

Příloha č. 2:

Řešení dílčího problému Problémové analýzy rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje –
téma "**Nedostatečně rozvinutého systému dalšího vzdělávání a celoživotního učení**"

1. Úvod

V rámci Strategie rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje 2014+ jsou některé oblasti popsány hodně obecně, například problematika dalšího vzdělávání. Proto vznikl tento dokument, který mapuje nabídku dalšího vzdělávání v Libereckém kraji a představuje dílčí návrhy, jak dlouhodobě zajistit kvalitní další vzdělávání v LK. V dokumentu jsou také popsány možné budoucí aktivity zajišťující naplnění Strategie rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje 2014+.

Strategie rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje 2014+

Rozvoj lidských zdrojů je důležitým činitelem při zvyšování konkurenceschopnosti každého kraje. Aby byl rozvoj lidských zdrojů průběžně kvalitně řízen a rozvíjen, je nutná spolupráce všech důležitých partnerů působících v oblasti lidských zdrojů. Proto by svou činnost měli koordinovat jak subjekty působící v podnikatelském sektoru, tak veřejná správa a samospráva a samozřejmě organizace z neziskové oblasti.

Strategie rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje 2014+ musí být v souladu s dokumenty na úrovni Evropské unie, České republiky i Libereckého kraje. Tyto obecné dokumenty stanovují cíle a vize, které jsou naplňovány prostřednictvím konkrétních opatření a plánů v podrobnějších dokumentech.

Pro dlouhodobě udržitelný rozvoj dalšího vzdělávání je nutné zahrnout do této krajské Strategie řadu aktivit a vzdělávacích možností dostupných cílovým skupinám přímo ve vzdělávací soustavě, prostřednictvím soukromého sektoru, veřejné správy i neziskové oblasti. Daná Strategie může být průběžně naplňována pouze tehdy, pokud bude průběžně rozpracovávána do krátkodobějších konkrétních plánů, jež se uskuteční prostřednictvím projektů nebo grantových schémat kraje. V minulosti se osvědčilo realizovat velké systémové projekty na celokrajské úrovni a doplnit je menšími projekty poskytujícím prostor menším subjektům.

V neposlední řadě je nutné myslet také na monitoring nastavených procesů, díky němuž je možné měřit úspěšnost naplňování jednotlivých cílů Strategie rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje 2014+.

Další vzdělávání

Další vzdělávání je obvykle definováno jako vzdělávání v dospělém věku, kdy již uplynula nějaká doba od ukončení počátečního vzdělávání absolvovaného na různých typech škol. Za milník bývá často považován aktivní vstup na trh práce, ale metodika sledování dalšího vzdělávání není v tomto zcela jednotná.

Citace ze **Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku [1]** popisující další vzdělávání jako důležitý faktor v rozvoji konkurenceschopnosti ČR v rámci Evropské unie:

„Další vzdělávání zahrnuje širokou škálu vzdělávacích aktivit, které doplňují, rozšiřují a aktualizují školní vzdělání v souladu s praktickými potřebami jednotlivců a organizací, kde jsou zaměstnáni. Další vzdělávání hraje a v budoucnu bude stále více hrát roli klíčového nástroje zaměstnatelnosti, flexibility a adaptability jednotlivců na pracovním trhu. Narůstá i jeho význam v oblasti aktivního občanství a sociální soudržnosti. Pro zaměstnavatele pak bude další vzdělávání manažerů i celých pracovních kolektivů podstatným faktorem dlouhodobé prosperity firmy.

Porovnání ukazatelů dalšího vzdělávání u nás a v zahraničí zřetelně ukazuje, že se v ČR, a to především v podnikové sféře, rozvíjí příliš pomalu a jeho přínos je nedostatečný. I přes znatelné rozšíření dalšího odborného vzdělávání od počátku 90. let je počet účastníků stále nízký. Jen asi čtvrtina českých podniků považuje podnikové vzdělávání za prioritní součást své personální politiky a RLZ za součást strategie svého rozvoje. Totéž platí i o investicích zaměstnavatelů do RLZ. V ČR se věnují lidé ve věku 16 až 65 let dalšímu vzdělávání průměrně 43 hodin ročně. V 19 evropských zemích byl zjištěn průměr 69 hodin a v některých z těchto zemí dokonce přes 90 hodin. Stejně jako jinde, právě lidé s nízkou kvalifikací představují v ČR velmi malou část účastníků dalšího vzdělávání a zároveň velkou část nezaměstnaných.

Ve většině sektorů a resortů chybí přitom ucelené systémy vzdělávání pracovníků. Výdaje českých podniků a dalších organizací na profesní vzdělávání pracovníků v průměru nedosahují ani poloviny analogických výdajů v západoevropských zemích. Rekvalifikačního vzdělávání uchazečů o zaměstnání se účastní jen asi každý dvacátý uchazeč. Ačkoliv se u nás v důsledku populačního vývoje zvyšuje podíl starších věkových ročníků obyvatelstva, není patrný rozvoj jejich dalšího vzdělávání. Z těchto a dalších důvodů je nezbytné, aby co nejdříve došlo k zásadnímu obratu.

Efektivní strategie rozvoje dalšího vzdělávání musí vycházet z typických rysů této oblasti, pro niž je charakteristická velká programová rozmanitost, široká paleta používaných metod a technologií, rychlá proměnlivost v souvislosti s měnícími se potřebami a příležitostmi, organizační rozptýlenost ve veřejném i soukromém sektoru, kombinování různých zdrojů a způsobů financování a poměrně malá možnost regulace a kontroly. Pro značný počet poskytovatelů (většinou drobných firem a institucí) je další vzdělávání podnikatelskou aktivitou, proto rozhodují autonomně o tom, jaké programy a za jakých podmínek budou na trhu dalšího vzdělávání nabízet.“

Další vzdělávání se potom může dělit různými způsoby. Např. podle PhDr. Zdeňka Palána, Ph.D. (ředitele Asociace vzdělávacích institucí) se dělí na další profesní vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové (sociokulturní) vzdělávání.

Pro naše potřeby v rámci zpracování podkladů pro strategii budeme členit toto vzdělání ve vztahu k finálnímu příjemci, tak aby to odpovídalo možnostem financování z fondů EU:

- 1) Vzdělávání pro nezaměstnané
- 2) Firemní vzdělávání (v rámci organizace)

- 3) Vzdělávání pro širokou veřejnost
- 4) Vzdělávání pro znevýhodněné skupiny

2. Současný stav dalšího vzdělávání v Libereckém kraji a jeho financování

Současný stav dalšího vzdělávání v Libereckém kraji je výsledkem mnoha faktorů (historicko-kulturních, legislativních, politických atd.). Od roku 2004 je ustanovena Rada pro rozvoj lidských zdrojů Libereckého kraje, jejíž fungování je popsáno v Případové studii modelu krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů [6].

Objem finančních prostředků věnovaných v minulé dekádě do této oblasti byl poměrně výrazný. O efektivitě a směřování vynaložených prostředků se samozřejmě můžou vést polemiky, ale důležité v tuto chvíli je dosáhnout dohody mezi veškerými důležitými subjekty na systémových záměrech (projektech), které se s vysokou pravděpodobností ukáží jako životaschopné a funkční i po skončení dotací EU.

Domníváme se, že jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících úroveň a rozsah dalšího vzdělávání jsou zdroje financování. Proto této oblasti věnujeme následující odstavec. Poté popíšeme situaci v Libereckém kraji, dle oblastí dalšího vzdělávání popsaných v první kapitole.

Zdroje financování dalšího vzdělávání:

Financování dalšího vzdělávání v Libereckém kraji je v současné době zajištěno především:

1. Evropskými dotacemi nebo prostředky ze státního rozpočtu
2. Firemními prostředky (vlastními zdroji organizace)
3. Vlastními zdroji účastníků dalšího vzdělávání
4. Vlastními prostředky neziskových organizací nebo nadací.

Prostředky v rámci programovacího období v letech 2007 -2013 přinesly do dalšího vzdělávání mnoho pozitiv, ale i některá negativa.

Mezi pozitiva můžeme zařadit:

- 1) Velké množství prostředků pro vzdělávání a podpory pro nezaměstnané a ohrožené skupiny (v rámci EU můžeme konstatovat, že podpora v ČR je nadstandardní)¹
- 2) Zvýšený objem prostředků pro financování vzdělávání podniků (organizací)
- 3) Objevily se první vlaštovky v rámci občanského vzdělávání pro širokou veřejnost (finanční gramotnost)

Mezi negativa patří:

- 1) Velmi malá možnost využít dotované vzdělávání v rámci živnostníků a malých firem

¹ Viz závěry projektu: Přenos inovativních nástrojů ke zvýšení zaměstnanosti problémových skupin CZ.1.04/5.1.01/77.00048

- 2) Nepodařilo se posunout vnímání lidí, že pro úspěšné uplatnění na pracovním trhu je nutností pracovat aktivně a dlouhodobě na svém vzdělání a kvalifikaci

Poznámka: V České republice, na rozdíl od jiných států Evropy, nejsou lidé zvyklí z vlastního popudu se dále vzdělávat, natož na tuto oblast vynakládat své peníze. Tento trend měl zvrátit několik let připravovaný projekt Ministerstva školství „PIVO.“ Neustálé personální změny na MŠMT způsobily, že projekt nebyl nakonec realizován. Vycházíme-li ze stávající situace, nedá se očekávat, že by v dalším vzdělávání osob financovaném vlastními zdroji došlo k nějakému výraznému posunu. V optimistické variantě bude vlastní financování jednotlivců tvořit několik procent z celkové vynaložené částky na další vzdělání. Vzhledem k tomu se nedá se očekávat ani radikální rozšíření nabídky na individuální kurzy ze strany vzdělávacích institucí.

Vzdělávání pro nezaměstnané

Vzdělávání pro nezaměstnané v Libereckém kraji zajišťuje:

- 1) Úřad práce České republiky. Vzdělání ve většině případů zajišťuje přes externí subdodavatele (viz bod 2)
- 2) Soukromé a neziskové společnosti, které realizují zakázky ÚP nebo vlastní grantové projekty. Mezi dlouhodobé a největší poskytovatele v Libereckém kraji v této oblasti patří:
ATTEST, s.r.o
Mosty ke vzdělání o.s.
S-COMP Centre, s.r.o.
Centrum Kašpar, o. s.
Sdružení D.R.A.K. o.s.
AABYSS, s.r.o.

V letech 2007 – 2015 byly realizovány velké systémové projekty v rámci celého kraje, ale i projekty lokálního charakteru. V rámci nich byly využívány veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a často byly zaměřeny na znevýhodněné skupiny.

Velikost podpory v rámci EU můžeme považovat za nadstandardní. Jediným problémem, který zde spatřujeme, je zdoluhavý proces schvalování projektů, kdy od záměru k realizaci často uplynuly více než dva roky. Realizace některých projektů pak byla problematická v důsledku změny podmínek na trhu práce během procesu schvalování projektu.

Firemní vzdělávání (v rámci organizace)

V roce 2009 došlo v důsledku finanční krize k prudkému propadu firemního vzdělávání. Stát se tuto oblast pokusil nastartovat, dnes již můžeme konstatovat úspěšnými projekty, obecně známými pod názvem „Vzdělávejte se“. V rámci těchto projektů obdržel podnik příspěvek na

školení i náhradu za mzdu zaměstnance. Podnikatelé především oceňovali relativně nenáročnou administrativu spojenou se zapojením do projektu a rychlou realizace záměru.

Pro firmy, které postihlo radikální snížení odbytu výroby, zde byl podobný projekt s názvem Kurzarbeit.

Firemní vzdělávání především ve výrobním a automobilovém průmyslu podpořily i přímé grantové projekty.

Stejně jako v případě „Vzdělávejte se“ se však jednalo o selektivní podporu určitých vybraných oborů.

Dále proběhla masivní vlna školení ve státní a veřejné správě, kterou podpořilo několik výzev z OP RLZ.

V rámci projektů OP VK došlo k masivnímu školení v oblasti Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Prostředky byly směřovány především na středoškolské učitele, kteří byly na konci programovacího období již "přeškoleni". V dalším období by měli být podpořeni především učitelé ZŠ a MŠ.

V rámci Libereckého kraje jsme zaznamenali zvýšenou poptávku ze strany živnostníků a drobných podnikatelů o dotovaná školení. Nastavení podmínek projektů „Vzdělávejte se“ však neumožnilo těmto drobným podnikatelům a OSVČ zúčastnit se vzdělávacích kurzů. Nabídka a především možnosti financování byly pro tuto cílovou skupinu minimální.

Závěrem musíme konstatovat, že kromě řady úspěšně proškolených zaměstnanců ovlivnily evropské dotace financování i částečně negativním směrem. Některé podniky zcela rezignovaly na vlastní financování firemního vzdělávání, což se do budoucna může projevit negativním směrem. Po několika letech průběžného dotovaného firemního vzdělávání, které nestálo zaměstnavatele žádné prostředky, bude pravděpodobně obtížné přesvědčit firmy, že ve svých rozpočtech musí počítat také s pravidelnými výdaji na další vzdělávání svých zaměstnanců.

Vzdělávání pro širokou veřejnost

Neformální vzdělávání je nedílnou součástí dalšího vzdělávání, která umožňuje vzdělávat veřejnost i mimo školní prostředí v různorodých oblastech dle aktuální potřeby.

Níže jsme se pokusili seřadit dle velikosti nabídku vzdělávání pro širokou veřejnost Libereckého kraje v minulých letech.

1. Univerzita třetího věku – pro ročníky dříve narozené pořádá TU Liberec velmi oblíbenou Univerzitu třetího věku, která kromě odborných znalostí nabízí hlavně realizaci pro čilé seniory a vzájemné setkávání jak mezi seniory navzájem, tak s mladšími studenty a vyučujícími na univerzitě. Jedná o pozitivní prvek podporující

program aktivního stáří. Univerzita třetího věku je součástí Centra dalšího vzdělávání TU, které je zaměřeno hlavně na vybrané kurzy pro učitele či absolventy hlavně pedagogických oborů. Na kurzy pro veřejnost se Centrum dalšího vzdělávání kromě univerzity třetího věku nezaměřuje. Detailní popis nabídky vysokoškolského vzdělání na Technické univerzitě v Liberci nabízí **Problémová analýza potřeb Libereckého kraje ve vazbě na nové programovací období EU 2014-2020 [5]**, možnostem dalšího vzdělávání se však věnuje velmi okrajově.

2. Muzea, science centrum iQLANDIA – v roce 2014 otevřela v centru Liberce své brány iQLANDIA, která je sice primárně zaměřená na technické vzdělávání žáků základních a středních škol, ale během prvního roku provozu dokázala, že dovede oslovit také širokou veřejnost. Za první rok prošlo iQLANDIÍ více než 300 000 návštěvníků. Prostory iQLANDIE jsou ideálním prostředím pro vzdělávací kurzy nejen pro děti, ale i pro dospělé. Oborově pokrývá iQLANDIA technická a přírodovědná témata, včetně praktických zkoušek řemesel.
3. Občanské vzdělávání - v rámci uplynulých pěti let proběhlo především pod hlavičkou Úřadu práce několik projektů v oblasti finanční gramotnosti, který letos vyvrcholil velkým systémovým projektem Fondu dalšího vzdělávání SEKO. Dle údajů zaměstnavatelů poměrně významné procento jejich zaměstnanců má na plat uvalen exekuční příkaz. Dlouhodobá a systematická podpora v této oblasti jen nezbytná pro udržení sociálního smíru. V rámci občanského vzdělávání se také výrazným způsobem angažují i neziskové organizace. Jejich aktivity jsou však menšího lokálního významu.
4. Zájmové vzdělávání – kurzy pro dospělé pořádané pod záštitou Domů dětí a mládeže nebo semináře organizované zájmovými občanskými sdruženími. Tyto dlouhodobé aktivity většinou nepotřebují systematickou podporu a fungují díky individuální motivaci vedoucích i účastníků jednotlivých kurzů. Nemají přímý význam pro profesní kariéru účastníků.

Vzdělávání pro znevýhodněné skupiny

Největší část vzdělávání pro znevýhodněné skupiny probíhá v současné době v rámci podpory pro nezaměstnané (viz přecházející kapitola).

Další skupiny znevýhodněných občanů mohly v předchozím dotačním období využít některé menší projekty např. v Centru Kašpar, kde osoby nad 55 let či rodiče dětí do 15 let mohli absolvovat profesní diagnostiku či účastnit se rekvalifikačních kurzů se zajištěným hlídáním dětí.

3. Zkvalitnění a zvýšení dostupnosti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji

V následující části přinášíme konkrétní návrhy na zkvalitnění dostupnosti dalšího vzdělávání tematicky seřazené do 4 skupin.

1. KOORDINACE A ODBORNÁ DISKUZE

Vzhledem k současnému stavu, kdy se dalšímu vzdělávání v Libereckém kraji věnují různé organizace a instituce, by bylo velmi vhodné sjednotit nabídku dalšího vzdělávání v souladu se Strategií rozvoje lidských zdrojů a koordinovat nabízené aktivity dalšího vzdělávání tak, aby pokrývaly všechny regionální i oborové potřeby a přitom nedocházelo k duplicitním aktivitám, které zbytečně tříští personální, finanční a časové zdroje poskytovatelů dalšího vzdělávání.

Vhodným koordinátorem aktivit je Pakt zaměstnanosti Libereckého kraje. Cílem signatářů (Krajského úřadu Libereckého kraje, Úřadu práce ČR, Sdružení pro rozvoj Libereckého kraje, Technické univerzity v Liberci, Krajské hospodářské komory a Českomoravské konfederace odborových svazů) je efektivní a hlavně konkrétní naplnění strategických cílů a vizí LK.

KONKRÉTNÍ NÁVRHY:

1. Koordinace dalšího vzdělávání. V rámci pracovní skupiny Vzdělávání při Paktu zaměstnanosti by docházelo v pravidelných tříměsíčních intervalech k aktualizaci projektů v rámci Strategie rozvoje lidských zdrojů Libereckého kraje 2014+. Podklady pro jednání (aktuální situace, nové zdroje financování, návrhy nových projektových záměrů) by připravovalo Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, příspěvková organizace jakožto garant opatření „dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a dalšího vzdělávání“.

Udržitelnost koordinačních činností by měla vyplynout z jejich potřeby. Pokud bude systém jednoduchý v tom, že pouze shromažďuje informace o probíhajících a plánovaných aktivitách s využitím současných informačních systémů (např. stránky EDULK), mohlo by jeho další fungování zajistit CVLK bez větších nákladů na provoz.

Financování: projekty určené k podpoře síťování, finance určené pro podporu Paktu zaměstnanosti, finanční příspěvek pro CVLK.

2. V případě systémových projektů vyvinout společné úsilí signatářů Paktu zaměstnanosti, aby řídicí orgán vypsali výzvu (případně výzvy), která by umožnila jejich realizaci.

2. PODPORA ROZVOJE KOMPETENCÍ OSOB

K nejdůležitějším kompetencím patří zejména:

Funkční gramotnost – schopnost orientovat se ve světě informací

Kompetence řešit problémy – schopnost poradit si s novými situacemi, na které nebyli účastníci kurzů konkrétně trénováni

Osobnostní kompetence – schopnost kritického myšlení, schopnost učit se, schopnost týmové spolupráce, sebekontrola

Finanční gramotnost – schopnost jedince vést finance osobní i v domácnosti, sestavení domácího rozpočtu, posouzení finančních produktů,

Enviromentální kompetence – schopnost reagovat na změny a hrozby, které se týkají životního prostředí a lidského zdraví

Komunikační kompetence – schopnost ústního a písemného projevu, využívání cizích jazyků

KONKRÉTNÍ NÁVRHY:

1. Podpořit v rámci strategie systémové projekty, které nabídnou na celém území LK další vzdělávání znevýhodněným skupinám obyvatel a to především následujícím:
 - a) Osoby z věkové skupiny 55+

Demografický vývoj společnosti vyvolává nutnost prodlužování pracovní aktivity. Díky tomu se osoby v předdůchodovém věku stávají stále početnější a významnější skupinou, u níž je také potřeba sledovat možnosti dalšího vzdělávání a vytvářet možnosti pro takového vzdělávání. Vzhledem k tomu, že ve věkové skupině 55 – 64 let mělo v roce 2013 v LK maturitní vzdělání 40,5 % obyvatel (dle **Strategie rozvoje Libereckého kraje 2006 - 2020 [3]**), je zde otevřen velký prostor pro získávání dalších dovedností a zkušeností, které umožní i starším osobám uplatnění na trhu práce.
 - b) Osoby z okrajových regionů LK s vyšší mírou nezaměstnanosti
Nabídka dalšího vzdělávání nesmí být omezena pouze na město Liberec a bývalá okresní města LK. Důležité je poskytnout možnost dalšího vzdělávání také osobám žijícím v okrajových částech LK s horší dopravní obslužností (venkovské oblasti dle **Programu rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013 [4]**). Nejjednodušší možností je pořádání kurzů a vzdělávacích aktivit přímo v místě bydliště nebo v obcích s rozšířenou pravomocí.

c) Rodiče a osoby pečující o děti do 15 let

Při hledání práce jsou rodiče nezletilých dětí znevýhodněni, proto je důležité umožnit jim účast na dalším vzdělávání, aby mohli zvýšit své uplatnění na trhu práce. Z krajské úrovně není možné ovlivnit zákonné podmínky zaměstnávání této skupiny obyvatel (daňové zvýhodnění, nabídka zkrácených pracovních úvazků), ale je možno nabídnout jí právě možnost účastnit se dalšího vzdělávání, ideálně s možností zajištěného hlídání dětí předškolního věku po dobu školení.

d) Osoby s nižší kvalifikací

Česká republika má v porovnání s průměrem EU celkem malé procento lidí, kteří dosáhnou pouze základního nebo nižšího vzdělání. Oproti evropskému průměru 25 % činí tato skupina v ČR pouze 7 % obyvatel (dle **Strategie celoživotního učení ČR [2]**). Míra nezaměstnanosti takovýchto osob je však ve srovnání se zbytkem populace velmi vysoká a tyto osoby se velmi málo účastní dalšího vzdělávání a tím se jejich šance na získání zaměstnání dále snižuje. Rozdíl mezi účastí v dalším vzdělávání méně kvalifikovaných osob a celé populace je u nás dvakrát větší než v průměru EU.

Obsah kurzů dalšího vzdělávání by měl být nastaven tak, aby kromě konkrétních znalostí a dovedností posiloval a upevňoval také kompetence obyvatel, které umožní dlouhodobé uplatnění na trhu práce. Zvyšování kompetencí obyvatel by mělo probíhat soustavně a mělo by vést ke snazšímu překonávání obtížných situací, do kterých se mohou obyvatelé dostat jak v pracovním, tak v soukromém životě.

Tyto programy mohou být realizovány v rámci OP Zaměstnanost:

- Úřadem práce Česká republika, krajská pobočka v Liberci.
- Soukromými, státními nebo neziskovými vzdělávacími organizacemi.
- Jiným subjektem v rámci celostátního projektu.

2. Nastavit nový systém kariérového poradenství, který bude logicky provázaný (od ZŠ až po důchod). Jeho kostra (podoba) by měla vzniknout po odborné diskuzi např. pod hlavičkou Paktu zaměstnanosti. Protože systém kariérového poradenství na základních a středních školách není dlouhodobě nijak aktivně podporován, jednou z možností, jak jej vylepšit, je spolupráce zřizovatelů škol (Krajský úřad v případě středních škol) se zaměstnavateli prostřednictvím Hospodářské komory nebo Úřadu práce.

Protože se zde jedná o inovativní projekty, platí zde, to co bylo uvedené v předchozí kapitole. Je potřeba společné úsilí signatářů Paktu zaměstnanosti, aby řídicí orgán vypsal výzvy, které by umožnily jejich realizaci.

3. Kromě velkých systémových projektů pokrývajících celý LK by bylo vhodné v rámci koordinace podpořit také menší, úžeji zaměřené projekty rozvíjející kompetence k posílení trvale udržitelného rozvoje, výchově ke zdraví, ochraně životního prostředí a k rozvoji občanské společnosti. Tyto projekty by měly doplňovat velké systémové projekty a pokrýt také jinak problematicky dosažitelné regiony. V LK působí dlouhodobě vzdělávací a environmentální neziskové organizace, které mají s těmito tématy zkušenosti a mohou navázat na své minulé projekty zaměřené na širokou veřejnost i vybrané skupiny obyvatel. Současná podpora prostřednictvím grantů krajského úřadu je pro menší aktivity dostatečná.
4. Navázat na úspěšné projekty podporující technické vzdělávání již od nejmladších dětí. K tomu je možno využít zázemí TUL a její dlouhodobou aktivitu Dětská univerzita. Přirozeně se nabízí i neformální prostředí pro rozvoj technického a přírodovědného vzdělání vybudované v science centru iQLANDIA. Díky velké návštěvnosti science centra iQLANDIA je možno zasáhnout velké množství návštěvníků různých věkových kategorií. Stejně jako v rámci Dětské univerzity, i v iQLANDII se dospělí společně s dětmi seznamují s technikou a s vědou.
5. Díky geografickému umístění LK a jeho sousedství s Německem a Polskem se jako vhodné jeví také zvyšování jazykové gramotnosti obyvatel prostřednictvím jazykových kurzů individuálních i přes zaměstnavatele, který může jazykový kurz zacílit na znalosti potřebné v konkrétní firmě. V rámci tohoto opatření lze využít pro podnikatelský sektor programy Česko-polské spolupráce a CRR - OP Přeshraniční spolupráce Sasko-ČR. V rámci tohoto OP je pak možné podpořit aktivity praktického získávání zkušeností v zahraničí, např. výměnné pobyty pracovníků ve firmách ze stejného oboru.
6. Propagace dílčích kvalifikací (týká se pracujících v oboru bez potřebné kvalifikace). Toto je záležitost primárně Úřadu práce, středních škol a dalších vzdělavatelů poskytujících závěrečné zkoušky.

3. ZVÝŠENÍ DOSTUPNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ÚZEMÍ LIBERECKÉHO KRAJE

Většinu dosavadních absolventů aktivit dalšího vzdělávání tvoří zaměstnanci vyslaní na kurzy svými zaměstnavateli. Proto je potřeba zaměřit se také na osoby, které momentálně zaměstnavatele nemají a ve větší míře jim nabídnout možnost účastnit se dalšího vzdělávání.

KONKRÉTNÍ NÁVRHY:

1. Pokračovat v tradici veletrhu vzdělávání EDUCA. Finančně podpořit k účasti organizace, které budou na místě prezentovat konkrétní nabídku dalšího vzdělávání.
2. Pobídky vybraným skupinám k účasti na kurzech dalšího vzdělávání. Možností jsou příspěvky na individuální kurzy, proplacení jízdného atd. V této záležitosti by měl být vyvinut tlak signatářů Paktu zaměstnanosti na centrální orgány, aby pro tuto oblast vypsaly výzvu (viz zmiňovaný projekt PIVO).
3. Oslovit další vzdělávací agentury, které dle databáze akreditací DVPP poskytují tyto služby, aby využívaly portál EDULK.
4. Spolupráce se zaměstnavateli při výběru témat kurzů a možnost získat zaměstnání u vybraných zaměstnavatelů (návaznost na projekt Stáže ve firmách). Možnost navštívit v rámci kurzu dalšího vzdělávání konkrétní firmu s reálným provozem. Možnost zapojit Hospodářskou komoru, která má o potřebách jednotlivých oborů přehled.
5. Spolupráce s Úřadem práce při vypisování kurzů dalšího vzdělávání. Úřad práce pravidelně komunikuje se zaměstnavateli a zjišťuje aktuální personální situaci v jednotlivých firmách a institucích. Díky tomu získává konkrétní informace o tom, kolik zaměstnanců budou firmy v následujícím období potřebovat a s jakou kvalifikací. Pokud by tyto údaje sdílel ÚP s poskytovateli dalšího vzdělávání, bylo by možné reagovat na potřeby firem a nabídnout jim kurzy, které jejich zaměstnanci využijí.
6. Využití zázemí CVLK pro zvýšení kvalifikace učitelů ze škol celého LK. Následně mohou učitelé sloužit jako zázemí kurzů dalšího vzdělávání. Znamená to pokračovat v nabídce kurzů DVPP a přizpůsobovat ji požadavkům učitelů z praxe.

4. ZAJIŠTĚNÍ DOSTUPNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO ZAMĚSTNANCE V SOUKROMÉM SEKTORU.

ZAJIŠTĚNÍ NABÍDKY KVALITNÍHO DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ PRO OSVČ

Jak již bylo zmíněno, nejčastějšími účastníky aktivit dalšího vzdělávání jsou zaměstnanci firem. Pro jejich zapojení je však důležité vytvořit a udržet zaměstnavatelům podmínky, které umožní bezproblémové další vzdělávání jejich zaměstnanců.

Jedná se zejména o míru administrativní zátěže, která by pro zaměstnavatele měla být co nejmenší. V rámci projektů financovaných ze zdrojů EU je možno nastavit systém proplácení nejen samotného školení zaměstnance, ale také ušlé mzdy během času stráveného na školení. Tento systém se osvědčil v předchozích projektech, proto v něm doporučujeme pokračovat i v dalších projektech.

Z hlediska dlouhodobé udržitelnosti systému kurzů dalšího vzdělávání je podstatné spolupracovat se zaměstnavateli již při tvorbě nabídky kurzů. V nabídce by měly být zastoupeny takové oblasti, aby byly pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance praktické a využitelné při výkonu jejich práce. Je proto vhodné komunikovat co nejúžeji se zaměstnavateli, zjišťovat jejich potřeby a následně zajistit odborné lektory, kteří jsou schopni vyhovět konkrétním i odborným požadavkům.

Při nabídce dalšího vzdělávání soukromým firmám a OSVČ je nutné, aby spolupracovali zaměstnavatelé s Úřadem práce a také s Hospodářskou komorou, která by měla zaštiťovat jednotlivé obory podnikání a řemesel.

Udržitelnost kurzů dalšího vzdělávání i po skončení podpory z fondů EU závisí právě na praktické uplatnitelnosti absolventů kurzů a na tom, zda se v rámci kurzů podaří zvýšit jejich znalosti a schopnosti potřebné v praxi. Pokud se toto podaří, pak budou mít zaměstnavatelé o tyto kurzy zájem i v případě, že pro ně nebudou již zcela bezplatné a budou muset zaměstnance uvolnit během pracovní doby.

Sledování aktuálních změn na trhu práce a potřeb zaměstnavatelů by neměla ležet na bedrech samospráv ani Krajského úřadu, ale primárně by měl tuto funkci zastávat Úřad práce v úzké spolupráci s Hospodářskou komorou. Odbory mohou být v tomto samozřejmě nápomocny, protože další vzdělávání zaměstnanců je i jejich prioritou.

KONKRÉTNÍ NÁVRHY:

1. Podpořit vzdělávání zaměstnanců firem včetně drobných zaměstnavatelů. Podpořit pokračování úspěšných projektů typu Vzdělávejte se a snažit se, aby byla více podporována oblast služeb.
2. Podpořit vzdělávání malých firem a OSVČ, tak aby byli pouze příjemci školení. Zde vidíme jednoznačný prostor pro Krajskou hospodářskou komoru, která by drobným živnostníkům kurzy zprostředkovávala.

3. Dlouhodobé a systematické sledování aktuální situace na trhu práce – OBSERVATOŘ TRHU PRÁCE. Zjišťování potřeb a změn u zaměstnavatelů. Následovat by měla podpora vzdělávání v oblastech nedostatečně pokrytých počátečním vzděláváním. Podrobné a aktuální sledování trhu práce by měl být úkol Úřadu práce, který by následně data poskytoval poskytovatelům kurzů dalšího vzdělávání, v případě zájmu také místním samosprávám a školským zařízením.
4. Snížit co nejvíce administrativní zátěž zaměstnavatelů. Díky podpoře systémových projektů je možno přesunout většinu administrativy na organizace zajišťující kurzy dalšího vzdělávání.
5. Zajišťovat informační servis pro OSVČ, zjišťovat jejich potřeby a nabídnout jim potřebné kurzy dalšího vzdělávání.
6. Zajistit možnost bezplatného poradenství, případně mentoringu v oblasti pracovního práva pro začínající OSVČ.
Pro toto opatření existuje několik možností jeho zajištění – globální celorepubliková aktivita v rámci pokračování projektů „Vzdělávejte se“ nebo aktivita v rámci systémového krajského projektu, který by nabídl nejen možnosti dalšího vzdělávání, ale také právě podporu začínajícím OSVČ. V rámci udržitelnosti by se právní servis mohl stát součástí kurzů dalšího vzdělávání, které by již nebyly v bezplatném režimu.

4. Závěr

Další vzdělávání je důležitou oblastí, které bude muset být v budoucnu věnována větší pozornost než doposud. Změny v pracovní činnosti v nejrůznějších oborech budou během pracovní kariéry stále častější a zaměstnanci se budou muset pravidelně přizpůsobovat novým požadavkům. Zaměstnavatelé by jim měli umožnit další profesní růst a v ideálním případě jim zajistit získání nových znalostí a dovedností.

Také lidé, kteří se o pracovní místo teprve ucházejí, musí projevit flexibilitu a ochotu učit se průběžně novým věcem.

Pokud se podaří vybudovat ucelený systém kurzů dalšího vzdělávání, který nabídne uspokojení aktuální poptávky, stanou se zaměstnanci flexibilnějšími a pracovní trh bude lépe odolávat výkyvům sezónním i globálním.

Pro dosažení tohoto cíle v Libereckém kraji je nutno, aby úzce spolupracovali poskytovatelé kurzů dalšího vzdělávání se zaměstnavateli, a to prostřednictvím Úřadu práce a Hospodářské komory, s využitím Krajského úřadu a dalších členů Paktu zaměstnanosti. Jen tak může být dosaženo aktuální nabídky kurzů, která pružně reaguje na potřeby zaměstnavatelů a nabízí jejich zaměstnancům kurzy využitelné v praxi.

Díky aktivitám, které v LK proběhly v období 2007 – 2013 se podařilo vybudovat základ dalšího vzdělávání ve firmách, který by měl být rozšířen směrem k OSVČ a malým firmám a také by měly pokračovat programy s osobami, které si zaměstnavatele teprve hledají. Zvláštní pozornost si zaslouží osoby znevýhodněné na pracovním trhu, aby se zlepšilo jejich postavení při získávání práce a jejím udržení.

Do roku 2020 by měl být systém dalšího vzdělávání financován hlavně z prostředků fondů EU, ale s výhledem do budoucnosti tak, aby kvalitní nabídka přesvědčila koncové příjemce o své využitelnosti a praktičnosti a dokázala se udržet i v nedotovaném režimu po roce 2020.

Seznam použitých zdrojů

- [1] Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, 2003
- [2] Strategie celoživotního učení ČR (MŠMT, 2007)
- [3] Strategie rozvoje Libereckého kraje 2006 - 2020 (Garep, KrÚ LK, 2007)
- [4] Program rozvoje Libereckého kraje 2007 - 2013 (KrÚ LK, 2007)
- [5] Problémová analýza potřeb Libereckého kraje ve vazbě na nové programovací období EU 2014-2020 (Centrum EP Hradec Králové, 2012)
- [6] Rada pro rozvoj lidských zdrojů Libereckého kraje - Případová studie modelu krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů (2013)