

**Univerzita Pardubice**

**Filozofická fakulta**

**Trh práce a vzdělávání dospělých**

**František Doupal**

**Bakalářská práce**

**2012**

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **František Doupal**  
Osobní číslo: **H09220**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Komunitní studia**  
Název tématu: **Trh práce a vzdělávání dospělých**  
Zadávací katedra: **Katedra sociálních věd**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Hlavním záměrem práce je analýza souvislostí poptávky na trhu práce a nabídky vzdělávání dospělých. Tyto vztahy budou studovány především na základě analýzy katalogů nejvýznamějších českých institucí v oblasti profesního vzdělávání dospělých. A doplňkově také na základě deskripce elektronických informačních systémů s odpovídajícím zaměřením. Smysl práce spočívá v posouzení možností, jak předmětné souvislosti zdokonalit.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

Mužík J. (2000): Management ve vzdělávání dospělých, Eurolex, Bohemia, Praha  
Rabušicová M., Rabušic L. (2008): Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v ČR, Masarykova univerzita, Brno  
Beneš M. (2009): Andragogika, Grada, Praha  
Kuchař P. (2007): Trh práce: sociologická analýza, Karolinum, Praha  
Sirovátka T., Mareš P. (2003): Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno  
Plamínek J. (2010): Vzdělávání dospělých - průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele, Grada, Praha

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Jaroslav Paulovič**

Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2012**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.  
děkan

L.S.



Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
532 10, Pardubice, Studentská 44



Mgr. Zbyněk Andrš, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2011

**Prohlášení autora:**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem k práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odstavec 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 29. 6. 2012

František Doupal

**Poděkování:**

Zde bych rád poděkoval všem, kteří se podíleli na úspěšném dokončení mé bakalářské práce.

Poděkovat bych chtěl zejména vedoucímu mé bakalářské práce, PhDr. Jaroslavu Paulovičovi, za jeho trpělivé vedení, postřehy i rady.

Dále bych chtěl poděkovat také všem zaměstnancům vzdělávacích agentur i úřadů práce, kteří si našli čas a v rozhovorech mi poskytli cenné informace a postřehy ze svých oborů.

Mé poděkování patří ale i mnoha dalším lidem, kteří mi během zpracování mé bakalářské práce radili či jinak pomáhali.

**Anotace:**

Práce se zabývá vztahem trhu práce a vzdělávání dospělých, popisuje vztah nabídky vzdělávání a poptávky na trhu práce, analyzuje nabídku vzdělávání v Pardubickém kraji a popisuje související internetové portály a rekvalifikace úřadu práce.

**Annotaion:**

The work studies labor market, adult aducation and their interaction. The work analyzes offer of adult education and demand for workers in Pardubice region. There are information about web pages with this focus and retraining of employment office.

**Klíčová slova:**

Vzdělávání dospělých, trh práce, úřad práce, rekvalifikace, vzdělávací agentury

**Keywords:**

Adult aducation, labor market, employment office, retraining, educational agency

## Obsah:

Úvod .....	8
1. Teoretická část .....	10
1.1 Trh práce, vzdělávání dospělých a vzájemné souvislosti .....	10
1.1.1 Trh práce .....	10
1.1.2 Vzdělávání dospělých.....	11
1.1.3 Další profesní vzdělávání .....	13
1.1.4 Vzájemné souvislosti trhu práce a vzdělávání dospělých .....	14
2. Podrobnější vymezení souvislostí mezi trhem práce a vzděláváním dospělých .....	17
2.1 Národní soustava povolání .....	17
2.2 Národní soustava kvalifikací a ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání .....	20
2.3 Úřad práce a rekvalifikace .....	23
2.4 Legislativa a strategické dokumenty .....	27
2.5 Statistiky .....	30
3. Praktická část .....	32
3.1 Rozhovory a jejich vyhodnocení .....	33
3.2 Analýza nabídky a poptávky vzdělávání dospělých v pardubickém kraji .	40
3.3 Popis a využití specializovaných informačních portálů v oblasti dalšího vzdělávání .....	54
Závěr a shrnutí výsledků:.....	68
Informační zdroje, seznam příloh:.....	70
Přílohy	

## Úvod

*"Musíme rozvíjet svůj intelekt a způsob myšlení. Musíme neustále zvyšovat svoji kvalifikaci a investovat do jejího rozvoje, jinak zastará. V zaměstnání šéfové očekávají a požadují výsledky - a mají k tomu dobrý důvod. Konkurence je krutá a nelítostná."*<sup>1</sup>

S. Covey

Toto je citát z pera pana Coveyho, jednoho z nejuznávanějších světových autorů odborné literatury zabývající se rozvojem jednotlivců i firem.

A já s ním stoprocentně souhlasím, protože každý, kdo chce uspět v dnešní době, musí pracovat na neustálém pokroku a vývoji (jak na úrovni jednotlivce, tak na úrovni organizace). Pokud se jedinec či organizace o svůj rozvoj starat nebudou, dříve či později zcela jistě pocítí negativní důsledky této své nedbalosti.

Ve své bakalářské práci jsem se proto rozhodl zabývat vztahem vzdělávání dospělých a trhu práce. Vzhledem ke změnám, kterými nejen svět práce během posledních let prošel (a dá se očekávat, že tyto změny budou vzhledem ke stárnutí populace, ekonomickým krizím i rychlosti vývoje znalostí probíhat stále rychleji), hraje vzdělání důležitou roli v životě každého jednotlivce. I když to neplatí stoprocentně, dá se říci, že čím vyšší vzdělání člověk má, tím lepší má šanci uplatnit se v životě i na trhu práce. A vzhledem k rychlosti vývoje, kterým většina lidské činnosti dnes prochází, již dávno neplatí, že nám vystačí pouze vzdělání, které jsme získali během počáteční fáze vzdělání, tedy na základní či střední škole, výjimkou v tomto smyslu však nejsou ani školy vysoké. To si musejí uvědomit i lidé středního a vyššího věku, pro které to platí pravděpodobně ještě víc. Člověk se dnes zkrátka musí vzdělávat během celého svého života, protože jen tak bude mít šanci získat dobré pracovní místo a ohodnocení, nebo si alespoň udržet to stávající. Lidé si

---

<sup>1</sup> Covey 2006, str. 10



také musí zvyknout na to, že výjimkou nebudou a nejsou ani velmi zásadní změny pracovních pozic a přesun nejen mezi pracovišti, ale i mezi různými odvětvími celkově. A právě problematika dalšího profesního vzdělávání bude tématem dalších stránek tohoto textu.

V první části své práce bych se chtěl zabývat teoretickou problematikou vzdělávání dospělých a trhu práce, kterou bych chtěl ve druhé části práce rozšířit o popis internetových portálů a služeb, které se věnují propojení světa práce a světa vzdělávání a také o svůj výzkum založený na rozhovorech se zástupci vzdělávacích agentur a pracovních úřadů v Pardubickém kraji. Další součástí druhé části mé práce bude rovněž analýza vzdělávacích služeb na území Pardubického kraje a porovnání výsledků s poptávkou po pracovnících na trhu práce.

# 1. Teoretická část

## 1.1 Trh práce, vzdělávání dospělých a vzájemné souvislosti

### 1.1.1 Trh práce

#### Trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce

Pracovní trh je (alespoň ve vyspělých tržních systémech) důležitou součástí ekonomického života státu. Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice prostor a mechanismus distribuce pracovních sil a jejich alokace. Jinými slovy se zde střetává nabídka práce (lidé, kteří chtějí pracovat) a poptávky po ní (firmy, které potřebují lidské zdroje). V ideálním případě (pokud by nedocházelo k nejrůznějším regulacím a dalším zásahům) by tento mechanismus na základě střetávání nabídky a poptávky vyřešil zároveň problém alokace nabídky a poptávky (velikost poptávky by odpovídala velikosti nabídky) a přerozdělení zdrojů (finanční ohodnocení i sociální status). V netržních ekonomických systémech tyto principy nefungují, nebo jsou zcela potlačeny.<sup>2</sup>

Pro potřeby mé práce budu tedy vycházet z toho, že na trhu práce působí dvě hlavní síly - firmy (zaměstnavatelé) a lidé (zaměstnanci), přičemž obě tyto silné skupiny mají zcela jiné zájmy a potřeby. Firmy chtějí v současné době získat co nejkvalifikovanější pracovníky za co nejnižší mzdy, zaměstnanci pak chtějí co nejlepší pracovní podmínky a co nejvyšší mzdy. Jedním ze způsobů, kterým může zaměstnanec tyto své touhy podpořit, je průběžné celoživotní doplňování své kvalifikace a rozvoj vlastních schopností, znalostí a dovedností, k čemuž si v současné době může pomoci celou řadou možných cest.

---

<sup>2</sup> Mareš 1994, s. 48

Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že (kromě dalšího) zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.) a umožní tím pracovní proces.<sup>3</sup>

### **Trh práce v ČR po roce 1989**

Ekonomická transformace v devadesátých letech minulého století znamenala pro trh práce závažné a dalekosáhlé změny, které musely samozřejmě zasáhnout také pracovníky a zaměstnance. Díky restrukturalizacím a dalším změnám došlo ke vzniku řady nových odvětví, případně rychlému rozvoji některých stávajících odvětví, oproti tomu ale některá odvětví zcela zanikla nebo začala pociťovat významný útlum a odliv zájmu (=investic).<sup>4</sup>

Již v té době tedy český pracovní trh zaznamenává velké přesuny pracovníků nejen mezi podniky, ale také mezi různými profesemi a odvětvími. Změnou pracovního zařazení v té době prošla více než polovina zaměstnaných. Již v té době se začíná hovořit o problému nedostatečné kvalifikace a připravenosti pracovníků na další budoucí změny.<sup>5</sup>

Aby byl trh práce dostatečně efektivní a flexibilní ke změnám, je potřeba jeho detailní sledování a monitorování. To by však samo o sobě nestačilo, proto vzniklo a dále vzniká množství dalších institucí, které na trhu práce působí a propojují jej s řadou dalších oblastí, které s ním přímo souvisejí. Jednou z oblastí, která s trhem práce těsně souvisí, je také vzdělávání, pod které spadá také vzdělávání dospělých, kterým se zabývám ve své práci.

#### **1.1.2 Vzdělávání dospělých**

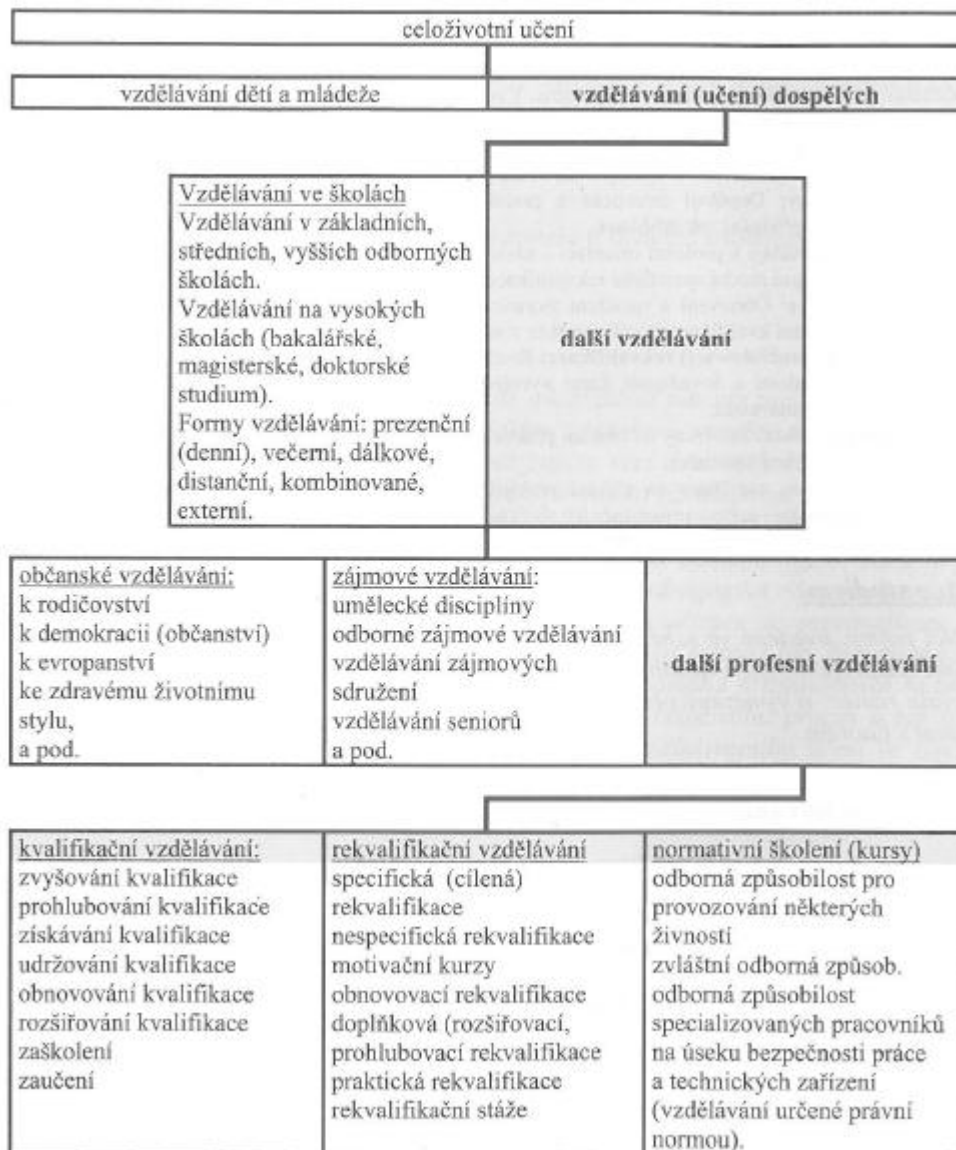
Vzdělávání dospělých není možné považovat za zcela samostatnou oblast, protože je velmi těsně spjato se vzdělávací soustavou jako celkem, což dobře dokládá přiložený obrázek.

---

<sup>3</sup> Winkler, Wildmannová 1999, str. 3

<sup>4</sup> Kotýnková, Němec 2003, str. 87

<sup>5</sup> Viz. předchozí



Obrázek č. 1: Místo vzdělávání dospělých ve vzdělávací soustavě (Zdroj: Palán 2003)

Zdeněk Palán, jeden z nejuznávanějších autorů zabývajících se andragogikou (=disciplína zabývající se vzděláváním dospělých), charakterizuje vzdělávání dospělých jako komplexní systém institucionálně organizovaných i individuálních vzdělávacích aktivit, které buď vedou k získání primárního vzdělání (např. u lidí, kteří dokončili pouze ZŠ) nebo nahrazují, doplňují, nebo jinak obohacují vzdělání osob, které si záměrně rozvíjejí znalosti a dovednosti,

hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci (i soukromý život).<sup>6</sup>

Vzdělávání je dnes stále častěji chápáno jako celoživotní proces, kdy se člověk stále přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského i politického života.<sup>7</sup>

### 1.1.3 Další profesní vzdělávání

Svou povahou s trhem práce samozřejmě nejvíce souvisí právě profesní vzdělávání dospělých. Z obrázku uvedeného výše je možné vyčíst jeho další dělení na:

- **Kvalifikační vzdělávání:** obsahuje zejména zvyšování a prohlubování kvalifikace stávající, získávání nové kvalifikace, udržování a obnovování kvalifikace, rozšiřování kvalifikace, zaškolení, zaučení
- **Rekvalifikační vzdělávání:** specifická rekvalifikace, nspecifická rekvalifikace, motivační kurzy, obnovovací rekvalifikace, doplňková rekvalifikace, praktická rekvalifikace, rekvalifikační stáže
- **Normativní vzdělávání:** udržování a obnovování vzdělání vyžadované zákonem (normativní školení = odborná způsobilost pro provozování některých živností, zvláštní odborná způsobilost, odborná způsobilost specializovaných pracovníků na úseku bezpečnosti práce a technických zařízení (vzdělávání určené právní normou)<sup>8</sup>

Vzdělávání dospělých lze však dělit i dále, a to na základě jeho subjektivity na:

- **Formální** - realizováno vzdělávacími institucemi (nejčastěji školami), má přesně vymezený cíl, obsah, formu i financování, často se skládá z různých stupňů vzdělávání, které na sebe navazují, výsledkem je zpravidla nějaký certifikát nebo jiné potvrzení o absolvování, jeho součástí je i základní povinné vzdělávání pro celou populaci.

---

<sup>6</sup> Palán 2003, str. 21

<sup>7</sup> Palán 2003, str. 22

<sup>8</sup> Palán 2003, str. 23

- **Neformální** - vzdělávání dospělých, které není součástí uceleného specifického (školského) systému, dotýká se zejména specifických skupin občanů, stojí mimo oficiální školský systém, většinou je organizováno komerčními i nekomerčními institucemi a organizacemi, oproti formálnímu vzdělávání má volnější pravidla.
- **Informální** - je založeno na získávání informací, dovedností a zkušeností z každodenního (nejen pracovního) života, funguje na individuální bázi, není organizované, je nesystematické a není nijak koordinované.

Zvyšování úrovně pracovní síly je také jednou z aktivit, které spadají do cílů a nástrojů politiky pracovních trhů.<sup>9</sup>

#### **1.1.4 Vzájemné souvislosti trhu práce a vzdělávání dospělých**

Z předchozího textu jasně vyplývá, že trh práce a vzdělávání dospělých jsou poměrně úzce spjaté oblasti, a je tak v nejlepším zájmu, aby byla jejich interakce co nejúčinnější a nejefektivnější. Aby tomu tak mohlo být, neustále se pracuje na vylepšování těchto vztahů.

Vedle dalších systémů vznikly v ČR dva klíčové projekty, které se zabývají trhem práce a jeho návazností na další oblasti.

Prvním z nich byla Národní soustava povolání, která byla následována Národní soustavou kvalifikací.

O obou z nich budu v dalších kapitolách pojednávat podrobněji, zde proto jen stručný úvod.

Národní soustava povolání je volně dostupná databáze povolání, která prostřednictvím sektorových rad monitoruje a eviduje požadavky na výkon jednotlivých povolání na trhu práce. Jedná se tak o důležitý informační zdroj pro

---

<sup>9</sup> Winkler, Wildmannová 1999, str. 45

oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání ve všech jeho stupních, kde zároveň posiluje také roli zaměstnavatelů.<sup>10</sup>



Obrázek č. 2: Vztah národní soustavy povolání, trhu práce a dalších oblastí (zdroj: info.nsp.cz)

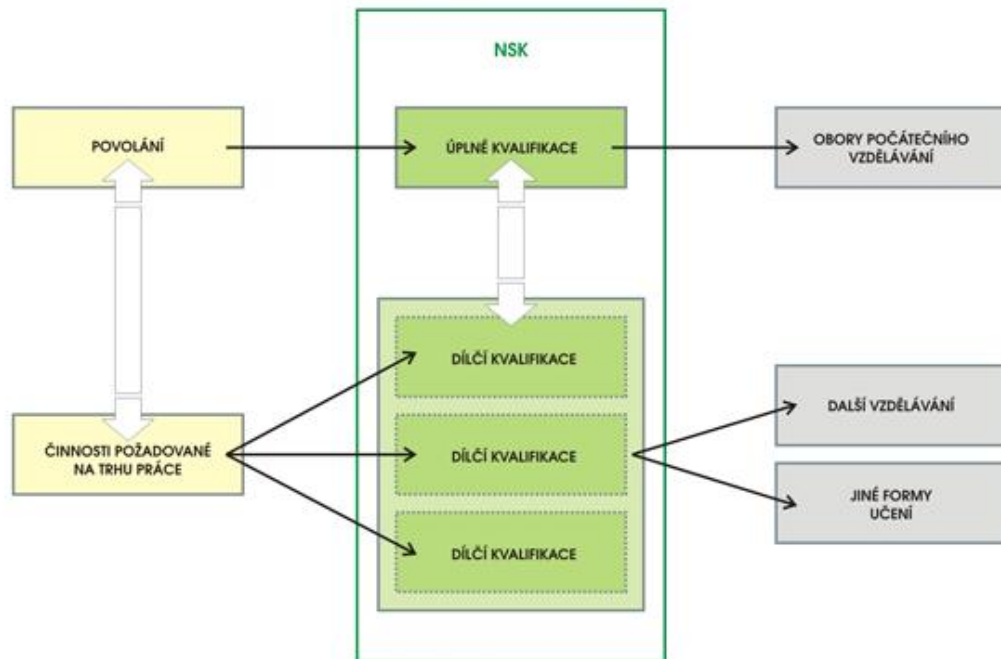
Národní soustava kvalifikací je pak nástrojem, který doplňuje stávající systémy a přispívá k jejich provázání, zastřešení, zprůhlednění a doplnění o chybějící systémové nástroje (kterými byly do doby jejího vzniku např. kvalifikační a hodnotící standardy pro jednotlivá povolání).<sup>11</sup> Nezastupitelnou roli v této problematice hraje též Úřad práce, o kterém bude pojednáváno v dalších kapitolách.

Důležitost zabezpečení kvalitní a moderní přípravy lidí na povolání odpovídající potřebám trhu práce zmiňuje také Kotýnková (2006), kde ji označuje za jeden z hlavních nástrojů pro odstranění nepružnosti trhů práce.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Informace o Národní soustavě povolání. Dostupné z WWW: <<http://info.nsp.cz/default.aspx>>.

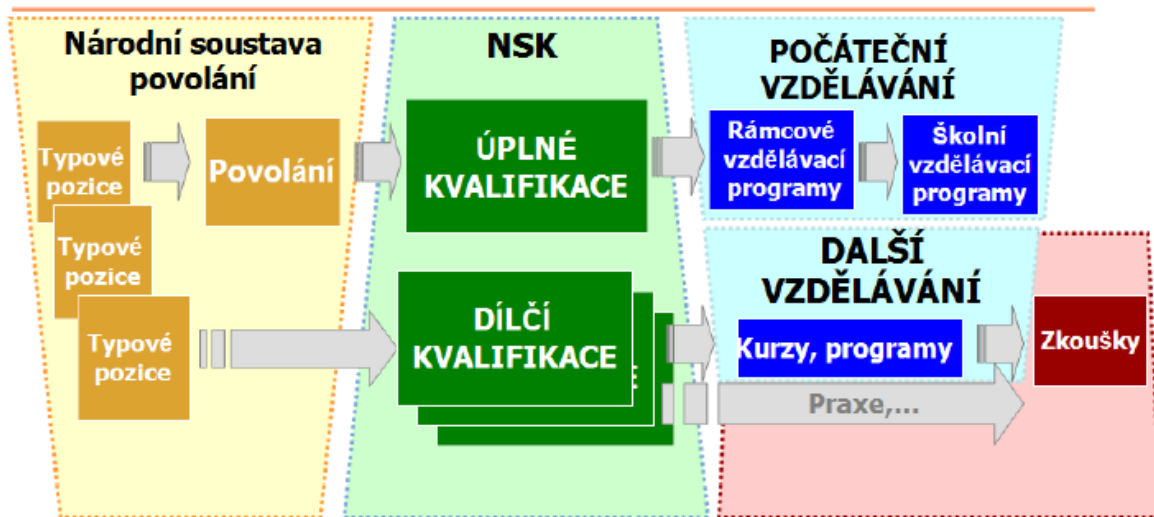
<sup>11</sup> Národní ústav odborného vzdělávání - Vzdělávání a výkon práce. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-vykon-prace>>.

<sup>12</sup> Kotýnková 2006, str. 30



Obrázek č. 3: Vztah NSK se systémem povolání (trhem práce) a dalším vzděláváním (zdroj: [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz))

Vzájemný vztah obou těchto soustav vysvětluje následující obrázek:



Obrázek č. 4: Vztah NSP a NSK (zdroj: [www.nuov.cz](http://www.nuov.cz))



## **2. Podrobnější vymezení souvislostí mezi trhem práce a vzděláváním dospělých**

### **2.1 Národní soustava povolání<sup>13</sup>**

Jako reakce na neustále rychleji se měnící požadavky trhu práce, kdy se jednotlivá povolání mění stejně rychle jako nároky zaměstnavatelů, vznikla Národní soustava povolání. Národní soustava povolání (dále jen NSP) je volně dostupná databáze povolání reálně odrážející situaci na trhu práce. NSP přináší všem zainteresovaným subjektům důležité informace o kvalifikačních požadavcích, které se budou postupně promítat do všech úrovní národního vzdělávání.

Požadavky na výkon jednotlivých povolání jsou monitorovány a aktualizovány prostřednictvím Sektorových rad. Po jejich zpracování jsou dostupné prostřednictvím internetového katalogu, o kterém bude řeč v další části mé bakalářské práce.

Projekt NSP je realizován prostřednictvím projektu Ministerstva práce a sociálních věcí a je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Realizátorem veřejné zakázky je konsorcium, jehož členy jsou Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky a TREXIMA, spol. s r. o.

### **Sektorové rady**

Sektorové rady jednotlivých odvětví vznikly za účelem monitorování a identifikování trendů a změn, deklarování potřeb sektoru ve sféře lidských zdrojů, aktivní podpory vzdělávání a rozvoje odborných dovedností v sektoru, komunikace se státními a vzdělávacími institucemi v zájmu prosazování potřeb sektoru a práce na systémech NSP a NSK a jejich realizaci.

---

<sup>13</sup> Informace o Národní soustavě povolání. Dostupné z WWW:<<http://info.nsp.cz/default.aspx>>

V sektorových radách jsou sdružení významní reprezentanti zaměstnavatelů, profesních organizací, vzdělavatelů a dalších odborníků z daného sektoru či odvětví. Záměrem sektorových rad je stát se mluvčími a nástroji zaměstnavatelů při prosazování zájmů sektoru ve vztahu ke státní správě a vzdělávacím institucím.<sup>14</sup> V současné době je ustanoveno celkem 29 sektorových.

### **Sektorové dohody<sup>15</sup>**

Sektorová dohoda je nástroj sektorové rady umožňující ovlivňovat rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím koordinovaných intervencí na trhu práce, protože jsou založeny na společných akcích všech zainteresovaných subjektů.

Klíčovými partnery při vytváření a realizaci sektorových dohod jsou sektorové rady (zaměstnavatelé), krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, územně správní celky, úřady práce a vzdělavatelé.

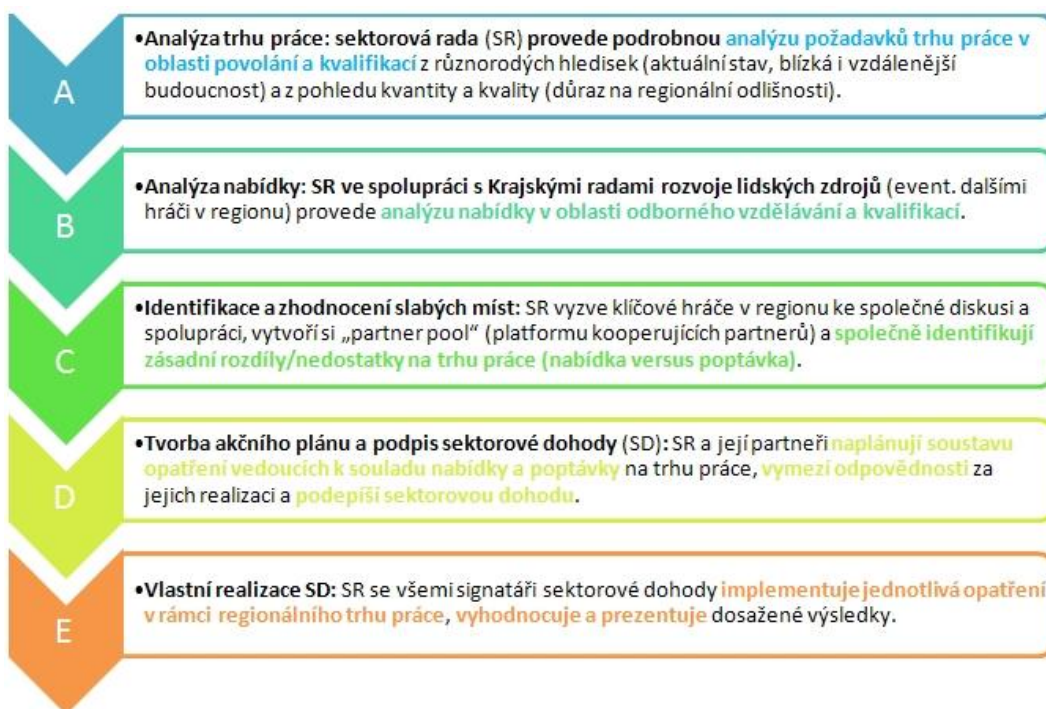
Největší výhody plynoucí ze sektorových dohod jsou jasné vymezení rolí a závazků jednotlivých partnerů na trhu práce, konkrétní formulace krátkodobých, střednědobých i dlouhodobých potřeb v oblasti práce a kvalifikací, dále koordinace již běžících a připravovaných akcí, eliminace disproporcí v poptávce a nabídce kompetencí a kvalifikací nebo efektivní rozvoj zaměstnanců a vytváření nových pracovních příležitostí.

---

<sup>14</sup> Národní soustava povolání - informace o sektorových radách. Dostupné z WWW: <[http://info.nsp.cz/sektorove\\_rady/\\_informace.aspx](http://info.nsp.cz/sektorove_rady/_informace.aspx)>

<sup>15</sup> Národní soustava povolání - informace o sektorových dohodách. Dostupné z WWW: <[http://info.nsp.cz/sektorove\\_rady/sd\\_co\\_je\\_sektorova\\_dohoda.aspx](http://info.nsp.cz/sektorove_rady/sd_co_je_sektorova_dohoda.aspx)>

## Schéma tvorby a přípravy sektorových dohod:



Obrázek č. 5: Schéma tvorby a přípravy sektorových dohod (zdroj: [http://info.nsp.cz/sektorove\\_rady](http://info.nsp.cz/sektorove_rady))

## **2.2 Národní soustava kvalifikací a ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání<sup>16</sup>**

Národní soustava kvalifikací (dále NSK) je volně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území ČR. NSK vznikla v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a jejím cílem je vytvoření systémového prostředí, jež bude podporovat srovnatelnost výsledků učení dosažených různými cestami (umožňuje uznat skutečné znalosti a dovednosti bez ohledu na to, jakou cestou byly získány), srovnatelnost kvalifikačních úrovní v ČR a EU, dále bude napomáhat přenosu požadavků ze světa práce do světa vzdělávání a dále bude napomáhat veřejné informovanosti o všech celostátně uznávaných kvalifikacích.

Základními prvky NSK jsou úplné kvalifikace a dílčí kvalifikace. Úplná kvalifikace znamená způsobilost vykonávat určité povolání, dílčí kvalifikace pak znamená způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo jejich soubor (dílčí kvalifikace jsou v mnoha případech součástí kvalifikace úplné, a po splnění všech dílčích kvalifikací a absolvování patřičné zkoušky je možné získat kvalifikaci úplnou, aniž by bylo nutné absolvovat školní vzdělávání).

Národní soustava kvalifikací se skládá ze dvou standardů NSK. Prvním z nich je kvalifikační standard, což je strukturovaný popis požadavků na příslušnou kvalifikaci, a druhým je hodnoticí standard, což je soubor kritérií a postupů pro ověřování požadavků na kvalifikaci.

O samotném katalogu NSK, který je přístupný na webových stránkách [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz), budu podrobněji hovořit později.

Aby byl projekt Národní soustavy kvalifikací co nejkomplexnější a nejefektivnější, je do něho ze zákona zapojena celá řada subjektů a institucí, jejichž roli si objasníme na následujících řádcích.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> MŠMT - Národní soustava kvalifikací. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>>

### **1) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**

Koordinuje součinnost ostatních zapojených ministerstev, schvaluje, mění, ruší a vydává seznam úplných a dílčích kvalifikací (= schvaluje obsah a podobu Národní soustavy kvalifikací), vytváří obsah kvalifikačních a hodnoticích standardů, zabezpečuje financování.

### **2) Autorizující orgány podle zákona 179/2006 Sb. (ústřední správní úřady, zejména ministerstva)**

Udělují autorizaci fyzickým a právnickým osobám, prodlužují ji a odebírají, kontrolují dodržování podmínek hodnocení, evidují údaje stanovené zákonem a poskytují je pro centrální evidenci Národnímu ústavu odborného vzdělávání, podílejí se na přípravě a úpravách kvalifikačních a hodnoticích standardů.

### **3) Fyzické a právnické osoby - autorizované osoby (tzn. školy, profesní sdružení, firmy, podniky, poskytovatelé dalšího vzdělávání - veřejné vzdělávací instituce nebo soukromí výděleční poskytovatelé vzdělání atd.)**

Vykonávají hodnocení výsledků dalšího vzdělávání na základě udělené autorizace.

### **4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Národní ústav odborného vzdělávání, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Národní rada pro kvalifikace**

Vytvářejí a navrhují kvalifikační standardy.

### **5) Komory zaměstnavatelů, profesní komory, zájmová a profesní sdružení, odborné společnosti, sdružení právnických osob vykonávajících činnost škol a reprezentací vysokých škol**

Spolupracují na vytváření kvalifikačních a hodnoticích standardů.

### **6) Národní rada pro kvalifikace**

Je poradním orgánem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oblast kvalifikací (konzultuje záležitosti týkající se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího zavedení do praxe, projednává další záležitosti týkající se

---

<sup>17</sup> Národní ústav odborného vzdělávání - Právní zakotvení soustavy. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1>>

kvalifikací nebo dalšího vzdělávání předložené od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, a vydává k nim stanovisko).

Hospodářská komora České republiky chápe projekt Národní soustavy kvalifikací jako nástroj, který má definovat co a hlavně kdo konkrétně je na trhu práce v České republice potřeba a to tak, aby se nejen občané, ale i podnikatelé mohli snadněji zorientovat na trhu práce.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Hospodářská komora ČR - Národní soustava kvalifikací. Dostupné z WWW: <<http://www.komora.cz/sluzby-a-produkty/zkousky-dle-zakona-c-179-2006-sb/zkousky-dle-zakona-179-06-sb/zakon-c-1792006-sb.aspx>>

## 2.3 Úřad práce a rekvalifikace<sup>19</sup>

Jedním z důležitých aktérů trhu práce je také Úřad práce České republiky. Administrativně jej zřizuje zákon č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů), který vešel v platnost 1. dubna 2011. Ten zrušil stávající členění okresních úřadů práce a zavedl nové organizační členění s jedním generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami.

### Úřad práce zastává tyto funkce:<sup>20</sup>

- monitoruje aktuální dění na trhu práce, sleduje vývoj zaměstnanosti
- poskytuje informace (o získání zaměstnání, o odborné přípravě a rekvalifikaci, informuje zaměstnavatele o volných pracovních silách)
- vede evidenci uchazečů (zájemců o zaměstnání), zprostředkuje zaměstnání
- poskytuje poradenské služby
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci
- poskytuje podporu zaměstnavatelům při vytváření nových pracovních míst
- kontroluje dodržování předpisů (zákoník práce, mzdové předpisy apod.)
- spolupracuje s dalšími institucemi ovlivňujícími trh práce

Všechny tyto úlohy jsou z pohledu trhu práce podstatné, vzhledem k zaměření své bakalářské práce se však dále zaměřím pouze na rekvalifikace.

## **Rekvalifikace (rekvalifikační kurzy)<sup>21</sup>**

Co si máme pod pojmem rekvalifikace přesně představit? Integrovaný portál MPSV o ni hovoří takto: "Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání."

Podrobnější vysvětlení znamená, že rekvalifikací se rozumí získání nové nebo zvýšení, rozšíření či prohloubené stávající úrovně kvalifikace (včetně

<sup>19</sup> Portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

<sup>20</sup> Kotýnková, Němec 2003, str. 136

<sup>21</sup> Portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>

jejího udržování nebo obnovování). Jedná se také o případ, kdy kvalifikaci získá fyzická osoba, která doposud žádnou kvalifikaci neměla.

"Účinnost pracovní přípravy a rekvalifikací je poměrně vysoká. Činí z těchto programů jednu z nejvýznamnějších složek aktivní politiky zaměstnanosti. Podle odborných studií provedených ve Finsku, Německu, Irsku a Švédsku se po ukončení pracovního výcviku podaří umístit asi 70 až 80 procent uchazečů o zaměstnání. Podobné výsledky byly zjištěny i v České republice."<sup>22</sup>

Rekvalifikace patří v České republice mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>23</sup>

*Součástí výzkumu k mé bakalářské práci byly také dva rozhovory se zaměstnanci Úřadu práce, a to konkrétně v pobočce v Ústí nad Orlicí a v krajské pobočce v Pardubicích. Informace, které jsem z těchto rozhovorů získal, jsou podrobněji rozepsány v části Rozhovory a jejich vyhodnocení, kompletní přepis rozhovorů je pak součástí příloh BP.*

## **Realizace rekvalifikačních kurzů**

Zabezpečení rekvalifikace má na starosti ÚP, a to na základě dohody s uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. ÚP platí náklady na rekvalifikaci a zároveň může poskytovat i příspěvek na uhrazení nutných nákladů s rekvalifikací spojených (stravné, jízdné, pojištění apod.).<sup>24</sup>

Rekvalifikace se vždy posuzuje individuálně a přihlíží se k dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem uchazeče.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Winkler, Wildmannová 1999, str. 71

<sup>23</sup> Halásková 2008, str. 59

<sup>24</sup> Sociální poradce MPSV. Dostupné z WWW: < <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/116>>

<sup>25</sup> Viz. předchozí.



Aby mohla být fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu, musí splňovat určité podmínky:<sup>26</sup>

- musí být v evidenci úřadu práce
- musí mít odpovídající vstupní předpoklady
- musí být zdravotně způsobilá
- rekvalifikací musí být potřebná a účelná

O tom, kdo může rekvalifikační kurzy poskytovat, pojednává zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:<sup>27</sup>

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem MŠMT
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
- škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního předpisu
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu

Databázi udělených akreditací spravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a je volně dostupná každému na internetové adrese [dak.msmt.cz](http://dak.msmt.cz).

Na základě zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) akredituje MŠMT rekvalifikační kurzy, které připravují k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností:<sup>28</sup>

- vzdělávací programy k získání plné kvalifikace pro výkon konkrétní pracovní činnosti (počítačový grafik, personalista, apod.)
- vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (PC kurzy apod.)

---

<sup>26</sup> Portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>

<sup>27</sup> MŠMT - realizace rekvalifikačních kurzů. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>>

<sup>28</sup> MŠMT - informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu>>

- vzdělávací programy vedoucí k dílčím kvalifikacím v NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. malíř)
- vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů (např. BOZP)
- nespecifické rekvalifikační kurzy

## 2.4 Legislativa a strategické dokumenty

Aby mohlo být vzdělávání dospělých účinné a efektivní, a aby mohlo vlastně vůbec fungovat, je nutné mu přizpůsobit také legislativní prostředí, kterým se budou zapojené subjekty řídit. Problémem České republiky po dlouhou dobu bylo, že se vzděláváním dospělých nezabýval žádný konkrétní zákon. To trvalo až do roku 2005, kdy byl schválen tzv. Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který přinesl řadu velmi důležitých inovací.

Vedle vlád (= zákonů) se však vzděláváním dospělých zabývají také různé mezinárodní organizace včetně UNESCO, OECD či Evropské unie a dalších, o kterých si zde rovněž stručně povíme.

### **Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání**

Velmi důležitou událostí v oblasti dalšího vzdělávání dospělých bylo schválení zákona č. 179/2006 Sb. (jeho plný název je Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů), který přinášel novou možnost uznávání kvalifikací.

#### Klíčovými důvody, proč tento zákon vznikl, bylo:<sup>29</sup>

- motivovat dospělou populaci v ČR k dalšímu vzdělávání
- rozšíření možností k získání nové kvalifikace
- zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce
- zlepšení reakcí vzdělávacího systému na požadavky trhu práce
- lepší návaznost počátečního a dalšího vzdělávání

Kromě toho tento zákon také zavádí Národní soustavu kvalifikací (viz. dále v práci) a vymezuje nebo upravuje celou řadu dalších pojmů a oblastí,

---

<sup>29</sup>Národní ústav odborného vzdělávání - Právní zakotvení soustavy. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1>>

kteře jsou pro rozvoj dalšího vzdělávání a jeho koncepci klíčové. Mezi tyto nově zavedené pojmy patří:<sup>30</sup>

- systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- kvalifikační standardy pro dílčí kvalifikace
- hodnoticí standardy pro dílčí kvalifikace
- pravidla týkající se autorizace a autorizovaných osob
- práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání,
- odpovědnost za systém uznávání výsledků dalšího vzdělávání

#### **Další zákony se vztahem ke vzdělávání dospělých:**

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon. č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.
- vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

Vzděláváním dospělých se zabývá také celá řada dalších strategických dokumentů a memorand pocházejících z ČR i zahraničí.

#### **Strategické dokumenty a memoranda<sup>31</sup>**

##### **České:**

- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (tzv. Bílá kniha)
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR
- Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR
- Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006

<sup>30</sup> Národní ústav odborného vzdělávání - Právní zakotvení soustavy. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1>>

<sup>31</sup> MŠMT - dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni>>

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
- Strategie celoživotního učení ČR

**Mezinárodní:<sup>32</sup>**

- Learning to be (UNESCO)
- Světová deklarace vzdělávání pro všechny
- Delorsova zpráva
- Bílá kniha EU
- Agenda pro budoucnost

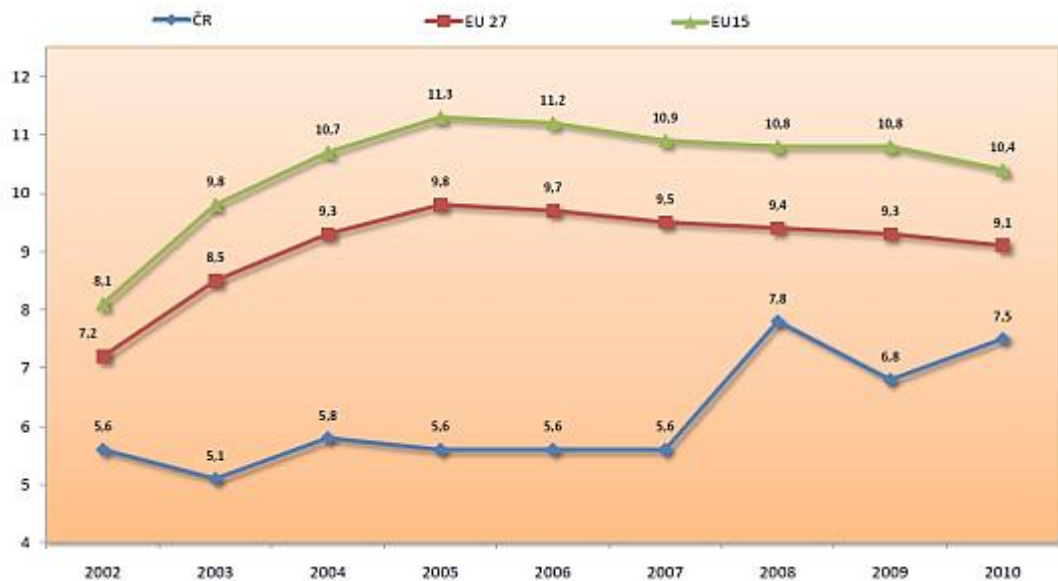
---

<sup>32</sup> MŠMT - dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení. Dostupné z WWW:  
<<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni>>

## 2.5 Statistiky

Vzhledem k zaměření mé jsem se rozhodl zařadit také několik statistických údajů o dalším vzdělávání.

Následující graf ilustruje, jak si ČR vede ve vzdělávání dospělých v porovnání s ostatními zeměmi EU:



Graf č. 1: Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v letech 2002 - 2010 (zdroj: [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz))

Další tabulka hovoří o účasti dospělé populace na vzdělávání v jednotlivých regionech ČR. Jedná se o podíl osob ve věku 25 - 64 let, které se (v posledních čtyřech týdnech) zúčastnily jakékoli formy vzdělávání (formálního i neformálního).

Kraj / Rok (v%)	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hl. m. Praha	9,2	12,4	9,6	9,5	10,6	13,6	12,8	12,7
Středočeský kraj	3,3	4,4	4,4	5,1	4,6	8,9	7,5	5,6
Jihočeský kraj	3,8	4,9	4,4	3,5	4,3	10,3	8,0	7,8
Plzeňský kraj	5,5	5,2	5,4	6,0	5,5	7,1	5,8	5,7
Karlovarský kraj	5,8	4,1	3,7	3,1	3,1	5,7	8,6	10,1
Ústecký kraj	5,1	5,6	4,5	5,3	4,3	8,9	7,5	9,5
Liberecký kraj	5,2	4,7	4,1	4,2	4,9	6,3	5,3	6,0
Královéhradecký kraj	6,1	7,6	7,5	7,3	8,0	8,2	8,3	10,3
Pardubický kraj	5,8	4,2	5,6	5,1	3,6	8,9	6,4	6,8
Vysočina	5,2	6,6	7,1	6,4	5,9	9,4	8,0	9,6
Jihomoravský kraj	5,5	6,8	7,4	7,0	6,7	7,8	7,4	6,0
Olomoucký kraj	4,1	4,4	5,0	6,1	6,9	7,7	4,0	7,7
Zlínský kraj	5,0	6,3	5,7	7,5	5,8	10,6	8,1	13,9
Moravskoslezský kraj	5,1	5,3	4,9	5,4	5,4	5,7	6,9	5,7
<b>Celkem ČR</b>	5,4	6,3	5,9	6,1	6,0	8,8	7,8	8,2

Tabulka č. 1: Účast dospělé populace na vzdělávání v jednotlivých regionech ČR (zdroj: www.dvmonitor.cz)

Poslední tabulku bych chtěl věnovat rekvalifikacím, kterým si ve své práci také věnuji. Hovoří o rekvalifikacích v pardubickém kraji:

	Osob v rekvalifikaci	Pokračující z min. roku	Zahájeno v daném roce	Ukončeno	Ukončeno úspěšně	Ukončeno neúspěšně	Pokračující do dalšího roku
Pardubice	493	3	490	489	448	41	4
Chrudim	482	4	478	482	455	27	0
Ústí n. Orł.	431	44	387	415	330	85	15
Svitavy	509	72	437	504	451	53	4
<b>Celkem</b>	1915	123	1792	1890	1684	206	23

Tabulka č. 2: Rekvalifikace v pardubickém kraji (zdroj: Statistiky o rekvalifikacích na integrovaném portálu MPSV)

### **3. Praktická část**

V praktické části své bakalářské práce se budu snažit odpovědět na čtyři výzkumné otázky, jejichž zodpovězení jsem si zvolil za cíl své práce.

#### **Hlavní výzkumné otázky:**

1) Jakým způsobem monitorují poskytovatelé dalšího vzdělání dění na trhu práce, aby byla jejich nabídka pokud možno co nejvíce v souladu s tím, po čem je na trhu práce poptávka?

2) Spolupracují poskytovatelé dalšího vzdělávání se školami (pokud není poskytovatelem dalšího vzdělávání škola samotná) a s firemním sektorem?

3) Odpovídá nabídka dalšího vzdělávání v pardubickém kraji skutečně tomu, po čem je dnes zájem?

4) Popis a využití specializovaných informačních portálů v oblasti dalšího vzdělávání. Jejich využití ze strany poskytovatelů vzdělávání a ÚP.

#### **Metodologie:**

Na první dvě otázky se pokusím odpovědět na základě rozhovorů se zástupci vzdělávacích agentur a úřadu práce. Před zahájením práce jsem si vytipoval významné vzdělávací agentury se sídlem nebo působením v pardubickém kraji, které jsem později oslovil se žádostí o poskytnutí rozhovoru.

Třetí otázku zodpovím prostřednictvím vlastní analýzy vzdělávacích příležitostí pro dospělé v pardubickém kraji, kterou plánuji vytvořit zejména prostřednictvím databází a příslušných internetových portálů. Výsledky mé analýzy následně plánuji porovnat s poptávkou na trhu práce (s největším množstvím volných pracovních pozic) v pardubickém kraji.

Čtvrtou výzkumnou otázku zodpovím po nastudování a seznámení se s nejvýznamnějšími portály zabývajícími se vzděláváním dospělých a trhem práce. Přínos a funkci těchto portálů budu také konzultovat během připravovaných rozhovorů.



### 3.1 Rozhovory a jejich vyhodnocení

Důležitým pojítkem mezi trhem práce a trhem s nabídkou vzdělávání jsou vzdělávací agentury a úřady práce. V jejich zájmu je, aby nabídky svých služeb co nejvíce aktualizovaly a přizpůsobovaly současným trendům trhu práce.

Své žádosti o rozhovory jsem zanesl do více než 20ti různých vzdělávacích agentur, které působí v Pardubickém kraji (kritériem bylo, aby zde měly buď sídlo nebo pobočku, nebo aby alespoň na území Pardubického kraje pořádaly některé své vzdělávací akce - např. v pronajatých prostorách). Z těchto více než 20ti e-mailových žádostí vzniklo pět rozhovorů, jedna byla s omluvou odmítnuta a zbytek zůstal zcela bez odezvy.

#### Uskutečněné rozhovory:

- ředitelka a zakladatelka Střediska jazykového a kvalifikačního vzdělávání s akreditací MŠMT Klub Polabiny IV s.r.o.
- ředitelka Domu techniky Pardubice spol. s.r.o.
- manažerka regionálního oddělení Centra dalšího vzdělávání MARLIN, s.r.o.
- majitelka Centra rozvoje dovedností ELiEN
- koordinátor vzdělávacích aktivit v Print Media Academy a.s.

Dále jsem také dvakrát navštívil pracoviště úřadu práce, a to konkrétně v Ústí nad Orlicí a v Pardubicích. Tyto dva rozhovory byly zaměřeny na monitorování trhu práce a pak také na současnou podobu fungování systému rekvalifikací, které přímo souvisejí se vzděláváním dospělých a jsou jedním ze základů agendy ÚP. Rozhovory byly v obou případech vedeny se specialistkami z referátu zprostředkování a poradenství.

Základem pro mé rozhovory bylo 11 předem připravených otázek, od kterých se později odvíjely diskuse s jednotlivými pracovníky:

1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Vaše organizace nabízet?
2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)?
3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?
4. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)
5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?
6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?
7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?
8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu i dalších možností propagace?
9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?
10. Jakým způsobem budujete svůj lektorský tým a jak pečujete o jeho rozvoj?
11. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?

*(Pro potřeby rozhovorů na ÚP byla skladba otázek a jejich znění pozměněno tak, aby reflektovalo rozdíly mezi činnostmi vzdělávacích agentur a úřadů práce).*

Rozhovory jsem si písemně zaznamenával do notebooku a jejich přepisy jsou zařazeny mezi přílohy této práce.

### **3.1.1 Vyhodnocení rozhovorů ve vzdělávacích agenturách**

1) Jakým způsobem monitorují poskytovatelé dalšího vzdělání dění na trhu práce, aby byla jejich nabídka pokud možno co nejvíce v souladu s tím, po čem je na trhu práce poptávka?

Vzdělávací agentury využívají různých možností monitorování dění na trhu práce - v zásadě je lze rozdělit mezi práci s různými statistickými zdroji a šetřeními, v provádění vlastních analýz, ze sledování požadavků zákazníků v soukromé i firemní sféře, komunikaci s úřady práce a třeba také sledování nabídky konkurence. Velmi důležitou roli zde hraje také přímá komunikace se zástupci majitelů firem a představiteli organizací a úřadů.

Vliv zde určitě má také zaměření dané vzdělávací agentury a její specializace na určité oblasti. Pokud se nějaká z organizací zaměřuje specifickým směrem (v případě mé bakalářské práce se jedná např. o společnost Print Media Academy a.s., bude čerpat i z dalších zdrojů typických pro danou oblast.

Zapomínat nelze ani na vliv velikosti jednotlivých agentur, rozsahu jejich oblastní působnosti a také rozsahu jimi nabízených služeb.

Jednou z často používaných forem (používá se ve všech agenturách, kde jsem provedl rozhovor), je také zpětná vazba získávaná od účastníků kurzů. Kvalitním ukazatelem zde je zejména skutečnost, pokud se účastníci vrací ke stejné agentuře znovu i při uspokojování dalších vzdělávacích potřeb.

Celkově lze ale říci, že odpovědi byly velmi podobné a všechny mnou dotazované společnosti provádějí monitoring trhu práce a poptávky po svých službách zhruba stejným způsobem.

2) Spolupracují poskytovatelé dalšího vzdělávání se školami (pokud není poskytovatelem dalšího vzdělávání škola samotná) a s firemním sektorem?

Nejprve bych se chtěl vyjádřit ke spolupráci s firemním sektorem, který je pro komerčně působící vzdělávací agentury klíčový, což vyplývá i ze získaných odpovědí.

Vzdělávací agentury se snaží firemnímu sektoru vycházet maximálně vstříc, a to až na úrovni osobní individuální komunikace a tvorby kurzů přímo na míru podle potřeb jednotlivých firem, na což jsou speciálně vyčleněni (nebo dokonce i získávání) lektoři a koordinátoři s výbornou znalostí informací potřebných pro oblast, ve které se firma zákazníka pohybuje.

Stejně jako s firemním sektorem spolupracují vzdělávací agentury také se školami (ať již středními, tak i vyššími a vysokými), a to jak státními, tak i soukromými. Úroveň spolupráce je zde však již velmi rozdílná. V některých agenturách se středními školami spolupracují spíše na úrovni výměny informací a vzájemných konzultací, dále pak i na výměnách specializovaných pracovníků (nejčastěji v roli lektorů), někde pak ale i na přípravě kurzů (pro studenty škol i veřejnost) a jedna ze vzdělávacích agentur je dokonce provozovatelem střední školy.

*Ze získaných odpovědí jsem ale nabyl pocit, že spolupráce se školami není pro vzdělávací agentury prioritou a už vůbec není její potenciál využíván na maximální možné úrovni, což je podle mého názoru škoda, protože by to pro obě strany mohlo mít značný kladný přínos.*

### 3) Využití specializovaných informačních portálů v oblasti dalšího vzdělávání ze strany vzdělávacích agentur

Ze získaných odpovědí vyplývá jednoznačně kladný postoj k existenci i přínosu těchto informačních portálů (během rozhovorů jsem se tázal zejména na služby, které poskytuje Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a portál Vzdělávání a práce).

Mezi jejich nejčastěji zmiňované výhody patří možnost získat komplexní soubor informací na jednom místě a relativně jednoduchým a přehledným způsobem. Jedná se také o důležitý zdroj informací o dílčích a celkových kvalifikacích, se souvisejícími požadavky a hodnotícími kritérii. Jedná se o funkční způsob provázání aktuální situace na trhu práce se systémem povolání a kvalifikací. Agentury tyto služby využívají při tvorbě svých kurzů velmi často, dalo by se říci, že několikrát denně.

V současné době je však s nimi (zejména tedy s NSK a NSP) spojena jedna velká nevýhoda. Ta spočívá v tom, že databáze povolání nezahrnuje všechny možné kvalifikace, takže některé prostě v současné době chybějí. V řadě oblastí to může komplikovat činnost a hatí to využití těchto jinak užitečných a přínosných služeb. Další ze stížností pak pramenila ze špatně nastavených standardů vůči realitě a požadavkům trhu. Jako chyba bylo zmíněno také to, že některé kvalifikace se skládají z příliš velkého množství dílčích kvalifikací, což ztěžuje orientaci.

Jako přínos do budoucna je vedle výborného, volně dostupného informačního servisu nejčastěji zmiňován dopad na připravenost absolventů a také odstranění rozdílů ve výstupní kvalitě na straně vzdělávacích zařízení.

### **3.1.2 Vyhodnocení rozhovorů z Úřadů práce**

#### Monitorování trhu práce:

Zde se v poslední době udála změna, protože od 1. dubna 2012 vznikl jeden jediný ÚP (generální ředitelství se sítí krajských poboček) a vše se tedy nyní dělá na krajské a republikové úrovni.

Monitorování dění na trhu práce spočívá zejména ve sledování celé řady analýz (nejčastěji pocházejících od ministerstev), a dále se také sleduje struktura hospodářství a průmyslu v dané oblasti, úroveň nezaměstnanosti atd. a následně se podporují ty profese, kde jsou potřeba zaměstnanci. Na základě těchto informací se pak také vytvářejí rozpočty jednotlivých pracovišť ÚP.

#### Tvorba nabídky a rekvalifikace:

Zejména dle poptávky na trhu práce v dané lokalitě, celorepublikově jsou ale dány obory, po kterých je na trhu práce největší poptávka, a jednotlivá pracoviště ÚP by se měla snažit do nich směřovat co nejvíce uchazečů. Přihlíží se ale také k názoru místních samospráv.

Na krajské úrovni také probíhá spolupráce se sektorovými radami a přihlíží se samozřejmě k požadavkům zaměstnavatelů v daném regionu.

Úřady práce jsou však při výběru vhodných rekvalifikačních kurzů limitovány. Na rozdíl od mylné představy mnoha lidí totiž ÚP přímo žádné kurzy nepřipravují ani nepořádají, ale pouze vybírají z vhodných akreditovaných kurzů, které jsou nabízeny ostatními subjekty. Úřad práce pak individuálně posuzuje případ každého jednotlivého uchazeče a spolu s ním se snaží mu najít nejvhodnější rekvalifikaci tak, aby se co nejvíce zvýšila šance na jeho umístění na trhu práce.

Kromě statistických údajů se samozřejmě používají také prognózy do budoucna. Protože se však trh práce nevyvíjí příliš rychlým tempem a náhlé změny bývají velmi výjimečné, pracuje se spíše v dlouhodobějším horizontu. Kalkuluje se ale samozřejmě i s různými možnými očekáváními se snahou, aby byla reakce vždy co nejpružnější.

Novinkou jsou také tzv. zvolené rekvalifikace," které se využívají v případech, kdy klient požaduje nějakou velmi specifickou rekvalifikaci. Na rozdíl od běžných kvalifikací si může v tomto případě klient sám rozhodnout, u koho vzdělávání proběhne, ale rekvalifikace je proplacena pouze v případě, kdy klient uspěje. V opačném případě musí vzniklé náklady uhradit sám.

#### Informační portály:

Stejně jako ve vzdělávacích agenturách jsem se i na ÚP tázal na využití a přínos tematicky zaměřených webových portálů. Jednoznačnou odpovědí bylo, že tyto portály jsou využívány velmi často a jejich existence velmi výrazně usnadňuje řadu běžných činností, které jsou náplní práce ÚP.

Zmiňovaným problémem byla zejména skutečnost, že mnoho kvalifikací se skládá z velkého množství jednotlivých dílčích kvalifikací, což je nepřehledné, a získání celkové kvalifikace to činí obtížnější. ÚP navíc může každému uchazeči o práci uhradit pouze jednu dílčí kvalifikaci.

Tyto portály jsou také ze strany ÚP hodně propagovány, protože velké množství uchazečů o jejich existenci neví, přestože jim mohou hodně pomoci.

Velkou výhodou by prý bylo, kdyby šlo tyto portály ještě více sjednotit a provázat tak, aby byly všechny potřebné informace skutečně na jednom jediném místě a nemuselo se přecházet mezi více weby a databázemi.

## **3.2 Analýza nabídky a poptávky vzdělávání dospělých v pardubickém kraji**

Součástí mé bakalářské práce je také porovnání nabídky a poptávky ve vzdělávání dospělých, jehož smyslem je zjistit, zdali nabídka vzdělávání odpovídá tomu, po čem je na trhu největší zájem.

### **3.2.1 Analýza nabídky**

Tato analýza vznikala v lednu a únoru 2012. Jako podklady pro analýzu nabídky posloužily informace několika internetových katalogů a asociací, které se zabývají dalším vzděláváním dospělých. Konkrétně se jedná o:

- katalog na stránkách [www.firmy.cz](http://www.firmy.cz)
- katalog dalšího vzdělávání na stránkách [www.nevladky.cz](http://www.nevladky.cz)
- katalog na stránkách [www.hledat.cz](http://www.hledat.cz)
- specializovaný portál kurzy.edumenu.cz
- stránky Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.
- webové stránky Asociace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
- webové stránky Institutu pro další vzdělávání

Pro analýzu nabídky dalšího vzdělávání středními školami jsem využil katalog na stránkách [www.stredniskoly.cz](http://www.stredniskoly.cz).

Kvůli zjednodušení jsem ve výzkumu nepracoval s každým jednotlivým kurzem, který byl každým jednotlivým poskytovatelem nabízen, ale s poskytovateli dalšího vzdělávání jako celkem. Pokud daný poskytovatel nabízel v dané kategorii alespoň jeden kurz, byl do ní zařazen. Někteří poskytovatelé, kteří nabízejí kurzy ve více oblastech, byli proto zařazeni vícekrát. V tomto bodě vzniká rozdíl mezi počtem poskytovatelů a počtem různých nabídek.



## **Rozdělení do kategorií dle zaměření**

Pro potřeby lepšího a přehlednějšího zpracování dat a možnosti vzájemného porovnání nabídky a poptávky jsem rozdělil nabídku vzdělávacích subjektů do následujících kategorií:

- Jazyky
- Finančnictví, účetnictví, daně (vzdělávání v oblasti bankovníctví, daní, účetnictví, aktualizace vyhlášek a zákonů, počítačové kurzy zaměřené na danou problematiku apod.)
- Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti (kategorie sdružující nabídku v oblasti různých druhů komunikace se spolupracovníky, klienty a zákazníky, budování a vedení týmů, motivace apod.)
- Školství, zdravotnictví a sociální oblast (kurzy určené pro pracovníky ve školství, zdravotnictví a sociální oblasti s důrazem kladeným na splnění zákonem daných podmínek)
- Obchod a služby, potravinářství (v této kategorii je shrnuta nabídka kurzů dalšího vzdělávání např. v oblasti pohostinství, vaření, kosmetiky, modeláže nehtů, ale i základních dovedností v oblasti obchodu a služeb)
- Marketing (tato kategorie zahrnuje nabídku v oblasti marketingu, PR, reklamy apod.)
- Počítače, informační technologie (v této kategorii se nacházejí kurzy v oblasti hardwaru i softwaru počítačové techniky, internetu, elektronické komunikace, práce s multimédií apod.)
- Management, administrativa, právo (do této kategorie spadají kurzy reagující na změny ve vyhláškách a zákonech, z oblasti vedení úřední a další firemní administrativy apod.)
- Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví (nabídka kurzů z oblasti manuálních činností a řemesel)

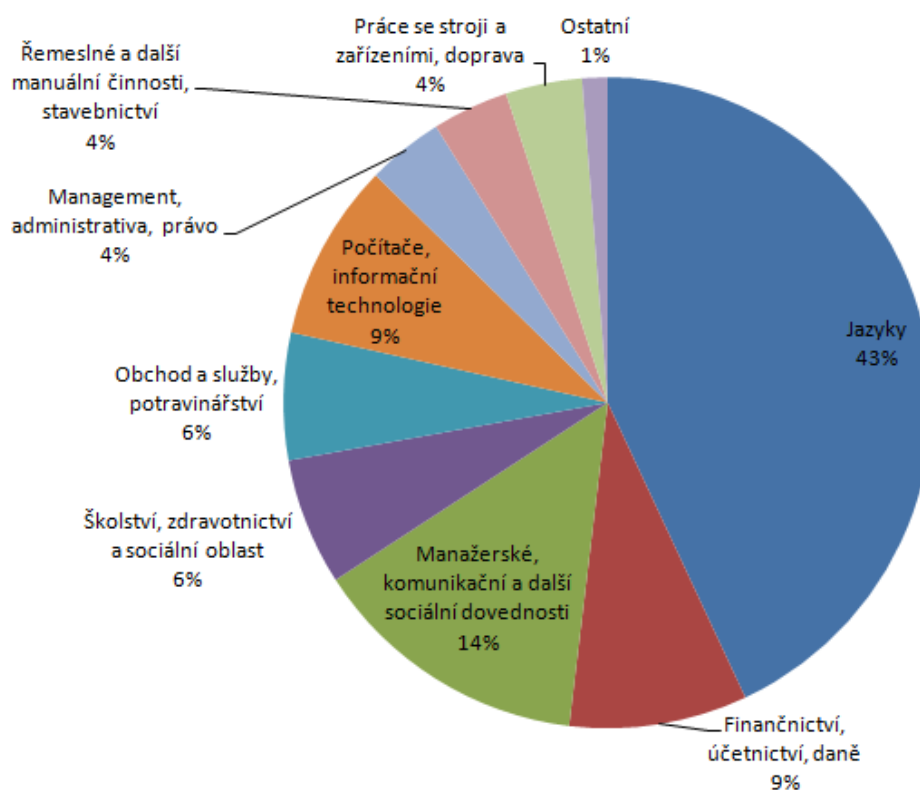
- Práce se stroji a zařízeními, doprava (v této kategorii se nachází nabídka dalšího vzdělávání v oblasti dopravy a manipulace a obsluhy složitějších mechanických, strojních a dalších zařízení)
- Kontrola kvality, bezpečnost práce, ekologie (kurzy určené pro další vzdělávání v oblastech ekologie, životního prostředí, bezpečnosti práce, kontroly kvality atd.)
- Veřejná správa (kurzy specializované pro pracovníky veřejné správy)
- Ostatní (kategorie ostatní zahrnuje kurzy z více oblastí, které nebylo možné zařadit pod jinou hlavičku. Jedná se např. o kurzy z oblasti letectví, obrany, zemědělství apod.)

### **3.2.2 Výsledky analýzy**

Vzdělávání dospělých je poskytováno jak právníckými, tak fyzickými osobami. Veškeré statistiky tak uvádím nejprve rozdělené podle tohoto schématu, nakonec v součtu. Zcela mimo tyto dvě skupiny jsem zařadil také nabídku vzdělávání pro dospělé realizovanou prostřednictvím středních a vyšších škol (nejčastěji se jedná o rekvalifikace a možnost získání dílčích či úplných nových kvalifikací).

Tabulka č. 3: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany fyzických osob (bez právního statutu) (zdroj: vlastní výzkum):

Kategorie	Výskyt kategorie
Jazyky	34 (26,86 %)
Finančnictví, účetnictví, daně	7 (5,53 %)
Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti	11 (8,69 %)
Školství, zdravotnictví a sociální oblast	5 (3,95 %)
Obchod a služby, potravinářství	5 (3,95 %)
Počítače, informační technologie	7 (5,53 %)
Management, administrativa, právo	3 (2,37 %)
Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví	3 (2,37 %)
Práce se stroji a zařízeními, doprava	3 (2,37 %)
Ostatní	1 (0,79 %)
<b>Celkem nabídek</b>	<b>79</b>
<b>Celkem fyzických osob</b>	<b>62</b>



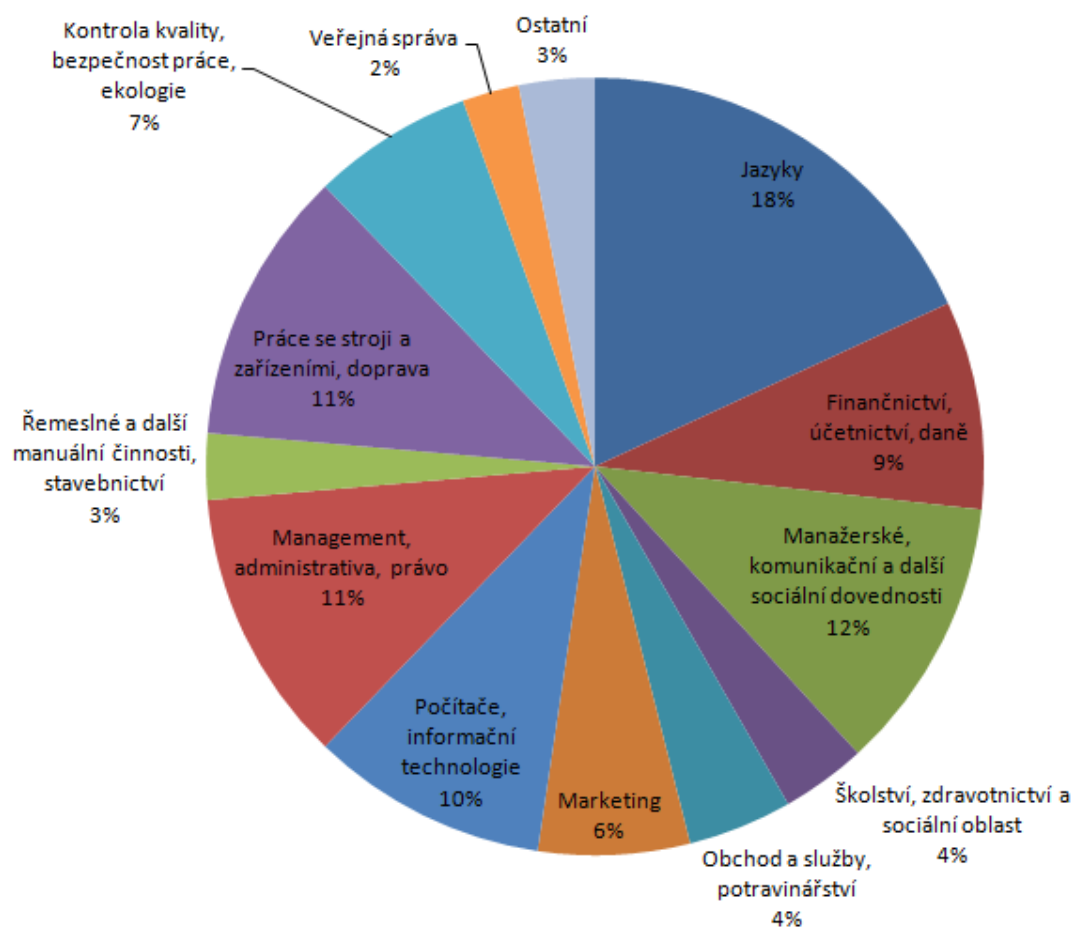
Graf č. 2: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany fyzických osob (bez právního statutu) (zdroj: vlastní výzkum)

Celkem se jedná o 79 různých možností vzdělávání od celkem 62 různých poskytovatelů. Tato čísla se rozcházejí z toho důvodu, že někteří poskytovatelé své služby spadající do několika více uvedených kategorií.

Tabulka č. 4 - Nabídka dalšího vzdělávání ze strany právnických osob (zdroj: vlastní výzkum):

Kategorie	Výskyt kategorie
Jazyky	46 (17,94 %)
Finančnictví, účetnictví, daně	22 (8,58 %)
Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti	29 (11,31 %)
Školství, zdravotnictví a sociální oblast	9 (3,51 %)
Obchod a služby, potravinářství	11 (4,29 %)
Marketing	16 (6,24 %)
Počítače, informační technologie	25 (9,75 %)
Management, administrativa, právo	29 (11,31 %)
Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví	7 (2,73 %)
Práce se stroji a zařízeními, doprava	29 (11,31 %)
Kontrola kvality, bezpečnost práce, ekologie	17 (6,63 %)
Veřejná správa	6 (2,34 %)
Ostatní	8 (3,12 %)
<b>Celkem nabídek</b>	<b>254</b>
<b>Celkem fyzických osob</b>	<b>153</b>

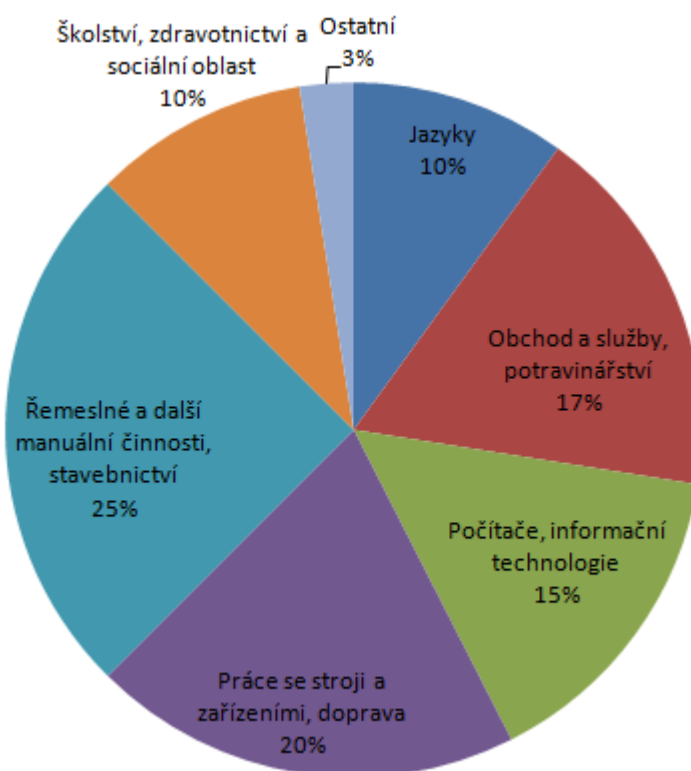
Graf č. 3: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany právnických osob (zdroj: vlastní výzkum)



Celkem se jedná o 254 různých možností vzdělávání od celkem 153 různých poskytovatelů. Tato čísla se rozcházejí z důvodu, protože někteří poskytují své služby spadající do několika výše uvedených kategorií.

Tabulka č. 5 - Nabídka dalšího vzdělávání ze strany středních a vyšších odborných škol (zdroj: vlastní výzkum)

Kategorie	Výskyt kategorie
Jazyky	4 (10 %)
Obchod a služby, potravinářství	7 (17,5 %)
Počítače, informační technologie	6 (15 %)
Práce se stroji a zařízeními, doprava	8 (20 %)
Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví	10 (25 %)
Školství, zdravotnictví a sociální oblast	4 (10 %)
Ostatní	1 (2,5 %)
<b>Celkem nabídek</b>	<b>40</b>
<b>Celkem středních škol</b>	<b>27</b>



Graf č. 4: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany středních a vyšší odborných škol (zdroj: vlastní výzkum)

Další vzdělávání nabízí v pardubickém kraji 27 různých středních škol a učilišť. Některé z těchto škol nabízejí své služby ve více kategoriích, proto u

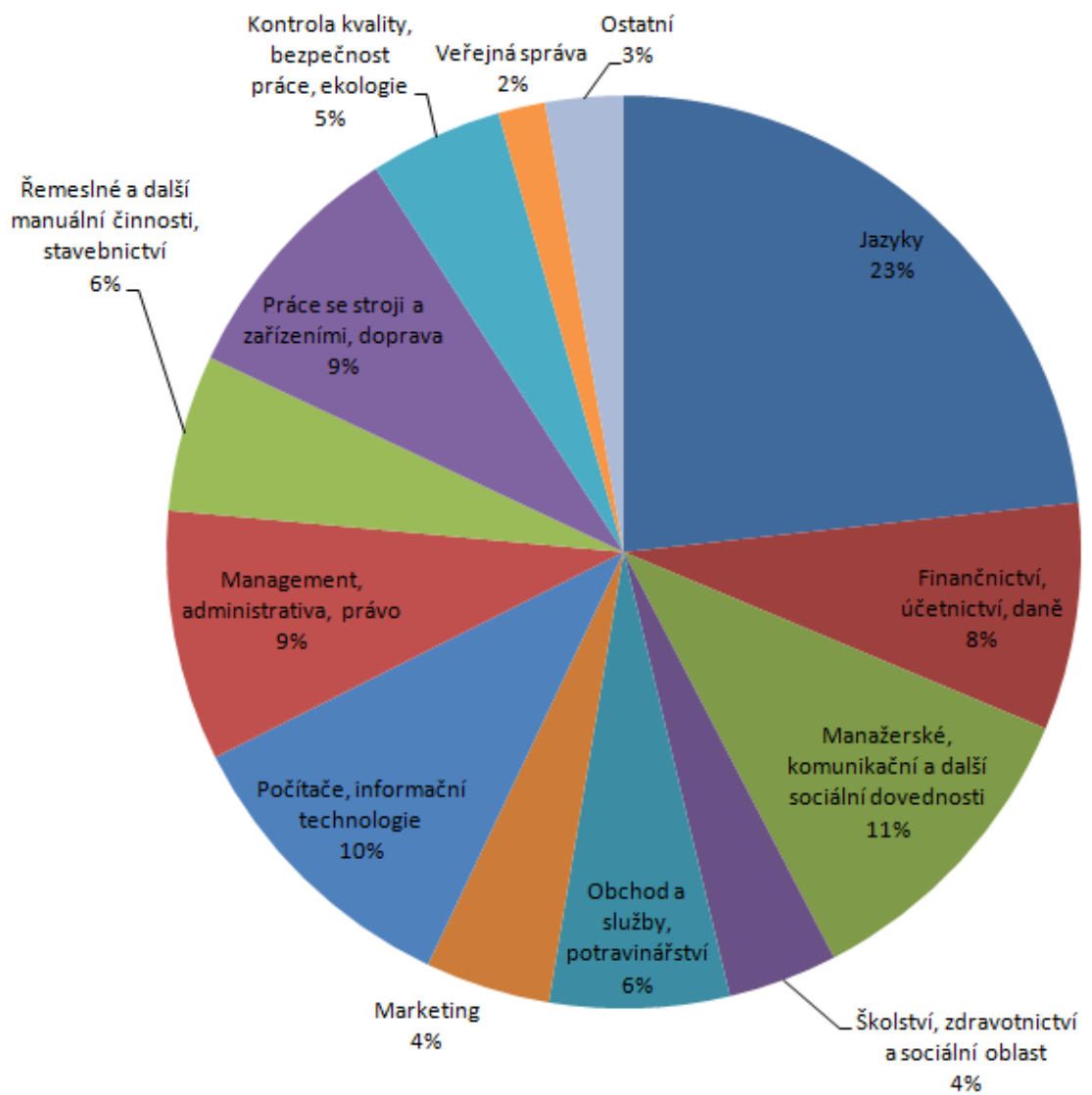
nich mohou potenciální zákazníci vybírat ze 40 různých oblastí dalšího vzdělávání.

### Nabídka vzdělávání dospělých - autoškoly

Poměrně specifickou kategorií tvoří autoškoly, které však mohou v různých případech při hledání, snaze o udržení či změně zaměstnání hrát důležitou roli. Ve mnou zkoumaných zdrojích se mi podařilo nalézt celkem 65 různých autoškol, které kromě běžných kurzů nabízely také přezkoušení, revize, možnost získání profesionálních oprávnění apod.

Kategorie	F.O.	P.O.	Školy	Celkem nabídek
Jazyky	34	46	4	<b>84 (23,27 %)</b>
Finančnictví, účetnictví, daně	7	22	0	<b>29 (8,03 %)</b>
Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti	11	29	0	<b>40 (11,08 %)</b>
Školství, zdravotnictví a sociální oblast	5	9	0	<b>14 (3,88 %)</b>
Obchod a služby, potravinářství	5	11	7	<b>23 (6,37 %)</b>
Marketing	0	16	0	<b>16 (4,43 %)</b>
Počítače, informační technologie	7	25	6	<b>38 (10,53 %)</b>
Management, administrativa, právo	3	29	0	<b>32 (8,86 %)</b>
Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví	3	7	10	<b>20 (5,54 %)</b>
Práce se stroji a zařízeními, doprava	3	29	0	<b>32 (8,86 %)</b>
Kontrola kvality, bezpečnost práce, ekologie	0	17	0	<b>17 (4,71 %)</b>
Veřejná správa	0	6	0	<b>6 (1,66 %)</b>
Ostatní	1	8	1	<b>10 (2,77 %)</b>

Tabulka č. 6: Celkové výsledky analýzy dalšího vzdělávání (zdroj: vlastní výzkum):



Graf č. 5: celková podoba nabídky dalšího vzdělávání v pardubickém kraji



### 3.2.3 Analýza poptávky

Analýzu poptávky jsem se rozhodl porovnat se strukturou volných pracovních míst, kterou zveřejňuje na svých webových stránkách Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Protože ministerstvo nezveřejňuje údaje zvlášť pro jednotlivé kraje, ale pouze po okresech, musel jsem údaje o pardubickém kraji získat prostřednictvím sečtení údajů pro všechny čtyři okresy pardubického kraje (Pardubice, Chrudim, Ústí nad Orlicí, Svitavy).

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese v pardubickém kraji:<sup>33</sup>

Kategorie CZ - ISCO	Ústí n. Orl.	Svi.	Pce.	Chr.	Celkem
Zákonodárci a řídicí pracovníci	22	5	20	11	<b>58</b>
Specialisté	45	33	95	29	<b>202</b>
Techničtí a odborní pracovníci	132	119	158	87	<b>496</b>
Úředníci	15	24	74	18	<b>131</b>
Pracovníci ve službách a prodeji	51	66	126	27	<b>270</b>
Zemědělství, lesnictví, rybářství	5	1	3	5	<b>14</b>
Řemeslníci a opraváři	161	133	153	189	<b>636</b>
Obsluha strojů a zařízení, montéři	163	46	333	33	<b>575</b>
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	21	99	96	11	<b>227</b>

Tabulka č. 7: Analýza neobsazenosti pracovních míst (zdroj:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>)

V tomto bodě jsem stál před dalším rozhodnutím - zdali dále pracovat se všemi kategoriemi, nebo některé z nich vyřadit, protože je pro jejich vykonávání nutné jiné vzdělávání, než kterého je možné dosáhnout prostřednictvím dalšího profesního vzdělávání. Nakonec jsem se po prostudování dané problematiky rozhodl vyřadit první tři kategorie, tedy "**Zákonodárci a řídicí pracovníci, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci.**" Pro výkon těchto pozic je

<sup>33</sup> Portál MPSV - Nabídka a poptávka na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>>

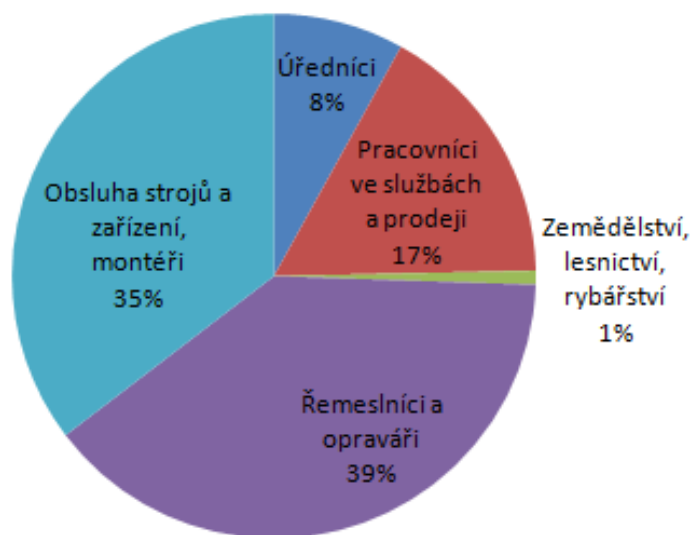
nutné specializované vzdělání, které je nutné získat na vyšší či vysoké škole či prostřednictvím jiných specializovaných studií. Stejně tak jsem se rozhodl z dalšího postupu vyřadit také poslední skupinu - "**Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,**" Kde se dá očekávat, že další vzdělávání nejspíše nebude prioritou a ani nebude vyžadováno.

Po úpravách tedy vypadají data, se kterými budu dále pracovat, takto:

Kategorie CZ - ISCO	Ústí n. Orl.	Svi.	Pce.	Chr.	Celkem
Úředníci	15	24	74	18	<b>131</b>
Pracovníci ve službách a prodeji	51	66	126	27	<b>270</b>
Zemědělství, lesnictví, rybářství	5	1	3	5	<b>14</b>
Řemeslníci a opraváři	161	133	153	189	<b>636</b>
Obsluha strojů a zařízení, montéři	163	46	333	33	<b>575</b>

Tabulka č. 8: Upravená analýza neobsazenosti pracovních míst (zdroj:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>)



Graf č. 6: znázornění poptávky po pracovních v pardubickém kraji (zdroj: vlastní výzkum)

Výsledkem analýzy poptávky je tedy zjištění, že nejvíce pracovních pozic, na které je možné pro doposud nekvalifikované uchazeče dosáhnout

prostřednictvím dalšího vzdělávání, je v oblasti **řemeslné činnosti a opravářů, obsluhy strojů a zařízení, montérů, pracovníků ve službách a úředníků.**

### 3.2.4 Porovnání nabídky a poptávky

Dalším krokem, který jsem se rozhodl provést, je z celkové analýzy nabídky dalšího vzdělávání vyřadit jazyky. Ty jsou dnes sice velmi žádané a potřebné, nejsou však součástí kategorií CZ-ISCO (= národní statistická klasifikace zaměstnání vypracovaná na základě mezinárodního standardu International Standard Classification of Occupations ISCO-08<sup>34</sup>), se kterými pracuje statistický úřad (a MPSV), potažmo i já v analýze poptávky (volných míst), a zkreslovaly by tak výsledek.

Celkové výsledky analýzy nabídky oprostěné o nabídku jazyků a seřazené dle četnosti vypadají takto:

Kategorie	F.O.	P.O.	Školy	Celkem nabídek
Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti	11	29	0	<b>40</b>
Počítače, informační technologie	7	25	6	<b>38</b>
Management, administrativa, právo	3	29	0	<b>32</b>
Práce se stroji a zařízeními, doprava	3	29	0	<b>32</b>
Finančnictví, účetnictví, daně	7	22	0	<b>29</b>
Obchod a služby, potravinářství	5	11	7	<b>23</b>
Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví	3	7	10	<b>20</b>
Kontrola kvality, bezpečnost práce, ekologie	0	17	0	<b>17</b>
Marketing	0	16	0	<b>16</b>
Školství, zdravotnictví a sociální oblast	5	9	0	<b>14</b>
Ostatní	1	8	1	<b>10</b>
Veřejná správa	0	6	0	<b>6</b>

Tabulka č. 9: Celkové výsledky analýzy (bez výuky jazyků) (zdroj: vlastní výzkum)

<sup>34</sup> Český statistický úřad. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/>>

**Porovnání nabídky dalšího vzdělávání a poptávky (struktury vzdělávání a volných pracovních míst):**

<b>Nabídka</b>	<b>Poptávka</b>
Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti	Řemeslníci a opraváři
Počítače, informační technologie	Obsluha strojů a zařízení, montéři
Management, administrativa, právo	Pracovníci ve službách a prodeji
Práce se stroji a zařízeními, doprava	Úředníci
Finančnictví, účetnictví, daně	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Obchod a služby, potravinářství	
Řemeslné a další manuální činnosti, stavebnictví	

Tabulka č. 10: Porovnání nabídky a poptávky (zdroj: vlastní výzkum)

**Vyhodnocení**

Určitý rozpor je zde vidět. Na prvních místech nabídky se nacházejí Manažerské, komunikační a další sociální dovednosti spolu s počítači a informačními technologiemi následovanými managementem, administrativou a právem.

*Podle mého názoru se to však dá pochopit. Tyto tři oblasti se totiž dají považovat za interdisciplinární, protože většina z nich je využitelná (nebo dokonce vyžadovaná) všemi možnými povoláními a pozicemi napříč pracovním trhem (a často dnes i v běžném životě - např. právní znalosti nebo práce s počítačem). Dále se také dnes jedná o žádané a atraktivní oblasti a lidé za ně neváhají zaplatit. Je proto logické, že se poskytovatelé vzdělávání - jakožto ekonomické subjekty - snaží preferovat právě tyto kategorie.*

Poptávce vévodí řemeslníci a opraváři následovaní obsluhou strojů a zařízení, montéry a následně pracovníky ve službách a prodeji. A právě obory vzdělávání mířící do těchto oblastí se nachází na dalších místech v nabídce dalšího profesního vzdělávání!

Pokud tedy přihlédneme k trendům současné doby a zákonu ekonomického myšlení, dá se říci, že nabídka dalšího vzdělávání velmi dobře

pokrývá potřeby poptávky. Až na specifické případy by si měl být tedy každý, kdo má zájem o práci v některém z nejčastěji poptávaných oborů, schopen sehnat adekvátní vzdělávání podle svých potřeb tak, aby se uplatnil.

### **3.3 Popis a využití specializovaných informačních portálů v oblasti dalšího vzdělávání**

V České republice funguje hned několik specializovaných internetových portálů, které se problematikou dalšího vzdělávání zabývají. Tyto portály jsou určeny jak pro zájemce o další vzdělávání, tak i pro úřady práce, vzdělávací agentury, školy i další instituce.

Zájemci o další vzdělávání mohou pomoci odhalit, na co by se měl při snaze o svůj další rozvoj zaměřit a pomohou mu přímo také nalézt i konkrétní kurzy včetně místa a termínu konání, požadavků na znalosti, cen apod. Kromě toho mu přinesou i řadu dalších důležitých informací o současném systému dalšího vzdělávání, trendech, novinkách apod.

Institucím mohou pomoci při tvorbě jejich nabídky, aby odpovídala zákonem daným normám, mohou pomoci při tvorbě obsahu jejich kurzů, pomohou s rozšířením nabídky mezi občany apod. Také jsou pro ně cenným zdrojem řady podstatných informací, které zde mohou nalézt na jednom místě v relativně ucelené, navzájem provázané podobě.

Na dalších stránkách se budu věnovat těmto portálům:

- DAT CZ
- Národní soustava kvalifikací
- Národní soustava povolání
- Integrovaný systém typových pozic
- Vzdělávání a práce
- Portál dalšího vzdělávání PVV (zaměřený na Pardubický kraj)

*(Při sestavování seznamu portálů jsem se nechal inspirovat i z odpovědí získaných při rozhovorech ve vzdělávacích agenturách a na ÚP, které jsem uskutečnil.)*

## **Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání**

**Internetová adresa:** eu-dat.cz

**Provozovatel:** Trexima, spol. s.r.o.

**Popis:** Databáze vzdělávacích agentur a vzdělávacích akcí určená pro uživatele, kteří vyhledávají možnost, kde a jak si rozšířit nebo doplnit svou kvalifikaci. Zdrojem dat jsou vzdělávací agentury.

Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání přináší svým uživatelům tyto základní možnosti:

- Přehled společností s možností vyhledávání dle regionů nebo dle zadaného textového řetězce, případně je možné také procházet seznam všech agentur seřazených abecedně
- Vyhledávání akcí nebo společností s možností podrobného zadání řady kritérií (jméno akce, typ akce, termín akce, region, určení zdali se jedná o rekvalifikaci a dle jakého zákona, určení, zdali se jedná o další akreditaci a dle jakého zákona, cílová skupina, vyhledání dle dílčích kvalifikací, případně také dle jazyka, ve kterém bude výuka probíhat)

Po zadání požadovaných kritérií dostaneme seznam vyhovujících akcí, ze kterých si můžeme dále vybírat. Pokud nám některý z kurzů vyhovuje, dostaneme se po jeho označení k řadě dalších doplňujících údajů rozdělných do několika sekcí:

- Podrobné informace o akci (název akce, identifikační číslo, témata akce, další informace o akci, způsob výuky, údaje o rekvalifikaci, místo konání, cena, datum, doba trvání apod.)
- Doplňkové informace (zaměření akce v číselníku dalšího vzdělávání, dílčí kvalifikace, cílová skupina akce, vstupné požadavky, způsob ukončení akce, informace o certifikátu, informace o kvalifikačním dokladu)

- Poskytovatel (název subjektu, adresa, kontaktní informace)
- Rekvalifikace (informace o akreditaci, doba platnosti akreditace apod.)

### **Národní soustava kvalifikací**

**Adresa:** [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz)

**Provozovatel:** Národní ústav pro vzdělávání a Trexima, spol. s.r.o.

**Popis:** Webový portál, jehož hlavním smyslem je přiblížit veřejnosti koncept dalšího vzdělávání, kdy je možné uznávat jednotlivé kvalifikace dle zákona č. 179/2006, aniž by člověk měl dokončené řádné vzdělání - roli zde hrají skutečné znalosti a dovednosti, nikoli způsob, jak je člověk získal. Každý, kdo má zájem si doplnit svou kvalifikaci, si zde může najít obor, o který má zájem a přesně si zjistit, co vše musí udělat, aby kvalifikaci získal.

Vyhledávat je zde možné skrze kategorie (skupiny oborů) nebo běžné pole pro textové vyhledávání.

Pokud si zde tedy prostřednictvím jedné z těchto dvou možností vyhledáme pro nás zajímavou kvalifikaci - na obrázku níže se jedná o "Manažera kvality," dozvíme se nejen požadované způsobilosti, ale také organizace, kde je možné složit zkoušku, abychom tuto kvalifikaci získali.



## Manažer kvality (kód: 62-001-T)

Autorizující orgán: [Ministerstvo průmyslu a obchodu](#)  
Skupina oborů: [Ekonomie \(kód: 62\)](#)  
Povolání: [Manažer kvality](#)

Platnost standardu: od 31.8.2010 do neomezeně

### Odborná způsobilost



Kliknutím na název odborné způsobilosti se zobrazí kritéria, kterými se způsobilost hodnotí a ověřuje. Podrobnější informace naleznete v hodnoticím standardu.

Název	Úroveň
▼ Uplatňování principů managementu kvality	7
<p><b>Kritéria hodnocení   Způsob ověření</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Prokázat znalost obecných principů a procesů managementu jako rozhodování, plánování, organizování, řízení lidských zdrojů a hodnocení; použít a aplikovat principy a vysvětlit jiným   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Definovat zásady managementu kvality, význam systémového přístupu, roli kvality ve společnosti (kvalita života), roli manažerů kvality, jejich postavení v organizaci   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Prokázat chápání kvality na různých stupních vzniku produktu (od návrhu po službu spojené s produktem a zlepšování), popsat zásady moderního přístupu ke kvalitě, zásady TQM, systémy kvality   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Rozhodnout o výběru vhodného přístupu aplikace principů managementu kvality a hodnotit dosažené výsledky; prosazovat a aplikovat systémový přístup   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Aplikovat v praxi přijatou politiku kvality a strategii; přijímat, diversifikovat a hodnotit cíle kvality (na všech úrovních řízení)   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Vytvořit funkční organizační strukturu odpovědností, úkolů a kompetencí v managementu kvality   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Navrhnout, vybudovat a zlepšovat systém managementu kvality, aplikovat systémový přístup řízení organizací, popsat úlohu vrcholového vedení   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Navrhnout a aplikovat vhodné postupy pro dosažení přijatých požadavků kvality na základě managementu procesů   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Navrhnout dosažení kompatibility s jinými systémy managementu   Test + ústní s písemnou přípravou</li><li>Navrhnout a aplikovat zásady managementu kvality v: marketingu, návrhu, zpracování produktu, prodeji, servisu, distribuci, auditování (zákaznické audity, audity třetí stranou, audit procesu – systému – výrobku)   Test + ústní s písemnou přípravou</li></ul> <p><a href="#">Skrýt</a></p>	
► Organizace systému managementu kvality	7
► Uplatňování principů řízení procesů	7
► Management zdrojů	7

Obrázek č. 6: Kvalifikace "Manažer kvality" (zdroj: [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz))

### Národní soustava povolání

**Adresa:** <http://www.nsp.cz/>

**Provozovatel:** Svaz průmyslu a dopravy České republiky Hospodářská komora České republiky, TREXIMA, spol. s r. o.

**Popis:** Národní soustava povolání je volně přístupná databáze, která reálně odráží aktuální situaci na trhu práce. NSK ve spolupráci se sektorovými radami shromažďuje a zaznamenává požadavky na jednotlivá dnes vykonávaná povolání a dále je zpracovává do potřebné podoby. Úkolem projektu je přinést souhrnné informace o všech kvalifikačních požadavcích, které by se měly následně promítnout do všech úrovní vzdělávání.

Důležitou partnerskou roli zde hrají kromě Sektorových rad také samotní zaměstnavatelé, díky kterým by měly být požadavky na jednotlivá povolání reálné a aktuální.

Portál NSP se dělí do čtyř hlavních sekcí - Katalog, Informace o NSP, Databáze Kompetencí a Sektorové rady:

- Účel sekce "Informace o NSP" je zřejmý - zde si může kdokoli zjistit o portálu více informací a aktualit.
- Sekce sektorové rady přináší informace o tom, co to sektorové rady jsou, k čemu jsou dobré, a jakou roli hrají v rámci projektu Národní soustava polování.

Vzhledem k zaměření mé bakalářské práce nás však budou nejvíce zajímat sekce "Katalog" a "Databáze kompetencí."

Sekci **Katalog** je možné procházet dvěma možnými způsoby. Prvním způsobem je její procházení dle Odborných směrů, což je relativně jemné dělení dle různých odvětví hospodářství, druhým je pak procházení katalogu prostřednictvím kategorií CZ-ISCO (toto dělení není tak podrobné). Prostřednictvím obou kategorií se ale dopracujeme ke stejnému výsledku - totiž konkrétnímu povolání a jeho detailnímu popisu.

### **Příklad popisu povolání "Daňový referent"**

Mezi úvodními informacemi je možné kromě stručného popisu pracovní pozice dále zjistit také údaje o odvětví, do kterého daná pozice spadá, odborný směr, nadřazené povolání, příbuzné typové pozice nebo také kvalifikační úroveň dle NSP.

## Daňový referent

Daňový referent je kvalifikovaný pracovník provádějící jednotlivé úkony sloužící ke zjišťování, výpočtu a placení daní včetně zajišťování příslušné agendy.

Odborný směr:	<a href="#">Ekonomika</a>
Odborný podsměr:	ekonomika
Nadřazené povolání:	<a href="#">Ekonom</a>
Příbuzné typové pozice:	<a href="#">Celní deklarant</a>   <a href="#">Cenař</a>   <a href="#">Fakturant</a>   <a href="#">Finanční referent</a>   <a href="#">Mzdový referent</a>   <a href="#">Operátor účetní informační soustavy</a>   <a href="#">Plánovač</a>   <a href="#">Pokladník</a>   <a href="#">Pracovník pohledávek</a>   <a href="#">Rozpočtář</a>   <a href="#">Účetní</a>
Kvalifikační úroveň:	Kvalifikační úroveň NSP 4
Alternativní názvy:	Tax specialist

Obrázek č. 7: Popis povolání "Daňový referent" (zdroj: www.nsp.cz)

Dále se zde nachází podrobný popis pracovní činnosti, údaje o aktuální mzdě dle CZ-ISCO a pracovní podmínky.

Z hlediska bakalářské práce nejdůležitější částí popisu jednotlivých pozic jsou však kvalifikační požadavky. Ty jsou dále ještě rozděleny na Odbornou přípravu a certifikáty, měkké kompetence, obecné dovednosti, odborné znalosti a odborné dovednosti.

Nevýhodou je, že katalog ještě není kompletně dokončený, a některé informace zde v současné době chybí.

V **databázi kompetencí** je možné najít podrobně rozpracovaný popis jednotlivých požadavků, které jsou používány u charakteristiky jednotlivých pracovních pozic (v sekci Katalog) a také v rámci Národní soustavy kvalifikací (ke které se dostaneme na následujících stránkách).

Databáze je opět rozdělena do kategorií (Měkké dovednosti, Obecné dovednosti a Odborné znalosti), které se dále dělí na úrovně a podúrovně. Vše je zde přehledně zobrazeno a podrobně popsáno, tudíž by nikdo neměl mít problémy si dohledat veškeré potřebné informace.

## Měkké kompetence

### a01 Efektivní komunikace

#### Úroveň 0

- formulování myšlenek jak v písemné, tak ústní podobě je značně problematické
- schopnost naslouchat druhým je omezená
- předávání informací ostatním je nahodilé, sporadické a kusé

#### Úroveň 1

- formulování myšlenek, zejména v písemné podobě, je pro něj obtížné
- mívá problémy s nasloucháním
- informace předává ostatním pouze na vyžádání
- jeho reakce na nečekané situace nelze předvídat

#### Úroveň 2

- v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě
- naslouchá ostatním bez větších obtíží
- sdílí informace
- reaguje přiměřeně na vzniklou situaci
- jeho komunikace není vždy přesvědčivá

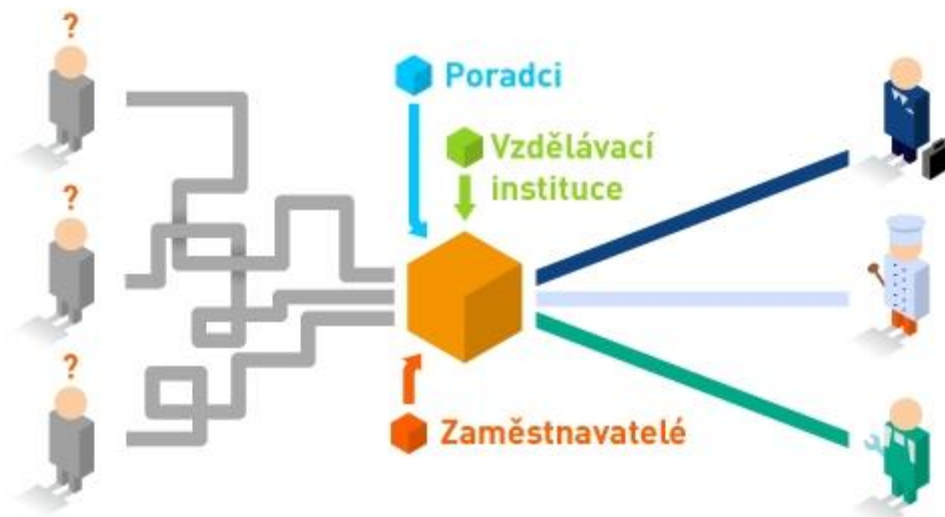
Obrázek č. 8: Měkké kompetence (zdroj: [www.nsp.cz](http://www.nsp.cz))

### Vzdělávání a práce

**Adresa:** [www.vzdelavaniaprace.cz](http://www.vzdelavaniaprace.cz)

**Provozovatel:** Národní ústav odborného vzdělávání

**Popis:** Webové stránky Vzdělávání a práce vznikly v rámci projektu Rozvoj a implementace NSK (<http://www.nuov.cz/nsk2>), za kterým stojí Národní ústav pro vzdělávání, a jeho hlavním úkolem je hledat organizační a technické přístupy, jak díky informacím od partnerů projektu ze světa práce a vzdělávání pomoci lidem na cestě k nové práci či vyšší kvalifikaci.



Obrázek č. 9: Schéma vzdělávání a práce (zdroj: [www.vzdelavaniaprace.cz](http://www.vzdelavaniaprace.cz))

Podle tvůrců projektu by měl web usnadnit přístup k:<sup>35</sup>

- novým znalostem a dovednostem, které si osvojíte v nabídnutých vzdělávacích kurzech
- novému dokladu o kvalifikaci, který má celostátní platnost a stvrzuje, že svou práci dělat opravdu umíte
- zaměstnavatelům, kteří čekají na pracovníky s vaší kvalifikací
- specializovaným poradcům
- zdrojům informací o vaší profesi
- získávání referencí
- tipům nebo zkušenostem lidí, kteří řešili podobnou situaci jako vy
- možnostem vzájemné komunikace a vytváření vztahů mezi všemi, kteří se na našem portálu setkají

<sup>35</sup> Sekce o Portálu Vzdělávání a práce. Dostupné z WWW: <http://www.vzdelavaniaprace.cz/oProjektu.html> />

Portál Vzdělávání a práce je v současné době stále ve fázi vývoje, vznikl v roce 2011 a dokončen by měl být v roce 2015. V současné době tedy ne vše funguje tak, jak by mělo, nejsou zde všechny informace, které budou postupem času přibývat, a zatím nefunguje propojení se všemi plánovanými subjekty.

Mezi další plánované kroky patří např. propojení se systémem národní soustavy kvalifikací, s aktéry trhu práce a dalšími organizacemi.

Uživatel má možnost vyhledávat informace, které ho zajímají, ve čtyřech různých kategoriích, kterými jsou:

- kvalifikace
- kurzy
- zkoušky
- volná místa

V sekci **kvalifikace** se zájemce dozví všechny potřebné znalosti a dovednosti, které je potřeba splňovat, aby mohl získat zkoušku potřebnou pro vykonávání žádané profese. Veškeré potřebné znalosti a dovednosti jsou seřazeny v přehledném seznamu, včetně všech sledovaných kritérií a způsobu jejich vyzkoušení a hodnocení.

## Příklad pro zájemce o zkoušku z kvalifikace "Kuchař expedient:"

### ***Kuchař expedient***

*Ke zkoušce z této kvalifikace je potřeba umět:*

<input type="checkbox"/> <b>Regenerace pokrmů</b>	
kritéria hodnocení	ověření
Použít vhodnou technologii včetně zařízení (např. ohřev v mikrovlnné troubě, konvektomatu, na sporáku)	Praktické předvedení
Zvolit a použít technologický postup přípravy podle typu pokrmu	Praktické předvedení
Regenerovat zchlazené a zmrazené pokrmy podle hygienických zásad	Praktické předvedení
Zvolit vhodnou technologii včetně zařízení (např. ohřev v mikrovlnné troubě, konvektomatu, na sporáku)	Praktické předvedení
<input type="checkbox"/> Volba postupu práce	
<input type="checkbox"/> Nakládání s inventářem	

Obrázek č. 10: Požadavky ke zkoušce ke kvalifikaci "Kuchař Expedient" (zdroj: [www.vzdelavaniaprace.cz](http://www.vzdelavaniaprace.cz))

Pokud si uchazeč myslí, že vše potřebné zná a umí, může se ihned nechat vyzkoušet. S tím, kde může zkoušku vykonat, mu napomůže sekce **Zkoušky**. V této sekci je pak možné vyhledávat podle zadaného textového řetězce a výsledky dále upravovat zadáním místa, kde by měla zkouška proběhnout (lze nastavit i případnou tolerovanou vzdálenost) nebo oboru.

V případě, že uchazeč zjistí, že potřebuje některé znalosti či dovednosti doplnit, přejde ve vyhledávání do sekce **Kurzy**. I v této sekci je pak možné vyhledávat podle zadaného textového řetězce a výsledky dále upravovat

zadáním místa, kde by měl kurz proběhnout (lze nastavit i případnou tolerovanou vzdálenost) nebo oboru.

Pokud zájemce zkoušku úspěšně splní (případně i pokud ji splnit již dříve), může přejít do sekce **Volná místa**, která mu pomůže s hledáním zaměstnavatele.

### **Integrovaný systém typových pozic**

**Internetová adresa:** [www.istp.cz](http://www.istp.cz)

**Provozovatel:** TREXIMA, spol. s r. o.

**Popis:** Webový portál integrovaný systém typových pozic je předposledním z webových portálů, kterým se budu ve své bakalářské práci věnovat. Dá se říci, že oproti dříve zmiňovaným stránkám již nepřináší mnoho nového a s některými z nich je dokonce přímo propojen. Přesto si ale určitě prostor na stránkách této bakalářské práce zaslouží.

Stejně jako na předchozích webových stránkách může potenciální uchazeč o (novou) práci hledat nejen dostupné kurzy, ale najde zde i informace o tom, co jeho "vytoužené" pracovní místo bude obnášet. Přímo odsud je také možné vyhledávat volná místa a prohledávat databázi středních škol (se vzděláváním dospělých).

Vedle toho se hned na úvodní stránce v přehledné formě nacházejí odkazy na další důležité weby - Jobtip (poradce při výběru povolání), NSP (více informací o povoláních), DAT CZ (databáze dalšího vzdělávání) a Katalog pracovních míst.

Důležitou roli zde opět hraje vyhledávání. To je v tomto případě rozděleno do celkem oddílů (Volná místa, Kurzy, Dílčí kvalifikace, Povolání, Střední školy a VOŠ) s tím, že je možné vyhledávat dle zadaného názvu nebo podle místa konání.

Sekce Volná místa ihned zobrazí seznam aktuálních volných míst, sekce Kurzy odkáže na seznam aktuálních kurzů, který je přebrán z databáze Dat CZ, sekce Dílčí kvalifikace odkazuje na informace z webu Národní soustava



kvalifikací, sekce povolání odkazuje na Národní soustavu povolání a přebírá údaje z Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce ([www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz)).

Portál jako takový tedy v zásadě nepřináší oproti výše zmiňovaným nic výrazně nového, jeho výhodou je ovšem skutečnost, že se z jeho hlavní stránky uživatel dostane k řadě důležitých informací, které se mu rozhodně budou hodit. Bod by tedy získal za to, že uživatel nemusí navštěvovat více různých webových stránek, ale vše najde jednoduše a pohodlně na jednom místě. A to je výhodné zejména v případě uchazečů, kteří nemají na internetu takové zkušenosti a znalosti.

#### **Portál dalšího vzdělávání**

**Adresa:** [www.dvpk.cz](http://www.dvpk.cz)

**Provozovatel:** Pardubická výstavní a veletržní spol., s.r.o.

**Popis:** Tento portál se od několika předchozích poněkud liší, přesto si zde zcela jistě zaslouží své místo. Na rozdíl od ostatních se totiž zaměřuje pouze na Pardubický kraj, konkrétněji na školy a jejich nabídku dalšího vzdělávání a rekvalifikačních kurzů.

Zřizovatelem portálu je Pardubická výstavní a veletržní spol., s.r.o. a jeho partnerem **Centrum uznávání a celoživotního učení Pardubického kraje, o.p.s. (Společnost založená 22 středními školami pardubického kraje, která má za úkol realizaci, monitoring a propagaci dalšího vzdělávání a důrazem na získávání a uznávání dílčích i úplných kvalifikací).**

Úvodní stránka webového portálu působí přehledně a poskytuje odkazy na všechny důležité informace, které by mohl běžný uživatel hledat. Stěžejním bodem je rozcestník se "Seznamem oborů dalšího vzdělávání" a "Seznamem kategorií rekvalifikačních kurzů."

Struktura je v obou případech velmi přehledná a snadno a rychle dovede uživatele k tomu, co potřebuje - tedy ke kontaktu na školu, která poskytuje vzdělávání (případně rekvalifikaci) ve vybraných oborech.

## Přehled nabízených rekvalifikací

### Frézař

Předměty : Technologie, Technická dokumentace, Strojírenská technologie, Strojnictví

- Druh rekvalifikace - Základní
- Akreditace - ANO

[▶ Detail školy - Střední odborná škola a Střední odborné učiliště technické, Třemošnice, Sportovní 322](#)

### Nástrojař

Předměty : Technologie, Stroje a zařízení, Technická dokumentace, Strojírenská technologie.

- Druh rekvalifikace - Základní
- Akreditace - ANO

[▶ Detail školy - Střední odborná škola a Střední odborné učiliště technické, Třemošnice, Sportovní 322](#)

### Obráběč kovů

Předměty : Technologie, Technická dokumentace, Strojírenská technologie, Strojnictví.

- Druh rekvalifikace - Základní
- Akreditace - ANO

[▶ Detail školy - Střední odborná škola a Střední odborné učiliště technické, Třemošnice, Sportovní 322](#)

Obrázek č. 11: přehled nabízených rekvalifikací (zdroj: www.dvppk.cz)

Kromě tohoto rozcestníku nechybí ani možnost vyhledávání a další sekce, které v případě tohoto webu nabízejí např. seznam zapojených škol, kalendář připravovaných akcí, diskusi apod.

Kladně je potřeba ohodnotit obsah nabízených kurzů, který je zde často bohatší a více propracovaný, než nabídka středních a vyšších odborných škol na jejich vlastních webových stránkách. Jako negativum je možné brát skutečnost, že ačkoli se portál zaměřuje na Pardubický kraj, zaobírá se pouze nabídkou středních škol, nikoli dalších institucí. To je ale logické a je to i cílem

tohoto projektu, proto to takto musíme i brát a nelze to považovat za chybu, ale za vlastnost.

## **Závěr a shrnutí výsledků:**

Cílem práce byla analýza nabídky vzdělávání dospělých a poptávky na trhu práce. V práci jsem se snažil popsat mechanismy, prostřednictvím kterých se tyto dvě veličiny střetávají a jak se mohou v praxi navzájem ovlivňovat v zájmu dosažení co nejlepšího výsledku.

Praktickou část jsem rozdělil do několika úseků. V prvním úseku jsem vyhodnotil rozhovory, které jsem uskutečnil se zástupci vzdělávacích agentur a úřadu práce, ve druhém jsem popsal nejdůležitější informační internetové portály zabývající se vzděláváním dospělých a ve třetím jsem se pokusil provést analýzu nabídky vzdělávání dospělých v pardubickém kraji.

S průběhem rozhovorů i z nich získaných informací jsem byl spokojen. Jedinou věcí, která dojmy trochu kazí je, že se mi jich podařilo získat pouze velmi málo. To jsem ale více rozepisoval v příslušné kapitole. Stejně jako vyhodnocení získaných poznatků.

Druhý oddíl praktické části pojednával o dostupných informačních zdrojích, ze kterých mohou těžit zaměstnanci, zaměstnavatelé, úřady práce, vzdělávací agentury, školy i všichni ostatní, pro které mohou mít nějaký význam. Přínos těchto portálů je nesporný, což mi právě v rozhovorech potvrdili bez výjimky všichni, s kým jsem měl možnost hovořit. Pokud bych k nim měl mít nějakou výtku, jednalo by se o jejich co nejrychlejší dokončení, protože zdaleka ne všechny informace jsou v takové podobě, v jaké by si zasloužily být. Na tom se ale neustále pracuje a je zde velká šance, že v dohledné době bude vše tak, jak má být. Zmínil bych však ještě věc, která mě ve spojitosti s těmito užitečnými portály a službami napadá, a tou je jejich velmi slabá propagace. Mezi běžnými lidmi je o nich pouze malé povědomí, což je rozhodně škoda. Zde bych tedy také doporučil zapracovat.

Poslední součástí mé bakalářské práce je analýza nabídky dalšího vzdělávání v Pardubickém kraji. Ta je oproti mým původním očekáváním skutečně široká a pestrá, a jak jsem již uvedl ve vyhodnocení výsledků v příslušné kapitole, při troše snahy si svou příležitost k získání či doplnění vzdělání najde skutečně každý. Zde bych chtěl ocenit i snahu středních a

vyšších odborných škol, které se velmi aktivně zapojují i do rekvalifikačních kurzů a využívají i možnosti udělování částečných i úplných kvalifikací dle NSK. Jako největší problém bych zde viděl zejména jejich velmi nepřehlednou nabídku. Pokud člověk využije specializované informační portály, je situace lepší, ale pokud člověk zkouší hledat něco přímo na webových stránkách konkrétních škol, má často velké problémy. Týká se to poměrně velkého množství škol a zde bych rozhodně doporučil zlepšení.

Potěšující informací, která z analýzy vyplynula je, že podle mého názoru a zvolené metodiky nabídka vzdělávacích akcí poměrně dobře odpovídá tomu, po čem je největší zájem na trhu práce. Je samozřejmě nutné přihlídnout k tomu, že ne na všechny kvalifikace se můžete přeučit v dalším vzdělávání. U povolání, kde jsou k tomu předpoklady, se však určitě dá najít vhodný kurz a jeho provozovatel.

Vyjádit bych se chtěl také k fungování Úřadu práce, které je často mezi běžnými lidmi popisováno dosti nelichotivě. Osobně se mohu vyjadřovat pouze k problematice rekvalifikací, kterými jsem se zabýval, na rozdíl od další činnosti tohoto úřadu. Pracovníci úřadu se podle mého názoru snaží vyjít vstříc každému, kde je to možné, zde bych problém neviděl. Druhou stranou mince je pak ale přístup samotných uchazečů o rekvalifikaci, který není ve všech případech úplně kladný, z čehož vyvěrá řada problémů.

*Pokud bych si mohl dovolit závěrečné doporučení, bylo by v tom smyslu, že lidé jsou všeobecně o trhu práce, vzdělávání dospělých a veškeré s tím související tematiky velmi špatně informováni. Tento problém je komplexnější, ale doporučoval bych nějakým účinným způsobem co nejvíce osvětlit činnost úřadů práce, vzdělávacích agentur i služeb, jako je NSK a NSP. Všechny tyto instituce jsou totiž podle mého názoru velmi užitečné a přínosné a bylo by dobré, kdyby o nich vědělo co nejvíce lidí. A nebálo se jich využít.*

*Celý systém by měl zahrnovat integrovaný subsystém poradenství jak pro firmy, tak pro subjekty trhu vzdělávání a individuální zájemce o cílené zvyšování kvalifikace.*

## Informační zdroje:

### Literatura:

COVEY Stephen R. *7 návyků skutečně efektivních lidí*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2009. 340 s. ISBN: 978-80-7261-156-0.

HALÁSKOVÁ Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Filozofická fakulta Ostravské univerzity. 146 s. ISBN: 978-80-7368-522-5.

KOTÝNKOVÁ Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. 255 s. ISBN: 80-245-1149-5.

KOTÝNKOVÁ Magdalena, NĚMEC Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN: 80-86419-48-7.

MAREŠ Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN: 80-901424-9-4.

PALÁN Zdeněk. *Základy Andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2003. 187 s. ISBN: 80-86723-03-8.

WINKLER Jiří, WILDMANOVÁ Mirka. *Evropská unie - evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 142 s. ISBN: 80-7226-195-9.

### Internetové zdroje:

Hospodářská komora ČR - Národní soustava kvalifikací. Dostupné na: [www.komora.cz/sluzby-a-produkty/zkousky-dle-zakona-c-179-2006-sb/zkousky-dle-zakona-179-06-sb/zakon-c-1792006-sb.aspx](http://www.komora.cz/sluzby-a-produkty/zkousky-dle-zakona-c-179-2006-sb/zkousky-dle-zakona-179-06-sb/zakon-c-1792006-sb.aspx)

Informace o Národní soustavě povolání. Dostupné na: [info.nsp.cz/default.aspx](http://info.nsp.cz/default.aspx)

MŠMT - Dokumenty o dalším vzdělávání a celoživotním učení. Dostupné na: [www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni](http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni)

MŠMT - Informace pro účastníky rekvalifikačních kurzů. Dostupné na:  
[www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu](http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-pro-ucastniky-rekvalifikacnich-kurzu)

MŠMT - Národní soustava kvalifikací. Dostupné na:  
[www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci](http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci)

MŠMT - Realizace rekvalifikačních kurzů. Dostupné na:  
[www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu](http://www.msmt.cz/vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu)

Národní soustava povolání. Dostupné na: <http://info.nsp.cz/default.aspx>

Národní soustava povolání - Informace o sektorových dohodách. Dostupné na:  
[info.nsp.cz/sektorove\\_rady/sd\\_co\\_je\\_sektorova\\_dohoda.aspx](http://info.nsp.cz/sektorove_rady/sd_co_je_sektorova_dohoda.aspx)

Národní soustava povolání - Informace o sektorových radách. Dostupné na:  
[info.nsp.cz/sektorove\\_rady/\\_informace.aspx](http://info.nsp.cz/sektorove_rady/_informace.aspx)

Národní ústav odborného vzdělávání - Právní zakotvení soustavy. Dostupné na:  
[www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1](http://www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1)

Národní ústav odborného vzdělávání - Právní zakotvení soustavy. Dostupné na:  
[www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1](http://www.nuov.cz/pravni-zakotveni-soustavy-1)

Národní ústav odborného vzdělávání - Vzdělávání a výkon práce. Dostupné na:  
[www.nuov.cz/vzdelavani-a-vykon-prace](http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-vykon-prace)

Portál MPSV. Dostupné na: [portal.mpsv.cz/upcr/oup](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup)

Portál MPSV - Nabídka a poptávka na trhu práce. Dostupné na:  
[portal.mpsv.cz/sz/stat/trh](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh)

Portál MPSV - Rekvalifikace. Dostupné na:  
[portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace)

Sociální poradce MPSV. Dostupné na: [socialniporadce.mpsv.cz/cs/116](http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/116)

### **Seznam obrázků:**

Obrázek č. 1: Místo vzdělávání dospělých ve vzdělávací soustavě

Obrázek č. 2: Vztah národní soustavy povolání, trhu práce a dalších oblastí

Obrázek č.3: Vztah NSK se systémem povolání (trhem práce) a dalším vzděláváním

Obrázek č.4: Vztah NSP a NSK

Obrázek č.5: Schéma tvorby a přípravy sektorových dohod

Obrázek č. 6: Kvalifikace "Manažer kvality"

Obrázek č. 7: Popis povolání

Obrázek č. 8: Měkké kompetence

Obrázek č. 9: Schéma vzdělávání a práce

Obrázek č. 10: Požadavky ke zkoušce ke kvalifikaci "Kuchař Expedient"

Obrázek č. 11: přehled nabízených rekvalifikací

### **Seznam grafů:**

Graf č. 1: Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v letech 2002 - 2010

Graf č. 2: Znázornění nabídky dalšího vzdělávání ze strany fyzických osob (bez právního statutu)

Graf č. 3: znázornění nabídky dalšího vzdělávání ze strany právnických osob (firem)

Graf č. 4: znázornění nabídky dalšího vzdělávání ze strany středních škol

Graf č. 5: celková podoba nabídky dalšího vzdělávání v pardubickém kraji

Graf č. 6: znázornění poptávky po pracovních v pardubickém kraji

### **Seznam tabulek:**

Tabulka č. 1: Účast dospělé populace na vzdělávání v jednotlivých regionech ČR

Tabulka č. 2: Rekvalifikace v pardubickém kraji

Tabulka č. 3: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany fyzických osob

Tabulka č. 4: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany právnických osob



Tabulka č. 5: Nabídka dalšího vzdělávání ze strany středních a vyšších odborných škol

Tabulka č. 6: Celkové výsledky analýzy dalšího vzdělávání

Tabulka č. 7: Analýza neobsazenosti pracovních míst

Tabulka č. 8: Upravená analýza neobsazenosti pracovních míst

Tabulka č. 9: Celkové výsledky analýzy (bez výuky jazyků)

Tabulka č. 10: Porovnání nabídky a poptávky

### **Přílohy:**

Příloha č. 1: Rozhovor s Ing. Lenkou Černou, Dům techniky Pardubice spol. s.r.o.

Příloha č. 2: Rozhovor s Růženu Krátkou, Centrum rozvoje dovedností ELiEN

Příloha č. 3: Rozhovor s Jarmilou Krausovou, Vzdělávací středisko Klub Polabiny IV. s.r.o.

Příloha č. 4: Rozhovor s Mgr. Martinou Kaletovou, MARLIN s.r.o.

Příloha č. 5: Rozhovor s Jakubem Šťastným, Print Media Academy a.s.

Příloha č. 6: Rozhovor s Mgr. Alenou Kuldovou, ÚP Ústí nad Orlicí

Příloha č. 7: Rozhovor s p. Rollerovou, ÚP Pardubice

## **Přílohy:**

**Příloha č. I:**

**Rozhovor k bakalářské práci - Dům techniky Pardubice spol. s.r.o.**

Ing. Lenka Černá, ředitelka

21. 2. 2012

**1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Vaše organizace nabízet?**

Na základě benchmarkingů - z hlediska nových zákonů, změn podmínek na požadavky odborné způsobilosti nebo na základě konkrétních poptávek od firem nebo úřadu práce.

**2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)?**

Souvisí s benchmarkingem, dále se jedná o analýzy a skladby (např. nezaměstnaných), na základě osobních rozhovorů s pracovníky úřadů práce a jejich požadavků a také sledováním internetu a různých dalších informačních prostředků vzhledem k situaci ve firmách apod.

**3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?**

S úřady práce velmi intenzivně, jsou jim nabízeny rekvalifikační kurzy i školení pro jejich vlastní zaměstnance. Stejně tak s jednotlivými odbory krajských úřadů ve formě poskytovaných školení i ve formě využívání jejich služeb jako lektorů. Stejně tak jsou využívány k získávání informace o dění v regionu.

**4. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Určitě. Soustavu národního systému kvalifikací a integrovaný systém typových pozic. Dále využíváme stránky Evropské unie, MŠMT, MPSV, MPO.

**5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

Poskytují jednoznačné informace o tom, jak nastavit vzdělávací aktivity. Celkově usnadňují činnost.

**6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?**

Ano, měli jsme i projekt dotovaný evropskou unií se strojním učilištěm Pardubice, dále se připravuje projekt ve spolupráci s vysokou školou. Jsou s nimi např. i konzultovány témata konferencí a využívají se i učitelé jako lektori.

**7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?**

Samozřejmě, že ano. Nabízíme přímo pro firmy školení dělaná na míru. Zajišťujeme také organizaci konferencí, a často i jejich náplň. V loňském roce to byly tři velké čtyřdenní konference. Komunikace probíhá všemi běžnými prostředky (mail, pošta, telefon, internet). S novými nabídkami je oslovujeme elektronickou cestou.

**8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu i dalších možností propagace?**

Na internetu máme prezentaci na několika portálech. Další možností jsou články v novinách i odborných časopisech, dále také úřady práce (které oslovujeme konkrétními dopisy).

**9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

Byly bychom špatnou firmou, kdybychom vycházeli jenom z toho, co bylo. Snažíme se koukat do budoucnosti, ale není to jednoduché. Nabídku kurzů se ale snažíme upravovat dle předpokládaných budoucích změn (např. v legislativě).

**10. Jakým způsobem budujete svůj lektorský tým a jak pečujete o jeho rozvoj?**

Jsme nositelé certifikace kvality ISO 9001 + 2011 a přímo toto nám dává za povinnost, abychom lektorský tým evidovali, hodnotili a rozšiřovali. Hodnocení probíhá na dvou úrovních - 1) z pozice posluchačů (klientů) a 2) z pozice organizátorů.

**11. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Viz. předchozí bod - každá akce, která proběhne, je zpracována na základě hodnocení posluchačů (anonymní dotazník).

**Příloha č. II:**

**Rozhovor k bakalářské práci - Centrum rozvoje dovedností ELiEN**

Růžena Krátká, majitelka

21. 2. 2012

**1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Vaše organizace nabízet?**

První stránkou je sběr informací a analýza trhu, kde se zkoumají firmy (co si kupují, co potřebují, kolik na vzdělávání vynakládají), ale také jak se vzdělává veřejnost, jak se vzdělávají studenti, v jakých oborech se vzdělávají, jaká je motivace ke vzdělávání. Zkoumají se také lokality - kolik se v nich utrácí za vzdělávání.

V nabídce je však zohledněna cílová skupina, kterou jsou malé a střední firmy. Odráží se zde také skladba lektorského a trenérského týmu.

**2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)?**

Prostřednictvím analýz - zdroje všeobecné - ČSÚ, Sociologický ústav akademie věd (výzkumy, šetření), CVVM (centrum pro výzkum veřejného mínění) - šetření odrážející nálady veřejnost atd. Dále Národní vzdělávací fond (NVF). Další monitoring probíhá přes pracovní portály.

Dále také zprostředkovaně přes klienty (organizace, firmy) a jejich problémy (fluktuace zaměstnanců, nedostatečná kvalifikace nebo nedostatečné kompetence).

**3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?**

Prvotně se řídíme poptávkou. Spolupráce je teoreticky možná přes hospodářskou komoru - zprostředkovaně. Fondy evropské unie - Elien působí jako dodavatel a jeho činnost je těmito úřady kontrolována. Zákazníkem je např. katastrální úřad, vypisují se také kurzy pro veřejnost, kam se hlásí i lidé z úřadů. Klienty jsou tedy např. i pracovníci magistrátu a kraje, takže zde probíhá spolupráce s personalisty atd.

**4. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Elien se nevěnuje kvalifikačnímu vzdělávání, zabývá se spíše kompetencemi, které jdou mimo. Přesto jsou pro jeho činnost užitečné jako informační zdroje. Využíván je Integrovaný systém typových pozic (pro lektorskou činnost), dále se využívá např. jobtip.cz pro uchazeče. Katalog typových pozic se využívá také, např. pro konzultace ve firmách.

Jako další z portálů se využívá [www.agentka.cz](http://www.agentka.cz), což je portál pracovních příležitostí včetně statistik z trhu práce (měsíční shrnutí měst a profesí, přehledy platů apod.).

**5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

Největší přínos je pro personalisty, pro majitele firem i pro uchazeče o zaměstnání. Výhodné je, že se zde nacházejí informace v ucelené podobě, čímž usnadňují práci. Do budoucna bude záležet na tom, jakým směrem se bude vyvíjet jeho uživatelské prostředí, jak bude vstřícný a jak se budou měnit nabízené služby (např. jeho zpoplatnění).

**6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?**

Ano. Spolupracuje se s vysokými školami (UPCE) na lektorské činnosti. Dále také spolupracujeme s filozofickou fakultou Univerzity v Olomouci, ve spolupráci se kterou jsou připravovány kurzy z oblasti práce, řízení podniků, oblasti lidských zdrojů.

Střední školy - partnerem je soukromá škola EDUCANET, kde se dělají společné projekty a akce pro studenty školy (prezentační dovednosti). Dále se také konají projekty pro vzdělávání učitelů. Může se spolupracovat i na nabídce služeb, zatím je to však na úrovni výměny informací. Škola je propojena i lektorsky, něco je nabízeno pouze žákům a studentům, něco i dále klientům. Dále spolupracujeme i s Hotelovou školou Bohemia - opět však spíše pouze při sdílení informací.

**7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?**

Firemní sektor je přímo cílovou skupinou, tudíž ano. Komunikace probíhá přímo s majiteli firem. Dále je možné komunikovat prostřednictvím vydávaného magazínu.

**8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu i dalších možností propagace?**

Kromě internetu (webové stránky a magazín) se dále prezentujeme i přes Krajskou hospodářskou komoru (jsme jejím členem) pro Pardubicko.

Další možnou variantou je přímé oslovení firem. Prostřednictvím médií - ne formou reklam, ale spíše např. přes články. Pro svou prezentaci využíváme také různé společenské akce a sponzoring. Zajímavou možností je také zviditelnění přes projekty financované z EU.

**9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

Analýzy jsou hodně důležité, agentura se ale snaží podchytit i budoucí trendy - zejména z rozhovorů s majiteli firem a představiteli organizací o tom, kam jejich obory směřují. Dále

vycházíme také ze studia odborných publikací, kde lze trendy vysledovat také, a sledováno je i společenské dění, např. z denního tisku, ekonomiky apod.

#### **10. Jakým způsobem budujete svůj lektorský tým a jak pečujete o jeho rozvoj?**

Společnost je v současné době schopna pokrýt potřeby klientů. V případě potřeby je možné oslovit další lektory. Lektoři jsou oslovováni prostřednictvím sítí na univerzitě, případně skrze pracovní portály, někteří se ale také sami hlásí.

O rozvoj se pečuje nejen na úrovni společnosti (obecné záležitosti - pravidla organizace, etika, firemní kultura, sdílení společných informací), ale i v osobní rovině (individuálně s lektorem při přípravě programu). Dále je důležité také metodické vedení, aby se naplnil cíl akce.

#### **11. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Ano, zjišťuji. Nejdůležitější zpětná vazba je od klientů (majitelů firem, organizací). Probíhá formou rozhovorů. Další formou jsou dotazníky pro účastníky z programů (ankety). Zpětná vazba se získává také rozhovory s účastníky kurzů (a případně i vizuálně přímo účastní na kurzech).

#### **Příloha č. III:**

##### **Rozhovor bakalářské práci - Klub Polabiny IV s.r.o.**

Jarmila Krausová - ředitelka vzdělávacího střediska

17. 4. 2012

#### **1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Vaše organizace nabízet?**

Podle zájmu zákazníků a poptávky po službách. Sledováním trendů (i konkurence). Nabízené služby připravujeme také v závislosti na tom, pro co máme potřebná povolení a pověření (např. v případě rekvalifikací).

#### **2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)?**

Sledujeme konkurenci (na internetu, dle ústního podání).

#### **3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?**

Spolupracujeme s úřady práce. Veřejnost si cení toho, že můžeme vydávat pověření na základě udělených akreditací ministerstva školství (celostátní platnost).

**4. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Využíváme, jsme zařazeni v portálu eu-dat.cz, využíváme ale i další portály (jazykové vzdělání, rekvalifikace). V dnešní době je to nejdůležitější věc pro propagaci.

**5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

V uceleném informačním servisu.

**6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?**

Se středními školami spolupracujeme (jednu i provozujeme), v řadě oborů jsme u nich poskytovali státních zkoušek. Spolupracujeme však i s vysokými školami, typicky s Univerzitou Pardubice.

**7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?**

Spolupráce s firmami probíhá, i když spolupráce spíše upadá (firmy začínají často využívat vlastní síly).

**8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu i dalších možností propagace?**

Využíváme zejména ústní podání, které se nejvíce osvědčilo. Dále ale také internet nebo denní tisk + letáky v informačních centrech, někdy také plakáty.

**9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

Dle obojího.

**10. Jakým způsobem budujete svůj lektorský tým a jak pečujete o jeho rozvoj?**

Na základě osvědčených jmen, neradi přijímáme nové lidi, o kterých nemáme reference, takže se snažíme brát zejména z vlastních zdrojů a na základě doporučení.

**11. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Samozřejmě. Buď osobním jednáním, nebo dotazníkovými šetřeními. Nejlépe se to však pozná podle opakovaného využívání kurzů.

#### **Příloha č. IV:**

##### **Rozhovor k bakalářské práci - MARLIN, s. r. o. - Centrum dalšího vzdělávání**

Mgr. Martina Kaletová - Manažerka regionálního oddělení

17. 4. 2012

#### **1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Vaše organizace nabízet?**

Zejména se jedná o požadavky zákazníků, ať je to veřejnost, firemní vzdělávání, projekty z evropských fondů (musí to však být v kontextu s platnou legislativou a obecnými trendy).

#### **2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)?**

Jedná se o aktivní monitoring trhu práce (přímá komunikace se zaměstnavateli), a pak také vzhledem ke zprostředkovatelské činnosti pro uchazeče o zaměstnání.

#### **3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?**

Spolupracujeme se všemi organizacemi a orgány, zároveň se však řídíme i aktuální poptávkou na trhu. Přes státní správu vzniká procentuálně největší část zakázek.

#### **4. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní soustava kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Ano, jsme autorizováni pro udělování profesních kvalifikací (a řady dílčích kvalifikací). Kromě toho jejich služeb využíváme i při přípravách rekvalifikací.

#### **5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

Aktivní provázanost aktuálního stavu trhu práce (jednotlivých povolání) se systémem povolání. Všem to zjednodušuje práci.

#### **6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?**



Ano, spolupracujeme, zejména při zabezpečení odborných externích lektorů. Také může docházet ke spolupráci v rámci subdodávek jednotlivých zakázek (oboustranně).

**7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?**

Pochopitelně věnujeme firemnímu sektoru velkou část našich služeb i úsilí, s firemním sektorem probíhá komunikace zcela individuálně. Pro firmy se připravuje nejen vzdělávání, ale vypracovávají se pro ně také určité projekty (např. na získání peněz z evropských fondů), umožňujeme firmám také získávat pracovníky z různých projektů.

**8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu i dalších možností propagace?**

Internet, webové stránky, letáky, nástěnky, propagační materiály společnosti, inzeráty, akční katalogy, veřejný databázový systém, podpůrné marketingové předměty.

**9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

Jednoznačně z obou variant. Společnost si i sama dělá analýzy.

**10. Jakým způsobem budujete svůj lektorský tým a jak pečujete o jeho rozvoj?**

Lektorský tým je rozdělený na externí a interní lektory. Přijímání lektorů probíhá na základě výběrového řízení. Rozvoj - školení, povinné vzdělávání a možnost dobrovolného dalšího vzdělávání.

**11. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Ano, průběžným a závěrečným hodnocením spokojenosti klienta (dle ISO norem) - u všech školení a kurzů. Klienti hodnotí úroveň lektorů, kvality výuky, učebních materiálů, prostředí i přístupu organizace.

Příloha č. V:

**Rozhovor k bakalářské práci - Print Media Academy a.s.**

Jakub Šťastný, koordinátor vzdělávacích aktivit

23. 2. 2012

**1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Vaše organizace nabízet?**

Vzdělávací aktivity, které připravujeme a následně nabízíme v našem programu, vznikají na základě poptávky na polygrafickém trhu. Respektive díky dobré znalosti českého polygrafického prostředí a úzkým kontaktům s významnými zaměstnavateli v oboru můžeme sestavovat a upravovat nabídku našich aktivit v závislosti na potřebách trhu.

## **2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)?**

Hlavním zdrojem informací jsou pro naši společnost signály přímo z polygrafických podniků. Přesněji řečeno, tyto informace převážně získáváme přímo od našich klientů, v převážné většině významných polygrafických podniků v České republice. To jsou pro nás dostatečné ukazatele.

## **3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?**

Především nabízíme takové aktivity, po kterých je v polygrafii momentálně poptávka. V našem programu jsou ale také aktivity, které směřují přímo k získání konkrétní dílčí kvalifikace či rekvalifikace. V takových případech je spolupráce se státní správou samozřejmě nezbytná při jejich přípravě k akreditaci MŠMT. Další spolupráce se pak také odvíjí při realizaci těchto aktivit; konkrétně jde v tomto případě o úřady práce.

## **4. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Při tvorbě vzdělávacích programů z naší nabídky, které směřují k získání konkrétní dílčí kvalifikace, či rekvalifikace využívám především Národní soustavu kvalifikací, která jasně definuje kvalifikační a hodnotící standardy pro dané kvalifikace, které musí vzdělávací programy (a absolventi těchto programů) naplňovat.

## **5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

V současnosti u NSK vidím spíše nedostatky a to v tom, že ani zdaleka nezahrnuje všechny polygrafické kvalifikace. Další nedostatek spatřuji v ne zcela relevantně nastavených standardech vůči realitě a požadavkům polygrafického trhu u těch kvalifikací, které jsou z polygrafie v NSK uvedeny. V zavádění standardů kvalifikačních a hodnotících do dalšího vzdělávání osobně vidím jako nezbytnost a jednoznačně pozitivní myšlenku, která v budoucnu může mít pozitivní dopad na úroveň a odbornou připravenost absolventů a zároveň odstraní dosud mnohdy značně hluboké kvalitativní rozdíly na straně vzdělávacích zařízení.

**6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?** Ano, naše společnost dlouhodobě úzce spolupracuje se Střední průmyslovou školou a Vyšší odbornou školou grafickou v Praze a to jak v oblasti podpory vzdělávání studentů těchto škol, dalšího vzdělávání odborných pedagogů (materiály, přednášky, odborné exkurze v ČR i zahraničí pro obě skupiny) nebo na komerční bázi při realizaci některých částí našeho vzdělávacího programu. Podporu a pomoc poskytujeme i středním polygrafickým školám mimo region Prahy. Nejčastěji se v tomto případě jedná buď o zajištění odborných materiálů pro vzdělávání, nebo přednášek odborníků z praxe pro studenty přímo na školách.

**7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?**

Jak vyplývá z výše uvedeného, tak ano. Jak v úrovni obecně sestavené nabídky na základě znalosti momentálních potřeb v oboru, tak například v podobě konkrétně připravovaného vzdělávání dle požadavků konkrétního zadavatele.

Pracujeme s databází klientů, kterým směřujeme příslušné nabídky, a oni následně reagují; nezřídka je postup také opačný – jsme tedy přímo osloveni s poptávkou. V obou případech se vše dále řeší obvyklým způsobem jako jiné obchodní případy.

Klientela z nepodnikatelské sféry nás většinou sama kontaktuje napřímo na základě svého zájmu o námi inzerované vzdělávání. Další postup je čistě osobní jednání a individuální přístup.

**8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu i dalších možností propagace?**

Tištěná inzerce v odborných časopisech a publikacích; stánky s propagačními a výukovými materiály na odborných akcích otevřených pro širší veřejnost.

**9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

Jak z uvedeného vyplývá, jde spíše o zpětnou analýzu, byť jsme vedeni snahou reagovat co nejpružněji. Ale jsme schopni připravovat vzdělávání plně zohledňující aktuální trendy a vývoj v polygrafii, především díky úzkému napojení na předního světového producenta tiskových technologií. Přirozeně, že díky tomu je část našich vzdělávacích aktivit také ve svém obsahu směřována a upravována dle budoucích trendů.

**10. Jakým způsobem budujete svůj lektorský tým a jak pečujete o jeho rozvoj?**

Lektorský tým je složen z odborníků z praxe ať již výrobní, vývojové či pedagogické; od výrobců strojů a materiálů přes prodejce či vývojáře až po pedagogy. Jde o tým budovaný především díky osobním kontaktům. Pro určitou oblast máme k dispozici několik lektorů, které pro

připravované aktivity používáme dle potřeby a možností. Odborný rozvoj týmu je umožněn například účastí našich lektorů na produktových a technologických školení u výrobců tiskových technologií a materiálů, kde pro svoji další činnost a odborný růst mohou čerpat aktuální informace a podněty.

#### **11. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Ano, zpětná vazba je pro nás samozřejmě důležitá. V naprosté většině případů se jedná o formu evaluačního dotazníku, jehož obsah se může odlišovat dle typu vzdělávací aktivity. To je okamžitá zpětná vazba od účastníků po ukončení aktivity; vedle toho také využíváme osobní jednání s klienty s delším odstupem po realizované aktivitě, kde se snažíme vyhodnotit přínos vzdělávání. Toto platí především pro firemní klientelu. O průběžnou zpětnou vazbu se samozřejmě stará lektor při každodenním kontaktu s účastníky; ten také může zpravidla nejrychleji reagovat.

#### **Příloha č. VI:**

##### **Rozhovor k bakalářské práci - Úřad práce Pardubice**

Mgr. Alena Kuldová - referát zprostředkování a poradenství  
11. 4. 2012

#### **1. Na základě čeho jsou vybírány nebo vytvářeny rekvalifikační kurzy, které bude Váš úřad nabízet?**

Rekvalifikace je jedna z možností, jak umístit uchazeče na pracovní pozici. Pokud klient rekvalifikaci skutečně potřebuje, musí to vycházet z pohovoru mezi referentkou zaměstnanosti a klientem. Z toho může vzejít potřeba rekvalifikace. Dále se pak řeší, zdali je daná činnost možným předmětem rekvalifikace. Pokud ano, pak se hledají zařízení, která tuto rekvalifikaci nabízejí (plus musí splňovat další akreditaci a podmínky), a má-li aktuálně vhodný termín, je tam uchazeč umístěn. Rekvalifikace se tedy hledají na míru každého aktuálního uchazeče. Dále se hledí, jestli klient na rekvalifikaci může, protože každé zařízení má nastavena svá pravidla (většinou minimálně výuční list - vše je specifikované od ministerstva). Na těchto základech jsou vytvářeny rekvalifikační kurzy a ty jsou následně schvalovány akreditační komisí pro rekvalifikace.

Úřad práce tedy nemá seznam kvalifikací, ze kterých se vybírá. Jednotliví uchazeči se řeší individuálně a až pak se hledají kurzy. Dále pak rozhoduje i kvalita a cena kurzů.

Nemusí být pouze akreditace školství, může jít např. i MPSV a další orgány (např. profesní komory).

## **2. Jakým způsobem monitoruje úřad dění na trhu práce?**

Každý měsíc se dělají statistiky v databázi na základě informací o uchazečích včetně ohrožených skupin apod. Vše se pak vykazuje (počet evidovaných, počet úspěšných rekvalifikací, počet umístěných uchazečů, počet vyškrtnutých uchazečů apod.).

Dále dle různých statistik na internetových stránkách ministerstev apod.

Sledují se také analýzy trhu práce dle struktury hospodářství a průmyslových oblastí, což souvisí se strukturou průmyslu v oblasti, s nezaměstnaností apod. Tomu pak odpovídá i využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podporují se ty profese, kde jsou potřeba zaměstnanci (např. technické a další manuální řemeslné profese).

Dle vyhodnocení se pak vytvářejí i rozpočty jednotlivých úřadů práce a na jejich jednotlivé úkoly.

## **3. Spolupracujete při tvorbě dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka? Jakým způsobem tato spolupráce probíhá?**

S ohledem na klienty se spolupracuje s různými složkami magistrátu (např. informace o klientech).

Při tvorbě vzdělávání hraje však rozhodující roli MPSV, v určitých oblastech se angažuje odbor školství (např. aby se školy zaměřovaly i na dospělé). Na některých kurzech se ale spolupracuje i se školami. Krajská pobočka spolupracuje s okresními pobočkami, které má pod sebou. Komunikace také probíhá s hospodářskými komorami (ale ne přímo kvůli rekvalifikacím, ale spíše kvůli globálním informacím o trhu práce). V případě potřeby je možné oslovit kohokoli jiného, ale dochází k tomu spíše individuálně.

## **4. Využíváte ke své činnosti internetové služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Národní soustavu povolání určitě, národní systém kvalifikací určitě, NSK také (ačkoli tento portál se stále vytváří a zatím není dokonalý, je v něm ale přínos do budoucna v tom, že vše

potřebné bude k dispozici na jednom místě a bude k tomu mít přístup každý, kdo bude potřebovat). ISTP se také používá, je však spíše pro klienty, veřejnost a zaměstnavatele.

**5. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

Nejvíce se pracuje s MŠMT a sekcí akreditace, kde jsou potřebné informace o jednotlivých kurzech. Navíc se jedná o transparentní informace, které jsou zaručené. Pak se dále hledají informace přímo na stránkách firem.

Důležité jsou trendy sjednotit vše pod jedním portálem, kde by byly relevantní informace na jednom místě. V současné době se však tyto portály vyvíjejí a bude dobré, až se vše dokončí. I tak se ale tyto portály využívají poměrně hodně.

**6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?**

Určitě, často i specifické kurzy s vysokými školami. Stejně tak ale i se středními a vyššími školami, hodně na rekvalifikačních kurzech.

**7. Vychází nabídka Vašich služeb také z požadavků zástupců firemního sektoru? Na jaké bázi s ním probíhá Vaše komunikace?**

Určitě, komunikace probíhá zejména skrze hospodářskou komoru, ale i přímo skrze úřady práce, což je důležité i pro různé dotace na mzdy apod. Záleží také na tom, jaké informace jsou ochotny sdělovat jednotlivé společnosti.

**8. Jak se o vás mohou dozvědět potenciální klienti? Využíváte kromě internetu a inzerce na pobočkách i dalších možností propagace?**

Na rozdíl od komerčních služeb zde nejsou finance na prezentaci, obecně vzato se jedná hlavně o internetové stránky a pak prezentaci přímo na pobočkách.

**9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

Používají se jak statistické údaje za předchozí období, tak i prognózy do budoucna. Není však příliš pravděpodobné, že se současný stav promění ve velmi krátkém období, proto se spíše vychází z dlouhodobějšího vývoje na trhu práce. K tomu se doplňují informace a stavy, o kterých se ví, že nastanou (možná očekávání), vždy se však reaguje spíše na jednotlivé individuální situace. Vždy je však snaha reagovat co nejpružněji.

**10. Zjišťujete si od svých klientů nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Viz. předchozí odpovědi. Sleduje se i zpětná vazba ohledně kvality kurzů. O tom se sepisuje i smlouva se vzdělavatelem a klientem, probíhají také monitorovací návštěvy. Po ukončení kurzu se vyplňují anonymní dotazníky.

Od nového roku je nová možnost tzv. zvolené rekvalifikace, která se využívá v případech, kdy chce klient nějakou hodně specifickou rekvalifikaci. Může si najít i libovolnou školicí organizaci nebo školitele. Vše se pak schvaluje stejným systémem jako u běžných kvalifikací. Zde se nesepisují smlouvy se vzdělávacím zařízením, sem jde klient sám za sebe. Samozřejmě se musí dost věcí dokládat. U zvolených rekvalifikací se platí pouze u úspěšného absolventa (jinak si platí sám).

Určité typy rekvalifikací se dnes mohou platit i z peněz z evropských projektů, dále pak ze státního rozpočtu.

#### **Příloha č. VII:**

##### **Rozhovor k bakalářské práci - Úřad práce Ústí nad Orlicí)**

p. Rollerová - Referát zprostředkování a poradenství

13. 3. 2012

##### **1. Na základě čeho jsou vybírány služby (oblasti vzdělávání), které bude Úřad práce nabízet?**

Základní prioritou je poptávka na trhu práce (uplatnění v oborech), rekvalifikace musí být uplatitelná.

##### **2. Jakým způsobem Vaše organizace monitoruje dění na trhu práce (koná-li tak)? Dělá se republikově, případně mají jednotlivé úřady práce "volné ruce"?**

Od 1. dubna vznikl jeden jediný úřad práce (generální ředitelství - krajská pobočka Pardubice), vše se tedy dělá na krajské a republikové úrovni. Na úrovni krajských pracovišť. Informace je možné najít na [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz)

##### **3. Spolupracujete při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání s orgány státní správy či samosprávy (jiné úřady práce, krajské úřady apod.), případně se čistě řídíte tím, po čem je na trhu aktuálně poptávka?**

Řídí se dle poptávky na trhu práce, celorepublikově jsou však dány obory, po kterých je největší poptávka, a proto se do nich směřuje více uchazečů. Dále hrají roli ale i obory, které jsou rozvinuty v regionu. Dále probíhá spolupráce s krajskými úřady, ale vychází se i z vlastních

statistik. Co se týče výměny informací (pokud chce někdo nějakou rekvalifikaci), je důležitý také názor místních samospráv.

#### **4. Spolupracujete se sektorovými radami? Jak tato spolupráce probíhá?**

Dříve s nimi spolupracoval poradní sbor, v současné době tato spolupráce probíhá na krajské úrovni. Spolupráce probíhá např. na téma dotací, rekvalifikací apod.

#### **5. Spolupracujete se zaměstnavateli (firemním sektorem)? Jak tato spolupráce probíhá?**

Získávají se informace o jednotlivých pozicích, podle jejich potřeb se ale rekvalifikace nebo kurzy nepřipravují. Pracovní úřady se spíše přizpůsobují tomu, co je na trhu vzdělávání k dispozici, naopak to příliš nefunguje. Úřady práce musejí volit akreditované kurzy. I když je pravdou, že často nemají akreditované kurzy na daném území příliš význam. Jednotlivé případy se posuzují individuálně. Může se však reagovat i na požadavky zaměstnavatelů, kdy je pak možné vytipovat uchazeče, kteří projdou rekvalifikací (pokud přislíbí, že je zaměstná).

#### **6. Spolupracujete nějakým způsobem se středními, případně i vyššími a vysokými školami?**

Rozhodně, nejvíce se středními školami. Jednak se dělají besedy pro středoškoláky (ale i základní školy). S VOŠ a VŠ ani tolik ne. Spolupracuje se (hlavně formou zprostředkování informací) uchazečům. Funguje i poradenství, jaké obory pro vzdělávání dospělých by bylo vhodné na učilištích vytvářet.

#### **7. Využíváte ke své činnosti služby Národní soustava povolání, Národní systém kvalifikací, Integrovaný systém typových pozic a Vzdělávání a práce? (Případně využíváte některých dalších podobných portálů?)**

Ano, všechny. Dále se zde i tyto portály hodně propagují - na školách i nezaměstnaným.

#### **8. Pokud ano, v čem vidíte jejich současný přínos, případně přínos do budoucna?**

Problém je v tom, že některé kvalifikace se skládají z příliš mnoha dílčích kvalifikací, v čemž se složitě orientuje. Uchazeči se navíc může zaplatit jen jedna dílčí kvalifikace, ale ne všechny. Využívají je i někteří starší uchazeči se středním vzděláním, kteří si chtějí kvalifikaci dodělat.

#### **9. Snažíte se nabídku kurzů upravovat dle budoucích trendů, nebo vycházíte spíše ze zpětných analýz?**

O tom, na které obory se máme nejvíce soustředit, se rozhoduje na vyšší úrovni. Nemusejí se dělat všechny navržené, ale musejí se vybírat z nich. Důležitou okolností jsou v současné době



také programy realizované prostřednictvím peněz z projektů EU. Další obory (z národních prostředků) ale mohou být realizovány také.

**10. Zjišťujete si nějakým způsobem zpětnou vazbu?**

Spíše ne.

**11. Může služeb úřadu práce využít i člověk, který je jinak zaměstnaný, ale měl by zájem o zvýšení kvalifikace nebo změnu kvalifikace?**

Může. Musí se zaregistrovat jako zájemce o zaměstnání. Opět ale vždy záleží na případě konkrétního člověka. Určitě ale podávají informace pro běžné uchazeče. Probíhají schůzky ke studiu, o pohybu trhu práce apod.