



**PŘEHLED
O DALŠÍM ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ
V ČESKÉ REPUBLICCE**

Tato studie byla vypracována s finanční podporou Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF). Stanoviska vyjádřená ve studii představují názory kontraktora a nejsou oficiálními stanovisky ETF

O b s a h

A. Úvod

B. Základní informace o DOV v České republice

1. Postavení a role DOV
2. Bariéry rozvoje DOV
3. Iniciativy donorů v oblasti DOV

C. Vývoj probíhající v klíčových oblastech DOV

1. Národní rámec DOV
2. DOV jako součást aktivní politiky zaměstnanosti
3. DOV v podnicích
4. Hledisko jednotlivce v DOV
5. Příklady projektů podpory DOV v České republice
 - 5.1 Projekt NISP
 - 5.2 Projekt DOV pro vlastníky/manažery malých a středních podniků
 - 5.3 Sektorové projekty rozvoje lidských zdrojů

D. Závěrem

Poděkování

Použitá literatura

Studii vypracovali:

Jaromír COUFALÍK (vedoucí týmu), Národní vzdělávací fond - Národní observatoř
pro odborné vzdělávání a trh práce,

František BĚLOHLÁVEK, Transform Olomouc

Jiří BERKOVSKÝ, Úřad práce Tábor

Eva BOSÁKOVÁ, Národní vzdělávací fond

Josef KOUBEK, Vysoká škola ekonomická

Miroslava MANDÍKOVÁ, Národní vzdělávací fond

Vydání připravily:

Věra CZESANÁ, Národní vzdělávací fond - Národní observatoř pro odborné
vzdělávání a trh práce

Olga STRYJECKA – ILJINA, Národní vzdělávací fond - Národní observatoř pro
odborné vzdělávání a trh práce

A. Úvod

Tato studie se zabývá dalším odborným vzděláváním (DOV), jehož význam se v kontextu obecně uznávané koncepce celoživotního učení stále zvyšuje. Vedle počátečního odborného vzdělávání se DOV považuje za jednu z nejdůležitějších součástí systémů odborného vzdělávání vůbec. Uznává se jeho zásadní přínos např. pro zlepšování konkurenceschopnosti zemí, pro zvyšování zaměstnanosti a také pro rovný přístup ke vzdělání a k zaměstnání.

Cílem této studie je poskytnout základní informace o stavu a vývoji DOV v České republice. Studie je uspořádaná podle osnovy, zadané Evropskou nadací odborného vzdělávání. Má čtyři hlavní části. Do první části jsou zařazeny obecnější informace popisující DOV v České republice a bariéry jeho rozvoje. Druhá část, která tvoří těžiště studie, se zaměřuje na probíhající vývoj českého DOV se zřetelem na jeho čtyři klíčové oblasti: národní rámec, vztah k aktivní politice zaměstnanosti, vzdělávání zaměstnanců podniků a DOV z hlediska jednotlivce. Ve třetí části studie jsou uvedeny návrhy oblastí, na něž by bylo žádoucí zaměřit úsilí směřující ke zdokonalení vzdělávání dospělých. Čtvrtá část obsahuje závěry a doporučení.

Studie byla vypracována v české Observatoři pro odborné vzdělávání a trh práce při Národním vzdělávacím fondu ve spolupráci s experty, kteří se zabývají nejdůležitějšími oblastmi DOV. Protože v České republice zatím neexistují komplexní statistiky zachycující stav a vývoj DOV, snažil se autorský tým tento závažný nedostatek překonávat využíváním informací z různých dílčích průzkumů. Přínosem tohoto postupu může být, že se tak díky tomuto projektu podařilo shromáždit informace, které by jinak zůstaly izolované a méně využité.

B. Základní informace o DOV v České republice

1. Postavení a role DOV

Další odborné vzdělávání prošlo v devadesátých letech v České republice výraznými změnami, které byly vyvolány vývojem v politické, ekonomické a sociální oblasti. Rychlý rozvoj DOV umožnil na jedné straně pružné přizpůsobení vzdělávací nabídky požadavkům trhu práce i zájmu klientů, na druhé straně však postrádal usměrnění a rámce ve formě komplexního vymezení podmínek legislativních, institucionálních, informačních, finančních a dalších.

V celé této zprávě používáme **pojem DOV** v tom smyslu, jak je vymezen v Glosáři Evropské nadace odborného vzdělávání (1). Podle tohoto glosáře se DOV rozumí *"odborné vzdělávání, poskytované poté, co osoba splnila základní požadavky, nutné pro osvojení pracovních činností nebo pro vstup do povolání"*. V komentáři k tomuto vymezení se pak uvádí, že *"účelem DOV je inovovat vědomosti a dovednosti jednotlivce nebo zlepšit jeho znalosti nebo osvojit si znalosti, potřebné pro výkon jiných činností nebo pro postup v kariéře"*. Protože DOV je poskytováno většinou dospělým, je uvedená definice DOV podobná definici vzdělávání dospělých přijaté Všeobecnou konferencí UNESCO a obsažené v Doporučení UNESCO k rozvoji vzdělávání dospělých z roku 1976.

Komplexní **právní norma** upravující DOV v České republice neexistuje. V první polovině 90. let sice Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vypracovalo návrh zákona o vzdělávání dospělých, avšak tento návrh nebyl přijat kvůli několika nevyřešeným problémům týkajících se hospodářství, např. povinnosti zaměstnavatelů, povinnosti samosprávných orgánů obcí, úpravy daňové soustavy apod. (2). Neexistence právní normy, která by upravovala DOV, je podle průzkumů týkajících se politiky vzdělávání dospělých, např. (3) a (12), považováno za negativní jev a za příčinu živelného vývoje vzdělávání dospělých a opomíjení a podceňování DOV ze strany státu. Zákon č. 455 z roku 1991 o živnostenském podnikání umožnil, aby se vzděláváním dospělých zabývala kterákoliv fyzická nebo právnická osoba, přičemž nebyly stanoveny žádné podmínky, které k tomu musí splnit. Jediné omezení bylo pak zavedeno v roce 1992, kdy byl schválen zákon č. 450 navazující na zákon č. 1 z roku 1991 o zaměstnanosti. Toto omezení se týkalo rekvalifikačních vzdělávacích programů uskutečňovaných v rámci působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 21/1991 ve znění vyhlášky 324 z roku 1992 totiž stanovila, že vzdělávací instituce, které chtějí poskytovat rekvalifikační vzdělávací programy, musí být akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Zákony, které vymezují kompetence jednotlivých ministerstev, nestanoví žádnému ministerstvu kompetence ve vzdělávání dospělých nebo v DOV. V současných zákonech tedy chybí vymezení kompetencí v DOV jak v případě ministerstev, tak i v případě orgánů sociálních partnerů nebo obcí. Současné zákony také neobsahují finanční nebo jiné pobídky pro rozvoj DOV.

Zákoníkem práce a dalšími předpisy je vymezeno několik zásad relevantních pro DOV. Patří k nim povinnost zaměstnance dále se vzdělávat pro výkon dosavadního

povolání, povinnost zaměstnavatele hradit náklady na DOV, pokud je toto vzdělávání v souladu s jeho potřebami, možnost zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost zvýšit si kvalifikaci účastí na školení a právní rámec smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pro případ zvyšování kvalifikace s nárokem na poskytování pracovního volna většího rozsahu. Zásada, aby zaměstnavatel hradil náklady na DOV zaměstnance (a také náklady vzniklé jeho neúčastí v práci v době školení), může - zejména u malých a středních podniků - negativně ovlivňovat rozvoj DOV.

Přístup k DOV lze v České republice charakterizovat jako volný trh nabídky a poptávky s pozitivními i negativními rysy. K pozitivním rysům současné situace patří zejména pružnost, pohotovost a rozmanitost vzdělávacích institucí a jejich služeb. DOV je převážně nabízeno vzdělávacími a poradenskými soukromými firmami, neziskovými organizacemi a zčásti středními odbornými a vysokými školami. Nabízejí vzdělávací služby a produkty, které většinou samy vyvinuly nebo převzaly ze zahraničí v rámci programů pomoci nebo nákupem. Konkurence vede poskytovatele DOV k neustálému rozšiřování nabídky. Existuje výrazná převaha nabídky DOV nad skutečnou poptávkou. K negativním rysům současné situace patří obtížná orientace v nabídce DOV v důsledku její roztržitosti, živelnosti a neexistence účinných informačních systémů jak na národní, tak i regionální úrovni. Patří k nim i neexistence mechanismů pro zajišťování kvality DOV. Rovný přístup mužů a žen k DOV dokládají např. výsledky průzkumu z roku 1996 (13), podle nichž nebyly zjištěny rozdíly v intenzitě DOV mezi muži a ženami, nýbrž rozdíly ve struktuře kurzů DOV, jimiž muži a ženy procházeli. Ty jsou však spíše ovlivněny profesí účastníků kurzů než pohlavím. Příkladem podpory přístupu k DOV je projekt Národního vzdělávacího fondu z let 1994 - 1998 zaměřený na DOV vzdělávání manažerů a podnikatelů. V rámci tohoto projektu byla formou úhrady části nákladů na DOV usnadněna účast více než 14 000 manažerů a podnikatelů ve více než 100 vzdělávacích programech.

Pro **financování DOV** se v České republice používá několika zdrojů. Stát hradí prostřednictvím rozpočtu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy DOV v případě, kdy osoby studují vzdělávací programy ve státních odborných středních nebo vysokých školách formou denního studia nebo studia při zaměstnání. V případě analogických vzdělávacích programů v soukromých školách hradí náklady tohoto vzdělávání sami vzdělávaní, i když stát přispívá i na financování soukromých škol. Vzdělávání v rekvalifikačních kursech organizovaných úřady práce hradí rovněž stát, avšak z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro DOV pracovníků podniků není přesně stanoven zdroj úhrady nákladů na toto vzdělávání. Obvykle však podniky hradí náklady na DOV pracovníků tehdy, jde-li o vzdělávání iniciované nebo schválené podnikem. Jde-li o vzdělávání z iniciativy pracovníka a není podnikem schváleno, hradí náklady tohoto vzdělávání pracovník sám. Totéž platí i pro úhradu nákladů na zájmové DOV jednotlivců.

Ke **spolupráci mezi poskytovateli DOV a podniky** dochází obvykle na základě nabídky poskytovatelů DOV a poptávky podniků po DOV. Nabídka je vytvářena na základě průzkumu trhu, prováděného jednotlivými vzdělávacími institucemi. Proto často dochází k překrývání nabídky více poskytovatelů, kteří se zatím jen málo specializovali na určitý úsek DOV. Komerční poskytovatelé DOV také provádějí vlastní marketing, uskutečňují vzdělávací programy a podle vlastních kritérií je vyhodnocují. Analýzy vzdělávacích potřeb jsou zpravidla zpracovávány ve spolupráci

s podniky a navržené programy se snaží splnit požadavky těchto podniků. Podniky, resp. další klienti poskytovatelů DOV však ne vždy dokáží své vzdělávací potřeby identifikovat a dostatečně anticipovat. Protože v České republice zatím není zavedeno používání kvalifikačních nebo profesních standardů, určují podniky své vzdělávací potřeby mnohdy intuitivně a bez náležité vazby na strategii rozvoje firmy. To snižuje efektivnost DOV. Při nedostačující kontrole kvality DOV řeší mnohé podniky situaci tím, že vypracovávají vlastní kritéria pro výběr dodavatele vzdělávacích služeb a provádějí vlastní výběrová řízení.

Ke **spolupráci mezi úřady práce a vzdělávacími institucemi** dochází v České republice v oblasti DOV nejčastěji při přípravě a průběhu rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikací se podle zákona č. 1 z roku 1991 rozumí každá změna dosavadní kvalifikace, která uchazeči o práci umožní získat zaměstnání v jiné profesi nebo připravit se na zaměstnání v jiné profesi. Ačkoliv se rekvalifikace nejčastěji týká uchazečů o práci, může se týkat také zaměstnanců, které chce zaměstnavatel dále zaměstnávat, avšak při jiné práci. Délka rekvalifikačního vzdělávání závisí na náročnosti práce; pohybuje se v rozpětí od několika dní do jednoho roku. Na závěr rekvalifikace obdrží účastník osvědčení o jejím absolvování. Rekvalifikace sjednávají úřady práce s odbornými školami, popř. s jinými (soukromými) vzdělávacími institucemi, které k tomu získaly akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V roce 1997, kdy průměrná roční míra nezaměstnanosti byla 4,3 % s trendem k jejímu zvyšování (v prosinci 1997 5,2 %), bylo do rekvalifikací zařazeno asi 12 000 osob a přibližně stejný počet osob ji ukončil. Absolvovali ji nejčastěji technici a úředníci, dále absolventi škol a dělníci. Ženy byly rekvalifikovány častěji (64,6 %) než muži (4).

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje zejména na vytváření pracovních míst u zaměstnavatelů, samostatné podnikání osob, zaměstnávání postižených osob a vytváření míst pro odbornou praxi absolventů škol u zaměstnavatelů. V důsledku rostoucí celkové míry nezaměstnanosti a zejména absolventů škol začínají úřady práce věnovat větší pozornost také ovlivňování struktury studentů v odborných školách prostřednictvím školských úřadů. Součástí úřadů práce jsou informační a poradenská střediska, která poskytují zdarma poradenské služby jak uchazečům o práci, tak i dalším klientům při volbě jejich dalšího vzdělávání. Zvýšenou pozornost věnují úřady práce specifickým cílovým skupinám, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Jsou to zejména pracovníci s nízkou kvalifikací nebo bez ní (v roce 1997 tvořili asi 38 % všech uchazečů o práci), uchazeči s postižením (17 %) a absolventi škol (15 %).

2. Bariéry rozvoje DOV

Důsledkem ekonomických a sociálních reforem byly v 1. polovině 90. let i **reformy odborného vzdělávání (OV)**, které - přestože byly zaměřeny zejména na počáteční OV - ovlivnily i DOV. Podobně jako v hospodářství byla charakteristickým rysem reforem OV liberalizace. Liberalizace vedla v sektoru vzdělávání ke zvýšení počtu odborných škol a dalších vzdělávacích institucí a k posílení pravomocí poskytovatelů OV při koncipování vzdělávacích programů. Počet odborných škol poskytujících počáteční OV se v období 1989/90 - 1996/97 zvýšil z 1 021 na 1 777 (index 174), i když počet studentů se v důsledku populačního vývoje snížil asi o 30 %. Většinu

přírůstku počtu škol způsobilo založení téměř 450 soukromých odborných škol (5) (11). Počty vzdělávacích programů těchto škol se zvýšily z asi 250 na více než 1 500 (6). Liberalizace se projevila i v oblasti DOV.

Zatímco do r. 1990 existovaly v jednotlivých odvětvích vzdělávací instituce, jejichž hlavním úkolem bylo organizovat DOV zaměstnanců podniků příslušného odvětví, byly tyto vzdělávací instituce v 1. polovině 90. let privatizovány nebo reorganizovány. Z několika desítek těchto institucí a vedle nich vzniklo mnoho nových vzdělávacích institucí na soukromé bázi. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy odhadlo v r. 1997 jejich počet na asi 1 500 (7). Podle téhož pramene poskytly tyto vzdělávací instituce v r. 1995 asi 38 000 vzdělávacích kurzů s počtem účastníků asi 650 000, což je asi sedmina celkového počtu zaměstnaných osob.

Reformy počátečního i dalšího odborného vzdělávání tak vedly k výraznému zvýšení počtu vzdělávacích programů. Pozitivním rysem tohoto vývoje bylo značné rozšíření nabídky OV, která byla také podněcována zvýšenou poptávkou po OV v důsledku změn ve struktuře zaměstnanosti a v důsledku potřeby zcela nových kurzů v do té doby málo používaných oborech (např. management, marketing, bankovníctví). Naopak negativním rysem tohoto vývoje bylo, že enormní zvýšení počtu vzdělávacích institucí a jejich vzdělávacích programů ztížilo zájemcům o vzdělávání orientaci v nabídce DOV. Ještě závažnějším negativním důsledkem však bylo, že vedle kvalitních vzdělávacích institucí a jejich programů vstoupily na trh vzdělávání i vzdělávací instituce nabízející nekvalitní programy. Zmíněný vývoj byl z větší části výsledkem iniciativy jednotlivých škol a vzdělávacích institucí, nebyl však doprovázen usměrňováním či podporou určitých trendů na národní úrovni. Vedle zavedení potřebné liberalizace tak v průběhu reformy OV na druhé straně vznikla nežádoucí bariéra spočívající v **neexistenci obecně platných požadavků na kvalitu DOV a v neexistenci mechanismu a podpory šíření dobrých vzdělávacích programů.**

Vývoj **DOV pracovníků podniků** výrazně ovlivnila v České republice v 1. polovině 90. let ekonomická reforma včetně privatizace. Změny obecných ekonomických podmínek, vlastníků podniků, reorganizace podniků a změny výrobních programů nutily podniky řešit základní ekonomické otázky spojené s momentálním "přežitím" a v tomto kontextu nepatřily otázky DOV pracovníků k prioritám. Po určité stabilizaci a také v důsledku propojení některých podniků se zahraničními firmami kladoucími důraz na DOV se obecně zvýšila pozornost českých podniků věnovaná DOV jejich pracovníků. Mezi hlavní "nefinanční" bariéry rozvoje DOV v podnicích patří:

- **postoje a zájmy vlastníka podniku:** jsou-li zaměřené na krátkodobou maximalizaci zisku bez ohledu na další perspektivu podniku, nemá management zájem vynakládat prostředky na DOV zaměstnanců;
- **kvalita managementu:** nekvalitní manažeři nedoceňují DOV pro perspektivní rozvoj podniku;
- **tradiční postoje managementu:** malá ochota manažerů měnit styl své práce a vzdělávat sebe i další zaměstnance vede spíše k ochotě investovat do "techniky" než do "lidí";
- **neujasněná strategie podniku:** neexistence propracované nebo jen formální strategie rozvoje podniku vede k neujasněnosti role jednotlivých útvarů a pracovníků;

- **nedostatečné propojení mezi strategií podniku a DOV:** jejich nepromyšlené propojení snižuje efektivnost DOV;
- **nedostatek času na DOV u pracovníků malých a středních podniků:** zhoršuje podmínky pro jejich účast na DOV.

Z hlediska **jednotlivce** existují v rozvoji DOV dvojí bariéry: jedny vycházejí z **vnějšího prostředí**, v němž jednotlivec žije a pracuje, a druhé jsou **vnitřní** bariéry, které odrážejí subjektivní přístup lidí k realitě. K "vnějším" bariérám patří například **dostupnost informací o nabídce DOV, cenová dostupnost DOV pro jeho účastníky, struktura nabídky DOV nebo způsob organizace DOV**. Za "vnitřní" bariéry lze považovat například sebepodceňování vůči věku a schopnosti se učit, pocit nedostatku času, preference investování vlastních finančních prostředků, pocit uspokojení se současným stavem, vyhledávání aktivit přinášejících okamžitý efekt v pracovním uplatnění nebo pracovním výkonu. Bariéry lze také diferencovat z hlediska sociálních skupin, u kterých se často vyskytují a tím jsou pro ně příznačné. Jde například o skupiny mladých lidí (mají spíše zájem o atraktivní obory), nezaměstnaných (nedůvěra vůči vzdělávacím akcím a očekávání okamžitého efektu v pracovním uplatnění), podnikatelů a živnostníků (pocit nedostatku času na DOV, odlišné preference v investování vlastních finančních prostředků), starších lidí (stereotypy, negativní postoj vůči DOV) apod. Mezi bariéry rozvoje DOV z hlediska jednotlivce lze rovněž považovat přežívající tradiční pojetí vzdělávání zužující vzdělávání jen na počáteční vzdělávání: podle něho se má člověk vzdělávat před vstupem do svého prvního zaměstnání a vzdělání mu má vystačit pro celý produktivní věk.

Na **regionální úrovni** úzce souvisí DOV s trhem práce, s celkovým rozvojem regionu a s podporou zaměstnanosti. Situace v jednotlivých regionech České republiky je diferencovaná. V roce 1997 kolísala průměrná míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech od 0,6 % do 11,2 % (4). Ačkoliv úřady práce mají dostačující informace o současném stavu poptávky a nabídky na trhu práce, na druhé straně **nemají dostatek informací o budoucím, očekávaném vývoji trhu práce**. Příčin tohoto negativního stavu je několik. Zaměstnavatelé neposkytují úřadům práce dostatek informací o budoucí potřebě pracovníků určitých povolání. Zčásti je tomu tak proto, že ani sami zaměstnavatelé nejsou schopni tuto potřebu odhadnout kvůli nejasné perspektivě podniku a upozorňují na absenci jasných strategických záměrů rozvoje odvětví, regionu nebo celého hospodářství. Další příčinou je teprve rozpracovávaná metodologie prognózování trhu práce. To znesnadňuje plánování vzdělávacích potřeb jak v počátečním, tak i v DOV. V několika okresech České republiky proto v posledních letech spontánně vznikly konzultativní orgány (Rady odborného vzdělávání), v nichž jsou zastoupeni představitelé úřadů práce, školských úřadů, regionálních úřadů, zaměstnavatelů a podnikatelů (komor). Tyto rady se snaží plnit funkci fóra, na němž se diskutuje o pravděpodobném vývoji regionálního trhu práce a zaměstnanosti a o žádoucích opatřeních v oblasti počátečního a DOV. Rady také zlepšují vzájemnou informovanost zúčastněných regionálních orgánů o vzdělávacích potřebách.

Rozvoj lidských zdrojů v podnicích je v České republice diferencovaný. Ačkoliv existují podniky s dobrou úrovní péče o rozvoj lidských zdrojů, na druhé straně v mnoha jiných podnicích přetrvává technokratický pohled na řízení podceňující rozvoj

lidských zdrojů včetně DOV. Chybí žádoucí strategické myšlení směřující k vypracování a uskutečňování dlouhodobější strategie, jejíž důležitou součástí je rozvoj a řízení lidských zdrojů. Zatím jen zřídka jsou podniky schopny stanovit si kritické cíle a ochotny podstoupit náročnější změny.

Role sociálních partnerů v DOV je zatím v České republice nízká (8), ať již jde o hlavní sociální partnery (zaměstnavatele, odbory), tak i komory. Ačkoliv na národní úrovni existuje tripartitní orgán (Rada hospodářské a sociální dohody) se zastoupením představitelů státu, zaměstnavatelů a odborů, a ačkoliv tento orgán ustavil koncem roku 1997 novou pracovní skupinu pro vzdělávání, jedná se na tomto fóru o jiných otázkách než o DOV. V podnicích (zejména větších) se sice o otázkách DOV zpravidla jedná v rámci kolektivního vyjednávání, iniciátorem DOV však zpravidla bývá management. Hlavní orgány českých zaměstnavatelů a odborů zatím nezískaly závažnější kompetence v DOV. Jejich zájem o DOV se však zejména v posledních dvou letech zvyšuje. Například odbory předložily řadu iniciativních návrhů na zlepšení DOV.

3. Iniciativy mezinárodních donorů v oblasti DOV

Vyčerpávající přehled o iniciativách mezinárodních donorů v oblasti DOV nelze poskytnout, protože v České republice neexistuje povinnost informovat o nich ústřední orgán, Centrum pro zahraniční pomoc. Z dostupných informací, opatřených z tohoto Centra, a s využitím dalších informačních zdrojů lze uvést příklady těchto iniciativ.

V roce 1994 byl v České republice uskutečněn projekt "**Politika a programy vzdělávání dospělých**" v rámci programu PHARE "Restrukturalizace trhu práce" (1993 - 1996, celkový rozpočet všech komponent, nejen DOV 5,75 mil. ECU). Cílem projektu bylo zmapovat situaci v oblasti vzdělávání dospělých v České republice, vypracovat srovnávací analýzu systémů vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU a navrhnout opatření k zavedení systému vzdělávání dospělých v ČR. Hlavním výstupem projektu byl návrh opatření k provedení systémové změny v oblasti vzdělávání dospělých v ČR s cílem přiblížit její situaci v zemích EU. Většina navržených opatření se však neuskutečnila, např. proto, že by vyžadovala změnu legislativy. Jedním z užitečných výsledků projektu byla databáze obsahující 482 vzdělávacích institucí a popis jejich 4 246 kurzů. Průzkum poskytl první ucelený přehled poskytovatelů DOV v České republice a prostřednictvím informací o jejich vzdělávacích programech i nejčastěji se vyskytující se témata kurzů. Závěry z průzkumu byly publikovány (3).

V letech 1994 - 1998 probíhal v České republice program PHARE "**Reforma odborného vzdělávání**". Cílem projektu bylo navrhnout a ověřit inovace systému OV a navrhnout strategii dalšího rozvoje OV v České republice. Rozpočet programu činil 4 mil. ECU. V roce 1998 se pracovalo na plánovaném návrhu strategie rozvoje OV. Práce na návrhu jsou v závěrečné fázi. V září bude návrh s názvem "Další kroky transformace", který obsahuje i plán akcí, předán Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (9).

V rámci programu PHARE, zaměřeného na podporu **distančního vzdělávání** byla vytvořena čtyři regionální centra distančního vzdělávání, z nichž tři byla ustavena na úrovni universit a jedno pro vzdělávání dospělých. Jejich činnost koordinuje Národní centrum pro distanční vzdělávání (10).

Z dlouhodobějších dvoustranných projektů lze uvést projekt "**Vzdělávací program NIMA/CIMA - marketing**", uskutečněný v letech 1992 - 1993 v rámci bilaterální spolupráce mezi ČR a Nizozemím a v letech 1995 - 1996 v rámci programu PHARE. Projekt umožnil transfer systému přípravy marketingových odborníků z praxe pro dvě kvalifikační úrovně (CIMA A, CIMA B), kompatibilní s analogickým vzděláváním v zemích EU. Stupeň CIMA A absolvovalo 3 600 účastníků a z nich 1 385 úspěšně složilo zkoušky a získalo odpovídající certifikát. Specializovaný stupeň CIMA B absolvovalo 295 účastníků, z toho 109 získalo odpovídající certifikát. Oprávnění k výuce programu CIMA dosud obdrželo 10 českých vzdělávacích institucí. Ve spolupráci s European Marketing Confederation se připravuje třetí stupeň CIMA C.

V letech 1995 - 1998 se uskutečnil projekt "**Školení lektorů managementu**" jehož donorem byl britský Know How Fund. V rámci projektu bylo proškoleny 20 vedoucích lektorů managementu podle programu britského Institute of Personnel and Development, kteří obdrželi příslušný certifikát. Dále bylo proškoleny dalších 100 lektorů podle stejného programu v české verzi a byly vypracovány české výukové materiály pro lektory.

Další případy se týkají dvoustranné spolupráce na **krátkodobých** projektech. Jejich počet lze odhadnout na několik stovek. Příklady:

- a) ČR - Nizozemí: Rekvalifikační a vzdělávací program v oboru informatiky a informačních technologií, 1993, donor: nizozemská agentura NOVI.
- b) ČR - Německo: Školení pracovníků v oborech obchodu, 1994, donor: německá agentura SEQUA.
- c) ČR - Rakousko: Vzdělávání lektorů v oblasti automatizace, 1995, donor: rakouská firma Festo.
- d) ČR - Francie: Semináře pro členy České veterinární komory, 1997, donor: francouzská asociace CEVEO.

C. Vývoj probíhající v klíčových oblastech DOV

1. Národní rámec DOV

Role státu je v českém DOV nevýrazná, protože ze strany státu nejsou patrné žádné významnější snahy ovlivňovat, usměrňovat, koordinovat a podporovat DOV. Postrádá se zákon, který by se komplexněji zabýval DOV. Dokládají to např. výsledky několika výzkumů. V roce 1994 byl v rámci programu PHARE "Restrukturalizace trhu práce" proveden výzkum politiky a programů vzdělávání dospělých. Podíleli se na něm také experti francouzské AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes). Výsledky výzkumu publikované v (3) na jedné straně umožnily přesněji zjistit stav DOV (např. soubor poskytovatelů DOV a jejich vzdělávacích programů), avšak na druhé straně vyústily do závěru, že mezi slabé stránky českého systému DOV

patří neexistence státní politiky v oblasti vzdělávání dospělých, živelnost vývoje DOV, nedostatky v kvalitě DOV, izolovanost ve vztahu k počátečnímu DOV a roztržitost. Výzkum zároveň prokázal, že tento stav je do značné míry ovlivněn procesem sociální a ekonomické transformace.

V roce 1995 posuzovali český systém odborného vzdělávání examinační OECD. Výsledky jejich posouzení jsou shrnuty ve zprávě (14) publikované v roce 1996. Ve vztahu k DOV examinační OECD např. uvádějí: *"V České republice nastal rozvoj dalšího vzdělávání dospělých i přes nepříznivé okolnosti, vytvořené přerušáním účasti dřívějších státních podniků a nejistou budoucností mnoha jiných. To, co se v této oblasti odehrálo, může být většinou přičteno spíše poptávce jednotlivců po kurzech pro dospělé, kteří se snaží zlepšit své vyhlídky na kariéru, než záměrným strategiím českých podniků, které chtějí zvýšit kvalifikační úroveň svých pracovníků. ... Česká republika v současné době postrádá ucelenou soustavu dalšího vzdělávání pro dospělé, která by odpovídala potřebám průmyslové restrukturalizace. Podle názoru examinatorů by země zapojená do natolik citlivého a dalekosáhlého procesu hospodářské a společenské transformace měla věnovat větší pozornost rekvalifikaci a dalšímu vzdělávání dospělých pracovníků."*

V letošním roce byly zveřejněny výsledky výzkumu, který uskutečnila Česká společnost pro vzdělávání dospělých v návaznosti na dřívější mezinárodní výzkum vzdělávání dospělých Katolické university v Leuven (12). V České republice byl delfskou metodou uskutečněn výzkum za účasti více než 100 expertů. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že role státu by v DOV, resp. ve vzdělávání dospělých vůbec, měla spočívat především ve vytváření právního rámce, ve vymezování pravidel pro financování a ve stanovení standardů. Asi 80 % expertů doporučilo vypracovat a schválit zákon o vzdělávání dospělých. Pokud jde o míru skutečného plnění těchto úkolů státu, konstatovali experti, že nejsou plněny.

Úsilí o zlepšení tohoto negativního stavu našlo v poslední době svůj odraz ve vypracování návrhů na přesnější vymezení role státu v rozvoji DOV. V současné době připravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy návrh nového zákona o vzdělávání, který by měl nahradit zastaralý a několikrát novelizovaný školský zákon. Nový zákon by měl umožnit postupně uskutečňovat návrhy na strategii dalšího vývoje OV, které jsou nyní prezentovány Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy v programovém dokumentu "Další kroky transformace". V přípravných studiích, které předcházely vypracování dokumentu "Další kroky transformace", se konstatuje, že na národní úrovni by měla být vypracována koncepce rozvoje a podpory DOV, resp. vzdělávání dospělých vůbec. Součástí této koncepce by měla být i inovace dosavadních právních norem týkajících se DOV, vymezení odpovědnosti jednotlivých subjektů DOV a zlepšení koordinace jejich činnosti, úprava certifikace, kodifikace základních pravidel pro financování DOV, zavedení programů na podporu DOV apod. Proto by se mělo přijmout několik zásadních opatření:

- a) vymezit kompetence jednotlivých ministerstev a sociálních partnerů v DOV,
- b) aplikovat ekonomické a mimoekonomické nástroje na podporu rozvoje DOV,
- c) vypracovat zásady pro uplatnění rámcových vzdělávacích standardů pro DOV,
- d) systemizovat certifikaci DOV,
- e) vypracovat a zavést informační systém o DOV.

Pokud jde o účast **sociálních partnerů** v rozvoji DOV, konstatovaly závěry výše zmíněného výzkumu (3), že sdružení zaměstnavatelů, profesní svazy, hospodářské komory a odborové svazy se nedostatečně podílejí na systému vzdělávání dospělých, protože jde o instituce poměrně mladé, nezralé, teprve utvářející své vztahy a činnosti v nových podmínkách. Přestože jsou příznivě nakloněny tematice vzdělávání dospělých, nepatří tato oblast mezi jejich klíčové problémy. Tento stav se však postupně začíná zlepšovat.

V národní zprávě o začlenění sociálních partnerů do OV (8), kterou vypracovala česká Observatoř odborného vzdělávání v roce 1997, se podrobně popisuje začlenění českých sociálních partnerů do alokace finančních prostředků na OV, do vývoje vzdělávacích a kvalifikačních standardů, jejich účast v DOV, spolupráce odborných škol a podniků a identifikace potřeb OV a plánování OV. Na konkrétních případech se v této zprávě popisuje zvyšující se zájem českých sociálních partnerů o OV včetně DOV. Jako jeden z příkladů lze uvést aktivity Hospodářské komory České republiky, směřující ke zdokonalení DOV řemeslníků a vlastníků malých firem v tzv. Akademii řemesel a služeb. Tato akademie by se měla zabývat přípravou řemeslníků na složení mistrovské zkoušky, která by v budoucnu byla předpokladem pro založení vlastní firmy. Hospodářská komora ČR již v této věci uzavřela rámcovou dohodu s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a připravuje zahájení prvních kurzů. Dalším příkladem mohou být návrhy odborů na zlepšení DOV učitelů, zejména učitelů odborných předmětů. Tyto návrhy usilují o zlepšení DOV učitelů zavedením uceleného systému tohoto DOV včetně lepších kontaktů učitelů odborných předmětů s podniky. Také v rámci soustavy vzdělávání v rámci odborů se již od roku 1994 vzdělává několik tisíc účastníků ročně.

V červnu 1998 uspořádala česká Observatoř v Praze seminář o roli sociálních partnerů ve vývoji kvalifikací a ve financování OV. Průběh semináře rovněž potvrdil vzrůstající zájem sociálních partnerů o otázky OV. Odrazilo se to i v závěrech z tohoto semináře, v nichž zástupci zaměstnavatelů a odborů deklarují, že budou společně podporovat začlenění sociálních partnerů do OV. Dále je tento trend patrný ve snaze sociálních partnerů mít své zastoupení v Národní radě pro vzdělávání, jejíž ustavení se v České republice připravuje.

DOV se v České republice dosud vyvíjelo nezávisle na počátečním OV. Koncepce **celoživotního učení** však vyžaduje považovat počáteční i DOV (včetně rekvalifikačního vzdělávání) za jediný celek. Potvrzuje to také stanovisko examinatorů OECD, obsažené v jejich zprávě (14), v níž se uvádí: *"Jedno z poučení, které je třeba si vzít ze zemí OECD, spočívá v potřebě zajistit lepší soudržnost mezi třemi "subsystémy" odborného vzdělávání: pro mládež, pro dospělé a pro nezaměstnané. I když se v mnoha zemích tyto subsystémy vyvíjely navzájem nezávisle, jejich oddělenost nyní působí značné problémy. V důsledku nezaměstnanosti, klesajících finančních zdrojů a zvyšující se důležitosti dalšího vzdělávání se tvůrci vzdělávací politiky začali zabývat vytvářením nových vazeb mezi různými separátními infrastrukturami odborného vzdělávání."* V oblasti výzkumu OV se již zpravidla nahlíží na DOV jako na jediný celek. Například Standard středoškolského odborného vzdělávání (15), který se v českém počátečním OV začal používat od 1. ledna 1998, již přikládá počátečnímu OV funkci širšího odborného základu a přesouvá užší specializaci a inovaci OV do DOV.

Prestiž DOV je v České republice poměrně vysoká. Je to zajisté ovlivněno tím, že OV zde má v rámci vzdělávacího systému významné místo a dlouhou tradici. Na rozdíl od většiny zemí prochází v České republice počátečním OV mnohem vyšší procento populace mládeže. Podle (16) se do sekundárních odborných škol nyní přijímá asi 82 % celkového počtu přijímaných do středních škol. O prestiži DOV svědčí i údaje o frekvenci účastníků DOV.

Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy uskutečnila koncem roku 1997 výzkum absolventů škol ve věku 20 - 29 let na vzorku 1 900 absolventů. 22 % vyučených absolventů sdělilo, že po ukončení počátečního OV absolvovalo další vzdělávání. U absolventů středních škol to bylo 45,5 % a u absolventů vysokých škol 45,3 %. Všechny uvedené případy dalšího vzdělávání lze považovat za DOV: nejčastěji totiž šlo o vzdělávání přímo spjaté s vykonávanou prací a dále o kurzy využívání počítačů a cizích jazyků. Celková délka tohoto DOV byla nejčastěji udávána v rozpětí 4 - 6 měsíců. I pro budoucno počítají absolventi škol s DOV: počítá s ním třetina vyučených dělníků, dvě třetiny absolventů středních škol a více než tři čtvrtiny absolventů vysokých škol (17). Zjištěné údaje jsou v souladu s výsledky průzkumu absolventů vysokých škol, který uskutečnilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Centrem pro studium vysokého školství. Z výsledků vyplývá, že absolventi vysokých škol počítají s DOV během výkonu svého povolání (18).

Výsledky průzkumu (13) ukazují, že v České republice je poměrně vysoká frekvence účasti na DOV, i když je ovšem ovlivněna celkovým procesem hospodářské a sociální restrukturalizace. V roce 1996 uvedlo například 30 % zaměstnaných, že během posledního roku absolvovali DOV organizované zaměstnavatelem a vztahující se k jejich povolání. 15 % jich absolvovalo DOV z vlastní iniciativy, přičemž si sami hradili jeho náklady a 15 % zaměstnaných absolvovalo blíže nespecifikované "další kurzy". Průzkum rovněž potvrdil, že frekvence DOV stoupá s úrovní vzdělání zaměstnanců. Během posledních pěti let absolvovalo některou formu DOV 21 % zaměstnanců se základním vzděláním, 46 % zaměstnanců se středoškolským vzděláním a 66 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Tyto údaje byly vyšší než analogické údaje z Francie (13/31/46 %) nebo Německa (11/23/41 %) zjištěné DEELSA/CERI. Dále se ukazuje, že míra účasti na DOV klesá se zvyšujícím se věkem zaměstnanců. Tato míra je ovšem ovlivněna povoláním, resp. postavením v povolání: nejvyšší je u manažerů a úředníků, relativně nižší je u samostatně podnikajících osob a dělníků. V České republice nebyly v tomto průzkumu zjištěny významnější rozdíly mezi regiony. 38 % účastníků průzkumu je přesvědčeno, že DOV zvýší jejich šanci na trhu práce. Se zvyšující se úrovní vzdělání klesají obavy zaměstnanců ze ztráty zaměstnání.

Za **kvalitu DOV** a jeho produktu není v současné době v České republice odpovědná žádná instituce. Určité iniciativy vyvíjejí profesní sdružení vzniklá na základě dobrovolného sdružování. Tato profesní sdružení (např. Svaz účetních, Český institut pro marketing - CIMA, Česká marketingová společnost apod.) vymezují kvalifikační požadavky pro příslušná povolání nebo obory činností a spoluurčují obsah a formy OV a požadavky pro další odborný růst. Některá profesní sdružení jsou partnerem orgánů státní správy při stanovování kvalifikačních požadavků pro vybrané profese v

příslušné resortní působnosti, popř. je jejich fungování v této oblasti podloženo zákonem (Komora auditorů, Komora daňových poradců aj.). V působnosti některých ministerstev je stanovování kvalifikačních požadavků, forem DOV a ověřování odborné způsobilosti pro vybraná povolání a pracovní činnosti, zejména ve veřejném sektoru. Tyto resortní systémy vzdělávání jsou většinou zajišťovány příslušnými resortními institucemi.

Pro vybraná povolání, pro něž neexistuje počáteční OV v rámci školské soustavy, jsou kvalifikační požadavky a forma DOV stanoveny normativními předpisy (např. svářeč, obsluha tlakových nádob, jeřábník apod.). Tuto odbornou přípravu zpravidla organizují útvary vzdělávání podniků.

Při rozšiřování nabídky DOV a při koncipování vzdělávacích programů pro soukromý sektor vycházejí vzdělávací instituce z vlastních analýz vzdělávacích potřeb a z požadavků klientů. Nejsou však při tom uplatňovány žádné kvalifikační standardy. Vzdělávací instituce v nabídce DOV zpravidla nevymezují profil absolventa jednotlivých vzdělávacích programů, ani při tvorbě vzdělávacích programů z tohoto profilu nevycházejí. Nepoužívají obvykle žádné obecně přijímané vzdělávací standardy při projektové přípravě a didaktickém zabezpečení programů.

Systematická péče o další odborný rozvoj **lektorů DOV** na národní úrovni neexistuje. Je věcí vztahu mezi lektory a příslušnými vzdělávacími institucemi, v nichž působí.

S kvalitou DOV a s jeho standardizací souvisí také otázka **certifikace**. Ta je v oblasti českého DOV rovněž zatím jen v počátcích. Existují obecně uznávané certifikáty osvědčující dosažení určitého stupně vzdělání (např. na úrovni střední školy) a k jejichž dosažení vedou i některé vzdělávací programy DOV. Tyto programy však tvoří jen nepatrnou část celého souboru vzdělávacích programů DOV. Dále existují certifikáty osvědčující složení určité zkoušky, která opravňuje vykonávat určité pracovní činnosti (např. v oboru elektrotechniky), avšak ty jsou vždy vázány jen na užší okruh pracovních činností. Existují i certifikáty, udělované po úspěšném absolvování některých importovaných vzdělávacích programů. Ty mívají zpravidla platnost i v měřítku nadnárodním, avšak zasahují opět jen nepatrný podíl DOV. Chybí ucelený systém certifikace, který by např. řešil i certifikaci nejčastěji se vyskytujícími krátkodobějšími vzdělávacími kurzy organizovanými různými poskytovateli.

Rozvoj DOV není v České republice podporován účinnými **finančními stimuly**. Přístup k DOV je finančně usnadňován jen v případech, kdy zaměstnaní, resp. dospělí studují při zaměstnání střední nebo vysokou školu. Ve většině těchto případů však vlastně nejde o DOV, nýbrž o počáteční OV. Studium střední nebo vysoké školy je pro studující při zaměstnání zdarma a zaměstnavatel je povinen (souhlasí-li s tímto studiem svého zaměstnance) poskytovat mu placené pracovní volno na studium a přípravu ke zkouškám ve stanovené délce. Frekvence tohoto vzdělávání se však v České republice snižuje a naopak se zvyšuje frekvence DOV formou krátkodobějších kurzů. Nebyly dosud zavedeny finanční stimuly pro zaměstnavatele, které by je motivovaly k větším výdajům na DOV svých zaměstnanců. Ani náklady na studium pracovníků ve středních nebo vysokých školách při zaměstnání nepatří mezi položky, jež lze odečítat ze základu daně z příjmů. Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době připravuje soubor opatření na podporu aktivní politiky zaměstnanosti.

Mezi návrhy na tato opatření, zveřejněnými v červenci 1998, jsou například návrhy na:

- a) zavedení povinného rekvalifikačního vzdělávání jako pomoc dlouhodobě nezaměstnaným,
- c) rozvoj rekvalifikačních středisek,
- d) podporu mezinárodních vzdělávacích programů.

Zmíněné návrhy naznačují stoupající zájem Ministerstva práce a sociálních věcí o DOV.

2. DOV jako součást aktivní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je v České republice odrazem celkového hospodářského a sociálního vývoje v 90. letech. Pro tento vývoj jsou příznačné mimořádně rozsáhlé změny v zaměstnanosti, k nimž došlo v důsledku ekonomické reformy. Tyto změny jsou patrné ve výrazných přesunech ve struktuře zaměstnanosti. Podíl osob pracujících v primárním sektoru se během asi šesti let snížil o více než polovinu, podíl osob pracujících v sekundárním sektoru se mírně snížil a podíl osob pracujících v terciárním sektoru se zvýšil asi o třetinu. Trendy těchto přesunů v ekonomické aktivitě jsou ve srovnání se zeměmi EU nebo OECD podobné, avšak ve srovnání s nimi probíhaly a probíhají v České republice mnohem rychleji. Jejich tempo je asi třikrát rychlejší než v Rakousku nebo Norsku a asi o polovinu rychlejší než v Portugalsku (19). Odhaduje se, že v České republice téměř každý druhý ekonomicky aktivní změnil během několika málo let své zaměstnání.

Přesuny ekonomické aktivity obyvatelstva mezi hlavními hospodářskými sektory byly a dosud jsou zároveň doprovázeny mimořádnými změnami v obsahu práce. Zejména v rychle se rozvíjejícím sektoru služeb (např. bankovníctví) šlo často o zásadní změny pracovních činností. To vyvolalo potřebu DOV v těchto oborech, která podněcovala rozšiřování nabídky DOV nově vznikajících vzdělávacích firem. K podobným změnám došlo i v nabídce počátečního OV. Například v odborných středních školách došlo za posledních 7 let ke zvýšení počtu přijímaných do ekonomických a obchodních oborů na téměř dvouapůlnásobek a na druhé straně ke snížení počtu přijímaných do strojírenských oborů asi na polovinu (20). Změny v přesunech zaměstnanosti byly a jsou i nadále zvláště rozsáhlé v regionech, v nichž docházelo k útlumu některých odvětví (např. uhelné hornictví, hutnictví), a kde docházelo k rychlému snižování počtu zaměstnanců v podnicích.

V souvislosti s ekonomickou reformou a restrukturalizací hospodářství vznikl na počátku 90. let v České republice trh práce jako do té doby neexistující jev. Rychle byla vytvořena síť úřadů práce v jednotlivých okresech. Navzdory mimořádným přesunům ve struktuře zaměstnanosti se však míra nezaměstnanosti udržovala po celé období 90. let na poměrně nízké úrovni. Po většinu tohoto období se pohybovala mezi 3 - 4 %, avšak v posledních měsících se zvyšuje a dosahuje nyní (k 31. 7. 1998) 6,1 % se značnými regionálními rozdíly.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je **poradenská činnost**. Je poskytována mladým lidem, kteří se rozhodují o volbě další vzdělávací cesty, dále nezaměstnaným uchazečům o práci a také zaměstnaným osobám, které chtějí změnit povolání nebo rozšířit svou kvalifikaci. Studentům škol poskytují poradenské služby poradci ve

školách. Jsou to většinou učitelé, kteří jsou pro poradenskou činnost vyškoleni a vykonávají ji souběžně s výkonem učitelského povolání. Většinu poradenských služeb však poskytují informační a poradenská střediska, která jsou součástí úřadů práce v jednotlivých okresech. Tato střediska jsou také ve styku se školami svého regionu a rovněž poskytují poradenské služby studentům. Cílem poradenských činností je pomoci zvolit vhodnou vzdělávací cestu, resp. vhodné povolání nejen s přihlédnutím k osobním předpokladům uchazečů, ale také k situaci na trhu práce, a tím předcházet možnému zvyšování nezaměstnanosti.

Absolventi škol se stávají v posledních letech jednou ze skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Zatímco v roce 1990 činil podíl absolventů škol na celkovém počtu nezaměstnaných 6,4 %, v první polovině 90. let stagnoval mezi 11 a 12 % a od roku 1995 se dále zvyšuje. Jen během let 1996 - 1997 se zvýšil počet nezaměstnaných absolventů středních odborných učilišť asi o čtvrtinu a počet nezaměstnaných absolventů středních odborných škol o více než dvě třetiny. Varující je také vývoj absorpčních koeficientů, vyjadřujících schopnost trhu práce vstřebávat absolventy škol. Podle zprávy Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (22) se tyto koeficienty v období říjen 1997 - duben 1998 zhoršily oproti předcházejícímu roku u absolventů-dělníků asi o pětinu a u absolventů-techniků asi o třetinu. I v ukazatelích nezaměstnanosti absolventů škol existují značné regionální rozdíly: např. v roce 1997 podíl nezaměstnaných absolventů škol na celkovém počtu nezaměstnaných kolísá v jednotlivých okresech v rozpětí od 0,4 % do 23,5 %.

Na popsany vývoj reagovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí zavedením několika **programů na podporu zaměstnanosti mladých lidí**. Jedním z nich je program zaměřený na nezaměstnané absolventy škol. V rámci tohoto programu úřady práce sjednávají s podniky ve svém regionu pro nezaměstnané absolventy škol tzv. praktikantská místa. Nezaměstnaní absolventi pak pracují v podniku až po dobu jednoho roku a náklady na mzdy absolventů podnikům hradí celé nebo zčásti úřady práce. V průběhu práce na praktikantských místech absolventi získávají nejen praktické zkušenosti, ale také se účastní DOV. Část absolventů pak s podnikem uzavírá obvyklý pracovní poměr.

Dalším příkladem DOV jako součásti aktivní politiky zaměstnanosti je tzv. program Most, který vyvinul a ověřil úřad práce ve spolupráci s dalšími institucemi v severočeském městě Most (okrese s nejvyšší nezaměstnaností). Program je zaměřen na mladé lidi ve věku 15 - 18 let, kteří nedokončili základní nebo střední školu a jsou registrováni na úřadě práce jako nezaměstnaní. Po zařazení do tohoto programu stráví účastníci několik dní na pracovištích podniků různých odvětví, aby lépe poznali své zájmy o tato odvětví nebo povolání. Po výběru určitého oboru pak procházejí ve spolupráci s odbornou školou teoretickým i praktickým vzděláváním po dobu několika měsíců. Na závěr slavnostně obdrží osvědčení. Prvními čtyřmi běhy tohoto programu prošlo 169 mladých lidí, z nichž 103 pak našlo zaměstnání, 14 se rozhodlo dále se vzdělávat a 26 zůstalo v registraci úřadu práce. Náklady na tento projekt hradí Ministerstvo práce a sociálních věcí (24).

K nejrozšířenějším formám DOV ve vztahu k politice zaměstnanosti patří **rekvalifikační vzdělávání**. Podobně jako výše zmíněné případy se uskutečňuje v rámci resortu práce a sociálních věcí. Při rekvalifikaci dochází ke změně dosavadní

kvalifikace jejího účastníka osvojením nových vědomostí a dovedností, které mu umožní získat nebo připravit se pro zaměstnání v jiném povolání. Rekvalifikační vzdělávání sice zajišťují většinou úřady práce, avšak mohou je zajišťovat i zaměstnavatelé na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rekvalifikační vzdělávání probíhá zpravidla ve spolupráci s odbornou školou. Náklady na toto DOV hradí úřady práce, popř. zaměstnavatelé. Podle obsahu rekvalifikačního vzdělávání se rozlišují rekvalifikace specifické a nespecifické. Specifické rekvalifikace jsou obvykle zaměřeny na získání předpokladů pro výkon určitého, zpravidla již přislíbeného zaměstnání. Cílem nespecifických rekvalifikací je získání obecnějších předpokladů pro zlepšení postavení na trhu práce obecně, např. získáním dovedností využívat počítač.

V aktivní politice zaměstnanosti se v České republice také využívá fond PALMIF (Pro Active Labour Market Intervention Fund), financovaný z prostředků PHARE. Fond je zaměřen na podporu vytváření pracovních míst a podporu zaměstnanosti různých cílových skupin osob, např. handicapovaných osob, žen, mládeže nebo dlouhodobě nezaměstnaných osob. Mezi projekty, podporovanými tímto fondem, jsou i projekty, jejichž součástí je DOV poskytující určitou kvalifikaci nebo rekvalifikaci. Při uskutečňování projektů dochází také ke spolupráci s odbornými školami. Lze odhadnout, že dosud prošlo v rámci projektů programu PALMIF vzděláváním více než 3 400 osob.

3. DOV v podnicích

DOV v českých podnicích nejlépe vystihují výsledky dvou šetření o řízení lidských zdrojů, uskutečněných v letech 1993 a 1996 (třetí šetření probíhá v současné době) v rámci tzv. "The Cranfield Project on European Human Resource Management". Cílem tohoto projektu je zmapovat řízení lidských zdrojů především v členských zemích Evropské unie a v zemích, s nimiž se jako s budoucími členy EU počítá, a na základě toho vytvořit evropský model řízení lidských zdrojů, který bude sloužit vzdělávání personalistů a ostatních podnikových manažerů. Projekt koordinuje Centre for European Human Resource Management na Cranfield University ve Velké Británii. Následující oddíl této studie se opírá o dosavadní výsledky projektu a o výsledky šetření, jichž se v roce 1993 zúčastnilo 193 českých podniků a v roce 1996 již 407 podniků. Souhrnné výsledky jsou publikovány v (23).

Pokud jde o **místo DOV v podnikové personální práci**, považovala v roce 1993 téměř čtvrtina českých podniků vzdělávání za jednu z hlavních priorit personální práce (spolu se získáváním nových pracovníků). Se značným odstupem pak byly zmiňovány ostatní úkoly personální práce. České podniky se tak z hlediska důrazu na DOV řadily mezi podniky většiny sledovaných zemí. Šetření z roku 1996 však ukázalo značný relativní pokles významu vzdělávání v rámci podnikové personální práce. Tehdy jen 12 % českých podniků zařadilo DOV mezi priority personální práce, zatímco získávání pracovníků zařadilo mezi priority 40 % podniků. Příčin relativního poklesu orientace na DOV v českých podnicích může být několik. Zdá se však, že mezi hlavní příčiny patří snaha snižovat jakékoliv náklady a nedoceňování významu investic do lidí (zejména u vlastníků privatizovaných podniků a nových podnikatelů vůbec). Změny v prioritách personální práce českých podniků, které ukázalo šetření z roku 1996, však mohou také vyvolat otázku, zda vzestup významu získávání nových

pracovníků (a odklon od důrazu na DOV) nebyl odrazem obtížnějšího získávání nových pracovníků a útlumu DOV v podnicích. Podniky, které se systematicky věnují DOV, totiž zpravidla mívají menší problémy se získáváním nových pracovníků. Existence DOV v podniku jednak přitahuje uchazeče o zaměstnání a jednak podniku umožňuje dotvořit kvalifikaci nového zaměstnance podle svých potřeb, takže není nutné hledat uchazeče s přesnou kvalifikací pro určité pracovní místo. Jinými slovy řečeno, existence DOV v podniku usnadňuje získávání a stabilizaci pracovníků.

Písemně vypracovanou **politiku DOV** mělo v roce 1996 vypracovanou jen 57 % českých podniků. Bylo to sice o něco více než v ostatních postkomunistických zemích, ale většinou mnohem méně, než ve vyspělých evropských zemích. V nich podíl podniků s písemně vypracovanou koncepcí DOV většinou kolísal v rozpětí od dvou třetin do čtyř pětin. Asi 15 % českých podniků nemělo koncepci DOV vypracovanou vůbec.

Náklady na DOV byly v obou šetřeních zjišťovány jako poměr k ročnímu objemu mzdových prostředků. Porovnání výsledků obou šetření ukazuje, že relativní objem nákladů na DOV v podnicích byl v roce 1996 nižší než v roce 1993. Zvýšil se (ze 69 % na 77 %) podíl podniků vynakládajících na DOV částku odpovídající méně než dvěma procentům objemu mzdových prostředků a snížil se podíl podniků vynakládajících na DOV více než dvě procenta (ze 31 % na 23 %). Šetření z roku 1996 ukázalo, že české podniky vynakládají na DOV relativně nejméně ze všech sledovaných zemí, ostatní postkomunistické země nevyjímaje. Nejvíce vynakládaly na DOV podniky v nejvyspělejších zemích (Francie, Švédsko, Velká Británie, Irsko, Nizozemí, Švýcarsko a Německo). To dokládají i výsledky šetření Eurostat (25).

Míra účasti pracovníků na DOV v podnicích byla v šetřeních měřena podílem zaměstnanců podniků, kteří se v období jednoho roku před šetřením zúčastnili nějakého DOV. Výsledky z roku 1996 ukazují, že se DOV zúčastnil v českých podnicích výrazně vyšší podíl zaměstnanců než v ostatních postkomunistických zemích a v tomto ukazateli české podniky předstihly i některé západoevropské země (např. Německo, Nizozemí, Švýcarsko, Belgie, Dánsko). Přesto však české podniky zůstaly daleko za podniky švédskými, francouzskými, finskými či irskými, kde se některé formy DOV zúčastnila v posledním roce před šetřením více než polovina zaměstnanců, zatímco u českých podniků to bylo jen 23 %.

Čas věnovaný na DOV byl vyjadřován průměrným počtem dní DOV připadajících za rok na jednoho pracovníka určité kategorie. V tomto ukazateli se české podniky v roce 1993 zařadily mezi ty, v nichž se na DOV věnovalo nejvíce času. Bylo tomu tak zejména v případě manažerů a techniků, horší umístění bylo v případě úředníků a manuálních pracovníků. Šetření v roce 1996 i u tohoto ukazatele potvrdilo pokles orientace na DOV v českých podnicích a objevily se i signály zaostávání za tempem vývoje tohoto ukazatele v řadě dalších evropských zemí. Počet dní, který byl za rok věnován DOV manažerů, se v období 1993 - 1996 snížil z 8,60 na 7,54, u techniků ze 7,18 na 6,41, u úředníků ze 4,70 na 3,74 a u manuálních pracovníků ze 3,14 na 2,26.

Zatímco v roce 1993 systematicky **analyzovalo potřebu DOV** svých zaměstnanců 49 % českých podniků, v roce 1996 to bylo již 56 % podniků. Ale i tak to bylo - kromě Bulharska a Maďarska - nejméně ze všech zúčastněných zemí. V nejvyspělejších

evropských zemích totiž systematicky analyzují potřebu DOV svých zaměstnanců více než tři čtvrtiny podniků a např. ve Francii nebo Švédsku téměř 90 % podniků. V českých podnicích (podobně jako v dalších postkomunistických zemích) se analýza potřeby DOV opírá především o požadavky liniových manažerů. Vždy nebo často tento způsob používalo asi 90 % podniků a analýzu vzdělanostní struktury zaměstnanců používalo vždy nebo často asi 78 % podniků. Méně se přihlíželo k hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců (v roce 1993 to bylo asi 58 % podniků a v roce 1996 67 % podniků), k analýzám podnikových plánů (v roce 1993 tomu tak bylo v 62 % podniků a v roce 1996 v asi 55 % podniků) nebo k požadavkům samotných zaměstnanců. Na druhé straně hraje ve vyspělých zemích hodnocení pracovníků při analýze potřeb DOV významnou a stále důležitější roli. Vždy nebo často je používá více než 80 % podniků v Nizozemí, Švýcarsku, Švédsku a Velké Británii a stále více se tam přihlíží i k požadavkům samotných pracovníků (70 % podniků ve Švýcarsku, Dánsku, Francii, Finsku, Nizozemí).

Efektivnost DOV zkoumalo v roce 1993 58 % českých podniků, v roce 1996 však tento podíl klesl na 56 %. V obou šetřeních se ukázalo, že méně často než v České republice zkoumaly efektivnost DOV podniky i v některých vyspělých zemích, např. v Německu, Dánsku, Norsku. Šetření z roku 1996 ukázalo, že české podniky zkoumají efektivnost DOV častěji než podniky v ostatních postkomunistických zemích. Analýza efektivnosti DOV je v českých podnicích nejčastěji založena na hodnocení bezprostředně po ukončení vzdělávací akce (vždy nebo často je tomu tak asi u 79 % podniků) a na odezvě od vzdělávaných a jejich liniových manažerů (vždy nebo často to tak dělalo 68 % podniků, resp. 62 % podniků). Testy používalo vždy nebo často asi 44 % podniků a formální hodnocení s časovým odstupem od ukončení akce asi 14 % podniků. Charakteristickým rysem českých podniků je v této souvislosti častější používání testů a na druhé straně méně časté používání neformální odezvy ze strany školených a zejména ze strany liniových manažerů. Formální hodnocení s časovým odstupem od ukončení akce se v České republice používalo vůbec nejméně ze všech zúčastněných zemí.

Pokud jde o **způsob zabezpečení DOV**, ve vyspělých zemích Evropy se klade důraz na interní DOV v podniku oproti DOV mimo podnik, na vzdělávání při výkonu práce oproti vzdělávání ve formálních vzdělávacích kurzech a na zapojování liniových manažerů jako školitelů. V českých podnicích (podobně jako v ostatních postkomunistických zemích) se dává přednost externím kurzům mimo pracoviště nebo kurzům s externími školiteli. V České republice sice došlo v období 1993 - 1996 k největšímu růstu interního vzdělávání a vedle Polska i k největšímu růstu vzdělávání při výkonu práce, přesto však šlo o výrazně nižší růst, než k jakému došlo ve vyspělých zemích. Používání externího vzdělávání a vzdělávání kurzů a seminářů však vzrostlo v českých podnicích ještě výrazněji. V prvním případě šlo o čtvrtý největší růst a ve druhém dokonce o absolutně největší růst ze všech zúčastněných zemí. Ve způsobech DOV se tedy v českých podnicích projevuje určitý tradicionalismus a sklon k formálním způsobům vzdělávání. V českých podnicích se například vůbec nejméně používají takové metody DOV jako jsou coaching a mentoring. 62 %, resp. 68 % podniků je vůbec nepoužívá a jejich používání vzrostlo v letech 1993 - 1993 vůbec nejméně ze všech zemí. České podniky také výrazně zaostávají v DOV pomocí počítačů, a to i ve srovnání s jinými postkomunistickými zeměmi.

Pokud jde o **obsah DOV v podnicích**, je ve vyspělých zemích téměř všeobecně považováno za nejdůležitější vzdělávání v personálních dovednostech, tj. v oblasti řízení a kontroly lidí. V postkomunistických zemích se naproti tomu přikládá vzdělávání v personálních dovednostech až čtvrté nebo páté místo v pořadí důležitosti. Výjimkou je však Česká republika, kde tato oblast DOV zaujímá první místo spolu se vzděláváním v oblasti marketingu a prodeje. Údaje šetření z roku 1996 ukazují, že ve vyspělých zemích se v pořadí důležitosti s určitým odstupem za vzděláváním v personálních dovednostech řadí vzdělávání v oblasti řízení kvality, v oblasti poskytování služeb zákazníkům a v oblasti využívání počítačů a zavádění nových technologií. Za nejméně prioritní je považováno vzdělávání v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce a v oblasti správy podniku. V českých podnicích je pořadí nejčastěji používaného obsahu DOV následující: personální dovednosti, marketing a prodej, řízení kvality, využívání počítačů a zavádění nových technologií, vytváření strategie, služby zákazníkům, řízení změn, bezpečnost práce a ochrana zdraví, správa podniku.

Pro ilustraci situace v DOV v českých podnicích uvádíme konkrétní příklad jednoho podniku, jenž patří z hlediska vzdělávání spíše k nadprůměrným.

ŽDB a. s. Bohumín je významným českým průmyslovým podnikem v odvětví strojírenství a metalurgie. Vyrábí železniční dvojkolí, topenářskou techniku, dráty a výrobky z nich, válcované profily a ocel. Většinu své produkce vyváží. Počet zaměstnanců činil v polovině letošního roku 6 251, v posledních třech letech se mírně snižuje. Průměrný věk zaměstnanců je 40 let. Asi 20 % zaměstnanců má základní vzdělání, 50 % zaměstnanců je vyučených, 22 % zaměstnanců má úplné středoškolské vzdělání a 8 % vysokoškolské vzdělání. V kvalifikační struktuře zaměstnanců se zvyšují podíly zaměstnanců s vyššími úrovněmi vzdělání.

Podíl zaměstnanců, kteří v letech 1996 a 1997 prošli dalším odborným vzděláváním, se pohyboval v intervalu 21 - 40 %, v roce 1998 se již pohybuje v intervalu 41 - 60 %. V roce 1997 strávili zaměstnanci podniku celkem 9 018 dní účastí ve vzdělávacích kurzech. Asi třetina tohoto časového objemu byla věnována vzdělávání manažerů všech úrovní, 40 % vzdělávání techniků a úředníků a asi 27 % vzdělávání dělníků. Manažeři, technici a úředníci byli většinou školeni externími lektory, dělníci interními lektory. Ke vzdělávání podnik využívá vlastní objekt s učebnami.

Ve spolupráci s externími vzdělávacími firmami byli pracovníci podniku školeni v kurzech s tímto obsahem (pořadí od nejfrekventovanějších k nejméně frekventovaným): řízení lidských zdrojů, moderní metody řízení, marketing a prodej, cizí jazyky, výpočetní technika, finanční management, daně a účetnictví, řízení jakosti, logistika, zavádění nových technologií, pracovní právní vztahy.

Na další odborné vzdělávání pracovníků vydal podnik v roce 1996 celkem 17,3 mil. CZK, v roce 1997 18,5 mil. CZK a na rok 1998 podnik plánuje 21,5 mil. CZK. To je více než 2 % z celkového objemu mzdových nákladů. (Pozn.: cca 37 CZK = 1 ECU)

Informace o nabízených kurzech čerpá podnik nejčastěji z přímé nabídky vzdělávacích firem, z odborných časopisů a na základě osobních zkušeností. Se

spolupracujícími vzdělávacími firmami byl podnik většinou spokojen a měl k nim jen menší výhrady. Podnik považuje při výběru vzdělávací firmy za nejdůležitější, aby vzdělávací firma uměla "šít vzdělávací programy na míru", aby byla spolehlivá a aby její kurzy byly efektivní. Mezi další požadavky řadí cenu kurzů, dobře a včas prezentovanou nabídku, popř. členství vzdělávací firmy v některé z asociací.

Podnik má vypracovanou strategii kvalifikačního rozvoje pracovníků, která je součástí celkové strategie podniku a její plnění je sledováno vrcholovým managementem. Strategii se však daří plnit jen částečně. Zaměstnanci jsou motivováni ke zvyšování kvalifikace zejména zvyšováním mezd a perspektivou postupu. Roli hraje i snaha vyhnout se propuštění (míra nezaměstnanosti v regionu je 11 %).

4. Hledisko jednotlivce v DOV

Ochota české populace investovat do DOV je poměrně vysoká, avšak mění se pomaleji než se mění například hospodářství a trh práce. Sociologické výzkumy (25) ukazují, že během pěti let mezi roky 1991 a 1996 se **postoje lidí ke vzdělávání** změnily jen v malé míře. Zatímco v roce 1991 bylo 65,5 % dospělé populace ochotno investovat do vzdělávání v zájmu osobní kariéry, v roce 1996 byl tento podíl téměř stejný - 66,0 %. Nepatrně se zvýšila ochota zdokonalovat cizojazyčné dovednosti v souvislosti s postupem v kariéře: ve zmíněném období se zvýšila z 50,6 % na 51,3 %. Vztah lidí k potřebě se dále vzdělávat se tedy výrazně neměnil, i když ve sledovaném období rychle přibývaly nové požadavky na vědomosti a dovednosti jednotlivců, vyvolané např. rychlým rozvojem informačních technologií, zintenzivněním styků se zahraničím, novými trendy v řízení apod.

Vliv vzdělání na postup v kariéře a také na příjem jednotlivce se však v 90. letech v České republice zvyšuje. Zatímco do roku 1990 hrálo hlavní roli formální prokázání absolvovaného vzdělání a politické postoje, zvyšuje se nyní role reálných vědomostí a dovedností. V roce 1988 přinášel jeden rok vzdělání zvýšení mzdy o 4 % u mužů a o 5,7 % u žen, do roku 1996 se toto procento zvýšilo na 5,3 % u mužů a 6,7 % u žen. Naproti tomu vliv délky zaměstnání na vyšší výdělek zeslábl u obou pohlaví. Zatímco v roce 1988 dominovala při kariérovém postupu délka zaměstnání nad vzděláním, situace v roce 1996 již byla opačná (26).

Z dřívějších období však v české populaci přežívá větší ochota řešit spíše krátkodobé problémy než záležitosti dlouhodobější, strategické, které přinášejí efekt až po několika letech. Ačkoliv se u většiny českých zaměstnaných zvýšila pravomoc rozhodovat o své práci a o svém životě, ve značné míře u nich přetrvávají dřívější návyky. Proto i vzdělávání jako investice s efektem zpravidla až po určité době nebývá docenováno. V souladu s tím je i poptávka po vzdělávacích kurzech širšího a obecnějšího zaměření. Největší zájem je o vzdělávací akce, z nichž vyplývá bezprostřední užitek. Jsou to např. kurzy, které objasňují nové zákony nebo další předpisy, vedou k dosažení certifikátu opravňujícího vykonávat specifické pracovní činnosti, informují o novém software apod. Naopak menší zájem je např. o kurzy, které vedou ke zdokonalení komunikačních schopností využitelné v různých povoláních a vedou také k rozvoji osobnosti mimo výkon povolání. Převažuje pojetí kariéry spojené s určitou specializací, i když užší specializace je při eventuelní změně

zaměstnání nevhodná. Asi 70 % účastníků manažerských kurzů při průzkumu vyjádřilo názor, že pro manažera je lepší kariéra specializovaná (spjatá s určitým oborem) než nespecializovaná (s praxí ve více oborech) a že manažer musí být především zdatným odborníkem ve svém oboru.

Zájemci o DOV si v současné době mohou v České republice vybírat z nabídky mnoha vzdělávacích institucí, ať už státních nebo soukromých. V oblasti DOV existuje volný trh s konkurenčním prostředím, na němž si lze vybírat z bohaté a pestré nabídky vzdělávacích kurzů. Aby však bylo možné tuto nabídku efektivně využívat, musí být z hlediska jednotlivce dostupná a přijatelná.

Pokud jde o **informovanost o nabídce DOV**, nejčastěji se vzdělávací kurzy nabízejí prostřednictvím inzerce v novinách a časopisech. K zájemcům o DOV se tak dostávají základní informace o konkrétních vzdělávacích kurzech, jejich obsahovém zaměření, místě konání, délce trvání a ceně. Dalším způsobem prezentace nabídky DOV je Internet. Výhodou tohoto způsobu je možnost poskytnout podrobnější informace o nabídce DOV. Ačkoliv počet uživatelů Internetu se stále zvyšuje, je jejich okruh jen omezený. Tvoří jej především firmy, zatímco počet domácností s možností využívat Internet je zatím nízký. Chybí hustší síť veřejně přístupných míst s možností využívat Internet.

Dalším zdrojem informací o možnostech DOV jsou informační a poradenská střediska, která jsou vybudována jako součást úřadů práce ve všech okresech. Tato střediska soustřeďují informace o možnostech DOV od vzdělávacích institucí v daném regionu a prezentují je několika způsoby: jako studijní programy škol, katalogy a propagační brožury vzdělávacích firem, videosnímky apod. Ačkoliv v informačních a poradenských střediscích najdou zájemci o DOV mnoho informací o DOV v regionu, je účinnost těchto informací omezená. Střediska totiž navštěvují především osoby hledající zaměstnání a nikoliv zaměstnaní. Přínosem pro jednotlivce by bylo zdokonalení informací o nabídce DOV vybudováním uceleného informačního systému, který by byl pravidelně aktualizován a disponoval by sítí informačních míst. Na tomto systému se začalo v roce 1998 v České republice s podporou Evropské komise pracovat. V červenci bylo založeno při Národním vzdělávacím fondu a jeho národní koordinační jednotce programu Leonardo da Vinci Národní informační a poradenské středisko. Mezi hlavní cíle střediska patří zlepšovat informovanost o možnostech vzdělávání (včetně DOV) a zaměstnání propojováním činností již existujících informačních a poradenských institucí v resortech školství, práce a průmyslu.

Značnou roli hraje v dostupnosti DOV pro jednotlivce **cenová dostupnost DOV**. Většina volně nabízených vzdělávacích kurzů je placených. Čím více se v kurzech uplatňují moderní vzdělávací techniky, kvalitní učební texty, individuální přístup ke vzdělávaným, používají se náročné učební pomůcky, tím se zpravidla zvyšuje cena kurzu. Někdy jsou ceny vzdělávacích kurzů natolik vysoké, že nejsou dostupné pro všechny potenciální zájemce. Levnější jsou pak obvykle kurzy nižší kvality. Proto vzdělávací firmy hledají možnosti, jak získat finanční prostředky na úhradu části nákladů z různých národních a mezinárodních vzdělávacích projektů a programů. Příkladem může být podpora přístupu ke kvalitním manažerským programům z

programu PHARE, kterou poskytuje Národní vzdělávací fond účastníkům vybraných vzdělávacích institucí a kurzů (viz oddíl B.1).

Dostupnost DOV pro jednotlivce ovlivňuje také organizace vzdělávacích kurzů co do **místa a času**. Čím více je místo konání vzdělávacího kurzu blíže zájemcům a čím více je jeho časová organizace vhodně přizpůsobena možnostem zájemců, tím větší jsou předpoklady pro využití kurzů. Vhodné jsou z tohoto hlediska distanční kurzy, které se sice rozvíjejí, avšak na druhé straně pro vzdělávací instituce vyžadují náročnou přípravu učebních textů, interaktivních počítačových programů apod. Někdy se pro distanční kurzy využívají učební texty a další pomůcky, které byly vypracovány v zahraničí. Dosavadní zkušenosti ukazují, že jsou většinou kvalitní, avšak na druhé straně vyžadují adaptaci na české podmínky.

Důležitá je pro zájemce o DOV také **kvalita vzdělávacích kurzů**. Protože vzdělávací instituce v České republice vznikly v předcházejících letech buď privatizací a reorganizací do té doby státních nebo sektorových vzdělávacích institucí a mnoho jich také vzniklo jako instituce zcela nové, mají jejich pracovníci diferencovanou míru zkušeností. To se projevuje ve velmi diferencované kvalitě nabízených vzdělávacích kurzů. Zájemci o DOV, ať už jednotlivci nebo podniky, však nemají k dispozici informace o skutečné kvalitě kurzů a zpravidla ji zjistí až v průběhu kurzu.

Situace ve **stimulaci jednotlivců k DOV** není v České republice rozvinuta. Existující pobídky k DOV jsou totiž spíše nepřímé (např. formou možného, nikoliv však zaručeného zvýšení mzdy). Programy, jež by podporovaly účast jednotlivců na DOV, nejsou časté a týkají se zpravidla jen omezeného okruhu osob.

5. Příklady projektů podpory DOV v České republice

5.1. Projekt NISP

Jedním z faktorů, který ovlivňuje rozvoj DOV je v České republice, je informovanost zájemců o DOV, ať už jednotlivců nebo podniků, o nabídky DOV různých vzdělávacích institucí. Národní vzdělávací fond uspořádal v roce 1997 seminář, jehož cílem bylo zjistit a posoudit, do jaké míry jsou zájemcům o počáteční i další odborné vzdělávání dostupné informace o možnostech odborného vzdělávání, např. o vzdělávacích institucích, jejich vzdělávacích programech, podmínkách přístupu ke vzdělávání apod. Jedním ze závěrů semináře bylo zjištění, že informační potřeby zájemců o počáteční odborné vzdělávání jsou uspokojovány poměrně dobře, avšak v **oblasti DOV nejsou informace dostačující**.

Z iniciativy Evropské komise, programu Leonardo da Vinci, podpořenou Ministerstvem školství, bylo při Národním vzdělávacím fondu založeno **Národní informační středisko pro poradenství (NISP)**. NISP má plnit - podobně jako v zemích EU - dva hlavní úkoly. Za prvé přispívat ke zlepšování informačních a poradenských služeb v oblasti odborného vzdělávání a zaměstnanosti podporou spolupráce a koordinace aktivit mezi již existujícími informačními a poradenskými institucemi. Druhým hlavním úkolem NISP je zprostředkovávat, podporovat a

propojovat informace o možnostech odborného vzdělávání a zaměstnanosti v České republice a v zahraničí. Důležitým sektorem činnosti NISP je rovněž propojení informačních zdrojů a poradenských služeb v oblasti DOV.

Ve druhé polovině roku 1998 zahájilo NISP svou činnost **publikací přehledu systematicky mapujícího existující informační a poradenské služby zaměřované na počáteční a další odborné vzdělávání a zaměstnanost**. Publikace pokrývá nejenom situaci v ČR ale zahrnuje též aktivity zahraniční představované různými podpůrnými programy. V sektoru DOV publikace podává přehled a strukturovanou charakteristiku zdrojů, které shromažďují informace o vzdělávacích institucích a o vzdělávací nabídce. Kromě toho jsou zmapovány i existující analytické zdroje, probíhající projekty a některé vzdělávací programy, které jsou veřejně přístupné.

5.2. Projekt DOV pro vlastníky/manažery malých a středních podniků

Malé a střední podniky hrají v hospodářském růstu klíčovou roli a vytvářejí převážnou část všech pracovních míst v celé Evropské unii. Také v České republice se role malých a středních podniků zvyšuje a věnuje se pozornost podpoře vzniku a rozvoji malých a středních podniků. Uznává se jejich důležitost i pro rozvoj zaměstnanosti a pro rozvoj jednotlivých regionů. Důležitým faktorem rozvoje malých a středních podniků je DOV zaměřené na **cílovou skupinu vlastníků/manažerů malých a středních podniků**.

V některých zemích EU existují podpůrné poradensko-vzdělávací programy, které jsou založeny na transferu manažerských znalostí a zkušeností manažerů velkých podniků na vlastníky/manažery malých a středních podniků. Národní vzdělávací fond pracuje na projektu, jehož cílem je vypracovat návrh programu umožňujícího **transfer manažerských znalostí a zkušeností** pro vlastníky/manažery malých a středních podniků. Projekt má být ukončen v dubnu 1999. Podpora zavádění jeho výsledků do malých a středních podniků by umožnila zkvalitnit DOV zmíněné cílové skupiny a podpořit tak rozvoj malého a středního podnikání vůbec.

5.3. Sektorové projekty rozvoje lidských zdrojů

Zvyšování kvality nabídky vzdělávacích a poradenských služeb na českém trhu vyžaduje podporu rozvoje projektů, jejichž výstupem jsou poradensko-vzdělávací know-how, vycházející z nejlepších českých a zahraničních poznatků a zkušeností a ověřené přímo v českých podnicích jednotlivých hospodářských sektorů. Takto vytvářená know-how, koncipovaná i na základě existující situace a potřeby podniků jednotlivých odvětví, by významně přispěla ke zkvalitnění nabídky DOV.

Tvorba komplexních a systémově pojatých know-how, ověřených v pilotních podnicích, představuje dlouhodobější a finančně náročnou práci, která přesahuje obvyklé možnosti vzdělávacích a poradenských institucí. Některé z těchto projektů již Národní vzdělávací fond uskutečňuje, a to například pro sektory stavebnictví, zdravotnictví a průmyslu. Jsou zaměřeny na **rozvoj lidských zdrojů včetně DOV**.

Existuje však potřeba vypracovat a zavádět podobné projekty i v **dalších hospodářských sektorech**. Proto by bylo účelné podpořit vypracování dalších sektorově zaměřených projektů rozvoje lidských zdrojů. Podporu by bylo účelné zaměřit i na šíření výsledků těchto sektorových projektů, a to jak na diseminaci výsledků vzdělávacím a poradenským institucím, tak i na diseminaci na podniky nebo organizace v jednotlivých sektorech.

D. Závěrem

Z předcházejících kapitol této studie lze odvodit několik **závěrů**. DOV patří v České republice k rychle se rozvíjejícím oblastem odborného vzdělávání. Tím, že se ho účastní většinou zaměstnaní, DOV významně přispívá jak ke zvyšování konkurenceschopnosti podniků a k hospodářskému růstu, tak i k rozvoji zaměstnanosti. Ačkoliv jsou ve vývoji DOV v České republice patrné pozitivní rysy (například rychlý rozvoj nabídky DOV, růst počtu účastníků DOV), brání lepšímu rozvoji DOV několik bariér. Patří k nim zejména živelnost vývoje příznačná málo propracovaným právním rámcem DOV a malou podporou rozvoje DOV ze strany státu. Na úrovni regionů je efektivnost DOV snižována nedostatečně identifikovanými vzdělávacími potřebami a málo vhodnou strukturou nabídky DOV. V podnicích trpí DOV slabou návazností na strategii rozvoje podniků. Málo rozvinuté je DOV pracovníků malých a středních podniků. Všeobecně je pociťován nedostatek ucelených informací o nabídce DOV. Tyto nedostatky brání jak rychlejšímu kvantitativnímu rozvoji DOV, tak i zlepšování struktury DOV a jeho kvality.

Jak je z výše uvedeného patrné, existují v českém DOV problémy, které je nutné řešit. Ačkoliv těžiště řešení těchto problémů bude nepochybně spočívat na českých institucích, mohlo by být zdokonalování českého DOV **podpořeno ze strany Evropské vzdělávací nadace (ETF)**. Doporučuje se, aby šlo o podporu několika konkrétních projektů, které by umožnily zlepšit DOV v České republice:

- projekt zaměřený na zlepšení struktury DOV vůči specifickým vzdělávacím potřebám v některém významném regionu prostřednictvím průzkumu vzdělávacích potřeb u zaměstnavatelů a prostřednictvím analýzy poptávky a nabídky na regionálním trhu práce;
- projekt zaměřený na zlepšení informovanosti o nabídce DOV prostřednictvím podpory vybudování databáze vzdělávacích institucí a jejich vzdělávacích programů v oblasti DOV;
- projekt zaměřený na zlepšení DOV vlastníků/manažerů malých a středních podniků prostřednictvím programu umožňujícího transfer manažerských znalostí a zkušeností z větších podniků;
- projekt zaměřený na podporu rozvoje lidských zdrojů v podnicích vybraných odvětví prostřednictvím vypracování a implementace programů poradensko-vzdělávacího know how;
- projekt zaměřený na zlepšení finančních pobídek pro rozvoj DOV prostřednictvím analýzy vlivu různých možných variant finančních pobídek na rozvoj DOV, zejména DOV zaměstnanců podniků.

Na tématech většiny z doporučených projektů se již v České republice pracuje, takže pro jejich úspěšný průběh jsou již vytvořeny nejdůležitější podmínky. Všechny projekty, pokud by je Evropská vzdělávací nadace podpořila, by pozitivně ovlivnily rozvoj DOV v České republice. Protože některé problémy DOV jsou v různých zemích navzdory odlišným specifickým podmínkám podobné, bylo by účelné koncipovat některé z doporučených projektů jako projekty mezinárodní. V případě projektů s účastí více zemí by totiž bylo možné v průběhu projektů porovnávat a hlavně využívat zkušenosti i z dalších zemí. Přínosem by byla možnost začlenit do doporučených projektů i experty či pracoviště ze zemí Evropské unie, zejména ze zemí s rozvinutým DOV.

Poděkování

V průběhu prací na této studii vycházeli její autoři z dosud vykonaných prací v oblasti DOV a zkušeností. Konzultovali také s odborníky, kteří v DOV pracují. Předběžná verze studie byla předložena několika odborníkům, kteří pracují ve státních i nestátních institucích. Byli to:

- Dr. Zdeněk Palán z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,
- Dr. Miroslav Kostka z Ministerstva práce a sociálních věcí,
- Mgr. Ivan Paul ze Svazu průmyslu a dopravy ČR (nejvýznamnější česká asociace zaměstnavatelů),
- Dr. Dušan Vyhlídal ze Svazu průmyslu a dopravy ČR,
- Dr. Jaroslav Mullner z Českomoravské konfederace odborových svazů (nejvýznamnější česká konfederace odborů),
- Ing. Petr Pergl, vedoucí útvaru vzdělávání a. s. Chemopetrol,
- Mgr. Jan Halama, vedoucí útvaru vzdělávání a. s. ŽDB Bohumín.

Tito odborníci se s návrhem textu studie seznámili. Sdělili autorům studie své připomínky a autoři studie za ně děkují.

Použitá literatura

1. Glossary of Labour Market Terms and Standards and Curriculum Development Trends. Turin: European Training Foundation, 1997. Consultation Draft.
2. Vzdělávání dospělých, výtah z dokumentů a publikací. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997.
3. Ročenka vzdělávání dospělých '95. Praha: Česká společnost pro vzdělávání dospělých, 1995.
4. Statistická ročenka trhu práce v České republice 1997. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1998.
5. Vývojová ročenka školství v České republice 1989/90 - 1996/97. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. ISBN 80-211-0258-6.
6. JANYŠ, Bohumil. Kurikulum, hodnocení a certifikace, hodnocení kvality, vzdělávání učitelů. Od pilotních škol k reformní strategii. Praha: Fragment 1997. ISBN 80-7200-169-1.
7. Zpráva o vzdělávání dospělých v České republice. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 1997.
8. Národní zpráva o roli sociálních partnerů v rozvoji odborného vzdělávání v České republice. Praha: Observatoř odborného vzdělávání NVF, 1997.
9. Vzděláváním k prosperitě, Na cestě k učící se společnosti. Praha: Fragment, 1997. ISBN 80-7200-209-0.
10. Report on the Vocational Education and Training System, Czech Republic. Turin: European Training Foundation, 1997. ISBN 954-8150-79-4.
11. Statistická ročenka školství 1997/98, Výkonové ukazatele. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1998. ISBN 80-211-0240-3.
12. HARTL, Pavel, ŠTĚPÁNEK, Zdeněk, REICHEL, Jiří, BREJCHOVÁ, Dagmar. Budoucnost vzdělávání dospělých v Evropě - Eurodelphi 1993 - 1996. Praha: Národní vzdělávací fond a Univerzita Karlova, 1998.
13. Continuing Vocational Training , results of research. Praha: AMD Agency, 1996.
14. Reviews of National Policies for Education, Czech Republic. Paris: OECD, 1996. ISBN 92-64-15307-1.
15. Standard středoškolského odborného vzdělávání. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Výzkumný ústav odborného školství, 1997.
16. Školství v pohybu, Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 1995 - 1996. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1996.
17. KUCHAR, Pavel. Absolventi škol ČR, číselník dat sociologického výzkumu. Praha: Universitas, 1998.
18. Základní souhrnná analýza projektů "Uplatnění absolventů vysokých škol". Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 1998.
19. Labour Force Statistics 1976 - 1996. Paris: OECD 1997.

20. VOJTĚCH, Jiří. Vývoj proporcí žáků v systémech vzdělávacích cest středního a vyššího vzdělávání 1989 - 1997. Praha: Informační středisko odborného vzdělávání Výzkumného ústavu odborného školství, 1998.
21. Absolventi škol evidovaní na úřadech práce. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1996.
22. Uplatnění absolventů škol na trhu práce. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 1997.
23. The Cranfield Project on European Human Resource Management, výsledky průzkumu 1995 - 1996. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997.
24. Národní zpráva o přechodu mládeže ze školy do zaměstnání. Praha: Národní vzdělávací fond, 1997.
25. Continuing Vocational Training Survey in Enterprises, Results. Luxembourg: European Communities, 1997. ISBN 92-828-1498-X.
26. Večerník J.: Změny na trhu práce a v materiálních podmínkách života v České republice v období 1989 - 1995. Praha: Národohospodářský ústav J. Hlávky, 1996.