

Projekt posílení rozvoje Zlínského kraje prostřednictvím podpory nabídky dalšího vzdělávání

Bc. Iveta Reimerová

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iveta Reimerová**
Osobní číslo: **M120610**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Projekt posílení rozvoje Zlínského kraje
prostřednictvím podpory nabídky dalšího vzdělávání**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Definujte cíle, východiska a finanční nástroje kohezní politiky Evropské unie a popište oblast podpory dalšího vzdělávání v rámci Evropského sociálního fondu.

II. Praktická část

- Analyzujte nabídku dalšího vzdělávání ve vztahu k poptávce na trhu práce ve Zlínském a Olomouckém kraji.
- Srovnajte nabídku dalšího vzdělávání ve vybraných krajích.
- Navrhněte projekt k podpoře nabídky dalšího vzdělávání s cílem posílení konkurence Zlínského kraje.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

ASPIN, David a Judith CHAPMAN. Values Education and Lifelong Learning: Principles, Policies, Programmes. Dordrecht: Springer, 2007, 446 s. ISBN 13-978-1-4020-6183-7.
HUISMAN, Jeroen a Attila PAUSITS. Higher Education Management and Development. New York: Waxmann Verlag, 2010, 173 s. ISBN 978-3-8309-2286-5.
CHVOJKOVÁ, Anna a Viktor KVĚTOŇ. Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007–2013. Praha: IREAS, 2007, 181 s. ISBN 978-80-86684-43-7.
KANTOR, Tomáš a Dan MAREK. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2. vyd. Brno: Barrister and Principal, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Pavel Grebeníček
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 17. února 2014
Termín odevzdání diplomové práce: 2. května 2014

Ve Zlíně dne 17. února 2014

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



doc. RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

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

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

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

Ve Zlíně 29.4.2014



⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá významem celoživotního vzdělávání a dalšího profesního vzdělávání pro rozvoj lidských zdrojů v ČR a v Evropské unii. Teoretická část je zaměřena na shrnutí poznatků souvisejících s kohezní politikou EU, finančními nástroji kohezní politiky, celoživotním a dalším profesním vzděláváním a jejich významem v teoriích regionálního rozvoje. Dále definuje důležité postavení celoživotního vzdělávání z hlediska zvýšení konkurenceschopnosti regionů v EU. Praktická část je založena na průzkumu nabídky dalšího vzdělávání a poptávky na trhu práce ve Zlínském a Olomouckém kraji a jejich vzájemném srovnání. Následuje návrhová část, kterou tvoří strukturovaná projektová žádost založená na výstupech provedených průzkumů.

Klíčová slova: Kohezní politika, Evropský sociální fond, celoživotní vzdělávání, další vzdělávání, nabídka dalšího vzdělávání, konkurenceschopnost, Zlínský kraj.

ABSTRACT

The goal of this thesis is to define the importance of lifelong learning and further learning for human resources development in EU. The theoretical part focuses on summarizing findings related to cohesion policy, financial instruments of cohesion policy, lifelong and further learning and its significance embodied in the theories of regional development. Furthermore, it defines important role for education in terms of enhancing regional competitiveness. The empirical part is based on comparison and a survey of further education supply and of labour market demand in Zlin and Olomouc region. The following suggesting part serves as a structured project application based on detections of performed surveys.

Keywords: Cohesion Policy, European Social Fund, Lifelong Learning, Further Learning, Further Education Offer, Competitiveness, Zlín Region.

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Pavlu Grebeníčkovvi za poskytnutí pomoci a konzultací ohledně mé diplomové práce. Poděkování náleží také mé rodině, která mi byla při celém studiu velkou oporou.

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

OBSAH

ÚVOD	11
1.1 Kvantitativní metody a pojetí výzkumného šetření	13
1.2 Výzkumné metody a charakteristika zkoumaných zdrojů	13
1.2.1 Klasifikační a obsahová analýza	13
1.2.2 Dotazník	14
1.2.3 Charakteristika zkoumaných dokumentů	14
I TEORETICKÁ ČÁST	16
2 KOHEZNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE	17
2.1 Principy a cíle kohezní politiky	17
2.1.1 Principy kohezní politiky	17
2.1.2 Cíle kohezní politiky	18
2.2 Finanční nástroje politiky soudržnosti	20
2.3 Programovací období 2014 - 2020	22
3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND A VZDĚLÁVACÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE	25
3.1 ESF v období 2014 - 2020	25
3.1.1 Čerpání prostředků ze strukturálních fondů v ČR mezi lety 2007 - 2013.....	26
3.2 Pojetí vzdělání v EU	26
3.2.1 Celoživotní vzdělávání v dokumentech EU	27
3.2.1 Podpora dalšího vzdělávání z prostředků ESF v ČR	29
4 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	35
4.1 Celoživotní vzdělávání v České republice	37
4.1.1 Strategické dokumenty ČR pro oblast celoživotního vzdělávání.....	38
4.2 Další profesní vzdělávání v ČR.....	39
4.2.1 Nesoulad nabídky dalšího profesního vzdělávání a poptávky na trhu práce	41
4.2.2 Struktura a organizace dalšího profesního vzdělávání v ČR.....	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	45
5 ANALÝZA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	46
5.1 Definice výzkumných otázek, operacionalizace výzkumu	48
5.1.1 Hlavní výzkumná otázka	48
5.1.2 Výzkumná otázka č. 1	49
5.1.3 Výzkumná otázka č. 2	49
5.1.4 Výzkumná otázka č. 3	49
5.2 Nabídka dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji	50
5.3 Formy vzdělávání	52
5.3.1 Prezenční kurzy ve Zlínském kraji	53

5.3.2	E-learning nabízený subjekty sídlícími ve Zlínském kraji	53
5.4	OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ	54
5.4.1	Jazykové kurzy	55
5.4.2	Marketing a management	56
5.4.3	Počítačové kurzy a programování	57
5.4.4	Sféra služeb	57
5.4.5	Účetnictví	58
5.4.6	Sociální a komunikační dovednosti	59
5.4.7	Technické obory	60
5.4.8	Ostatní	60
5.5	PRÁVNÍ FORMA POSKYTOVATELŮ A CENOVÉ RELACE KURZŮ	61
5.5.1	Právní forma.....	62
5.5.2	Cenové relace	63
6	ANALÝZA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OLOMOUCKÉM KRAJI	65
6.1	FORMY VZDĚLÁVÁNÍ	66
6.1.1	Prezenční kurzy v Olomouckém kraji.....	66
6.1.2	E-learning nabízený subjekty sídlícími v Olomouckém kraji	67
6.2	OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ	68
6.2.1	Jazykové kurzy	70
6.2.2	Marketing a management	70
6.2.3	Počítačové kurzy a programování	71
6.2.4	Sféra služeb	71
6.2.5	Účetnictví	72
6.2.6	Sociální a komunikační dovednosti	73
6.2.7	Technické kurzy	74
6.2.8	Ostatní kurzy	74
6.3	PRÁVNÍ FORMA POSKYTOVATELŮ A CENOVÉ RELACE KURZŮ	75
6.3.1	Právní forma.....	75
6.3.2	Cenové relace kurzů dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji	76
7	ANALÝZA POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM A OLOMOUCKÉM KRAJI	78
7.1	POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE V OLOMOUCKÉM KRAJI.....	78
7.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	80
7.2.1	Vyhodnocení dotazníku.....	81
8	VYHODNOCENÍ ANALÝZ A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	86
8.1	SHRNUTÍ ANALÝZY NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ZLÍNSKÉM A OLOMOUCKÉM KRAJI A ZHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK Č.1 A 2	86
8.2	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ ANALÝZY POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM A OLOMOUCKÉM KRAJI A ZHODNOCENÍ HLAVNÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY A VÝZKUMNÉ OTÁZKY Č. 3	90
9	PROJEKT POSÍLENÍ ROZVOJE ZLÍNSKÉHO KRAJE PROSTŘEDNICTVÍM PODPORY NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	94

9.1 NÁVRH PROJEKTU.....	94
ZÁVĚR	105
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	107
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	112
SEZNAM TABULEK.....	113
SEZNAM GRAFŮ	114
SEZNAM PŘÍLOH.....	116

ÚVOD

Skutečnost, že vzdělávání hraje v životě jedince velmi důležitou úlohu, je obecně přijímaným faktem. S moderním a rychlým vývojem dnešní společnosti je vzdělání důležitým atributem, který je ve středu pozornosti celé společnosti, protože se stává měřítkem a podmínkou úspěšnosti a postavení jedince. Soustředíme-li svou pozornost na oblast Evropy, resp. EU, lze obecně říct, že se jedná o region v celosvětovém srovnání s vysokou mírou vzdělanosti obyvatelstva. Udržení této úrovně vzdělanosti obyvatelstva je úkolem především vlád členských států ve spolupráci s EU. Využitím a zavedením koncepcí na podporu celoživotního vzdělávání lze dosáhnout toho, že vzdělanost obyvatelstva bude i nadále růst a společnost tak bude moci lépe reagovat a přizpůsobovat se měnícím se životním podmínkám.

EU věnuje politice vzdělanosti značnou pozornost, což je patrné už zařazením koncepce podpory vzdělávání do priorit kohezní politiky či do strategických dokumentů a budoucích vizí. Nabídnutím možnosti členským státům čerpat finanční prostředky a financovat jimi aktivity rozvoje vzdělanosti je další důkaz toho, že rozvoj lidských zdrojů je pro EU velmi důležitý. V minulém programovacím období 2007 – 2013 bylo např. ČR umožněno čerpat z OP VK až 26,7 mld. Eur.

Cílem teoretické části této diplomové práce je představit koncepci celoživotního vzdělávání aplikovanou v EU a také ČR, nastínit možnosti jejího financování z fondů EU a popsat stěžejní body plánované pro vývoj v této oblasti v souladu se strategií Evropa 2020. Pozornost bude také věnována oblasti dalšího profesního vzdělávání, která je zastřešena pojmem celoživotního vzdělávání. Další profesní vzdělávání (používáno s „dalším vzděláváním“ jako synonyma) je předpokladem zaměstnatelnosti jedince a zároveň nástrojem k dosažení vyšší hodnoty na trhu práce a tím také většího úspěchu v profesním i osobním životě

V teoretické části diplomové práce se autorka zaměří na analýzu nabídky dalšího vzdělávání v Olomouckém a Zlínském kraji a jejich vzájemnému srovnání. Analýza bude zaměřena především na počet poskytovatelů dalšího vzdělávání, na jejich právní formu, na oblast nabízeného vzdělávání a na jeho cenové relace. Kromě analýzy nabídek dalšího profesního vzdělávání bude výzkum zaměřen i na trh práce ve Zlínském a Olomouckém kraji

a porovnána bude nabídka dalšího vzdělávání ve vztahu k poptávce po nových zaměstnancích (v jakých oborech zaměstnavatelé nejvíce poptávají nové zaměstnance a jakou oblast dalšího vzdělávání by pro své nové zaměstnance volili). Porovnáním výsledků z obou provedených analýz zjistíme, jak a zda reaguje nabídka dalšího vzdělávání na poptávku na trhu práce.

Poslední částí této práce bude rámcový návrh projektu, který bude odpovídat konkrétním zjištěným požadavkům poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji. Pro zpracování návrhu projektu budou použita východiska z OP VK, v rámci něhož jsou do roku 2015 realizovány projekty na podporu dalšího vzdělávání. Navržený projekt bude také v souladu se strategiemi a koncepcí podpory vzdělávání v EU dle strategie Evropa 2020.

Hlavním cílem této práce je zjištění aktuální struktury nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji a vzájemné srovnání nabídek dalšího vzdělávání v obou krajích. Dílčím cílem je pak vytvoření rámcového návrhu projektu posílení rozvoje Zlínského kraje prostřednictvím podpory nabídky dalšího vzdělávání, a to v reakci na aktuální poptávku na trhu práce ve Zlínském kraji.

POUŽITÉ METODY VÝZKUMU

1.1 Kvantitativní metody a pojetí výzkumného šetření

Praktická část diplomové práce se zabývá kvantitativní analýzou a interpretací dokumentů a primárních zdrojů, které obsahují informace o nabídkách dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji, dále dokumentů a primárních zdrojů, které popisují a udávají hodnoty ukazatelů popisujících stav poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji. Prováděný výzkum bude zaměřen na Zlínský a Olomoucký kraj, tzn., že z analyzovaných dat budou zpracovány pouze ty údaje, které jsou relevantní pro zkoumané regiony. Výstupem z provedených analýz bude zjištění dostupné nabídky dalšího vzdělávání ve zkoumaných regionech, zjištění stavu poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji a jejich vzájemné srovnání.

K problematice trhu práce jsou ústředními státními orgány prováděny každoročně kvantitativní výzkumy a statistiky volně dostupné na příslušných webových stránkách. Statistiky jsou sledována především tato kritéria: výše registrované nezaměstnanosti v ČR, struktura uchazečů o zaměstnání, struktura nabízených volných pracovních míst, počet uchazečů o zaměstnání podle věku nebo statistiky o rekvalifikacích.

1.2 Výzkumné metody a charakteristika zkoumaných zdrojů

1.2.1 Klasifikační a obsahová analýza

Ve své diplomové práci budu provádět kvantitativně orientovaný výzkum. Jako metoda ke zkoumání definovaných cílů bude použita klasifikační a obsahová analýza. Při provádění klasifikační analýzy bude využita syntetická klasifikace, při níž dochází ke sjednocování jevů podle jejich podobnosti, tedy že poznatky a fakta budou seskupena do jednotlivých tříd a ty pak do vyšších celků s logickou návazností. Obsahovou analýzou následně rozumíme výzkumnou metodu zaměřenou na identifikaci, pozorování a vyhodnocování obsahových prvků textu. (Průcha, Walterová, Mareš 2003, s. 143).

Na počátku analýzy budou stanoveny výzkumné otázky a definovány kategorie zkoumaných znaků vztahujících se k tématu výzkumu. Po vytvoření výzkumného souboru budou zvoleny příslušné kódovací jednotky analýzy. Samotný sběr dat pro provedení výzkum

spočívá ve zjištění četnosti výskytu zvolených kódovacích jednotek obsahujících jednotlivé proměnné a zpracování záznamu o těchto údajích. Výsledky výzkumu se v závěru podrobněji obsahově a následně klasifikační analýze a jsou převedeny do číselných hodnot a zřehledněny v grafech a tabulkách.

1.2.2 Dotazník

Podkladem pro výzkum prováděný v praktické části mé diplomové práce především budou primární data zjištěná klasifikační a obsahovou analýzou a také dotazníkovým šetřením. Dotazníkem obecně rozumíme soubor písemně formulovaných otázek, které plní funkci zjišťovací, filtrační a kontrolní. Výhodami této techniky je především oslovení velké skupiny lidí v minimálním času, velké množství získaných informací, časově nenáročná, levná technika. Nevýhodami je především anonymita, nepochopení otázky, možnost nepravdivé odpovědi a časová fixace platnosti odpovědi k datu vyplnění dotazníku. (Hendl, 2005, str. 173)

Dotazníkový průzkum týkající se poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji se zaměřením na využití dalšího vzdělávání proběhl v elektronické podobě, která byla dostupná na internetové stránce www.vyplnto.cz s tím, že bylo náhodně vybráno 100 ekonomických subjektů se sídlem ve Zlínském kraji, kterým byla žádost o vyplnění dotazníku a příslušný internetový odkaz zaslány emailem.

Dotazník byl složen z uzavřených otázek, ke každé otázce mohli respondenti vybrat jen jednu variantu odpovědi.

1.2.3 Charakteristika zkoumaných dokumentů

Podle Hendl (2005, s. 204) se „za dokumenty považují taková data, která vznikla v minulosti, byla pořízena někým jiným než výzkumníkem a pro jiný účel, než jaký má aktuální výzkum.“ Dokumenty a data použité při zpracování této práce, jsou především elektronické dokumenty. Elektronický dokument je definován jako „dokument, který se od tištěných typů dokumentů odlišuje nikoliv obsahovými, ale formálními vlastnostmi, zejména digitálním způsobem záznamu informací a z něho vyplývající větší nezávislostí a oddělitelností obsahu dokumentu od nosiče dat. Digitální uložení informace umožňuje aplikaci operativnějších individuálních metod práce s informacemi (vyhledávání, změny). Pro účely biblio-

grafického popisu elektronických zdrojů se termínem elektronický dokument označuje zdroj, který obsahuje převážně textová data“ (Celbová, 2003). Dle jejich vlastností lze zkoumané dokumenty označit za primárně elektronické externí online dokumenty dynamického charakteru s fixní formou a proměnlivým obsahem. Ve své práci budu dále využívat také oficiální statistiky získané z elektronických dokumentů vydávaných státními úřady České republiky - Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení, Český statistický úřad a dokumenty týkající se OP VK dostupné na webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

2 KOHEZNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE

Kohezní politika EU, jinak nazývaná regionální politika EU nebo politika hospodářské, sociální a územní soudržnosti, je strategií mající za cíl zvýšení hospodářské úrovně a snížení rozdílů napříč regiony a státy v EU. Tyto obecné cíle regionální politiky mají vést ke snižování rozdílů mezi úrovněmi rozvoje regionů a snížení zaostalosti těch nejvíce znevýhodněných. V rámci harmonizace vývoje celého společenství byla kohezní politika také definována jako nástroj pro podporu posilování hospodářského a sociálního rozvoje a územní soudržnosti. Pomocí finanční podpory ze strukturálních fondů EU a Fondu soudržnosti by kohezní politika měla přinést vyšší konkurenceschopnost jednotlivých regionů, posílit ekonomický rozvoj a vytvořit nová pracovní místa. Regionální politika definuje rámec pro financování projektů a investic, jejichž prostřednictvím jsou realizovány její cíle. (Kantor, 2009, s. 15)

2.1 Principy a cíle kohezní politiky

2.1.1 Principy kohezní politiky

Principy kohezní politiky vytváří základní rámec pro možnost čerpání podpory z ESF a z jejich ostatních finančních nástrojů a jsou vymezeny následovně:

Princip partnerství, jehož základním účelem je zapojení do procesu přerozdělování finanční podpory nejen její příjemce, ale také ostatní složky, např. regionální vlády, vlády členských států nebo subjekty ze soukromé sociální sféry tak, aby se zmaximalizoval účinek použití poskytnutých finančních prostředků.

Princip doplňkovosti poskytnutých finančních prostředků vyjadřuje v návaznosti na předchozí princip partnerství záměr přimět dotyčné subjekty primárně k zapojení vlastních zdrojů a k vyvinutí vlastních aktivit, které pak budou pouze doplňkově podporovány prostředky z ESF. Zapojení vlastních prostředků příjemců v rámci implementace programů je obecně jednou z podmínek pro získání grantů financovaných z EFS. Jedná se také o nástroj zefektivňující realizaci až na stupeň konkrétních projektů, kdy spolufinancování ze strany příjemce dotace znamená větší míru efektivity, hospodárnosti a účelnosti vynaložených výdajů projektu a vyšší odpovědnost příjemce při hospodaření s takto svěřenými prostředky.

Princip koncentrace je zahrnut v definování prioritních os, oblastech podpory a jednotlivých operačních programech, ve kterých jde především o to vymezit a vybrat ze širokého záběru kohezní politiky tu oblast, na jejíž zlepšení a podporu se v rámci konkrétního období implementace zaměří. Tím je dosaženo maximálního efektu za soustředění finančních prostředků do menšího množství projektů. Koncentrací zájmu do jedné sféry vede také k možnosti efektivního hodnocení výsledků.

Princip programování je vymezen snahou komplexně řešit problémy v rámci jednoho regionu ve vzájemných souvislostech. Reflektuje se zde i přístup uvedený v zásadě koncentrace, tj. že jeden projekt se zaměří např. na zvýšení přístupu ke vzdělávání, na zlepšení environmentální politiky v regionu a na zvýšení zaměstnanosti. Nebude tak existovat 3 a více malých projektů, které jsou velmi konkrétně zaměřeny, avšak bez vzájemné návaznosti.

Princip monitorování a vyhodnocování byl částečně popsán již v podkapitole Programovací období 2014 - 2020. Evropská komise nyní ještě zvyšuje úroveň monitorování a vyhodnocování průběžné implementace programů tak, aby se zajistilo co nejefektivnější čerpání prostředků z ESF a plnění vytyčených cílů, tedy zvyšuje se orientace na výsledek. Intenzivní monitoring také umožní Komisi včas reagovat, pokud by implementace neodpovídala schváleným plánům a postupného rozvoje.

Výše popsané principy můžeme považovat za hlavní definované zásady realizace kohezní politiky, která se však opírá ještě o další podpůrné doplňující principy, příkladmo: princip harmonizace, kompatibility a proporcionality, solidarity a koordinace nebo princip integrace. (Kantor, 2009, s. 35)

2.1.2 Cíle kohezní politiky

V programovacím období 2007 – 2013 byly cíle kohezní politiky definovány následovně:

Cíl Konvergence – v rámci cíle konvergence byla vyvíjena snaha o podporu vytváření a zvyšování počtu nových pracovních míst a růstu zaměstnanosti v členských státech s nižším rozvojovým stupněm, tj. státy s nižším HDP než 75% průměru v EU, avšak současně státy, v nichž nepřesahuje HDP v přepočtu na obyvatele 90% evropského průměru. Financování tohoto cíle probíhalo z ESF, ERDF a FS.

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost – pro oblasti, jejichž HDP v přepočtu na osobu přesahuje 75% průměru v EU, je její potřeba pomoci definována jako méně naléhavá. Tato skutečnost se projevuje na nižší alokaci finančních prostředků pro podporu dosažení tohoto cíle.

Cíl Evropská územní spolupráce je zaměřena na zajištění územní spolupráce mezi jednotlivými členskými státy a regiony v rámci EU a na podporu rozvoje a další integrace. (Příručka pro žadatele, 2012)

Pro nové programovací období byly definovány a budou aplikovány v rámci cílů kohezní politiky tyto záměry sledující plnění strategie EUROPE 2020:

- **Chytrý rozvoj (Smart Growth)** směřuje k posílení výzkumu, technologickému vývoji a inovacím s podporou přístupu, zvýšení míry přístupu a kvality informačních a komunikačních technologií. Cílem je podpora rozvoje konkurenceschopnosti malých a středních podniků, zemědělského sektoru (zapojení EAFRD) a rybnářství a rybnářského průmyslu (zapojení EMFF);
- **Udržitelný rozvoj (Sustainable Growth)** je zaměřen na využívání technologií s nízkou emisí oxidu uhličitého, a to ve všech odvětvích. V rámci nutných adaptací na klimatické změny a s ohledem na uvážlivé využívání zdrojů cílí tato priorita na ochranu životního prostředí, propagaci udržitelné přepravy a odstraňování překážek na poli klíčových dopravních infrastruktur.
- **Inklusivní rozvoj (Inclusive Growth)** má za cíl podpořit investice do vzdělávání a celoživotního vzdělávání a institucionální kapacitu v rámci veřejné správy.

Ve vztahu k objemu finančních alokací a čerpání prostředků ze strukturálních fondů jsou pro nové období definovány 3 kategorie regionů:

- **méně rozvinuté regiony**, ve který je HDP na občana nižší než 75% evropského průměru,
- **přechodové regiony** (HDP na občana je mezi 75% - 90% evropského průměru)
- **více rozvinuté regiony**, ve kterých je HDP na občana vyšší než 90% evropského průměru.

K této nové kategorizaci bylo přistoupeno z důvodu spravedlivějšího přerozdělování prostředků mezi regiony s podobným stupněm hospodářského vývoje. Nové rozdělení také přispívá ke hladšímu přechodu mezi nižším a vyšším stupněm ekonomického rozvoje regionů a především přináší záchrannou síť pro regiony, v nichž je HDP nižší než 75% z evropského průměru z let 2007 – 2013.

2.2 Finanční nástroje politiky soudržnosti

Finančními nástroji kohezní politiky EU jsou pro programovací období 2014 -2020 fondy EU. Mezi strukturálními fondy zařazenými do nového programovacího období jsou Evropský fond regionálního rozvoje (European Regional Development Fund - ERDF) a Evropský sociální fond (European Social Fund - ESF). Dalším finančním nástrojem regionální politiky EU je Fond soudržnosti (Cohesion Fund CF). Mimo tyto již známé finanční nástroje přibudou v novém období ještě Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD/EZFRV) a Evropský námořní a rybářský fond (European Maritime and Fisheries Fund EMFF/ENRF). Evropskému sociálnímu fondu je věnována následující kapitola, proto v této části práce budou blíže charakterizovány pouze zbývající čtyři fondy. (Podrobněji o OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2007) Zavedením fondů sleduje EU záměr maximalizace plnění strategie pro inteligentní a udržitelný růst. Podpora z tzv. strukturálních fondů směřuje především do znevýhodněných regionů či do chudších oblastí ohrožených přírodním či geografickým znevýhodněním, příhraničních oblastí, problémových částí měst či na venkov. (Strukturální fondy, 2007)

Evropský fond regionálního rozvoje

Založení Evropského fondu regionálního rozvoje je datováno k roku 1975 a po celou dobu své existence sleduje určený cíl, tedy přispívat k rozvoji a integraci regionů se zůstávajícím vývojem a potížemi ve strukturální rovině. Prostředky sduřované tímto fondem mají primárně podporovat investice vedoucí k tvorbě nových pracovních míst a posílení zaměstnanosti v daném regionu, přeneseně také podpora malého a středního podnikání, investice, vývoj a výzkum v environmentální oblasti. (Strukturální fondy, 2007)

V programovacím období 2014 – 2020 budou z prostředků tohoto fondu konkrétně podporovány malé a střední podniky, tj. produktivní investice, budování infrastruktur pro základní služby občanům a podnikatelům, podporován bude také vývoj a výzkum a budování spolupráce a sdílení zkušeností mezi regiony.

Fond soudržnosti

Fond soudržnosti neboli Kohezní fond od svého založení, tj. od roku 1994, podporuje vybrané chudší státy EU, nikoli tedy regiony EU jako je tomu u strukturálních fondů. Fond soudržnosti na rozdíl od strukturálních fondů, jejichž čerpání je rámcově vymezeno pomocí pravidel a podmínek jednotlivých operačních programů a dle jednotlivých prioritních os a oblastí zájmu s tím, že finanční podpora je určena předem neznámému počtu a obsahu projektů, je FS určen na podporu pouze vybraných, většinou rozsáhlých projektů a aktivit. Společným jmenovatelem těchto projektů je environmentální rozvoj a podpora oblastí dopravy, ekologické energie a obnovitelných zdrojů (Skokan, 2003, s. 76) V novém programovacím období budou finanční prostředky čerpané z FS zacíleny opět na investice do infrastruktury v oblastech životního prostředí, dopravní infrastruktury evropského významu a efektivního využívání energie. Členskému státu je umožněno čerpat z FS, pokud jeho HDP v přepočtu na obyvatele nepřesáhne 90% průměru v EU. (Příprava období 2014 - 2020, 2012, Strukturální fondy, 2007)

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova

EZFRV byl založen nařízením (ES) č. 1290/2005 s cílem podporovat konkurenceschopnost regionálního zemědělství v souvislosti s udržitelným nakládáním s přírodními zdroji a rozvojem venkovských regionů. V ČR je možné získat prostředky tohoto fondu pro projekty z programu Rozvoj venkova ČR spadající pod řízení Ministerstva zemědělství ČR. Podmínkou získání finanční podpory je zařazení regionu žadatele do kategorie nejméně rozvinuté členské státy a regiony.

ENRF (Evropský námořní a rybářský fond) podpora poskytovaná z tohoto fondu bude v ČR zaměřena na podporu akvakultury, která by se měla stát více konkurenceschopnou, životaschopnou a environmentálně udržitelnou. Podpořen bude také rozvoj území. (Příprava období 2014 – 2020, 2012)

2.3 Programovací období 2014 - 2020

Každých sedm let je politika soudržnosti zhodnocena a je přezkoumáno plnění jejích cílů ústředními orgány EU. Dle výsledků tohoto přezkumu je upraveno a vymezeno její pokračování na dalších sedm let. Tyto časové úseky jsou nazývány programovací období. Nyní se nacházíme v programovacím období 2014 – 2020, avšak po přechodnou dobu, tj. do konce roku 2015 jsou v realizaci ještě projekty a investiční akce z předchozího programovacího období, tj. z let 2007 – 2013. Nově schválené projekty však již nyní budou respektovat podmínky dalšího programovacího období.

Pro současné programovací období byla Evropskou komisí přijata strategie EUROPA 2020 a na základě této strategie byly konkrétní priority: zvyšování míry zaměstnanosti, potírání chudoby, zlepšování přístupu ke vzdělávání, investování více finančních prostředků do výzkumu a technologií, efektivnější využívání energií a zavádění nových technologií pro snižování emise oxidu uhličitého. Cílem této diplomové práce je také mj. navrhnout projekt, který by prostřednictvím vzdělávání mohl pomoci uchazečům o práci při získávání nového zaměstnání. Tento cíl lze podřadit pod priority jak minulého programovacího období, tak souhlasí se záměry vytyčenými pro nynější období, a bude tak při splnění dalších podmínek navázaných na implementaci konkrétních operačních programů obecně aplikovatelný. Pro probíhající programovací období stanovila Evropská komise na základě vyhodnocení minulých období specifické zásady, které upravují způsob implementace jednotlivých operačních programů v členských státech. Hlavní z těchto zásad je soustředění prostředků na malé množství priorit. Komise doporučuje členským státům a regionům soustředit finanční prostředky z ESF a z národních rozpočtů pouze na malé množství priorit definovaných pro nové programovací období a státy, které obdrží relativně malou část alokovaných prostředků z ESF, budou vyzvány k soustředění jejich programů na pouze dvě či tři priority. Důvodem pro tento postup je snaha o dosažení co největší možné míry efektivity v konkrétním regionu v jedné konkrétní tematické oblasti a vyvarovat se rozptýlení prostředků s nízkým výsledným efektem. Poskytování finanční podpory pak bude podmíněno nejen plněním požadavků stanovených konkrétním dotačním programem, ale také splněním specifických podmínek, které Komise bude požadovat po členských státech. Tyto podmínky se mohou vztahovat k implementaci reforem do veřejné zprávy, novelizaci právních předpisů či úpravě zákonů o zaměstnanosti a o životním prostředí. Proplacení finanční

podpory pak bude následovat až po splnění těchto podmínek. Evropská komise také vytvoří z cca 3% prostředků alokovaných za realizaci kohezní politiky EU rezervní fond, který bude sloužit jako bonusové platby či jako odměny (výkonnostní prémie) pro státy a regiony, jenž byly v dosahování svých stanovených cílů nejúspěšnější.

Nové programovací období bude ve srovnání s těmi minulými ze strany Evropské komise také více monitorováno a průběžně hodnoceno, protože systém zvýšeného monitoringu implementace jednotlivých prioritních os je důležitý k pokroku orientovanému na výsledky. Kombinací grantů a úvěrů chce Komise maximalizovat efekt použití veřejných prostředků a podpořit více finančně udržitelných investic. (Evropa 2020, 2010, s. 10) Novými cílovými oblastmi v období 2014 – 2020 jsou také rozvoj venkova a námořní a rybářská politika. Financování těchto nových oblastí bude prováděno se zapojením nových strukturálních fondů souhrnně nazývaných Evropské strukturální a investiční fondy ESIF. V listopadu 2013 byl dosažen konsensus mezi institucemi EU a byl schválen rozpočet na politiku soudržnosti ve výši 325 mld. Eur. Alokace pro konkrétní státy ještě nebyly určeny, lze počítat cca s 20 mld. Eur.

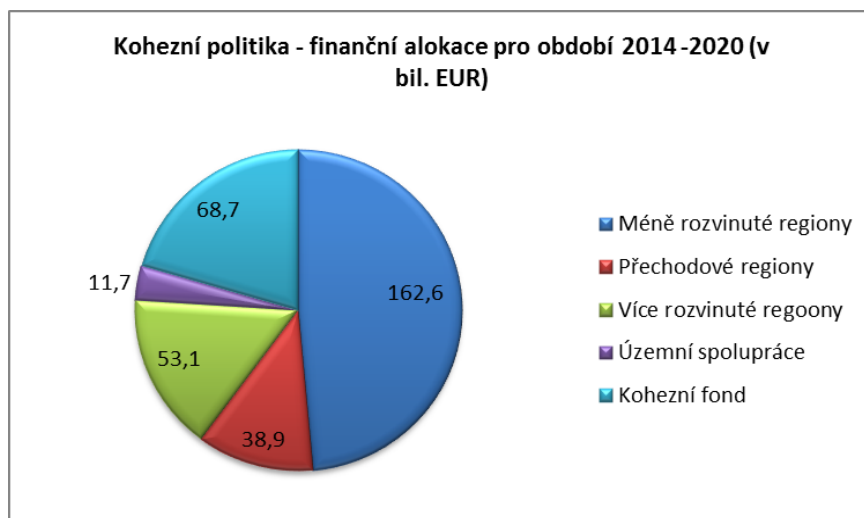
Každý členský stát, který chtěl v novém programovacím období získat podporu z fondů EU, musel v souladu s výše zmíněnou strategií zpracovat Dohodu o partnerství, kterou následně schválí Evropská komise. ČR zaslala v červnu 2013 Evropské komisi svůj návrh dohody o partnerství a dle harmonogramu by v březnu 2014 měla být Komisí předložena finální verze této dohody. Dle posledních informací platných k datu zpracování této práce probíhalo dne 10. března 2014 veřejné projednání dohody na půdě Ministerstva životního prostředí ČR. Dohoda obsahuje mj. návrh implementační struktury v ČR pro 2014-2020. Programy byly vymezeny v listopadu 2012. Ve srovnání s předchozím obdobím (2007-2013), ve kterém měla Česká republika celkem 26 operačních programů, došlo k jejich omezení.

V programovacím období 2014 -2020 budou fungovat tyto operační programy: OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost, OP Zaměstnanost, OP Doprava, OP Životní prostředí, OP Praha-pól růstu ČR, OP Technická pomoc, OP Přeshraniční spolupráce mezi Českou republikou a Polskou republikou, OP Přeshraniční spolupráce mezi Českou republikou a Slovenskou republikou, OP Přeshraniční spolupráce mezi Českou republikou a Rakouskou republikou, OP Přeshraniční spolupráce mezi Svobodným státem Bavorsko a

Českou republikou, OP Přeshraniční spolupráce mezi Svobodným státem Sasko a Českou republikou, OP Nadnárodní spolupráce Central Europe. Změnou projdou také regionální operační programy, tedy tzv. ROPy, které budou sloučeny do jednoho centrálního regionálního operačního programu IROP. (EurActiv, 2013)

Pro období 2014 – 2020 alokovala Evropská komise na kohezní politiku celkem 376 bilionu Eur. Členění prostředků dle vymezených cílů kohezní politiky je znázorněno v následujícím grafu. (Cohesion Fund, 2013)

Graf 1 Kohezní politika dle alokace pro jednotlivé regiony v programovacím období 2014 - 2020



Zdroj: upraveno (Cohesion Fund, 2013)

3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND A VZDĚLÁVACÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE

ESF se řadí mezi tzv. strukturální fondy, byl založen už v roce 1957 a jeho podpora primárně směřuje k rozvoji lidských zdrojů a ke zvýšení míry zaměstnanosti v regionech. V praxi dochází k dosahování těchto cílů na základě realizace projektů a investic v oblasti sociálních programů, podpory rovných příležitostí na trhu práce, pomoci a podpory rizikových skupin obyvatel, rekvalifikace nezaměstnaných, inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, rozvoje institucí služeb zaměstnanosti nebo rozvoje vzdělávacích programů. Cílem ESF je investovat do lidí a podpořit tak ekonomickou a sociální soudržnost Evropanů.

3.1 ESF v období 2014 - 2020

V rámci nového programovacího období 2014 – 2020 má ESF sledovat tyto tematické rámce: propagace zaměstnanosti a podpora mobility pracovních sil; propagace sociálního začlenění a boje proti chudobě; investování do vzdělávání, dovedností a celoživotního vzdělávání; posilování institucionálních kapacit a efektivní práce orgánů veřejné správy. Pro každou kategorii míry rozvoje regionu je stanoven minimální podíl z prostředků ESF. Pro méně rozvinuté regiony je počítáno s částkou 43%, pro přechodové regiony je to 12% a pro více rozvinuté regiony je to 15% z prostředků alokovaných na kohezní politiku pro období 2014 – 2020. (Cohesion Fund, 2013)

V novém období dochází také k posilování role ESF především na poli investic do lidského kapitálu, pro který bude prostřednictvím minimálního zaručeného podílu ESF a finanční spoluúčasti speciální rozpočtové položky Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí proinvestováno do roku 2020 ca 80 mld. eur. Přes 20% finančních prostředků z ESF bude vynaloženo na pomoc lidem v obtížné situaci a znevýhodněným skupinám s cílem poskytnout jim stejné příležitosti a více je integrovat do společnosti. Z minulého programovacího období zůstává také záměr podporovat rovnost mužů a žen a rovných příležitostí obecně se snahou o odstranění veškeré diskriminace.

Nová iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí by měla podporovat ty, kteří jsou nezaměstnaní ani nestudují a žijí v regionech s mírou nezaměstnanosti mládeže vyšší než 25%. V návaznosti na upravené priority a přístupy EK ke kohezní politice bude i pod-

pora z ESF směřovat na omezený počet priorit, a zajišťovat tak skutečný účinek při řešení problémů v regionech. Inovace v oblasti pravidel pro čerpání podpory se ESF dotkne v tom smyslu, že bude využito nových východisek především ke zjednodušení pravidel provádění projektů a dosažení plánovaného zaměření se na výsledek.

Pro oblast vzdělávání bude ESF pokračovat v již probíhajících iniciativách, které mají za cíl zkvalitnění vzdělávání, které by vedlo u mladých lidí tvořících hlavní cílovou skupinu této iniciativy k získání dovedností a znalostí, a tudíž ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. (Příprava období 2014 – 2020, 2012)

3.1.1 Čerpání prostředků ze strukturálních fondů v ČR mezi lety 2007 - 2013

V minulém programovacím období měla ČR možnost čerpat poměrně vysoké množství evropských prostředků, protože v současnosti se řadí mezi chudší země Unie. Čerpání těchto prostředků probíhá až do roku 2015, ve kterém skončí všechny projekty financované z těchto prostředků. I přes to, že možnost čerpání tedy stále trvá, je již nyní jasné, že ČR nebyla schopna využít celý objem nabídnutých prostředků, míra nedočerpání se může šplhat až k řádu desítek procent.

Operační programy, v rámci nichž bylo možno v období 2007-2013 získávat prostředky z fondů EU, byly mj. tyto: Operační program Praha Adaptabilita; Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program výzkum a vývoj pro inovace, Finanční mechanismy EHP/Norska ; Regionální operační programy – NUTS II Střední Morava; Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. (Chvojková, 2007, str. 57)

3.2 Pojetí vzdělání v EU

EU respektuje vzdělávací systémy členských zemí a považuje je za součást národní identity a kultury. Sféra vzdělávání náleží do kategorie výhradní sféry, resp. samostatné politiky jednotlivých členských států a politika vzdělávání je proto považována za tzv. doplňkovou politiku EU. Důsledkem nezařazení vzdělávací politiky do společných politik EU, mezi něž patří např. společná měnová a celní politika, je pro tuto oblast ten, že její vedení a směřování je plně v pravomoci jednotlivých členských zemí. EU nezasahuje do této oblasti svými nařízeními ani jinými akty. Činnost orgánu EU se v této sféře omezuje pouze na vydávání doporučení.

I přesto, že EU nemůže přímo zasahovat do oblasti vzdělávání, tvoří tato oblast již od dob vzniku Společenství důležitou sféru jejího zájmu a je ze strany EU systematicky a rozsáhle finančně podporována na úrovni jednotlivých zemí a regionů. Význam vzdělávání a jeho vliv na budoucí rozvoj je nepopíratelný a prostřednictvím nabízené podpory např. z prostředků ESF se EU snaží podpořit a zviditelnit důležitost vzdělávání pro společnou budoucnost. Vzdělávání tvoří pojítka mezi jednotlivými prioritami, koncepty a strategiemi EU. Má totiž velkou důležitost při řešení mnoha současných problémů, jako je nezaměstnanost, diskriminace, sociální vyloučení a současně tvoří podmínku pro realizaci výzkumu a vývoje. Zkvalitnění vzdělávání a zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných osob přispěje ke konkurenceschopnosti evropských zemí v celosvětovém měřítku. Již výše bylo zmíněno, že do roku 2020 je za účelem rozvoje lidských zdrojů v plánu vynaložit z prostředků ESF 80 mld. Eur. Tato skutečnost jednoznačně prokazuje, že vzdělávání je jednou z prioritních oblastí zájmu v EU. Lidské zdroje navíc také představují základní element na poli rozvoje hospodářství a ekonomiky. Z dlouhodobého hlediska je proto třeba zkvalitnit a systematizovat pracovní sílu na evropském trhu práce a zvýšit míru její adaptability. (Brdek, 2004, str. 53 - 71)

3.2.1 Celoživotní vzdělávání v dokumentech EU

Zpráva mezinárodní komise pro vzdělávání UNESCO z roku 1996, též zvaná Delorova zpráva, poprvé oficiálně vyzdvihla význam celoživotního vzdělávání a učení, které nazývá jako skryté bohatství. Výstupem této zprávy byly také čtyři pilíře, na kterých spočívá celoživotní učení. Těmito pilíři jsou: učit se vědět, učit se jednat, učit se žít pohromadě s druhými a učit se být. (Aspin, 2007, str. 2). Na základě Delorovy zprávy vydala v roce 2000 Evropská komise Memorandum o celoživotním učení s cílem vyvolat zájem a jednání v této věci v celoevropském měřítku. Memorandum obdobně jako předešlá Delorova zpráva identifikuje účinné strategie pro celoživotní vzdělávání a vymezuje šest oblastí: nové základní dovednosti pro všechny, více investic do lidských zdrojů, inovovat vyučování a učení, oceňovat učení, přehodnotit poradenství, přiblížit učení domovu.

Tyto oblasti již korespondují se strategiemi aplikovanými v minulém programovacím období a směřují k nim i cíle definované pro období do roku 2020. V návaznosti na Memorandum vyústily celoevropské diskuze ve vytvoření dokumentu Making a European Area of Lifelong Learning a Reality v roce 2001. Tento dokument již opustil obecnou rovinu

pilířů a strategií a přistoupil k vymezení bližších cílů konceptu celoživotního vzdělávání v EU. Těmito cíli byly: aktivní občanství, osobní rozvoj, sociální inkluze a zaměstnanost.

V roce 2002 byla také Evropským parlamentem vyhlášena Rezoluce o celoživotním učení a byla přijata tzv. Kodaňská deklarace, která zakotvila posílení evropské spolupráce v oblasti vzdělávání. Cílem této spolupráce měla být do roku 2010 vyšší kvalita, atraktivita a efektivita odborného vzdělávání a přípravy v Evropě. (Kodaňská deklarace, 2002) Na této iniciativě participovalo a vzájemně spolupracovalo 33 členských států a tato činnost je známá jako „Vzdělávání a odborná příprava 2010“. V roce 2009 této iniciativě předsedala Česká republika.

Koncept celoživotního vzdělávání byl oficiálně definován v rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006 (Úřední věstník Evropské unie, s. 6), který celoživotní vzdělávání vymezuje jako *„veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě. Zahrnuje poskytování poradenských služeb.“*

Pro období do roku 2020 byly stanoveny ve věci rozvoje vzdělávání v Evropě čtyři strategické cíle: realizace celoživotního učení a mobility, zlepšení kvality a efektivity vzdělávání a odborné přípravy, sociální soudržnost a aktivní občanství, zlepšení kreativity a inovace na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy. (Roth, 2010, str. 1- 3)

Vzdělávání tvořilo rozsáhlou oblast zájmu i v programovacím období 2007-2013, v rámci něhož bylo např. v ČR zrealizováno několik stovek projektů spadajících pod Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, pro něhož bylo vyčleněno 7 mld. Eur. Snaha EU směřuje v oblasti vzdělávání i k co největší rovnocennosti kvality a možnosti vzájemného srovnávání a uznávání vzdělávání v členských státech. Na podporu tohoto záměru již nyní funguje uznávání kvalifikací prostřednictvím tzv. Europassů.

V roce 2010 bylo Evropskou unií přijato tzv. Komuniké z Brugg, které si klade za cíl oživit evropskou spolupráci ve sféře odborného vzdělávání. Toto komuniké stanovilo dlouhodobé priority vývoje a strategií v oblasti vzdělávání a také vymezilo krátkodobé cíle, kterých třeba dosáhnout do roku 2020. Mezi dlouhodobé a strategické cíle v oblasti vzdělávání bylo zařazeno: snížení míry předčasně ukončeného studia pod 10%; zvýšení podílu

úspěšně absolvovaného terciárního anebo ekvivalentního vzdělání u osob ve věku 30-34 let; vytvoření odborného vzdělávání a přípravy celkově atraktivnější; vytvoření odborného vzdělávání a přípravy přitažlivou vzdělávací možností; umožnění flexibilního přístupu k odbornému vzdělávání a kvalifikacím; podpora inovací, tvořivosti, podnikatelské iniciativy a využívání ICT; větší zapojení subjektů podílejících se na odborném vzdělávání a přípravě a výraznější zviditelnění výsledků evropské spolupráce v této oblasti; koordinované řízení evropských a vnitrostátních nástrojů v oblasti transparentnosti; náležité využívání podpory ze strany EU. (Komuniké z Brugg, 2010, str. 6 - 14)

3.2.1 Podpora dalšího vzdělávání z prostředků ESF v ČR

Nejvýznamnější finanční podpory se ČR dostalo z její účasti na implementaci OP VK, který byl součástí programovacího období 2007 – 2013. Druhým významným programem byl program celoživotního učení, který financoval např. výměnné jazykové pobyty mladých lidí a stáže v evropských institucích.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

V programovacím období 2007 – 2013, resp. od října 2007, kdy Evropská komise vydala rozhodnutí o schválení Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, se České republice naskytlá unikátní možnost čerpat prostředky v rámci OP VK. Tento program byl zaměřen na podporu vzniku a zavedení inovativních forem do formálního i neformálního vzdělávání. Na finanční podporu z tohoto operačního programu mohlo dosáhnout široké spektrum subjektů, mezi nimiž byly z velké části základní a střední školy, které mohly využitím financí z ESF nejen inovovat výuku, ale sekundárně mohly v rámci inovace vybavit školu novými pomůckami a především IT zařízením, např. notebooky, interaktivními tabulemi, projektory. (Prováděcí dokument..., 2010) V současné době, tj. v dubnu 2014, je v běhu realizace již schválených projektů, které budou pokračovat až cca do března 2015. V některých krajích jsou ještě nyní schvalovány poslední projekty v oblastech, kde nebyly vyčerpány všechny alokované finanční prostředky. Doposud získalo z OP VK v ČR v rámci prioritních os 1 – 4 podporu a bylo schváleno 9853 projektů. Značná část těchto projektů se již nachází ve fázi udržitelnosti. Ve Zlínském kraji začala realizace prvních schválených projektů od října roku 2008.

Návrh projektu, který bude vytvořen v praktické části této diplomové práce, respektuje základní požadavky a zařazení vyplývající z podmínek OP VK. Přestože zcela konkrétní předpoklady a náležitosti projektu vycházející z OP VK již v budoucnu nebude nutné naplňovat, odkaz na globální cíl a strategie na poli politiky vzdělávání v EU jsou zachovány. Projekt bude cílit na podporu nabídky dalšího (celoživotního) vzdělávání aplikací neformálního vzdělávání, tj. kurzů a školení. Bez ohledu na podřazení pod konkrétní operační program projekt respektuje priority stanovené i pro programovací období 2014 – 2020, tj. zvýšit vzdělanost a tím i konkurenceschopnost jednotlivých regionů EU. Stěžejní body projektu tak budou aplikovatelné i v budoucnu.

Cíle OP VK

Konkurenceschopnost na trhu práce a kvalifikovaná, mobilní a adaptabilní pracovní síla je strategickou prioritou politiky vzdělávání v EU a tento operační program měl za cíl především zvýšit úroveň vzdělanosti využitím moderních a kvalitních vzdělávacích systémů. Jedná se o dlouhodobě udržitelnou koncepci, která bude pro následující období pilířem pro rozvoj celoživotního vzdělávání v ČR. V rámci OP VK byly definovány tzv. globální cíl a specifické cíle. Globálním cílem programu je rozuměn rozvoj vzdělanosti společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. Specifické cíle představují způsob, jak dosáhnout globálního cíle, jsou čtyři a znějí následovně:

1. Rozvoj a zkvalitňování počátečního vzdělávání s důrazem na zlepšení klíčových kompetencí absolventů garantující jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání.
2. Inovace v oblasti terciárního vzdělávání směrem k propojení s výzkumnou a vývojovou činností, větší flexibilitě a kreativitě absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice, zatraktivnění podmínek pro výzkum a vývoj a k vytvoření komplexních a efektivních nástrojů, které by podporovaly inovační proces jako celek.
3. Posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů jako základního faktoru konkurenceschopnosti ekonomiky a udržitelného rozvoje ČR prostřednictvím podpory dalšího vzdělávání jak na straně nabídky, tak poptávky.

4. Vytvoření moderního, kvalitního a efektivního systému celoživotního učení prostřednictvím rozvoje systému počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání včetně propojení těchto jednotlivých částí systému celoživotního učení. (Prováděcí dokument..., 2010)

Prioritní osy OP VK

Prioritní osy v rámci programu OP VK představují víceúrovňový systém dovolující zaměřit se na specifickou podporu pro konkrétní oblast a současně měřit dopady a výsledky této snahy. Osy jsou děleny ještě na několik oblastí podpory, které jsou ještě více specifické a které byly vyhodnoceny jako nejvíce potřebné z hlediska určení konkrétních oblastí, do kterých má podpora přicházet. Alokace finančních prostředků také sleduje členění stanovené prioritními osami. Tato strukturalizace pomoci je účinným východiskem jak měřit a sledovat dosahování specifických a globálního cíle.

Rozdělení prioritních os v OP VK bylo následující:

Prioritní osa č. 1 Počáteční vzdělání je zaměřeno na zkvalitnění systému počátečního vzdělávání, tj. budování podpory klíčových dovedností, rovného přístupu a individuálního přístupu tak, aby byla co nejvíce zvýšena uplatnitelnost absolventů na trhu práce a aby byl v absolventech budován pozitivní přístup k dalšímu celoživotnímu vzdělávání. Cílovou skupinou nejsou však pouze děti a žáci, nýbrž pedagogové, jejichž schopnosti mají být rozvíjeny tak.

Prioritní osa č. 2 – Terciární vzdělávání a výzkum je zaměřena na vyšší odborné vzdělávání s důrazem na zkvalitnění výzkumu a vývoje a upevnění partnerství a sítí mezi veřejným a soukromým sektorem. Určenými oblastmi podpory jsou: Vyšší odborné vzdělávání, Vysokoškolské vzdělávání, Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji, Partnerství a sítě.

Prioritní osa č. 3 – Další vzdělávání je zaměřena na celoživotní vzdělávání, které je hlavním předpokladem rozvoje a harmonického vývoje nejen v rámci EU. Cílem této osy je především motivovat a zpřístupnit celoživotní vzdělávání co nejširšímu okruhu veřejnosti. Oblastmi podpory jsou: 3.1 Individuální další vzdělávání a 3. 2 podpora nabídky dalšího vzdělávání, do níž bude zařazen i zpracovaný návrh projektu, jenž bude součástí praktické části.

Prioritní osa č. 4 a, b – Systémový rámec celoživotního učení – přinesla uskutečnění a zrealizování národních systémových aktivit zastřešující výše popisované priority v rámci konkrétních os, a to na území celé ČR včetně území hlavního města Prahy. Oblasti podpory jsou definovány takto: 4.1 Systémový rámec počátečního vzdělávání, 4.2 Systémový rámec terciárního vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji, 4.3 Systémový rámec dalšího vzdělávání.

Prioritní osa č. 5 a, b – Technická pomoc – jsou zvláštním typem projektů zaměřených na posílení administrativní kapacity při implementaci jednotlivých os. Oblasti technické podpory jsou následující: 5.1 Řízení, kontrola, monitorování a hodnocení programu, 5.2 Informovanost a publicita programu, 5.3 Zvýšení absorpční kapacity subjektů implementujících program. (Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2010)

Řídící orgán a implementace OP VK v ČR

Řídícím orgánem globálních grantů je MŠMT. Implementace vybraných jednotlivých os s oblastí podpory je prováděna ve formě vyhlášení globálních grantů, jejichž administrace je z části svěřena jednotlivým krajům. (Podrobněji o OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2007) Tento model má být v novém programovacím období s největší pravděpodobností nahrazen centralizací implementace k řídicímu orgánu a případně k založení několika středisek implementace po ČR. Zlínský kraj působí jako tzv. zprostředkující subjekt a administruje implementaci prioritní osy, oblastí podpory 1.1, 1.2 a 1.3, prioritní osy 3, oblast podpory 3.2 a prioritní osu 5, oblast podpory 5.2.

Implementace prioritních os probíhá v konečné fázi realizací konkrétních projektů, u nichž výše spolufinancování činí až 100%, tj. např. škole je poskytnuta tzv. nevratná finanční pomoc (dotace) dosahující 100% skutečných výdajů projektu. Financování se pak ve vztahu EU – ČR dělí na 85% výdajů připadajících na podíl ESF a 15% je hrazeno z národních veřejných zdrojů. Celková alokovaná částka pro ČR na financování projektů z OP VK činila 2,15 mld. Eur. Evropský podíl činil 1,83 mld. Eur a na národní zdroje pak připadalo 320 milionů Eur. (Prováděcí dokument k Operačnímu programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2010)

Žadatelé, cílové skupiny a podporované aktivity v rámci OP VK

Do cílových skupin, které mohly být podporovány v rámci programu OP VK, jsou řazeni především děti, žáci a pedagogové škol a školských zařízení působící v oblasti vzdělávání. Žadatelé o podporu z OP VK mohly být obce, města, organizace působící v oblasti volného času dětí a mládeže, instituce poskytující poradenství pro oblast dalšího vzdělávání nebo nestátní neziskové organizace. V projektové žádosti museli žadatelé vyspecifikovat, jakými aktivitami chtěli podpořit cílovou skupinu ve vztahu k zaměření konkrétní prioritní osy. (Podrobněji o OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2007) Aktivity se samozřejmě dělily ještě dle konkrétních prioritních os a oblastí podpory. Dle Příručky pro žadatele (2012) mohly být podporované aktivity projektů zaměřeny na následující oblasti:

- vytvoření školních vzdělávacích programů a jejich inovace
- zavádění vyučovacích metod a organizačních forem vedoucích k rozvoji klíčových dovedností žáků
- rozšíření výuky cizích jazyků, zvyšování kvality cizích jazyků
- využívání ICT ve všeobecně vzdělávacích a odborných předmětech
- rozvoj podnikatelských znalostí, schopností a dovedností
- rozvoj poradenství a rozšíření nabídky asistenčních, speciálně pedagogických a psychologických služeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami
- prevence rasismu a xenofobie prostřednictvím podpory multikulturní výchovy a vzdělávání
- další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky
- zvýšení dostupnosti, kvality a atraktivity nabídky dalšího vzdělávání pro pracovníky škol
- rozšíření odborné i lektorské kvalifikace učitelů
- zavádění interaktivních pomůcek a metod do vzdělávání

Life Long Learning Programme

Evropský parlament schválil dne 15. listopadu 2006 Rozhodnutí č. 1720/2006/ES, kterým se zavedl akční program v oblasti celoživotního učení na návrh Evropské komise tzv. Li-

lifelong Learning Programme (Program celoživotního učení) na období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013. Tento program celoživotního učení po dobu své realizace přispíval k udržitelnému hospodářskému rozvoji a vyššímu počtu kvalitních pracovních míst a k větší sociální soudržnosti. Program celoživotního učení naplňoval cíle Lisabonské strategie s důrazem na konkurenceschopnější a dynamičtější ekonomiku, schopnost udržitelného hospodářského růstu a na růst zaměstnanosti. Do programu se v období od roku 2007 do roku 2013 zapojilo 27 členských zemí (bez Chorvatska), Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Rozpočet programu činil 6,97 miliard EUR. V následující tabulce je uvedeno vnitřní dělení akčního programu na tzv. odvětvové programy a uvedeno jejich zaměření. Program celoživotního vzdělávání zahrnoval odvětvové programy známé jako Erasmus, Comenius, Leonardo Da Vinci nebo Grundvig. (Aspin, 2007, str. 2 - 8)

V rámci odvětvového programu Erasmus byl realizován projekt: Higher Education Management and Development. Projekt byl realizován v období od roku 2007 do roku 2013. Vedoucím partnerem byla v rámci tohoto projektu rakouská univerzita Danue Kerms, participovaly i univerzity z Polska, Turecka nebo Německa. Hlavním výstupem tohoto projektu bude vytvoření postgraduálního studijního programu určeného pro osoby zastávající vysoké pozice v managementu vzdělávacích institucí. Absolventi tohoto programu budou schopni řešit kreativně systematicky vzniklé problémy, i v případě absence všech potřebných informací budou schopni vytvořit relevantní rozhodnutí nebo prezentovat své závěry a rozhodnutí v co nejvíce přijatelné formě pro specialisty i laiky. Účelem tohoto projektu je zkvalitnit lidské zdroje v rámci nejvyššího managementu univerzit v Evropě a přispět tak ke zvýšení počtu absolventů vysokých škol v EU a ve členských státech (Turecko). Jedná se o kategorii dalšího profesního vzdělávání zaměřenou na oblast managementu. (Huisman, 2010, str. 12)

4 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání, či celoživotní učení (používáno autorkou jako synonyma), chápeme jako formální či neformální proces celoživotního získávání vědomostí s cílem osobnostního rozvoje, zvyšování zaměstnanosti, prosperity a konkurenceschopnosti společnosti. Celoživotní účetní je také možno popsat jako soubor aktivit s cílem přispět ke vzdělání a rozvoji člověka v průběhu celého jeho života. Dle Průvodce dalšího vzděláváním (2010, s. 3), je celoživotní vzdělávání chápáno jako: „zásadní koncepční změna pojetí vzdělávání. Zahrnuje všechny možnosti učení (ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj), které jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovo-luje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“

Pojetí vzdělávání jako celoživotního procesu učení lze nalézt již v myšlení světových učenců z dávné minulosti, jakými byli např. Aristoteles i J. A. Komenský, učitel národů. Celoživotní vzdělávání představuje nejen osobnostní rozvoj s benefitem získání vyšší hodnoty a větší možnosti uplatnění na trhu práce, ale přispívá také k tvůrčímu, plodnému a naplněnému životu s možností nezávislé a svobodné existence a uspokojivého společenského postavení.

Koncept celoživotního učení a s tím spojený rozvoj lidských zdrojů je základem nejen strategie EU, ale má obecnou platnost pro rozvoj společnosti jako takové. Vzdělávání ve všech jeho formách je podmínkou ekonomického, technologického i hospodářského rozvoje lidstva, a nejen proto jsou vyvíjeny koncepce a plány s cílem zvýšit kvalitu a stupeň vzdělání. Velmi úzkou souvislost má pak vzdělávání s uplatněním na trhu práce a obecně platí, že čím vyšší a kvalitnější vzdělání, tím větší hodnota jedince na trhu práce. Klíčové oblasti strategie celoživotního vzdělávání jsou dle Vetešky, M. Tureckiové (2008, s. 16-17) tyto: nové základní dovednosti pro všechny, více investic do rozvoje lidských zdrojů, inovace v procesu vzdělávání a výuky, hodnota vzdělávání, nové koncepce poradenství, nalezení cesty vedoucí k usnadnění přístupu ke vzdělání. Celoživotní vzdělávání je dle Malacha (2005, str. 98) souborem dvou druhů učení. První je tzv. celoživotní učení ve smyslu učení po celou dobu života (lifelong learning) a druhým je učení, jež prochází všemi oblastmi života v kterékoli jeho etapě, místě či formě (lifewide learning).

Oba výše definované druhy učení lze nalézt v tzv. strategiích celoživotního vzdělávání, které můžeme dělit do tří skupin na formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

Formální učení se vyznačuje institucionálním pojetím, tj. proces získávání tohoto vzdělávání je formalizován a navázán na konkrétní instituce a konkrétní postupy, které vedou k předem určenému cíli, tj. absolvování studia a získání uznávaného dokladu o dosažení kvalifikace. Formální učení je základem a předpokladem k účasti v dalších dvou skupinách vzdělávání.

Neformální učení nemá danou formu a strukturu. Subjekt, který takové vzdělávání poskytuje, může působit jako spolek, zájmové sdružení nebo např. i jako podnikatelský subjekt, a zaměření takto poskytovaného vzdělávání je široké a dotýká se především zájmových oblastí (sport, hudba, doučování, přípravy atp.). V této kategorii však můžeme s ohledem na postupnou přeměnu struktury vzdělávání nejčastěji nalézt i subjekty poskytující další profesní vzdělávání, jejichž zájmem je přenést z předchozí kategorie aspekt získání uznávaného osvědčení o absolvování vzdělání. Tímto je do této původně zcela samostatné kategorie stojící mimo vzdělávací systémy vnášena i jistá míra formalizace, a to důsledkem snahy o zvýšení významnosti tohoto vzdělání na poli celoživotního učení.

Informální učení je nejjednodušší a zároveň základní formou nabývání znalostí a dovedností. Probíhá jako přirozený proces života každého jedince, který se ať už záměrně nebo zcela nezáměrně učí z prožitků a situací, se kterými se setkává každý den svého života. Informální učení probíhá od narození až do smrti a je z hlediska evoluce podmínkou přežití. Tento druh učení nemá definovány žádné znaky, procesy ani vlastnosti a probíhá zcela spontánně.

Mimo kategorie jednotlivých druhů učení lze formálně vymezit u celoživotního vzdělání i jeho funkce (Palán, 2007, str. 33-35), které lze nalézt v rozvoji osobnosti, zvyšování zaměstnatelnosti nebo zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti.

V současnosti s odkazem především na zvýšení hodnoty jedince na trhu práce a zvýšením jeho společenského postavení zájem o celoživotní učení narůstá. Dle Beneše (2008, str. 27-28) lze současnou situaci na poli celoživotního vzdělávání charakterizovat v následujících bodech:

- hodnota, uznávání a poptávky po vzdělávání skokově rostou,
- další profesní vzdělávání tvoří nyní i zájem zaměstnavatelů na udržování svých lidských zdrojů a potažmo svého podniku více konkurenceschopným,
- vysoký nárůst neformálních vzdělávacích subjektů, především na poli dalšího profesního vzdělávání a měkkých dovedností,
- vzdělávání je hodnoceno jako nezbytná součást života a promítá se do změn společnosti.

Vzdělávání je obecně podmínkou rozvoje, avšak neplatí, že přístup ke vzdělávání je ve všech zemích a regionech stejný. Neplatí to ani pro vyspělejší oblasti světa, ani uvnitř EU. Z tohoto důvodu EU intenzivně jedná a řeší politiku vzdělanosti a vynakládá nemalé finanční prostředky, aby podpořila rozvoj tam, kde je výchozí situace horší než v ostatních regionech. I přes všechny investice a nabídky podané EU i státy samotnými, nelze 100% zajistit zájem a účast konečných příjemců, tj. konkrétních osob a zajistit jejich aktivní účast na vzdělávacích projektech. ČR se dle ukazatelů provedených výzkumů na celoživotním vzdělávání v rámci EU podílí podprůměrně. Dle Šeráka (2009, s. 18) popisují respondenti jako nejčastější důvody své neúčasti na celoživotním vzdělávání následujícími důvody: nedostatek času, negativní zkušenosti ze školy, nedostatek peněz, nedostatek sebedůvěry, nutnost starat se o děti, málo příležitostí k dalšímu vzdělávání, nepotřebnost dalšího vzdělávání, špatná dostupnost k možnostem vzdělávání, nevhodný čas, ve kterém se vzdělávání uskutečňuje.

Z výše uvedených východisek, přístupů a tezí je patrné, že celoživotní vzdělávání představuje nepřetržitý řetězec nabývání dovedností, znalostí a vědomostí a hodnot, které uplatňujeme v průběhu profesního i osobního života. Kvalita takto nabytého vzdělání je přímo úměrná kvalitě života, kterou budeme požívat.

4.1 Celoživotní vzdělávání v České republice

Představy, cíle a strategie upravující pole dnešní podoby celoživotního učení v ČR se začaly vyvíjet po roce 1990. Upustilo se od směrů udržovaných režimem před rokem 1989 a v souvislosti s politickými a ekonomickými změnami společnosti, která potřebovala nastavit zcela nové a efektivní cesty vývoje vzdělanosti a rozvoje lidských zdrojů obecně. Středobodem strategie celoživotního vzdělávání v ČR zůstává posílení konkurenceschopnosti a šance uplatnění se na trhu práce.

Nejvíce patrnou změnou oproti pojetí vytvořeného v 70. letech minulého století je zvýšení významu neformálního vzdělávání na úkor vzdělávání řazeného pod instituční formu. I přes to, že lze spatřovat jednoznačný nárůst poskytovatelů neformálního vzdělávání, neznamená to, že by důležitost formálního vzdělávání získaného na veřejných či soukromých školách pozbyl důležitosti. Změna nastala hlavně v tom, že vzdělání získané formální cestou již nestačí pro plnohodnotné začlenění se na trh práce. Je pouze základním kamenem, na který je nutno stavět další součásti, rozšiřovat je a udržovat. V ČR existuje již od 90. let záměr, aby co nejvíce jedinců absolvovalo úplné sekundární vzdělání. Vývoj však napovídá, že požadavky na trhu práce neustále rostou i co do stupně dosaženého vzdělání.

4.1.1 Strategické dokumenty ČR pro oblast celoživotního vzdělávání

V roce 2001 byl v ČR jako reflexe na směr udávaný EU definován Národní program rozvoje vzdělávání - Bílá kniha, jejímž záměrem je rozvoj a rozšíření vzdělávací soustavy o celoživotní učení. Dochází zde tak k prolínání formálního a neformálního učení, bez ohledu na institucionální formu, avšak se zřetelem na konkrétní obsah poskytovaného vzdělávání. Tento program má podpořit nejvyšší možný rozvoj jedinců v celoživotním měřítku.

Na Národní program rozvoje vzdělávání navazuje v roce 2005 Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice, opět s příkloněním k významu a začlenění celoživotního vzdělávání.

Stěžejním strategickým dokumentem, ze kterého ČR dodnes čerpá, byla Strategie celoživotního učení ČR, kterou přijala vláda ČR v roce 2007. Tato strategie sleduje priority a teze zásadních dokumentů EU v oblasti vzdělávání a je také východiskem celé vzdělávací politiky ČR. Implementace Strategie celoživotního učení ČR, která se skládá z částí: pojetí celoživotního učení, analytické části, strategické části a strategické směry a návrhy opatření, se bude řídit tzv. Implementačním plánem Strategie celoživotního učení (2008), který strategii částečně doplňuje a stanovuje období pro její implementaci od 2009 – 2015.

Koncept Strategie celoživotního učení ČR již výslovně počítá se zákonnou úpravou uznávání výsledků dalšího vzdělávání či tvorbou Národní soustavy kvalifikací.

V roce 2010 byl MŠMT přijat dokument Průvodce dalším vzděláváním, který má přehledně a v souvislostech poskytnout informace o systému dalšího vzdělávání v ČR. Dokument je členěn dle jednotlivých tematických oblastí, kterými jsou: představení dalšího

vzdělávání v návaznosti na koncept celoživotního učení, je zde nastíněna souvislost s jednotlivými klíčovými strategickými dokumenty ČR i EU a především v tomto dokumentu MŠMT představuje svou vizi a projekt, v rámci něhož jsou realizovány konkrétní aktivity v kontextu představení a aplikace koncepce dalšího vzdělávání a strategie celoživotního učení v ČR. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010).

4.2 Další profesní vzdělávání v ČR

Kategorii dalšího profesního vzdělávání, která bude následně předmětem analýzy v praktické části této práce, lze charakterizovat jako jednu ze složek neformálního celoživotního učení. Vzdělávání ve spojení s profesní stránkou života jedince může napomoci k jeho lepšímu společenskému postavení a je nezbytné pro udržení si získaného společenského a profesního postavení v okruhu podobně vzdělaných jedinců. Konkurence s odkazem na stále objemnější nabídku dalšího profesního vzdělávání a také rozvoje celého systému celoživotního učení stále roste, je tedy nezbytně nutné průběžně udržovat a rozšiřovat kvalifikaci. Je to nezbytná podmínka pro uplatnění se a udržení se na trhu práce. Funkce vzdělávání se nyní přesunuje od svého kulturního významu k čistě praktickým hlediskům, tedy k zajištění základních životních potřeb. Spíše než kulturní obsah vzdělání je nyní důležitý jeho momentální praktický přínos, který je spatřován v uplatnění se na pracovním trhu a zajištění plnění vlastních existenciálních potřeb. Význam dalšího profesního vzdělávání neustále narůstá v reflexi na nově se objevující a rozšiřující se obory a činnosti, které tvoří poptávku po vysoce kvalifikovaných lidských zdrojích. Kvalita těchto zdrojů musí být neustále udržována a rozšiřována a tvoří také významný vliv na trhu. Čím co do vzdělanosti kvalitnější tým zaměstnanců, tím vyšší konkurenceschopnost. Z tohoto důvodu také ve srovnání s minulým přístupem z dob socialismu více zaměstnavatelů cíleně a pravidelně investuje do rozvoje svých zaměstnanců a dbá na vysoký stupeň vzdělanosti. Dle Novotného (2008, str. 113-143) se nejčastěji dalšího profesního vzdělávání účastní odborní pracovníci s vyšším zařazením a příjmem. Naopak po mladých zaměstnancích je účast na dalším vzdělávání vyžadována zaměstnavatelem. Zaměstnanci ve středním věku pak na tomto poli sami vyvíjí více aktivity a chtějí se vzdělávat.

Vývoj v posledních 15 letech jednoznačně prokazuje rostoucí požadavky na vzdělávání v oblastech, kde dříve k výkonu profese stačil nižší stupeň znalostí či nižší stupeň dosaže-

ného vzdělání. „V mnoha povoláních, kde vzdělání a znalosti tak důležitou roli nehrály, je lze nyní chápat jako základní faktor určující možnost zapojení se do pracovního procesu a udržení kroku s dalším vývojem profese.“ (Sycha, 2008, str. 22-23) Změny, jejichž dopad lze s největší pravděpodobností očekávat právě v oblasti vzdělávání, jsou tedy následkem zejména proměny struktury ekonomiky směrem k ekonomice znalostní, kdy se: vědění stává klíčovým faktorem produkce (Potůček, 2003, str. 83-85).

Ve všech oborech a profesích se také čím dál více uplatňují požadavky na aplikaci nových inovativních řešení a strategií nebo na odbornou znalost informačních technologií. Sledováním a plněním těchto nových požadavků přispívá k vyšší konkurenceschopnosti v rámci EU i celosvětově. Současně lze však v tomto novém trendu spatřovat i důvod pro vznik výrazných rozdílů mezi úrovněmi např. jednotlivých regionů v EU. Ty oblasti, které nemají prostředky či které včas nezareagovaly na tuto tendenci, se stále více propadají hospodářsky i rozvojově a životní úroveň v nich klesá. To má za důsledek odliv „mozků“ do vyspělejších regionů či do zahraničí. Tento problém si uvědomuje i Evropská komise a svou činností v oblasti politiky vzdělanosti a kohezní politiky se soustavně snaží podporovat vyšší úroveň vzdělání i v těchto okrajových regionech. V budoucnu je tak velmi pravděpodobné, že celoživotní soustavné a záměrné získávání informací bude běžnou součástí pracovního života jedince, u něhož se budou střídat fáze zaměstnání a fáze studia. (Šimek, 1995, str. 299) Nízká kvalifikace jedince jej pak v blízké budoucnosti může segregovat do uzavřených sociálních skupin na nižších stupních společenského žebříčku. Vývoj v oblasti stupně požadavků na kvalifikaci a profesní znalosti jedince bude klást také důraz na vysokou flexibilitu a ochotu přecházet mezi povoláními a zaměstnáními. To v sobě nese nejen požadavek na speciální kvalifikaci, ale i na tzv. obecné způsobilosti a dovednosti označované jako tzv. měkké dovednosti.

Financování dalšího vzdělávání jak již bylo výše nastíněno probíhá převážně ze soukromých zdrojů, tedy většinou buď bez nebo s velmi omezenou účastí veřejných prostředků. Tím pádem jsou ceny a potažmo dostupnost závislé na poptávce a finančních možnostech skupiny, které je vzdělávání konkrétně určeno, např. manažerské kurzy. V období od roku 2007 do roku 2013, resp. 2015, vstoupila do oblasti dalšího vzdělávání ještě možnost čerpat prostředky z ESF prostřednictvím OP VK, který měl přinést inovaci do výukových

metod a zvýšení kvality lektorů. Obecně lze však konstatovat, že pro posouzení této oblasti převládá názor, že s ohledem na tržní mechanismy převažuje kvantita nad kvalitou.

4.2.1 Nesoulad nabídky dalšího profesního vzdělávání a poptávky na trhu práce

Další profesní vzdělávání lze zahrnout pod tzv. neformální vzdělávání, nemá zaveden žádný systém, není centrálně řízeno a regulováno. V tomto ohledu se uplatňuje pouze mechanismus nabídka – poptávka a vzdělávání se stalo výnosným artiklem. Neexistence komplexní analýzy skutečné poptávky na trhu práce v oblasti dalšího vzdělávání činí reakci, čili nabídku dalšího vzdělávání, velmi těžko definovatelnou. Dle Novotného (2008, str. 113-143) platí, že analýza vzdělávacích potřeb a průzkum trhu práce vzhledem k velikosti a možnostem poskytujících subjektů probíhá minimálně či vůbec, a to i přesto, že v případě ústupu poptávky, tedy oslabí-li kupní síla, dojde převážně u malých poskytovatelů k ekonomickým potížím. Důsledkem neexistence vyvážené nabídky a poptávky je nadměra kvalifikace v jednom oboru a naopak nedostatečná míra kvalifikace v jiném, např. management s vysokou mírou nabídky dalšího profesního vzdělávání oproti učňovským a řemeslným oborům jako jedněm z nejméně nabízených oblastí vzdělání.

Spolupráce mezi jednotlivými poskytovateli dalšího vzdělávání je dána čistě na jejich uvážení, někde je intenzivní, ale nemusí existovat vůbec. (Beneš, 2008, str. 78-85) Nabízené kurzy nejsou opřeny o kvalifikační standardy, jejich obsah je zcela na uvážení a na zaměření pořadatele, který do nich může vnášet své názory a postoje. (Matulčíková, 2003, str. 97). Dle Šeráka (2009, str. 111-113) se nabídka dalšího vzdělávání vyznačuje i nízkou mírou přehlednosti a kusými informacemi. Centralizace informací o nabídce dalšího vzdělávání by přispěla jak k lepší kvalitě a dostupnosti této formy vzdělávání, tak i k možnostem sledovat a vyhodnocovat vývoj v této oblasti, případně jej i srovnat se situací v Evropě. Zavedení jednotného systému v oblasti dalšího vzdělávání není otázkou samotných poskytovatelů, nýbrž zákonodárců, z jejichž strany by měly přijít podněty k zavedení inovací a dostatečné a přehledné informovanosti o nabídkách vzhledem k zaměstnavatelům či studentům. Ke zvážení připadá v úvahu také aplikace vybraných forem zvýhodnění ve vztahu k investicím do rozvoje lidských zdrojů, resp. zaměstnanců.

Dle Palána (2007 str. 20-21) lze existenci nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v ČR demonstrovat na srovnání nižšího počtu studentů vysokých škol proti poptávce po vysokoškolsky vzdělaných osobách. V roce 2007 byl tento poměr 13% ke 37%

v neprospěch poptávky, avšak lze předpokládat, že s rozvojem a rozšiřováním vysokého školství v ČR dochází částečně ke snižování tohoto rozdílu. Výše uvedeným příkladem chtěl Palán poukázat na skutečnost, že školy spíše jednají dle subjektivních zájmů managementu, nikoli dle vývoje poptávky na trhu práce.

4.2.2 Struktura a organizace dalšího profesního vzdělávání v ČR

Podle kvalifikovaného odhadu Zdounka a kol. (2006, str. 153) působí v České republice více než tři tisíce poskytovatelů dalšího profesního vzdělávání. Lze předpokládat, že od roku 2006 v souvislosti s možným čerpáním financí z ESF počet poskytovatelů rapidně vzrostl. Neformálnost a intuitivnost platí i na poli organizace dalšího profesního vzdělávání, které lze dělit podle více kritérií a hledisek. Dělení je tedy možné dle oborů, oblastí, návaznosti na konkrétní instituce, otevřenosti ve vztahu k účastníkům (zda se kurzů můžou např. zúčastnit všichni zájemci, nebo zda je účast podmíněna, profesí, členstvím v organizaci nebo zda je podmínka účasti vymezena ještě úžeji). Dle Beneše, (2008, 119-123) je snaha o vytvoření ucelené struktury a zařazení konkrétních poskytovatelů do vymezené organizační položky velmi obtížná a těžko proveditelná. Problémem se jeví již samotné srovnávání nabídek mezi sebou, protože někteří poskytovatelé jsou zaměřeni na obecné znalosti a dovednosti, jiní na úzce vymezený obor. Poskytovatelé mohou mít také různé právní formy, mohou to být instituce či zcela nezávislé soukromé subjekty nebo neziskové organizace soukromého i veřejného sektoru.

Co se týká zaměření vzdělávání, existují dle Ponta (2003, str. 204) oblasti, ve kterých téměř nepůsobí poskytovatelé orientující se především na zisk, tedy např. formy obchodních společností. Těmito oblastmi jsou řemeslná, učňovská sféra nebo vzdělávání málo kvalifikovaných obyvatel. Po tomto typu vzdělávání zřejmě není taková poptávka, aby generovala poskytovatelům dostatečný zisk a aby jejich činnost v této oblasti byla rentabilní. Tato skutečnost ovšem neznamená, že vzdělávání pro tyto osoby je nepotřebné a nepoptávané. Pouze kupní síla těchto skupin není tak velká, aby ze své vlastní iniciativy hromadně poptávaly další vzdělávání ve svých oborech, jejichž velké množství a rozmanitost je také problémem. Soukromí poskytovatelé se proto zcela logicky zaměřují na sféry, ve kterých je jak poptávka, tak i prostředky. Bude se jednat tedy nejvíce o jedince s vyšším vzděláním a příjmy. Na místo poskytovatelů orientovaných na zisk se pak v těchto ne příliš rentabilních oborech uplatňují komory, svazy a spolky obecně jako neziskové subjekty, jejichž hlavním

záměrem je zlepšit postavení ohrožených skupin na trhu práce (menšiny, nezaměstnaní, osoby pobírající sociální dávky).

Jak již bylo zmíněno výše, neexistuje žádná oficiální centrální databáze subjektů poskytující další profesní vzdělávání. Ze soukromé iniciativy však vznikla např. databáze Educity, která je dle vlastních slov největší ucelenou databází kurzů, seminářů a školení v ČR. Nabízí služby od cca 2772 poskytovatelů. Obdobný rejstřík sestavil i server Edumenu, který poskytuje navíc i členění a vyhledávání dle kategorií a oblastí. Soukromé iniciativy následovalo v roce 2006 i MŠMT a zpřístupnilo Databázi akcí dalšího profesního vzdělávání. I přes to, že výše uvedené seznamy a rejstříky nejsou komplexní a nemají např. prostor pro zpětnou vazbu a reference, poskytují alespoň rámcový přehled o oborech a poskytovatelích dalšího vzdělávání v ČR. Je nutné konstatovat, že informace o kvalitě vzdělávání velmi často chybí.

V roce 2013 byly zveřejněny výstupy z průzkumu „Další vzdělávání dospělých v roce 2013“, v rámci něhož byly zkoumány preference respondentů v oblasti dalšího vzdělávání, tj. jaké obory a oblasti dalšího vzdělávání by využili. Přes 60% respondenty odpovídalo, že další vzdělávání využívá v souvislosti se zaměstnáním. V následující tabulce je autorkou zpracován přehled oblastí, které byly v rámci neformálního profesního dalšího vzdělávání respondenty z řad dospělých preferovány:

Tabulka 1 Poptávka po neformálním DPV

Obsahové zaměření DPV	Hodnota v %
Služby	18%
Společenské vědy, obchod, právo, jazyky	18,5%
Ostatní	7,5%
Technika, výroba, stavebnictví	17%
Zdravotnictví	11%
IT dovednosti	8%
Soft skills	3%

(Zdroj: upraveno, Další vzdělávání dospělých v roce 2013)

Z výše uvedeného přehledu je patrné, že převládá sféra služeb, což vychází z praktických požadavků respondentů, kteří v této sféře mohou často profesně působit. Velký zájem je také o oblast obchodu, managementu, práva a ekonomického vzdělání.

Dle Zdounka a kol. (2006, str. 153), který provedl analýzu nabídky dalšího vzdělávání v ČR, je nabídka vesměs nepřehledná. Soukromé subjekty pak na trhu tvoří téměř 88% nabídky. Z hlediska oblastí poskytovaného vzdělání jsou nejpopulárnější informační technologie, management a ekonomie. Naopak nejnižší poptávka je po specializovaných oborech. Zdounek svou analýzu strukturoval dle jednotlivých subjektů a jejich právní formy, informací o cílové skupině, forem studia, časové dotace, cen dalšího vzdělávání a akreditace. Autorka se pro zpracování svého vlastního průzkumu nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji rozhodla strukturovat svůj výzkum podobně, tedy bude se zaměřovat na právní formu poskytovatele, oblast zaměření vzdělání, formu studia a ceny v souvislosti s časovou dotací.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ANALÝZA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Nabídka dalšího vzdělávání je volně dostupná ve sdělovacích prostředcích, tisku a především na internetových stránkách jednotlivých poskytovatelů. Hlavní část výzkumu bude spočívat ve sběru dat, tj. nabídek dalšího vzdělávání, které jsou volně dostupné a mají oslovovat potenciální zájemce o další vzdělávání.

Subjekty, které se problematikou dalšího vzdělávání intenzivně zabývají, jsou především společnosti a agentury, které vzdělávání provozují jako svou hlavní (podnikatelskou) činnost. V menší míře jsou zapojena i školská zařízení, tedy především střední a vysoké školy. Statistická data a obecné informace jsou sledovány a zpřístupněny Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Problematickou poptávky na trhu práce se zabývají a údaje zveřejňují Úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad.

Zlínský a Olomoucký kraj jsem si vybrala proto, že se jedná mně nejbližší regiony. Ve Zlínském kraji žiji a pracuji a znám jeho specifika, a tyto znalosti mohu při svém výzkumu uplatnit. Zlínský kraj je s ohledem na historické, územní, průmyslové hledisko a na sociální strukturu obyvatelstva jednou z oblastí s vyšším rizikem nezaměstnanosti. Záměrem provedeného výzkumu tedy je zjistit, zda nabídka dalšího vzdělávání reflektuje na skutečnou potřebu potenciálních studentů, kteří by zvýšením své kvalifikace mohli najít lepší uplatnění na trhu práce, potažmo by se zvýšila jejich konkurenceschopnost na trhu práce i konkurenceschopnost regionu snížením míry nezaměstnanosti.

Předmětem zkoumání prováděné analýzy je oblast dalšího profesního vzdělávání, tj. takového vzdělávání, které rozšiřuje kvalifikaci účastníka a současně zvyšuje možnost jeho uplatnění na trhu práce. Poskytovatelé dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji byli vyhledávání prostřednictvím internetových portálů a prostřednictvím internetového vyhledávače:

- Asociace institucí vzdělávání dospělých, www.avid.cz
- Databáze dalšího profesního vzdělávání, ww.eu-dat.cz
- Katalog kurzů EduCity, www.skoleni-kurzy-educity.cz/kurzy
- Google, www.google.cz

– Katalog Edumenu, www.edumenu.cz

Kódovací (záznamovou) jednotku výzkumu tvoří jednotliví poskytovatelé dalšího vzdělávání a nabídky dalšího vzdělávání na webových stránkách těchto poskytovatelů. V rámci šetření tedy budou analyzovány obsahy jednotlivých nabídek konstruovaného vzorku. Mezi kódovací jednotky nebudou zahrnuty zájmové kurzy, protože jejich výpočetní hodnota byla vzhledem ke stanoveným výzkumným otázkám shledána jako nerelevantní. Výběrový soubor mého šetření pro analýzu nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji je tvořen všemi dostupnými nabídkami dalšího vzdělávání zveřejněnými na webových stránkách jejich poskytovatelů v únoru až březnu 2014. Výzkumný soubor pro analýzu nabídky dalšího vzdělávání byl definován na základě techniky vyhledávání pomocí klíčových výrazů „další vzdělávání“, „vzdělávací agentura“, „poskytovatel dalšího vzdělávání“, a to z volně dostupných seznamů vzdělávacích agentur a školících center a pomocí fulltextového vyhledávání na základě klíčových slov. Současně byla stanovena další podmínka výběru – vybrány byly pouze ty subjekty, které nabízejí tzv. otevřené kurzy, ať už prezenční nebo e-learningové. Jedná se o kurzy, které jsou dostupné pro zájemce z řad široké veřejnosti, nikoli o uzavřené kurzy či kurzy na objednávku. Cílem mé práce je zjistit stav nabídky dalšího vzdělávání vhodného pro uchazeče o práci se záměrem zvýšit šanci na jejich zapojení, úspěšnost a konkurenceschopnost na trhu práce. Negativně lze tedy vymezit výzkumný soubor a výzkumný vzorek pro potřeby níže provedené analýzy tak, že byly záměrně vyřazeny kurzy určené pro předem vybraný, uzavřený okruh účastníků a kurzy zájmového typu (volnočasové aktivity, sport). Současně nebyly do výzkumného vzorku zařazeny ani kurzy či periodická školení, jejichž povinné absolvování vychází přímo ze zákona (BOZP) či zákon těmito pravidelnými školeními podmiňuje výkon dané profese.

Výstupem tohoto průzkumu byl seznam 67 subjektů, které nabízejí další vzdělávání: prezenční kurzy ve Zlínském kraji a 77 subjektů v Olomouckém kraji.

Techniku výběru výzkumného souboru jsem zvolila především z důvodu, že tato technika, resp. způsob výběru a vyhledávání, koresponduje se způsobem vyhledávání a výběru, které jsou v praxi nejčastěji používány klienty a studenty, kteří se dalšího vzdělávání účastní. Poskytovatelé dalšího vzdělávání využívají pro oslovení potenciálních klientů především prezentaci prostřednictvím svých webových stránek a internetové reklamy. Okrajově

jsem při předběžném průzkumu narazila na reklamu v regionálním vysílání a na prezentaci prostřednictvím letáků, avšak objem údajů získaných touto formou byl pro provedení výzkumu zcela nedostačující a nevypovídající. Obdobnou technikou bylo postupováno při určení výzkumného vzorku.

Výzkumný vzorek pro analýzu poptávky na trhu práce tvoří poptávka na trhu práce ve Zlínském a Olomouckém kraji v březnu 2014.

Stěžejní body mého výzkumu byly následující:

- vyhledání dat a sestavení výzkumných vzorků nabídky dalšího vzdělání ve Zlínském a Olomouckém kraji;
- vyhledání dat a sestavení výzkumného vzorku pro analýzu poptávky na trhu práce v Olomouckém kraji;
- vytvoření dotazníku a jeho distribuce k respondentům;
- zpracování získaných dat;
- vyhodnocení analýz.

Nejvýznamnější část mého výzkumu spočívala v zajištění zkoumaných vzorků, tj. v získání dat o nabídce dalšího vzdělávání ve Zlínském a následně i Olomouckém kraji. Bylo nutné vyhledávat každou jednotlivou nabídku konkrétního poskytovatele zvlášť a sběr dat byl časově náročný.

5.1 Definice výzkumných otázek, operacionalizace výzkumu

Hlavním cílem mého výzkumu je zjištění struktury nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji. Dílčími cíli jsou pak: zjištění stavu poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji, srovnání aktuální struktury nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji, vymezení cílové skupiny a určení oblasti a formy vzdělávacích aktivit pro podporu nabídky dalšího vzdělávání ve vztahu k poptávce na trhu práce ve Zlínském kraji prostřednictvím rámcového návrhu projektu.

5.1.1 Hlavní výzkumná otázka

Reflektuje nabídka dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji potřebu určenou poptávkou na trhu práce ve Zlínském kraji?

Na základě teoretických východisek popsaných v kapitole 4.2 bude autorka v rámci analýzy zkoumat, zda existuje vztah nabídky dalšího vzdělávání a poptávky na trhu práce a zda lze mezi těmito oblastmi konstatovat vzájemnou reakci. Na hlavní výzkumnou otázku pak navazují dílčí výzkumné otázky, které jsou stanoveny následovně:

5.1.2 Výzkumná otázka č. 1

Jaká je struktura nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji?

Na základě popsaných teoretických východisek se autorka domnívá, že i ve Zlínském kraji budou zjištěni poskytovatelé dalšího vzdělávání v oblasti marketingu a managementu a IT, kteří budou tvořit významnou část nabídky. Dle Zdounka a kol. (2006, str. 155) tvoří právě nabídka dalšího vzdělávání v oblastech informačních technologií, managementu a ekonomie nejpopulárnější okruh dalšího profesního vzdělávání. V rámci této výzkumné otázky bude také prověřováno, jakou právní formu volí nejčastěji poskytovatelé dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji. Dle Zdounka a kol. (2006, str. 153) tvoří nabídku poskytovatelé dalšího vzdělávání, kteří mají převážně pro-ziskovou povahu, tedy mají právní formu obchodní společnosti, zejména pak s. r. o. či podnikají jako živnostníci.

5.1.3 Výzkumná otázka č. 2

Liší se nabídka dalšího vzdělávání v Olomouckém a Zlínském kraji?

Při tvorbě této výzkumné otázky vycházela autorka z demografických a geografických údajů a posouzen byl i fakt, že město Olomouc je tradičním univerzitním centrem. Již před provedením výzkumu se lze domnívat, že bude zjištěn odlišný počet poskytovatelů dalšího vzdělávání v obou ze sledovaných krajů a současně lze předpokládat, že nabídka dalšího vzdělávání bude také především co do zaměření a oblastí částečně odlišná. U oblastí jako management a marketing nebo jazykové kurzy lze také předpokládat, že jejich zastoupení bude v obou sledovaných krajích vyšší.

5.1.4 Výzkumná otázka č. 3

Jaká je poptávka po pracovnících z oblasti managementu, marketingu a obchodu na trhu práce ve Zlínském kraji?

Při definování této otázky bylo reagováno na dílčí výzkumnou otázku č. 1 a záměrem je srovnání potencionálně nejnabízenější oblasti dalšího vzdělávání se skutečně poptávaným oborem. Vycházíme zde z obecné teorie, že nabídka by měla reflektovat poptávku.

5.2 Nabídka dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji

Analýza nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji proběhla klasifikační formou. Rozhodujícím kritériem pro zařazení vyhledané organizace do výzkumného vzorku pro Zlínský kraj bylo její sídlo, pobočka či místo konání kurzu ve Zlínském kraji.

Na základě výše popsané metody sběru dat bylo ve Zlínském kraji nalezeno 67 poskytovatelů nabízejících další vzdělávání. Jelikož získaná data jsou aktuální k březnu 2014 a podléhají změnám, v Příloze č. 1 této diplomové práce je přiložen přehled zjištěných poskytovatelů dalšího vzdělávání tak, aby bylo umožněno případné následné ověření či další srovnávání shromážděných dat.

Je nutné připustit, že výše popsaná zjištění ohledně územního rozvrstvení nabídky dalšího vzdělávání mohou být částečně zkreslena metodikou zpracování analýzy, tj. metodou vyhledávání a určení výzkumného souboru a pomocí vyhledávání na internetu. Důvod pro tuto skutečnost je ten, že některé poskytovatele je velmi obtížné nalézt. Jedná se např. o osoby samostatně výdělečně činné, které se prezentují především osobním kontaktem s potencionálními klienty a předáváním zkušeností a doporučení klientům. Obdobně tomu může být u organizací, jejichž hlavní činnost nespočívá v poskytování dalšího vzdělávání. Toto zkreslení je dle názoru autorky pro účely zpracování této práce přijatelné především proto, že největší množství potencionálních klientů vyhledává nabídky dalšího vzdělávání na internetu prostřednictvím nejčastěji používaných vyhledávačů, jako např. www.google.cz. Při získávání dat pro zpracování této analýzy bylo zjištěno, že poskytovatelé pro účely své prezentace v prostředí internetu a pro tuto formu oslovení zákazníka zahrnují na své webové stránky co největší počet tzv. klíčových slov jako např. profesní vzdělávání, online kurzy, e-learning. Tímto dosáhnou vysoké míry pravděpodobnosti, že pro zadané klíčové slovo vyhledávač zákazníkovi nabídne právě tu jejich webovou stránku.

Při zpracování sesbíraných dat byly vzájemně posuzovány a vyhodnocovány oblasti nabízeného vzdělání a množství poskytovatelů, tj. těch, kteří v dané oblasti nabízejí vzdělávání kurzy. Okrajově pak byly jen tam, kde bylo možné získat relevantní údaje, zmíněny i

počty nabízených kurzů. Důvodem pro tento postup je skutečnost, že každý poskytovající subjekt prezentuje svou nabídku odlišně. Vždy je však uváděn tematický obsah kurzu, tedy oblast poskytovaného vzdělávání. Počet poskytovatelů a oblast vzdělávání proto byly autorkou vyhodnoceny jako relevantní a vzájemně srovnatelné hodnoty. Konkrétní počty kurzů u jednotlivých poskytovatelů byly totiž prezentovány mnoha způsoby. Nejčastěji bylo paralelně nabízeno jedním poskytovatelem několik obsahově podobných kurzů, např. kurzy účetnictví pro podnikatele a novela zákona o účetnictví a souvisejících předpisech, od každého kurzu bylo nabízeno i více variant. Velmi často jsem se při provádění sběru dat setkala i s nabídkou kurzů, které byly vymezeny pouze oblastí vzdělávání, např. marketing, management, s tím, že konkrétní kurz nebo kurzy poskytovatel vytvoří či nabídne až po učinění konkrétní poptávky. Nebylo tedy možno získat údaje o přesných počtech kurzů a porovnávat je mezi sebou. Míra zkreslení při vzájemném srovnávání by byla vysoká. U poskytovatelů, kteří mají další vzdělávání pouze jako doplňkovou činnost, převažovala konkrétní nabídka kurzů.

Ve Zlínském kraji jsou poskytovatelé nabízející další vzdělávání soustředěni zpravidla do větších měst a nejvíce do krajského města. V krajském městě sídlí 29% těchto zařízení. Dále potom celých 19% poskytovatelů má sídlo mimo Zlínský kraj a své kurzy ve Zlínském kraji jen pořádá. Ostatní zařízení se nacházejí převážně v okresních městech: Kroměříži, Uherském Hradišti a Vsetíně, vzdělávací centrum se nachází i v Uherském Brodě. V okresních městech je soustředěno 58% kurzů. V krajském městě, resp. okresu Zlín, jsou zastoupena všechna sledovaná odvětví (8 kategorií). 5% poskytovatelů má sídlo mimo Zlínský kraj, avšak nabízí prezenční kurzy ve Zlínském kraji.

Tabulka 2 Přehled poskytovatelů ve Zlínském kraji

Město	Počet poskytovatelů
Zlín	21
Kroměříž	5
Uherské Hradiště	6
Vsetín	4
Uherský Brod	4
Valašské Meziříčí	3
Rožnov p. R.	3
Slavičín	2
Ostatní v ZK	6
Mimo ZK	13
Celkem	67

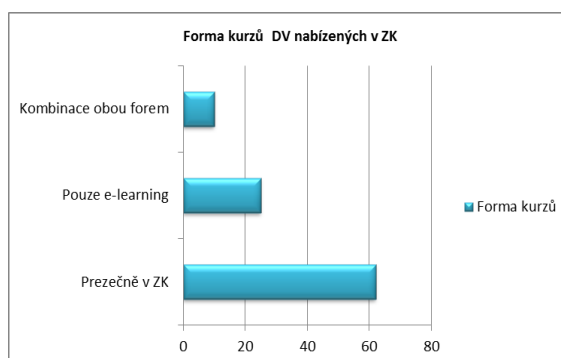
Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.3 Formy vzdělávání

V rámci zkoumaného vzorku byly zjištěny následující formy dalšího vzdělávání: prezenční kurzy, e-learning a kombinace prezenčního kurzu s e-learningem. Kombinovaná forma výuky, tj. prezenční kurz s částečným využitím e-learningu, byla ve zkoumaném vzorku obsažena již v prezenčních kurzech, protože kurzy jsou v těchto případech nabízeny jako prezenční s tím, že e-learning slouží jako doplňkový výukový materiál nebo forma procvičování či osvojování probrané látky a také jako forma zkoušení (testů). Při vyhledávání informací o této kombinované formě kurzů jsem se setkala s nedostatkem volně prezentovaných informací ohledně této části kurzů. Ve většině případů byl u prezenčních kurzů zmíněn odkaz na e-learning jako na doplňující produkt ke kurzu, ale bližší informace o jeho rozsahu a způsobu zapojení do kurzů byly pouze okrajové. Proto jsem se rozhodla ve své práci tuto kombinovanou formu zmínit a popsat, avšak nevyhradila jsem jí samostatnou pozici jako zbývajícím dvěma formám. Při svém průzkumu jsem se setkala i s tím, že poskytovatel nabízel prezenční kurzy bez zmínky o e-learningu, avšak na svých stránkách měl přihlašovací aplikaci do blíže nespecifikovaného e-learningu, který zřejmě souvisel s některými nabízenými prezenčními kurzy. Obecně můžeme také říct, že e-learning je nabízen k prezenční formě výuky jako bonus či poskytuje účastníkům možnost přípravy na výuku. Současně lze ale mezi poskytovateli spatřovat i vzrůstající tendenci k využívání kombinované formy výuky, která přináší výhody interaktivního prostředí e-learningu a současně není omezena limity tohoto prostředí, tj. např. neexistence osobní interakce mezi lektorem a studentem.

Graf níže znázorňuje podíl jednotlivých forem vzdělávání nabízených ve Zlínském kraji.

Graf 2 Forma kurzů DV v ZK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.3.1 Prezenční kurzy ve Zlínském kraji

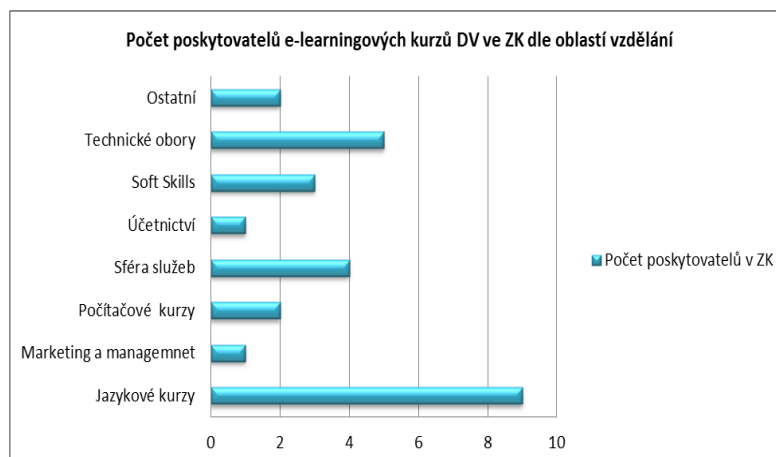
Prezenční kurzy tvořily 71% ze všech nalezených nabídek dalšího vzdělávání. Jedná se o klasickou formu vzdělávání a jedinou formu vzdělávání nalezenou pro kategorie rekvalifikace a akreditované kurzy. Z tohoto zjištění lze dovozovat, že forma studia pouze e-learningem nezaručuje bez dalšího kurzu takovou kvalitu studia, jakou pro daný obor a konkrétní kurz akreditující subjekt vyžaduje. Největší koncentrace poskytovatelů byla zjištěna v krajském městě, nejméně pak v okrese Vsetín.

Co se týká tematických oblastí vzdělávání, všechny zkoumané oblasti vzdělávání jsou nabízeny ve Zlíně a také v Uherském Hradišti. V okrese Kroměříž nebyla nalezena nabídka v kategorii management a marketing, ve Vsetíně nebyla nalezena nabídka kurzu spadajícího do kategorie soft skills.

5.3.2 E-learning nabízený subjekty sídlícími ve Zlínském kraji

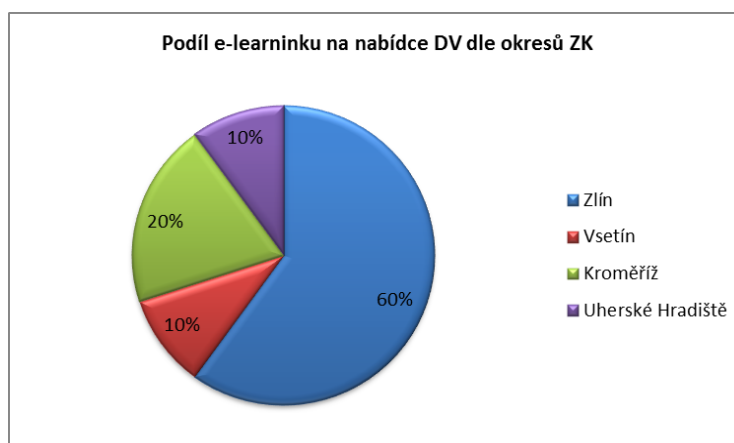
Z celkového počtu poskytovatelů dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji zahrnuje do své nabídky také otevřené internetové kurzy 10 subjektů. Jedná se o subjekty, které nabízejí současně jak prezenční formu kurzů (viz předešlá podkapitola), tak i e-learning. Co se týká oblastí vzdělávání, nejvíce e-learningů je v této kategorii nabízeno pro oblast jazykových kurzů, kde nejvíce otevřených e-learningových kurzů nabízí poskytovatelé z okresu Zlín. Nejméně e-learningů je nabízeno pro oblast managementu a marketingu a pro oblast účetnictví. Největší množství e-learningových kurzů co do rozsahu oblastí vzdělání nabízí Střední škola Kostka, s.r.o.

Graf 3 Počet poskytovatelů e-learningových kurzů DV



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Graf 4 Podíl e-learningu na nabídce DV v ZK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4 Oblasti vzdělávání

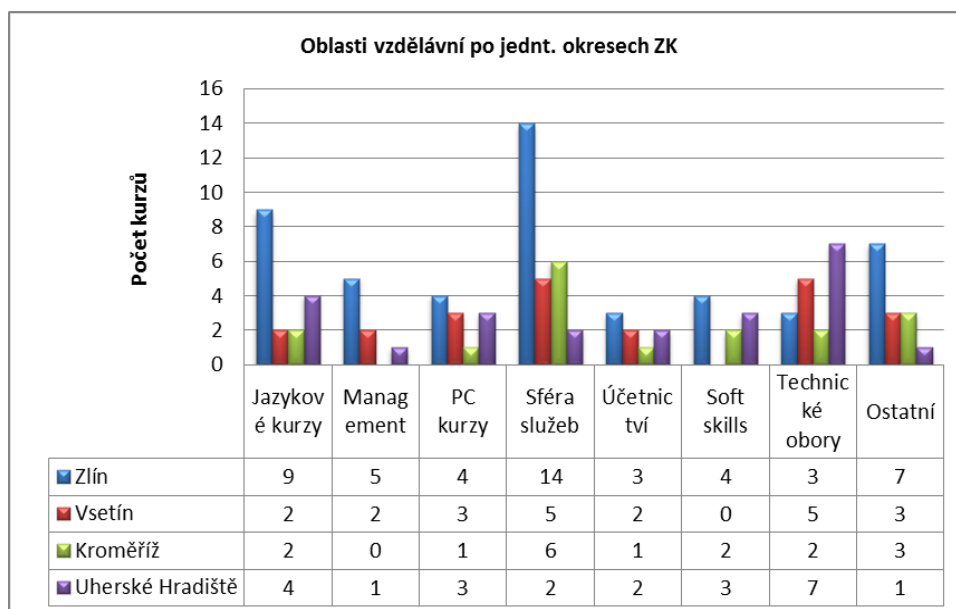
Z důvodu velkého množství oblastí vzdělávání a pro dosažení přehlednosti zkoumaných dat byla využita určitá míra zobecnění získaných informací a byly definovány následující tematické kategorie (oblasti) vzdělávání: jazykové kurzy, počítačové kurzy a programování, management, marketing, sociální a komunikační dovednosti, účetnictví, technické obory, práce ve sféře služeb a ostatní nevyjmenované dříve. Pro analýzu kategorií dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji byla posuzována dohromady jak prezenční forma kurzů, tak i celý e-learning. V okrese Zlín byly nalezeny nabídky ze všech sledovaných kategorií a zjištěn také nejvyšší počet poskytovatelů dalšího vzdělávání.

Tabulka 3 Přehled oblasti vzdělávání dle poskytovatelů

Oblast vzdělání	Počet poskytovatelů
Management a marketing	8
PC kurzy	11
Účetnictví	8
Soft skills	9
Technické kurzy	17
Jazykové kurzy	15
Sběrné kategorie	
Sféra služeb	27
Ostatní	14

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Graf 5 Oblasti vzdělávání po okresech v ZK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

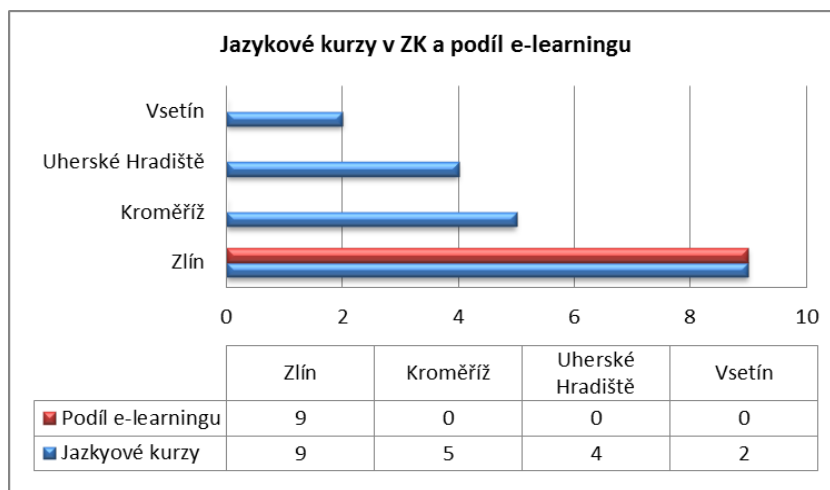
Graf č. 5 znázorňuje podíl nabídky jednotlivých kategorií vzdělávání pouze od subjektů ze Zlínského kraje či subjektů, které nabízejí vzdělávání pouze ve Zlínském kraji.

5.4.1 Jazykové kurzy

Alespoň jeden jazykový kurz nabízí ve Zlínském kraji 20 poskytovatelů, tedy 15% výzkumného vzorku. V této oblasti vzdělávání bylo zjištěno, že jazykové kurzy poskytují převážně specializované soukromé subjekty, které svou činnost přímo specializují na jazykové vzdělání. Pouze 5 poskytovatelů nabízelo mimo jazykových kurzů i další oblasti vzdělávání. Nejfrekventovanější byla nabízena výuka angličtiny, dále následovala němčina,

francouzština, ruština, španělština a italština. V okrese Zlín nabízelo současně e-learning a prezenční kurzy všech 9 zjištěných poskytovatelů.

Graf 6 Jazykové kurzy a podíl e-learningu

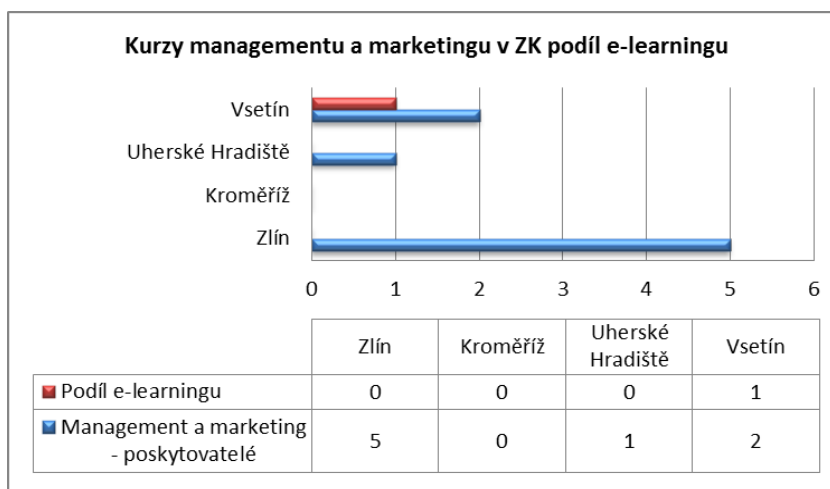


Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.2 Marketing a management

V oblasti managementu bylo v ZK nalezeno 8 poskytovatelů (6,5%). Na rozdíl od jazykových kurzů se poskytovatelé dalšího vzdělání v oblasti managementu a marketingu věnují i dalším tematickým oblastem, zpravidla rozvoji tzv. soft skills a personalistice. V této souvislosti lze konstatovat, že tuto oblast lze považovat za spíše doplňkovou oblast vzdělávání, jako primární činnost ji měli pouze dva poskytovatelé.

Graf 7 Kurzy managementu a marketingu v ZK

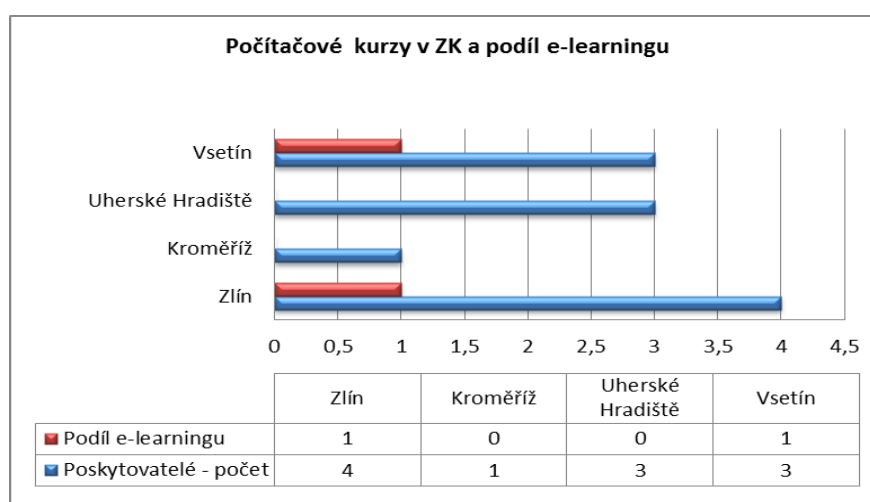


Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.3 Počítačové kurzy a programování

Další vzdělávání v oblasti práce na počítači a programování poskytuje 16 subjektů (8,5%). Konkrétní zaměření počítačových kurzů je velmi rozličné, stejně tak jako řazení do různých stupňů obtížnosti od začátečníků až po IT specialisty. V rámci této oblasti byla zjištěna velká nabídka počítačových kurzů především pro IT specialisty od firmy MIPECOM. Poskytovatelé často nabízejí také přípravné kurzy pro získání certifikátu ECDL (European Computer Driver Licence).

Graf 8 Počítačové kurzy v ZK

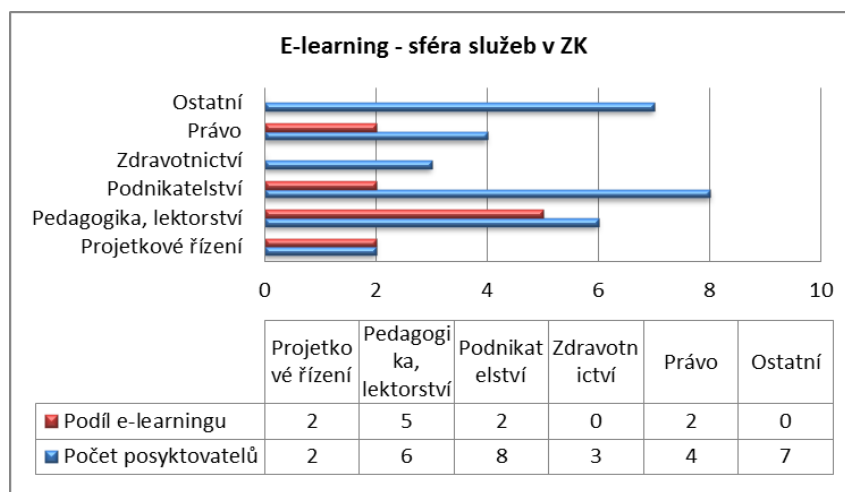


Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.4 Sféra služeb

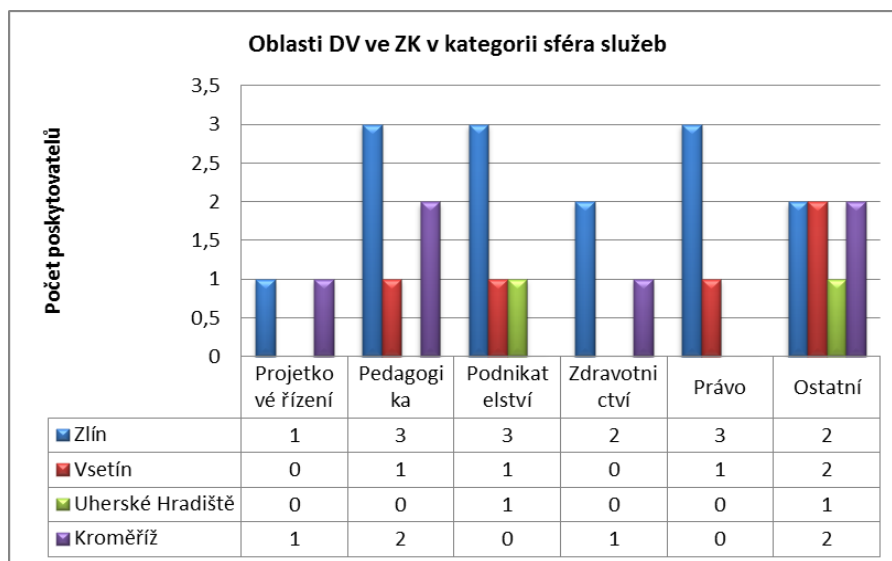
Sférou služeb jsou pro účely zpracování této analýzy myšleny tyto oblasti: zdravotnictví, pedagogika, právo, podnikatelství, projektové řízení. Jelikož tato oblast vzdělávání byla pro účely této analýzy vymezena široce, disponuje i nejvyšším počtem poskytovatelů, tj. 30 (23%). Graf č. 9 níže poskytuje přehled a zastoupení jednotlivých oblastí vzdělávání shrnutých pod kategorií sféra služeb. Nejvíce poskytovatelů nabízelo kurzy ve sběrné podkategorii ostatní, kde nalezneme vysoce specializované kurzy, jejichž nabídka je velmi nízká, avšak součtem těchto kurzů pod jednu sběrnou podkategorii došlo ke zvýšení jejich počtu ve vztahu k celku. Jedná se zde např. o dřevařské, potravinářské kurzy nebo kurzy lepení autofolií. U těchto kurzů byla obdobně jako u jazykových kurzů zjištěna vysoká míra specializace, tj. poskytovatelé nabízejí buď pouze takto úzce vymezenou oblast vzdělávání, nebo je další vzdělávání jen doplňkovou činností, která navazuje ku příkladu na podnikatelskou činnost v daném oboru.

Graf 9 E-learning – sféra služeb v ZK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Graf 10 Oblasti DV ve ZK v kategorii sféra služeb



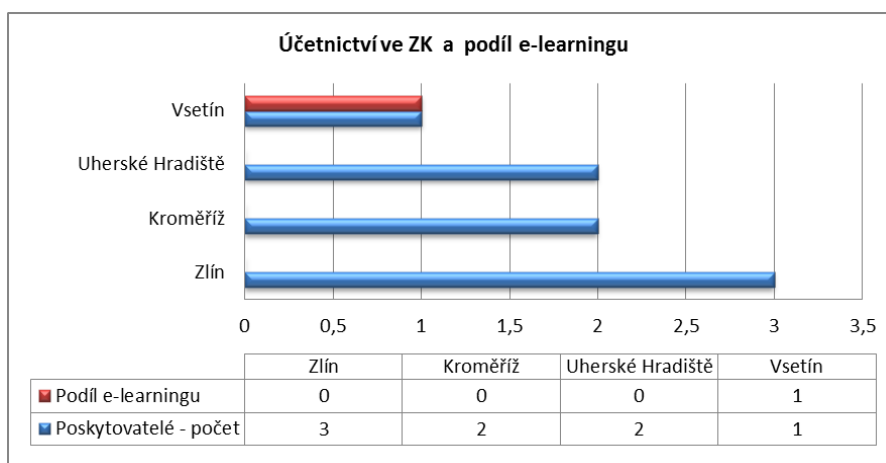
Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.5 Účetnictví

Nabídka dalšího vzdělávání v oblasti účetnictví měla být pro potřeby zpracování této analýzy podle původního záměru zahrnuta do kategorie „sféra služeb“, avšak při zpracování dat bylo zjištěno, že tuto kategorii nabízí 8 (6%) poskytovatelů dalšího vzdělávání v oblasti účetnictví, z nichž každý průměrně nabízí 2 takto zaměřené. Pravidelně jsou také vypisovány nové kurzy po velmi častých změnách právních předpisů. V oblasti účetnictví poskytovatelé nabízejí také vyšší množství rekvalifikačních kurzů akreditovaných MŠMT,

nejčastěji na účetní či mzdovou účetní. Ve Zlínském kraji byl nalezen pouze jeden subjekt poskytující tuto kategorii kurzů také formou e-learningu.

Graf 11 Účetnictví ve ZK a podíl e-learningu

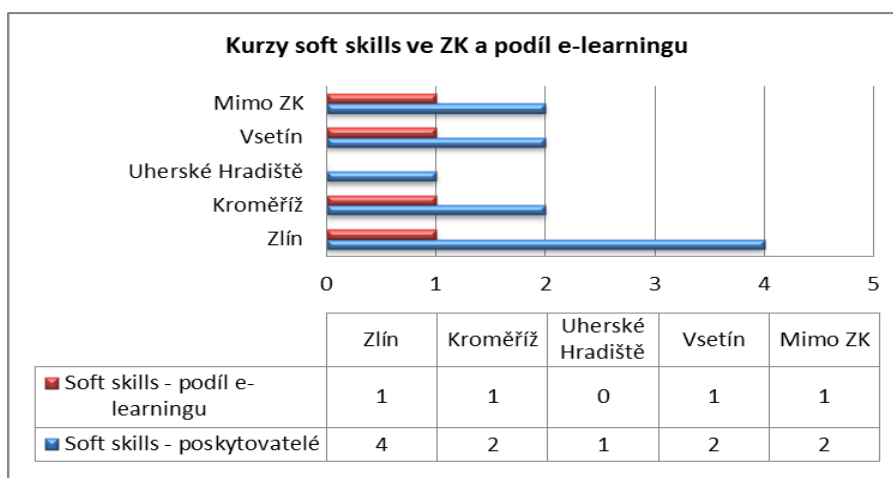


Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.6 Sociální a komunikační dovednosti

Do této kategorie byly zařazeny všechny kurzy tzv. soft skills, mezi které můžeme řadit např.: komunikační dovednosti, asertivní jednání, podnikatelské myšlení, budování týmu, otevřenost, flexibilita, schopnost se adaptovat. Nejvíce kurzů z této kategorie se orientuje na tzv. pomáhající profese, tedy primárně určené pro pracovníky v sociálních službách. Další vzdělávání pro tuto oblast poskytuje 9 subjektů (7,5%). Nejvíce poskytovatelů těchto kurzů je soustředěno v okrese Zlín.

Graf 12 Kurzy soft skills ve ZK

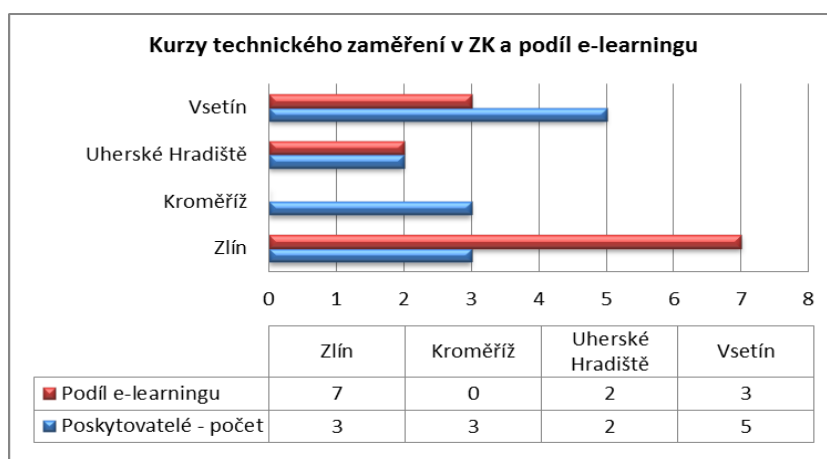


Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.7 Technické obory

Kategorie technických oborů soustřeďuje kurzy z oblastí stavebnictví, elektrotechniky, strojírenství a dalších odborných technických oblastí a řemeslných prací. Tato kategorie je počtem poskytovatelů ve výši 13 třetí nejvyšší ze všech posuzovaných, tj, 10%. Poskytovatelé v této oblasti jsou opět velmi specializovaní, tzn., že nebyla zjištěna nabídka více než 2 kurzů tohoto zaměření u jednoho poskytovatele. Jedná se o kurzy např. programování CNC strojů nebo svářečské technologie. Vybavení a zařízení potřebné pro vedení těchto kurzů je většinou velmi nákladné (např. cena svářečského trenažeru se pohybuje v šestimístných částkách), proto je zde možné konstatovat, že počet nabízených technických oblastí kurzů téměř nepřevyšuje počet nalezených poskytovatelů, kteří se zaměřují na konkrétní obor, ve kterém většinou vedou i svou další ekonomickou činnost.

Graf 13 Kurzy technického zaměření v ZK

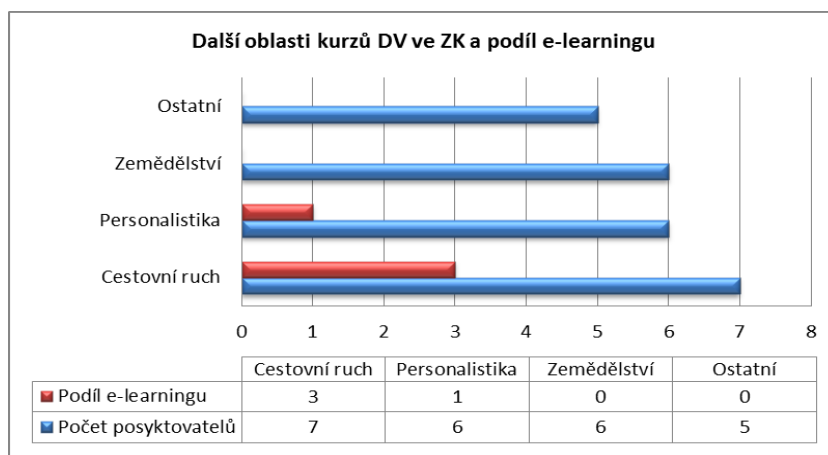


Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.4.8 Ostatní

Kategorie ostatního vzdělávání zahrnuje: cestovní ruch, personalistiku, zemědělství a sběrnou podkategorii ostatní, kde jsou opět uvedeny kurzy nabízené v řádu jednotek z okrajových oblastí. Do této kategorie bylo zařazeno celkem 17 poskytovatelů (13%), tj. druhý největší počet ze všech posuzovaných kategorií. Tato celá kategorie v sobě soustřeďuje obory a kurzy, které jsou samostatně nabízeny v nízkém, avšak nezanedbatelném počtu. Proto byly i tyto nabídky posuzovány a jejich podíl uvnitř této kategorie bude znázorněn v grafu č. 14 níže. Nabídka všech oblastí vzdělávání zahrnutých do kategorie ostatní byly zjištěny v okresech Zlín a Uherské Hradiště.

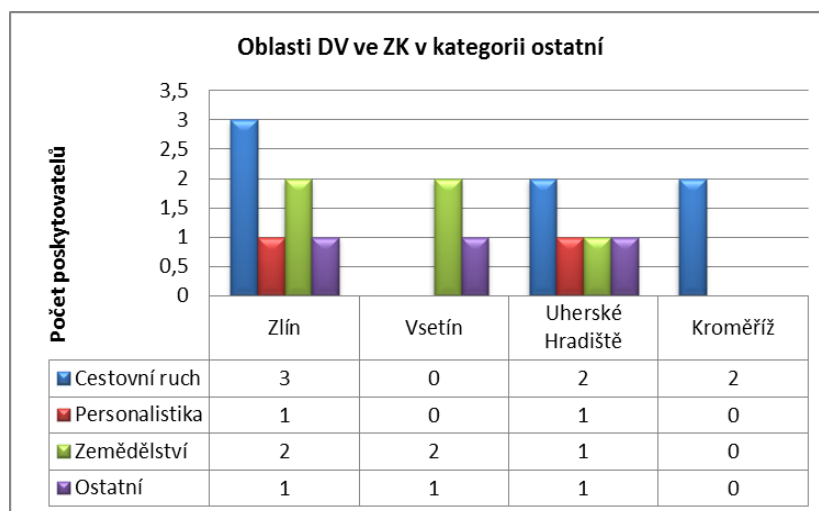
Graf 14 Další oblasti kurzů DV ve ZK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

E-learning byl nabízen pouze okrajově, a to v podkategoriích cestovní ruch a personalistika.

Graf 15 Oblasti DV ve ZK v kategorii ostatní



Zdroj: vlastní výzkum autorky

5.5 Právní forma poskytovatelů a cenové relace kurzů

Následující kapitola je zaměřena na druhy ekonomických subjektů působících ve Zlínském kraji jako poskytovatelé dalšího vzdělávání, tj. v jaké právní formě a v jakých počtech tyto subjekty působí. Následně bude porovnána cena kurzů, avšak pro tuto oblast bylo celkem obtížné shromáždit dostatek relevantních informací. Důvodem pro tuto skutečnost byl fakt, že jednotliví poskytovatelé ve velkém procentu případů neuvádějí u nabídky kurzu i jeho cenu. Tu je možno získat až po učinění poptávky po vybraném kurzu.

5.5.1 Právní forma

Výzkumný vzorek pro tuto kategorii tvořili všichni poskytovatelé, kteří ve Zlínském kraji nabízeli další vzdělávání jak formou prezenčních kurzů, tak formou e-learningu. V následující tabulce je uveden přehled poskytovatelů a jejich právních forem:

Tabulka 4 Právní formy poskytovatelů v ZK

Právní forma	Počet subjektů	Počet subjektů v %
Společnost s ručením omezeným	40	46%
Akciová společnost	6	7%
Obecně prospěšná společnost	7	8%
Příspěvková organizace	20	23%
OSVČ	3	4%
Církevní organizace	2	2%
Sdružení, svazy, spolky, komory	8	9%
Vysoká škola	1	1%
CELKEM	87	100%

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že jednoznačně převažující právní forma poskytovatelů dalšího vzdělání ve Zlínském kraji je společnost s ručením omezeným, subjekty se tedy přednostně orientují na zisk. I zde se potvrzuje stávající trend, tedy že vzdělání se stalo pro mnoho subjektů výnosným artiklem a předmětem podnikání. Přesunutí vzdělávání od škol a univerzit k soukromým subjektům může ovlivnit kvalitu poskytovaného vzdělávání, a to jak pozitivně, tak i negativně. Posouzení kvality nabízených kurzů dalšího vzdělávání není předmětem této práce a pro tento účel není ani dostatek vypovídajících podkladů a relevantních dat, je však možné předpokládat, že úroveň nabízených kurzů bude velmi rozdílná. V případě, že půjde např. o neakreditovaný kurz, který nemá formálně stanoven rozsah ani obsah, nelze bez dalšího předpokládat, že stupeň jeho kvality nebude velmi variabilní.

Necelá čtvrtina poskytovatelů má formu příspěvkové organizace a tuto právní formu ve zkoumaném vzoru ze 100% reprezentovaly školy, resp. střední školy a jedna základní škola. Pro vysoké školy jako organizace sui generis jsem vyčlenila zvláštní kategorii, kterou ve Zlínském kraji ve výzkumném vzorku představuje Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Akciové společnosti, spolky, svazky a obecně prospěšné společnosti jsou zastoupeny ve zkoumaném vzorku ze 7-9%. Pomyslnou poslední příčku zastávají církevní organizace, ve

zkoumaném vzorku jde o Arcibiskupské gymnázium v Kroměříži a Spolek Českého červeného kříže.

5.5.2 Cenové relace

Pro zpracování této části analýzy bylo získáno omezené množství dat a informací z důvodů popsaných na začátku této kapitoly, proto je nutné počítat s určitou mírou zkreslení výsledků. Nejvíce informací o cenách bylo dostupných u kategorie e-learningů, které poskytovatelé nabízeli přes své e-shopy. Více než na konkrétní částku, resp. cenu, se však autorka zaměřila na faktory, které cenu nejvíce ovlivňují nebo ji zařazují do příslušných rozmezí. Jako faktory, které určují konečnou výši ceny za kurz, byly definovány následující skutečnosti: délka trvání kurzu, forma kurzu, zaměření získaného vzdělání, povaha získaného osvědčení, akreditace kurzu.

Faktor délka trvání kurzu je logickým obecně aplikovatelným ukazatelem, tedy čím vyšší rozsah kurzů, tj. počet vyučovacích hodin, tím vyšší cena. Nejlevnější kurzy byly nalezeny mezi e-learningy, cena od 190,- Kč za kurz, nejdražší pak mezi akreditovanými rekvalifikacemi: cena 18.000,- Kč za kurz. Co se týká formy kurzů, tj. e-learning nebo prezenční forma, e-learning se pohybuje v řádech stovek korun, což je levněji než prezenční forma kurzů. Tento závěr byl předpokládán s ohledem na výrazně nižší provozní náklady poskytovatele při aplikaci e-learningové formy vzdělávání. Průměrná cena kurzů se pohybovala v rozmezí 1.500,- Kč – 1.800,- Kč za kurz s rozsahem 8 vyučovacích hodin. Pro obecné oblasti vzdělávání, např. management, účetnictví, soft skills kurzy, personalistika, jsou cenové hladiny jak u prezenčních, tak u e-learningových kurzů podstatně nižší, než u specializovaných oborů. Ku příkladu cena e-learningů manažerských dovedností se pohybuje v rozmezí 1.200 – 1.500,- Kč, specializovaný kurz pro výuku svářečských technologií je nabízen za nejnižší cenu 13.000,- Kč nebo kurz používání speciálních autofólií za 7.000 – 8.000,- Kč. Napříč jednotlivými oblastmi je vzájemné srovnání zavádějící, ale obecně lze konstatovat, že u nejpočetnější skupiny nabízených kurzů (tj. oblast jazyků, managementu, personalistiky, soft skills a účetnictví) je cena i s odkazem na mnohem větší konkurenci nižší, a to i při stejné hodinové dotaci kurzu. Naopak u specializovaných oborů je kurzovné výrazně vyšší.

Velkou měrou ovlivňuje cenu kurzu i povaha získaného osvědčení o absolvování kurzu. Obecné pravidlo stanoví, že čím vyšší míra uznávání získaného osvědčení nebo cer-

tifikátu, tím vyšší cena kurzu. Obdobně pak akreditované kurzy bývají v řádech stokorun dražší než ty bez akreditace. Zvýšení ceny kurzu se promítne nejen za předpokladu získání uznávaného certifikátu, ale i v případě, že jde pouze o přípravu na zkoušku k získání tohoto certifikátu, např. mezinárodně uznávaný certifikát ECDL či CAE (Cambridge certifikát pokročilé úrovně angličtiny). Nejdražší skupinu kurzů tvořily ve výzkumném vzorku re- kvalifikace, jejichž cenu ovlivňoval vysoký hodinový rozsah, akreditace a uznávaný certifikát. Jejich cena se pohybovala průměrně v rozmezí 8 000,00 Kč – 10 000,00 Kč.

V následující tabulce jsou uvedeny průměrné ceny za kurzy dle jednotlivých oblastí vzdělávání, rozčleněné na kurzy jednodenní, jejichž cena se pohybuje průměrně kolem 1 897,00 Kč, a na kurzy dlouhodobé v délce trvání týdnů, dnů až dvou měsíců s průměrnou cenou 9 025,00 Kč.

Tabulka 5 Cenové relace kurzů v ZK

Kurzy	Jednodenní	Dlouhodobé kurzy
Jazykové	480,00 Kč	8 000,00 Kč
Management	1 300,00 Kč	5 000,00 Kč
PC kurzy	1 800,00 Kč	6 500,00 Kč
Účetnictví	1 500,00 Kč	9 000,00 Kč
Služby	1 400,00 Kč	11 500,00 Kč
Soft skills	1 800,00 Kč	8 500,00 Kč
Technické obory	3 500,00 Kč	6 000,00 Kč
Ostatní	2 400,00 Kč	20 000,00 Kč

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Akreditované a rekvalifikační kurzy byly nalezeny pouze mezi prezenční formou vzdělávání a tvořily z nich celkem 32% nabídky.

6 ANALÝZA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OLOMOUCKÉM KRAJI

Definice výběrového souboru a vzorku, metody výzkumu a techniky sběru dat byly definovány v kapitole 6 výše. Tyto postupy byly uplatněny v rámci analýzy nabídky dalšího vzdělávání v obou sledovaných krajích. Rozhodujícím kritériem pro zařazení vyhledané organizace do výzkumného vzorku bylo její sídlo či místo poskytování služby v Olomouckém kraji. Co se týká e-learningu, byl do výzkumného souboru zařazen pouze subjekt, který sídlí na území Olomouckého kraje a nabízí tuto formu dalšího vzdělávání. V Olomouckém kraji bylo nalezeno 77 organizací nabízejících další vzdělávání. Získaná data jsou aktuální k březnu 2014 a podléhají změnám, níže je proto opět v příloze č. 2 této diplomové práce přiložen přehled zjištěných poskytovatelů

Jako největší poskytovatel dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji byl stejně jako ve Zlínském kraji identifikován MARLIN, s.r.o., který má svou pobočku v Olomouci, ve Zlíně, v Uherském Hradišti a mnoha dalších městech v ČR.

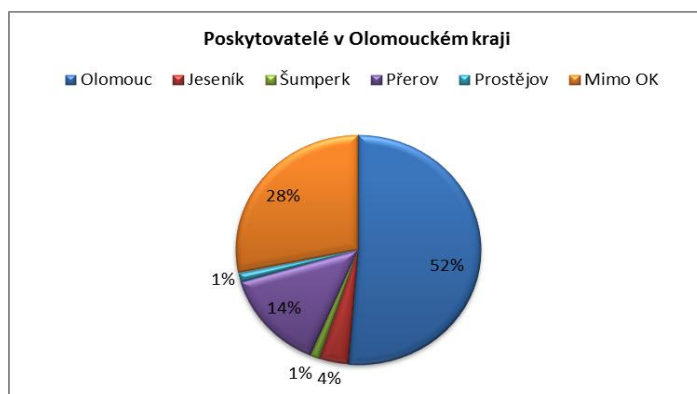
V Olomouckém kraji jsou subjekty poskytující další vzdělávání soustředěny převážně do krajského města a okresu Olomouc. Tato centralizace je v Olomouckém kraji výrazně vyšší než ve Zlínském kraji. V krajském městě sídlí 52% těchto subjektů a 14% v okrese Přerov. Na zbývajícím území Olomouckého kraje připadá pouze 6% poskytovatelů, tj. v okrese Šumperk, Jeseník a Prostějov. Ostatní poskytovatelé, tj. 32%, nabízejí kurzy pro Olomoucký kraj, ale jejich sídlo se nachází v jiných částech ČR.

Tabulka 6 Přehled poskytovatelů ve Zlínském kraji

Město	Počet poskytovatelů	Podíl v %
Olomouc	40	52
Jeseník	3	4
Šumperk	1	1
Přerov	11	14
Prostějov	1	1
Mimo OK	22	28
Celkem	77	100%

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Graf 16 Poskytovatelé v Olomouckém kraji



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Vysoké procento poskytovatelů kurzů v Olomouckém kraji má také sídlo mimo kraj, tj. 28%.

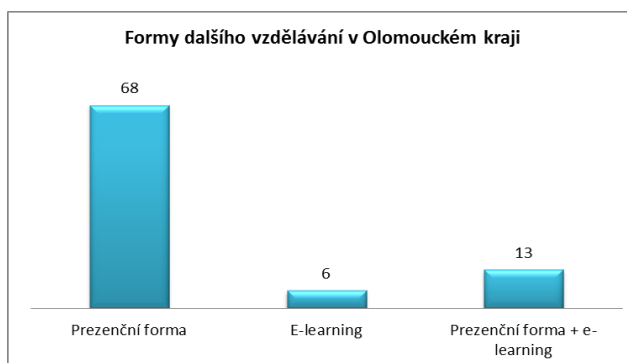
6.1 Formy vzdělávání

Ve zkoumaném vzorku byly zjištěny následující formy dalšího vzdělávání: prezenční kurzy, e-learning a kombinace prezenčního kurzu s e-learningem. V rámci této analýzy byla zohledněna forma vzdělávání formou e-learningů pouze u poskytovatelů se sídlem nebo pobočkou v Olomouckém kraji. Kombinovaná forma výuky, tj. prezenční kurz s částečným využitím e-learningu, byla ve zkoumaném vzorku obsažena již v prezenčních kurzech, protože kurzy jsou v těchto případech nabízeny jako prezenční s tím, že e-learning slouží jako doplňkový výukový materiál nebo forma procvičování či osvojování probrané látky a také jako forma zkoušení (testů), obdobně jako ve Zlínském kraji.

6.1.1 Prezenční kurzy v Olomouckém kraji

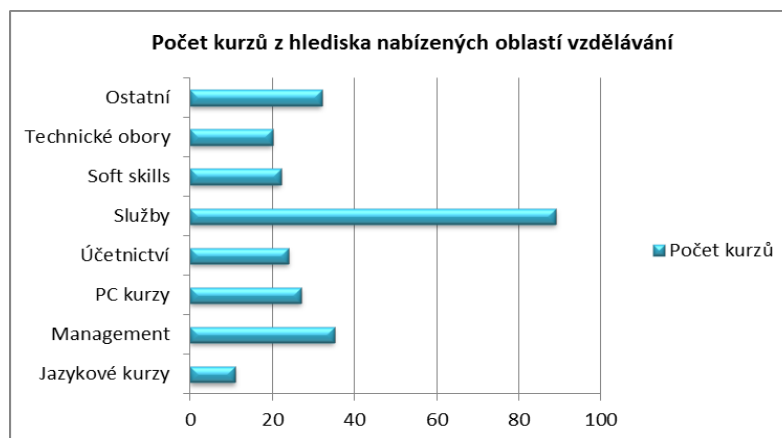
Prezenční kurzy tvořily 96% ze všech nalezených nabídek dalšího vzdělávání. Jedná se klasickou formu vzdělávání a jedinou formu vzdělávání nalezenou pro kategorie rekvalifikace a akreditované kurzy. Největší koncentrace poskytovatelů byla zjištěna v krajském městě, nejméně je pak poskytovatelů v okrese Šumperk. Co se týká tematických oblastí vzdělávání, všechny zkoumané oblasti vzdělávání jsou nabízeny pouze v Olomouci.

Graf 17 Formy dalšího vzdělávání v OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Graf 18 Počet kurzů z hlediska oblastí DV



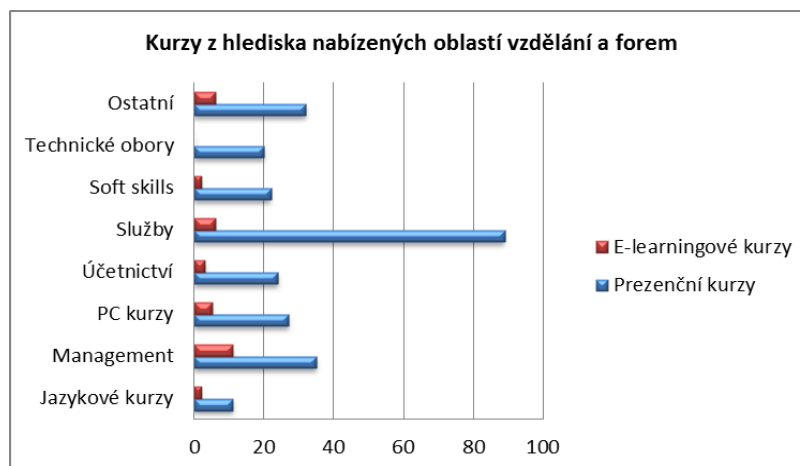
Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.1.2 E-learning nabízený subjekty sídlícími v Olomouckém kraji

Z celkového počtu poskytovatelů dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji zahrnuly do své nabídky otevřené internetové kurzy 4 subjekty. Jedná se o subjekty, které nabízejí pouze e-learningové otevřené kurzy a zároveň sídlí v Olomouckém kraji. Ani v případě tohoto kraje nebyl zjištěn subjekt, který by formou e-learningu nabízel absolvování kurzu, na jehož konci obdrží účastník uznávaný certifikát, jakožto např. u akreditovaného kurzu či rekvalifikace v prezenční formě. Co se týká oblastí vzdělávání, jsou tyto e-learningy zaměřeny na management a marketing, odpadové hospodářství a trénink lektorů. Největší množství e-learningových kurzů, resp. nejvyšší počet oblastí vzdělání, nabízí Regionální agentura pro rozvoj Střední Moravy.

Paralelní nabídka jak prezenčních, tak i e-learningových kurzů byla zjištěna u celkem 10 poskytovatelů.

Graf 19 Kurzy z hlediska nabízených oblastí DV a jeho forem

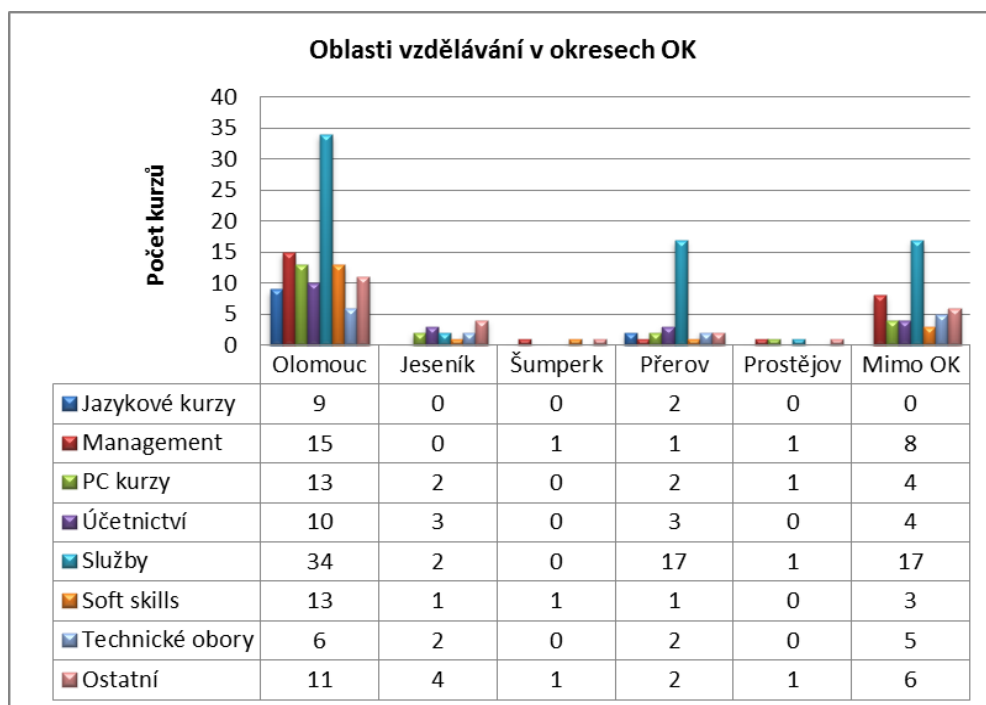


Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2 Oblasti vzdělávání

Obdobně jako v předešlé kapitole byly pro potřeby prováděné analýzy definovány následující sledované oblasti dle zaměření vzdělání: jazykové kurzy, počítačové kurzy a programování, management, marketing, soft skills, účetnictví, sféra služeb a ostatní, tj. nevyjmenované dříve. E-learning byl pro tuto kapitolu posuzován opět pouze z nabídky subjektů sídlících v Olomouckém kraji a tvořil 4% všech subjektů z výzkumného vzorku. Subjekty řazené v následujícím grafu do kategorie „mimo OK“ sídlí mimo Olomoucký kraj, ale nabízejí v kraji prezenční kurzy.

Graf 20 Oblasti vzdělávání v okresech OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Z předešlého grafu jasně vyplývá rozvrstvení největší části všech nabízených kurzů dalšího vzdělávání mezi okresy Olomouc a Přerov. Nejvíce poskytovatelů nabízelo kurzy v oblasti managementu a marketingu, nejméně pak v oblasti jazykové.

Tabulka 7 Oblasti DV v OK

Oblast vzdělání	Počet poskytovatelů
Management a marketing	26
PC kurzy	22
Účetnictví	20
Soft skills	19
Technické kurzy	15
Jazykové kurzy	11
Sběrné kategorie	
Sféra služeb	71
Ostatní	25

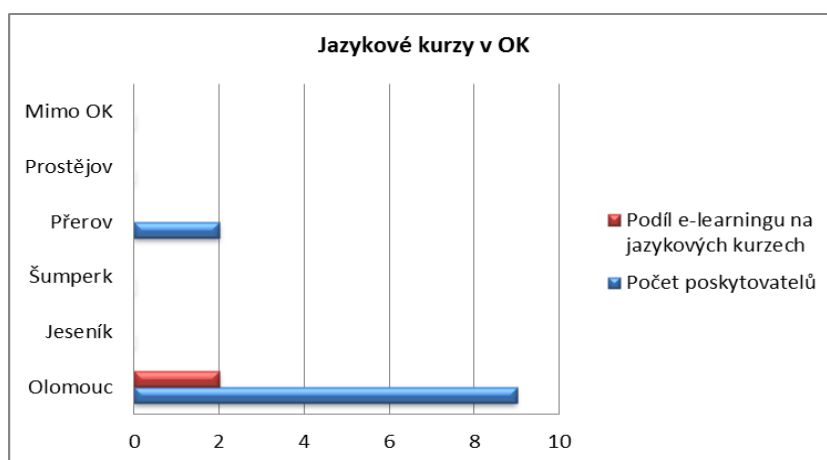
Zdroj: vlastní výzkum autorky

Kategorie Sféra Služeb a Ostatní jsou tvořeny různými oblastmi vzdělání, které by samostatně měly nízký význam, avšak soustředěním těchto jednotlivých sfér dohromady, vytvoří významný podíl na celé nabídce (45%). Obě kategorie budou v následujících podkapitolách rozklíčovány na konkrétnější obory tak, aby byla zachována jejich výpovědní hodnota a aby mohly být relevantně posouzeny ve vztahu k celému výzkumnému vzorku.

6.2.1 Jazykové kurzy

Jazykové kurzy byly nabízeny 11 poskytovateli, 5 % výzkumného vzorku. V této oblasti vzdělávání bylo také potvrzeno zjištění, které bylo dovozeno i ve Zlínském kraji, tedy že jazykové kurzy poskytují převážně specializované soukromé subjekty (jazykové školy), které svou činnost specializují na výuku jazyků. Pouze 3 poskytovatelé nabízeli mimo jazykových kurzů i další oblasti. E-learning byl v kategorii jazykových kurzů využit pouze ve dvou případech, a to pouze u dvou poskytovatelů.

Graf 21 Jazykové kurzy OK

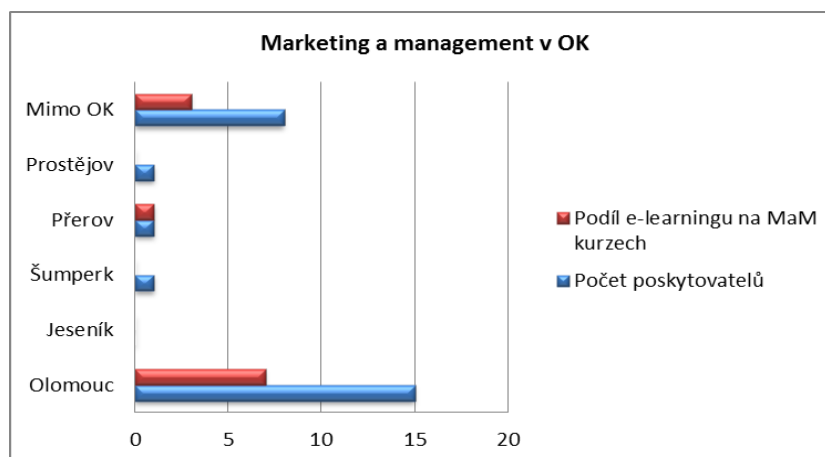


Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.2 Marketing a management

Oblast managementu a marketingu byla co do poskytujících subjektů nejpočetnější a současně nejvíce využívala formu e-learningu. Bylo zde zastoupeno 26 poskytovatelů, tj. 12% ze všech. Poskytovatelé dalšího vzdělání v oblasti managementu a marketingu věnují pozornost i souvisejícím tematickým oblastem, zpravidla rozvoji tzv. soft skills a personalistice, obdobně jako ve Zlínském kraji. Nejvyšší koncentrace poskytovatelů v této kategorii byla v okrese Olomouc. V okrese Jeseník nebyl nabízen žádný kurz z této oblasti.

Graf 22 Marketing a management v OK

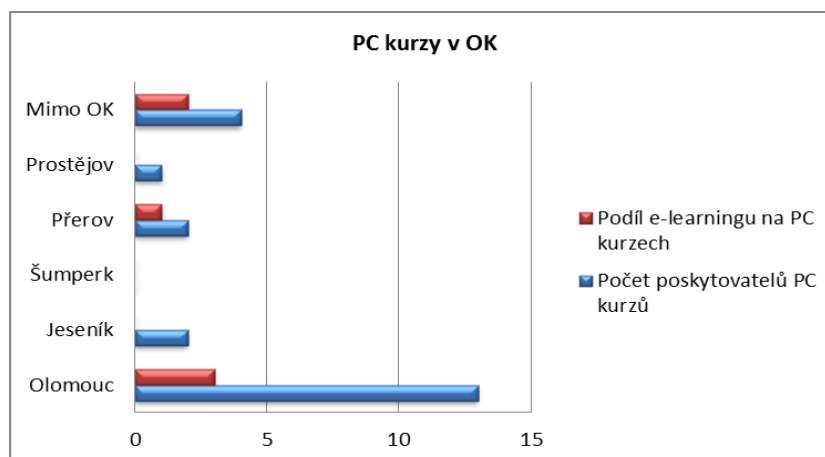


Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.3 Počítačové kurzy a programování

Pro oblast počítačových kurzů a programování nabízí další vzdělání 22 subjektů, tj. 10% poskytovatelů. Zaměření počítačových kurzů je opět různorodé, stejně tak jako stupeň obtížnosti jednotlivých kurzů. V této oblasti bylo 27% kurzů nabízeno formou e-learningu. V okrese Šumperk nebyl nabízen žádný PC kurz.

Graf 23 PC kurzy v OK



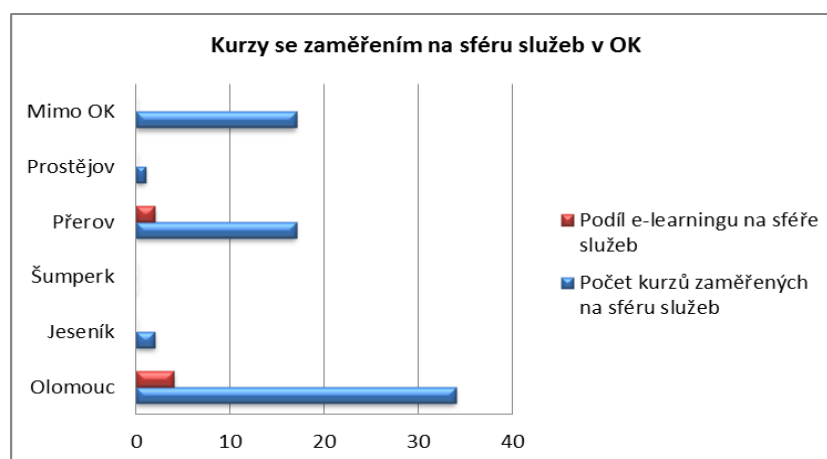
Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.4 Sféra služeb

Sférou služeb jsou pro účely zpracování této analýzy myšleny tyto oblasti: daňové poradenství, lektoři, právo, zdravotnictví, podnikatelství, projektové řízení. Jelikož tato tematická oblast byla pro účely této analýzy nabídky dalšího vzdělávání v obou krajích vymezena široce, disponuje i nejvyšším počtem poskytovatelů, tj. 71 (34%). Tato oblast byla ob-

dobně jako ve Zlínském kraji vnitřně rozdělena na tyto oblasti: cestovní ruch, pedagogika, právo, zdravotnictví, podnikání. Nejvyšší počet poskytovatelů byl zjištěn u kurzů projektového řízení a projektového managementu. Obdobně jako v předešlých kategoriích je největší koncentrace poskytovatelů těchto kurzů v okrese Olomouc.

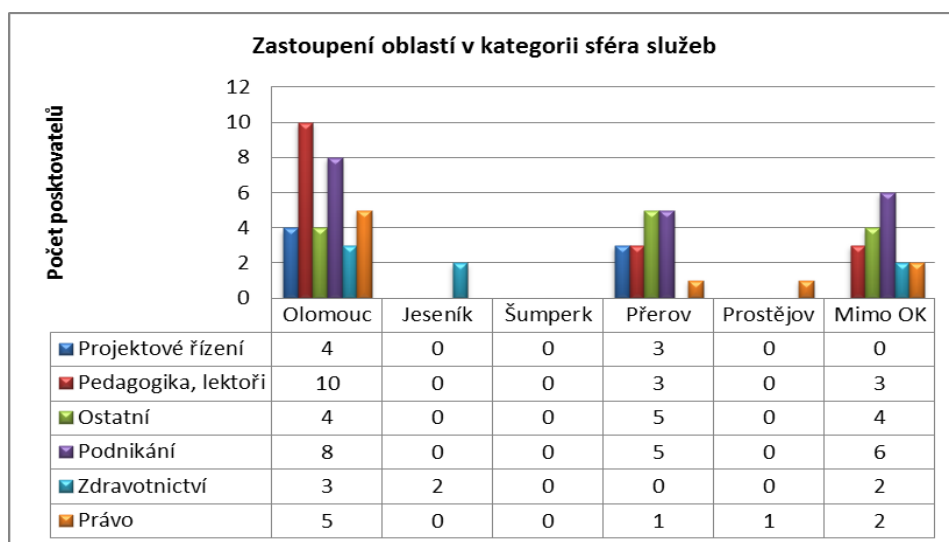
Graf 24 Kurzy – sféra služeb v OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Následující graf vymezuje jednotlivé kategorie této posuzované oblasti.

Graf 25 Oblast služeb dle podkategorií v OK



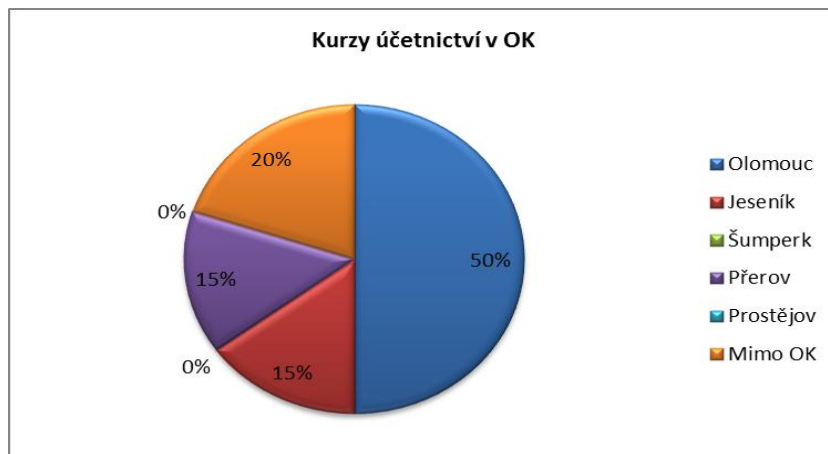
Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.5 Účetnictví

V oblasti účetnictví nalezneme celkem 20 (9,5%) poskytovatelů nabízejících kurzy účetnictví. Největší množství nabídek je soustředěno opět v okrese Olomouc, žádné kurzy

účetnictví nebyly nalezeny v okresech Šumperk a Prostějov. Nebyl také nalezen žádný kurz účetnictví, který by byl poskytován formou e-learningu.

Graf 26 Kurzy účetnictví v OK

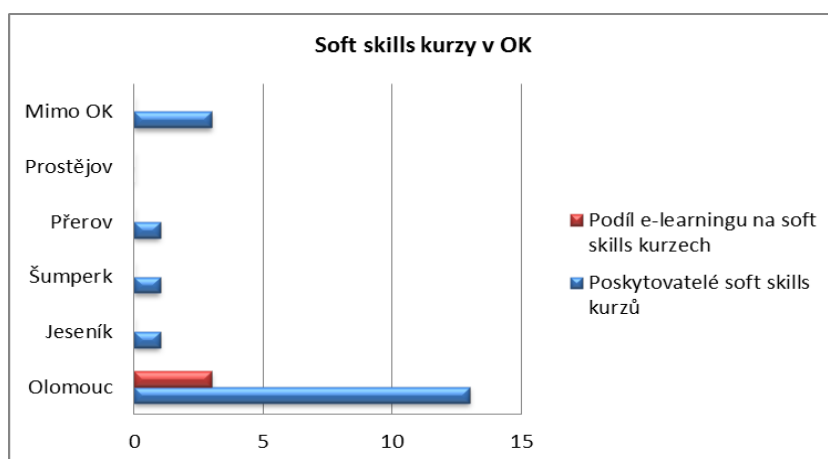


Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.6 Sociální a komunikační dovednosti

Další vzdělávání pro tuto oblast poskytuje v Olomouckém kraji 19 (8,5%) subjektů, což je pátý nejvyšší počet poskytovatelů a je téměř shodný s kurzy účetnictví. Vnitřně lze tuto kategorii ještě rozdělit na soft skills a sociální komunikace, z čehož tvoří soft skills kurzy 84% a 74% soft skills kurzů je nabízeno poskytovateli z okresu Olomouc, ve kterém byly pouze 3 soft skills kurzy nabízeny e-learningovou formou.

Graf 27 Soft skills v OK

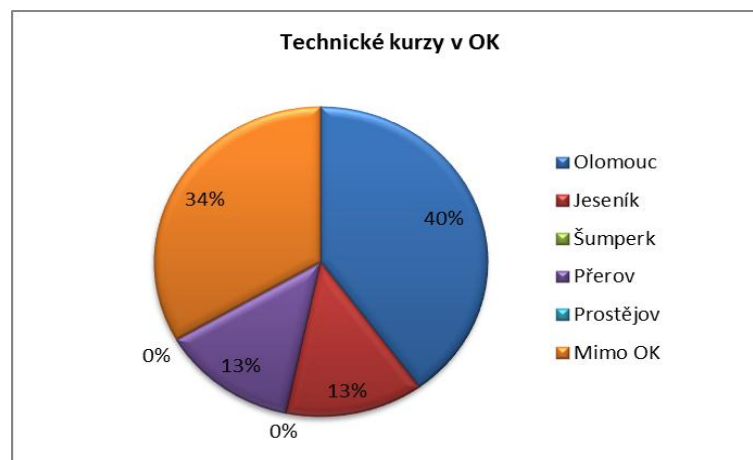


Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.7 Technické kurzy

Pod technické kurzy byly zařazeny kurzy z oborů: stavebnictví, strojírenství (CNC stroje), elektrotechnika a další odborné oblasti. V Olomouckém kraji bylo nalezeno 15 (7%) poskytovatelů těchto kurzů a ani jeden z technických kurzů nebyl nabízen formou e-learningu. V okresech Šumperk a Prostějov nebyla zjištěna nabídka žádných z technicky zaměřených kurzů.

Graf 28 Technické kurzy v OK

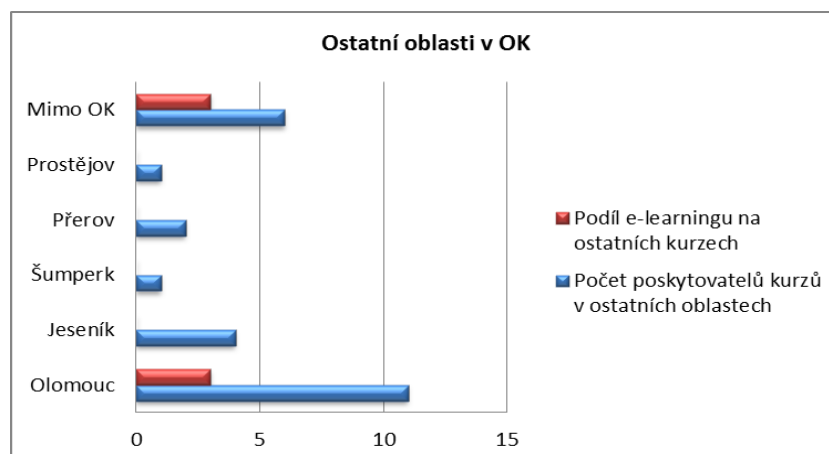


Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.2.8 Ostatní kurzy

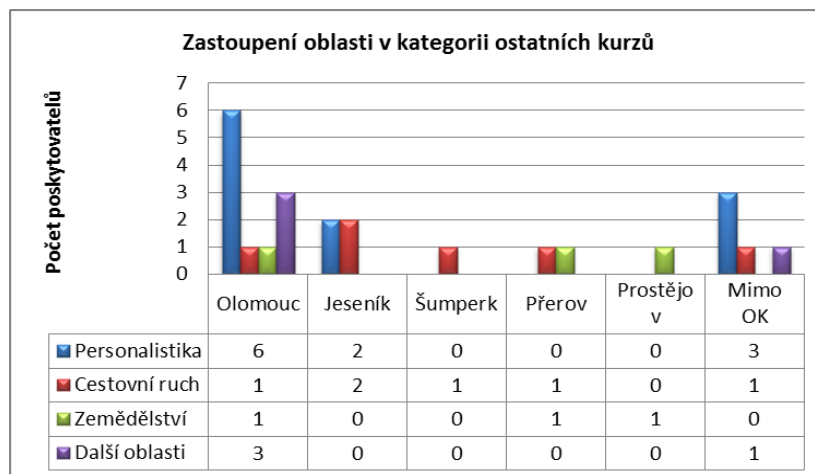
Kategorie ostatních kurzů zahrnuje: zemědělství, cestovní ruch, personalistiku a další oblasti vzdělávání, kam jsou řazeny další oblasti, které se objevují v nabídce ojediněle. Do této kategorie bylo zařazeno celkem 25 (12%) poskytovatelů. Nejvyšší nabídky těchto kurzů jsou koncentrovány opět v krajském městě.

Graf 29 Ostatní oblasti v OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Graf 30 Zastoupení oblastí v kategorii ostatních kurzů v OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

6.3 Právní forma poskytovatelů a cenové relace kurzů

Následující kapitola pojednává o právních formách poskytujících subjektů a jejich počtech v jednotlivých okresech Olomouckého kraje. Následně bude porovnána cena kurzů z jednotlivých oblastí poskytovaného vzdělávání.

6.3.1 Právní forma

Výzkumný vzorek pro tuto kategorii tvořili všichni poskytovatelé, kteří v Olomouckém kraji nabízeli další vzdělávání jak formou prezenčních kurzů, tak formou e-learningu (u e-learningu za předpokladu, že v Olomouckém kraji měli sídlo či pobočku). V následující tabulce je uveden přehled poskytovatelů a jejich právních forem:

Tabulka 8 Právní forma poskytovatelů v OK

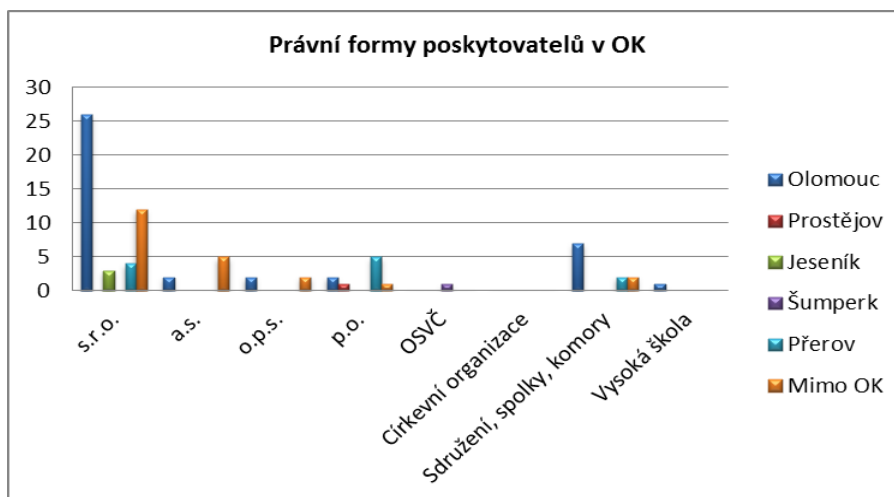
Právní forma	Počet subjektů	Počet subjektů v %
Společnost s ručením omezeným	45	58%
Akciová společnost	7	9%
Obecně prospěšná společnost	4	5%
Příspěvková organizace	9	12%
OSVČ	1	1%
Církevní organizace	0	0%
Sdružení, svazy, spolky, komory	11	14%
Vysoká škola	1	1%

CELKEM	78	100%
--------	----	------

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Právní formy poskytovatelů dle četnosti výskytu v jednotlivých okresech:

Graf 31 Právní formy poskytovatelů v OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že převažující právní forma poskytovatelů dalšího vzdělání v Olomouckém kraji je společnost s ručením omezeným. Žádná z právních forem poskytovatelů není zastoupena ve všech okresech. Na rozdíl od Zlínského kraje mezi poskytovateli dalšího vzdělání zde nenalezneme církevní organizaci a opět ve srovnání s předchozím krajem, je zde účast příspěvkových organizací (škol) nižší (ZK 24%, OK 12%, z toho ještě ½ není školskou organizací). Akciové společnosti, spolky, svazky a obecně prospěšné společnosti jsou zastoupeny ve zkoumaném vzorku 9-15%. Pomyslnou poslední příčku zastávají veřejné vysoké školy a OSVČ.

6.3.2 Cenové relace kurzů dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji

Pro posouzení cenové relace kurzů byly opět zvažovány následující faktory: délka trvání kurzu, forma kurzu, zaměření získaného vzdělání, povaha získaného osvědčení a akreditace kurzů. Nejlevnější kurzy byly nalezeny opět mezi e-learningy, cena od 480,- Kč za kurz, nejdražší pak mezi manažerskými kurzy a kurzy pro personalisty: cena 34.900,- Kč. V přehledové tabulce níže jsou u jednotlivých oblastí vzdělávání uvedeny průměrné ceny ve vztahu k délce konání kurzu.

Tabulka 9 Cenové relace kurzů v OK

Kurzy	Jednodenní	Dlouhodobé kurzy
Jazykové	700,00 Kč	5 300,00 Kč
Management	2 000,00 Kč	35 000,00 Kč
PC kurzy	1 800,00 Kč	11 500,00 Kč
Účetnictví	1 400,00 Kč	14 000,00 Kč
Služby	1 600,00 Kč	11 500,00 Kč
Soft skills	1 800,00 Kč	8 500,00 Kč
Technické obory	pouze vícedenní	6 000,00 Kč
Ostatní	2 400,00 Kč	20 000,00 Kč

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Tento přehled průměrných cen nezohledňuje stupně odbornosti jednotlivých kurzů. Zvolenou kategorizací jednotlivých oblastí vzdělávání došlo k nepominutelné míře zobecnění, především u kategorie kurzů, které trvají déle než jeden den, tj. déle než 8 vyučovacích hodin. Cena jednodenních kurzů uvedená v tabulce má z tohoto pohledu vyšší vypovídající hodnotu. U technických kurzů, např. dřevařský kurz, kurzy ve strojírenství a stavebnictví, byly nalezeny pouze nabídky na vícedenní kurzy s nejnižší cenou 6 000,00 Kč. Celých 47% poskytovatelů nabízí ze všech zkoumaných oblastí vzdělávání kurzy akreditované MŠMT.

7 ANALÝZA POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM A OLOMOUCKÉM KRAJI

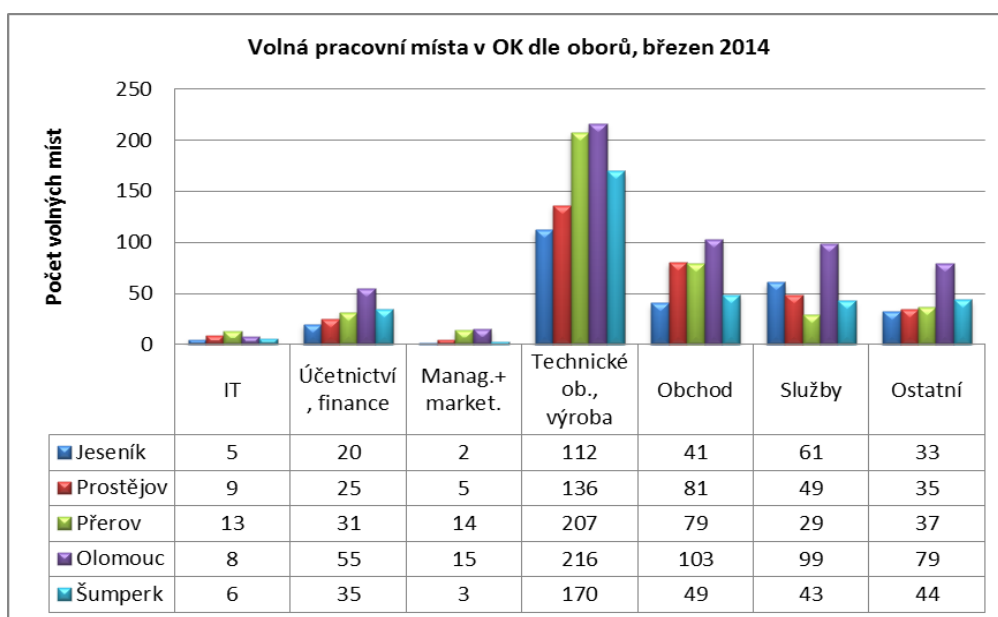
Cílem následující analýzy je poskytnutí relevantních dat a údajů o poptávce zaměstnavatelů po zaměstnancích na trhu práce ve Zlínském a Olomouckém. Následující výzkum byl proveden metodou klasifikační analýzy dat a metodou dotazníkového šetření. Cílem výzkumu je zjištění, v jakých oborech a oblastech a v jakém množství jsou v rámci Zlínského a Olomouckého kraje poptávány pracovní síly. Zjištěná fakta ze Zlínského kraje pak budou aplikována při sestavování návrhu projektu na podporu dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji. Z tohoto důvodu byla pro Zlínský kraj zvolena metoda dotazníku tak, aby bylo možno navrhovaný projekt co nejpřesněji a nejvíce přizpůsobit požadavkům potenciálním zaměstnavatelům a reagovat na jejich poptávku. Pro zpracování této části analýzy byl výzkumný vzorek ohraničen územním hlediskem, tj. Zlínským a Olomouckým krajem, věcným hlediskem, tj. obory, a časovým hlediskem, tj. březen 2014. Výzkumný soubor byl tvořen nabídkou volných pracovních míst pro Olomoucký kraj zveřejněnou na Integrovaném portále MPSV dostupném v elektronické verzi na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmrozsir>. Pro vyhledávání byla aplikována tato kritéria: okres (Olomouc, Přerov, Prostějov a Jeseník) a obor (IT, technické obory, výroba, management a marketing, obchod, služby, ostatní). Vyhledáván byl každý obor v každém okresu zvlášť a z těchto jednotlivých údajů byla analyzována poptávka na trhu práce v Olomouckém kraji. Pro Zlínský kraj byla využita metoda dotazníkového šetření a bylo osloveno 215 ekonomických subjektů.

7.1 Poptávka na trhu práce v Olomouckém kraji

V březnu 2014 bylo v Olomouckém kraji výše popsáním způsobem sběru dat zjištěno 1951 volných pracovních míst. Z následujícího grafu č. 32 je patrné, že nejvyšší poptávka byla po zaměstnancích z oborů technických dohromady s výrobou a provozem. Poptávka v tomto oboru tvoří celých 43%. V této kategorii byl po uchazečích nejčastěji požadován střední stupeň vzdělání, tj. střední odborné učiliště s výučním listem, či střední škola s maturitní zkouškou. Část této kategorie tvoří pozice obecně nazývané jako manipulanti výroby a část pak odborní techničtí pracovníci (strojaři, svářeči, elektrotechnici).

Vyšší poptávkou po nových zaměstnancích se vyznačuje i oblast obchodu, tj. 18%, sféra služeb 14%, ostatní obory 13% a finanční sektor 8%. Obory marketing a management a IT měly výrazně nižší poptávku po nových pracovnících než předcházející obory, tj. obě pod 2%.

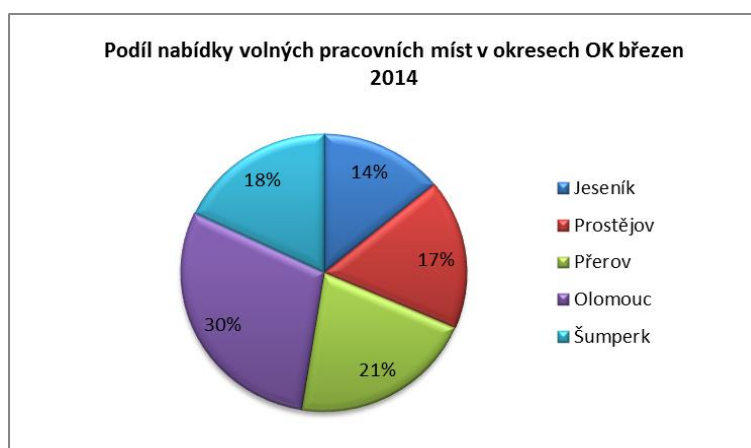
Graf 32 Volná pracovní místa v OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Co se týká rozvržení poptávky na trhu práce v Olomouckém kraji po jednotlivých okresech, je také patrná centralizace do krajského města a okresu Olomouc, kde je poptáváno 30% všech pracovních míst. Srovnatelná nabídka volných pracovních míst je pak v okresech Šumperk a Prostějov, nejméně pak v okrese Jeseník. Okres Přerov se zařadil do středu pomyslného žebříčku.

Graf 33 Nabídka práce v okresech OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

V následující tabulce je srovnán podíl nabídky volných pracovních míst a podíl nabídky dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji po jednotlivých oborech.

Tabulka 10 Srovnání nabídky DV a poptávky na trhu práce v OK

Obor	Nabídka DV %	Nabídka VPM v OK %
Technické obory a výroba	8	43
Management a marketing, obchod	13	20
Účetnictví a finance	10	8
Služby	34	14
IT	9	2
Ostatní	26	13

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Ze zpracovaného přehledu je patrné, že nabídka dalšího vzdělávání v Olomouckém kraji nereflektuje aktuální rozvržení poptávky po zaměstnancích dle jednotlivých oborů. Největší rozdíl byl zjištěn u technických oborů, kde nabídka dalšího vzdělávání byla zaměřena právě na tuto oblast pouze z 8 %, avšak poptávka po nových zaměstnancích v tomto oboru činila 43%. Nesoulad mezi posuzovanou oblastí nabídky a posuzovanou poptávkou po nových zaměstnancích byl zjištěn ve všech sledovaných kategoriích. Důvodem pro tento stav může být např. nedostatečná rychlost reakce poskytovatelů na aktuální poptávku na trhu práce, jakožto ukazatele možného dalšího vývoje přímé poptávky po dalším vzdělávání. Dalším důvodem, proč nabídka dalšího vzdělávání je odlišná od poptávky na trhu práce je fakt, že nezanedbatelnou část příjemců dalšího vzdělávání tvoří osoby již zaměstnané, které si pouze udržují a rozšiřují své znalosti nebo osoby které práci nehledají. Analýza takto tvořené poptávky už nebyla předmětem této práce. Pro zhodnocení vztahu nabídky dalšího vzdělávání a poptávky tvořené trhem práce je vzhledem k provedenému výzkumu možno konstatovat, že na trhu existuje nabídka dalšího vzdělávání, která je využitelná ve všech sledovaných oborech a oblastech, a tudíž může být využita uchazeči o práci a podpořit tak jejich lepší uplatnění na trhu práce.

7.2 Dotazníkové šetření poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji

V průběhu měsíce března 2014 bylo provedeno dotazníkové šetření, které pro účely této diplomové práce mělo zmapovat trh práce ve Zlínském kraji, konkrétně poptávku ze strany zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Jednotlivé otázky v dotazníku byly kladeny tak, aby byly zjištěny údaje o počtu a rozvrstvení poptávky po jednotlivých oborech.

Jako doplňující byly položeny otázky, zda zaměstnavatelé dále vzdělávají své zaměstnance za využití kurzů dalšího vzdělávání.

K vyplnění dotazníku bylo vyzváno celkem 215 ekonomických subjektů ze Zlínského kraje. Subjekty byly vybrány namátkou využitím seznamu ekonomických subjektů ve Zlínském kraji dostupného na internetovém portálu regionálního informačního servisu (www.risy.cz). Ze skupiny ekonomických subjektů získaného ze seznamu na www.risy.cz byly následně ještě vyloučeny ty subjekty, které měly méně než 2 zaměstnance, a to dle údajů dostupných na stránkách ARES – Administrativní registr ekonomických subjektů. Vybrané ekonomické subjekty byly následně e-mailem požádány o vyplnění dotazníku a byl jim zaslán odkaz na elektronickou verzi dotazníku dostupnou na stránkách www.vyplnto.cz.

7.2.1 Vyhodnocení dotazníku

Následující vyhodnocení dotazníkového šetření bude strukturováno dle jednotlivých otázek v dotazníku a každá otázka bude vyhodnocena zvlášť.

Otázka č. 1 *Poptávala Vaše organizace v uplynulých 24 měsících nové zaměstnance?*

Poměr odpovědí: ANO 71,22 % - NE 28,78 %

Otázka měla za cíl zjistit, zda oslovení respondenti skutečně tvoří na trhu práce ve Zlínském kraji poptávku po nových zaměstnancích. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že téměř 72 % z nich v uplynulých dvou letech, tj. od března 2012 do března 2014, poptávalo alespoň jednoho zaměstnance.

Otázka č. 2 *V jaké oblasti působí Vaše organizace?*

Tabulka 11 Vyhodnocení - otázka č. 2

Odpověď	Počet respondentů	%
Služby	44	31,65
Ostatní	35	25,18
Technické obory (strojařství, stavebnictví, elektrotechnika)	28	20,14
Marketing a obchod	23	16,55
Oblast IT	9	6,47

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Záměrem této otázky bylo nalézt obor, v rámci něhož nejčastěji působí oslovení respondenti a v návaznosti na tuto skutečnost tak určit obor, který je mezi zaměstnavateli nejvíce poptáván. Odpovědi v rámci této otázky byly formulovány v souvislosti na provedenou analýzu nabídky dalšího vzdělání ve Zlínském kraji a to tak, že obory: služby, ostatní a technické byly vybrány z pořadí, které vyšlo v provedené analýze jako nejvíce nabízená oblast dalšího vzdělávání. Naopak obory marketing, management a IT, které byly analýzou vyhodnoceny jako málo nabízené, byly z důvodu možnosti srovnání výsledků zjištěných z obou výzkumných metod do dotazníku zahrnuty také. Nejvyšší počet respondentů zvolilo v rámci této otázky odpověď služby, nejméně pak IT.

Otázka č. 3 Osvědčují případní zájemci o práci ve Vaší organizaci svou kvalifikaci také doklady o absolvování kurzů dalšího profesního vzdělávání?

Tato otázka zjišťovala míru skutečného praktického uplatňování získaného dalšího vzdělávání ze strany uchazečů o práci, tj. zda uchazeči o práci opravdu využívají pro zvýšení své klasifikace další profesní vzdělávání a zda takto dosažené vzdělání skutečně uplatňují i při své prezentaci před potenciálním zaměstnavatelem. Téměř 65% zaměstnavatelů odpovědělo, že uchazeči o práci využívají i dalšího profesního vzdělávání.

Poměr odpovědí: ANO 64,75% - NE 35,25%

Otázka č. 4 Jaká oblast vzdělávání by mohla být pro Vaše potenciální nové zaměstnance přínosná při jejich působení ve Vaší organizaci?

Tabulka 12 Vyhodnocení – otázka č. 4

Odpověď	Počet odpovědí	%
Jazyky	33	23,74 %
Sociální a komunikační dovednosti	26	18,71 %
Obsluha strojů a zařízení	16	11,51 %
Řemeslné práce	12	8,63 %
IT	12	8,63 %
Ostatní	11	7,91 %
Marketing	10	7,19 %
Práce ve sféře služeb	8	5,76 %
Management	7	5,04 %
Účetnictví	4	2,88 %

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Otázka měla za cíl zjistit obor vzdělání, který by byl z pohledu zaměstnavatelů přínosný pro jejich nové zaměstnance. Nejvyšší počet zaměstnavatelů by u svých zaměstnanců uví-

talo další vzdělání v oblasti jazyků. Tento výsledek koresponduje s výsledkem otázky č. 2, tj. zaměstnavatelé působící ve sféře služeb u svých zaměstnanců poptávají jazykové znalosti, jež jsou nejlépe uplatnitelné především v oblasti komunikaci se zákazníkem a obchodním styku.

Otázka č. 5 *Existuje ve Zlínském kraji dostatečná nabídka dalšího profesního vzdělávání v oblasti činnosti vaší organizace?*

Poměr odpovědí: ANO 56,12% - NE 43,88%

Tato otázka měla za cíl zjistit, zda nabídka v dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji uspokojuje ve své současné podobě poptávku ze strany zaměstnavatelů s ohledem na získávání kvalifikace jejich zaměstnanců. 56% respondentů považuje nabídku za dostatečnou, avšak téměř 43 % dotazovaných odpovědělo ne, což není zanedbatelná skutečnost.

Otázka č. 6 *Zohledňujete při rozhodování o výběru nového zaměstnance jeho další absolvované profesní vzdělávání formou kurzů, přednášek a e-learningů?*

Poměr odpovědí: ANO 62,59 % - NE 37,41 %

Na základě této otázky je možné usuzovat, že další profesní vzdělávání uchazečů je potenciálními zaměstnavateli zohledňováno a může tedy pro uchazeče znamenat určitou výhodu. Současně je patrné, že mezi zaměstnavateli již existuje určitá míra povědomí o nabídce dalšího vzdělávání a o jeho úrovních.

Otázka č. 7 *Využíváte nabídky kurzů dalšího profesního vzdělávání i pro Vaše stávající zaměstnance?*

Poměr odpovědí: ANO 90% NE 10%

Otázka č. 7 byla zařazena jako doplňková, a to především proto, že diplomová práce se zaměřila v první řadě na problematiku nabídky dalšího vzdělávání ve vztahu ke zlepšení pozice uchazečů o práci a podpoře jejich konkurenceschopnosti. Další vzdělávání však hraje značnou roli i v dalším profesním působení osob, které již zaměstnání našly, a využívají tuto nabídku ke svému dalšímu rozvoji, na němž má samozřejmě velký zájem i jejich stávající zaměstnavatel.

Následující tři otázky byly v rámci dotazníku zařazeny také jako doplňkové. Byly zaměřeny na zjištění, zda další profesní vzdělávání je skutečně zaměstnavateli zvažováno a hodnoce-

no při rozhodování o přijetí nového zaměstnance a zda v návaznosti na nabídku dalšího profesního vzdělávání existuje dostatek kvalifikovaných sil v konkrétních oborech. Autorka také vycházela z předpokladu, že jazykové kurzy budou mezi nejvíce žádanými obory, proto byla zařazena otázka týkající se požadované úrovně pokročilosti jazykových znalostí.

Otázka č. 8 *Je dostačující kvalifikace pro přijetí nového zaměstnance do Vaší organizace absolvování vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu (pořádaného např. vzdělávací agenturou) v požadovaném oboru?*

Poměr odpovědí: ANO 57,55% NE 42,45%

Těsná nadpoloviční většina respondentů uvedla, že pro jejich obor je možno získat požadované vzdělání v rámci rekvalifikací či dalších forem DPV. Toto zjištění lze interpretovat jako skutečnost, že celoživotní a další profesní vzdělávání skutečně hraje na trhu práce svou roli, tj. že zaměstnavatelé jsou ochotni akceptovat i neformální vzdělávání.

Otázka č. 9 *Požadujete po nových zaměstnancích jazykové znalosti v úrovni pokročilý a vyšší?*

Poměr odpovědí: ANO 66,19% NE 33,81%

Autorka při pokládání této otázky vycházela z teoretických závěrů, tj. že jazyková oblast je obecně mezi nejpoptávanějšími obory v rámci DPV. Třetina respondentů odpověděla, že k výkonu jimi nabízených pozicí je nutná vyšší úroveň jazykových znalostí. Toto zjištění koresponduje s otázkou č. 4, tj. které oblasti DPV by mohly být pro zaměstnance přínosné, kde nejvíce respondentů označilo jazykové vzdělávání. Toto zjištění bude aplikováno v návrhové části práce.

Otázka č. 10 *Je na trhu práce ve Zlínském kraji dostatek kvalifikovaných pracovních sil v oblasti činnosti Vaší organizace?*

Poměr odpovědí: ANO 63,31% NE 36,69%

Otázka č. 10 byla položena v návaznosti na otázku č. 5, obě totiž zjišťují stav nabídky ve Zlínském kraji, tedy nabídky DPV a nabídky kvalifikované pracovní síly na trhu práce. Vyložíme-li si tyto otázky ve vzájemné souvislosti, zjistíme, že nadpoloviční většina respondentů považuje obě nabídky v nadpoloviční většině za dostatečné. Lze tedy předpokládat, že nabídka DPV reflektuje potřeby cca poloviny zaměstnavatelů, resp. jejich požadavky na vzdělání zaměstnanců. Naopak zbývající část považuje tuto nabídku za nedosta-

tečnou a dle názoru autorky může být tento fakt způsoben malou nabídkou specifických oblastí vzdělávání.

8 VYHODNOCENÍ ANALÝZ A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

V následující kapitole budou vyhodnoceny a vzájemně srovnány nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji. Dále budou data zjištěná z analýzy nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji porovnána s analýzou poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji a určena oblast dalšího vzdělávání, po které je největší poptávka. Toto zjištění bude následně aplikováno při tvorbě rámcového návrhu projektu v kapitole 8 této práce. V úvodu je nutno konstatovat, že provedeným výzkumem bylo ověřeno, že skutečnosti, které uvádí Zdounek a kol. jsou alespoň ve Zlínském a Olomouckém kraji stále aktuální. Konkrétně ve věci nesystémovosti a velké nepřehlednosti nabídek dalšího vzdělávání nebylo autorkou zaznamenáno zlepšení oproti stavu popsánému v (Lidské zdroje v ČR 2003, 2004), tedy že z mnohých stánek některých poskytovatelů není možno vyčíst kompletní informace o kurzech, tedy údaje zaměření, obsahu, ceně nebo datu konání. Informace o kvalitě nabízených kurzů pak stále v naprosté většině chybí.

8.1 Shrnutí analýzy nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském a Olomouckém kraji a zhodnocení výzkumných otázek č.1 a 2

Vyhodnocení a srovnání analýzy dalšího vzdělávání v Olomouckém a Zlínském kraji bude sledovat stejnou strukturu, jaká byla použita při jejím zpracování. Vyhodnoceny a navzájem porovnány budou následující kategorie: počet poskytovatelů v kraji, rozmístění poskytovatelů po kraji, jednotlivé oblasti vzdělávání, právní forma poskytovatelů a cenové relace kurzů. Součástí této kapitoly bude i popis konkrétních zjištění a zodpovězení výzkumných otázek.

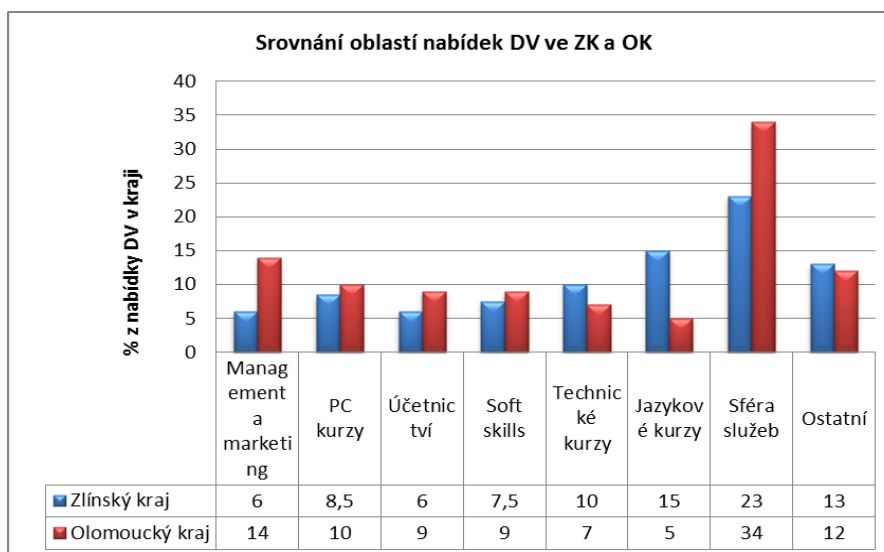
Co se týká jednotlivých oblastí vzdělávání, byla ve Zlínském kraji zjištěna jako nejpočetnější kategorie sféra služeb. Stejný výsledek lze pozorovat i v Olomouckém kraji. Do této kategorie byly zařazeny obory: projektové řízení, pedagogika, podnikatelství, zdravotnictví, právo a ostatní, tedy ekonomické a humanitní obory, které byly také dle teoretických východisek označeny Zdounkem a kol. (2006, str. 153) na nejpopulárnější oblasti, ve kterých ne další vzdělávání nabízeno. V Olomouckém kraji byla z těchto podkategorií zastoupena nejvíce pedagogika (16 poskytovatelů), ve Zlínském kraji byla nejvíce zastoupena kategorie ostatní (7 poskytovatelů). Na celkovém pořadí nabídky dalšího vzdělávání ani v jednom kraji podkategorie pedagogika a podkategorie ostatní služby, tj. nejpočetnější

oblast z celé kategorie sféry služeb, nic nezmění. Ve Zlínském kraji by šlo s 6 poskytovateli o poslední příčku tabulky, v Olomouckém kraji by se tato oblast zařadila na předposlední místo před technické kurzy. Ač v absolutních hodnotách jde o nejpočetnější kategorii, jednotlivé oblasti v ní zahrnuté jsou nabízeny v obou krajích pouze v malém měřítku a mají jednotlivě v celé nabídce dalšího vzdělávání pouze okrajovou významnost.

Obdobným způsobem je třeba posuzovat druhou sběrnou kategorii „ostatní“, do které byly zařazeny ostatní nabídky dalšího vzdělávání nespádající ani do jedné z definovaných kategorií. Kategorie ostatní se ještě člení na podkategorie: zemědělství, personalistika, cestovní ruch, ostatní. K vnitřnímu členění těchto sběrných kategorií bylo přistoupeno proto, aby bylo dosaženo co největší míry klasifikace dat a zároveň byla zachována přehlednost takto seskupovaných dat. V Olomouckém kraji byla z těchto podkategorií zastoupena nejvíce personalistika (11 poskytovatelů), ve Zlínském kraji byla nejvíce zastoupena oblast cestovního ruchu (7 poskytovatelů). Opět ani tato podkategorie s nejvyšším počtem poskytovatelů nezasáhne do pořadí kategorie, protože v obou sledovaných krajích výše zde zjištěných poskytovatelů v rámci největší podkategorie nedosáhne ani výše nejméně početné kategorie. Vysokou absolutní hodnotou počtu poskytovatelů v celé kategorii ostatní způsobuje pouze vybrané nastavení strukturalizace oblastí vzdělávání.

Aby bylo možné mezi sebou srovnávat výsledky analýzy zkoumaných oblastí vzdělávání, byly absolutní hodnoty počtu poskytovatelů nabídek dalšího vzdělávání z jednotlivých oblastí v rámci obou krajů převedeny na procenta. Byla tak zachována i výpovědní hodnota poměrů nabídek ve vztahu k celkové nabídce. Takto zjištěné údaje znázorňuje následující graf č. 34.

Graf 34 Srovnání nabídek DV ve ZK a OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Pomineme-li výše uváděné kategorie sféra služeb a ostatní, nejvíce poskytovatelů ve Zlínském kraji nabízí vzdělávací kurzy v oblasti jazykové, tj. celkem 20 poskytovatelů (15%). Naopak v Olomouckém kraji je nejvíce nabízená kategorie vzdělávání v oblasti managementu a marketingu (26 poskytovatelů, 14%), naopak v tomto kraji technické kurzy obsadily až předposlední příčku. V Olomouckém kraji nejpoptávanější marketing a management obsadil pro změnu ve Zlínském kraji spolu s účetnictvím poslední místo. (srov. Zdounek, 2006)

U kategorie jazykových kurzů je opět situace v obou krajích zcela odlišná. Ve Zlínském kraji byl zjištěn druhý největší počet poskytovatelů dalšího vzdělávání právě v jazykových kurzech, kdežto v Olomouci je tato oblast nejméně zastoupená v celé nabídce. Tento závěr však vyjadřuje pouze zastoupení poskytovatelů ve vztahu k oblastem nabízeného dalšího vzdělání. Neudává poměr a počet konkrétních nabízených jazykových kurzů v obou krajích a naopak tento závěr nelze bez dalšího interpretovat tak, že v Olomouckém kraji je nižší počet nabízených kurzů. Autorka se domnívá, že zde je patrná vysoká míra centralizace nabídky dalšího vzdělávání, která byla v tomto kraji zjištěna, tudíž subjekty jsou soustředěny např. v krajském městě, kde existuje větší konkurence, ve které mají šanci uspět velcí poskytovatelé s větším množstvím nabízených kurzů (nikoli malí poskytovatelé zaměřující se např. jen na specifickou oblast vzdělání).

Nabídka poskytovatelů z oblasti počítačových kurzů a programování byla již vyrovnanější v obou krajích. Ve Zlínském kraji ji nabízelo 8,5% poskytovatelů,

v Olomouckém 10%. Počet konkrétních kurzů v rámci této oblasti byl v porovnání s ostatními kategoriemi vyšší, jelikož kurzy byly rozčleněny kromě konkrétních vzdělávacích oblastí ještě na několikero stupňů a úrovní a také na zaměření pro IT specialisty a běžné uživatele.

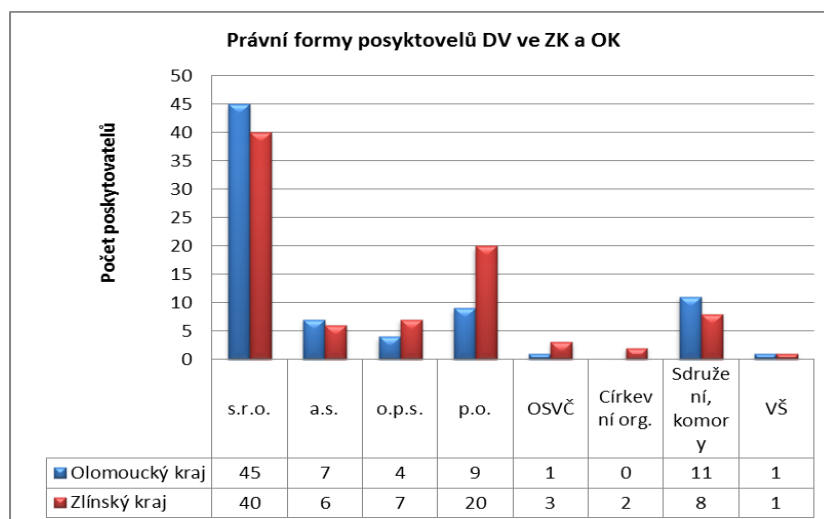
Oblast kurzů soft skills a sociálních dovedností je v obou krajích na šesté příčce. Ve Zlínském kraji tvoří 7,5% a v Olomouckém 8,5% počtu poskytovatelů dalšího vzdělávání. Poslední sledovanou oblastí vzdělávání jsou kurzy účetnictví, které v Olomouckém kraji nabízelo 9,5% a ve Zlínském 6 % poskytovatelů.

Z předešlého grafu č. 34 je také patrné, že v obou krajích je nabídka dalšího vzdělávání rozvrstvena rovnoměrně do všech sledovaných oblastí, žádná ze sledovaných kategorií a podkategorií ani v jednom z krajů nechyběla.

Jako nepoužívanější právní formu volili poskytovatelé jak v Olomouckém, tak i ve Zlínském kraji společnost s ručením omezeným. Pro srovnání, dle Zdounka (2006, str. 153 - 159) tvoří na trhu 88% nabídky soukromé subjekty (s.r.o., a.s.), z nichž většina je orientována na tvoření zisku.

Většina těchto subjektů má jako svou hlavní podnikatelskou činnost poskytování dalšího vzdělávání a zájmových kurzů, případně zákonných školení, např. BOZP. Ve Zlínském kraji byla jako druhá nejvyužívanější právní forma: příspěvkové organizace, do níž spadaly převážně střední školy zřizované krajem, a dále pak forma: sdružení, spolku a komory. V Olomouckém kraji byla kromě převažující formy s.r.o. využívána nejčastěji forma sdružení, spolku, komory a forma příspěvkové organizace. Na rozdíl od Zlínského kraje zde mezi příspěvkovými organizacemi byl převažující podíl středních škol a škol obecně. Mezi poskytovateli dalšího vzdělávání nebyla také v Olomouckém kraji nalezena forma církevní organizace. Naopak v obou krajích působí veřejné vysoké školy.

Graf 35 Právní formy poskytovatelů DV ve ZK a OK



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Co se týká cenové relace, bylo obtížné posuzovat a srovnávat konkrétní částky, protože dotace, délka a trvání jednotlivých kurzů jsou velmi rozdílné. Pro potřeby analýzy byly určeny faktory, které zásadně ovlivňují cenu kurzů. Tyto faktory jsou: délka trvání kurzu, forma kurzu, oblast vzdělání a úroveň získaného osvědčení a akreditace. Ze zjištěných údajů lze konstatovat, že čím specifitější oblast vzdělávání, např. svářečské technologie, dřevařství nebo lepení autofolií, tím vyšší cena kurzu při menší časové dotaci. Cenu kurzů zvyšuje i úroveň získaného osvědčení (např. mezinárodně uznávané certifikáty) a úroveň kurzu jako takového s odkazem na udělenou akreditaci MŠMT. Z mezinárodních certifikátů lze v rámci této analýzy zmínit ECDL certifikát a CAE certifikát. Žádný z poskytovatelů nenabízel jejich získání při absolvování příslušného jím nabízeného kurzu, ale byly nabízeny přípravné kurzy právě za účely získání těchto certifikátů. Průměrná cena jednodenního kurzu v Olomouckém kraji byla 1 671,00 Kč, dlouhodobého kurzu pak 13 725,00 Kč. Ve Zlínském kraji byly průměrné ceny 1 897,00 Kč a 9 025,00 Kč.

8.2 Shrnutí výsledků analýzy poptávky na trhu práce ve Zlínském a Olomouckém kraji a zhodnocení hlavní výzkumné otázky a výzkumné otázky č. 3

Analýzou dat o stavu poptávky zaměstnavatelů po nových pracovnících bylo zjištěno, že nejvíce žadání jsou v Olomouckém kraji zaměstnanci z oboru výroba a provoz či obchod a cestovní ruch. Na druhé příčce se umístila oblast obchodu, tj. 18%, následuje

sféra služeb 14%, ostatní obory 13% a finanční sektor 8%. Technické a výrobní obory, sféra služeb a kategorie ostatní jsou v Olomouckém kraji nejpoptávanější vzhledem k počtu nabízených volných pracovních míst. Toto zjištění se ve velké míře shoduje s výsledkem dotazníkového šetření provedeného ve Zlínském kraji.

Z dotazníkového šetření provedeného ve Zlínském kraji vyplynulo, že nejvíce zaměstnavatelů, kteří poptávají nové zaměstnance, se řadí do kategorie služeb, a druhý nejvyšší počet se řadí do kategorie ostatní. Tento výsledek byl ovlivněn skutečností, že obě kategorie v sobě zahrnují mnoho konkrétních oborů. Velmi podobně dopadla na prvních příčkách i analýza nabídky dalšího vzdělávání, tj. ve Zlínském kraji spadá nejvíce nabízených kurzů do kategorie služby a kategorie ostatní se umístila na třetí pozici hned po technických kurzech s rozdílem 2 %. Oblast marketingu, managementu a obchodu zůstává dle dotazníku ve střední rovině zájmu, naopak nabídka dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji zahrnuje marketing jen okrajově (6%). Z těchto zjištění je patrné, že nabídka dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji se více snaží reagovat na poptávku tím, že se uzpůsobuje jednotlivým oborům a jejich významnosti na trhu. Následující tabulka shrnuje zjištění popsaná výše.

Tabulka 13 Poptávka po DV ve ZK

Oblast	Respondenti řadí se do této oblasti %	Podíl nabídky DV %
Služby	31,65	34
Ostatní	25,18	13
Technické obory	20,14	10
Marketing, management a obchod	16,55	6
Oblast IT	6,47	8,5

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Z dotazníkového šetření však také vyplynulo, že skutečná poptávka po dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatelů nekopíruje zcela obory, ve kterých působí. Tedy i přes to, že nejvíce zaměstnavatelů působí ve sféře služeb, nejsou nejvíce poptávány kurzy spadající do této kategorie, nýbrž jazykové vzdělání. Ve vzájemných souvislostech je tento výsledek logický, vezme-li v potaz skutečnost, že velký počet ekonomických subjektů nejen ve sféře služeb se snaží alespoň z části orientovat na zahraniční klientelu. Vzájemné srovnání poptávky na trhu práce a nabídky dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji dopadlo následovně:

Tabulka 14 Srovnání nabídky a poptávky v ZK

Oblast DV	Nabídka v %	Poptávka v %
Management a marketing	6	12,19
PC kurzy	8,5	8,36
Účetnictví	6	2,88
Soft skills	7,5	18,71
Technické kurzy	10	11,51
Jazykové kurzy	15	23,74
Sféra služeb	34	14,39
Ostatní	13	7,91

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Vyrovnanou nabídku a poptávku po dalším vzdělávání můžeme naléznout v oborech PC kurzy a technické kurzy. Velký rozdíl mezi nabídkou a poptávkou byl zjištěn v oblasti soft skills, a to téměř o 40% v neprospěch nabídky, ještě větší nepoměr je v kategorii marketing a management. Další kategorií se značným rozdílem je kategorie jazykových kurzů, ve které je uspokojeno pouze 64% poptávky. V kategorii účetnictví, sféry služeb a u kategorie ostatní převyšuje nabídka poptávku. Dle názoru autorky u nabídky dalšího vzdělávání v jazykové oblasti vysoký rozdíl mezi nabídkou vzdělávání a poptávkou po něm z části způsoben tím, že průzkum, který byl podkladem pro zpracování této práce, probíhal v březnu 2014, tedy v období, ve kterém nejsou obvyklé termíny pro zahájení jazykových kurzů. Tyto kurzy většinou začínají buď čtvrtletně, nebo pololetně s ohledem na jejich delší časové rozmezí. Nabídka jazykových kurzů tak mohla být mírně zkreslena, protože část těchto kurzů mohla např. začínat od ledna s tím, že zápis, tj. aktuální nabídka, byla po lednu pozastavena do ukončení vyučovacího cyklu. Zkreslení nabídky způsobené právě popsanými důvody nelze zcela vyloučit ani u ostatních srovnávaných oblastí vzdělávání.

Závěrem lze konstatovat, že ač nabídka dalšího vzdělávání ani ve Zlínském ani v Olomouckém kraji přesně nereflektuje poptávku na trhu práce co do poměrového zastoupení jednotlivých oborů, umožňuje uchazečům o zaměstnání získat další profesní vzdělání napříč oblastmi a obory, v rámci nichž jsou poptávána nová pracovní místa. Další vzdělávání tak může přispět k lepšímu uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce a k ekonomickému rozvoji regionu. Opět došlo k potvrzení teoretických východisek, tedy autorka dospěla ke stejnému závěru pro Zlínský a Olomoucký kraj, k jakým došli ve věci souladu mezi nabídkou dalšího vzdělávání a poptávkou na trhu práce autoři, jejichž závěry

jsou popisovány v teoretické části této práce. (srov. Novotný 2008, str. 113-143, Beneš, str. 27-28, 2008)

9 PROJEKT POSÍLENÍ ROZVOJE ZLÍNSKÉHO KRAJE PROSTŘEDNICTVÍM PODPORY NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V následující kapitole bude rámcově navržen projekt pro posílení rozvoje Zlínského kraje prostřednictvím podpory nabídky dalšího vzdělávání. Východisky pro tento projekt jsou pravidla OPVK, konkrétně prioritní osy 3.2 Další vzdělávání a data zjištěná provedenými analýzami v kapitole 4 a 6 této diplomové práce. Cílovou skupinou tohoto projektu budou osoby žijící ve Zlínském kraji a poptávající práci. Návrh projektu bude částečně volně kopírovat strukturu projektových žádostí, které jsou zpracovávány v systému Benefit 7.

Jako žadatel a předkladatel návrhu projektu bude smyšlená společnost Pro další vzdělávání ve Zlínském kraji, s.r.o. Právní forma této smyšlené společnosti odpovídá právní formě nejčastěji využívané poskytovateli dalšího vzdělávání v kraji. Z analýzy poptávky na trhu práce vyplynulo, že zaměstnavatelé pro své zaměstnance nejvíce poptávají další vzdělávání v oblasti cizích jazyků a tzv. měkkých dovedností. Tito zaměstnavatelé pak nejčastěji působili ve sféře služeb. Na základě těchto zjištění bude proto navrhovaný projekt mít za cíl nabídnout ucelený vzdělávací program, který bude složen z kurzů angličtiny cíleně zaměřených na rozvoj komunikačních dovedností v obchodním styku a ve styku se zákazníky a z kurzů měkkých dovedností.

9.1 Návrh projektu

Žadatel: Pro další vzdělávání ve Zlínském kraji, s.r.o.

Právní forma žadatele: společnost s ručením omezeným

Stručný obsah projektu: Cílem projektu je vytvoření inovativního vzdělávacího programu pro osoby poptávající práci ve Zlínském kraji. Vzdělávací program bude zaměřen především na rozvoj jazykových znalostí ve sféře bussiness english, tj. angličtiny používané v obchodním styku a v kontaktu se zákazníky. Druhou částí nově vytvořeného programu bude i rozvoj tzv. měkkých dovedností. Jednotlivé kurzy v rámci vzdělávacího programu budou pořádány v prezenční formě a bude současně vytvořen i e-learningový výukový materiál, který pomůže účastníkům osvojit a procvičit si probíranou látku.

Cílová skupina: Cílovou skupinou jsou osoby žijící ve Zlínském kraji poptávající práci ve Zlínském kraji

Popis cílové skupiny: Do projektu bude zapojeno minimálně 50 osob z řad cílové skupiny. Účast těchto osob byla již částečně předjednána a se zástupci z řad uchazečů o práci bylo již v rámci přípravy projektu jednáno.

Cílovou skupinou jsou tedy jednotlivci, kteří mají zájem o zvýšení své odbornosti v souvislosti ve zvýšení šance získat a udržet si nové pracovní místo.

Zapojení a motivace cílové skupiny: Cílová skupina bude ke své účasti na kurzech dalšího vzdělávání motivována možnostmi:

- Účasti na dalším odborném vzdělávání v příslušném oboru se zaměřením na rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, nové postupy a metody ve vzdělávání s využitím interaktivních prvků
- Praktický nácvik a příklady uplatnění získaných dovedností a znalostí
- Volba formy výuky – prezenční nebo kombinací prezenční a e-learningové formy výuky
- U prezenční formy výuky jsou časy konání jednotlivých kurzů stanoveny tak, aby co nejvíce respektovaly možnosti účastníků, tj. možnost přihlásit se na tzv. večerní kurzy.

Projekt je pro cílovou skupinu přínosný z následujících důvodů:

- Absolventi výukového programu dalšího vzdělávání si rozvinou svou odbornost a zvýší své portfolio kompetencí
- Další vzdělávání cílí na konkrétní požadavky od zaměstnavatelů a absolvováním tohoto vzdělávání účastníci podpoří svou konkurenceschopnost na trhu práce
- Účastí na programu dojde k rozvoji znalostí nejenom v konkrétním oboru, ale také v oblasti rovných příležitostí, nových trendů ve vzdělávání, využití interaktivních metod a prvků
- Účastník má možnost volby formy vzdělávání

Kvalitu vzdělávání bude zajišťovat zkušený realizační tým zahrnující odborníky z oblasti vzdělávání dospělých na jednotlivé tematické oblasti vytvářeného programu, na kvalitu výukových materiálů a e-learningové opory.

Plánované činnosti: V rámci projektu budou vytvořeny nejdříve výukové materiály pro studium angličtiny, které budou zpracovány do formy pracovních sešitů a jazykové příručky a které budou ještě rozděleny do tří stupňů obtížnosti dle jednotlivých úrovní jazykových znalostí účastníků. Pro podporu výuky angličtiny bude také vytvořen e-learningový portál. Pro druhou část vzdělávacího programu budou opět vytvořeny výukové materiály (metodiky a příručky) na rozvoj měkkých dovedností.

1. Kurz Business English

Jazykový kurz bude klást největší důraz na osvojení odborné terminologie užívané v obchodním styku a navíc v rámci interakce mezi lektory a účastníky kurzů bude výuka co nejvíce zaměřena na konkrétní styl a obsah konverzací užívaných v oborech, v nichž účastníci působí. Aby byla zajištěna co největší adaptabilita kurzů na potřeby konkrétních účastníků a oborů, v rámci nichž poptávají práci, nebude počet osob na jedné vyučovací hodině vedené jedním lektorem vyšší než 5. Každý účastník kurzů bude absolvovat 4 vyučovací hodiny do týdne po dobu 2 měsíců. Za plánované období realizace projektu je počítáno s tím, že se kurzů zúčastní 50 osob.

2. Soft Skills kurzy

Každý z účastníků jazykových kurzů absolvuje také 20 vyučovacích hodin zaměřených na rozvoj tzv. soft skills, tedy komunikační dovednosti, asertivní jednání, podnikatelské myšlení, budování týmu, otevřenost, flexibilita, schopnost se adaptovat. Kurzy budou vedeny zkušenými lektory a důraz bude kladen také na nácvik a trénink situací, se kterými se uchazeči nejčastěji ve svém profesním životě mohou setkat a v nichž mohou nabyté dovednosti uplatnit.

Pro podporu výuky obou kurzů bude v návaznosti na probíranou materii vytvořena e-learningová opora. Oba kurzy budou zakončeny testem, k jehož úspěšnému zvládnutí budou muset účastníci správně odpovědět na 80% otázek. Každý z úspěšných uchazečů obdrží osvědčení o absolvování kurzů

Hlavní cíl projektu: Hlavním cílem projektu je rozšíření nabídky a kvality dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji se zaměřením na požadavky zaměstnavatelů ze sféry poskytovatelů služeb. Takto definovaná kvalifikace a vzdělání reaguje na aktuální poptávku na trhu práce ve Zlínském kraji a podpoří konkurenceschopnost cílové skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji. Zvýšení zaměstnanosti a vzdělanosti občanů pak podpoří další rozvoj kraje.

Název projektu: Projekt posílení rozvoje Zlínského kraje prostřednictvím podpory nabídky dalšího vzdělávání

Zahájení a ukončení realizace projektu: 1. 7. 2014 – 30. 6. 2015

Plánované výdaje projektu: 2 768 000,- Kč

Financování projektu:

Tabulka 15 Financování projektu

Zdroj financování	Částka	%
EFS	2 352 800,00 Kč	85%
Státní rozpočet ČR	415 200,00 Kč	15%
Celkem	2 768 000,00 Kč	100%

Zdroj: zpracováno autorkou

Typ projektu: grantový

Název prioritního tématu: Opatření na zvýšení účasti na celoživotním vzdělávání a na odborné přípravě, mimo jiné prostřednictvím opatření zaměřených na snížení počtu osob s nedokončeným vzděláním, ukončení rozdělování předmětů na základě rozdílů mezi muži a ženami a zvyšování dostupnosti a kvality základního, odborného a terciárního vzdělávání a odborné přípravy.

Dotační titul: OPVK Podpora nabídky dalšího profesního vzdělávání

Zdůvodnění potřeby projektu: Zlínský kraj se dlouhodobě řadí k regionům s vyšší mírou nezaměstnanosti v ČR. Evropská politika prostřednictvím poskytování finančního příspěvku z ESF v návaznosti na implementaci OP VK nabízí možnost rozšíření a zkvalitnění nabídky dalšího vzdělávání, kterou mohou využít osoby poptávající práci a zvýšit tím tak svoji hodnotu a konkurenceschopnost na trhu práce ve Zlínském kraji. V návaznosti na analýzu poptávky ze strany zaměstnavatelů po nových zaměstnancích nabízí tento projekt komplexní vzdělávací program, který umožní uchazečům o práci doplnit své vzdělání tak, aby naplnilo požadavky jejich potenciálních zaměstnavatelů.

V návaznosti na provedenou analýzu poptávky na trhu práce ve Zlínském kraji je tento projekt připraven na míru účastníkům dalšího vzdělávání s cílem podpořit a zvýšit jejich konkurenceschopnost. Současně také ekonomické subjekty, především malé a střední pod-

nikatelé ve Zlínském kraji, potřebují posílit svou konkurenceschopnost, čehož dosáhnou především odbornou prací svých odborně připravených zaměstnanců. Výstupy projektu reflektují potřeby:

- Nabídnout inovativní další vzdělávání, které v současnosti není dostupné ve Zlínském kraji (vytvořené dle potřeb konkrétních zaměstnavatelů a oborů);
- Podpořit nabídku DV jak obsahově, tak také co do formy, tj. kombinace prezenčních a distančních kurzů s kvalitní e-learningovou podporou, což umožní účast na kurzech širšímu okruhu zájemců.

Obdržená dotace z prostředků strukturálních fondů EU umožní aktuálně reagovat na vzdělávací potřeby z řad zaměstnavatelů a nabídnout jim metodicky a obsahově kvalitní a zpracované nové moduly vzdělávání. Navrhovaný projekt tedy podporuje udržitelný rozvoj, rovné příležitosti a konkurenceschopnost regionu.

Dosažitelnost cílů: Dosažitelnost cílů bude zajištěna kvalifikovanými a zkušenými odborníky, se kterými společnost Pro další vzdělávání ve Zlínském kraji spolupracuje a kteří budou součástí realizačního týmu (lektori, metodikové) a pečlivým výběrem dodavatele e-learningové opory. Definovaných cílů dosáhneme vytvořením a zařazením do nabídky DPV komplexního vzdělávacího programu v oblasti bussiness english a rozvoje měkkých dovedností, oboje se zaměřením na aktuální požadavky poptávky ve Zlínském kraji, která byla zjištěna oslovením 215 ekonomických subjektů formou dotazníkového šetření. Respondenti řadící se z 31,65% do kategorie „sféra služeb“ by pro své zaměstnance volili nejčastěji, tj. z 23,74% další profesní vzdělávání z oblasti cizích jazyků a z 18,71% sociální a komunikační dovednosti. Odborná kvalita vytvořeného výukového programu, tj. jeho jednotlivých tematických částí, e-learningové opory a tištěných studijních materiálů bude podpořena externí evaluací.

Přidaná hodnota projektu: Přidanou hodnotou projektu je rozšíření nabídky DV ve ZK, a to vzdělávání, které je zaměřeno a vychází z cílových potřeb zaměstnavatelů. Získané vědomosti a dovednosti tak dopomohou účastníkům výukového programu k vyšší konkurenceschopnosti a zvýší jim také šanci získat práci ve svém oboru. Projekt současně podporuje efektivitu práce účastníků a tím dopomáhá jejich budoucím zaměstnavatelům ke větší konkurenceschopnosti na trhu. Projekt je inovativní, protože vytváří novou strukturu obsahu kurzů, nové kombinované formy vzdělávání, a to konkrétně zacílené na poptávku tvořenou

zaměstnavateli ve ZK. Kombinované formy vzdělávání, tj. se zapojením e-learningu, podporují také dostupnost dalšího vzdělávání.

Projekt bude v rámci vytvořeného výukového programu také pracovat s výukovými metodami zaměřenými na asistenty prodeje, na pracovníky oddělení pro styk s veřejností, na pracovníky obchodních sekcí či nákupčí. Důraz bude kladen na nácvik konkrétních situací a na praktickou výuku.

Horizontální témata:

- Rovné příležitosti – do realizačního týmu budou zařazeni jak muži, tak ženy v co nejrovnoměrnějším obsazení. Rovněž cílová skupina bude vybrána dle zásad rovných příležitostí, tj. rozhodující kritéria nebudou pohlaví, rasa či náboženství, nýbrž existence poptávky po práci ve Zlínském kraji ze strany účastníka.
- Vliv projektu na udržitelný rozvoj - vzdělávací program v sobě zahrnuje prvky udržitelného rozvoje, konkrétně jde o zapojení informace o nutnosti ochrany životního prostředí a jejich aplikace. Při realizaci projektu bude dále dbáno na ekologii, tj. na třídění odpadu, na uvážlivé používání tištěných materiálů a na úsporu energií. Realizační tým se bude snažit snížit tisk a kopírování na nezbytné minimum. Neformální komunikace bude přednostně probíhat formou e-mailu či elektronicky.

Monitorovací indikátory projektu: Počet nově vytvořených vzdělávacích programů (plánovaná hodnota 1,00), počet podpořených osob (plánovaná hodnota 50,00, z toho 25,00 ženy a 25,00 muži), počet úspěšně podpořených osob (plánovaná hodnota 40,00).

Klíčové aktivity projektu:

1. Vytvoření kurzu Business English (obsahová stránka kurzu)
2. Vytvoření kurzu Soft skills (obsahová stránka kurzu)
3. Vytvoření jazykové příručky, pracovního sešitu, metodiky a e-learningové opory pro kurz Business English
4. Vytvoření příručky pro uživatele, metodiky pro lektory a e-learningové opory pro kurz Soft skills
5. Průběh jednotlivých dvouměsíčních cyklů kurzů

Realizační tým: Projektový manažer (úvazek 1,0), ekonom projektu (úvazek 0,7), věcný manažer (úvazek 0,5), vedoucí odborný řešitel (úvazek 0,3), odborní řešitelé (úvazek 0,2) asistent projektu (úvazek 0,5), tvůrce e-learningu (úvazek 0,3).

Projektový manažer koordinuje činnost ostatních osob podílejících se na realizaci projektu, kontroluje plnění monitorovacích indikátorů, zpracovává monitorovací zprávy, dohlíží na plnění povinností z dotační smlouvy. Věcný manažer projektu spolupracuje s projektovým manažerem na zpracovávání monitorovacích zpráv a dohlíží na plnění klíčových aktivit projektu. Ve spolupráci věcného manažera, vedoucího odborných řešitelů, odborných řešitelů a tvůrce e-learningu jsou vytvářeny jednotlivé kurzy (obsahová i formální stránka) a zpracovávají výukové materiály a metodiky pro lektory. Administrativní podporu realizačního týmu pak poskytuje asistent projektu.

Návrh rozpočtu projektu:

Tabulka 16 Rozpočet projektu

Položka rozpočtu	Náklad celkem v Kč	%
Osobní náklady	980 000,00	35,5%
Platy a mzdy	450 000,00	
Odměny z dohod	250 000,00	
Zákonné odvody	280 000,00	
Zařízení	140 000,00	5%
Tiskárna	40 000,00	
SW + HW	20 000,00	
Notebooky	50 000,00	
Dataprojektory	15 000,00	
Interaktivní tabule	10 000,00	
Mobilní telefon	5 000,00	
Nákup služeb	1 508 000,00	54,4%
Lektoři Bussiness English	550 000,00	
Lektoři Soft skills	320 000,00	
Pronájem výukových prostor	100 000,00	
Tisk metodik a výukových materiálů	60 000,00	
E-learningová opora	478 000,00	
Přímá podpora	90 000,00	3,30%
Podpora účastníků (stravné, jízdné)	40 000,00	

Výdaje na konference	50 000,00	
Náklady vyplývající z rozhodnutí	50 000,00	1,80%
Publicita	50 000,00	
Křížové financování	0,00	0%
Investiční výdaje	0,00	0%
Neinvestiční výdaje	2 768 000,00	100%
Celkové výdaje projektů	2 768 000,00 Kč	

Zdroj: zpracováno autorkou

Harmonogram projektu:

Tabulka 17 Harmonogram projektu 2014

2014						
	VII.	VII.	VIII.	IX.	XII.	XIII.
Tvorba metodik, pracovních sešitů a výukových materiálů k prezenční formě modulu Business English	x	x	x	x		
Tvorba jazykové příručky k modulu Business English				x	x	
Tvorba metodik, pracovních sešitů a výukových materiálů k prezenční formě modulu Soft Skills	x	x	x	x		
Tvorba metodik, pracovních sešitů a výukových materiálů ke kombinované formě modulu Business English			x	x	x	x
Tvorba metodik, pracovních sešitů a výukových materiálů ke kombinované formě modulu Soft skills			x	x	x	x
Tvorba doplňujících metodik pro lektory se zaměřením na rovné příležitosti a udržitelný rozvoj		x	x	x		
Tvorba e-learningové opory pro prezenční formu kurzů			x	x	x	x
Tvorba rozšířené e-learningové opory pro kombinovanou formu kurzů					x	x
Běh kurzů v prezenční formě						x

Zdroj: zpracováno autorkou

Tabulka 18 Harmonogram projektu 2015

2015						
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
Tvorba rozšířené e-learningové opory pro kombinovanou formu kurzů	x	x				
Běh kurzů v prezenční formě	x	x	x	x	x	
Běh kurzů v kombinované formě	x	x	x	x	x	x

Zdroj: zpracováno autorkou

Publicita projektu: Publicita projektu bude plněna dle pravidel publicity a vizuální identity OP VK. Všechny prostory, ve kterých se bude projekt realizovat, budou označeny informačním bannerem s logy, povinným sdělením, názvem a registračním číslem projektu. Obdobně bude označena i projektová kancelář. Všechny výukové materiály a metodiky budou označeny logy povinného minima, povinným sdělením a údaji o projektu.

- Informativní sdělení ve všech vzdělávacích materiálech – pracovní sešity, metodiky, příručky a produkty e-learningové opory budou označeny dle Pravidel publicity OP VK. Bude také zmíněno, že jejich tvorba byla spolufinancována prostředky z ESF.
- Informativní sdělení ve všech mediálních prezentacích – všechny takové prezentace (např. inzeráty, reklamy v tisku či v televizi) budou obsahovat informaci o tom, že projekt je spolufinancován z prostředků ESF a uvedena v nich budou také loga povinného minima.
- Předměty pro propagaci projektu – v rámci projektu budou vyrobeny propagační předměty, a to propisovací pera, bloky a tužky. Tyto předměty budou distribuovány mezi cílovou skupinu na každé konkrétní vzdělávací akci i mimo ni.
- Tiskové a mediální sdělení – u příležitosti zahájení a ukončení realizace projektu budou publikovány mediální zprávy v regionálním tisku, které budou shrnovat základní informace o projektu a jeho realizaci a v případě zprávy ke konci realizace budou uvedena také souhrnná data o plnění cílů a o účasti úspěšně podpořených osob.

- Informace pro účastníky vzdělávání – všichni účastníci vzdělávacích akcí konaných v rámci tohoto projektu budou vždy na začátku informováni lektorem o skutečnosti, že se jedná o projekt spolufinancovaný z prostředků ESF.

Rizika projektu:

Personální zajištění projektového týmu – fluktuace členů v průběhu realizace projektu: Realizační tým bude složen z kvalifikovaných odborníků jak pro věcnou část projektu (řešitelé, lektoři), tak i pro manažerskou část. Pro případ vypadnutí člena týmu ať už z manažerské nebo odborné pozice má příjemce připraven seznam osob, které by mohly každou konkrétní pozici v týmu nahradit a které projeví zájem na projektu se podílet.

Zajištění kvalitních lektorů pro vzdělávací kurzy – lektoři budou vybíráni z řad kvalifikovaných pedagogů působících ve školách či vzdělávacích agenturách a každý lektor bude v průběhu kurzů ohodnocen dotazníkem spokojenosti ze strany účastníků.

Finanční postihy za nezpůsobilé výdaje – žadatel si uvědomuje negativní finanční dopady nezpůsobilosti výdajů, a proto byl nastaven pro finanční stránku projektu dvoustupňový systém kontroly každého uplatňovaného výdaje.

Nedostatek zájemců o účast na vzdělávacím programu – V rámci publicity budou letáky a reklamou v regionálním tisku oslovovány osoby poptávající práci. Letáky budou rozdány na úřadech práce po celém Zlínském kraji, osloveny ke spolupráci budou i zprostředkující agentury. Účastníkům kurzů budou také kompenzovány výdaje vzniklé jejich účastí na kurzech (stravné, jízdné).

Udržitelnost projektu: Po skončení realizace bude nově vytvořený výukový program dále součástí nabídky dalšího vzdělávání ve ZK. O tento vytvořený program bude rozšířena nabídka kurzů DPV naší společnosti a budou nabízeny dále klientům, a to jak v prezenční, tak i kombinované formě. Nabídka bude zveřejněna prostřednictvím webových stránek naší společnosti, budou pořádány letákové akce či inzerce v regionálních médiích. Po dobu udržitelnosti bude ročně zorganizován běh minimálně jednoho kompletního výukového programu tak, jak byl uspořádán v průběhu realizace projektu. Prezenční i kombinované formy programu budou zpoplatněny v místě a čase obvyklými cenami. Vytvořený program, resp. jeho jednotlivé části, budou průběžně aktualizovány o nové informace.

Na konci realizace projektu bude také uspořádán seminář pro účastníky programu, pro odbornou veřejnost a pro zájemce z řad zaměstnavatelů ze Zlínského kraje a tito budou seznámeni s obsahem a pojetím nového výukového programu, který je přínosný nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale zaměstnavatelé jeho využitím mohou rozšířit i kompetence svých stávajících zaměstnanců.

ZÁVĚR

Ze vzrůstajícího počtu poskytovatelů dalšího vzdělávání a dle prováděných výzkumů je patrné, že o rozvoj vzdělanosti dospělých je nejen ve Zlínském a Olomouckém kraji stále větší zájem. Celoživotní vzdělávání je součástí koncepcí vytvářených EU, ale je také součástí strategických priorit vlády a ústředních institucí v ČR. Z provedeného výzkumu byly zjištěny znaky, které charakterizují nabídku dalšího vzdělávání jak ve vybraných krajích, tak dle analýz a výzkumu zmíněných v teoretické části platí pro celou ČR. Základním znakem je nesystematičnost celého systému dalšího vzdělávání v ČR. Poskytovatelé nabízejí další profesní vzdělávání bez vzájemné kooperace, nabídky jsou činěny různou formou s různým obsahem. Autorka se setkala při sběru dat s problémem kusých informací, tzn., že subjekt nabízel kurz, který byl nazván např. vzdělávání lektorů, avšak o obsahu, formě, datu konání nebo o personálním zajištění nebyla v nabídce ani zmínka. Velkým problémem bylo zjištění cen kurzů, které velmi často nebyly uváděny vůbec. Velkou neznámou je i kvalita kurzů, která je při nedostatku informací o spokojenosti účastníků či o referencích zcela neověřitelná. Pro potencionální uchazeče může být nalezení konkrétní požadované nabídky velmi obtížné, což je charakteristické především pro obory s nižší poptávkou po dalším vzdělávání a pro subjekty, které poskytují další vzdělání pouze jako svou doplňkovou činnost, nebo pro ty, kteří působí jako OSVČ. Z důvodu ne zcela přehledného způsobu prezentace nabídek je nutné připustit, že výstupy provedené analýzy nezahrnují kompletní nabídku dalšího vzdělávání v Olomouckém a Zlínském kraji. Oba kraje jsou na poli nabídky dalšího vzdělávání srovnatelné, uvážíme-li územní a demografická fakta obou krajů. Pro Olomoucký kraj je navíc velmi patrná centralizace poskytovatelů do okresu Olomouc nebo přímo do krajského města.

Analýzou poptávky na trhu práce ve Zlínském a Olomouckém kraji bylo dále zjištěno, že převládá jednoznačně poptávka v oborech ze sféry služeb, obchodu a technických oborů. V obou krajích byla situace jak v oblasti poptávky na trhu práce, tak v oblasti nabídek dalšího vzdělávání velmi podobná. Shodně pak při srovnání poptávek na trhu práce a analýz dalšího vzdělávání bylo zjištěno v obou krajích, že nabídka dalšího vzdělávání nereflexuje poptávku. Z tohoto zjištění vyvstává otázka, zda poskytovatelé dalšího vzdělávání pro účely zefektivnění svých nabídek provádí alespoň rámcově pro své účely analýzu poptávky. Dle Zdounka a kol. (2006, s. 153 – 159) tyto nabídky poskytovatelé neprovádí a pracují

systemem pokus-omyl, tj. vytvoří a nabídnou kurz a až na základě skutečné konkrétní poptávky zjistí, zda to byla dobrá volba, či nikoli. Důsledkem takového postupu je právě ona zjištěná nesourodost nabídky a poptávky a také překvalifikovanost v určitých oborech, např. management a osobnostní dovednosti oproti oblasti strojírenství nebo svářečské.

Ucelení a systematizace nabídky dalšího vzdělávání nejen pro vybrané kraje ale i pro ČR je úkolem především vlády či ústředních institucí, např. MŠMT. Pokud však nebudou direktivně daná jasná pravidla o podobě, obsahu a kvalitě nabídek dalšího vzdělávání, nalézt alespoň rámcový systém třídění nabídek se jeví jako velmi obtížný. Kromě úkolů na straně systematizace oblasti dalšího profesního vzdělávání je třeba zvážit i budoucí vývoj této oblasti celoživotního vzdělávání, jehož potřeba neustále roste a je zásadní podmínkou dalšího rozvoje jedince i společnosti jako takové. V úvahu přicházení určité formy příspěvků nebo výhody např. pro zaměstnavatele, který by z podpory dalšího vzdělávání svých zaměstnanců měl dvojitý profit, tedy kvalitnější úroveň vzdělanosti svých lidských zdrojů a k tomu státem garantovaný benefit. Pro období od 2014 do 2020 jsou pro oblast vzdělanosti a vzdělávání v EU vyčleněny v rámci kohezní politiky nemalé finanční zdroje, a zájmem nejen ČR je maximálně využít této nabídky.

Zpracovaný návrh projektu na podporu vzdělávání ve Zlínském kraji reflektuje jak zjištěnou aktuální poptávku po dalším profesním vzdělávání, tak i priority evropské koncepce celoživotního vzdělávání, a jeho záměr může být využitelný v rámci implementace nových operačních programů pro období 2014 – 2020.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ASPIN, David a CHAPMAN, Judith, 2007. Values Education and Lifelong Learning: Principles, Policies, Programmes. Dordrecht: Springer, 446 s. ISBN 13-978-1-4020-6183-7
- [2] BARTÁK, Jan, 2007. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Univerzita J.A. Komenského, 264 s. ISBN 978-80-86723-34-1
- [3] BENEŠ, Milan, 2004. Lidský kapitál a vzdělávací marketing. Praha: Eurolex Bohemia, 180 s. ISBN 80-86861-04-X
- [4] BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ, 2004. Evropská vzdělávací politika. ASPI, 168 s. ISBN 80-86395-96-0.1
- [5] HENDL, Jan, 2005. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 696 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- [6] CHVOJKOVÁ, Anna a Viktor KVĚTOŇ, 2007. Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007 – 2013. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku, o. p.s., 183 s. ISBN 978-80-86684-43-7.
- [7] HUISMAN, Jeroen a Attila PAUSITS, 2010. Higher Education Management and Development. New York: Waxmann Verlag, 173 s. ISBN 978-3-8309-2286-5.
- [8] KANTOR, Tomáš a Dan MAREK, 2009. Příprava a řízení projektů Strukturálních fondů EU. 2. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principál, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
- [9] MALACH, Josef a Bedřich ZAPLETAL, 2005. Vybrané problémy andragogiky. Ostrava: Ostravská univerzita, 132 s. ISBN 80-7368-043-2.
- [10] MATULČÍKOVÁ, Marta a Július MATULČÍK, 2003. Manažment ďalšieho vzdelávania. Bratislava: Ekonóm, 131 s. ISBN 80-225-1677-5.
- [11] NOVOTNÝ, Petr a Milada Rabušicová, 2008. Profesionální vzdělávání dospělých. Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [12] PALÁN, Zdeněk, 2007. Další vzdělávání ve světě změn. Praha: UJAK, 72 s. ISBN 978-80-86723-31-0
- [13] PONT., B., SONNET, A., WERQUIN, P 2003. Beyond rhetoric: Adult learning policies and practices. Organisation for Economic Co-operation and Development, 2003, 256 s. ISBN 92-64-19943-8

- [14] PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., 2009. Pedagogický slovník. 6.vyd. Praha: Portál, 400 s. 978-80-7367-647-6.
- [15] PUNCH, Keith, 2008. Základy kvantitativního šetření. Praha: Portál, 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
- [16] SKOKAN, Karel, 2003. Evropská regionální politika. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 114 s. ISBN 80-7329-023-5
- [17] ŠERÁK, Michal, 2009. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
- [18] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada Publishing, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [19] ZOUNEK, Jiří, Petr NOVOTNÝ, Dana KNOTOVÁ a Vlastimil ČIHÁČEK, 2006. Vzdělávací nabídka pro dospělé v České republice. Praha: Pedagogika, s. 152-163. ISSN 0031-3815.

Internetové zdroje

- [20] CELBOVÁ, Ludmila, 2003. *Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. Praha: Národní knihovna ČR, 2003- [cit. 2014-04-09]. Dostupné z:
http://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000000870&local_base=KTD.
- [21] DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ROCE 2013, 2013. *Vzdělávání dospělých: specifické výstupy z šetření Adult Education Survey* [online]. www.czso.cz [cit. 2014-04-03]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/t/7100239916/\\$File/331313a02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/t/7100239916/$File/331313a02.pdf)
- [22] EUROPEAN COMMISSION, ©2012. Europe 2020: Europe's growth strategy. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 12 s. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe_2020_explained.pdf
- [23] EUROPEAN COMMISSION, ©2013. *Cohesion Fund*. [online]. www.europa.eu [cit. 2014-04-09]. Dostupné z:
http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/eligibility/index_en.cfm
- [24] EURACTIV, ©2013. *Struktura nových operačních programů na roky 2014-2020 v České republice*. [online]. www.euractiv.cz [cit. 2014-04-09]. Dostupné z:

- <http://www.euractiv.cz/regionalni-rozvoj/analyza/struktura-novych-operacnich-programu-na-roky-2014-2020-v-ceske-republice-010948>
- [25] EVROPA 2020, ©2010. *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. [online]. eur-lex.europa.eu [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>
- [26] EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA, ©2006. *Rozhodnutí evropského parlamentu a rady č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení*. [online]. Úřední věstník Evropské unie L 327/45, 24 s. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: http://www.naep.cz/project-data/Rozhodnuti_LLIP_c1720-2006-ES.pdf
- [27] Kodaňská deklaráce, ©2002. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission [online]. www.ec.europa.eu [cit. 2014-05-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf
- [28] Kolektiv autorů, ©2008. Kvalita v dalším profesním vzdělávání. Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání [online]. Praha: Národní vzdělávací fond [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: http://www.nvf.cz/kvalita/dokumenty/vzdel_program.pdf
- [29] Komuniké z Brug, ©2010. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 Communiqué [online]. www.ec.europa.eu [cit. 2014-05-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf
- [30] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, ©2007. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Cíle regionální politiky 2007 – 2013. www.strukturalni-fondy.cz [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>
- [31] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2008. Implementační plán Strategie celoživotního učení. [online]. Praha: MŠMT, 117 s. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

- [32] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2001. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. [online]. Praha: Tauris, 90 s. [cit. 16. 1. 2012]. ISBN 80-211-0372-8. Dostupné z: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>
- [33] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2010. Průvodce dalším vzděláváním. [online]. Praha: MŠMT, 23 s. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>
- [34] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2010. Průvodce dalším vzděláváním. [online]. Praha: MŠMT, 23 s. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>
- [35] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2007. Strategie celoživotního učení [online]. Praha: MŠMT, 80 s. [cit. 2014-04-09]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf
- [36] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2010. Prováděcí dokument k Operačnímu programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost [online]. Praha: MŠMT, 156 s. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/soubory/ESF/zakladni_dokumenty_OP_VK/PD/PD_OP_VK_5.2.2010.pdf
- [37] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2011. Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/prirucka-pro-zadatele-op-vk-verze-7-platna-od-10-2-2011-1>
- [38] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, ©2014. Podrobněji o OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. www.msmt.cz [online]. [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/podrobneji-o-op-vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>
- [39] NÁRODNÍ AGENTURA PRO EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY, ©2014. Program celoživotního učení [online]. www.naep.cz [cit. 2014-03-09]. Do-

- stupné z: http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=17
- [40] PRŮVODCE DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍM, ©2010. Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit MŠMT[online]. www.msmt.cz [cit. 2014-03-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>
- [41] ROTH, F. a THUM, A. ©2010. The Key Role of Education in the Europe 2020 Strategy. [online]. www.ceps.eu [cit. 2014-04-03]. Dostupné z: <http://www.ceps.eu/book/key-role-education-europe-2020-strategy>
- [42] STRUKTURÁLNÍ FONDY, ©2012. *Příprava období 2014 - 2020*. [online]. www.strukturalni-fondy.cz [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU>
- [43] STRUKTURÁLNÍ FONDY, ©2007. *Fondy Evropské unie: 26,7 miliard € pro Českou republiku*. [online]. www.strukturalni-fondy.cz [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

Dotazníkové šetření

DOTAZNÍK: Další vzdělávání ve Zlínském kraji, dostupný z: <http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/dalsi-vzdelavani-dotaznik-pr/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
DPV	Další profesní vzdělávání
DV	Další vzdělávání
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
OK	Olomoucký kraj
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
VPM	Volná pracovní místa
ZK	Zlínský kraj

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Poptávka po neformálním DPV	43
Tabulka 2 Přehled poskytovatelů ve Zlínském kraji.....	51
Tabulka 3 Přehled oblasti vzdělávání dle poskytovatelů	55
Tabulka 4 Právní formy poskytovatelů v ZK.....	62
Tabulka 5 Cenové relace kurzů v ZK	64
Tabulka 6 Přehled poskytovatelů ve Zlínském kraji.....	65
Tabulka 7 Oblasti DV v OK	69
Tabulka 8 Právní forma poskytovatelů v OK	75
Tabulka 9 Cenové relace kurzů v OK.....	77
Tabulka 10 Srovnání nabídky DV a poptávky na trhu práce v OK	80
Tabulka 11 Vyhodnocení - otázka č. 2	81
Tabulka 12 Vyhodnocení – otázka č. 4.....	82
Tabulka 13 Poptávka po DV ve ZK.....	91
Tabulka 14 Srovnání nabídky a poptávky v ZK	92
Tabulka 15 Financování projektu	97
Tabulka 16 Rozpočet projektu.....	100
Tabulka 17 Harmonogram projektu 2014.....	101
Tabulka 18 Harmonogram projektu 2015.....	102

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Kohezní politika dle alokace pro jednotlivé regiony v programovacím období 2014 - 2020	24
Graf 2 Forma kurzů DV v ZK.....	52
Graf 3 Počet poskytovatelů e-learningových kurzů DV	54
Graf 4 Podíl e-learningu na nabídce DV v ZK	54
Graf 5 Oblasti vzdělávání po okresech v ZK.....	55
Graf 6 Jazykové kurzy a podíl e-learningu	56
Graf 7 Kurzy managementu a marketingu v ZK.....	56
Graf 8 Počítačové kurzy v ZK	57
Graf 9 E-learning – sféra služeb v ZK	58
Graf 10 Oblasti DV ve ZK v kategorii sféra služeb.....	58
Graf 11 Účetnictví ve ZK a podíl e-learningu	59
Graf 12 Kurzy soft skills ve ZK.....	59
Graf 13 Kurzy technického zaměření v ZK	60
Graf 14 Další oblasti kurzů DV ve ZK	61
Graf 15 Oblasti DV ve ZK v kategorii ostatní	61
Graf 16 Poskytovatelé v Olomouckém kraji.....	66
Graf 17 Formy dalšího vzdělávání v OK	67
Graf 18 Počet kurzů z hlediska oblastí DV.....	67
Graf 19 Kurzy z hlediska nabízených oblastí DV a jeho forem	68
Graf 20 Oblasti vzdělávání v okresech OK	69
Graf 21 Jazykové kurzy OK.....	70
Graf 22 Marketing a management v OK.....	71
Graf 23 PC kurzy v OK	71
Graf 24 Kurzy – sféra služeb v OK.....	72
Graf 25 Oblast služeb dle podkategorií v OK.....	72
Graf 26 Kurzy účetnictví v OK.....	73
Graf 27 Soft skills v OK	73
Graf 28 Technické kurzy v OK.....	74
Graf 29 Ostatní oblasti v OK	74
Graf 30 Zastoupení oblastí v kategorii ostatních kurzů v OK	75

Graf 31 Právní formy poskytovatelů v OK.....	76
Graf 32 Volná pracovní místa v OK.....	79
Graf 33 Nabídka práce v okresech OK.....	79
Graf 34 Srovnání nabídek DV ve ZK a OK.....	88
Graf 35 Právní formy poskytovatelů DV ve ZK a OK.....	90

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Seznam poskytovatelů DPV ve ZK

Příloha P II Seznam poskytovatelů DPV v OK

PŘÍLOHA P I: SEZNAM POSKYTOVATELŮ DPV V OK

JVM - RPIC, spol. s r.o.
"Svaz zpracovatelského průmyslu"
1. VOX a.s.
AKROPOLIS, o.s.
Anabell, o.p.s.
ANEVI, s.r.o.
Aperta, s.r.o.
Arcibiskupské gymnázium v Kroměříži
Business Link, s.r.o.
CEET Liberec s.r.o.
Centrum podpory marketingového vzdělávání
CISTRONICA, a.s.
COMERCIO ZLÍN, a.s.
ECONOMY RATING a.s.
EdCentre s.r.o.
Energetická agentura Zlínského kraje, o.p.s.
Euroface Consulting s.r.o.
Gymnázium Jana Pivečky a Střední odborná škola Slavičín
INC Consulting spol. s r.o.
Institut vzdělávání v zemědělství o.p.s.
Integra-IT a.s.
Integrovaná střední škola - Centrum odborné přípravy a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Valašské Meziříčí
Jazyková škola Miramare
Jazyková škola ONLY4 s.r.o.
Ji-FA.cz, Ing. František Strážnický
JVM - RPIC, spol. s r.o.
Komunitní a vzdělávací centrum Emcéčko
Krajské centrum dalšího profesního vzdělávání a Centrum uznávání a celoživotního učení Zlínského kraje, o.p.s.
KUSTOD s.r.o.
LIONS CZ s.r.o.
MAG CONSULTING s.r.o.(Praha)
MARLIN, s.r.o.
Metod Konzult IPM, s.r.o.
Myrena Plískalová Centrum péče o nohy a ruce
NEVIOL s.r.o.
Občanské sdružení COGNITIO
Občanské sdružení ROSNIČKA
Oblastní spolek ČČK Kroměříž
OPEN AGENCY s.r.o.
Open-IT cz, s.r.o.
Počítačová služba s.r.o.

PROFIMA EFFECTIVE, s.r.o.
Regionální hospodářská komora Zlínského kraje
ROVS-Rožnovský vzdělávací servis s.r.o.
SEDUKON, o.p.s.
STEZA Zlín – městské lázně
Stojanovo gymnázium, Velehrad
Střední odborná škola Josefa Sousedíka Vsetín
Střední průmyslová škola a Obchodní akademie Uherský Brod
Střední průmyslová škola Otrokovice
Střední průmyslová škola polytechnická - Centrum odborné přípravy Zlín
Střední průmyslová škola strojnická Vsetín
Střední škola - Centrum odborné přípravy technické Kroměříž
Střední škola - Centrum odborné přípravy technické Uherský Brod
Střední škola Kostka s.r.o.
Střední škola letecká s.r.o.
Střední škola zemědělská a přírodovědná Rožnov pod Radhoštěm
Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Zlín
SVÁŘEČSKÁ ŠKOLA WELDING spol. s r.o.
SVAZ ÚČETNÍCH OLOMOUC
ŠKOLA KOPOZ s.r.o.
TANGRAM s.r.o.
TEMPO TRAINING & CONSULTING s.r.o.
TRIESTE,a.s.
Tutor, s.r.o.
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
USUS s.r.o.
ZEKA plus,s.r.o.

PŘÍLOHA P II: SEZNAM POSKYTOVATELŮ DPV V OK

1. VOX a.s.(Praha)
Agentura VIKO s.r.o.
ATTRACT CONSULTING s.r.o.
B.I.B.S., a.s.
Business Link, s.r.o.
c.m.l. SYSTEM s.r.o.
Centrum dalšího vzdělávání MARLIN, s.r.o.
Centrum uznávání a celoživotního učení Olomouckého kraje
Český nanotechnologický klastr, družstvo
ECS Eurofinance, s.r.o.
EDUA Group, s.r.o.
EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení s.r.o.
EUFORALL o.s.
F R A M O, s.r.o.
FWR s.r.o.
GARANACE BRNO, spol. s r.o.
GLOBCOM spol. s r.o.
INC Consulting spol. s r.o.
ISTIMA a.s.
Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Olomouc
Jeseníky - Sdružení cestovního ruchu
JŠ Miramare, s.r.o.
Kariérový a personální servis s.r.o.
KMA TRADE s.r.o.
KPM CONSULT, a.s.
KUSTOD s.r.o.
Lingua Centrum, s.r.o.
MAG CONSULTING s.r.o.(Praha)
MARLIN, s.r.o.
MEK - IN, s.r.o.
MenSeek s.r.o.
MEROSYSTEM s.r.o.
Metod Konzult IPM, s.r.o.
METHODICA, institut pro další vzdělávání
MILKPROGRES - poradenství s.r.o.
NEVIOL s.r.o.
Okresní hospodářská komora Přerov
OLOMOUC TRAINING CENTRE, s.r.o.
Olomoucký kraj
ORE institut Olomouc
Pampaedia servis s.r.o.

PANGEA - jazyková agentura s.r.o.
PPŠ - institut celoživotního vzdělávání Přerov, s.r.o.
QUALIMATE s.r.o.
Regionální agentura pro rozvoj střední Moravy
Republikové centrum vzdělávání, s. r. o.
RPIC-EKONOMSERVIS Přerov s.r.o.
Sdružení Cepac - Morava
SEDUKON, o.p.s.
SENBIO s.r.o.
Soukromá střední odborná škola Hranice, s.r.o.
Střední Morava - Sdružení cestovního ruchu
Střední škola gastronomie a služeb, Přerov, Šířava 7
Střední škola polytechnická, Olomouc, Rooseveltova 79
Střední škola řezbářská
Střední škola technická, Přerov, Kouřilkova 8
SVAZ ÚČETNÍCH OLOMOUC
Sykora Swiss Consulting CZ, s.r.o.
Švehlova střední škola, Prostějov, nám. Spojenců 17
TEMPO TRAINING & CONSULTING a. s.
TIZZI spol. s r.o.
Tutor, s.r.o.
Účetnictví-kurzy, s.r.o.
UPOL
USUS s.r.o.
Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o. p. s.
Vzdělávací středisko VEGA, o.p.s.
Základní organizace Svazu účetních
Živý venkov, o.s.