1/2009

PROFUTURO

Národní vzdělávací fond

Milé čtenářky, milí čtenáři,

v prvním letošním vydání bulletinu Pro Futuro vás chceme podrobněji seznámit s činností pro Národní vzdělávací fond značně prestižní a také velmi zodpovědnou, kterou s úspěchem vykonává naše Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS), jakožto certifikační agentura Rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky. Poskytovatelé služeb pro uživatele omamných a psychotropních látek v oblasti sekundární a terciární prevence mohou požádat o provedení místního šetření kvality poskytovaných služeb CEKAS, které se takto podílí na zajišťování systému certifikací služeb pro uživatele drog v ČR. Cílem je zajistit kvalitu služeb a efektivní vynakládání peněz, jež jsou na činnost těchto služeb z veřejných zdrojů poskytovány. Dále se dočtete o mezinárodním projektu na podporu systému certifikací, a o vzdělávacím projektu pro pracovníky nízkoprahových sociálních služeb, na kterých se CEKAS výrazně podílí.

Patřičný prostor věnujeme v tomto čísle také výsledkům průzkumu k celoživotnímu vzdělávaní dospělých, který provedl tým Rozvoje lidských zdrojů v rámci mezinárodního projektu Towards a Lifelong Learning Society in Europe. V souvislosti s tímto tématem seznamujeme naše čtenáře i s výsledky výzkumů, které uskutečnil tým odborníků Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání při NVF o bariérách, které brání dospělým účastnit se dalšího vzdělávání, a o motivacích pracovníků zůstávat v zaměstnání i ve vyšším věku. Jde tedy o problematiku, která vás bude, jak pevně doufám, zajímat a kde můžete nalézt i podněty pro vaši další práci.

Přeji si, aby se vám Pro Futuro dobře četlo a abyste si náležitě užili krásné jaro.

Vaše
Miroslava Kopicová

Obsah

- Editorial
- Aktuality z NVF
- Certifikační agentura Rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky (RVKPP)
- Mezinárodní projekt podporující rozvoj systému certifikací
- Vzdělávací projekt pro pracovníky nízkoprahových sociálních služeb České asociace streetwork
- Formální vzdělávání dospělých - výsledky průzkumu
- Co motivuje pracovníky setrvat v zaměstnání i ve vyšším věku?
- Co brání dospělým v účasti na dalším vzdělávání?

Aktuality z NVF

■ Kvalita konečně na webu!

Dobrá zpráva pro zájemce o problematiku kvality v dalším profesním vzdělávání (DPV) – informace ohledně projektu Kvalita DPV jsme nedávno zveřejnili na webu NVF pod odkazem http://www.nvf.cz/kvalita/index.htm. Naleznete zde charakteristiku pojetí a specifických aspektů kvality v DPV, nejčastěji užívané metody a nástroje hodnocení a prokazování kvality na úrovni vzdělávacích institucí, personálu vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů. Získáte rovněž přehled o základních pojmech se vztahem ke kvalitě v DPV, přehledný popis publicity projektu a zejména odkazy na užitečné dokumenty ve formě výstupů projektu, z nichž některé lze vyžádat ve formě tištěných publikací přímo na NVF. V případě zájmu směřujte svůj požadavek na adresu suchova@nvf.cz.

■ Spolupráce mezi NVF a Ukrajinou úspěšně pokračuje. Letos v únoru přijela již potřetí do ČR na studijní cestu skupina ukrajinských odborníků z oblasti práce a školství. NVF zajistil odborně pestrý týdenní program pro patnáctičlennou skupinu ukrajinských specialistů. Program se skládal z přednášek a diskusí týkajících se podpory zaměstnanosti a odborného vzdělávání v ČR, které probíhaly v sídle NVF i v dalších institucích. Ukrajinské Ministerstvo práce a sociální politiky je jedním z iniciátorů projektu, jehož cílem je zlepšit účinnost vzdělávání ukrajinských uchazečů o zaměstnání prostřednictvím vhodné koordinace aktérů ovlivňujících zaměstnanost a vzdělávání. Součástí projektu jsou i studijní návštěvy odborníků z ukrajinských ministerstev práce a školství a dalších organizací do jiných zemí. Při závěrečném hodnocení studijního

pobytu ukrajinští hosté ocenili jeho obsah a organizaci a vyjádřili naději, že tato užitečná spolupráce bude pokračovat i v budoucnu.

Certifikační agentura Rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky (RVKPP)

Certifikační agenturou pro RVKPP se v roce 2005 stala na základě výběrového řízení sekce NVF – Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách. Tuto roli dosud úspěšně plní a přispívá tak k hladkému průběhu celého certifikačního procesu.

Harmonizace hodnocení kvality služeb pro uživatele drog (inspekce sociálních služeb a certifikace RVKPP)

Služby pro uživatele drog (adiktologické služby), které se postupně vytvářely v devadesátých letech, mají výrazně mezioborový charakter, jsou vlastně kombinací zdravotní odborné péče, sociálních služeb, sociální práce a pedagogicko-výchovného a preventivního působení. Tomu odpovídá mezioborové složení pracovních týmů, které tyto služby poskytují. To odpovídá také doporučením pro danou oblast služeb ze strany odborných orgánů OSN (WHO, UNODC), v praxi však znamená nejen mezioborové, ale i meziresortní přesahy, které se obtížně řeší.
S cílem vytvořit systém kontroly kvality, který by odpovídal mezioborovému a meziresortnímu charakteru služeb pro uživatele drog, byl v období 1998-2004 na základě vládou schválených dokumentů o koncepci a strategii protidrogové politiky vytvořen soubor Standardů odborné způsobilosti, zkráceně Certifikační standardy.

Zpracování těchto standardů mělo následující záměry:

- Zajistit uživatelům kvalitní služby, kde budou dostatečně chráněna jejich práva.
- Stanovit ve veřejném zájmu kritéria péče o problémové uživatele drog a drogově závislé, která se stanou závazná pro všechny poskytovatele odborných služeb.
- Vytvořit základní nástroj pro zabezpečení kvality a účinnosti poskytované péče, který však nebude nahrazovat diagnostické a léčebné standardy a postupy dobré praxe u jednotlivých metod.
- Umožnit poskytovatelům služeb trvalé a systematické zaměření na kvalitu vlastní práce, její udržení a rozvoj.
- Používat standardy v rámci certifikačního procesu jako nástroj pro odborné posouzení poskytovatele, který se přihlásil k certifikaci. Získání certifikace je známkou kvality pro uživatele péče, veřejnost a správní orgány.
- Poskytnout orgánům státní a veřejné správy, veřejným zdravotním pojišťovnám a jiným institucím, které financují služby, nástroj pro dohled nad úrovní služeb poskytovaných veřejnosti a kontrolu efektivity vynakládání poskytnutých peněz.

Zpracovatelé vycházeli z tzv. Minimálních standardů, které jako doporučení vydala Meziresortní protidrogová komise v r. 1995. Revidovali je a doplnili na základě metodických materiálů Ministerstva zdravotnictví (MZ), dále vzali v úvahu mezinárodní standardy a manuály kvality doporučené Group Pompidou Rady Evropy. Postup práce se řídil doporučeními pro vytváření standardů dobré praxe, které vypracovalo ústředí Světové zdravotnické organizace v Ženevě. Řada otázek (především z oblasti zdravotnického práva) byla opakovaně konzultována s odbornými útvary MZ, o odborných záležitostech se vedlo kontinuální jednání se zastřešující profesní organizací A.N.O. Souběžně prováděli zpracovatelé porovnávání se standardy sociálních služeb, které ve stejné době vznikaly na Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV), s cílem zajistit „slučitelnost a nerozpornost“ obou souborů. Současně se standardy byly zpracovány dokumenty upravující proces certifikací (Certifikační řád a Metodika místního šetření). Dále byla zpracována kritéria pro výběr certifikátorů a uspořádány tři běhy jejich odborného školení.

Poté vláda ČR schválila 13. března 2005 usnesením č. 300/2005 Systém certifikace odborné způsobilosti služeb pro uživatele drog, který je vymezen Standardy služeb pro uživatele drog, a jeho uvedení do praxe počínaje rokem 2005. Certifikace probíhají od 1. června téhož roku. Od června 2005 do března 2009 bylo provedeno více než 258 certifikačních šetření. Závěrečné zprávy z místních šetření zpracovává a hodnotí Výbor pro udělování certifikací RVKPP; konečné rozhodnutí o udělení či neudělení certifikace činí RVKPP, jehož členem je i ministr práce a sociálních věcí. Systém certifikací může prokazatelně doložit oprávněnost a akceptaci orgány veřejné správy, samosprávy, odbornou veřejností i uživateli služeb. Pravidla pro vynakládání finančních prostředků státního rozpočtu na protidrogovou politiku schválená usnesením vlády č. 1071/2007 ze dne 19. 9. 2007 kladou certifikaci jako nutnou podmínku pro přidělení veřejných prostředků na programy protidrogové politiky.

V současné době je řada zařízení poskytujících služby uživatelům návykových látek registrována jako poskytovatelé sociálních služeb podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, s povinností podrobit se inspekci, která probíhá podle zákona 552/1991 Sb., o státní kontrole.

Z rozboru Metodiky inspekcí, která byla zpracována MPSV, však vyplývají obavy, že inspekce může klást na certifikované služby pro problémové uživatele drog a drogově závislé nároky, které neodpovídají zcela jejich charakteru a zaměření, mohou ohrozit některá práva klientů a etiku i profesionalitu práce s nimi. Potvrzují se dále rizika uváděná již v materiálu projednávaném RVKPP v prosinci 2005:

- nepřiměřené zatěžování odborníků pracujících přímo s osobami závislými,
- zaneprázdnění managementu těchto organizací přítomností u obou typů hodnocení kvality,
- zhoršení bezpečí a prostředí klientů a pacientů v těchto službách kvůli často se opakujícím kontrolám,
- neúměrné časové i kapacitní požadavky na všechny zmíněné články systému,
- vysoké finanční náklady ze státního rozpočtu na realizaci inspekcí v adiktologických službách k již probíhajícímu certifikačnímu procesu.

Systém je vymezen obecnými i speciálními standardy kvality. Procedurálně je upraven certifikačním řádem, metodikou místního šetření a manuálem certifikátora a disponuje 70 odborně proškolenými certifikátory. Technicky a organizačně jej zajišťuje Certifikační agentura a je možné jej akceptovat i v rámci inspekce sociálních služeb. Certifikační standardy byly v rámci projektu Phare 2003 „Posílení národní protidrogové politiky“ meziresortně připraveny tak, aby ve své obecné části beze zbytku obsahovaly požadavky kladené na sociální služby podle Standardů kvality sociálních služeb. Oproti těmto kladou na poskytovatele služeb pro uživatele drog vyšší nároky, adekvátní odbornému výkonu těchto specializovaných služeb. Původním záměrem tehdejších zástupců RVKPP a MPSV byla přijatelnost výsledků certifikace odborné způsobilosti ze strany MPSV, a to z důvodu součinnosti orgánů státní správy a snižování finančních nákladů na kontrolní systémy kvality.

Na základě uvedených skutečností sekretariát RVKPP dlouhodobě usiluje, aby v metodice inspekcí sociálních služeb, případně i v dalších dokumentech, byly provedeny úpravy, které by zajistily uznání certifikace odborné způsobilosti služeb pro uživatele drog podle usnesení vlády č. 300/2005 v rámci inspekcí sociálních služeb. Sekretariát RVKPP dále navrhuje provést v samotném zákoně 108/2006 Sb., o sociálních službách, úpravy, které by zohlednily skutečnost, že některé služby pro uživatele drog, které jsou zařazeny do zákona o sociálních službách jako služby sociální, provádějí také zdravotnická zařízení.

Mgr. Vladimír Sklenář
Předseda Výboru pro udělování certifikací

Mezinárodní projekt podporující rozvoj systému certifikací

19. února 2009 byl výběrovou komisí MPSV vybrán k financování z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prioritní osa 5 Mezinárodní spolupráce, projekt NVF, o.p.s. s názvem *Výměna zkušeností a šíření dobré praxe v oblasti řízení kvality služeb pro uživatele drog.* Projekt se bude realizovat od 1. 4. 2009 do 31. 12. 2012.

Projekt vypracovalo Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS) při NVF ve spolupráci se dvěma partnery: rakouskou organizací „Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH“ (SDW) a „Centrem adiktologie“ (odborným pracovištěm Psychiatrické kliniky 1. lékařské fakulty a VFN Univerzity Karlovy v Praze). Na přípravě projektu se podíleli i odborníci z Rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky. Obsah projektu navazuje na výstupy a praktické podněty z analýzy dotazníkového šetření k pěti klíčovým oblastem systému certifikací. Na výsledky analýzy byl zaměřen článek „Vyhodnocení 1. fáze certifikací drogových služeb“, publikovaný v ProFuturu č. 2/2008. Analýzu realizoval CEKAS ve spolupráci s odborníky v oblasti adiktologie – PhDr. J. Radimeckým, Ph.D. MSc., Mgr. D. Šedivou a MUDr. P. Nevšímalem.

Hlavní cíl projektu

Podpořit spolupráci a rozvinout na celostátní i mezinárodní úrovni dobrou praxi a zkušenosti s hodnocením kvality služeb pro uživatele drog na různých úrovních systému (tzn. hodnotitelé kvality - certifikátoři, protidrogoví koordinátoři - krajští metodici, pracovníci Certifikační autority a pracovníci Certifikační agentury).

Oblasti zaměření projektu

- kvalita a evaluace - zaměření na systémy řízení kvality na mezinárodní úrovni, na nové metody a trendy práce hodnotitelů kvality a na fungování služeb pro uživatele drog;
- rozvoj metod hodnocení kvality, mapování dobré praxe v oblasti hodnocení kvality služeb pro uživatele drog;
- vytvoření a pilotní ověření systému kontinuálního vzdělávání certifikátorů a protidrogových koordinátorů založené na propojení teoretických poznatků v oblasti řízení kvality s praxí. Systém má být vytvořen a ověřen ve spolupráci s odborníky na problematiku služeb pro uživatele drog a hodnocení kvality;
- rozvoj systematické spolupráce a výměny zkušeností mezi různými subjekty v oblasti řízení kvality na celostátní i mezinárodní úrovni.

Hlavní cílové skupiny

- NNO (70 certifikátorů)
- Územní samosprávné celky (28 osob)
- Orgány státní správy (10 pracovníků Certifikační autority)
- Vzdělávací instituce – CEKAS (4 pracovníci Certifikační agentury)

Projekt má pět klíčových aktivit

1. Řízení a odborná garance projektu
2. Podpora a rozvoj Certifikační agentury a Certifikační autority
3. Vytvoření a pilotní ověření systému kontinuálního vzdělávání certifikátorů, krajských protidrogových koordinátorů a vedoucích odborů krajských úřadů
4. Odborné semináře k řízení kvality
5. Zahraniční studijní cesty s cílem mapování dobré praxe

Inovativnost projektu

Inovativnost a výjimečnost tohoto projektu spočívá v tom, že:

- Projekt vytváří a rozvíjí spolupráci a předávání zkušeností s hodnocením kvality drogových služeb na státní i mezinárodní úrovni. Na obou úrovních nebyly zatím zmapovány příklady dobré praxe. Výstupem projektu bude vytvoření mezinárodního sborníku příkladů dobré praxe v řízení kvality drogových služeb.
- Projekt povede ke sjednocení terminologie a metod hodnocení kvality drogových služeb na mezinárodní úrovni.
- Projekt inovuje stávající systém dobré praxe v oblasti hodnocení kvality.

Další plánované aktivity v oblasti rozvoje systému certifikací

CEKAS ve spolupráci s odborníky v oblasti adiktologie představí formou workshopu systém certifikací na **Evropské konferenci o sociálních službách,** která se uskuteční v Praze ve dnech 22. – 24. června 2009.

PhDr. Ludmila Sazimová
Projektová manažerka CEKAS

CEKAS
CENTRUM PRO KVALITU A STANDARDY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Vzdělávací projekt pro pracovníky nízkoprahových sociálních služeb České asociace streetwork

Od října 2008 realizuje Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách při NVF (CEKAS) v partnerství s Českou asociací streetwork (ČAS) vzdělávací projekt **Rozvoj a podpora dalšího vzdělávání v oblasti kontaktní práce u sociálních služeb. Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež a Terénní práce.** Projekt je financován Evropským sociálním fondem z Operačního programu Praha Adaptabilita a bude trvat 30 měsíců (do jara 2011).

Hlavním cílem projektu je vytvořit a realizovat model systematického profesního vzdělávání pracovníků v Nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a Terénní sociální práci (TSP). V rámci projektu proběhne inovace dvou stávajících vzdělávacích programů (pro začínající pracovníky a pro pokročilé pracovníky v NZDM a TSP) a budou vytvořeny nové, specificky zaměřené vzdělávací programy pro:

- dobrovolníky
- pracovníky v přímé práci
- management
- odborníky z NZDM a TSP

Kulaté stoly – odborná pracovní setkání

V lednu a únoru 2009 proběhly kulaté stoly zaměřené na tři oblasti vzdělávacích programů ČAS. Tato pracovní setkání odborníků a pracovníků z praxe měla za cíl vyjasnění vzdělávacích potřeb pracovníků na různých pozicích v NZDM a TSP. Výstupy z kulatých stolů jsou důležité, protože identifikují vzdělávací potřeby pro jednotlivé tematické oblasti. Na základě těchto potřeb budou inovovány či vytvořeny nové vzdělávací programy.

1) Kulatý stůl zaměřený na vzdělávání dobrovolníků a pracovníků v NZDM a TSP se uskutečnil 15. ledna 2009. Moderátory byli členové pracovní skupiny, která připravuje obsah kurzů a seminářů pro pracovníky - Ing. Aleš Herzog, Mgr. Stanislav Kunc a Mgr. Eva Vernerová. Skupina vytváří tři specificky zaměřené vzdělávací programy a čtyři semináře:

a) ***Oborové minimum nízkoprahových služeb*** – program určený pro dobrovolníky, zájemce o práci v NZDM nebo TSP a studenty sociálně zaměřených středních, vyšších odborných a vysokých škol. Cílem je zaškolit tyto osoby a poskytnout jim základní přehled a orientaci v odborné terminologii NZDM a TSP. Obsahové zaměření programu bude reflektovat čtyři oblasti:

- *Metody práce v NZDM a TSP* (kontaktní práce, situační intervence, motivační rozhovory, individuální případová práce)
- *Standardy kvality sociálních služeb* (právní normy – Zákon o sociálních službách, Zákon o ochraně osobních údajů, Zákon o sociálně právní ochraně dětí, Listina základních práv a svobod, etický kodex, hodnocení kvality)
- *Práce v klubu* (práva a povinnosti klubu, uplatňování pravidel a sankcí, motivace klientů, diverzifikace klientů dle jejich motivace)
- *Specializační úvody* (socioterapie, efektivní komunikace, videotrénink interakcí, úvod do zážitkové pedagogiky, interkulturní komunikace)

Vzdělávací program v rozsahu 20 výukových hodin byl v březnu 2009 předložen k akreditaci MPSV.

b) ***Základy nízkoprahových služeb*** – dlouhodobý kvalifikační kurz v rozsahu 230 výukových hodin (150 hod. lektorovaného studia a 80 hod. distančního studia). Cílem programu je zvýšit odborné kompetence začínajících pracovníků a naučit je základním metodám práce v NZDM a TSP. Kurz je akreditován u MPSV a splňuje podmínky pro kvalifikaci pracovníka v sociálních službách. Kurz je určen pracovníkům, kteří již ve zmíněných službách pracují přímo s klienty. Do kurzu jsou vybíráni účastníci na základě přihlášky a motivačního dopisu. Celým kurzem účastníky provází tzv. průvodce. Jeho úkolem je být v kontaktu s lektory a účastníky, zajistit kontinuitu celého vzdělávacího programu a reflektovat skupinovou dynamiku frekventantů. Lektoři se střídají v jednodenních až třídenních tematických blocích.
Pro kurz byla zvolena následující témata: Souvislosti kontaktní práce, Cíle kontaktní práce, Etika v profesi, Znaky cílové skupiny, Kontraktování, Zakázka, Respektující přístup ke klientovi, Standardy sociálních služeb, Motivační rozhovory, Práce s agresí, Zvládání velkých témat - pomoc v krizi, Práce v sociálně vyloučených lokalitách, Terénní sociální práce, Klubové konstelace, Práce s výchovnou situací, Klubové dovednosti, Specifické preventivní programy.

c) ***Výcvik v kontaktní práci*** – jde o sebezkušenostní výcvik integrativního pojetí, který vychází z celostních, na člověka orientovaných a skupinově dynamických přístupů.
Základním principem je ukotvování osobní zkušenosti a zážitků. Nedílnou součástí výcviku je práce na individuálních úkolech a portfoliu. Výcvik trvá 170 hodin a je určen pracovníkům s minimálně 2 roky praxe v pomáhajících a příbuzných profesích, kteří dosáhli věku 21 let a jsou motivováni se dále profesně rozvíjet.
Výcvik začíná v dubnu 2009 a bude předložen k akreditaci MPSV.

d) ***Semináře*** – témata pro dvoudenní semináře jsou tato: Právní aspekty práce v NZDM a TSP, Romistika, Individuální plánování, Kontaktní práce, Specifika práce s osobami bez přístřeší.

2) Kulatý stůl zaměřený na vzdělávání managementu v NZDM a TSP proběhl 29. ledna 2009 a moderátorkami byly odbornice pracovní skupiny pro management - RNDr. Alena Beránková, PhDr. Dana Rabiňáková a Mgr. Martina Zimmermannová. Cílem skupiny je vytvořit dlouhodobý manažerský kurz specificky zaměřený pro potřeby managementu v neziskových organizacích (NZDM a TSP).
Připravovaný kurz je určen pro pracovníky, kteří pracují v manažerské pozici a mají víceleté zkušenosti s řízením organizace. Požadavkem účastníků kulatého stolu bylo zaměření právě na vyšší management. Obsahově bude kurz zaměřen na tato specifická témata:

- Strategické plánování
- Základy legislativy
- Finanční řízení organizace
- Řízení lidských zdrojů v neziskové organizaci
- Dovednosti, jak řídit organizaci
- PR a fundraising

Vzdělávací program je rozčleněn do dvou samostatných otevřených seminářů po 16 hodinách a dlouhodobého

Schéma modelu profesního vzdělávání pracovníků v nízkoprahových sociálních službách České asociace streetwork

(Mgr. Michal Zahradník – člen pracovní skupiny)

1. OBOROVÉ MINIMUM NPS
- zájemci o obor, dobrovolníci a prac. v době zavádění (do 3měs v pozici)
- 20 h / 2x rok
- základní principy, východiska a postupy – objasnění smyslu a účelu
- aspirace – asistent v p.p., pracovník

2. ZÁKLADNÍ KURZ NPS
- prac. v p.p. min. ½ roku praxe
- 150 h + 80 h/ 1x rok
- pojmosloví, zavedené a standardní dovednosti a postupy, doplnění vědomostí
- aspirace – samostatný k. p

3. POKRAČOVACÍ KURZ NPS A KP
- prac v p.p. min. 1 ½ roku praxe
- 120 h / 1x za rok
- rozvoj dovedností, specifický osobnostní rozvoj, využití skup. dynamiky, základy řízení služby a kvality
- aspirace – samostatný ved. k.p.

4. KURZ PROFESNÍ PODPORY A SEBEPODPORY
- prac. v p.p. na pozici ved. prac. týmů/ org. jednotek, 2 ½ roku v profesi
- 60 h / 2x za rok
- nástroje osobní a profesní podpory, koučing, vedení lidí a služby v kontextu organizace
- aspirace – stabilizovaný a dlouhodobě motivovaný samostatný ved. k.p.

4a. PROHLUBUJÍCÍ SEMINÁŘE *)	4b. PEER SKUPINY

5. KURZ ŘÍZENÍ KVALITY A ROZVOJE NPS
- Pracovníci v pozici interních metodiků a garantů kvality služeb, min. 1,5 roku vedení služby
- 60 – 80 h / 1 x za 2 roky
- řízení kvality, zavádění inovací, spolupráce v síti atd.
- aspirace – rozvoj odborného oborového potenciálu – zaměření na metody a postupy

5a . PROHLUBUJÍCÍ SEMINÁŘE *)

6. SEBEZKUŠENOSTNÍ VÝCVIK V KP
- pracovníci z NPS a příbuzných oborů min. 2 roky v p.p, věk 21, motivace k osobnostnímu a profesnímu rozvoji
- 170 h / 1x za 2 roky
- sebezkušenostní a skupinově dynamické, celostní – rozšíření osobních kompetencí v profesním kontextu
- aspirace – rozvoj odborného potenciálu, zaměření na osobnostní rozvoj a kontaktní dovednosti

6a. PROHLUBUJÍCÍ SEMINÁŘE *)	6b. PEER SKUPINY

7. DALŠÍ SEMINÁŘE A INTERVIZNÍ SETKÁNÍ
- pracovníci v p.p. NPS a příbuzných oborů
- 5-10 seminářů za rok / po 6 h
- zaměření na aktuální témata, propojení k příbuzným oborům, příklady praxe a inovací, inspirace
- aspirace – sdílení zkušeností, propojování, trénink lektorů, zdroj témat do dlouhodobých kurzů

8. KURZ LEKTORSKÝCH DOVEDNOSTÍ
- motivovaní pracovníci NPS nesplňující kritéria na certifikaci lektora ČAS, min. 1 rok ve službách
- 30 h / 1x rok
- postupy, dovednosti, tipy a triky, vzdělávací systém ČAS, specializovaná témata
- aspirace – stabilní lektorský tým, zajištění zastupitelnosti, certifikace

8a. PROHLUBUJÍCÍ SEMINÁŘE *)	8b. TRÉNINKOVÁ PRAXE

9. KURZ SUPERVIZE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
- prac. v NPS a příbuzných oborech
- 250 h / 1x za 3 roky
- základní výcvik pro externí supervizory
- aspirace – oborový lektorský potenciál

9a. PROHLUBUJÍCÍ SEMINÁŘE - 1x rok 16 hod *)	9b. PEER SKUPINY

10. KURZ MANAGEMENTU PRO NPS
- prac. v řídících pozicích organizací poskytující NPS
- 80 h / 1x za 3 roky
- kurz managerských dovedností
- aspirace – vyšší management pro sociální služby
- 2 otevřené semináře: 16 h/1 seminář

vysvětlivky, zkratky:
NPS – nízkoprahové služby
KP – kontaktní práce
p.p.- přímá práce
k.p. – kontaktní pracovník
PEER SKUPINY - svépomocná absolventská skupina
TRÉNINKOVÁ PRAXE – práce pod přímou supervizí, asistence, zavádění do tématu….

- programy vytvořené a předložené k akreditaci MPSV v rámci projektu OPPA
- programy nerealizované v rámci projektu OPPA

poznámky:
- hodinové dotace a frekvence jsou orientační (obvykle zahrnují pouze výcvikové časy)

*) semináře jsou integrálně propojeny s blokem č. 7

kurzu v předpokládaném rozsahu 80 hodin. Kurz i semináře budou předloženy k akreditaci v květnu 2009.

3) Kulatý stůl zaměřený na vzdělávání odborníků v NZDM a TSP se uskutečnil 18. února 2009 a moderátory byli členové pracovní skupiny - PaedDr. Petr Klíma a Mgr. Michal Zahradník. Pracovní skupina vytvoří vzdělávací programy rozvíjející odborné kompetence pracovníků a středního managementu. Účastníci kulatého stolu potvrdili potřebu připravit níže uvedené programy vzdělávání a podpory:

a) ***Kurz lektorských dovedností*** – cílem je zvýšit odborné kompetence lektorů ČAS, rozšířit lektorskou základnu ČAS a prostřednictvím tzv. náslechů předávat témata při lektorování.

b) ***Kurz profesní podpory a sebepodpory*** – určený pro pracovníky, kteří působí minimálně 2 roky v pozici středního managementu a vedou tým alespoň dvou pracovníků. Kurz bude mít penzum 60 hodin, na něj budou navazovat povinné intervizní semináře. Obsahem kurzu, je práce na třech základních modulech: „Já a pozice“, „Já a tým“, „Já a organizace“. Cílem celého kurzu je pak přenesení principů koučinku do podpory pracovníků v NZDM a TSP.

c) ***Intervizní semináře*** pro pracovníky jsou připravovány jako samostatná pracovní setkání a zároveň jako doplněk jednotlivých kurzů, kde je kladen vyšší důraz na aktivitu a zapojení účastníků. Témata seminářů směřují k řešení praktických situací, které během poskytování služeb NZDM a TSP vznikají. Například: obtížný klient, klient vyčleněný ze skupiny, etické spory v rámci týmu atd.

d) ***Výjezdy*** – stáže v NZDM a TSP. Cílem je vzájemné předávání know-how mezi organizacemi a jejich pracovníky. Účastníci kulatého stolu se shodli, že základním předpokladem stáží je benefit pro přijímající i vysílající organizace. Benefitem pro přijímající organizace může být například zpětná vazba na fungování a praxi organizace. Pro vysílající organizaci pak inspirace, nové přístupy práce, porovnání s vlastní praxí. Výstupem ze stáže může být srovnávací studie užitečná pro stážisty i navštívenou organizaci.

Vzdělávací programy budou předkládány k akreditaci MPSV průběžně během realizace projektu.
Na základě výstupů z pracovních skupin vznikl model vzdělávání - *viz Schéma modelu profesního vzdělávání pracovníků v nízkoprahových sociálních službách České asociace streetwork.* ČAS chce do budoucna nastavit na principech tohoto modelu průběžné vzdělávání pro pracovníky ve službách NZDM a TSP.

PhDr. Ludmila Sazimová
Projektová manažerka CEKAS

Mgr. Jindřich Racek
Odborný garant projektu ČAS

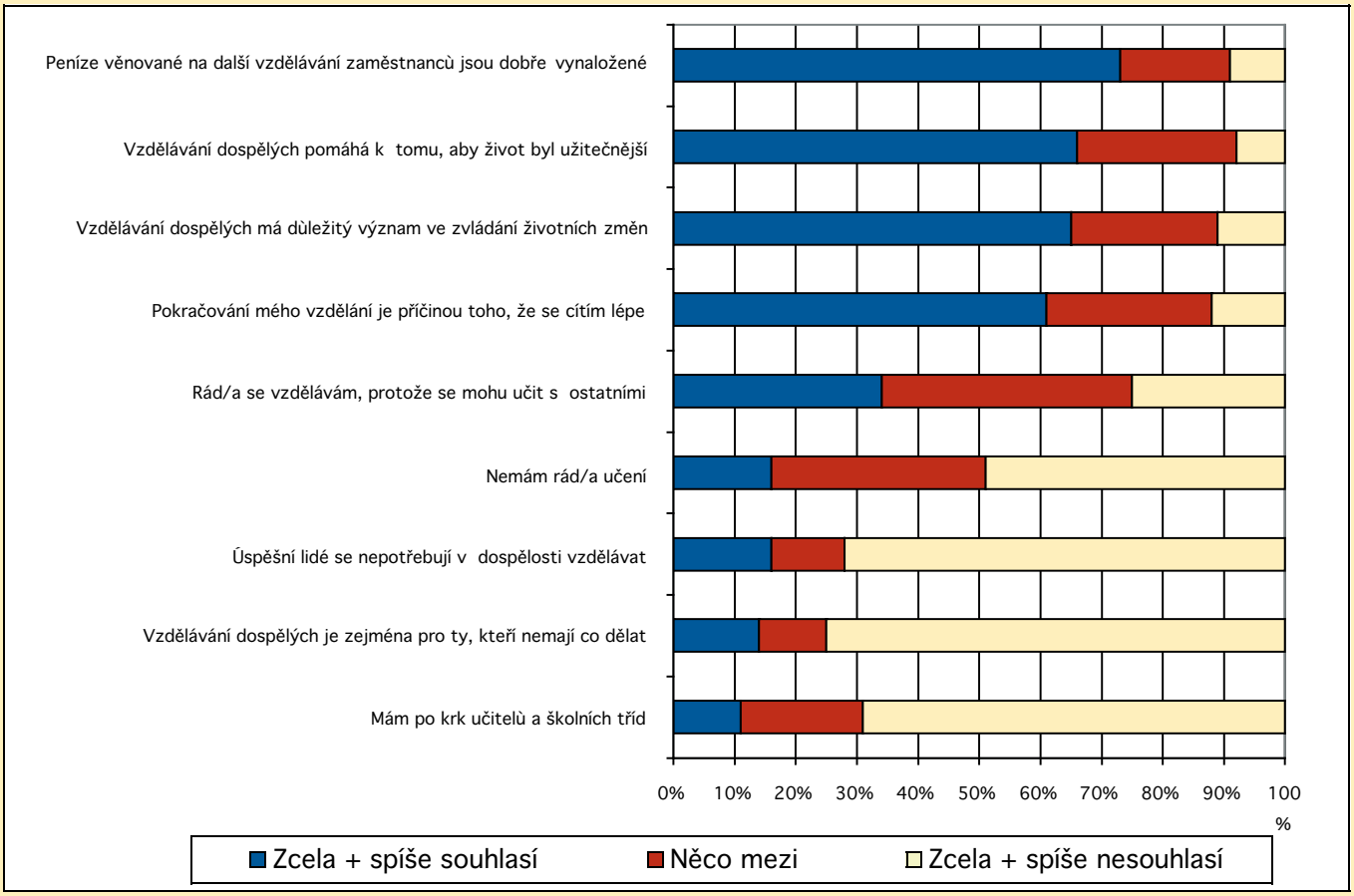
Formální vzdělávání dospělých

Tým rozvoje lidských zdrojů (RLZ) při NVF se podílí jako partner, zastupující ČR, na 5-letém mezinárodním výzkumném projektu zaměřeném na problematiku vzdělávání dospělých v systému celoživotního vzdělávání Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010 (*volně přeloženo*** - ***Směrem k celoživotně se učící společnosti v Evropě: přínos vzdělávacího systému*****). Projekt začal v r. 2005 a bude ukončen v r. 2010. Výstupem projektu bude strategie celoživotního vzdělávání dospělých pro Evropu, posílení spolupráce a infrastruktury pro mezinárodní a interdisciplinární výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání. Projekt rozšíří a zlepší stávající mezinárodní statistiky o dospělých v celoživotním vzdělávání, o vzdělavatelích a zaměstnavatelích.**

V projektu je zapojeno 13 partnerů (univerzity, neziskové organizace a komerční firmy) zaměřených na výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání z Estonska, Litvy, Bulharska, Maďarska, Slovinska, Rakouska, Belgie, Velké Británie, Skotska, Irska, Norska, Ruské federace a České republiky.
V roce 2007 tým RLZ provedl v rámci projektu **průzkum,** zaměřený na postoje, motivaci, bariéry dospělých ve vztahu k jejich účasti na dalším vzdělávání v ČR. Tento výzkum je koncipován jako mezinárodní a jeho hlavní přínos je v možnosti mezinárodního srovnání situace u nás se situací v ostatních zúčastněných zemích. Toto srovnání bude ovšem možné až po zpracování celého mezinárodního souboru, které lze očekávat v druhé polovině roku 2009.
V tomto článku přinášíme dílčí poznatky průzkumu v podmínkách České republiky.
Statistiky ukazují, že podíl dospělých, zapojených do dalšího vzdělávání, dlouhodobě kolísá mezi 5 – 6 % (Ročenka konkurenceschopnosti 2008, NVF). To znamená, že na trhu práce existuje stabilní potřeba kvalifikační mobility dospělé populace, a že struktura motivací lidí ochotných se do dalšího vzdělávání zapojit je též stabilní. Hlubší pohled na ty, kteří prošli formálním vzděláváním dospělých, poskytl zmíněný mezinárodní výzkum *(Survey of adults continuing studies in the formal education system).*
V ČR probíhá vzdělávání dospělých pouze na dvou úrovních – středního (ISCED 3) a vysokého (ISCED 5) školství. Na rozdíl od většiny ostatních zemí u nás v tomto systému schází nejnižší úroveň základního školství (ISCED 1+2). Pro každou ze zkoumaných úrovní vzdělání byl cílový počet dotazníků 500.
Podmínkou začlenění respondentů do výběrového souboru byla doba dvou let, která musela uplynout od jejich ukončení vzdělávání v denním studiu. Věková struktura účastníků formálního vzdělávání dospělých zohledňuje skutečnost, že do něj vstupují především mladší ročníky, pro které je tato forma vzdělávání nejvhodnější – umožňuje jim získat požadované vzdělání a také pokračovat ve své profesní dráze. Proto téměř polovinu souboru tvořili mladí lidé do 30 let, byla zde ovšem také více než desetina studentů starších 40 let. Naprostá většina účastníků v době konání výzkumu pracovala (87 %).
Začněme **důvody, pro které nynější studenti kdysi předčasně ukončili své řádné denní studium**. Ze 14 nabídnutých důvodů hrály významnější roli jen čtyři. Nejčastěji to byla spokojenost s do té doby získanou kvalifikací a snaha začít pracovat. Následovaly nezájem o další studium a přesunutí těžiště potřeb jinam než na studium. Mezi vyučenými, absolventy středních škol s maturitou či absolventy vysokých škol nebyly ve frekvenci těchto důvodů prokázány významné rozdíly.
Rozhodnutí opět vstoupit do školního prostředí a tím na sebe převzít řadu závazků je krok, vyžadující určitou míru

identifikace se vzděláváním. Obecné **postoje ke vzdělávání dospělých** byly zjišťovány sadou devíti výroků, postihujících základní dimenze postojů, které lze vymezit jako postoje ke vzdělávání jako takovému, a jako postoje k základním funkcím vzdělávání dospělých. Jeho funkce lze vymezit jako investice do lidského kapitálu, jako nástroj zvládání životních situací a jako nástroj seberealizace (viz graf 1).

Graf 1 – Postoje ke vzdělávání dospělých (%)



Pozn.: Původní škála byla pětistupňová (1 = zcela souhlasí, 5 = zcela nesouhlasí)

Pro postoje ke vzdělávání je příznačná převaha pozitivních postojů. Zhruba třetina účastníků vzdělávání dospělých se ráda vzdělává, polovina se ráda učí a dvě třetiny mají kladný vztah k učitelům. Tři čtvrtiny považují investice do vzdělávání za dobře vynaložené, pro dvě třetiny má vzdělávání dospělých značný význam pro seberealizaci i jako nástroj zvládání životních situací. Až na dvě výjimky jsou všechny postoje více či méně závislé na dosaženém vzdělání. Nejsilněji se projevuje v obecných postojích ke vzdělávání, kde se potvrzuje očekávatelný trend „čím vyšší vzdělání, tím kladnější vztah ke vzdělávání".

Pro většinu studentů byly **hlavním důvodem pro vstup** do nynějšího vzdělávání dospělých potřeby vyplývající z jejich zaměstnání (59 %), pro zbývající část (41 %) to byly spíše osobní důvody nespojené se zaměstnáním. Úroveň vzdělání ani žádné sociálně ekonomické charakteristiky zde roli nehrály.

Při rozhodování o vstupu do vzdělávání dospělých hraje důležitou roli podpora, kterou může budoucí student očekávat od rodiny, přátel a samozřejmě i zaměstnavatele. Většina studentů měla při svém rozhodování podporu rodiny (83 %) a většina (59 %) i přátel. V případě zaměstnavatele ovšem již převažují záporné odpovědi – podporu uvedlo 44 % respondentů.

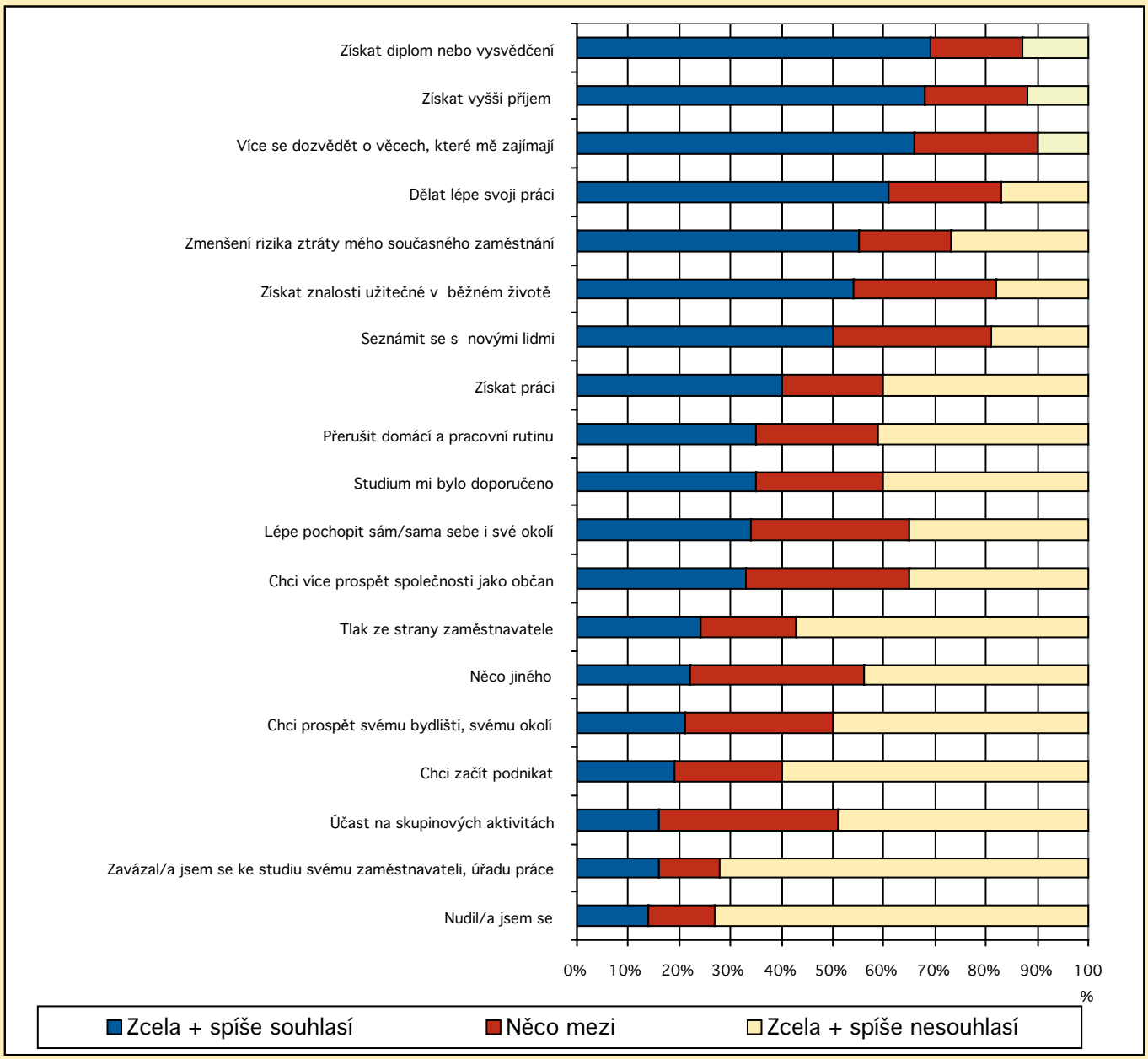
Vlastní motivy byly sledovány souborem 19 hlavních důvodů, pro které se obvykle vstupuje do vzdělávání dospělých. Lze je rozdělit do tří skupin. V první jsou ty, s nimiž vyslovily souhlas zhruba dvě třetiny dotázaných. Nejvíce souhlasu bylo s ryze utilitárními motivy získání diplomu či vysvědčení a vyššího platu, třetí v této skupině je motiv realizace zájmu. Do druhé skupiny můžeme zařadit motivy, s nimiž projevila souhlas alespoň polovina dotázaných. Jde o motivy zlepšení vykonávané práce, získání znalostí a zmenšení rizika ztráty zaměstnání. Do třetí skupiny lze zařadit všechny ostatní důvody. I ty je možné dále rozdělit na ty, se kterými souhlasila alespoň třetina dotázaných a na ty, kde souhlas byl ještě menší (graf 2).

Postoj k většině uvedených důvodů byl sice podmíněn úrovní současného vzdělání (tj. zda jde o ISCED 3 nebo 5), tento vztah není ovšem až na výjimky příliš těsný. Ony výjimky jsou dvě – motiv získání práce a motiv realizace zájmu. Z důvodu získání práce vstoupili do vzdělávání zejména ti, kteří studují na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání, naopak realizaci zájmu uváděli častěji studenti terciárního vzdělávání.

Důvody vstupu do vzdělávání dospělých lze rozdělit také podle obsahové příbuznosti. Lze vyčlenit čtyři skupiny – faktory. První lze označit jako faktor aktivního přístupu k životu. Patří sem důvody, se kterými souhlasí jen menší část respondentů – snaha prospět svému okolí a společnosti, být v ní aktivní a tak přerušit navyklou rutinu, lépe pochopit sám sebe. Druhý faktor můžeme nazvat kognitivním faktorem. Do něho patří naopak ty důvody, se kterými je největší souhlas (s výjimkou získání vyššího příjmu). Třetí faktor je plně sycen důvody spojenými se zaměstnáním, tj. faktor zaměstnanosti. Konečně čtvrtý je faktorem změn, sem patří přání změny – získání práce, vyššího příjmu či začátek podnikání.

Opětovný vstup do vzdělávání s sebou přináší řadu problémů. Dominuje zde nedostatek času, který uváděly necelé dvě třetiny studentů. Třetina až čtvrtina studentů

Graf 2 – Hlavní důvody pro vstup do formálního vzdělávání dospělých (%)



měla či má problémy s dopravou do školy, s nevhodnou dobou výuky a finanční problémy. Ostatní problémy měla jen menší část studentů.

U většiny vnímání uvedených problémů hraje důležitou roli opět úroveň vzdělání. Častěji je jako problémové uváděli studenti terciární úrovně. Největší je rozdíl ve vnímání nevhodné doby výuky. Pohlaví studentů se promítá pouze v hodnocení zajištění péče o děti, což je problém, který uváděla čtvrtina žen oproti pouhým 7 % mužů. Podobně je tomu také u vlivu rodinného stavu, kdy s méně problémy se setkávají podle očekávání svobodní studenti (viz graf 3).

Z uvedených problémů si blíže všimněme často diskutované finanční náročnosti studia. Šlo především o zjištění, zda náklady na studium nevytváří bariéru znemožňující sociálně slabším přístup ke vzdělání. Náklady na studium se liší podle úrovně vzdělání. Častěji je bezplatné studium na středních školách či učilištích, kde poplatky spojené se studiem platí 57 % studentů, na terciární úrovni je již platí jasná většina (75 %). Poplatky za studium si v naprosté většině hradí sami studující (88 %). Jen 5 % studentů hradí poplatky rodiče a dalším 5 % zaměstnavatel.

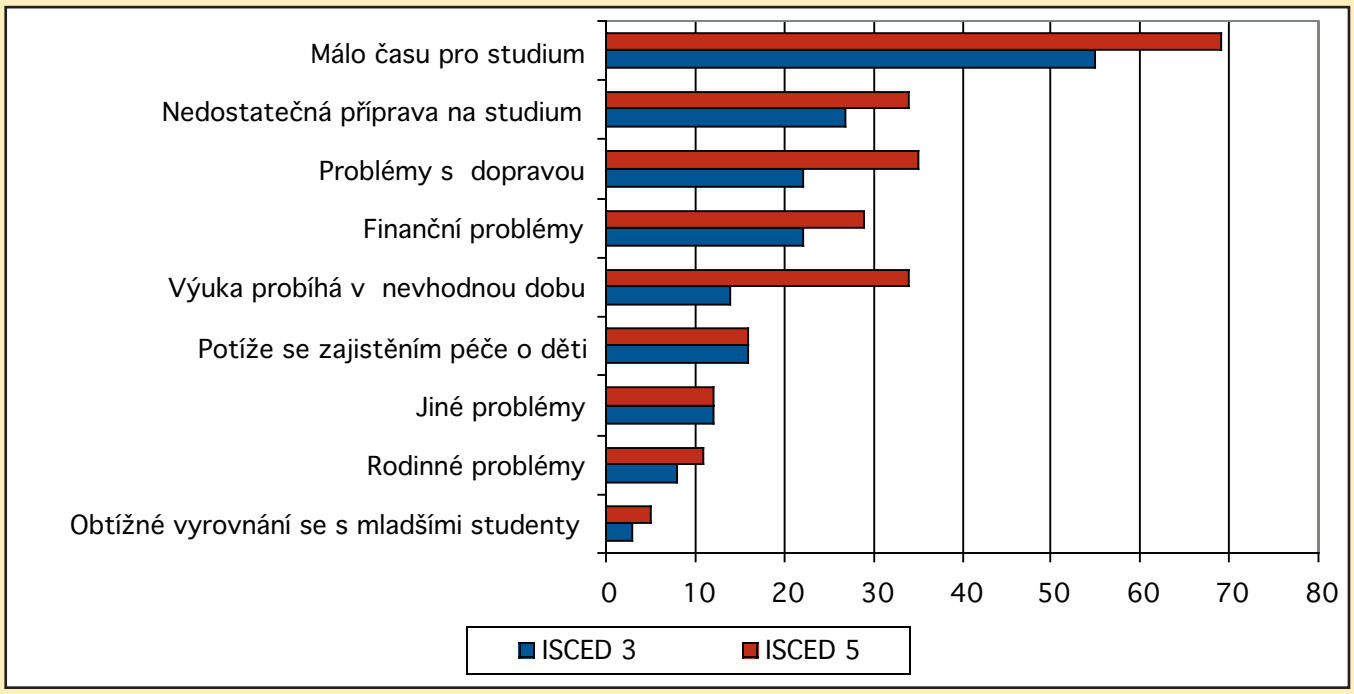
Průměrná výše těchto poplatků činila v r. 2007 16.800 korun, výrazně se ovšem liší podle úrovně studia. Na úrovni vyššího sekundárního činí poplatky v průměru 11.570 korun, na terciární úrovni ale již 20.675 korun. Cenové rozmezí je přitom dosti široké a pohybuje se zhruba od 500 až do 60.000 korun. Rozdíly v poplatcích jsou také podle oborů.

Finančně nejnáročnější je studium společenských a přírodních věd, ekonomiky a práva. Za nimi následují ostatní obory (zejména hotelnictví a stravování). Naopak nejméně se platí za studium technických oborů.

Se studiem jsou spojené také nepřímé náklady (knihy, studijní materiály, dopravu ad). Ty si naprostá většina studentů platí sama (94 %), rodiče platí i tyto náklady jen 4 % studentů. V průměru dosahují 7.313 korun, opět se ale liší podle úrovně vzdělání. Zajímavé je, že v tomto případě jsou náklady vyšší pro studenty ostatních oborů než pro studenty společenských a dalších oborů. Rozpětí je stejné, jako u poplatků za studium, tj. zhruba od 500 až do 60.000 korun.

Finanční náročnost studia může zmírnit využívání některých podpor. Jak však ukazují data, zájem o ně je minimální. Otázkou je proč – zda proto, že nejsou potřeba, nebo proto, že nejsou k dispozici či o nich případní zájemci neví. Jedinou častěji využívanou podporou byly placené dovolené v zaměstnání, které využívá 15 % studentů, případně studijní dovolené (9 %). Ostatní formy (studentské granty,

Graf 3 – Problémy s účastí na studiu



Pozn.: Otázka byla dichotomická (1 = ano, 2 = ne)

půjčky či cestovní náhrady za dojíždění do školy) využívali jen jednotlivci.

Podstatnou roli v hodnocení finančních nákladů na studium hraje příjem studentů, který se může stát jak významnou motivací pro vstup do něho, tak překážkou. Na otázku po výši čistého měsíčního příjmu (včetně sociálních dávek a podpor), odmítlo odpovědět 20 % respondentů. Nutno poznamenat, že v jiných výzkumech bývá tento podíl zhruba třetinový. Nejnižší interval do 10.000 Kč uvedlo 16 % respondentů. Nejvíce uváděli respondenti další intervaly v pořadí, tj. mezi 10 – 15.000 Kč (31 %) a 15 – 20.000 Kč (29 %), což zhruba odpovídá rozložení čistých příjmů v celé populaci. Vyšší než průměrný příjem (20 – 25.000 Kč) uvedlo 14 % a zbývajících 10 % přiznalo čistý příjem nad 25.000 Kč. Vyšší příjmy uváděli lidé mladší a ekonomicky aktivní, podnikatelé a muži.

Závěr

Základní poznatky můžeme formulovat do několika bodů podle toho, zda se liší oba sledované stupně vzdělávání či nikoliv.

1. Převažující shoda mezi studiem na úrovni ISCED 3 a ISCED 5

- Hlavní motivy pro vstup do dalšího vzdělávání (získání příslušného vysvědčení či diplomu a následně také vyššího platu),

ALE

studenti na úrovni terciárního vzdělávání mají pozitivnější vztah ke vzdělávání jako takovému, častěji studují nikoliv pro potřebu získat či změnit zaměstnání, ale pro realizaci osobního zájmu.

- Navštěvované školy jsou hodnoceny dobře, i když studenti nemají velký přehled o tom, jaké služby školy nabízejí.
- Dobře jsou hodnoceny vztahy, do kterých v průběhu studia vstupují (mezi studenty navzájem, mezi studenty a učiteli, zde zejména studenty na úrovni vyššího sekundárního studia). Spokojenost panuje také s jasným zaměřením studia a s jeho organizací.
- Studenti se mohou v naprosté většině opřít o podporu své rodiny a přátel, jen zhruba polovina našla ovšem podporu u svých zaměstnavatelů.
- Nejvážnějším problémem je nedostatek času pro studium, zejména studentky-matky mají často problémy se zajištěním péče o děti.
- Celkově převládá spokojenost s vlastním studiem i optimismus týkající se následného využití získaných poznatků.

2. Převažující rozdíly mezi studiem na úrovni ISCED 3 a ISCED 5

- Zaměření na studované obory - studenti na úrovni ISCED 3 preferují spíše technické obory, studenti na úrovni ISCED 5 spíše společenskovědní, ekonomické a podobně zaměřené obory.
- Časově náročnější se zdá být studium na úrovni ISCED 5.
- Vyšší náklady na studium (téměř dvojnásobně) jsou na úrovni ISCED 5.

Doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc
člen řešitelského týmu projektu Towards a Lifelong Learning Society in Europe

Tab. 1 – Výše poplatků podle oborů a úrovně vzdělání (vážený aritmetický průměr)

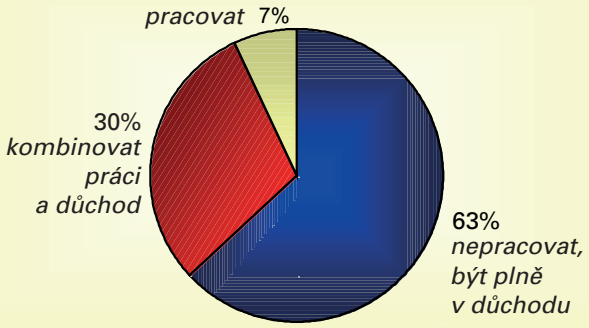
Obory	*Poplatky za studium*		*Další náklady*	
	ISCED 3	ISCED 5	ISCED 3	ISCED 5
Technické obory	7.995	4.138	3.426	6.883
Společenské a přírodní vědy, ekonomika a právo	14.021	23.916	3.819	11.759
Zdravotnictví a sociální péče	-	5.228	-	9.557
Pedagogické obory	-	6.873	-	8.217
Ostatní služby (hotelnictví, stravování, sport, bezpečnost, armáda)	11.763	19.889	5.703	13.938
Celkem	11.570	20.675	4.432	10.208

Co motivuje pracovníky setrvat v zaměstnání i ve vyšším věku?

Stárnutí obyvatelstva je jeden z nejvýznamnějších aktuálních problémů všech vyspělých zemí. V této souvislosti je jednou z klíčových otázek, jak udržet zaměstnance v aktivním zaměstnání i do vyššího věku. Jde o problém velice komplikovaný, do něhož vstupuje mnoho faktorů – od ekonomických podmínek, přes otázky zdravotního stavu až po individuální osobní motivaci. Základní motivační faktory jsme se pokusili kategorizovat na základě výsledků výzkumu „Podpora zaměstnávání starších osob", v jehož rámci Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání při NVF spolupracovala s VÚPSV zejména na otázkách souvisejících se vzděláváním starších osob. Cílem výzkumu bylo popsat a zhodnotit současný a očekávaný stav v oblasti zaměstnávání starších osob ve všech svých souvislostech, zejména s ohledem na možnosti posílení zaměstnanosti starších osob a zmapování okolností jejich delšího setrvávání v zaměstnání.

První otázkou, kterou jsme si při interpretaci výsledků kladli, bylo zda lidé mají zájem pracovat i ve vyšším věku, a za jakých podmínek. Ve výzkumu odpovědělo 63 % populace, že by si v ideálním případě přálo být ve vyšším věku již v plném důchodu. 30 % by chtělo zároveň s důchodem pracovat za odměnu nebo jako dobrovolník. Pouze malá část populace (zbývajících cca 7 %) by se spontánně rozhodla pro plné zaměstnání. V důchodovém věku by většina populace, pokud by vůbec byla ochotna pracovat, upřednostňovala pracovní podmínky charakteristické kratší dojížďkou do zaměstnání (do jedné hodiny), nižší mírou zodpovědnosti při zachování stejné nebo vyšší mzdy. Tj. pokud pracovní život, přesto spíš „odpočinkově" zaměřený. Důležitým faktorem ovlivňujícím rozhodování je dosažené vzdělání. Vyšší vzdělání je spojeno s výraznějším souhlasem s motivy pro setrvání v zaměstnání. Naopak motivace směřující k odchodu ze zaměstnání jsou typičtější pro osoby s nižším vzděláním. Spontánní motivace setrvat v zaměstnání tedy není v průměru příliš vysoká. Lze předpokládat, že pro většinu populace jsou rozhodujícími faktory pro setrvání v zaměstnání faktory vnější. A které to jsou? V první řadě je to **důvod finanční** (udržení životní úrovně). Pokud by tento tlak neexistoval, dobrovolně by v zaměstnání setrvávala pouze menšina osob, jejich počet se však výrazně zvyšuje se zvyšujícím se dosaženým vzděláním.

Ideální představa o vlastním životě ve vyšším věku



Zdroj: Markent, 2005.

Naopak hlavním faktorem pro opouštění světa práce jsou **důvody zdravotní** a celkově horší kondice. Tyto důvody sílí s nižším vzděláním (a logicky s vyšší pravděpodobností, že osoba vykonává manuální profesi). Nezanedbatelnou roli při rozhodování však hrají i další, více osobní, důvody. Lze je shrnout pod pojem **uspokojení z práce a očekávané uspokojení v důchodu**. Uspokojení z práce může mít buď charakter spíše sociální (kontakt s lidmi, pocit užitečnosti) nebo osobního sebenaplnění (práce je baví). K odchodu do důchodu láká naopak možnost věnovat se koníčkům nebo rodině.

Klíčovou okolností nízké zaměstnanosti starších osob v ČR je ovšem patrně **nezájem ze strany zaměstnavatelů.** Dobrovolně by si za své zaměstnance starší pracovníky a důchodce vybrala jen velmi malá část dotázaných zaměstnavatelů, pokud by existovala jiná možnost. Největší slabiny starších zaměstnanců spatřují zaměstnavatelé zejména v nižší schopnosti přizpůsobit se měnícím se požadavkům na pracovní výkon, dále pak ve výši mzdy a neschopnosti „vstřebat" měnící se požadavky na profesní znalosti. Mezi charakteristiky, které musí mít pracovník starší 50ti let, aby byl pro zaměstnavatele atraktivnější, patří zejména vysoká kvalifikace, odborné znalosti a dovednosti, zvládnutí práce na počítači a roli by hrála i možnost uplatnit na tyto osoby nižší daně a odvody ze mzdy. V podnicích, kde převládají manuální profese, často požadovali nižší nemocnost a lepší fyzickou kondici. Ačkoli by zaměstnavatelé uvítali vyšší kvalifikaci starších pracovníků, sami investice do jejich vzdělávání považují za efektivní pouze do věku 50 (15 %), 55 (21 %) nebo 60 let (20 %). Očekávají tedy staršího pracovníka již vybaveného odbornou kvalifikací a sami do jeho vzdělávání nejsou příliš ochotni investovat.

Mgr. Zdeňka Šímová

Co brání dospělým v účasti na dalším vzdělávání?

Přes velký důraz, který začíná být ve společnosti kladen na další vzdělávání, i širokou škálu vzdělávacích příležitostí je stále velmi mnoho lidí, kteří se po ukončení počátečního vzdělávání vůbec nevzdělávají. Za rok 2007 se vzdělávacího kurzu zúčastnilo v České republice jen 37 % dospělých a nelze předpokládat, že by v současnosti došlo k radikálnějšímu zlepšení.

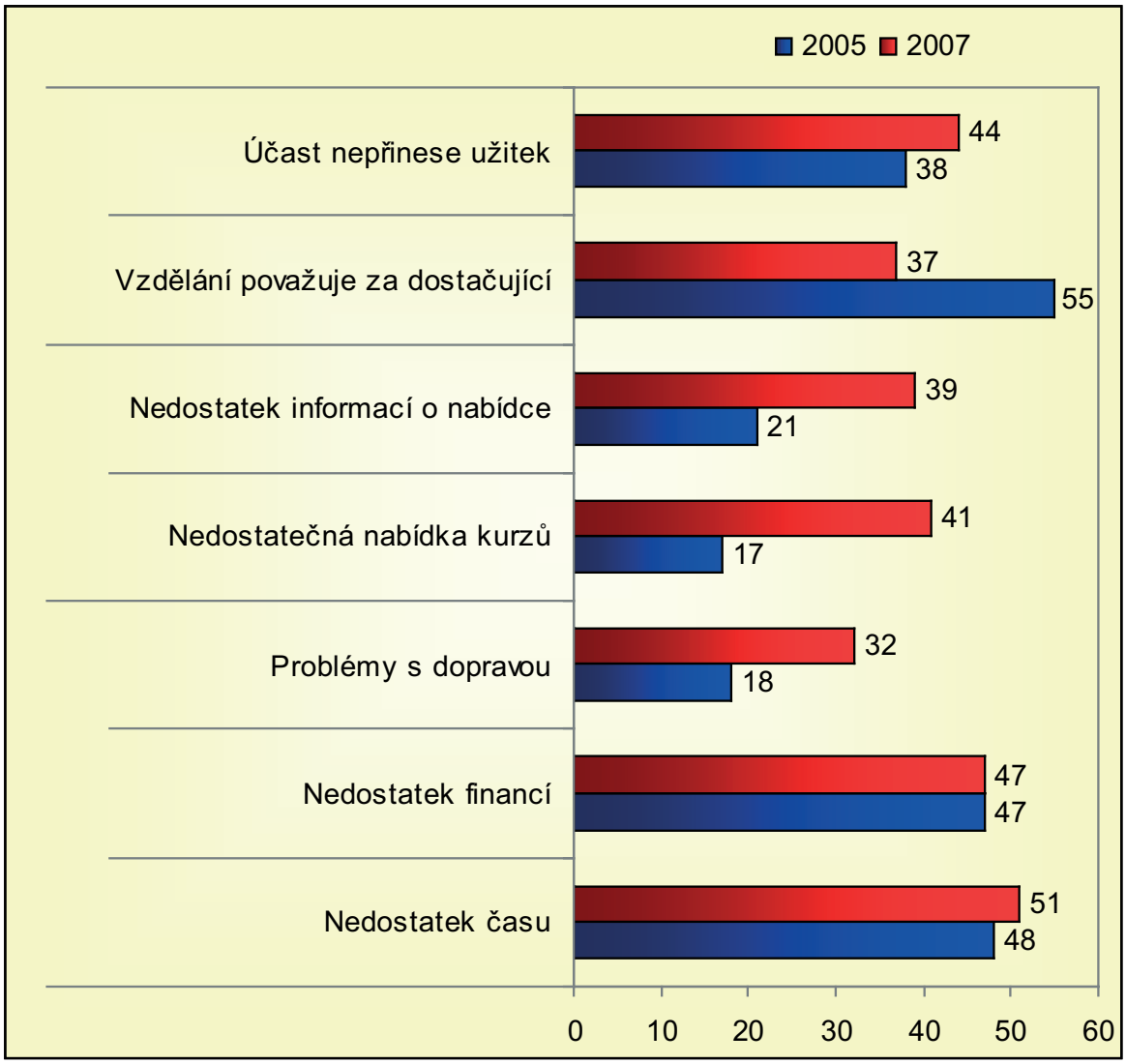
Dalšího vzdělávání se navíc častěji účastní lidé, kteří získali vyšší kvalifikaci již v počátečním vzdělávání. Další vzdělávání tak spíše prohlubuje vzdělanostní nerovnosti, než by přispívalo k jejich redukci. Jakákoli opatření snažící se zvyšovat podíl účastníků dalšího vzdělávání zpravidla motivují zejména ty skupiny lidí, které se již teď dalšího vzdělávání účastní ve větší míře. Plošně zaváděná opatření tedy sice mnohdy přispívají ke zvyšování celkové účasti na vzdělávání, ale zároveň dále prohlubují vzdělanostní nerovnosti. Pro zmenšování nerovností je podstatné zaměřit se právě na lidi, kteří se neúčastní, a identifikovat bariéry, které jim v účasti na dalším vzdělávání brání.

Právě na identifikaci překážek bránících různým skupinám lidí v účasti na dalším vzdělávání se zaměřily výzkumy Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání při NVF v letech 2005 a 2007, které stále poskytují jedny z nejaktuálnějších dat k dané problematice.
V rámci těchto výzkumů byly odhaleny tři hlavní skupiny bariér, které lidem brání v účasti na dalším vzdělávání - vnější bariéry, bariéry nabídky a postojové bariéry.

Vnější bariéry tvoří především nedostatek financí a času, v menší míře též problémy s dojížděním. Právě peníze a čas jsou nejčastěji uváděnými překážkami v podstatě u všech dospělých. Ve skutečnosti však největší problémy s jejich překonáváním mají lidé mimo zaměstnanecký poměr a s nižšími příjmy. Zaměstnaným, zejména těm, kdo pracují na kvalifikačně náročnějších pozicích, často hradí náklady na vzdělávání zaměstnavatel a problémy s financemi tak nepociťují. Vnější bariéry proto nejobtížněji překonávají nezaměstnaní a matky na mateřské či rodičovské dovolené, lidé se základním vzděláním a vyučení, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Bariéry nabídky představuje nekvalitní či nedostatečně široká nabídka nebo nedostatek informací o vzdělávacích příležitostech. Nejhůře tyto bariéry překonávají nezaměstnaní, kterým informace nezprostředkovává zaměst-

Graf: Důvody neúčasti na dalším vzdělávání (%)



Pramen: NVF-NOZV 2005 a 2007.

navatel a zároveň mají často omezený přístup k dalším informačním zdrojům, např. Internetu. Nezaměstnaným by informační servis o nabídce, pomoc s hledáním vhodných kurzů a v některých případech i úhradu nákladů na kurz měly zprostředkovávat úřady práce. Jejich činnost v této oblasti však na základě výpovědí respondentů zřejmě nedosahuje dostatečného efektu.

Nespokojenost s nabídkou většinou nevychází přímo ze špatné kvality navštěvovaných kurzů. Ti, kdo se kurzů účastnili, hotnotí jejich kvalitu ve všech aspektech velmi pozitivně. O něco horší hodnocení však uvádějí lidé s nižším vzděláním. Ti mají na kurzech zároveň velmi malou účast, což společně poukazuje na problém nevhodné nabídky kurzů pro lidi méně kvalifikované z hlediska obsahu i formy vzdělávání.

Bariéry postojové jsou tvořeny přesvědčením o dostatečnosti svého vzdělání a o neužitečnosti kurzů. Výraznou překážkou v účasti jsou tyto názory zejména pro vyučené, řemeslníky a pracovníky nad 50 let a samostatně výdělečně činné. Skeptický postoj k užitečnosti kurzů přitom obecně nepramení z negativní zkušenosti. Užitek z kurzů totiž nejčastěji zpochybňují ti, kdo se žádných kurzů neúčastní. Situaci by mohla napravit opatření, která by nastartovala vzdělávání a prolomila předsudky ke vzdělávacím kurzům.
Překážky, které lidem brání v účasti na vzdělávání, se postupem času proměňují. Například klesá počet lidí, kterým v účasti brání jejich negativní postoje. Stále méně lidí je přesvědčeno o tom, že jejich současné vzdělání je dostatečné a že to, co se naučili v počátečním vzdělávání, jim vystačí na celý život. Zvyšuje se naopak podíl lidí, kterým v účasti brání nevhodná nabídka a nedostatek informací o vzdělávacích příležitostech. Tento nárůst však nemusí nutně znamenat zhoršení nabídky či informačního servisu. Lze jej nahlížet právě ve spojitosti s poklesem podílu lidí přesvědčených o dostatečnosti svého vzdělání. Lidé, kteří překonali svůj počáteční negativní postoj ke vzdělávání, začali o další vzdělávání usilovat a naráží tak na nové, do té doby nevnímané bariéry - na nedostatek informací a neodpovídající nabídku. To je možné vnímat jako důležitou výzvu pro poskytovatele dalšího vzdělávání.

Mgr. Hana Žáčková

Aktuality z NVF

■ NVF opět koordinátorem sítě ReferNet v ČR ReferNet je strukturovaná síť institucí, kterou založilo Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy (Cedefop). Jejím úkolem je poskytovat kvalitní informace z oblasti odborného vzdělávání a přípravy, včetně dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikací a širších podmínek pro fungování vzdělávacích systémů v Evropské unii. V ČR se na pozici koordinátora sítě ReferNet střídají po dvou letech Národní vzdělávací fond a Národní ústav odborného vzdělávání. V letech 2009 a 2010 bude síť koordinovat opět Národní vzdělávací fond. Více informací o síti naleznete zde: www.refernet.cz.

■ NVF je aktivním členem Evropské sítě rad pro vzdělávání (EUNEC). Tato síť je dobrovolným sdružením většinou nevládních organizací, které ve svých zemích doporučují zpravidla ministerstvům školství či vzdělávání, jak zlepšovat vzdělávací politiku. EUNEC má v současné době 18 členů. Jsou mezi nimi renomované instituce jako britský QCA - Qualifications and Curriculum Authority, španělský CEE - Consejo Escolar del Estado, finský Opetushallitus, známější pod názvem National Board of Education, nebo řecký ESYP.
Prostřednictvím svého členství v EUNEC si NVF rozšiřuje přehled o vzdělávací politice v Evropě a aktivně přispívá k výměně informací a zkušeností na mezinárodní úrovni. Členství také poskytuje možnost účastnit se konferencí a seminářů pořádaných EUNEC. V loňském roce to byla madridská konference na téma Learning Outcomes – a Gadget or a New Paradigm? (Vzdělávací výstupy - nová smyšlenka, nebo nové paradigma?). NVF se v rámci svého členství zasazuje i o to, aby se konferencí účastnili i odborníci z dalších českých pracovišť. Loni umožnil účast pracovníků Národního institutu pro další vzdělávání a Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity na konferenci EUNEC The Teaching Profession – Changes, Challenges and Perspectives (Učitelská profese – změny, výzvy a perspektivy).
Letos v květnu uspořádá EUNEC v Haagu seminář o výzvách, které vůči vzdělávání přinášejí inovace a kreativita, a v říjnu pak konferenci o poradenství zaměřeném na mladé lidi a dospělé při jejich rozhodování o způsobech celoživotního učení. Těchto akcí se zúčastní také zástupci NVF.

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. Vychází nepravidelně.
Adresa redakce: profuturo@nvf.cz, on-line: www.nvf.cz/publikace. ISSN 1212-9720.
Uzávěrka tohoto čísla: 18. 4. 2009
© Národní vzdělávací fond, o. p. s., adresa: Opletalova 25, 110 00 Praha 1,
tel. 224 500 500, fax: 224 500 501, www.nvf.cz