

The cover features an abstract graphic design with three blue circles of varying sizes, each composed of concentric layers. These circles are connected by thin blue lines that radiate from the top-left corner. The largest circle is at the top, a medium one in the middle, and the largest one is at the bottom right, partially cut off by the edge of the page.

# PRŮVODCE DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍM

V KONTEXTU AKTIVIT MINISTERSTVA ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

ODBOR DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

LEDEN 2010

## I. Úvod

Svět kolem nás se rychle mění a vyvíjí. Zejména rozvoj nových informačních a komunikačních technologií, ale i vývoj a změny v oblasti ekonomické, politické, sociální či kulturní nutí každého z nás vynakládat stále více úsilí k adaptaci na nové situace a rychlé změny, jež proměňují život každého z nás i společnosti jako celku.

Jedním z hlavních nástrojů, jež nám může pomoci se s těmito změnami vyrovnat a přizpůsobit se nově vzniklým podmínkám, jsou procesy učení a vzdělávání. Vzhledem k tomu, že svět se vyvíjí stále rychleji a změn přibývá, roste též důležitost těchto procesů i potřeba začlenit je do našich životů, tak, aby se staly jejich běžnou součástí. Vzdělání, které člověk získá během svého dětství a mládí, již nedokáže uspokojivě plnit funkci přípravy na život. Ba právě naopak tuto funkci je schopno zastávat stále menší měrou. Např. kvůli technologickým změnám, novým metodám výroby, novým službám, pracovním postupům a procesům klesá v rámci počítačového vzdělávání schopnost připravit jedince po odborné stránce a zprostředkovat jim kvalifikace, se kterými by vystačili ne-li celý život, tedy alespoň po delší časový úsek. Výzkumy předpokládají, že v nedaleké budoucnosti téměř každý během svého života aspoň jednou zcela změni svou kvalifikaci, to znamená, že se bude muset naučit novým, od původní kvalifikace i výrazně odlišným pracovním znalostem a dovednostem. Potřeba učit se a vzdělávat se kontinuálně v průběhu celého života se stane pro většinu lidí nezbytnou, pro mnoho lidí bude přímo nutností.

Předkládaný materiál *Průvodce dalším vzděláváním Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy* si klade za cíl představit souhrnně oblast dalšího vzdělávání v rámci aktivit MŠMT. Dokument je strukturován do několika kapitol. Obecný úvod do problematiky prezentuje část č. II – *Další vzdělávání v kontextu celoživotního učení*, kde je představeno další vzdělávání obecně a kde jsou zmíněny některé klíčové dokumenty. Obsahově nosnou je část č. III. – *Aktivity MŠMT v oblasti dalšího vzdělávání*, zde je další vzdělávání pojato z pěti různých pohledů, jejichž naplnění by mělo přispět k naplnění konceptu celoživotního učení v ČR. Jedná se o:

- Uznávání různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace.
- Stimulace účasti jedince a zaměstnavatele na dalším vzdělávání.
- Sladění nabídky dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce.
- Nabídka a dostupnost dalšího vzdělávání, informační a poradenský systém pro uživatele dalšího vzdělávání.
- Kvalita dalšího vzdělávání.

V rámci každého bodu je zhodnocen současný stav dané oblasti a v tabulce je uveden přehled opatření, která budou realizována pro jejich naplnění. V příloze jsou uvedeny krátké anotace projektů, jež budou daná opatření naplňovat.

**Další vzdělávání je v současné době populární téma, které je široce podporováno politickou, odbornou i laickou veřejností. Popularita tohoto tématu s sebou přináší potřebu vytvoření základny, která dosud v této oblasti chybí. Cílem MŠMT není vybudování státního systému (obdoby školského systému), či investice desítek miliard ročně. Záměrem je kultivovat prostor dalšího vzdělávání a vytvořit vhodné systémové nástroje, které podpoří motivaci a osobní odpovědnost všech občanů ke vzdělávání v dospělém věku. Cílem je dosáhnout změny přístupu v myšlení společnosti směřující ke konceptu celoživotního učení.**

## II. DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

**Celoživotní učení** představuje zásadní koncepční změnu 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 dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Celoživotní učení představuje koncepční změnu pojetí vzdělávání, lze ho členit do dvou základních etap – počáteční a další vzdělávání. **Počáteční vzdělávání**, které poskytuje vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtělejšího dětství je základnou celoživotního učení. Mělo by zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj. Zahrnuje v sobě základní, střední i terciární vzdělávání.

**Další vzdělávání** (dále jen „DV“) není oblastí odtrženou od ostatních systémů vzdělávání, naopak je s nimi velmi úzce propojeno, navazuje na stupně počátečního vzdělávání. Hlavním důvodem zvyšujícího se významu DV je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace na transformující se životní podmínky. DV proto začíná hrát stále důležitější úlohu. Na teoretické rovině jde však o pojem, který lze jen velmi těžce přesně vymezit. Jedna z možných definic je uvedena ve Strategii celoživotního učení, kde se píše, že DV je *vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce* (i zde se však připouští, že se tato definice částečně překrývá s vymezením počátečního vzdělávání). Další možnou definici, jež využívá negativního vymezení DV lze nalézt v § 2 zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání<sup>1</sup>, kde se DV rozumí *vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláním*. Každý se tedy může účastnit dalšího vzdělávání nejdříve po ukončení počátečního vzdělávání a dále pak v průběhu celého svého dalšího života.

V současné době je často vyzdvižována skutečnost, že právě další vzdělávání, coby integrální součást celoživotního učení, je důležitým faktorem růstu produktivity a konkurenceschopnosti ekonomiky. Pozitivní důsledky pro ekonomiku by mělo přinášet zejména profesně orientované další vzdělávání, které by mělo přispívat k vyšší schopnosti inovací, flexibilizaci pracovních sil, rychlé adaptaci na nové technologie a technologické postupy, metody práce atd. **MŠMT, a zejména Odbor dalšího vzdělávání, se zaměřuje právě na takto pojaté vzdělávání. Jeho primárním zájmem v oblasti DV je tedy takové vzdělávání, které vede přímo či nepřímo ke zvýšení konkurenceschopnosti jedince, k zlepšení jeho pozice na pracovním trhu, a tím i zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti celé ČR.**

### ZÁSADNÍ DOKUMENTY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

V evropském kontextu je klíčová **Lisabonská strategie** (a navazující strategický dokument **Vzdělávání a odborná příprava 2010**), která představuje dlouhodobý scénář pro všestrannou hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu Evropské unie. Jejím cílem má být, aby se EU stala do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. Lisabonská strategie měla reagovat na aktuální ekonomickou a sociální situaci Evropy a slabá místa, jež brání jejímu dalšímu rozvoji. Záměrem bylo nastartovat transformace, jež by vedly zejména ke zlepšení postavení EU v rámci stále více se globalizujícího světového trhu. Jako ideál, ke kterému bychom se měli co nejvíce přiblížit, je prezentována znalostní či vzdělanostní společnost. I ekonomika a hospodářský růst by měly být založeny především na znalostech a inovacích. Každý by se měl učit a vzdělávat jak po celý svůj život (life-long learning), tak v celé šíři svého života (life-wide learning), tzn. učení a vzdělávání se

<sup>1</sup> **Zákon č. 179/2006 Sb.**, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

neomezuje jen na instituce, které se jím zabývají, člověk by se měl učit na různých místech a v nejrůznějších situacích.

V ČR bychom mezi základní aktuální dokumenty mohli zařadit Strategii celoživotního učení ČR, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR.

**Strategie celoživotního učení ČR** (dále jen „Strategie CŽU“) je základním dokumentem představujícím ucelený koncept celoživotního učení. Vychází ze základních strategických dokumentů EU i ČR, které se zabývají či určitým způsobem dotýkají dané problematiky. Hlavní přínos Strategie CŽU spočívá zejména v syntéze různých aspektů týkajících se celoživotního učení a vytvoření komplexní koncepce celoživotního učení, kterou je i nadále možno rozvíjet. Na základě tohoto dokumentu se mají stanovit postupně dosažitelné cíle, jež by měly být významně podporovány nejen v následujícím programovacím období, ale samozřejmě i v dlouhodobějším horizontu. Proto byl zpracován Implementační plán Strategie CŽU<sup>2</sup>, ve kterém jsou jednotlivé návrhy a opatření dále rozpracovány do konkrétních úkolů pro jednotlivé zainteresované aktéry.

Záměrem **Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost** (dále jen „OP VK“) je zvýšení kvality a modernizace všech forem vzdělávání a jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení. Pozornost věnuje i zlepšení podmínek v oblasti výzkumu, vývoje a inovací a stimulaci spolupráce participujících subjektů. Jedná se o více cílový tematický operační program v gesci MŠMT. OP VK obsahuje 5 prioritních os, které jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, jež definují, jaké druhy projektů mohou být v rámci dané prioritní osy podpořeny. Na prioritní osu 3, jež je zaměřena na podporu dalšího vzdělávání, je z fondů EU vyčleněno 341 milionů €, tzn. 18 % alokace OP VK. V rámci této osy by mělo být podporováno např. vzdělávání v oblasti obecných a odborných kompetencí, provázání dalšího vzdělávání s počátečním, rozvoj vzdělávacích programů pro vzdělávání dospělých ve školách a dalších vzdělávacích institucích, vzdělávání pedagogů, lektorů, řídicích a organizačních pracovníků škol atd., stimulace individuální poptávky po vzdělávání a poskytování informačních a poradenských služeb apod. V rámci prioritní osy 4 jsou financovány aktivity, které přispívají k vytváření systému celoživotního učení. Klíčovou aktivitou této prioritní osy v oblasti dalšího vzdělávání (oblast podpory 4.3) je vytvoření systémového a institucionálního rámce pro poskytování dalšího vzdělávání včetně ověřování a uznávání jeho výsledků a jeho podpůrného informačního a poradenského systému. Na oblast podpory 4.3 je z fondů EU vyčleněno 91,8 mil. €, tzn. 4,85 % dané alokace.

**Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR** (dále jen „DZ“) zpracovává MŠMT na základě školského zákona<sup>3</sup>. Jeho návrh je dále projednáván s příslušnými ústředními odborovými orgány, organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností a s jednotlivými kraji.

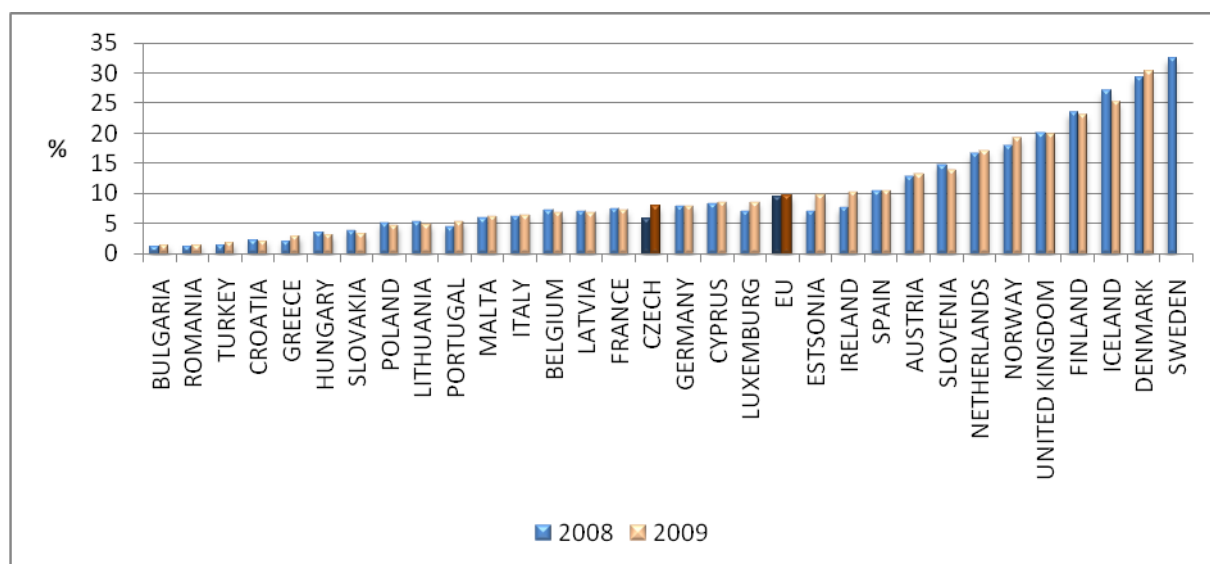
Dokument vychází z analýzy současné sociální a ekonomické situace a s tím souvisejícího stavu vzdělávání. Tento rozbor je pak základem pro anticipaci možných trendů a návazně pro návrh strategie dalšího rozvoje regionálního vzdělávání v ČR. Hlavním záměrem je specifikace oblastí aktuálně důležitých z hlediska rozvoje vzdělávání a navržení cílů a případných nutných transformací, které by měly přispět k realizaci tohoto žádoucího rozvoje. Pozornost je věnována i podpoře dalšího vzdělávání. DZ se dále věnuje i otázkám přístupu ke vzdělávání a průchodnosti vzdělávací soustavy a financování regionálního vzdělávání.

<sup>2</sup> Implementační plán Strategie CŽU byl dne 5.1.2009 schválen vládou ČR usnesením č. 8/2009.

<sup>3</sup> Zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

## DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V ČR

O dalším vzdělávání a jeho významu se, jak v odborných kruzích, tak i v médiích, často hovoří i píše, přesto mu stále není v praxi věnována dostatečná pozornost. Jediným srovnatelným indikátorem mezi členskými státy EU je účast na dalším vzdělávání, která je definována jako počet osob ve věku 25 až 64 let, které se vzdělávaly v posledních čtyřech týdnech před realizací šetření. Indikátor vztažený k celkové populaci dané věkové skupiny, se v ČR v roce 2009 rovnal 7,8 %, což je hodnota, kterou nelze považovat za dostatečnou míru participace na DV (průměr EU je 9,6 %)⁴. Zásadním problémem je též zastoupení různých sociálních skupin s rozdílným stupněm dosaženého vzdělání v dalším vzdělávání. Např. zatímco se v ČR v roce 2007 účastnilo dalšího formálního vzdělávání 9,7 %, neformálního 57,1 % a informálního 79,0 % dospělých s dosaženým terciárním vzděláním, osob se základním vzděláním jen 0,7 % ve formálním vzdělávání, 14,5 % v neformálním a 32 % v informálním⁵. Výrazně vyšší měrou se tedy dále vzdělávají ti, kteří již kvalitní formální vzdělání získali a většinou i zastávají dobré sociální postavení, naopak ti, jejichž formální vzdělání není na příliš dobré úrovni a kteří by tedy pravděpodobně mohli dalším vzděláváním získat nejvíce, se dalšímu vzdělávání a učení věnují jen ve velmi omezené míře.



Zdroj: EUROSTAT (2009)

Z výše uvedeného vyplývá, že mnoho lidí stále nechápe význam dalšího vzdělávání, nechápe, proč by se měli i v dospělém věku dále vzdělávat a učit. Proč vynakládat svůj čas i peníze za něco, co na první pohled nepřináší žádný konkrétní užitek. Jakým způsobem jim může DV pomoci při hledání zaměstnání, při zlepšení jejich pozice na pracovním trhu či např. při řešení sociálních nebo osobních problémů.

⁴ Zdroj: Strukturální ukazatele a statistiky v oblasti dalšího vzdělávání: Celoživotní učení – procento populace ve věku 25 až 64 let účastnících se vzdělávání a školení. [online]. Dostupné z URL:

[http://www.msmt.cz/uploads/adult\\_education/Statistiky\\_DV.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/adult_education/Statistiky_DV.pdf) a dále <http://www.msmt.cz/vzdelavani/statisticka-setreni-v-dalsim-vzdelavani-1>

⁵ Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/adult-education-survey-1>

**BENEFITY Z UPLATNĚNÍ KONCEPTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ PRO:**

STÁT	ZAMĚSTNAVATEL	JEDINEC
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNANOST</li><li>✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST</li><li>✓ ZNALOSTNĚ ORIENTOVANÁ EKONOMIKA</li><li>✓ PODPORA MOBILITY OBČANŮ</li><li>✓ ROVNÝ PŘÍSTUP</li><li>✓ ŠANCE PRO ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY, MIGRANTY A NÍZKO-KVALIFIKOVANÉ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ KVALIFIKOVANÍ A MOTIVOVANÍ ZAMĚSTNANCI</li><li>✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST</li><li>✓ RŮST PRODUKTIVITY PRÁCE</li><li>✓ MOŽNOST OVLIVNIT PROFIL KVALIFIKACE (NSK)</li><li>✓ LEPŠÍ IMAGE FIRMY</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ MOŽNOST ZVÝŠIT A PROHLouBIT KVALIFIKACI</li><li>✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNATELNOST</li><li>✓ ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE, PODPORA MOBILITY</li><li>✓ MOTIVACE K OSOBNÍMU ROZVOJI</li><li>✓ ZVÝŠENÍ SOCIÁLNÍHO STATUSU</li><li>✓ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI</li><li>✓ ZMĚNA POSTOJE K ČŽU</li><li>✓ MOTIVACE POKRAČOVAT V DV</li></ul>

**ZMĚNA PŘÍSTUPU V MYŠLENÍ SPOLEČNOSTI SMĚREM KE KONCEPTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ  
A POSKYTNUTÍ MOŽNOSTI UZNAT KVALIFIKACI ZÍSKANOU V PRŮBĚHU ŽIVOTA RŮZNÝMI CESTAMI.**

**Další vzdělávání můžeme jistě považovat za efektivní nástroj, jenž může přispívat ke zlepšení ekonomických, sociálních i environmentálních podmínek v ČR, může účinně přispívat k růstu konkurenceschopnosti i podporovat rozvoj a růst ekonomické dynamiky a znalostní společnosti.**

**V NÁSLEDUJÍCÍM TEXTU BUDOU PŘEDSTAVENY ZÁKLADNÍ VIZE A OPATŘENÍ, JIMIŽ BY SE MĚLA OBLAST DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V NEJBLIŽŠÍCH LETECH ŘÍDIT A KTERÉ BY MĚLY K TOMUTO CÍLI DOPOMOCI.**

### III. AKTIVITY MŠMT V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

#### 1. UZNÁVÁNÍ RŮZNÝCH VZDĚLÁVACÍCH CEST K ZÍSKÁNÍ KVALIFIKACE

Uznání různých vzdělávacích cest je založeno na ověření znalostí a dovedností standardizovanou zkouškou, po jejímž úspěšném absolvování získá jedinec certifikát osvědčující uznání dílčí kvalifikace<sup>6</sup>. Legislativní oporu má tento systém v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání<sup>7</sup>, který vychází z předpokladu, že učení je celoživotní, kontinuální proces, který probíhá různými cestami. V dětství a mládí dominuje počáteční vzdělávání, které probíhá formální cestou, v dospělosti naopak své dovednosti získáváme především praxí (tedy neformálním vzděláváním či informálním učením).

**Z hlediska konceptu celoživotního učení je podstatné, zda jedinec má, či nemá potřebné znalosti a dovednosti, způsob jejich získání není podstatný.** Naše společnost je však byrokraticky založená a bez správného „papíru“ (tj. certifikátu prokazujícího kvalifikovanost) může být pohyb na trhu práce pro jedince obtížný. Pro celoživotní učení je tedy klíčová možnost formalizovat znalosti a dovednosti, které jedinec získal neformálním vzděláváním nebo informálním učením. Doklad o kvalifikaci tak v konečném důsledku zvyšuje konkurenceschopnost jedince, neboť mu umožňuje pružně reagovat na vývoj trhu práce a podporuje jeho mobilitu.

Zásadní postavení v uvedeném systému má Národní soustava kvalifikací<sup>8</sup> (dále jen „NSK“), jež obsahuje standardy dílčích kvalifikací<sup>9</sup> a seznam autorizovaných osob, které mají oprávnění provádět zkoušky. Význam NSK však přesahuje působnost zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání i další vzdělávání obecně. Tím, že NSK definuje novou cestu jak získat stupeň vzdělání, propojuje další vzdělávání s počátečním. Tím, že jsou standardy dílčích kvalifikací tvořeny za značného přispění zástupců zaměstnavatelů v sektorových radách, propojuje svět práce se světem vzdělávání. Tento koncept je světem práce vnímán pozitivně jako vstřícný krok MŠMT směrem k zaměstnavatelům. To, že se zaměstnavatelé aktivně podílejí na zpracování vlastních standardů, navíc pozitivně ovlivňuje jejich postoje vůči systému, do kterého se promítá vyšší důvěra v hodnotu Osvědčení o získání dílčí kvalifikace.

NSK byla tvořena v rámci projektu MŠMT realizovaného z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů Národním ústavem odborného vzdělávání v Praze (dále jen „NÚOV“), který byl ukončen k 31.3.2008. Do té doby byly zpracovány standardy k 339 dílčím kvalifikacím. 5.5.2009 byl spuštěn projekt NSK 2, který pokračuje v přípravě standardů ve spolupráci se sektorovými radami.

Zatímco na straně zaměstnavatelů je vykročeno správným směrem, slabinou systému je nízká informovanost občanů o možnosti složit zkoušku a ověřit svoje znalosti a dovednosti a získat certifikát, o čemž svědčí nízká účast na zkouškách. Od nabytí účinnosti zákona, tj. 1.8.2007, proběhlo

---

<sup>6</sup> **Osvědčení o získání dílčí kvalifikace** dle vyhlášky č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

<sup>7</sup> **Zákon č. 179/2006 Sb.**, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

<sup>8</sup> **Národní soustava kvalifikací** je veřejně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky, zveřejněných na [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz).

<sup>9</sup> **Dílčí kvalifikace** je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu.

**Kvalifikační standard** dílčí kvalifikace je strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních.

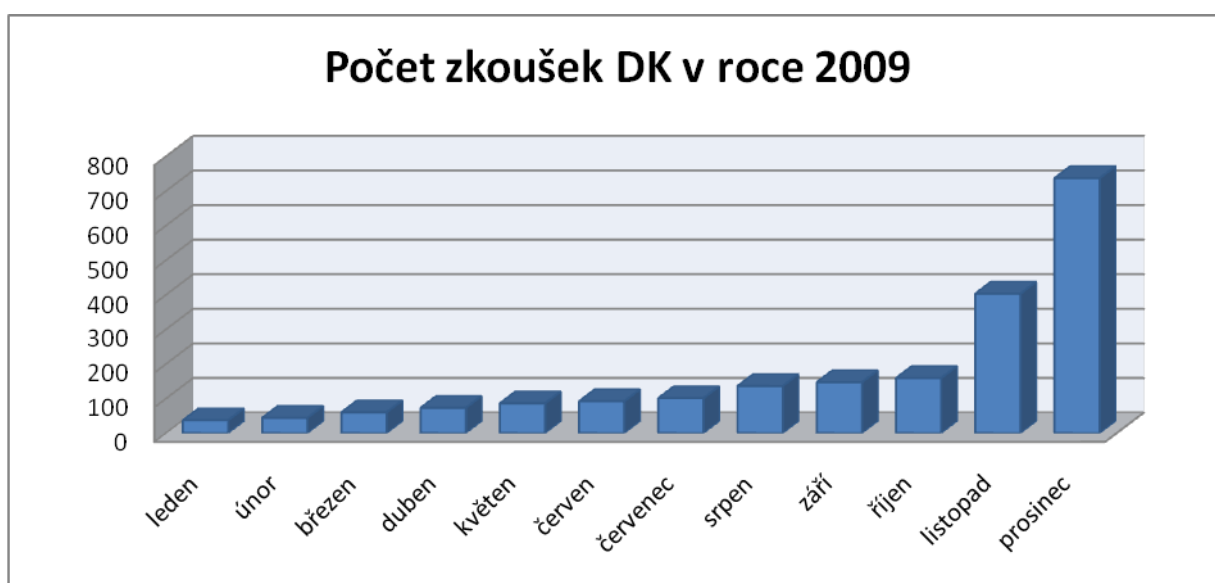
**Hodnotící standard** dílčí kvalifikace je soubor kritérií, organizačních a metodických postupů a materiálních a technických předpokladů stanovených pro ověřování.



402 zkoušek. Někteří držitelé Osvědčení o získání dílčí kvalifikace však už využili možnosti dané zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, přistoupili k závěrečné zkoušce a získali výuční list.

### Přehled údajů implementace zákona č. 179/2006 Sb. (leden 2010)

AUTORIZUJÍCÍ ORGÁN	MMR	MZE	MPO	MV	MŠMT	MD	Celkem
POČET DÍLČÍCH KVALIFIKACÍ V GESCI	28	71	81	2	2	9	193
POČET AUTORIZOVANÝCH OSOB	61	50	21	40	1	0	173
POČET AUTORIZACÍ JEDNOTLIVÝCH DK	473	236	129	72	0	0	910
POČET REALIZOVANÝCH ZKOUŠEK	149	43	1	592	0	0	785



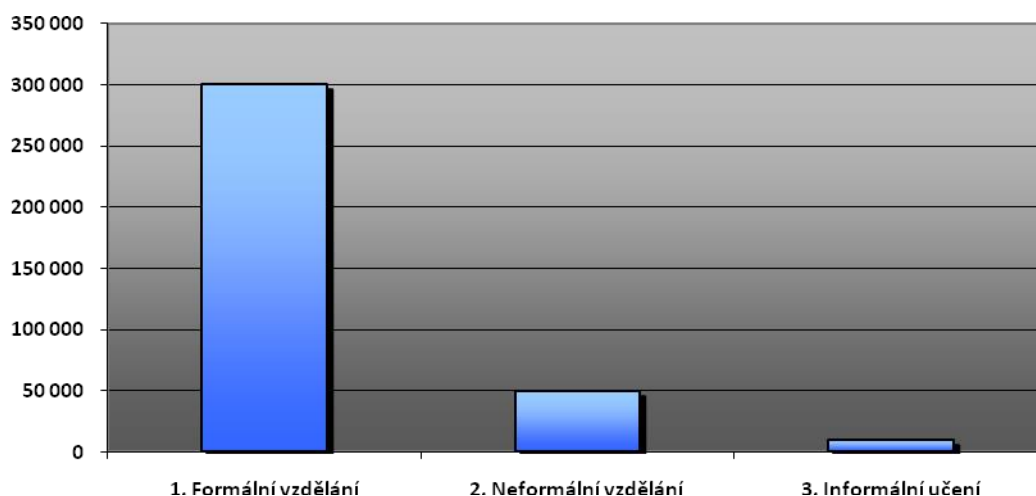
Informovanost obyvatelstva je zásadní, systém uznávání a ověřování je totiž zcela novou cestou k získání kvalifikace. Propagační kampaň je plánována v rámci projektů UNIV2 Kraje, NSK2 a UNIV 3 Systém, není však možné ji spustit, dokud nebude dostatečně naplněna NSK širokou škálou kvalifikací.

Další překážkou ve využívání systému uznávání může být výše nákladů na provedení zkoušky. Zatímco závěrečná, resp. maturitní zkouška, či absolutorium v konzervatoři jsou hrazeny ze státního rozpočtu, zkoušku dílčí kvalifikace si jedinec hradí sám. Vzhledem k délce a rozsahu zkoušky (v některých případech i více než 10 hodin) se výše úhrady za zkoušku pohybuje v řádech tisíců Kč. V této souvislosti je však realizováno opatření v rámci rekvalifikací, které se naváží na NSK<sup>10</sup>. Akreditaci pro realizaci rekvalifikačního kurzu tak získá jen ten vzdělávací program, který směřuje k dílčí kvalifikaci (pokud taková dílčí kvalifikace v NSK bude uvedena). Tím se sjednotí a zprůhlední systém rekvalifikací, který je jedním z hlavních nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti.

<sup>10</sup> Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačních zařízeních a způsob jeho ukončení



Níže je uváděn graf, který porovnává náklady vynaložené státem v souvislosti se získáním úplné kvalifikace dospělého jedince v oboru kuchař různými cestami<sup>11</sup>:



Graf znázorňuje možnosti, které má v ČR dospělý jedinec k dispozici, a jejichž finálním výstupem je získání výučního listu – tedy formálního dokladu o kvalifikaci a o získání stupně středního vzdělání s výučním listem. V prvním případě byl doklad získán standardním 3letým studiem v oboru kuchař. Druhá varianta představuje kombinaci absolvování rekvalifikačního kurzu, jenž vedl ke složení zkoušek ověřujících dosažení dílčích kvalifikací, a vykonání závěrečné zkoušky. Poslední varianta představuje získání kvalifikace na základě složení zkoušek ověřujících dosažení dílčích kvalifikací a po té vykonání závěrečné zkoušky.

1. Formální vzdělávání	Výstup
Absolvování tříletého studia v počátečním vzdělávání dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.	Výuční list

2. Neformální vzdělávání	Výstup
Absolvování 250 hodinového rekvalifikačního kurzu dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.	Osvědčení o rekvalifikaci
Složení zkoušek ověřujících dosažení dílčích kvalifikací <sup>12</sup> , které skládají úplnou kvalifikaci, dle zákona č. 179/2006 Sb. (pro úplnou kvalifikaci kuchař – DK příprava teplé kuchyně, DK příprava studené kuchyně, DK příprava minutek).	Osvědčení o získání dílčí kvalifikace
Vykonání závěrečné zkoušky dle § 113c školského zákona.	Výuční list

<sup>11</sup> Částky uvedené v grafu jsou pouze orientační a zaokrouhlené. Cílem grafu je ilustrativně představit poměr výdajů státu při získání kvalifikace dospělého jedince různými cestami, vycházejících z kvalifikovaného odhadu. Graf neporovnává náklady státu na vybudování systému – tzn. náklady na tvorbu Rámcových vzdělávacích programů, na akreditaci rekvalifikačních kurzů ani na tvorbu Národní soustavy kvalifikací).

<sup>12</sup> Zkoušku ověřující dosažení dílčí kvalifikace může dle zákona č. 179/2006 Sb. složit každá fyzická osoba starší 18 let, která získala alespoň základy vzdělání.

3. Informální učení	Výstup
Složení zkoušek ověřujících dosažení dílčích kvalifikací, které skládají úplnou kvalifikaci dle zákona č. 179/2006 Sb. (pro úplnou kvalifikaci kuchař – DK příprava teplé kuchyně, DK příprava studené kuchyně, DK příprava minutek).	Osvědčení o získání dílčí kvalifikace
Vykonání závěrečné zkoušky dle § 113c školského zákona.	Výuční list

Z grafu vyplývá, že pro stát je finančně výhodné, pokud se dospělý jedinec vydá cestou formalizace svých informálně a neformálně získaných znalostí a dovedností. Účast dospělého jedince v rámci počátečního vzdělávání není sledována jako efektivní ani ze strany dospělých, neboť studium je vnímáno jako časově náročné, které lze jen obtížně skloubit s profesním, osobním a rodinným životem. To může být také významnou bariérou pro účast na této formě vzdělávání. Úlohou počátečního vzdělávání je nejen předávání znalostí a dovedností odborného charakteru, ale významnou složkou vzdělávacího procesu je i výchova a obecná kultivace žáka či studenta, v tomto smyslu je výchova již dospělého jedince nadbytečná. To, co je tedy významné v rámci počátečního vzdělávání dětí a mládeže, je v oblasti vzdělávání dospělých neefektivní časové a finanční zatěžování obou stran vzdělávacího procesu.

OPATŘENÍ K REALIZACI <sup>13</sup>	ZDROJ FINANČÍ <sup>14</sup>
Vytvořit Národní soustavu kvalifikací jako registr všeobecně uznávaných a ověřitelných kvalifikací (vč. vytvoření Národní soustavy kvalifikací pro terciární vzdělávání). Podporovat Národní soustavu kvalifikací a její propojování s počátečním vzděláváním na všech úrovních vč. propojování s kurikulárními dokumenty.	NSK 2, v rámci běžné činnosti
Podpořit fungování sektorových rad jakožto reprezentativních zástupců zaměstnavatelů a uznávaných expertů pro danou oblast.	NSP2 <sup>15</sup> + NSK2
Podporovat propojení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání a Národní soustavy kvalifikací s resortními právními předpisy (zejm. rekvalifikacemi).	NSK2
Zajistit informační kampaň o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (za účasti všech relevantních partnerů - zástupců škol, vzdělávacích zařízení, zástupců zaměstnavatelů sdružených v sektorových radách, krajských reprezentací, ústředních orgánů státní správy aj.).	UNIV3 SYSTEM NSK2 NSP2
Zvážit zapojení přenosu kreditů ECVET, na základě Doporučení Rady Evropy a	V rámci

<sup>13</sup> Opatření uvedená v tomto dokumentu vychází z Implementačního plánu Strategie celoživotního učení, který byl schválen vládou ČR usnesením č. 8/2009. V dokumentu jsou uvedena pouze ta opatření, která se týkají aktivit MŠMT.

<sup>14</sup> Projekty, které jsou uváděny jako zdroje financí, budou realizovány v souladu se záměry MŠMT (včetně alokace určené pro prioritní osu 4.3 a 3.2). Projektové záměry byly projednány poradou vedení materiálem „Přehled záměrů individuálních národních projektů plánovaných k realizaci skupinou všeobecného, odborného a dalšího vzdělávání v rámci prioritní osy 4 - oblast podpory 4.1 a 4.3 OP VK v období 2008 – 2013“ (č.j. 9 653/2008-27) a materiálem „Vybrané individuální národní projekty plánované k realizaci skupinou všeobecného, odborného a dalšího vzdělávání v rámci prioritní osy 4 - oblast podpory 4.1 a 4.3 OP VK“ (č.j. 14 851/2008-27).

Opatření, která budou realizována v rámci běžné činnosti MŠMT (O24) nebudou vyžadovat žádné finanční prostředky nad rámec běžné agendy a nebudou tedy mít negativní dopad na rozpočet kapitoly 333- školství.

<sup>15</sup> NSP2 – projekt Národní soustava povolání 2

## 2. STIMULACE ÚČASTI JEDINCE A ZAMĚSTNAVATELE NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Společnost založená na znalostech vyžaduje kvalifikovanou pracovní sílu. V ČR je silná tradice středoškolského vzdělávání, o čemž svědčí i to, že 92 % lidí ve věku 20 – 24 let má v ČR středoškolské vzdělání (kvalifikaci)<sup>16</sup>. Oproti tomu další vzdělávání se potýká s nízkou účastí (7,8 % - viz II. Další vzdělávání v kontextu celoživotního učení).

V ČR je mezi občany učení spojeno s docházkou do školy v počátečním vzdělávání. V postoji české populace převládá názor, že učení/vzdělávání končí absolvováním školy, že když se budu učit ve škole, nebudu se muset učit později. Nejméně se vzdělávají nízkokvalifikovaní, protože mají pocit, že toho umějí tak málo, že další vzdělávání nemá smysl. Navíc vstoupit do vzdělávání vyžaduje překonání určitých bariér (vyhledat vhodný kurz, domluvit termín výuky apod.). Významné je i finanční hledisko, kdy další vzdělávání je poměrně drahé bez rychlého a jednoznačně identifikovatelného efektu.

**Výraznou měrou se na zvyšování a prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců podílí zaměstnavatelé.** Dle průzkumu CVTS 3<sup>17</sup> se zaměstnavatelé v 69,9 % starají o profesní rozvoj svých zaměstnanců pomocí cílených vzdělávacích aktivit. V současné době však zaměstnavatelé nemají vyšší motivaci vzdělávat své zaměstnance, než je bezpodmínečně nutné.

Jediným motivačním faktorem může být to, že náklady spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců jsou daňově uznatelnou položkou (tedy částkou, kterou je možno uplatnit v rámci daňového přiznání při výpočtu daňové zátěže zaměstnavatele). Při posuzování daňové uznatelnosti se zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce zaměřuje na to, zda vzdělání souvisí s předmětem činnosti firmy a zda představuje prohloubení nebo zvýšení kvalifikace. Výdaje na školení, která kvalifikaci prohlubují (vzdělávání v rámci dalšího vzdělávání), je možno v daních uplatnit. Pokud jde o zvyšování kvalifikace, o daňový náklad se nejedná (vzdělávání v rámci počátečního vzdělávání). Za daňově uznatelné lze tedy považovat vzdělávací aktivity jako například jazykové kurzy, odborná školení, daňové a účetní kurzy, pokud souvisejí s předmětem činnosti firmy.

V rámci některých států EU je podpora zaměstnavatelům v péči o zaměstnance nepoměrně silnější. Vzhledem k povaze činnosti zaměstnavatele, který v některých případech přejímá finanční břemeno prohlubování kvalifikace osob na trhu práce, je vhodné tuto činnost hodnotit jako činnost „společensky přínosnou“ a obdobně jako u zaměstnávání „osob se zdravotním hendikepem“ ji bonifikovat.

OPATŘENÍ K REALIZACI	ZDROJ FINANČÍ
Vyhотовit analytickou studii, která zmapuje výši, způsob a efektivitu distribuce finančních prostředků vydávaných do oblasti dalšího vzdělávání (zejména na osoby na trhu práce znevýhodněné). Zjistit totéž u finančních prostředků z veřejných rozpočtů na podporu zaměstnaneckého vzdělávání v soukromém sektoru a vyhodnotit jejich efektivitu.	Koncept
Zajistit příklady dobré praxe financování dalšího vzdělávání (jednotlivců a pro zaměstnavatele) v ČR a některých státech EU.	

<sup>16</sup> Progress Towards the Lisbon Objectives 2010 in Education and Training, Education and Culture DG, 2008

<sup>17</sup> Continuing Vocational Training Survey, rok 2005; zdroj: ČSÚ

Najít státem uznatelný systém podporující účast na vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců, sebezaměstnaných, dospělé populace bez zaměstnání, znevýhodněných skupin obyvatel (specifikovat např. ve smyslu Zákona o zaměstnanosti). Pro naplnění těchto cílů dohodnout takové způsoby finanční podpory, které budou respektovat specifika jednotlivých cílových skupin.	Materiál do vlády PIVO, ROZAM
Na základě analýz navrhnout úpravou zákona o dani z příjmů (u podnikajících fyzických a právnických osob) a nastavit systém bonifikace těch, kteří své zaměstnance trvale vzdělávají.	Materiál do vlády
Úpravou zákona o zaměstnanosti (popř. dalších souvisejících předpisů) propojit rekvalifikace s Národní soustavou kvalifikací (resp. i Národní soustavou povolání); umožnit neudělení a odnímání akreditací společně, které závažným způsobem porušují právní předpisy v oblasti poskytování tohoto typu vzdělávání.	V rámci běžné činnosti (MPSV+ MŠMT) – toto opatření je již naplněno

### 3. SLADĚNÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE

Požadavky trhu práce se mění rychleji pod tlakem konkurence a globalizačních procesů. Stále častěji vzniká napětí v důsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníků, přičemž tradiční kvalifikace rychle zastarávají a v krátké budoucnosti se některá pracovní místa přesunou do zemí s levnější pracovní silou. Nabídka dalšího vzdělávání musí být pružná. Vzdělávací instituce by měly mít snadno dostupné informace nejen o současné poptávce po vzdělávacích službách ale i o budoucích trendech, na které je třeba se připravit.

**Současné a budoucí kvalifikační potřeby trhu práce nejsou sledovány a analyzovány systematicky. Existují pouze dílčí projekty, které nejsou propojeny, a není zaručena jejich udržitelnost.**

Pokud jde o současné potřeby zaměstnavatelů, jsou zjišťovány prostřednictvím různých šetření mezi zaměstnavateli parciálně v rámci různých projektů, které jsou prováděny zejména na regionální úrovni, výjimečně na národní úrovni. Nově bude sledování současných kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů vykonáváno také zřizovanými Sektorovými radami, jejichž činnost však bude širší. Jejich hlavním úkolem bude definice profesí, profesních standardů a jejich zařazení do NSP, definice dílčích kvalifikací, jejich standardů a zařazení do NSK a zabezpečování kvality ověřování dílčích kvalifikací.

Pro orientaci sféry vzdělávání, včetně dalšího vzdělávání, jsou vedle současných potřeb důležité i analýzy a předvídání trendů budoucích kvalifikačních potřeb. Budoucí trendy mohou být předvídány jak na základě kvantitativních projekcí, tak na základě kvalitativních sektorových studií. Výstupy z kvantitativního modelu poskytují řadu informací o budoucím vývoji v profesních a vzdělanostních skupinách pracovníků v ekonomice, na základě porovnání nabídky a poptávky identifikuje napětí na trhu práce z hlediska možnosti uplatnění dosaženého vzdělání v budoucím střednědobém období. Sektorové studie umožňují na základě rozhodujících faktorů analyzovat varianty možného vývoje v daném sektoru ekonomiky a nároky tohoto vývoje na pracovní sílu, profese, změny ve výkonu profesí a z toho plynoucí nároky na kvalifikace a na vzdělávací systém.

Existují dlouhodobé práce na projektech týkajících se prognózování budoucích kvalifikačních potřeb. Projekty se zaměřují na odvětvové studie a projekce dovedností ve vztahu k zaměstnanosti. Byla zveřejněna publikace Předvídání kvalifikačních potřeb. Fungování systému a zajištění základních výstupů (projekcí a studií) by mělo garantovat MPSV.

Výstupy ze systému předvídání kvalifikačních potřeb budou sloužit nejen resortu práce ale i školství, zaměstnavatelům a veřejnosti, je však nutné tyto výstupy transformovat do informačních produktů, s nimiž budou moci koneční uživatelé snadno pracovat, resp. je informačně využívat. Proto by příprava informačních produktů specificky určených pro sféru vzdělávání a jejich šíření mělo být kofinancováno resortem školství, eventuelně z dalších zdrojů.

Analýzy současných a budoucích kvalifikačních potřeb jsou pouze nezbytnou nikoliv však dostačující podmínkou pro sladování nabídky s potřebami trhu práce. Fungující systém by měl zajistit, aby informace o kvalifikačních potřebách byly nejen předávány všem aktérům dalšího vzdělávání, ale aby byly vytvořeny také podmínky pro adekvátní reakci či korekce jejich jednání. Je třeba vytvářet podmínky pro kooperaci, realizaci partnerských dohod na sektorové (prostřednictvím Sektorových rad) i regionální úrovni.

OPATŘENÍ K REALIZACI	ZDROJ FINANČÍ
Vytvářet podmínky pro systematické sledování současné a budoucí poptávky po profesích a kvalifikacích (profesně kvalifikačního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou) na trhu práce; rozvíjet odborné kapacity a metodologický aparát předvídání profesních a kvalifikačních potřeb v souladu s aktivitami probíhajícími na evropské úrovni.	KONCEPT PŘEKVAP
Zajistit pravidelné zpracování výsledků analýz a prognóz do formy informačních produktů využitelných pro různé skupiny uživatelů; zajistit poskytování těchto informací všem subjektům ovlivňujícím soulad mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikované pracovní síle.	KONCEPT NSK 2 PŘEKVAP
Metodicky, organizačně a informačně podporovat spolupráci mezi vzdělavateli, asociacemi vzdělavatelů, zaměstnavateli, profesními a sektorovými sdruženími, úřady práce při sladování nabídky dalšího vzdělávání s poptávkou jak prostřednictvím sektorových rad tak prostřednictvím reprezentativních regionálních partnerství; podporovat vytvoření informačních uzlů na národní a krajské úrovni pro sladování požadavků firem a nabídky dalšího vzdělávání, včetně organizace vhodných platforem pro výměnu názorů mezi poskytovateli a uživateli vzdělávání.	NSK 2 NSP2 PŘEKVAP
Vytvořit systém ukazatelů pro monitoring na národní i regionální úrovni, který by umožnil sledovat kontext, vstupy, procesy a výstupy dalšího vzdělávání; jeho pilotní ověření.	Koncept PŘEKVAP
Vyhodnotit z hlediska potřeb monitoringu a analýz vypovídací schopnost dosavadních šetření a informačních zdrojů o účasti v dalším vzdělávání a navrhnout jejich doplnění a provázání, které je nezbytné pro využití v monitoringu a analýzách.	
Zajistit podmínky pro systematické analýzy účasti v dalším vzdělávání, mezinárodní komparace a vyhodnocování úrovně dosahování evropských cílů; tyto informace předávat jak řídicím orgánům, vzdělavatelům a dalším zájemcům, tak je využívat prostřednictvím různých médií při zvyšování povědomí o důležitosti celoživotního učení.	OP VK – oblast podpory 4.3 PŘEKVAP
Zajistit sledování vývoje a struktury nabídky, rozsahu účastníků kurzů a dalších charakteristik nezbytných pro vyhodnocování trendů v nabídce; podpora šíření a využívání těchto informací.	

#### **4. NABÍDKA A DOSTUPNOST DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, INFORMAČNÍ A PORADENSKÝ SYSTÉM PRO UŽIVATELE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

V současné době neexistuje na národní úrovni instituce či alespoň pracoviště, které by se systematicky zabývalo výzkumem a vývojem metodik a technologií v oblasti dalšího vzdělávání jako celku, ani v oblasti dalšího profesního vzdělávání jako jeho nejvýznamnější části. Tato problematika není systematicky řešena ani na úrovni jednotlivých resortů. Akademická pracoviště zaměřená na tuto oblast jsou fakticky odtržena od praxe dalšího vzdělávání a zůstávají zpravidla na úrovni řešení pojmů, komparací systémů na národní úrovni či komparaci studijních programů z oboru andragogiky. Často skloňovaný pojem – inovace ve vzdělávání (inovace vzdělávání) není seriózně vymezen a klasifikován (po vzoru inovací průmyslových). V období po roce 1990 vzniklo velké množství personálně malých a finančně nepříliš silných vzdělávacích institucí. Ty nemají kapacitu na systematickou tvorbu rozsáhlejších vzdělávacích programů.

V rámci projektů financovaných z prostředků ESF vznikla celá řada inovativních produktů v oblasti dalšího vzdělávání. Z hlediska dlouhodobého vlivu na další vzdělávání je třeba zmínit projekt UNIV, jehož cílem je proměna středních škol v otevřené instituce realizující evropský koncept celoživotního učení, včetně uznávání výsledků předchozího učení podle zákona č. 179/2006 Sb.

**V současné době neexistuje komplexní přehled informující o výstupech zejména grantových projektů. Je proto žádoucí rozvoj široce přístupných databází informací, metodik a příkladů dobré praxe, pro který je možno využít již existující databanku a informační portál založený s podporou ESF.**

Z hlediska budoucího rozvoje dalšího vzdělávání je zřejmé, že oblast metodiky a inovací musí být systémově ošetřena. Řešením je na základě vyhodnocení dosavadních zkušeností navrhnout koncepci a zajistit fungování výzkumně metodického pracoviště. Nepředpokládá se vznik nové instituce nebo pracoviště, ale je možno pověřit některé ze zkušených pracovišť, respektive konsorcia těchto pracovišť, úkoly systematického rozvoje metodiky a poskytování podpory vzdělávatelům.

<b>OPATŘENÍ K REALIZACI</b>	<b>ZDROJ FINANČÍ</b>
Na základě výsledků realizovaných systémových a individuálních projektů v oblasti DV formulovat koncepci výzkumně-vývojového, metodického a evaluačního pracoviště pro inovace v DV; zajistit institucionálně organizační zastřešení tohoto pracoviště a vytvoření finančních podmínek pro jeho fungování.	V rámci běžné činnosti OP VK – oblast podpory 4.3 a 3.2
Rozvíjet metodiku vzdělávání a rozvoje kompetencí znevýhodněných skupin podle jednotlivých typů znevýhodnění; využít k tomu mimo jiné i vyhodnocení zkušeností z projektů realizovaných v rámci APZ, programů ESF, apod.	OP VK – oblast podpory 3.2 a 4.3
Navrhnout možné formy zvýhodnění či dotační podpory zaměstnavatelů, kteří sami realizují vzdělávací a rozvojové programy pro vlastní zaměstnance ze znevýhodněných skupin, či kteří na svém pracovišti umožňují zapracování znevýhodněných osob jako součást rekvalifikačních programů. Realizovat navržené formy finanční podpory.	V rámci běžné činnosti
Věnovat zvýšenou péči obtížně zaměstnatelným klientům formou grantové podpory projektů. Současně na základě získaných zkušeností s projekty navrhnout trvalé řešení integrované podpory těchto klientů v rámci APZ. K tomu učinit potřebné legislativní a organizační změny. Grantově podporovat poskytovatele	OP VK – oblast podpory 3.2 a 4.3



dalšího vzdělávání, kteří vyvíjejí a realizují vzdělávací programy pro rozvoj profesních a přenositelných kompetencí pro znevýhodněné skupiny.	
Zajistit větší propojení rekvalifikačních/vzdělávacích a poradenských a zprostředkovacích služeb klientům. K tomu je třeba zajistit větší rozsah služeb kariérových poradců, psychologů a dalších odborníků, zlepšit jejich profesní přípravu a umožnit ve větším rozsahu nákup potřebných odborných služeb. Vytvořit podmínky pro efektivnější aplikaci individuálních akčních plánů.	KONCEPT, UNIV 3 SYSTÉM, OP VK – oblast podpory 3.2 a 4.3
Provést průzkum kapacity a zaměření vzdělávacích institucí a vyhodnotit, v jaké míře odpovídá poptávce podniků a jednotlivců; identifikovat málo pokryté oblasti poptávky; provádět monitoring a analýzy vzdělávací nabídky.	UNIV 2 Kraje + UNIV 3 Systém)
Vytvořit podmínky pro širší zapojení vzdělavatelů všech typů (soukromých vzdělavatelů i škol) do poskytování dalšího vzdělávání v poptávaných oblastech na základě moderních forem a metod; podporovat přitom jejich vzájemnou spolupráci a efektivní využívání hmotných i odborných kapacit.	UNIV 2 Kraje + UNIV 3 Systém), OP VK – oblast podpory 3.2
Zvýšit odbornou a pedagogickou způsobilost lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího vzdělávání.	UNIV 2 Kraje
Navrhnout systémové řešení, které by umožnilo úhradu dodatečných nákladů spojených s doprovodnými službami, a to: a) jednotlivcům (v závislosti na cílové skupině účastníků dalšího vzdělávání úhrada dodatečných nákladů, které s účastí na vzdělávání souvisí); b) vzdělavatelům, kteří poskytují služby i pro znevýhodněné skupiny, poskytovat dotace na zajištění podpůrných služeb pro znevýhodněné skupiny, a to např. z prostředků úřadů práce, z rozpočtů místních a regionálních samospráv apod.	MŠMT + MPSV V rámci běžné činnosti
Podporovat realizaci vzdělávacích programů s využitím moderních technologií - distanční vzdělávání, e-learningové kurzy, M-learningové kurzy (učení se s přenosným multimediálním přehrávačem), které snižují nedostupnost „klasického“ prezenčního vzdělávání.	OP VK – oblast podpory 3.2
Zajistit organizačně i finančně přístup jednotlivců z různých sociálních skupin ke vzdělávání zaměřenému na rozvoj jazykových a ICT kompetencí.	PIVO
Zajistit kvalitu vzdělávacích programů v následujících oblastech kompetencí (jazykové a ICT kompetence), eventuelně podpořit jejich rozvoj.	KONCEPT aoblast podpory 3.2
Zajistit zapojení informačních a veřejných sdělovacích prostředků (TV, rozhlas, tisk knihovny, apod.) do poskytování výukových programů populární formou a do šíření informací.	PIVO a oblast podpory 3.2
Navrhnout na základě analýzy zahraničních zkušeností základní prvky občanského vzdělávání a nevhodnější formy jejich poskytování pro jednotlivé cílové skupiny.	Komunitární programy DG Sanco
Zpracovat jednotlivé vzdělávací/informační moduly s ohledem na způsob jejich šíření (vzdělávací programy, kurzy, rozhlas, televize, knihovny, tisk, internet, letáky, apod.); připravit lektory, odborné a mediální pracovníky pro jejich realizaci.	(40 % kofinancování ze SR)
Podporovat realizaci vzdělávacích modulů vhodnými způsoby jejich šíření (vzdělávací programy, kurzy, rozhlas, televize, knihovny, tisk, internet, letáky, apod.) a podporovat účast jednotlivců.	



Realizovat propagační kampaně na podporu zájmu o občanské vzdělávání.	
Podpora zájmového vzdělávání znevýhodněných skupin jako aktivního způsobu trávení volného času a sociální integrace.	
Prohloubit užitečnost vytvořeného informačně poradenského systému ve službách zaměstnanosti a rozvoj jeho provázanosti se současnými informačně poradenskými systémy usnadňující orientaci na trhu práce.	<b>Koncept</b>
Zabezpečit udržitelnosti systému a jeho rozvoje, včetně aktualizace a optimalizace jeho zapojení do celoživotního poradenství.	
Zajištění podpory užívání portálu cílovými skupinami.	
Zajistit analýzu současné situace na poli poradenství jakožto základního kamene pro další rozvoj poradenských systémů.	
Rozšiřovat síť poradenských institucí a pracovníků a systematické zvyšovat jejich profesní úroveň, vč. vytvoření metodiky práce těchto pracovníků (systému supervize apod.), zajistit propagaci sítě center poradenství pro další vzdělávání v cílových skupinách.	<b>OP VK – oblast podpory 3.2 – GG</b>
Podpořit uznávání výsledků dalšího vzdělávání jako nedílnou součást kariérního poradenství a jeho propojení s ostatními pedagogickými, informačními a dalšími nástroji kariérního poradenství.	<b>UNIV3 Systém UNIV2 Kraj NSK2</b>

## 5. KVALITA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Kvalita procesu dalšího vzdělávání závisí na třech vzájemně souvisejících a provázaných faktorech: na všeobecné schopnosti vzdělávací instituce plnit požadavky zákazníků, na kvalitě lektorů a na kvalitě poskytovaných vzdělávacích programů.

Charakteristickými rysy pro tuto oblast jsou: nízká propagace, obecně malá informovanost o důležitosti kvality ve vzdělávání (týká se i sféry zaměstnavatelů) včetně nutnosti jejího zvyšování a udržování, vznik velkého množství vzdělávacích institucí po roce 1989, o jejichž úrovni (kvalitě) nejsou v mnoha případech k dispozici dostupné informace.

### **AKREDITACE VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ**

- a) Pro oblast akreditací vzdělávacích programů, které jsou realizovány za pomoci finančních prostředků ze státního rozpočtu (ale i mimo ně), existuje řada resortních akreditačních systémů:
- b) akreditace rekvalifikačních programů (MŠMT)
- c) akreditace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (MŠMT)
- d) akreditace vzdělávání úředníků státní správy a místních samospráv (MVČR)
- e) akreditace dalšího vzdělávání zdravotníků (MZd)
- f) akreditace vzdělávání pracovníků v sociálních službách (MPSV)
- g) akreditace vzdělávání v oblasti sportu (MŠMT).

Resortní pojetí těchto akreditací vyústilo v několik odlišných systémů, které vzhledem k cílové skupině vyžadují různý stupeň požadavků a různé údaje a doklady pro udělení akreditace. Tyto akreditace obecně otevírají možnost využívání finančních prostředků dle zvláštních právních předpisů. Jejich nezbytnost je často devalvována nejednotností při definování požadavků na kvalitu vzdělávací instituce (a lektorů pro daný obor) a následně pak malou možností akreditovaný

vzdělávací program kontrolovat, akreditaci odebrat či neudělovat. Svou roli hraje současně také skutečnost, že akreditace nejsou často vzdělávacími společnostmi využívány jako systémy pro osvědčování kvality či pro přístup k finančním prostředkům ze státního rozpočtu, ale pouze jako součást jejich firemního marketingu. V současné době byla nastavena spolupráce a komunikace zástupců jednotlivých resortních akreditačních systémů v rámci projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání (OP RLZ).

#### **KVALITA LEKTORŮ A MANAŽERŮ VZDĚLÁVÁNÍ**

Nejužívanější formou ověřování kvality osob je jejich certifikace dle zvláštních předpisů. V EU v současnosti převládá certifikace ve smyslu norem ČSN EN ISO 17 024 podložená národní akreditací ve smyslu uvedené normy.

Certifikace lektorů v ČR v současné době v širší míře neprobíhá. Doposud byly v ČR realizovány pouze některé dílčí aktivity (např. certifikovaný kurz lektorů a manažerů vzdělávání dospělých – AIVD; současný seznam certifikovaných lektorů uvedených na [www.aivd.cz](http://www.aivd.cz) čítá 251 jmen).

Možnost využití certifikace personálu dle výše uvedené ISO normy přinesl až systémový projekt „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“ (KDPV). Výstupy projektu KDPV zahrnují i postupy propagace a zajištění všeobecné informovanosti (informační systém) o certifikovaných osobách, jejich odbornosti a zkušenostech. Vzhledem k aktuálnosti ukončení je zatím předčasné hodnotit přijetí výsledků tohoto projektu odbornou i „zákaznickou“ veřejností. Systémový projekt se svým zaměřením dostal i nad rámec opatření Strategie ČŽU a kvalitu dalšího vzdělávání kultivuje i v oblastech mimo aktivity, které jsou spolufinancovány z veřejných rozpočtů.

#### **KVALITA VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ**

Pro ověřování kvality vzdělávacích institucí je v ČR v současnosti využíváno (nebo připraveno k využití) několik systémů, které je možno rozdělit do tří skupin:

- certifikační systémy privátní (QFor, BenchFor)
- certifikační systémy založené na normách ISO 9000 a ošetřené mezinárodně uznávanou akreditací
  - ISO 9001 (klasický) – certifikovány desítky organizací, jen v databázi NIS-PJ, která není úplná, je 145 vzdělávacích organizací s certifikátem ISO 9001, celkově lze počet certifikátů ISO 9001 v ČR odhadnout na minimálně 300
  - ISO/IWA 2:2003 (a 2007) – Směrnice pro aplikaci ISO 9001:2000 ve vzdělávání (vydalo NIS-PK v letech 2003 a 2007) - začíná se postupně využívat
  - EDuIQ 9001 – systém vyvinutý v rámci projektu KDPV, připravený k aplikaci
- systémy založené na sebehodnocení vzdělávacích institucí
  - CAF (Common Assessment Framework) – vyvinutý Evropským institutem (Aplikační příručka modelu CAF pro školy vydaná NIS-PK v roce 2007)
  - Model EFQM (evropský model excelence)
  - KVIS – systém vyvinutý v rámci projektu KDPV, připravený k aplikaci

**Jak již bylo naznačeno, přes to, že se v rámci prostoru kvality dalšího vzdělávání realizovala řada aktivit, nebyla žádná z těchto plně funkční a nová opatření (např. projekt KDPV) jsou k implementaci připravena. Z toho důvodu je třeba podpořit existující či vytvořit nová opatření tak,**

**aby akreditace vzdělávacího programu a certifikace personálu vzdělávacích institucí, vždy svědčila o vhodném využití finančních prostředků ze státního rozpočtu a byla v široké míře využívána.**

OPATŘENÍ K REALIZACI	ZDROJ FINANČÍ
<p>V souvislosti s požadavky na způsobilost osob působících v dalším vzdělávání (zejm. lektor vzdělávání dospělých) vytvořit jako nástroj zjišťování kvalifikace standardy s cílem zapojit je do Národní soustavy kvalifikací (vzorem mohou být dílčí kvalifikace cvičitel/instruktor horské služby). Tuto kvalifikaci vyžadovat jako jednu z podmínek přístupu ke zdrojům z veřejných rozpočtů (např. rekvalifikace).</p>	<p><b>Koncept</b></p>
<p>Vytvořit podmínky pro vznik platformy pro komunikace zástupců resortních akreditačních systémů pro sdílení dobrých praxí v rámci jednotlivých systémů. Podpořit možné sdílení a rozvoj některých obecných částí systémů (stanovení požadavků na doložení kvality vzdělávací instituce, metodika kontrol, vedení databází, elektronické podání, minimální standard informovanosti médií umožňující dálkový přístup, atd.) tak, aby docházelo k meziresortní spolupráci na tvorbě systémů a aby akreditace směřovala ke kvalitě výstupů vzdělávání spíše než k precizaci a formalizaci postupů.</p>	
<p>Na základě informací a zkušeností získaných ze systémového projektu MPSV „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“ pilotně ověřit mechanismus podpory vzdělávacích institucí či interních firemních vzdělávacích systémů pomocí systému sebehodnocení/hodnocení (např. formou ratingu vzdělávacích institucí). Dopracování tohoto systému iniciovat za úzké spolupráce vzdělávacích institucí a jejich střešních organizací. Systém vytvořit s akcentem na jednoduchost a udržitelnost bez podpory státu.</p>	
<p>Jednotně prezentovat výstupy těchto opatření, tak aby se postupně zvyšovala informovanost o možnostech využití systémů „kvality dalšího vzdělávání“.</p>	
<p>Vytvářet kvalifikační a hodnotící standardy jako základní kritérium pro hodnocení kvality dalšího vzdělávání na úrovni „výstupů vzdělávání“.</p>	<p><b>NSK2 NSP</b></p>

## IV. ZÁVĚR

Z výše uvedených opatření vyplývá směr, kterým by se mělo v nejbližších letech další vzdělávání ubírat. Je patrné, že mezi jeho hlavní cíle patří nejen rozvíjet nabídku, zajišťovat přístup ke vzdělávání a jeho lepší dostupnost co nejširší veřejnosti, ale též motivovat jednotlivce, aby se do dalšího vzdělávání širěji zapojili a motivovat zaměstnavatele, aby na DV více participovali a podporovali (a to i finančně) účast svých zaměstnanců na dalším vzdělávání. Pokud má celý systém dalšího vzdělávání efektivně fungovat je též nutná vyšší míra harmonizace nabídky a poptávky po DV a jejich sladění s aktuálními potřebami společnosti a trhu práce.

Vzdělávání má tedy konkrétně podporovat rozvoj „znalostní společnosti“ a „ekonomiky založené na znalostech“. Jedincům má dopomoci k rozšiřování a prohlubování jejich kvalifikace, k možnosti nechat si formálně uznat v praxi získané znalosti a dovednosti či k získání nových kompetencí, které následně zvýší konkurenceschopnost jedince a zlepší jeho pozici na pracovním trhu. Vzdělaná pracovní síla pak podporuje rozvoj ekonomické dynamiky a zvýšení produktivity práce, což vede též ke zvýšení konkurenceschopnosti celé České republiky.

Jak již bylo zmíněno v II. kapitole, v současné chvíli se odbor dalšího vzdělávání zabývá právě takto pojatým vzděláváním, zatím mimo hlavní oblast zájmu stojí vzdělávání zájmové, občanské i environmentální. Není to tím, že by tyto oblasti považovalo MŠMT za nedůležité, důvodem je zejména nedostatečné personální zajištění vycházející z aktuálních možností odboru dalšího vzdělávání i nedostatečné finanční zajištění těchto oblastí. Nicméně tyto oblasti tvoří nezanedbatelnou součást dalšího vzdělávání a do budoucna by jim jistě měla být věnována vyšší pozornost.

**Další vzdělávání nabývá v kontextu celoživotního učení na významu. Hlavním záměrem MŠMT je nejen rozvíjet systém DV tak, aby byl schopný efektivně plnit požadované funkce, a tím přispívat k realizaci navrhovaných cílů a opatření, ale též aby svým pojetím odpovídal konceptu celoživotního učení a mohl být jednoznačně považován za jeho nedílnou součást. DV je oblastí, která se na jedné straně rychle a dynamicky rozvíjí, na straně druhé si v kontextu celého vzdělávacího systému teprve hledá své místo. Proto především v dnešní době věnuje MŠMT právě této oblasti zvýšenou pozornost a přispívá tak k formování celého systému i k jejímu dalšímu pozitivnímu rozvoji.**

### ÚSPĚŠNÝ OBČAN – PROSPERUJÍCÍ SPOLEČNOST

#### **Potřeby dospělého občana v 21. století v oblasti vzdělávání**

POTŘEBA DOSPĚLÉHO OBČANA	POTŘEBNÝ AKT	POTŘEBNÉ ZABEZPEČENÍ	SYSTÉMOVÝ RÁMEC	HLAVNÍ NÁSTROJ	DALŠÍ NÁSTROJE
<b>ZNÁT</b>	VZDĚLÁVÁNÍ	VZDĚLÁVACÍ ORGANIZACE	SYSTÉM A PODPORA DV STÁTEM (SCŽU)	PIVO UNIV 2 KRAJE	LEADER ACADEMY KOMPETENCE II KONCEPT
<b>UMĚT</b>	PRAXE	UČENÍ SE PRAXÍ	CELOŽIVOTNÍ UČENÍ BEZ OHLEDU NA PODPORU STÁTU	MOTIVACE JEDINCE	CENTRA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ UNIV 2 KRAJE
<b>ZÍSKAT DOKLAD NA TO, CO ZNÁM A UMÍM</b>	ZKOUŠKA	AUTORIZOVANÁ OSOBA	NSK, ZÁKON Č.179/2006 Sb.	NSK 2	UNIV 3 SYSTÉM UNIV 2 KRAJE
<b>ZÍSKAT DOBROU PRÁCI</b>	PROKÁZAT SVOU KVALIFIKACI	ZAMĚSTNAVATEL	NSP	NSP 2 NSK 2	VZDĚLÁVÁNÍ SLUŽBY ÚP (AKTIVITY MPSV) KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

## V. PŘÍLOHA

Níže jsou uvedeny stručné anotace klíčových projektů v oblasti dalšího vzdělávání, které jsou plánovány k realizaci popř. již realizovány z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

### ANOTACE PROJEKTU UNIV 3 – PODPORA PROCESŮ UZNÁVÁNÍ

Cílem projektu je realizovat kroky potřebné k tomu, aby se proces uznávání výsledků předchozího učení stal uznávaným nástrojem pro získání či změnu kvalifikace, využívaným individuálními zájemci a respektovaným zaměstnavateli. V rámci projektu budou pilotně ověřeny vybrané hodnotící standardy (HS) připravené v projektu NSK či NSK 2. Dalším cílem projektu je příprava cca 500 programů DV, které budou připraveny na základě HS NSK a povedou k získání DK. Součástí projektu budou dvě propagační kampaně; první představí široké veřejnosti proces uznávání jako novou možnost získání kvalifikace, druhá bude zaměřena na podporu studia technických a řemeslných oborů a oborů neotevíraných v počátečním vzdělávání.

Projekt je ve fázi příprav.

**Oblast podpory 4.3 IPn**                      **450 mil (celkové výdaje)**                      **42 měsíců (2010- 2014)**

### ANOTACE PROJEKTU PODPORA AKREDITACÍ REKVALIFIKAČNÍCH PROGRAMŮ – REKVAL

Projekt usiluje o dokončení koncepce rekvalifikací jako podstatné součásti systémového a institucionálního rámce dalšího vzdělávání a zajištění jeho propojení s počátečním vzděláváním.

Hlavní cíle projektu jsou:

- Vytvořit rámec dalšího vzdělávání s ohledem na tvorbu fungujícího trhu při poskytování rekvalifikací.
- Zlepšit dostupnost poradenských služeb a posílit systém informací o vzdělávacích možnostech v oblasti rekvalifikací.
- Zlepšit spolupráci se sociálními partnery v oblasti rekvalifikací.

Projektový záměr byl schválen PV 18. 8. 2009. probíhá příprava zad. dokumentace pro výběr dodavatele

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **55 mil. (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2010-2013)**

### ANOTACE PROJEKTU INTEGRACE A PODPORA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ POMOCÍ MODERNÍCH TECHNOLOGIÍ – PODPORA E-LEARNINGU

Portál, vytvořený z prostředků OP VK, zajistí strukturovanost nabídky, tak aby se občan/podnikatel jednoduše zorientoval v nabídce e-learningových kurzů. Toto zahrnuje možnosti strukturovaných dotazů na cenu, délku a rating kurzu (hodnocení ostatními účastníky). Současně to také zahrnuje kontrolu projektu, že produkt (jeho obsah) odpovídá profilu uvedenému v jeho anotaci (do jisté míry se bude portál zabývat i kvalitou poskytovaného vzdělávání). Bude zajištěna analýza vzdělávacích potřeb před vstupem do jednotlivých kurzů např. sadou testů (jazyková úroveň atd.).

Projekt je ve fázi příprav a bude realizován s pomocí dodavatele.

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **96 250 tis. (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2010-2013)**

### ANOTACE PROJEKTU STATISTICKÁ ŠETŘENÍ DV

V rámci ČR jsou standardně realizována statistická šetření zasahující do oblasti DV. V současné době je však problematické některá šetření realizovat byť s grantovou podporou EUROSTATu. Důvodem je malá ochota resortů účastnit se finančně na šetřeních, která nejsou v primárním zájmu ČSÚ. V případě, že jsou taková šetření realizována, jsou prezentována a zpracovávána pouze dílčím způsobem (ne v plném rozsahu) a výstupy jsou často velmi kusé. Z tohoto důvodu a v návaznosti na

OP VK, který uvádí jako jednu z podporovaných aktivit „Analýza stavu dalšího vzdělávání na národní, popř. krajské úrovni a v mezinárodním kontextu“ a v návaznosti na cíle Strategie celoživotního učení je navrhován projekt, který by šetření v oblasti DV podpořil. Tato šetření budou základem znalostní báze pro rozhodování o DV v ČR po roce 2013 a podkladem pro další Strategii celoživotního učení ČR. Jedná se zejména o šetření:

VŠPS - LFS (oblasti DV) – podpora pouze publikace výstupů šetření ve vazbě na otázku účasti na ČŽU

CVTS – šetření vzdělávání dospělých v podnicích a příprava výstupů

AES – pokračování šetření z roku 2007

Partnerem/ dodavatelem bude ČSÚ. Projekt je ve fázi příprav

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **50 mil. (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2011-2014)**

#### **ANOTACE PROJEKTU UZNÁVÁNÍ-KVALITA-PODPORA**

Hlavním cílem projektu je aplikovat mechanismy zajišťování kvality ověřování DK a v návaznosti na ně finančně podpořit ověřování u autorizovaných osob splňujících parametry kvality.

*V rámci projektu proběhne:*

- Školení auditorů
- Koordinace činnosti auditorů, administrativní podpora, spolupráce s autorizujícími orgány
- Provádění auditů a zpracování hodnotících zpráv
- Administrace dotací autorizovaným osobám splňujícím podmínky pro získání dotace

Projekt je ve fázi příprav.

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **150 mil. (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2011-2014)**

#### **ANOTACE PROJEKTU KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ DV**

Celoživotní poradenství a propojování snah MPSV, MŠMT a poradenských systémů (vzniklých na úrovni vzdělávacích institucí) bude předmětem tohoto projektu. Obsah by měl být připraven v rámci NPF a měl by se stát jednotícím prvkem NPF.

Projekt je ve fázi příprav. Druhá polovina 2010 (předložení záměru a zahájení schvalovacího procesu)

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **? mil. (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2011-2014)**

#### **ANOTACE PROJEKTU NÚOV CENTRUM DV**

Na základě výsledků realizovaných systémových a individuálních projektů v oblasti DV formulovat koncepci výzkumně-vývojového a metodického pracoviště pro inovace v DV zajistit institucionálně organizační zastrešení tohoto pracoviště a vytvoření finančních podmínek pro jeho fungování.

Projekt je ve fázi příprav. Druhá polovina 2010 (předložení záměru a zahájení schvalovacího procesu)

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **25 mil. (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2011-2014)**

## Schválené IPn v OP 4.3

#### **ANOTACE PROJEKTU ROZVOJ A IMPLEMENTACE NÁRODNÍ SOUSTAVY KVALIFIKACÍ – NSK2**

Těžiště projektu spočívá ve vytváření kvalifikačních a hodnotících standardů pro kvalifikace na maturitní úrovni (v závislosti na poptávce trhu práce i pro kvalifikace vyšších úrovní). Rozšiřování zapojení zaměstnavatelů do vytváření NSK je další prioritou projektu. Projekt se zaměřuje rovněž na podporu kontrolních mechanismů nad sítí autorizovaných osob, které budou prakticky realizovat



ověřování dílčích kvalifikací, což by mělo přispět k zajišťování kvality celého systému uznávání. V rámci projektu bude probíhat i další vývoj informačního systému a propagace systému uznávání. Projekt je nezbytným nástrojem pro implementaci zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a vytvoří podmínky k tomu, aby občanům v celém spektru odborností i regionů mohly být uznávány jejich skutečné aktuální znalosti a dovednosti.

Projekt byl spuštěn 5. 5. 2009.

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **651 mil (celkové výdaje)**                      **75 měsíců (2009- 2015)**

**ANOTACE PROJEKTU – UNIV 2 KRAJE – PROMĚNA STŘEDNÍCH ŠKOL V CENTRA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ**

Cílem projektu je proměna SŠ (především odborných) v centra celoživotního učení, tzn. otevřené instituce, které vedle počátečního vzdělávání budou nabízet i realizovat nejrůznější formy dalšího vzdělávání pro široké spektrum zájemců. Centra budou koordinovat své vzdělávací aktivity tak, aby celková nabídka programů DV skutečně pokrývala identifikované vzdělávací potřeby v daném kraji. Pedagogičtí pracovníci zapojených škol se zúčastní řady vzdělávacích seminářů, na kterých budou rozvíjeny jejich vybrané profesní kompetence. Síť škol v každém kraji bude mít vlastní webový systém, do kterého bude vkládat vytvořené programy dalšího vzdělávání; tyto systémy budou propojeny navzájem i s upgradovanými systémy stávajících sítí, které jsou provázány s webem nabídky dalšího vzdělávání DAT. Rozvoj dalšího vzdělávání na středních školách, který je cílem projektu UNIV 2 KRAJE, umožní lépe využívat v důsledku demografického poklesu nedostatečně využívané personální i materiální kapacity středních škol pro oblast dalšího vzdělávání. Součástí projektu je propagační kampaň osvětlující potřebu DV pro dospělou populaci ČR.

Projekt byl spuštěn 1. 8. 2009.

**Oblast podpory 3.2, IPn**                      **300 mil (celkové výdaje)**                      **42 měsíců (2009 – 2012)**

**ANOTACE PROJEKTU KONCEPCE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ – KONCEPT**

Cílem projektu je navrhnout systémové mechanismy pro oblast dalšího vzdělávání, které umožní zkvalitnění systému DV, tak aby se z něj stala integrální součást vzdělávacího systému ČR. Základním výstupem tohoto projektu bude analyticko-koncepční studie vycházející z analýzy současného stavu a dosavadních koncepčních materiálů "Systémový rozvoj dalšího vzdělávání". Projekt dále zahrnuje návrh komplexního systému dalšího vzdělávání; rámcové návrhy konkrétních projektů a aktivit nebo oblastí podpory dalšího vzdělávání v součinnosti s dalšími realizovanými nebo plánovanými projekty; pilotní ověření a realizace vybraných aktivit.

Projekt byl spuštěn 1. 7. 2009.

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **70 mil (celkové výdaje)**                      **36 měsíců (2009 – 2012)**

**ANOTACE PROJEKTU PŘÍPRAVA A REALIZACE MEZINÁRODNÍHO VÝZKUMU KOMPETENCÍ DOSPĚLÝCH A ZVEŘEJNĚNÍ JEHO VÝSLEDKŮ – KOMPETENCE II**

Mezinárodní výzkum kompetencí dospělých (Programme for International Assessment of Adult Competencies, PIAAC) je projekt OECD zaměřený na hodnocení úrovně funkční gramotnosti dospělých ve věku 16–64 let. Povinně bude zjišťována matematická a čtenářská gramotnost. Volitelně budou moci účastnické země zjišťovat úroveň základních složek gramotnosti u osob s nízkou funkční gramotností (výsledky by měly pomoci lépe popsat nedostatky a jejich příčiny) a úroveň dovednosti řešit problémy v prostředí informačních technologií. Respondenti budou dále vyplňovat doprovodný dotazník, který bude mapovat jejich vzdělání (počáteční i další) a rodinné zázemí, a dotazník, který bude zkoumat jejich zkušenosti na trhu práce včetně specifikace kompetencí, které ke své práci potřebují.

Projekt byl spuštěn 1. 7. 2009

**Oblast podpory 4.3, IPn**                      **75 mil. (celkové výdaje)**                      **48 měsíců (2009-2013)**



## **Připravované IPn v OP 3.1**

### **ANOTACE PROJEKTU PODPORA INDIVIDUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ OBČANŮ – PIVO**

Projekt zahrnuje celou oblast podpory 3.1. Vytváří infrastrukturu rozdělování finančních prostředků formou nevratné finanční podpory občanům. Cílem projektu je podpořit poptávku po dalším vzdělávání v ČR formou podpory individuálního dalšího vzdělávání v oblasti obecných a odborných kompetencí a to zejména v oblasti jazykových dovedností, informačních a komunikačních technologií a podpory podnikatelských dovedností. Projekt zvýší kvalitu obecných způsobilostí obyvatel ČR a posílí aktivní postoj a motivaci jednotlivců k dalšímu vzdělávání.

Byla provedena Studie proveditelnosti

<b>Oblast podpory 3.1, IPo</b>	<b>4,22 mld. (celkové výdaje)</b>	<b>2011 – 2015</b>
--------------------------------	-----------------------------------	--------------------