

Vstupní rešerše pro evropský projekt „Komparace rekvalifikačního vzdělávání v Evropě“

V následujícím textu uvádíme dílčí rešeršní výstupy specifického výzkumného projektu, který realizovala dnes již zaniklá Univerzita Jana Amose Komenského v Praze v letech 2020 – 2022. Tyto výstupy zpracoval kolektiv řešitelů pod vedením Doc. PhDr. Jaroslava Mužíka, CSc., DrSc. Takto koncipovaná studie bude sloužit jako základní teze pro připravovaný mezinárodní výzkum, který bude administrovat Středoevropská vysokoškolská aliance (CEUA).

Projekt Komparace rekvalifikačního vzdělávání a Národní soustavy
kvalifikací v České republice a zahraničí

Projekt

Komparace rekvalifikačního vzdělávání a Národní soustavy kvalifikací v ČR s jinými nástroji stimulace a regulace trhu práce v zahraničí

Úvodní poznámky

1. Rešerše dokumentů OECD a EU týkající se rekvalifikačního vzdělávání
2. Zpracování a vyhodnocení dokumentů OECD a EU týkající se rekvalifikačního vzdělávání

Řešitelské období březen – duben 2020

Úvodní poznámky

Trh práce lze charakterizovat jako určitý segment hospodářství, kde se setkává poptávka po práci (tj. kde různé subjekty nabízejí zaměstnání) a nabídka práce (tj. kde lidé nabízejí svoji práci). Obecně řečeno je trh práce v mnohém odlišný od trhu výroby a služeb. Do jeho fungování stále více zasahují státní zásahy, regulace a legislativa.

Poptávka po pracovních silách je ovlivňována státní (či lokální) politikou nezaměstnanosti tím, že se vytváří nová pracovní místa či subvencuje jejich vytváření v organizacích, přispívá organizacím na mzdové prostředky pro některé kategorie pracovníků, poskytuje příspěvky uchazečům o práci, kteří se rozhodnou sami podnikat a tím i pro sebe vytvořit pracovní místo zabraňuje likvidaci některých pracovních míst. Tato politika ovlivňuje i stranu nabídky práce. Například politika zaměstnanosti zajišťuje funkčnost trhu práce, formuje či přispívá k formování profesně kvalifikační struktury pracovních zdrojů nebo dokonce vytváří pracovní příležitosti (tzv. společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce) či napomáhá jejich vytváření (daňovou politikou, úvěry, dotacemi aj.). Velikost nabídky pracovních sil může politika zaměstnanosti ovlivnit i úpravou poskytování příspěvků v zaměstnanosti.

Trh práce lze v podstatě různě členit, například rozeznáváme tzv. primární trh práce (lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, s možností růstu, vyššími výdělky a větší jistotou zaměstnání) a tzv. sekundární trh práce (pracovní místa s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání). Dalším dělení trhu práce může být dělení na externí trh práce (pracovní síly s firmami nabízejícími volná pracovní místa). Tento trh je tvořen lokálním, regionálním, národním a mezinárodním trhem práce. Dále jde o interní trh práce (pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem). Týkají se pracovníků, které má firma k dispozici a jejich pohybu uvnitř firmy, od jejich vstupu přes různá stádia jejich kariéry (pokud existuje) až po jejich odchod z firmy. V praxi se setkáváme také s členěním na neformální trh práce (aktivity šedé ekonomiky, zde mluvíme o různých formách nelegálního podnikání, o obcházení pracovního a daňového zákona, ale i domácí práce. Řadí se

sem i různé formy sousedské výpomoci a oficiální trh práce (zahrnuje především oficiální pracovní příležitosti a je kontrolována příslušnými institucemi)

Za nezaměstnané jsou považováni občané, kteří hledají vhodné zaměstnání a jsou registrováni na úřadech práce. Rozsah nezaměstnanosti je měřen pomocí míry nezaměstnanosti (N), která se počítá podle vzorce $N=(U/L)\times 100$, kde U je celkový počet nezaměstnanosti a L je ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tedy zaměstnaní i nezaměstnaní). Mezi nezaměstnané patří ženy v domácnosti, studenti, důchodci nebo lidé tělesně či duševně postižení (invalidé). Hovoří se také o tzv. nepravé nezaměstnanosti, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí (uvádí se 1-2%), která nikdy pracovat nebude. Část těchto osob pobírá dokonce podporu, odmítají přijmout práci, vyhýbají se rekvalifikačním kurzům. Další část těchto osob nelegálně pracuje doma i v zahraničí.

Zjišťování počtu nezaměstnaných se opírá o dva postupy. První jsou údaje úřadů práce, druhý (přinášejí zpravidla vyšší procenta) vychází z výběrových šetření. V řadě zemí s vyšší mírou nezaměstnanosti a s propracovaným sociálním systémem hrozí „*nový životní styl*“ zejména u mladé generace bez práce a bez životní perspektivy. Ve vyspělých zemích ovlivňuje míra nezaměstnanosti výši mezd (mzdové systémy) v soukromém sektoru.

Nezaměstnanost dále rozdělujeme na **frikční nezaměstnanost**, která vzniká v důsledku přirozené fluktuace pracovníků, kteří hledají v jednotlivých situacích svého života lepší pracovní místa. Dále se hovoří o **strukturální nezaměstnanosti**, kdy charakteristiky nabízených pracovních míst neodpovídají zaměření kvalifikace ze strany nabízejících se jedinců. Dále jde o **sezónní nezaměstnanost**, tj. situace kdy kolísá poptávka po práci v průběhu roku například v zemědělství, turistice apod.

Rekvalifikace je využití potenciálu schopnosti pracovníka s cílem posílit jeho pozici na trhu práce. Rekvalifikace je každá změna kvalifikace, která umožní nezaměstnanému připravit se na zaměstnání, a získat zaměstnání v nějaké jiné, než jeho původní profesi. Změna dosavadní kvalifikace může být provedena vzhledem k jiné profesi vyžadující vyšší, srovnatelnou či nižší kvalifikaci. Úřady práce spolupracují se vzdělávacími zařízeními a zajišťují u nich rekvalifikační kurzy. Vzdělávací zařízení provádějí rekvalifikace většinou na základě výběrových řízení a písemných dohod.

Rekvalifikace je vzdělávací aktivita, která je součástí celoživotního vzdělávání a učení člověka. Podle zákona o zaměstnanosti č.1/1991 S., v platném znění, a vyhlášky MPSV č.21/1991 Sb., o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikací uchazečů o zaměstnání zaměstnanců, ve znění vyhl. č. 324/1992 S., se rekvalifikace musí vyznačovat:

- účelností (zaměření na vhodné pracovní zaměření)
- efektivností (využití dosavadní kvalifikace, optimální šíře rekvalifikace)
- minimální náklady (vícezdrojové financování v krátké době)
- smluvním základem (dohody se všemi subjekty zúčastněnými na rekvalifikaci)

Specifická rekvalifikace reflektuje požadavky zaměstnavatelů a je cílená na konkrétní pracovní umístění uchazečů o zaměstnání.

Nespecifická rekvalifikace vytváří předpoklady pro následní umístění uchazečů. Je často reakcí na stagnující ekonomiku, rostoucí míru nezaměstnanosti, stoupající počet neumístěných absolventů škol apod.

1. Rešerše dokumentů OECD a EU týkající se rekvalifikačního vzdělávání

Rekvalifikační vzdělávání chápeme jako důležitou součást celoživotního vzdělávání, resp. celoživotního učení. V realitě představuje na jedné straně druhou vzdělávací cestu (vedle školské soustavy), jejíž cílem je získat pro jedince novou kvalifikaci pro výkon povolání. Na straně druhé je rekvalifikace součástí dalšího, profesně orientovaného vzdělávání dospělých.

Dnešní pojetí celoživotního učení oproti dřívější představě periodického vzdělávání příkládá menší význam školním a vzdělávacím institucím. Ustupuje se od role státu ve vzdělávání. Učení se stává součástí rozvoje jedince, součástí jeho pracovního zapojení. Je tedy důležitý faktor vnitřních potřeb se učit, potřeb podniků školit pracovníky a vytvářet jim podmínky a podpory samoučení.

Význam celoživotního učení je v dokumentu zdůrazňován takto:

- vzdělávání a učení mají hodnotu sami o sobě, nejsou jen instrumentem k dosažení různých cílů,
- existuje představa o všeobecné dostupnosti učení,
- učení se nesmí omezovat jen na vzdělávací instituce, obsahuje celou šíři prostředků a metod, lidé se učí v práci, ve vzájemné komunikaci, prostřednictvím médií.

Na str. 98 dokumentu je uvedeno, že *„celoživotní učení je postoj, jak na straně jednotlivců, tak společnosti“*. Je zdůrazňován partnerský vztah mezi učením jednotlivce a formalizovaným státním systémem vzdělávání.

Dokument OECD uvádí na str. 98 a dalších celkem pět argumentů pro rozvoj celoživotního učení:

1) Argument učící se ekonomiky

Nutnost učit se je podmínkou pro udržení se ve společnosti. Lidí, kteří se neučí, vytlačuje tržní systém „na okraj“.

2) Argument rychlosti změn

Učení podporuje změnu v technologiích a technice a současně umožňuje adaptaci na tyto změny.

3) Argument přerozdělení životního cyklu člověka

Ekonomická aktivita a účast na trhu práce se přesouvá stále více na období středního věku člověka. Společnosti stárnou, ale zároveň se omezuje množství pracovních příležitostí.

Memorandum obsahuje také ukázkou konkrétních projektů zavádění celoživotního učení do praxe. Cílem představení vybraných projektů je především přinést praktické příklady a zároveň s jejich pomocí osvětlit význam celoživotního učení. Velmi zajímavým je Evropský projekt ADAPT: EU – JobRotation, který byl v 90. letech zahájen v Dánsku a následně se rozšířil i do dalších evropských států EU. Projekt JobRotation pomáhá podnikům řešit vzdělávací potřeby jejich zaměstnanců v souvislosti se zaváděním nových technologií, s probíhajícími organizačními změnami. Princip projektu lze zjednodušeně popsat následovně. Po dobu, kdy se zaměstnanec účastní školení či doplňkového vzdělávání, vykonává jeho práci dočasně vyškolený nezaměstnaný – náhradník. Projekt také přináší zajímavé výsledky ohledně zaměstnanosti náhradníků. Okolo 75% těchto nezaměstnaných získává po ukončení nástupu zaměstnání buď přímo v podniku, kde působili jako náhradníci, nebo v jiné firmě.

1. Klíčové kompetence pro život v současné společnosti (2005). Evropská komise vymezila osm klíčových kompetencí nezbytných pro celoživotní učení: komunikace v mateřském jazyce, komunikace v cizích jazycích, matematické dovednosti a základní dovednosti v oblasti vědy a techniky, schopnost využívání informačních a komunikačních technologií, naučit se učit, mezilidské, kulturní, sociální a občanské dovednosti, podnikavost, kulturní vhlad. Mladí lidé po ukončení počátečního vzdělávání by měli disponovat těmito klíčovými kompetencemi na takové úrovni, aby byli dostatečně připraveni na život dospělých a mohli je i nadále rozvíjet a obnovovat dalším vzděláváním.
2. Zavedení nové generace vzdělávacích programů (2007). Tzv. Integrovaný program celoživotního vzdělávání zahrnuje čtyři vzdělávací programy Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Gruntwig a dále Průřezový program (nástroj k řízení činností dotýkajících se více oblastí) a program Jean Monnet (podpora vysokoškolských studentů a výzkumných pracovníků v oblasti evropské integrace, vysokoškolských institucí a jejich pracovníků, institucí odpovědných za organizaci vzdělávání).

3. Monitoring EU v oblasti zaměstnanosti a rozvoje vzdělávání

Evropské instituce provádí pravidelný výzkum a různá šetření, jejich výsledky slouží nejen k informování veřejnosti o této problematice, ale také jako podklady východiska pro koncipování politiky zaměstnanosti a v oblasti vzdělávání. Jako příklady lze uvést šetření The European Union Force Survey (LFS), které je považováno za hlavní zdroj dat o zaměstnanosti EU. Šetření zahrnuje kromě dat o situaci v zaměstnanosti též údaje o formálním a neformálním vzdělávání, které je spojeno se získáním nové kvalifikace jedinců. Od roku 2003 je toto šetření rozšířeno o tzv. modul Lifelong Learning, které zahrnuje i jiné formy učení, včetně informálního. Dalším typem šetření je Continuing Vocational Training Survey (CVTS), které je zaměřeno na šetření o obsahu, rozsahu a nákladech podnikového vzdělávání. Šetření Adult Education Survey (AES) je projekt zaměřený na informace o zapojení dospělé populace do jakékoliv formy vzdělávání a učení. Také šetření Eurobarometr zahrnuje do svých témat vzdělávací problematiku a problematiku zaměstnanosti.

Ekonomické činnosti jsou charakterizovány vstupy, výrobními postupy a jejich výstupy. Každý členský stát EU má svoji národní verzi NACE, kde ekonomické činnosti se mohou skládat z jednoho výrobního postupu nebo např. také z několika postupů (například výroba automobilů zahrnuje odlévání, svaření, montáž, lakování apod.). Jestliže je výrobní postup organizován jako ucelená série činností v rámci jedné statistické jednotky, tak se za ekonomickou činnost považuje celý, sjednocený výrobní postup. Při třídění podle klasifikace NACE nezáleží na typu vlastnictví statistické jednotky, nezáleží ani na tom, zda se vyrábí mechanizovaně nebo ručně, zda se tak děje v podniku či v domácím prostředí pracujících.

Klasifikace ISIC a NACE byly vyvinuty pro tvorbu statistik v oblasti zaměstnání, zaměstnanosti, vzdělání, spotřeby turizmu a životního prostředí. V oblasti trhu práce a vzdělávání jsou tyto statistické nástroje propojeny s Mezinárodní standardizací klasifikací zaměstnání ISCO (International Standard Classification of Occupation) a Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání ISCED (International Standard Classification of Education).

Mezinárodní standard klasifikace vzdělávání (ISCED) má sloužit jako nástroj pro shromažďování, zpracovávání a srovnávání ukazatelů v oblasti vzdělávání v mezinárodním měřítku. V zásadě se člení na šest základních úrovní vzdělávání.

ISCEDO Preprimární vzdělávání

Charakteristika: Výchovné působení mimo rodinu.

Český vzdělávací systém: mateřské školy

ISCED 1 Primární vzdělávání (1. stupeň základního vzdělávání)

Charakteristika: Počátek systematického vzdělávání, získání gramotnosti, čtení, psaní, počítání

Český vzdělávací systém: 1. stupeň základní školy 1-5 ročník

ISCED 2 Nižší stupeň sekundárního vzdělávání, druhý stupeň základního vzdělávání

Charakteristika: Začátek předmětového uspořádání vzdělávání, vytváření základních dovedností pro celoživotní učení

Český vzdělávací systém: 2. stupeň základní školy (6 – 9 ročník), 1-2 ročník šestiletého gymnázia, 1-4 ročník sedmiletého a osmiletého gymnázia

ISCED 3 (Vyšší) sekundární vzdělávání

Charakteristika: Příprava na studium vysoké školy, profesní vzdělávání, odborná příprava na základní a střední úrovni

Český vzdělávací systém: Různé typy gymnázií, střední odborné školy, střední odborná učiliště, rekvalifikační vzdělávání

ISCED 4 Postsekundární vzdělávání

Charakteristika: Vzdělávací kurzy mezi sekundárním a terciálním vzděláváním

Český vzdělávací systém: různé typy nástavbového studia, pomaturitní studium, učební obory pro absolventy středních škol apod.

ISCED 5 První stupeň terciálního vzdělávání

Charakteristika: Příprava na povolání v různých studijních programech

Český vzdělávací systém: Studium na vysokých školách v bakalářském a magisterském studiu, vyšší odborné školy, konzervatoře

ISCED 6 Druhý stupeň terciálního vzdělávání

Charakteristika: Studium vedoucí k vědecké kvalifikaci

Český vzdělávací systém: doktorské studium na vysokých školách

Co se týká standardizace ISCED můžeme učinit jednu závěrečnou poznámku. V oblasti vzdělávání se odráží celkový trend současnosti, který je rozporný v tom, že řada zemí chce mít suverenitu v rozhodování a podobě svých vzdělávacích systémů a současně musí přijímat určitá opatření vzhledem ke globálnímu propojení svého a umožnit tím studium občanů ze zahraničí.

Co se týká standardizace povolání v mezinárodním hledisku tzv. ISCO (International Standard Classification of Occupation) tak v rámci České republiky bylo přijato opatření CZ-ISCO, kde jsou povolání členěna do těchto devíti skupin.

- 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách
- 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci
- 2 Specialisté
- 3 Technici a odborní pracovníci
- 4 Úředníci
- 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci a opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

(blíže viz www.cz-isco.cz)

Metodika začlenění spočívá v tom, že v každé oblasti jsou uvedeny obvyklé pracovní činnosti dané skupiny zaměstnání a dílčí členění, třídy jednotlivých pracovních pozic (s kódy). Každá pracovní pozice má blíže specifikovány příklady svých pracovních činností a přehled je doplněn příklady zaměstnání zařazených do této podskupiny třídění.

Jako příklady můžeme uvést profese z oblasti řízení lidských zdrojů a vzdělávání, které jsou řazeny do CZ-ISCO 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci.

Podskupina 12 Řídící pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností:

1212 Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů

Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů plánují, řídí a koordinují politiku týkající se pracovníků, pracovněprávních vztahů a činností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci podniků nebo organizací, nebo v podnicích, které poskytují služby v oblasti lidských zdrojů jiným podnikům a organizacím.

Příklady pracovních činností:

- a) plánování, řízení a koordinace činností, politiky a praxe podniků nebo organizací, které souvisejí s pracovníky a pracovněprávními vztahy;
- b) plánování a organizování postupů, přijímání, školení, povyšování, přerazování a propouštění pracovníků;
- c) plánování a organizování jednání a postupů pro určování mzdové struktury a úrovně a pro konzultace s pracovníky o podmínkách zaměstnání;
- d) dohled nad bezpečností a ochranou zdraví při práci a podobnými programy a činnostmi;
- e) příprava a řízení rozpočtů, kontrola výdajů a zajišťování účelného využívání zdrojů;
- f) zavádění a řízení provozních a administrativních postupů;
- g) dohled nad vývojem a realizací řízení informačních systémů;

Náplň jejich práce obvykle zahrnuje: poskytování poradenství v oblasti politiky organizací, působení v oblasti strategického a finančního plánování; zřizování a vedení provozních a administrativních postupů; realizaci, monitorování a hodnocení strategií a politik; poskytování poradenství nadřízeným pracovníkům a členům představenstva o finančních, administrativně – strategických, strategických a legislativních otázkách; zajišťování dodržování příslušných právních předpisů, pravidel a standardů; kontrolu výběru, školení a výkonu pracovníků, přípravu rozpočtů a dohled nad finančními operacemi; konzultace s generálními řediteli a řídicími pracovníky jiných oddělení a útvarů; kontrolu výdajů a zajišťování účelného využívání zdrojů; zastupování organizací na jednáních, konferencích, seminářích, veřejných slyšeních a fórech.

Zaměstnání této skupiny jsou rozdělena na následující podskupiny:

1211 Řídící pracovníci v oblasti financí (kromě finančních a pojišťovacích služeb)

1212 Řídící pracovníci v oblasti lidských zdrojů

1213 Řídící pracovníci v oblasti strategie a politiky organizací

1219 Ostatní řídicí pracovníci v oblasti správy podniků, administrativních a podpůrných činností

Podskupina 13 Řídící pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech

1314 Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání

Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání plánují, řídí, koordinují a hodnotí vzdělávací a administrativní aspekty vzdělávacích služeb, základní a střední školy, vysoké školy, fakulty, katedry na univerzitách a další vzdělávací instituce.

Příklady pracovních činností:

- a) definování vzdělávacích programů stanovených školskými a úředními orgány;
- b) uplatňování systémů a postupů pro monitorování výsledků škol a počtu přihlášených studentů;
- c) řízení administrativních a kancelářských činností týkajících se přijímání studentů a vzdělávacích služeb;
- d) kontrola administrativních činností, jako jsou plánování rozpočtů, příprava zpráv, výdajů na zásoby, zařízení a služby;
- e) vedení a poskytování poradenství pro učitele, akademické a administrativní pracovníky a pro studenty;
- f) hodnocení práce učitelů a přednášejících prostřednictvím hospitací ve třídách, sledováním učebních metod, prověřováním cílů výuky a učebních materiálů;
- g) podpora vzdělávacích programů, prezentace poskytovaných služeb a instituce široké veřejnosti;
- h) dohled nad údržbou vzdělávacích zařízení;
- i) zpracování a prosazování kázeňského řádu s cílem vytvořit bezpečné a podnětné prostředí pro studenty i učitele;

- j) organizování a realizace metod získávání dalších finančních prostředků ve spolupráci s rodiči, komunitními skupinami a sponzory;
- k) kontrola výběru, školení a dohledu nad pracovníky.

Příklady zaměstnání zařazených do této podskupiny:

Děkan fakulty

Proděkan fakulty

Ředitel na základní škole

Ředitel na základní umělecké škole

Ředitel na střední škole

Zaměstnání této podskupiny jsou rozdělena na následující kategorie:

[13451](#) Řídící pracovníci na základních školách

[13452](#) Řídící pracovníci na středních školách

[13453](#) Řídící pracovníci na konzervatořích

[13454](#) Řídící pracovníci na vyšších odborných školách

[13455](#) Řídící pracovníci na vysokých školách

[13456](#) Řídící pracovníci na školách pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami

[13459](#) Ostatní řídicí pracovníci v oblasti vzdělávání

U české verze ISCO může trochu překvapit, že profese z oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání jsou řazeny do stejné skupiny jako zákonodárci. Dále je zajímavé, že řídicí pracovníci ze školství jsou řazeni do stejné podskupiny jako manažeři z výrobních odvětví a v oblasti informačních technologií.

V této souvislosti je nyní nutno se vrátit k praktickému používání NACE jako nástroje pro specifikace profesních kvalifikací a kompetencí. Důležitá je v této souvislosti tzv. agregace povolání. Agregace (seskupení) údajů o ekonomických činnostech, které používají kategorii

ISIC/NACE, se v zásadě rozděluje na vyšší úroveň s 10 a tzv. střední úroveň s 38 kategoriemi.

Rozdělení agregací vyšší úrovně je následující:

1 Zemědělství, lesnictví a rybářství

2 Průmysl, těžba a dobývání

3 Zpracovatelský průmysl

4 Stavebnictví

5 Velkoobchod a maloobchod, doprava s skladování, ubytování, stravování a pohostinství

6 Informační a komunikační činnosti

7 Peněžnictví a pojišťovnictví

8 Činnosti v oblasti nemovitostí

9 Profesionální, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti

10 Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní péče a sociální péče

Střední úroveň agregace spočívá v širším rozčlenění některých ekonomických činností, které je typičtější pro klasifikace NACE. Například

3 Zpracovatelský průmysl se blíže člení na

Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnožování nahraných nosičů

Výroba koksu a rafinovaných ropných výrobků

Výroba chemických látek a chemických výrobků

Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků

Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí a kovárenských výrobků (mimo stroje a zařízení)

Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl, opravy a instalace strojů a zařízení

apod.

Takto je rozčleněno všech deset základních ekonomických kategorií. K tomu jsou zařazeny i kategorie další, odvozené z hospodářské a společenské reality. Příklady

11 Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení

13 Výroba strojů a zařízení

14 Výroba dopravních prostředků

16 Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu

17 Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a asanacemi

22 Vydavatelské a audiovizuální činnosti, tvorba programů a vysílání

27 Právní, účetnické, architektonické a inženýrské činnosti, technické činnosti a zkoušky a analýzy, vedení podniků, poradenství a v oblasti řízení

35 Kulturní, zábavní a rekreační činnosti

36 Činnosti domácností jako výrobců produkující výrobky a služby pro vlastní potřebu

38 Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tyto statistické jednotky v rámci daných standardů klasifikace (ISIS, NACE) jsou charakterizovány snahou o pokrytí reality, platí zásada, že každá jednotka může být začleněna jen do jedné kategorie u vyšší úrovně agregace mezi kategorií 1 až 10, u střední úrovně 1 až 38. NACE samo o sobě nenabízí kategorie pro jednotlivé typy statistických jednotek. Samotná jednotka může provádět několik ekonomických činností a v praxi může být určeno do příslušné kategorie různými způsoby podle různých charakteristik.

Na příkladu kategorie 32 ze střední úrovně agregace klasifikace nazvané Výchova a vzdělávání si můžeme uvést rozdíly mezi Národní soustavou kvalifikace (NSK – profesní kvalifikace), Národní soustavou povolání (NSP) a CZ NACE.

Obor výchova a vzdělávání		
NSP	NSK	CZ NACE
<p>Kouč</p> <p>Lektor dalšího vzdělávání</p> <p>Pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků</p> <p>Pedagog volného času</p> <p>Speciální pedagog</p> <p>Učitel druhého stupně základní školy</p> <p>Učitel jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky</p> <p>Učitel mateřské školy</p> <p>Učitel odborného výcviku v zařízeních sociálních služeb</p> <p>Učitel odborných předmětů střední školy</p> <p>Učitel odborných předmětů vyšší odborné školy</p> <p>Učitel prvního stupně základní školy</p> <p>Učitel uměleckých odborných předmětů základní umělecké školy, střední odborné školy a konzervatoře</p> <p>Učitel všeobecně vzdělávacích předmětů střední školy</p> <p>Učitel všeobecně vzdělávacích předmětů vyšší odborné školy</p> <p>Vysokoškolský učitel</p>	<p>Lektor dalšího vzdělávání</p> <p>Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců</p>	<p>Vydávání knih, periodických publikací a ostatní vydavatelské činnosti</p> <p>Předškolní vzdělávání</p> <p>Primární vzdělávání</p> <p>Sekundární vzdělávání</p> <p>Postsekundární vzdělávání</p> <p>Ostatní vzdělávání</p> <p>Podpůrné činnosti ve vzdělávání</p>

Porovnání takto postavených dokumentů pro regulaci trhu práce ukazuje, že Národní soustava povolání se detailně zabývá profesemi z hlediska aprobací získaných při studiu na pedagogických fakultách pro celý systém školství, přičemž reaguje i na situaci v dalším vzdělávání (kouč, lektor, pedagog pro další vzdělávání). Převážně však i v této souvislosti jde o profese často působící v různých typech škol. Národní soustava kvalifikací upřesňuje cesty k dosažení požadavků převážně v podnikové sféře. CZ NACE spíše specifikuje různá odvětví v oblasti výchovy a vzdělávání, pod které lze řadit profese a pracovní pozice vymezené v NSP a NSK.

ECVET (The European Credit system for Vocational Education and Training) a uznávání odborné kvalifikace

Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) představuje nástroj k podporování vzájemné důvěry a mobility v odborném vzdělávání a odborné přípravě. ECVET, který vytvořily členské státy ve spolupráci s Evropskou komisí, byl schválen Evropským parlamentem a Radou. Přijetí a zavedení ECVET v zúčastněných zemích je dobrovolné (<http://www.ecvet-projects.eu/>). ECVET usiluje o podporu mobility jednotlivců v odborném vzdělávání a přípravě, o validaci výsledků učení získaných celoživotním vzděláváním a zejména o transparentnost kvalifikací. V pojetí systému ECVET kvalifikaci, v zásadě tvoří celý soubor menších jednotek. Jednotka je tedy jaksi složka kvalifikace tvořená částmi znalostí, dovedností a kompetencí požadovaných pro určitou kvalifikaci. Celý systém by měl fungovat tak, že v rámci systému ECVET jsou jednotky výsledků učení, jichž bylo dosaženo v jednom prostředí, hodnoceny, a jsou-li ohodnoceny jako úspěšné, jsou převedeny do jiného prostředí. Učící se tak může získat kvalifikaci shromážděním požadovaných jednotek, jejichž získání dosáhl v různých zemích a v různých kontextech (formálním, neformálním a informálním). V tomto druhém prostředí jsou následně validovány a uznány příslušnou institucí jako součást požadavků na kvalifikaci, kterou se daná osoba snaží získat (<http://www.nuov.cz/evropsky-system-prenosu-kreditu-v-odbornem-vzdelavani>).

Relativní váha jednotky výsledků učení ve vztahu ke kvalifikaci by měla být stanovena podle následujících kritérií nebo jejich kombinace:

- relativní významnost výsledků učení, které jednotku tvoří, pro účast na trhu práce, pro postup na další kvalifikační úrovně nebo pro sociální začlenění;
- komplexnost, rozsah a množství výsledků učení v dané jednotce;
- úsilí, které musel učící se vynaložit, aby si osvojil znalosti, dovednosti a kompetence požadované pro danou jednotku.

Tato zmiňovaná relativní váha jednotky je společná více kvalifikacím, je vyjádřena v bodech ECVET a u jednotlivých kvalifikací se může lišit.

(<http://www.nuov.cz/evropsky-system-prenosu-kreditu-v-odbornem-vzdelavani>).

Hlavní myšlenkou bylo, že ECVET by měl mít pozitivní vliv na zlepšení mobility učících se v rámci národního systému odborného vzdělávání a přípravu s tím, že zlepšuje jak horizontální, tak vertikální propustnost mezi částmi daného systému. Především pak umožňuje, tolik všemi požadovanou, propustnost mezi odborným a vysokoškolským vzděláváním. Použití systému výsledků učení (learning outcomes) pro ECVET bylo zvoleno z toho důvodu, že je nutné se vypořádat s velkým množstvím programů odborného vzdělávání a přípravu a systémů kvalifikací v Evropě. K tomu navíc ještě s oblastí vzdělávání a s trhem práce. V souladu s vypracování Evropského rámce kvalifikací jsou výsledky učení „prohlášením o tom, co učící se jednotlivec ví, čemu rozumí a co je schopen udělat, poté co ukončil proces vzdělávání a jsou definovány jako znalosti, dovednosti a kompetence“ (Komise Evropského společenství, realizace Lisabonského programu Společenství. Návrh doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní vzdělávání – předloženo Komisí {SEC (2006)} {SEC (2006) 1094} Brusel, dne 5.9.2006).

V komentáři lze dodat, že se jedná o poměrně složitý, komplikovaný systém, který bude v našich podmínkách zřejmě velmi těžko realizovatelný. Je možné v něm najít řadu pozitivních momentů, kterými jsou např. založení počátečního vzdělávání na komplexních a celostně pojatých vzdělávacích programech (obsahujících všeobecně vzdělávání, rozvoj klíčových kompetencí a odborné vzdělávání) nebo důraz, který je v odborném vzdělávání kladen na výsledky vzdělávání/učení. Tuto snahu současně podporuje rozvoj Národní soustavy kvalifikací a celkově vstřícný přístup relevantních aktérů k Evropskému rámci kvalifikací. Proti tomu však existuje celá řada slabých stránek a rizikových momentů, které byly dobře vystiženy ve SWOT analýze zadané MŠMT. Mezi slabé a rizikové momenty můžeme považovat:

- prakticky nulové zkušenosti se systematicky pojatým přenosem kreditů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy
- vysoká míra nejasnosti a nepropracovanosti konceptu ECVET na evropské úrovni
- malá připravenost školské i mimoškolské sféry na možnost formalizovaného/systémového přenosu kreditů
- málo přesvědčivé důkazy o fungování přenosu kreditů na vyšších vzdělávacích úrovních (ECTS)
- problém se zajišťováním praxe v reálním pracovním prostředí v průběhu počátečního odborného vzdělávání identifikovaný v některých odvětvích
- slabé zapojení nezaměstnaných do rekvalifikací způsobené nevhodným nastavením systému, vedoucí k prohlubování jejich dlouhodobé nezaměstnanosti a k hrozbě sociálního vylučování
- automatizace sociálních programů odborného vzdělávání vedoucí k vynucenému přechodu programů počátečního vzdělávání do modulárního uspořádání
- rozpornost a malá kompatibilita přístupu sledujícího cestu rozvoje národních rámců kvalifikací (v ČR NSK) a ECVET
- hrozba devalvace hodnoty vzdělání nebo dokonce hrozba znehodnocování „českých kvalifikací“ v rámci Evropy

(<http://nuov.cz/evropsky-system-prenosu-kreditu-v-odbornem-vzdelavani>)

Uznávání odborné kvalifikace (tzv. profesní uznávání) se „zaměřuje vždy na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale také mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jiným dokladem. Výsledkem procesu formálního uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost“. (<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznani-odborne-kvalifikace>). Problematika vzájemného uznávání odborných kvalifikací pro účely výkonu povolání, se např. v České republice týká cca 480 povolání a odborných činností, u nichž jsou pak, zvláštním právním předpisem, upraveny podmínky přístupu k těmto povoláním, odborným činnostem a podmínky jejich výkonu. Jedná se o tzv. regulovaná povolání a regulované odborné činnosti, o nichž již byla drobná zmínka v úvodu této kapitoly.

Uznávání odborného vzdělávání (tzv. akademické uznávání) lze charakterizovat jako uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jedné (domácí nebo cizí) vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí. Obvykle je takové uznání považováno za základ pro přijetí na další studium v druhé instituci nebo jako uznání umožňující určitý druh výjimky z povinnosti opakovat studium některých částí programu (<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznani-odborne-kvalifikace>). Směrnice 2005/36/ES v Evropské unii uplatňuje tzv. mechanismus obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací. Týká se činností osob samostatně výdělečně činných nebo zaměstnanců. Tento mechanismus byl vytvořen a provádán třemi základními evropskými směrnicemi:

- Směrnicemi Rady 89/48/EHS o obecné úpravě pro uznávání vysokoškolských diplomů udělených po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělání (1. směrnice),
- Směrnice Rady 92/51/EHS o druhém obecném systému uznávání odborného vzdělávání, která doplňuje směrnici 89/48/EHS (2. směrnice) a
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES stanovující mechanismus pro uznávání kvalifikací ohledně odborných činností zahrnutých směrnicemi o liberalismu a o přechodných opatřeních a doplňující obecné systémy pro uznávání kvalifikací (3. směrnice).

(<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek;k/podnikatelske-prostredi/uznavani-odbornych-kvalifikaci/1000520/39550>)

Nová směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací do velké míry změnila přístup k uznávání kvalifikací v zemích EU. Základní nastavené pravidlo nyní garantuje, že občan EU, který získal odbornou kvalifikaci v jednom členském státě EU, může v zásadě tuto činnost vykonávat i v ostatních členských zemích. Toto pravidlo platí i tehdy, pokud se požadované vzdělání a příprava v jednotlivých členských zemích do určité míry liší v době trvání či rozsahu. Omezení tohoto pravidla je možné pouze z důvodu naléhavého veřejného zájmu. Pro některé vybrané a jasně definované obory existuje systém automatického uznávání. Jedná se především o obory, které byly dříve upraveny tzv. oborovými směrnicemi, a u nichž dochází k harmonizaci již ve fázi odborné přípravy. Je nutno podotknout, že některé členské státy nesplnily dvouletou lhůtu a novou směrnicí dosud neimplementovaly nebo tak učinily s velkým zpožděním.

Česká republika reagovala na nutnost provázání legislativy směrnice 2005/36/ES přijetím zákona č. 189/2008, Sb., který novelizoval zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace. Do té doby nebyla v České republice problematika uznávání odborné kvalifikace upravena. Zcela nově je pojímána také např. problematika kvalifikací u přeshraničního poskytování služeb. Nová a přínosná by měla být zejména určitá konkretizace výsledků vzdělávání ve vztahu k praxi – k „trhu práce“ – formou vymezení kvalifikací, ať již dílčích, či úplných, uspořádaných v národní soustavě kvalifikací. Platí to však jen za předpokladu, že tyto kvalifikace budou vypracovány a inovovány v úzké spolupráci s příslušnými zaměstnavateli, což je samozřejmě náročné a dlouhodobé zadání. Tato norma je základem pro řízení a organizaci rekvalifikačního vzdělávání.

Projekt

Komparace rekvalifikačního vzdělávání a Národní soustavy kvalifikací v ČR s jinými nástroji stimulace a regulace trhu práce v zahraničí

Rešerše rekvalifikačního vzdělávání v Německu, Rakousku a Švýcarsku, a zpracování a vyhodnocení získaných poznatků

Řešitelské období

červenec – srpen 2020

Rešerše rekvalifikačního vzdělávání v Německu, Rakousku a Švýcarsku a zpracování a vyhodnocení získaných poznatků

Spolková republika Německo patří mezi významné členy Evropské unie a v řadě případů funguje jako „motor“ jejího rozvoje. Je naším velmi blízkým sousedem, významným hospodářským a obchodním partnerem. Je realitou, že více jak 60% subjektů českého hospodářství je v německých rukou. V řadě ekonomických oblastí působí české a moravské firmy jako subdodavatelé německých. Mluví se též o závislosti České republiky na hospodářském rozvoji Německa.

Další vzdělávání ve SRN lze rozdělit do dvou oblastí a tím je Obecné vzdělávání dospělých a Příprava na povolání. Obecné vzdělávání dospělých je zaměřeno na společensko – kulturní a sociální oblast. Příprava na povolání je zaměřena na výkon pracovních pozicí, přičemž je určena hlavně nezaměstnaným. Federální vláda je ze zákona přímo odpovědná za přípravu na povolání, která se řídí zákonem zvaným Berufsbildungsgesetz (blíže viz dále). Další sociální a finanční podmínky pro tuto oblast stanoví Social Gesetzbuch (Zákon o sociální ochraně) a zákon Aufstiegsfortbildungsförderung – Gesetz (Zákon o možnosti zvyšování kvalifikace). Další vzdělávání je také upraveno tzv. Fernunterrichts schutzgesetz a aktuálně také imigračním zákonem Zuwanderungs Gesetz, který vymezuje řízení a organizaci integračních kurzů pro cizince.

Mezi důležité instituce v této oblasti pracující patří zejména Federální ministerstvo pro vzdělávání a výzkum (BMBF), které ve své působnosti řídí Federální institut pro přípravu a budoucí povolání (BIBB). Dalším ministerstvem, které do této sféry zasahuje je Federální ministerstvo pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mladé osoby (BMFSFJ), Federální ministerstvo vnitra (BMI) a Federální ministerstvo práce a sociálních věcí. V oblasti rekvalifikací působí Federální úřad práce Bundesagentur für Arbeit (BA) jakožto subjekt naplňující stanovenou legislativu. Zvláštností Německa je, že sociální partneři tj. zaměstnavatelské svazy a odbory působí ve správní radě této instituce a hodnotí a kontroluje její činnost. Pro Německo je celkově typická kooperace mezi státem, zaměstnavateli a odbory.

Další profesní vzdělávání v Německu se organizuje na tzv. rezortním základě. Jako příklad lze uvést popis vzdělávání v pojistném sektoru.

Na cíli a obsahu vzdělávání v německém pojišťovnictví jsou odvislé i formy a metody tohoto vzdělávání. Podobně jako v jiných sektorech německého hospodářství zde hraje důležitou úlohu Průmyslová a hospodářská komora (Industrie und Handels Kammer _ IHK), která organizuje přezkoušení podle profesních standardů a vzdělávání příslušných certifikátů. Jedná se o dvě hlavní profese a to Pojišťovací odborník IHK, Ověřený (přezkoušený) odborný ekonom pojišťovnictví. Pro systém dalšího vzdělávání v SRN (tedy i pro pojišťovnictví) je typickým prvkem oddělení školící složky (tu nabízí vzdělávací instituce) od složky ověřování znalostí či dovedností (tu zajišťuje IHK). Formy vzdělávání pojišťovacích odborníků certifikovaných na úrovni mají platnost i mimo pojišťovací sektor, pokud tou pracovníci s danou kvalifikací najdou pracovní uplatnění.

V pojišťovnictví SRN jako takovém funguje instituce s názvem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungs Wirtschaft (BWV), která pro tento sektor vytváří vzdělávací standardy a to zejména pro všechny profese vyskytující se průřezově ve všech pojišťovnách. Jedná se o tyto profese Pojišťovací referent, Podnikový ekonom pojišťovnictví. Z výše uvedeného vyplývá, že v pojišťovacím sektoru SRN existuje celkem pět certifikovaných profesí zaručujících požadovanou kvalifikaci. Průmyslová a hospodářská komora a Asociace pojišťoven SRN (resp. její instituce BWV) jsou garantem kvalifikace v odvětví. Souhrnně lze uvést tyto základní informace:

Pojišťovací odborník/ odbornice (BWV)

Metoda vzdělávání	Předpoklady pro nástup školení	Cíl vzdělávání
Podnikové školení s praktickým zapracováním pod odborným dohledem	Všeobecné vzdělání	Kvalifikace pro práci pojišťovacího zprostředkovatele se zaměřením na potřeby zákazníků
Trvání školení: 1 rok Prezenční forma studia	Zkušební instance: BWV	

Pojišťovací obchodník / obchodnice

Metoda vzdělání	Předpoklady pro nástup školení	Cíl vzdělávání
Duální vzdělávání ve škole a v provozu	nejméně ukončené základní vzdělání	Poskytování podrobných teoretických a praktických znalostí, dovedností pro vnitřní potřebu a prodej
Trvání školení: 2,5 – 3 roky Prezenční forma studia	Zkušební instance: IHK Průmyslová a obchodní komora Industrie – und Handelskammer	

Pojišťovací obchodník / obchodnice

Metoda vzdělání	Předpoklady pro nástup školení	Cíl vzdělávání
Semináře a trénink pro pobočky (úřadovny) pojišťoven BWV	6 let v pojišťovací praxi	Praktické zkušenosti podložené teoretickými základními znalostmi
Trvání školení: 1 – 2 roky Kombinovaná forma studia	Zkušební instance: IHK Průmyslová a obchodní komora	

Ověřený/á pojišťovací odborný/á pracovník/pracovnice

Metoda vzdělávání	Předpoklady pro nástup školení	Cíl vzdělávání
Studium při úřadovnách BWV, učení integrované s pracovním procesem	- pojišťovací obchodníci, nebo lidé s ukončeným obchodním případně oborově příbuzným vzděláním s 1-letou praxí	Prohloubení hospodářských, právních a odborných pojišťovnických znalostí, schopností a zkušeností a

	<ul style="list-style-type: none"> - Odborníci v pojišťovnictví (BWV) a 4-letou odbornou praxí - Ostatní lidé v oboru pojišťovací agendy s 5-letou odbornou praxí dosaženou v době zkoušky 	současně získat znalost metod a sociálních aspektů.
Trvání školení: 1 - 2 roky Kombinovaná forma studia	Zkušební instance: IHK (Průmyslová a obchodní komora)	

Podnikový pojišťovací referent/ referentka

Metoda vzdělávání	Předpoklady pro nástup školení	Cíl vzdělávání
Převážně víkendová soustředění s doplňovacími celodenními semináři	odborný pojišťovací referent s průměrnou známkou hodnocení pracovního výkonu nejméně 3,5	Rozšíření a prohloubení vědeckých poznatků v oboru hospodaření a specifických znalostí v pojišťovnictví podpora a rozvoj odborných předpokladů pro obchodování jakožto předpoklad pro nástup do vedoucích odborných a řídicích postavení.
Trvání školení: 2 roky Kombinovaná forma studia	Zkušební instance: BWV	

Podnikový ekonom pojišťovnictví

Metoda vzdělávání	Předpoklady praxe v pojišťovnictví	Cíl vzdělávání
E-learning, semináře, tréninky	3 roky certifikát BWV pojišťovací referent	Rozšíření poznatků o ekonomice podniku v pojišťovacím sektoru řešení podnikových situací nácvik řízení podnikových procesů
Trvání školení: 1 rok Kombinovaná forma studia	Zkušební instance BWV	

Další země s podobným a velmi široce rozvinutým sektorem pojišťovnictví i se systémem vzdělávání v tomto odvětví je Švýcarsko. Pro Švýcarsko je typické, že systém vzdělávání je společný pro pojišťovnictví, bankovníctví a další finanční instituce. To dává systému vzdělávání širší rozměr a dopad.

Při analýze situace v dalším vzdělávání v SRN je nutno se zmínit o specifické roli tzv. Lidových vysokých škol (Volkshochschulen – VHS), které působí na okresní úrovni v celé zemi a jsou sdruženy v Německé asociaci vzdělávání dospělých (Deutscher Volkshochschul – Verband – DVV). Tyto školy nabízí téměř 1 tisíc různých vzdělávacích programů z různých oblastí zahrnující politickou, odbornou a kulturní oblast. V Německu fungují také tzv. Pracovní skupiny pro práci a život, které zřizují vyšší odborové organizace a které nabízí kurzy profesní a společensko-kulturní. Již zmíněná instituce Bundesagentur für Arbeit (BA) je pro řízení a organizaci rekvalifikací v Německu klíčová. Funguje jako prostředník mezi podniky a organizacemi a vzdělávacími institucemi a financuje kurzy jednak směrem k poskytovatelům těchto služeb a jednak poskytuje vzdělávací poukázky (Bildungsgutscheine) přímo nezaměstnaným osobám. Určitou specifikou Německa je aktivní činnost hospodářských komor, zejména Deutscher Industrie und Handelskammer (DIHK) v oblasti dalšího vzdělávání. Komory realizují tzv. certifikované kurzy pro různé profesní skupiny, např. manažerů, obchodníků, pracovníků specialistů apod., které mají certifikovaný charakter. Tato činnost,

resp. absolvování těchto profesních kurzů je navázáno na kvalifikační požadavky na určité profese a pracovní pozice ve veřejné i soukromé sféře.

V zásadě lze říci, že ve Spolkové republice Německo existují dvě základní podoby rekvalifikací. První jsou podnikové rekvalifikace, kdy výuka probíhá v místech výroby jako odborná příprava. Jde o tzv. duální systém, kdy účastníci kurzů absolvují teorii na místní veřejné škole a praxi v provozu podniku. Pak jde o tzv. mimopodnikovou rekvalifikaci, která probíhá ve specializovaných vzdělávacích zařízeních. Poskytovatelé těchto služeb pracují na tržním principu. Spolkový úřad práce nabízí v centrální bance Kursnet řadu možností finančních příspěvků na tyto aktivity, tuto nabídku doplňují i regionální banky dalšího vzdělávání. Regionální jobcentra i úřady práce doplňují tuto nabídku dalšími možnostmi.

Podle úřadu spolkového statistického úřadu za rok 2019 v SRN existuje přes 27 tisíc subjektů, které poskytují další vzdělávání a rekvalifikace. Přes 45% těchto institucí je v soukromých rukou, téměř 60% poskytuje pouze vzdělávání vázané, a konkrétní povolání a trh práce. Specifikou Německa je, že přes 10% z těchto organizací je zaměřeno na rekvalifikaci lidí se zdravotním postižením a vedle vzdělávací poskytují i zdravotně a pracovní rehabilitační péči. Přibližně stejný počet těchto subjektů se specializuje na kurzy pro imigranty.

Rešerši problematiky rekvalifikačního vzdělávání je možno ukončit komentářem k právním úpravám této oblasti, kde můžeme najít řadu podnětů pro Českou republiku.

Zákony a nařízení k profesnímu vzdělávání

Vzdělávání upravuje Berufsbildungsgesetz (BBiG) (zákon o odborném vzdělání), Handwerksordnung (HwO) (řád řemesel) a příslušné školské zákony jednotlivých zemí. Kromě toho existuje řád profesní přípravy (Ausbildungsordnung) pro jednotlivé profese a s tím související rámcový plán profesní přípravy pro danou školu.

V BBiG jsou jednotně pro spolkové země stanoveny zásady profesní přípravy a vztah mezi těmi, kteří jsou v učebním poměru a těmi, kteří je vyučují.

BBiG reguluje celonárodně:

- přípravu na profesní přípravu,
- profesní přípravu,
- odborné pokračovací vzdělání,
- odbornou rekvalifikaci.

„*Príslušné orgány*“ (Komory a další instituce) přebírají základní úkoly při provádění a monitoringu podnikového vzdělávání. Prověřují vhodnost školících společností, monitorují odbornou přípravu, vedou evidenci smluv o školení a provádějí zkoušky pro uznané profese odborné přípravy a dalšího vzdělávání.

<https://www.buzer.de/gesetz/3118/b8620.htm>

Část 2 Profesní příprava

Kapitola 3 Odborná rekvalifikace

§ 58 Rekvalifikační předpisy

§ 58 má 2 dřívější znění a je citován v 15 předpisech

Jako základ pro řádnou a jednotnou profesní rekvalifikaci může Spolkové ministerstvo pro vzdělání a výzkum po dohodě se Spolkovým ministerstvem pro hospodářství a energetiku nebo jinak příslušným odborným ministerstvem po konzultaci Hlavní rady Spolkového institutu pro profesní vzdělávání, usnesením, které nevyžaduje souhlas spolkové rady, stanovit s přihlédnutím ke zvláštním požadavkům na odborné vzdělávání dospělých (Umschulungsordnung)

1. Označení zakončení rekvalifikace,
2. Cíl, obsah, typ a délku rekvalifikace,
3. Požadavky na rekvalifikační zkoušky a podmínky přijetí
4. Zkušební řízení při rekvalifikaci

Text ve znění článku 436 Desátého nařízení o příslušnosti (Zehnte Zuständigkeitsanpassungsverordnung V.v.) I S. 1474, naposledy pozměněného článkem 3, odst. 3 G v 30.06. 2017 BGBl. I S. 2147, s účinností 8. září 2015

§ 59 Pravidla rekvalifikačních zkoušek příslušných orgánů

§ 59 má 1 dřívější znění a je citováno v 8 předpisech

Pokud není podle § 58 vydáno právní nařízení, může pravidla rekvalifikačních zkoušek vydat příslušný orgán. 2 Pokud je v případě § 71, odstavce 8 jako příslušný orgán určen zemský úřad (Landesbehörde), vydá příslušná zemská vláda pravidla pro rekvalifikační zkoušky právním nařízením. 3 Zmocnění podle věty 2 může být právním nařízením převedeno na příslušný orgán, určený zemskou vládou. 4 Příslušný orgán upravuje označení zakončení rekvalifikace, obsah a požadavky na zkoušky, požadavky na přijetí i zkušební řízení při zohlednění zvláštních požadavků na odborné vzdělávání dospělých.

Text ve znění článku 1 zákona o modernizaci a posílení odborné přípravy (Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der Beruflichen Bildung) G.v. 12. prosince 2019 BGBl. I S. 2522 s účinností od 1. ledna 2020

§ 60 Rekvalifikace pro uznaný učební obor

§ 60 je citován v 5 předpisech

Jsou-li rekvalifikační předpisy (§ 58) nebo nařízení příslušného orgánu (§59) zaměřeny na rekvalifikaci na uznaný učební obor, (§ 59), je třeba brát za základ obraz oboru přípravy (§5, odst. 1, bod3), rámcový plán profesní přípravy (§ 5, odst. 1, bod 4) a požadavky zkoušky (§ 5, odst. 1, bod 5) §§ 27 až 33 se použijí podobným způsobem.

§ 61 Zohlednění zahraničních předběžných kvalifikací

§ 61 je citován v 1 předpisu

Pokud rekvalifikační předpisy (§58) nebo nařízení příslušného orgánu (§ 59) předem stanovují předpoklady pro přijetí, je třeba zohlednit zahraniční ukončení vzdělání doby výkonu povolání v zahraničí.

§ 62 Rekvalifikační opatření; rekvalifikační zkoušky

§ 62 má 1 dřívější znění je citován ve 3 předpisech

(1) Opatření odborné rekvalifikace musejí splňovat zvláštní požadavky na odborné vzdělávání dospělých, co se týče obsahu, cíle a délky.

(2) 1 Ti, kteří provádějí rekvalifikaci, musejí před zahájením opatření písemně informovat příslušný orgán. 2 Oznamovací povinnost se vztahuje na podstatný obsah rekvalifikačního vztahu. 3 Při uzavření smlouvy o rekvalifikaci musí být přiloženo vyhotovení kopie smlouvy.

(3) Pro provedení zkoušek v oblasti odborné rekvalifikace zřizuje příslušný orgán zkušební komise. 2 § 37 odstavec 2 a3, jakož i § 39 odstavec 2 a §§ 40 až 42,46 a 47 platí obdobně.

(4) Zkoušený má být na žádost osvobozen příslušným orgánem od složení jednotlivé součásti zkoušky, pokud úspěšně složil obdobnou zkoušku před veřejným nebo státem uznaným vzdělávacím zařízením nebo státní zkušební komisí a toto bylo oznámeno u rekvalifikační zkoušky do 10 let po absolvování jiné zkoušky.

Text ve znění článku 1 zákona o modernizaci a posílení odborného vzdělávání(Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der Beruflichen Bildung) G.v. 12. prosince 2019 BGBl. I S. 2522 s účinností od 1. ledna 2020

§ 63 Rovnost osvědčení

§ 63 má dvě dřívější verze a je citován ve 3 předpisech

Spolkové ministerstvo hospodářství a energetiky nebo jinak příslušné odborné ministerstvo může po dohodě se Spolkovým ministerstvem pro vzdělání a výzkum po konzultaci Hlavní rady Spolkového institutu pro odborné postavit získaná osvědčení o existenci rekvalifikační zkoušky mimo oblast působení tohoto zákona nebo v zahraničí získaná osvědčení na stejnou

úroveň na základě §§ 58 a 59, pokud jsou doložitelné odborné dovednosti znalosti a schopnosti rovnocenné.

Text ve znění článku 436 Desátého nařízení k příslušnosti (Zuständigkeitsanpassungsverordnung V.v.) 31.srpna 2015 BGBl. I S. 1474, naposledy pozměněno článkem 3, odst. 3 G.v. 30.06.2017 BGBl. I S. 2147Z m.W.v. 8. září 2015.

<https://ratgeber-umschulung.de/kostentraeger/arbeitsagentur/>

<https://www.arbeitsagentur.de/beruf-wechseln/wege-zum-neuen-beruf>

Rakousko je země, se kterou má Česká republika společnou velkou část své historie. Jsou zde společné i kulturní kořeny a existuje řada podobných jevů v řadě oblastí ekonomiky a společnosti v obou zemích. Kontakty Česka a Rakouska v oblasti pracovního trhu a vzdělávání jsou velmi široké. Po společenských změnách jsme v oblasti politiky zaměstnanosti a rekvalifikací přijímali často rakouské zkušenosti a modely. Další vzdělávání v Rakousku se vyznačuje poměrně širokou nabídkou kurzů z různých oblastí. V zásadě lze tyto kurzy rozčlenit do těchto oblastí:

1. Získání maturity a učňovské závěrečné zkoušky dospělými.
2. Další odborné vzdělávání financované podniky. Probíhá v podniku, v institucích pro vzdělávání dospělých, zahrnuje také informální vzdělávání zaměstnanců.
3. Odborné vzdělávání přizpůsobené individuálním potřebám zaměstnanců.
4. Vzdělávání jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zahrnující rekvalifikace.
5. Vzdělávání v rámci tzv. „Druhé šance“, tj. získání certifikovaných kvalifikací dospělými.

V Rakousku na univerzitě v Linci pracuje od roku 1991 Centrum pro distanční studia, které je zaměřeno na vysokoškolské vzdělávání určené především pro dospělou populaci. Je zaměřeno na přípravu zájemců na univerzitní studium a to nejen v Rakousku, ale na univerzitě v Haagu, s kterou spolupracuje. Dále je možno zmínit projekt E-fit Federálního ministerstva pro vzdělávání, vědu a kulturu, který sleduje následující cíle. Zlepšit přístup k poradenství prostřednictvím vzdělávacího portálu, vytvořit nové formy vzdělávání na všech úrovních, zvýšit nabídku dalšího odborného vzdělávání v oblasti ICT. V rámci iniciativy ministerstva byl

vytvořen portál www.virtual-learning.at. Taktéž rozsáhlá nabídka poskytovatelů a jejich vzdělávacích programů odborného vzdělávání je přístupná na internetových portálech. Dále zde existuje nabídka Institutu odborného vzdělávání v oblasti počítačového vzdělávání a vzdělávání prostřednictvím Internetu, zaměřená především na výuku elektronické zpracování dat. V roce 1999 byl založen Tele-portál, který je pravidelně rozšiřován. V jednotlivých spolkových zemích byla založena vzdělávací centra, kde neziskové organizace mohou pořádat kurzy s obecným nebo odborným vzdělávacím obsahem. Je možné tak pružněji reagovat na individuální potřeby jednotlivých regionů nebo obcí. Např. vzdělávací centra nabízí kurzy zaměřené na potřeby místní ekonomiky a poskytují infrastrukturu pro další organizace vzdělávání dospělých, společnosti si mohou pronajmout třídy pro pořádání vlastních vzdělávacích kurzů atd.

Určitým specifikem země je, že na vysoké školy do různých kvalifikačních i rekvalifikačních kurzů mají přístup jen osoby, které složí zkoušku zvanou BRP, která má čtyři části a to němčinu, matematiku cizího jazyka a odbornosti. Certifikát o složení této zkoušky je shodný s vysvědčením AHS (Všeobecná vyšší vzdělávací škola) a diplomem odborného vzdělávání získaným na BHS (Odborná vyšší škola). Současně je tento certifikát platný i sám o sobě, jako rekvalifikace pro seniorské pozice ve veřejných službách. Tuto zkoušku je možno složit i bez předchozího studia po skončení kurzů akreditovaných Federálním ministerstvem vzdělávání vědy a kultury a nejsou součástí veřejného vzdělávacího systému.

Pokud se týká profesního vzdělávání dospělých tak jsou v zemi rozděleny kompetence mezi centrem, spolkovými zeměmi a obcemi. V důsledku toho existují určité rozdíly mezi rozsahem, obsahem a finančním zajištěním kurzů v dosahu působnosti jednotlivých správních orgánů. Kurzy včetně rekvalifikačních poskytují školy, univerzity, zaměstnavatelé, vzdělávací organizace i sociální partneři (odbory). Ve vzdělávání dospělých se angažují i Rakouské veřejné knihovny. Další vzdělávání na úrovni škol je v Rakousku jednotné.

Na straně zaměstnavatelů funguje i mezinárodně uznávaný Institut pro podporu hospodářství (WIFI), který rozvíjí řadu studijních a rekvalifikačních programů. Jde o nejvýznamnějšího poskytovatele dalšího odborného vzdělávání v zemi. Cílová skupina Institutu zahrnuje učně, kvalifikované pracovníky, manažery a budoucí podnikatele. Nabídku WIFI doplňuje WIFI

Fachakademien (Speciální koleje) s přípravnými kurzy na zkoušky (zejména na zkoušky pro živnostníky, řemeslné zkoušky) podnikovými kurzy na míru, vzdělávacím poradenstvím a opatřeními zajišťovanými AMS (služba trhu práce). Stále více jsou také poskytovány krátké programy univerzitního charakteru. Kurzy a krátké programy využívají výhod výukových metod, jako je E-learning a vzdělávání přes Internet.

Na straně sociálních partnerů je to Rakouský institut pro podporu vzdělávání (BFI) se svými regionálními asociacemi je vzdělávací institucí dospělých Pracovní komory a Rakouské federace odborových svazů. Kurzy jsou zaměřena na vzdělávání v souvislosti s výkonem povolání (např. technologie, jazyk a vzdělávání v rámci druhé šance, tzn. dosažení školní a odborné kvalifikace dospělými). Rozvinula se také nabídka E-learningových kurzů. Nejvíce využívány jsou kurzy zajišťovací AMS (intenzivní vzdělávací kurzy pro kvalifikované pracovníky, intenzivní učňovské programy) a aktivační opatření podporující získání zaměstnání. Vzdělávací kurzy jsou upraveny podle specifických požadavků podniků. Aktivity BFI doplňují projekty realizované v rámci podpory EU.

Další vzdělávací institucí je Institut pro vzdělávání dospělých v zemědělských oblastech (LFI) byl založen jako asociace v roce 1972 a je vzdělávací institucí dospělých s celonárodní působností pro zemědělské (venkovské) oblasti. Hlavní činností LFI je odborné vzdělávání dospělých v zemědělství a lesnictví. LFI kurzy jsou organizované v rozdílných formách, např. jako přednášky, diskuze, semináře, skupinové poradenství, výměna zkušeností, pracovní skupiny, kurzy, pracovní setkání, návštěvy podniků, vzdělávací exkurze, výstavy.

V Rakousku, v jeho systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací funguje ještě jedna zvláštnost a tou jsou tzv. Vzdělávací poukázky. Například ve Spolkové zemi Štýrsko existují tyto druhy poukázek hrazených státem.

1. Příprava jednotlivců za účelem zažádání o obchodní licenci (živnostenské oprávnění) – úhrada 50% nákladů na kurz, maximálně do výše 436 eur
2. Další vzdělávání v oblasti obchodního managementu, marketingu a controllingu – úhrada 50% nákladů na kurz, maximálně 290 eur, kurzy musí splňovat následujících kritéria: délka trvání nejméně 80 hodin, udělení certifikátu o úspěšném ukončení kurzu

3. Vzdělávací poukázky pro zájemce s ukončeným vzděláním v učňovském oboru – určené na podporu dalšího odborného vzdělávání v průběhu následujících pěti let po ukončení učňovského vzdělávání (úhrada 50% nákladů na kurzy do maximálně 290 eur nebo 363 eur pro učně, kteří dosáhli známky „výborný“ v závěrečné zkoušce). Kurzy musí splňovat následující kritéria kvality: délka trvání alespoň 80 hodin, závěrečná zkouška.
4. Vzdělávací poukázky pro speciální kvalifikace – tyto poukázky zůstávají platné po dobu 10 let po dokončení učňovského vzdělávání a mohou být využity na vzdělávání v oblasti počítačů, CAD/CAN (počítačem podporována konstrukce a výroba) a marketingu. Hrazeno je 50% nákladů na kurz, maximálně do výše 723 eur. Kurzy musí trvat alespoň 80 hodin a být ukončeny zkouškou.

Ve všech třech případech je možné využít poukázky u akreditovaných poskytovatelů v regionu Štýrsko.

Také v Horním Rakousku může být hrazeno 50% vzdělávacích nákladů maximálně do částky 730 eur nebo 1 460 eur. Více mohou získat starší pracovníci a lidé bez odborné kvalifikace. Vzdělávací účty v Horním Rakousku poskytují zdroje na financování odborně zaměřeného dalšího vzdělávání nebo přeškolení (mimo rekvalifikační vzdělávání spadající pod politiku zaměstnanosti). Podpora je určena pouze osobám s trvalým bydlištěm v Horním Rakousku a s pouze dokončeným učňovským vzděláním.

V Rakousku funguje velmi dobře legislativa pro oblast vzdělávání dospělých, které věnujeme tento stručný rozbor.

Verordnung über das Vorliegen einer vergleichbaren Zielsetzung bei Bildungsleistungen (2018)- Nařízení o existenci srovnatelného stanovení cílů u vzdělávacích služeb

Nařízení odkazuje na zákon o dani z přidané hodnoty z roku 1994 (Umsatzsteuergesetz 1994 (BGBl. 663/1994)). To naznačuje, že obrat (podle § 1 odst. 1 Z 1) soukromých škol a dalších všeobecně vzdělávacích nebo jiných zařízení připravujících na povolání jsou osvobozeny od daně, pokud zprostředkovávají všeobecně vzdělávací neb odborné znalosti, příp. dovednosti, které slouží k výkonu dané profese. Kromě toho musí být nutné prokázat, že se sledují stejné

cíle, jako na veřejných školách. Nařízením z roku 2018 spolkový ministr financí stanovil, kdy existují srovnatelné cíle.

Bundesgesetz über den Erwerb des Pflichtschulabschlusses durch Jugendliche und Erwachsene (2012) Spolkový zákon o nabývání povinného ukončení vzdělání u mladistvých a dospělých (2012)

Spolkový zákon o nabývání povinného ukončení vzdělání u mladistvých a dospělých (Pflichtschulabschluss-Prüfungs-Gesetz) opravňuje mladistvé od 16 let a dospělé, kteří nemají řádně ukončené vzdělání toto dohnat. To otevírá věkově přiměřený přístup ke vzdělání a lepší podmínky pro absolventy pro vstup do profesního života nebo dosáhnout profesního pokroku. Zkouška probíhá na školách a zahrnuje předměty, jako němčinu, angličtinu, matematiku a další předměty podle volby. Požadavky na zkoušky jsou stejné jako na nové střední škole. Existuje možnost zkoušku rozdělit a provést ji formou částečných zkoušek.

Wartungserlass zum Lohnsteuerrecht betreffend Lehrende an Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Vyhláška o výživném k právní úpravě daně ze mzdy týkající se zařízení pro vzdělávání dospělých)

V listopadu 2006 byly pravidla mzdové úpravy daně ze mzdy pro učitele na zařízeních pro vzdělávání dospělých a Vyhláška o výživném Spolkového ministerstva financí (BMF) přizpůsoben principům rovnosti. Podle vyhlášky BMF podléhají přednášející a lektori dani z příjmu a odvodům na sociální zabezpečení, pokud základ nabídky vzdělávání tvoří studijní nebo učební plány daného zařízení.

Hochschulgesetz 2005 (BGBl. I Nr. 30/2006 letzte Änderung BGBl. I Nr. 134/2008) (Zákon o vysokých školách z roku 2005) (BGBl. I č. 30/2006, poslední změna BGBl. I č. 134/2008)

Rektorát pedagogických vysokých škol umožňuje pro účely vzdělávání dospělých nebo knihoven pro veřejnost dát k dispozici část svých prostor, včetně inventáře (viz také BGBl. č. 171/1973). Dále je pedagogická vysoká škola oprávněna k organizaci a provádění (vysokoškolských) učebních kurzů v pedagogických profesních oborech, i v odborné přípravě a dalším vzdělávání. Kromě toho je zmocněna uzavírat dohody a smlouvy s jinými právními subjekty, které slouží vědeckému a profesnímu výzkumu.

Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz BGBl. I Nr. 22/2004) (Spolkový zákon o univerzitě pro další vzdělávání Krems (DUK-zákon BGBl. I č. 22/2004)

Zákonem DUK-Gesetz 2004 je univerzita Donau-Universität Krems oficiálně 22. Univerzitou Rakouska. Specializuje se na postgraduální další vzdělávání. Platí pro ni všechny pravidla UG 2002, která se vztahují na oblast působnosti „Mimořádná studia“ nebo „Studia dalšího vzdělávání“.

Bestimmung des Bundesinstitutes für Erwachsenenbildung St. Wolfgang als Organisationseinheit (BGBl. II Nr. 621/2003) (Stanovení spolkové instituce pro vzdělávání dospělých St. Wolfgang jako organizační jednotky, BGBl. II č. 621/2003)

Nařízení upravuje organizaci a úkoly spolkového institutu pro vzdělávání dospělých), což je podřízené pracoviště Spolkového ministerstva pro vzdělání, umění a kulturu.

Universitätsgesetz (BGBl. I Nr. 120/2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 134/2008) (Zákon o univerzitách (BGBl. I Nr. 120/2002 naposledy pozměněn BGBl. I č. 134/2008)

Odborná příprava absolventů je stanovena jako oficiální úkol univerzit. Proto jsou univerzity posilovány jako poskytovatel dalšího vzdělávání. Rozšiřují svůj potenciál dalšího vzdělávání a v průběhu posledního roku se stále více umísťují na rozhraní mezi formálním a neformálním systémem vzdělávání.

Vereinsgesetz (BGBl. I Nr. 66/2002 letzte Änderung BGBl. I Nr. 45/2008) Zákon o sdruženích (BGBl. I č. 66/2002 poslední změna BGBl. I č. 45/2008)

Základem zákona o sdruženích je „základní zákon státu z 21. prosince 1867 o všeobecných právech státních občanů pro království a země zastoupené v říšské radě“ (R.G.Bl. 142/1867). Zde uvedená základní práva a občanské svobody státních občanů jsou ještě dnes s dodatky součástí rakouské ústavy. Právo se sdružovat je založeno v článku 12 základního zákona státu. V roce 1951 je v zákoně o sdruženích ještě přepracováno. Pro vzdělávání dospělých nabízí právo se sdružovat základ pro zakládání spolků, i liberální lidové vzdělávání, profesní vzdělávání a vzdělávání pracovníků v 19. století. Ještě dnes slouží jako základ pro strukturu rakouského vzdělávání dospělých.

Verordnung über beitragsfreie pauschalisierte Aufwandsentschädigungen für Lehrende an Erwachsenenbildungseinrichtungen (BGBl. II Nr. 248/1999 ersetzt durch BGBl. II Nr. 409/2002) (BGBl. II Nr. 248/1999 ersetzt durch BGBl. II Nr. 409/2002) (Nařízení o

bezpríspevkových paušálných príspevkoch na výdaje pro učitele na vzdělávacích zařízeních pro dospělé)

Příjmy, které nepodléhají odvodům na sociální zabezpečení ve smyslu paušálních příspěvků na výdaje jsou pro vyučující ve vzdělávání dospělých podle nařízení (BGBl. II č. 248/1999) do částky 537,78 euro měsíčně bezpríspevkové. Podmínkou je však, aby práce zaměstnance nebyla vykonávána na hlavní poměr, případně aby tato odměna nebyla hlavním zdrojem příjmů. Tato úprava platí pouze pro činnosti u státem uznaných zařízení pro vzdělávání dospělých, které jsou organizovány ve svazech.

Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung (BGBl. I Nr. 68/1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2008) Spolkový zákon o zkoušce profesní zralosti (BGBl. I Nr. 68/1997 naposledy pozměněn BGBl. I č. 118/2008)

Tento zákon upravuje zkoušku profesní zralosti. S tím lze získat všechny oprávnění, které souvisejí se zkouškou zralosti vyšší školy – například přístup na univerzity nebo vysoké odborné školy. V nařízení je upravena náhrada zkouškových předmětů.

Arbeitsmarktservicegesetz (BGBl. Nr. 313/1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 12/2009) Zákon o veřejných službách zaměstnanosti (BGBl. č. 313/1994 naposledy pozměněn BGBl. I č. 12/2009)

Pomocí zákona o veřejných službách zaměstnanosti (dříve zákon na podporu trhu práce Arbeitsmarktförderungsgesetz) mají být na základě změn na trhu práce financovány nutné rekvalifikace, vyšší a nové kvalifikace a profesní další vzdělávání. Opatření jsou zaměřena na pracující, kteří zastávají nějakou profesi, ale čím dál víc i na nezaměstnané. Příjemci peněz jsou poskytovatelé těchto opatření. V přepracovaném zákoně o veřejných službách zaměstnanosti z roku 1994 bylo řízení trhu práce vyčleněno ze Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí a jako vlastní poskytovatel služeb se konstituoval Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (veřejné služby zaměstnanosti). AMS je rozčleněn do spolkových, zemských a regionálních organizací a ve vedení podniku jsou zástupci hospodářské a pracovní komory, jakož i odborových svazů a průmyslových sdružení. Pro vzdělávání dospělých je rovněž důležité přepracování zákona o podpoře trhu práce z roku 1999, v němž byla přijata zákonná možnost vzdělávací dovolené (Bildungskarenz).

Bundesgesetz über die Fachhochschulstudiengänge (BGBl. Nr. 340/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2007) Spolkový zákon o studijních programech

odborných vysokých škol ((BGBl. Nr. 340/1993 naposledy pozměněn BGBl. I Nr. BGBl. I č. 89/2007)

Studijní programy odborných vysokých škol slouží k vědecky fundovanému univerzitnímu vzdělávání a jsou v prakticky koncipovány jako univerzitní studia. Podmínkou přijetí je maturita nebo příslušná profesní kvalifikace. Tím se i nematurantům otvírá přístup na vysokou školu. Zakončení odborné vysoké školy opravňuje k přijetí na doktorandské studium na univerzitě.

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl.Nr. 459/1993 geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000, Zákon o úpravě právních předpisů v oblasti pracovních smluv (BGBl č.459/1993, pozměněn BGBl. I č. 104/2007)

Od zavedení vzdělávací dovolené (Bildungskarenz) je usnadněno využívání rozsáhlého dalšího vzdělávání pro osoby ve služebním poměru. Pokud trval služební poměr bez přerušení jeden rok, může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána vzdělávací dovolená. Přitom musejí být zohledněny zájmy obou stran. Délku karence lze sjednat na 3–12 měsíců, přičemž k ní lze přistoupit i po částech. Jedna část musí přitom zahrnovat minimálně 3 měsíce a nesmí být překročena rámcová lhůta 4 let. Během vzdělávací dovolené je vyplácen příspěvek na další vzdělávání ve výši fiktivní dávky v nezaměstnanosti. O novou vzdělávací dovolenou lze požádat nejdříve 4 roky po nástupu na předchozí vzdělávací dovolenou. Od ledna 2008 mohou vzdělávací dovolenou vyžadovat také sezónní pracovníci. Další zákony, které upravují provádění vzdělávací dovolenou, je zákon o pojištění v nezaměstnanosti, jakož i různé podmínky zákona o ochraně pracujících matek, zákon o odstupném a zákon o dovolené.

Bundesgesetz über die Erlangung studienrichtungsbezogener Studienberechtigungen an Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung (BGBl.Nr. 292/1985 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2001) Spolkový zákon o nabývání studijních oprávnění na univerzitách a vysokých školách uměleckého zaměření (BGBl. č. 292/1985 naposledy pozměněn BGBl. I č. 136/2001)

Tímto zákonem se otevírá možnost dohnat studijní oprávnění pro určitý obor. Předpokladem je dosažení 22. roku života a úspěšná profesní nebo mimoprofesní odborná profesní příprava pro zamyšlený studijní směr. Se zakončením diplomového studia nebo úspěšného absolvování stejně hodnotného tuzemského i zahraničního studia získá student všeobecné studijní oprávnění pro řádná univerzitní nebo vysokoškolská studia.

Bundesgesetz über die Förderung politischer Bildungsarbeit und Publizistik (BGBl. č. 369/1984 (Wiederverlautbarung) zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 133/2006) Spolkový zákon o podpoře politického vzdělávání a publicistiky (opětovné vyhlášení) naposledy pozměněného zákonem BGBl. I č. 133/2006

Na základě tohoto spolkového zákona mohou politické strany zastoupené v národní radě minimálně pěti poslanci zakládat zařízení pro vzdělávací činnost. Finanční podpora vyplývá ze spolkového rozpočtu. Vedle základního příspěvku závisejí příslušné prostředky na síle strany. Využití finančních prostředků se přezkoumává každý rok. Důležité pro vzdělávání dospělých je podporování významu pro politického vzdělávání, i když se v tomto případě výhradně jedná o politicky orientované vzdělávání. Na základě tohoto zákony byly založeny následující politické akademie:

- Dr. Karl Renner-Institut - SPÖ (1973)
- Politische Akademie - ÖVP (1973)
- Freiheitliche Bildungswerkstatt - FPÖ (1973)
- Grüne Akademie - Die Grünen (1987)
- Liberales Bildungsforum - Liberales Forum (1995 bis 1999)
- Zukunftsakademie Österreich - BZÖ (2006)

Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl. Nr. 22/1974 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2005) (zákon upravující pracovní vztahy a sociální organizaci podniků (BGBl. Nr. 22/1974 posledně pozměněný BGBl. I č. 8/2005)

Tento zákon zaručuje zaměstnancům závodních rad zákonné studijní volno. Podle § 118 existuje nárok na tři až pět týdnů, ovšem bez vyplacení odměny.

Schulorganisationsgesetz (BGBl.Nr. 242/1962 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2001) Zákon o organizaci škol (BGBl.Nr. 242/1962 naposledy pozměněn BGBl. I Nr. 77/2001)

Pro vzdělávání dospělých má také význam zákon o organizaci škol, protože jsou v něm stanoveny právní důvody pro všechny školní formy vzdělávání dospělých. Jako předpoklad pro studium je zakotveno doděláním maturity. Od školního roku 1997/98 může být maturita jako přístupová podmínka nahrazena profesní zkouškou dospělosti. Se změnou v roce 1998 mají školy možnost nabízet vzdělávání pro dospělé, příp. další vzdělávání v rámci „*částečné právní subjektivity*“.

Švýcarsko jako stát představuje zemi s vysokou úrovní hospodářského vývoje a s vysokou životní úrovní obyvatelstva. Hospodářský progres je postaven na silném bankovním sektoru a na malých a středních podnicích v sektoru strojírenství, elektrotechniky a digitálních technologií. Země sice stojí mimo Evropskou unii, ale existuje spousta kontaktů a spolupráce v různých oblastech hospodářství a společenského života.

Ze vzdělávacího pohledu je důležité, že Švýcarská konfederace má na velmi vysoké úrovni vysoké školy, které nabízejí velmi kvalitní studijní programy. Univerzitní vzdělávání reflektuje také potřeby praxe a výrazně se podílí na přípravě vysoce kvalifikovaných pracovníků pro všechna hospodářská odvětví. Specialitou Švýcarska je skutečnost, že vysoké školy mají velmi blízko k tzv. mezioborovému vzdělávání. Běžnou praxí je, že například ekonomové absolvují magisterský stupeň například na vysoké škole v St. Gallenu po příchodu do praxe absolvují podle potřeb zaměstnavatele i svých bakalářské studium na technicky či právně zaměřené univerzitě. Vysoké školy mají též velmi rozvinutý systém postgraduálního vzdělávání a mají velké mezinárodní renomé. Udělují bakalářské, magisterské a PhD tituly a v dalším vzdělávání (BA, MA a PhD) ukončení vzdělání Certificate of Advanced Studies (CAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) i titul Master of Advanced Studies (MAS, MBA, MPH, LL.M.). K vysokým školám univerzitního typu patří deset kantonálních univerzit a obě konfедераční technické vysoké školy, univerzita v Lichtenštejnsku i nadace Universitäre Fernstudien Schweiz. (Univerzitní dálková studia Švýcarsko).

Další švýcarskou specialitou je výrazná účast vysokých škol v oblasti vzdělávání dospělých, kde školy ovládají více než polovinu trhu. V této oblasti existují ve Švýcarsku systém certifikátů řízený a spravovaný institucí Schweizerische Verein für Erwachsenenbildung (SVEB), který představuje systém standardizace a certifikace odborníků ve všech oblastech hospodářského života a veřejné správě.

Nicméně pole praxe ve vzdělávání dospělých je ve Švýcarsku „*velmi plné*“ a působí zde řada dalších vzdělávacích institucí a podniků.

Příklady tržní strategie vzdělávacích firem ze švýcarského trhu

1. Strategie dvou značek
2. Specialista na pokrývání okamžitých potřeb
3. Strategie „u nás najdete co potřebujete“
4. Strategie vzdělávacích stavebnicových modulů.

Strategie dvou značek

Princip této strategie spočívá v tom, že v rámci jedné vzdělávací firmy funguje odděleně dvě značky, i když sídlí v jedné budově, mají jeden pracovní kolektiv a celé zázemí (maximálně mají jen rozdílný telefon). Za příklad může sloužit ve Švýcarsku Vysoká technická škola (ETH) v Curychu, která založila již v roce 1931 Betriebswissenschaftliches Institut (BWI) a později ještě Schweizer iste Kurse für Unternehmensführung (SKU). Obě instituce jsou totožné a obsahově se orientují na problematiku ekonomiky podniku a marketingu, která se dále člení na řadu dílčích problémů a témat. V rámci aktualizace výuky se provádí vlastní rozsáhlý výzkum, poradenská činnost i nakladatelské aktivity. Vlastní vzdělávací činnost zajišťují profesori či docenti z vysoké školy, přední manažeři i odborníci z praxe.

BWI se soustřeďuje zejména na krátkodobé účelové kurzy určené převážně k ekonomickému vzdělávání lidí v technických profesích, kteří ke své profesi potřebují ekonomické vzdělání z podnikové ekonomiky a řízení. Kurzy BWI však mohou také využívat lidé ekonomicky vzdělání, kteří zde získají znalosti o ekonomickém využití poznatků z techniky a technologií.

Úlohou SKU je uspořádat dva dlouhodobé manažerské kurzy ročně. Tyto kurzy představují momentálně špičkovou úroveň manažerského vzdělávání v západní Evropě. Absolvování těchto kurzů patří k prestižním momentům kariéry řady manažerů, a to nejen ve Švýcarsku, ale i dalších evropských zemích. Počet přihlášek na tyto kurzy převyšuje možnost přijetí, a proto tedy probíhá náročné výběrové řízení. Vychází se přitom z předpokladu, že nejen kvalita lektorů, ale i kvalita účastníků ovlivňuje úroveň i atmosféru kurzů.

Toto byl příklad strategie dvou „značek“, kdy každá měla jiné poslání i cílovou skupinu, dokonce i přístup. Zatímco BWI se zaměřuje na aktuální potřeby, SKU je typem přísně generalistické vzdělávací instituce. To znamená, že skupina odborníků projektuje dohromady kurz, o které jsou přesvědčeni, že právě informace, vědomosti, dovednosti či návyky v něm získané bude řídicí pracovník budoucnosti potřebovat. Tento přístup je zdánlivě

protimarketingový, ale je potřeba si uvědomit, že dlouhodobé vzdělávání zaměřené na potřeby zákazníků vyžaduje schopnost předvídat určité trendy v hospodářské a řídicí oblasti.

Navíc je zde velmi dobře patrný další specifický rys dalšího vzdělávání, a to je cena. Nelze vycházet z klasické poptávkové funkce, ale ani z opačného přístupu. U některých tržních výkonů (zvláště služeb) reagují zákazníci spíše na dražší výkony pozitivně v očekávání, že budou lepší. Co do kvality patří SKU k absolutní švýcarské špičce a zároveň jde o nejlevnější dlouhodobě kurzy.

Strategie dvou značek funguje i v jiných zemích.

Jiným příkladem, tentokrát ze SRN, je Institut für Lernsysteme (ILS) Hamburg, založený v 60. letech a současné době patří do portfolia nakladatelského a multimediálního koncernu Bertelsmann. Tato firma se ve své činnosti specializuje na klasické korespondenční studium ve třech vnitřně organizačně spojených institutech – všeobecně vzdělávacím, obchodním a technickém. Institute nabízejí nejrůznější formy vzdělávání pro několik desítek profesí. Prostřednictvím ILS se lze připravit ke zkouškám na základních školách a reálkách, maturitním zkouškám na středních školách i k absolutoriu vysokých odborných škol (Fachhochschule). Dále lze po absolvování přípravných kurzů ILS složit předepsané kvalifikační zkoušky před IHK – průmyslovou a obchodní komorou. Součástí nabídky je i poměrně velký rozsah jazykových kurzů i dalších kurzů profesního zaměření. Po 20 letech fungování vstoupil ILS na trh s novým katalogem „*nové firmy*“ – Fernakademie für Erwachsenenbildung (FEB), která sídlí ve stejné budově, tvoří ji stejní lidé i stejné zázemí (jen adresa je jiná – z boční ulice – a telefon je samostatný). Vzdělávací program FEB je takřka stejný jako u ILS, jen je jinak členěný a aktualizovaný o nové odborné a metodické prvky. Na rozdíl od ILS nabízí FEB též semináře jako doplněk ke korespondenční výuce v 90. letech se dostala úspěšně na trh bývalé NDR se speciálně upravenou nabídkou.

Tento příklad strategie dvou značek představuje snahu vzdělávací firmy rozšířit při zachování původního „know how) svůj podíl na vzdělávacím trhu osvojením dalších potenciálních účastníků.

Další příklad je z Holandska, také z oblasti korespondenčního vzdělávání. Ve městě Panningen, mezi městy Eindhoven a Venlo, působí Nationale Handels Academie (NHA), založená v 50. letech obchodní firmou Maxwell. Firma, prožívající velký vzestup v posledních patnácti letech, pořádá desítky profesně orientovaných kurzů z oblasti ekonomie, psychologie, řízení, výpočetní techniky, administrativy a jazyků. Současně s tím tato firma vystupuje pod názvem

Hobby Academie a nabízí stejné množství zájmových kurzů počínaje kutilskými aktivitami, přes elektroniku, vaření, zahrádkaření, rodinnou výchovu, astrologii, zdravý životní styl, sexualitu apod.

V tomto příkladu jde z hlediska firmy o segmentaci trhu a vytvoření dvou specializovaných nabídek pro odlišné nebo i překrývající se potenciální skupiny zákazníků. Zmíněná strategie dvou značek se zatím na českém vzdělávacím trhu příliš nevyskytuje.

Specialista na pokrývání okamžitých potřeb

Hlavním cílem této strategie je přenos aktuálních informací a vědomostí do hospodářské praxe. Jako jeden příklad za všechny může sloužit Zentrum für Unternehmensführung v Curychu (ZfU), které bylo založeno v roce 1978 a postupem času se vyvinulo v tržního vůdce na trhu krátkých aktuálních seminářů nejen ve Švýcarsku, ale i v celé Evropě (ročně se jeho akcí účastní více než 10 000 lidí z 25 zemí).

Hlavní zásadou kurzů je zaměření na praxi, protože další vzdělávání má pro řídicí pracovníky, tedy i pro podnik význam jen tehdy, jestliže jde o aplikovatelní poznatky. ZfU se tedy orientuje na aktuální problematiku, kterou řídicí pracovníci podniku již potřebují nebo o které vědí, že ji potřebovat budou. To nelze chápat jako ordinování receptů na úspěch, ale ZfU se drží filozofie „*podpora podporou*“, a proto se jeho akce vyznačují nároky na aktivní spolupráci účastníků, čímž se zvyšují schopnosti jednotlivce řešit problémy. Účastníkům vyhovují krátké akce, které odpovídají přesně na otázky, jež si pokládají, případně pokládat budou. Tým andragogů ZfU provádí nejen výběr témat a lektorů, ale také se neustále stará o aktualizaci témat a hledání nových lektorů. Prakticky nepřetržitě se zjišťují potřeby potenciálních účastníků a hledají cesty, jak je uspokojit. ZfU se jinými slovy snaží o spojení ekonomické teorie a praxe současnosti. ZfU slibuje svým absolventům náskok před konkurencí, a to jak před konkurencí v soutěži mezi podniky, tak na trhu práce nebo před kolegy ve vlastním podniku.

Náskok před konkurencí znamená i možnost zvýšení efektivity podniku zaměstnávajícího absolventa kurzů ZfU. Nejde však pouze o absolventy externích kurzů, ale o vnitropodnikové vzdělávání, které ZfU nabízí také a nabízí je „šité na míru“. Tím podnik může beze zbytku využít vzdělávací čas nejen pro teorii, ale i pro příklady z odvětví, kde je podnik činný. ZfU tím může uspokojovat i vzdělávací potřeby, které lze v otevřených seminářích uspokojit jen zčásti. ZfU je navíc schopné podniku poradit, jak formulovat svůj vzdělávací koncept, kam napřít hlavní úsilí apod.

Pro řídicí pracovníky a pro dané podniky to znamená zvýšení jejich šancí. Účastník není pouze obeznámen s nejnovějšími poznatky, ale je u něj pěstována i dovednost přijímat zodpovědnost. Navíc se ZfU neomezuje jen na poznatky teorie a praxe jen ve Švýcarsku, ale i ostatních zemích. ZfU se opírá o více než 1000 lektorů a trenérů, kteří jsou schopni odpovídat didaktickými metodami předat vědomosti a dovednosti účastníkům.

Jaké jsou současné trendy ZfU? I při vysokém poměru inovací v obsahu výuky nedochází k tomu, že by se akce týkala povrchně jen módního tématu nebo probíhala nevyzkoušeným způsobem. Jinak k hlavním trendům patří vzdělávání celých týmů, které si vedle vědomostí osvojují dovednosti i praktické návyky týmové práce. Důraz je kladen na výcvik pracovního jednání a aplikace obecných témat na velmi specifické oblasti odborných činností či individuálních potřeb. Úspěšná je nabídka pro absolventy kurzů i jiné zájemce, kteří jsou již v důchodovém věku. Z výčtu akcí ZfU je vidět, že jeho specializace pouze na krátké semináře znamená sice omezení sortimentu, ale na druhé straně skýtá možnost jeho operativního doplňování, pružné reakce na potřeby zákazníků, příp. uspokojení většího počtu přihlášených účastníků.

Strategie vzdělávacích supermarketů aneb „U nás najdete, co potřebujete“

Vzdělávacím supermarketem se firma stane tehdy, nabízí-li ve standardní kvalitě rozsáhlý vzdělávací program komplexně zaměřený, sledující široký okruh potenciálních zákazníků. Příklad můžeme vést opět ze Švýcarska.

Hochschule St. Gallen (HSG) nabízí v rámci forem dalšího vzdělávání tyto možnosti:

HSG – IK (Institutkurse)

- nabízí kurzy jako službu veřejnosti a hospodářství nejen Švýcarska,

HSG – WBS (Weiterbildungstufe)

- nabízí studium pro absolventy školy a okruh dalších zájemců,

HSG – OeFF (Öffentliche Vorlesungen)

- nabízí přednášky pro okruh zájemců z města a kantonu St. Gallen

HSG – NDU (Nach – Diplom in Unternehmensführung)

- nabízí studium pro vysokoškolské absolventy s praxí,

HSG – KMU (Intensivstudium für Klein – und Mittelunternehmen)

- nabízí vzdělávání pro malé a střední podniky ve spolupráci se švýcarským svazem živnostníků

HSG – MZSG (Management Zentrum St. Gallen)

- nabízí poradenství, otevřené semináře, firemní kurzy, systematické kurzy řízení a letní školu.

Celá tato skladba institucí nabízí různé vzdělávací produkty špičkové kvality. Velká poptávka je zejména po těchto akcích:

HSG – NDU

Dvouletý kurz řízení, obsahově rozdělený do 13 bloků:

Podnikový model, Výpočty a financování v podniku, Prostředí podniku, Podniková politika, Podnikové plánování, Podnikové zaměření na trh, Technologické řízení, Informační koncept, Sociální a personální koncept, Řídící a kooperační koncept, Řízení a rizika, Stimulace podniku a Mezinárodní řízení.

Každý z těchto bloků je rozdělen na tzv. integrující hlavní témata (70%), speciální témata a praktické aplikace (30%). Tímto rozdělením učiva na integrující hlavní a speciální témata si HGS – NDU uchovala manévrovací prostor v tom smyslu, že speciální témata je možné přizpůsobovat a lehčeji do jejich struktury zasahovat, aniž by tím byl dotčen hlavní cíl. Nejde zde o přesunutí odpovědnosti za obsah z andragogů na účastníky popř. jejich nadřízené, ale o prohloubení „výrobové filozofie“ v dalším vzdělávání.

HSG – MZSG

Kurz systematického řízení má tato hlavní témata: Řízení a vedení podniku, Organizace podniku, Vedení pracovníků a týmů, Sebemanagement, Kurz je orientován na nové cesty pochopení fungování podniku.

Žádaný je i nejmladší vzdělávací produkt MZSG – letní škola (Management Summer School). Tento produkt je odpovědí na požadavky řídicích pracovníků vyplnit smysluplně letní oddechový čas. Časové omezení vede k tomu, že vědomosti se musí předávat v koncentrované podobě. Účastníkům pomáhají vstřebat látku různé mentální tréninky a jiné i relaxačně laděné akce. Kurz je rozdělen do dvou desetidenních bloků. V prvním bloku se probírají následující tematické okruhy: strategické řízení podniku a podniková kultura, podnikové struktury zaměřené na trh, řídicí pracovníci a jejich řídicí metodika, rozeznávání národohospodářských souvislostí. Druhý blok obsahuje tyto tematické okruhy: marketing jako faktor úspěchu, od

personálních potřeb k nasazení pracovníků, nástroje řízení podnikového financování, controlling jako nástroj rozhodování.

Strategie stavebnicových vzdělávacích modulů

Tato strategie je nejbližší světovým trendům v hospodářství, podnikání, řízení a vedení lidí. Další vzdělávání v podniku by mělo být nedílnou součástí strategie firmy, systému řízení a organizace, personální politiky i personální práce včetně systému odměňování. Moderní podnik by se měl se svými zaměstnanci nacházet společné hodnoty a cíle, které budou naplňovány s podporou vzdělávacích aktivit. Aby další vzdělávání v podniku splnilo svůj cíl, měli by vedoucí pracovníci stanovit podřízeným pracovníkům určitý dlouhodobý plán dalšího vzdělávání a rozvoje osobnosti.

Při této činnosti je třeba brát na vědomí, že témata krátkodobých seminářů nemusí vždy navazovat. U dlouhodobých kurzů pak hrozí nebezpečí, že pracovníci vyslechnou i to, co pro svůj dlouhodobý růst nepotřebují, čímž ztrácejí čas a vynakládají zbytečně energii. Pro příklad si ukažme situaci ve švýcarském bankovníctví. Švýcarské banky jsou známé rozvinutým vzděláváním svých pracovníků. Pro srovnání jsme vybrali tři banky, a to Schweizerische Bankgesellschaft (SBG), Schweizerische Bankverein (SBV) a Schweizerische Kreditanstalt (SKA).

Schweizerische Bankgesellschaft – systém vzdělávání doprovází ke kariéře

Program vzdělávání SBG je organizován velmi přísně. Od „učňovských let“ až po jmenování generálním ředitelem čeká na pracovníka SBG velmi jasný systém dalšího vzdělávání, jehož páteř tvoří jedno - až třídenní kurzy, které jsou pro pracovníky dané řídicí úrovně povinné. Cílem tohoto opatření je uvést všechny pracovníky jedné řídicí úrovně na stejnou úroveň vědomostí, a tím zajistit i jednotnou podnikovou kulturu. Ovšem tvůrci vzdělávacího konceptu SBG kladli také veliký důraz na prvky vzdělávání, které přispívají k posilování osobnosti pracovníků. Na vzdělávacích akcích SBG se vedle např. případových studií na poskytování úvěru a metod vedení pracovníků probírají témata zahraniční politiky, dějin umění apod. Čím vyšší pozice v hierarchii, tím ubývá odborných a přibývá těchto všeobecně vzdělávacích témat. Kritici namítají, že tato témata rozměňují účinek vzdělávání, příznivci naopak tvrdí, že top - management právě v bankovníctví má i reprezentační úkoly, při kterých mu právě takováto témata mohou výrazně pomoci. Vzdělávání SGB samozřejmě obsahuje také speciální semináře o bankovníctví, řízení controllingu, různé tréninky atd.

Schweizerische Bankverein – menu, á la carte

Pod označením menu se skrývají manažerské kurzy a kurz mezinárodního řízení. Jde o vícedenní akce přizpůsobené dané řídicí úrovni. Tyto kurzy představují „*povinný díl vzdělávání*“, který zajistí, že každý řídicí pracovník dané úrovně má určité vědomosti a dovednosti. Zatímco menu-kurzy sledují potřebou šířku a hloubku vědomostí, zajišťují semináře á la carte určitou volnost pracovníků banky co do volny tematiky jejich dalšího vzdělávání, ať již v návaznosti na jejich odbornost či rozvoj jejich osobností. Na rozdíl od menu-kurzů se do seminářů á la carte pracovníci přihlašují z vlastní iniciativy.

Srovnáme-li tedy SBG a SBV, musíme konstatovat, že SBV zaznamenal odklon od generalistického konceptu SBG. Zavedl vyšší počet akcí, vyšší je i počet externích lektorů a naopak nižší počet účastníků jednotlivých akcí, U SBG nemá vlastně jednotlivý pracovník do vzdělávání co mluvit: chce-li vykonávat určitou práci u SGB, tj. určitou funkci, musí projít přesně daným vzděláváním. U SBV musí sice určitým vzděláváním projít, ale ne takovým množstvím, protože část vzdělávání si pracovník může zvolit sám. Koncept SBV je určitým pokrokem, protože nabízí pracovníkovi možnost alespoň nějak ovlivňovat své vědomosti a dovednosti či návyky, tedy i svou budoucnost v určité bankovní profesi či funkci.

Schweizerische Kreditanstalt – flexibilita a zaměření na potřeby

V SKA je další vzdělávání pracovníků neoddelitelnou součástí personální práce. V SKA se provádějí čtvrtletní rozhovory, kde se hodnotí, jestli pracovník dosáhl toho, co si spolu se svým vedoucím naplánovali, a stanoví, čeho by měl dosáhnout v dalším čtvrtletí, aby naplnit své dlouhodobé cíle. Jedním z nástrojů, jak těchto cílů dosáhnout je další vzdělávání. Personální práce je v SKA provozována individuálně, proto jsou i nástroje, tedy další vzdělávání, používány individuálně. Vedle tzv. základního vzdělávání, kde SKA nabízí pro středoškoláky i pro vysokoškoláky dlouhodobé kurzy s orientací na bankovníctví v nejširším slova smyslu, organizuje SKA další vzdělávání, které má tři „*sloupy*“: odborné a prodejní vzdělávání, vzdělávání v řízení a bankovní segment.

V odborném a prodejním vzdělávání jsou nabízeny kurzy pro pracovníky u přepážek (workshopy pro rady zákazníků, pro vedoucí přepážky), kurzy vkladového poradenství spotřebních úvěrů, dále kurzy zaměřené na leasing automobilů, platební styk, informatiku (uživatelský software), moderní sekretariát a mnoho dalších.

Vzdělávání v řízení je rozděleno do čtyř hlavních okruhů. Jsou to základní semináře k řízení banky, nadstavbové semináře k jednotlivým oblastem řídicí práce, speciální semináře ke

komunikaci, rétorice a stresu a tzv. kurzy individuální přípravy, jejichž obsah se sestavuje podle požadavků jednotlivých vedoucích odborů banky.

Bankovní segment pak zahrnuje kombinace kurzů a seminářů zaměřených na strategické aspekty rozvoje bankovníctví, organizaci bankovního sektoru a rozvoj osobnosti top-managementu banky.

Nabídka vzdělávacích akcí v rámci SKA je opravdu úctyhodná. Při bližší analýze vzdělávacího systému SKA je třeba říci, že čím vzdělávání „postupuje“ v hierarchii výše, tím je kratší. Proto trvá základní vzdělávání od 14 měsíců do 3 let, základní kurzy v prodejním a odborném vzdělávání trvají i čtyři týdny (20 dnů), kdežto vzdělávání v řízení a bankovní segment mají nejdelší akce pětidenní (převažují dvou – až třídní semináře).

U každé vzdělávací akce je určena cílová skupina (i když v SKA není absolvování určitého vzdělání nutně pro určitou práci či funkci přesně vymezeno), cíl vzdělávací akce, její obsah, metody, délka trvání, termíny, podmínky účasti a vstupní vědomosti. Vzdělávací systém SKA je díky na sebe navazujícím modulům komplexní, tj. zahrnuje dlouhodobé kurzy, aktuální krátkodobé semináře a akce „*střížené na míru*“ potřebám. Nelze ho však považovat za recept, který vyřeší vzdělávání v každé firmě. Tento vzdělávací systém odráží celkovou profilaci SKA jako mladé, dynamické, flexibilní švýcarské banky zaměřené na prvotřídní kvalitu a spolehlivost. Vzdělávací systém SBG, který je možné charakterizovat jako generalistický, totiž opět odpovídá profilaci SBG jako konzervativní švýcarské banky, kde vládne železná disciplína. SBV představuje v podnikové strategii něco uprostřed.

Všechny tyto tři švýcarské banky jsou, pokud jde o výdaje, účastníky i kvalitu, zhruba srovnatelné. Dokonce i doba, kdy tyto tři banky začaly ve svými vzdělávacími koncepty, je zhruba stejná. Ovšem koncepty jsou odlišné. Banky musí vzdělávání věnovat velikou pozornost, protože si na jedné straně musí udržet svůj mezinárodní image, čemuž musí odpovídat úroveň služeb, tj. i úroveň pracovníků, a na druhé straně se nemohou opírat o početné zástupy uchazečů o práci, jak je tomu např. v Německu.

Jestliže jsme označili strategii vzdělávacích modulů jako nejefektivnější systém, platí to za podmínky přesně definované personální politiky a vysoké míry identifikace pracovníků s podnikem. V opačném případě efektivita vzdělávacích modulů výrazně klesá.

V České republice se o modulové vzdělávání pokouší Investiční a poštovní banka, ze vzdělávacích firem nabízí modulový systém Institut certifikovaného vzdělávání (ICV), který patří do skupiny holandského koncernu Wolters Kluwer.

Uvedené příklady samozřejmě nevystihují celou problematiku. Na vzdělávacím trhu nacházíme i další možnosti.

Poměrně často se na vzdělávacím trhu používá strategie tržních mezer (výklenků), spočívající v obhospodařování určité, vymezení části trhu, pro kterou jsou vyžadovány speciální předpoklady či schopnosti a tato část trhu není pro větší firmy dostatečně atraktivní. Ve vzdělávací oblasti je tato strategie dosti obvyklá, neboť ji řada firem využívá zejména pro nedostatek finančních zdrojů, pro rozsáhlejší přípravu projektů nebo z důvodů, že obsazení „výklenku“ přinese firmě určitý náskok před konkurencí, případně start dalšího rozvoje. Příklad ze zahraničí je z bývalé NDR. V roce 1990 založila Brigitte Steiss v Berlíně Obchodní akademii (Wirtschaftsakademie – WAK) jako státně uznanou školu. Její náplň byla orientovaná na krátkodobé vzdělávací akce s tematikou tehdy velmi žádanou, ale firmami z původní SRN nedostatečně akcentovanou. Jednalo se například i kurzy a semináře k problematice transformace řízení podniků, budování podnikových systémů marketingu a prodeje, účetnictví, právních a ekonomických aspektů trhu s nemovitostmi atd. Tato velmi úspěšná činnost vedla v roce 1994 k založení odborné školy (Fachschule) s názvem Euroakademie (EURAK) v Brandenburku, která přichází s nabídkou ucelého studia v oboru „Státně ověřený ekonom podniků“. Úspěšnost dosavadních projektů vedla podnikatelku B. Steiss v roce 1996 k rozvoji dalších aktivit již mimo rámec Německa a k založení tzv. World Business School v Číně.

Předpokladem pro tuto činnost je vysoký image, zaměření na renovaci produktů a služeb, neustálé pozorování trhu, detailní analýza činnosti vlastní i konkurence. Zkušenosti ukazují, že většina českých institucí tyto předpoklady (zvláště ty dva krajní) zatím zanedbává.

Vzdělávací firmy u nás věnují hlavní pozornost zejména produktům, tj. vzdělávacím projektům a jejich bezprostřední realizaci. Tato strategie má i svá rizika, přičemž ve shodě s H. Meffertem je největším rizikem možnost imitace, týkající se výstupních znalostí či dovedností nebo i metodiky výuky. Imitovat již však nelze osobnost lektorů či trenérů.

Velmi často se používá na trhu vzdělávání dospělých tzv. profilační strategie, a to jak v západní Evropě, tak v České republice. Jedním z možných profilů je velmi kvalitní úzce zaměřené vzdělávání pro špičkové pracovníky za velmi vysoké ceny. Např. švýcarská firma Gustav Käser

Training International působící i v ČR, zaměřená na výcvik odborníků v oblasti marketingu a prodeje, a to v různých variantách a širších vzdělávacích projektů. M. E. Porter považuje za neodmyslitelné předpoklady úspěšné realizace této strategie vysokou marketingovou efektivitu, vysokou kvalitu, vysokou úroveň metodiky výuky a nasazení progresivních didaktických technologií.

Obě strategie, tj. strategie tržních mezer a profilační strategie, je samozřejmě možné kombinovat. Příklad lze uvést tentokrát z českého prostředí. V ČR vylo po roce 1990 určitým problémem u dospělých pracovníků získání výučných listů v dělnických a obchodně provozních profesích. Této oblasti se začala věnovat firma IVEX, s.r.o. Ve spojení se středními odbornými učiteli, která zajišťují kvalitní výuku, zajišťuje IVEX celou marketingově obchodní stránku věci včetně spolupráce s úřady práce. Na základě obsazení původního výklenku firma ovládla velkou část tohoto trhu vzdělávání na velkém území – prakticky celého státu, a tím výrazně profilovala svoji činnost.

Poměrně málo se na vzdělávacím trhu používá strategie kooperace. Možnost rozvinutí této strategie nabízí např. hledání partnerů pro zahraniční firmy u nás nebo hledání partnerů v jiném oboru vzdělávání či podnikání nebo hledání kombinací vzdělávacím forem různých firem.

Např. Německá korespondenční akademie Berletsmann media nabízela svého času vedle svých kurzů též kurz francouzské firmy France Formation zaměřené na výuku francouzštiny a cestovní ruch. Absolventům korespondenčních jazykových kurzů nabízela NKA další studium ekonomických kurzů v SRN, popř. další prohlubování jazykových znalostí v kurzech přímé výuky v německé jazykové škole IGL v Praze. V posledních letech se objevují příklady spolupráce některých jazykových agentur s cestovními kanceláři s cílem spojit jejich produkty – odpočinek v zahraničí s jazykovou přípravou.

Určitým problémem je zodpovězení otázky, nakolik marketingové strategie ovlivňují činnost vzdělávacích institucí pro dospělé. Je možné se inspirovat P. Kotlerem a vytýčit pro vzdělávací firmy určitá kritéria pro posouzení tohoto problému

- Má firma propracovanou marketingovou orientaci na zákazníka?
- Jsou marketingové činnosti integrovány v jednom řídicím centru?
- Mají marketingové informace odpovídající úroveň?
- Má firma určitou strategickou orientaci?
- Zavádí firma efektivně nové produkty do praxe?

Je možné tato kritéria rozpracovat do určitých bodovacích škál hodnocení a posuzovat tak prostor pro zdokonalení marketingu ve vzdělávacích firmách.

Nastíněný proces sledování marketingové efektivity se však nevěnuje ocenění kvality vzdělávacích institucí, která je pro ně nejdůležitějším. Pouze proces exaktního hodnocení může odhalit oblasti, v nichž mohou instituce zlepšit své marketingové úsilí. Otázka kvality vzdělávacích institucí, zejména její objektivní a standardní oceňování, není na našem trhu zatím uspokojivě řešena.

Akreditované rekvalifikační programy dalšího vzdělávání v psychoterapii

Následující programy dalšího vzdělávání v psychoterapii vedou k plné kvalifikaci absolventů v oblasti dalšího vzdělávání v psychoterapii. Jejich ukončení opravňuje k vedení profesního označení «psychoterapeut/ka uznávaný/á v rámci švýcarské konfederace».

Datum	Program dalšího vzdělávání	Odpovědná organizace
19.08.2015	MAS Kinder- & Jugendpsychotherapie	Institut für Angewandte Psychologie IAP, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Zürich
20.10.2015	Weiterbildung in Psychotherapie mit kognitiv-behavioralem Schwerpunkt der PSP	Postgraduale Studiengänge in Psychotherapie (PSP), Basel
02.05.2016	Daseinsanalytische Psychotherapie	Daseinsanalytisches Seminar (DaS), Zürich
14.10.2016	Postgraduale Weiterbildung in systemischer und kognitiv-behavioraler Verhaltenstherapie für Kinder und Jugendliche	Institut für Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters der Universitätskliniken Basel, Bern, Zürich (IPKJ)
14.10.2016	Weiterbildungscurriculum Analytische Psychotherapie	C.G. Jung Institut Zürich, Küsnacht
03.02.2017	Weiterbildung in Analytischer Psychologie nach C.G. Jung (CH-Programm) am ISAPZURICH	Assoziation der Schweizer Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ASP, Zürich

Datum	Program dalšího vzdělávání	Odpovědná organizace
12.05.2017	Postgraduale Weiterbildung in psychoanalytisch-systemischer Psychotherapie mit Schwerpunkt Kinder, Jugendliche und Familien	Institut für Kinder-, Jugendlichen- und Familientherapie Luzern (KJF)
17.05.2017	Weiterbildung in Klinischer Gestalttherapie	Institut für Integrative Gestalttherapie Schweiz (igw Schweiz), Affoltern a. Albis
17.05.2017	Weiterbildung psychoanalytische Psychotherapie	Psychoanalytisches Seminar Zürich (PSZ)
17.05.2017	Formazione in Psicoterapia Psicoanalitica offerto dalla Scuola di Psicoterapia di Lugano	Fondazione Iside, Lugano
17.05.2017	MAS Systemische Psychotherapie mit kognitiv-behavioralem Schwerpunkt	Institut für Angewandte Psychologie IAP, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Zürich
17.05.2017	Postgraduale Weiterbildung in psychoanalytischer Psychotherapie	Ausbildungszentrum für Psychoanalytische Psychotherapie (AZPP), Basel
23.06.2017	Postgraduale Weiterbildung in kognitiver Verhaltenstherapie und Verhaltensmedizin	Philosophische Fakultät, Universität Zürich
23.06.2017	MAS Kognitive Verhaltenstherapie mit Schwerpunkt Kinder und Jugendliche der Universitäten Zürich und Fribourg	Geschäftsstelle: Philosophische Fakultät, Universität Zürich
23.06.2017	Weiterbildung Psychotherapie mit kognitiv-behavioralem und interpersonalem Schwerpunkt	Klaus-Grawe-Institut für Psychologische Therapie, Zürich
12.09.2017	«Systemische Psychotherapie»	Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung IEF, Zürich
12.09.2017	Filière de formation postgraduée en psychothérapie psychanalytique d'enfants et d'adolescents	Office médico-pédagogique OMP, Genève
12.09.2017	Filière de formation postgrade en psychothérapie systémique	Université de Lausanne

Datum	Program dalšího vzdělávání	Odpovědná organizace
25.09.2017	Postgraduales Masterstudium Psychotherapie	Institut für Psychologie, Universität Bern
16.11.2017	Körperzentrierte Psychotherapie IKP	Institut für Körperzentrierte Psychotherapie IKP, Zürich
16.11.2017	Postgraduale Weiterbildung in Integrativer Körperpsychotherapie IBP	Institut für Integrative Körperpsychotherapie IBP, Winterthur
16.11.2017	Weiterbildung in Personzentrierter Psychotherapie pca.acp nach Carl R. Rogers	Schweizerische Gesellschaft für den Personzentrierten Ansatz pca.acp Schweiz – Suisse, Zürich
16.11.2017	Postgraduale Weiterbildung in psychoanalytischer Psychotherapie	Freud-Institut Zürich (FIZ), Zürich
09.03.2018	Weiterbildung in Psychotherapie mit kognitiv- verhaltenstherapeutischem und methodenintegrativem Schwerpunkt	Akademie für Verhaltenstherapie und Methodenintegration AIM, Wil
09.03.2018	Formation postgrade interuniversitaire romande en psychothérapie comportementale et cognitive	Institut de Psychologie, Université de Lausanne
09.03.2018	Postgraduale Systemische Psychotherapieweiterbildung - bindungsbasiert & methodenkombiniert	Zentrum für Systemische Therapie und Beratung ZSB, Bern
11.04.2018	Filière de formation postgrade en Psychothérapie systémique	Faculté de médecine, Université de Genève
15.10.2018	Postgraduale Weiterbildung in Psychotherapie mit systemisch-ressourcen-lösungsorientiertem Schwerpunkt für Einzelne, Paare und Familien	wilob AG, Lenzburg
15.10.2018	Postgraduale Weiterbildung Integrative Psychotherapie (Schweiz), durchgeführt von der Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit und Integrative Therapie SEAG (Schweiz) in Rorschach	Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP, Bern
15.10.2018	Postgraduale Weiterbildung in systemischer Therapie und Beratung, durchgeführt am Ausbildungsinstitut für systemische Therapie und Beratung (AIST) in Zürich	Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP, Bern

Datum	Program dalšího vzdělávání	Odpovědná organizace
15.10.2018	Postgraduale Weiterbildung in Psychotherapie mit systemischem Schwerpunkt, durchgeführt am Institut für ökologisch-systemische Therapie (IÖST) in Zürich	Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP, Bern
29.11.2018	Specializzazione in psicoterapia sistemico relazionale tenuta presso la Scuola di Psicoterapia Sistemica Mara Selvini Palazzoli di Mendrisio	Federazione Svizzera delle Psicologhe e degli Psicologi FSP, Berna
29.11.2018	Cursus de formation postgrade en psychothérapie systémique offerte par la Plateforme Systémique Genevoise (PSGe)	Fédération Suisse des psychologues FSP, Berne
29.11.2018	Formation Postgraduée en Psychothérapie Psychanalytique de l'Arc Jurassien offerte par le Centre Neuchâtelois de Psychiatrie (CNP)	Fédération Suisse des psychologues FSP, Berne
29.11.2018	Formation postgrade en psychothérapie d'orientation systémique offerte par le Centre de Recherches Familiales et Systémiques (CERFASY) à Neuchâtel	Fédération Suisse des psychologues FSP, Berne
29.11.2018	Formation postgrade en psychothérapie psychanalytique	Institut de psychologie, Université de Lausanne
01.05.2019	Weiterbildung Psychotherapie gemäss Konzept ASP Integral, Vertiefungsrichtung Personzentrierte und Experienzielle Psychotherapie – körperorientiert, durchgeführt am Ausbildungsinstitut GFK in Zürich	Assoziation Schweizer Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ASP
01.05.2019	Weiterbildung Psychotherapie gemäss Konzept ASP Integral, Vertiefungsrichtung Prozessorientierte Psychotherapie - Prozessarbeit, durchgeführt am Institut für Prozessarbeit IPA in Zürich	Assoziation Schweizer Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ASP
01.05.2019	Curriculum secondo il concetto ASP Integral con orientamento in psicoterapia psicoanalitica IRG, offerto dall'Istituto Ricerche di gruppo IRG di Lugano	Associazione Svizzera degli Psicoterapeuti ASP
01.05.2019	Weiterbildung Psychotherapie gemäss Konzept ASP Integral, Vertiefungsrichtung Körperpsychotherapie – Bioenergetische Analyse und Therapie SGBAT, durchgeführt von der	Assoziation Schweizer Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten ASP

Datum	Program dalšího vzdělávání	Odpovědná organizace
	Schweizerischen Gesellschaft für Bioenergetische Analyse und Therapie SGBAT in Stans	
14.10.2019	MAS en psychothérapie cognitivo-comportementale (MAS-TCC)	Faculté de médecine, Université de Genève

Zdroje:

[Verfahrensberichte der Schweizerischen Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung AAQ](#)

Zprávy o postupu švýcarské agentury pro akreditaci a zajištění kvality

<https://aaq.ch/en/procedural-reports/>

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20151363/index.html>

Uvedený příklad ukazuje velmi důmyslný a propracovaný systém rekvalifikací v profesním poli zvolené profese (psychoterapeut). V systému je důležitá tzv. „startovací čára“, tj. předchozí vzdělání a praxe zájemce. S trochou zjednodušení lze konstatovat, že některým lidem z lékařských profesí „stačí“ k rekvalifikaci seminář na vysoké škole. Jiní zájemci musí absolvovat komplexní kurz ve specializované vzdělávací instituci nebo postgraduální studium na univerzitě. Rekvalifikace je též rozdělena na segmenty odbornosti v rámci dané profese či je zaměřena na zaujetí konkrétní pracovní pozice.

Na závěr je možno učinit poznámku k jedné instituci, která po roce 1989 propojila systémy dalšího vzdělávání ve Švýcarsku a tehdejším Československu, resp. České republice a Slovenské republice. V roce 1991 ve Švýcarsku v městě St. Gallen založili místní podnikatelé Nadaci Transfer, kterou podpořila švýcarská vláda a v jejímž čele stanul prof. Univerzity St. Gallen Otto Šik, bývalý český ekonom a politik Pražského jara 1968. Nadace si kladla za cíl vyvinout vzdělávací aktivity, které by podpořily činnost podnikatelů v rámci transformace naší země od plánovitého k tržnímu hospodářství. Nositeli vzdělávacího působení byli čeští a slovenští lektori, kteří byli vyškoleni ve Švýcarsku na vysoké škole v St. Gallenu. Nadace Transfer působila od roku 1992 do roku 1995 v Praze, Brně, Bratislavě a Košicích. Kurzy byly zaměřeny převážně na problematiku ekonomiky podniku, práva, marketingu, managementu a řízení lidských zdrojů. Převážná většina kurzů získala rekvalifikační oprávnění tehdejších ministerstev školství.

Projekt Komparace rekvalifikačního vzdělávání a Národní soustavy kvalifikací v ČR s jinými nástroji stimulace a regulace trhu práce v zahraničí

Rešerše rekvalifikačního vzdělávání ve Finsku, Irsku a Velké Británii a vyhodnocení získaných poznatků

Řešitelské období

červenec – srpen 2020

Rešerše rekvalifikačního vzdělávání ve Finsku, Irsku a Velké Británii a vyhodnocení získaných poznatků

Finsko je z hlediska vzdělávání velmi zajímavá země. Určitý zlomový moment v historii země byl rok 1991, kdy se rozpadl Sovětský svaz. Finsko bylo významný exportér do této oblasti a rázem „ze dne na den“ ztratilo významné trhy pro odbyt svých produktů. Země stála před otázkou svého dalšího rozvoje a konkurenční schopnosti. Celá země se aktivně zapojila do tohoto procesu a politické síly vsadily na rozvoj informačních technologií. Toto rozhodnutí si vynutilo velké změny v systému vzdělávání. Finsko zvýšilo trojnásobně náklady do této oblasti a zahájilo rozsáhlé reformy. Školství i další vzdělávání se stalo prioritou a výsledky se dostavily. Země se stává světovým premiantem v kvalitě vzdělávání, posílilo v této oblasti veřejný sektor a přijalo řadu opatření, které se podařilo naplnit. Do země směřují experti z celého světa a studují finské přístupy a zkušenosti. Kromě kvalitního školství se zlepšuje i další vzdělávání. V rekvalifikačních programech 50+ a ve vzdělávání seniorů se objevují výrazné inovace, které přebírají i další země.

V obecnější rovině lze finský systém dalšího vzdělávání rozlišit do čtyř základních skupin:

- Tzv. druhá vzdělávací cesta
Dospělí lidé mohou absolvovat při zaměstnání sekundární vzdělávání, vyšší sekundární vzdělávání i univerzální studium. Systém je velmi otevřený a přístupný ve všech oborech a specializacích. Ve Finsku je převážná většina všech škol ve všech člancích vzdělávací soustavy v rukou státu. Toto vychází z motivace potřeb jedinců, částečně nebo plně je hrazeno z veřejných prostředků.
- Vzdělávání na trhu práce
Je primárně určeno zaměstnaným osobám, jeho cílem je získat odborné znalosti a dovednosti odpovídající požadavkům zaměstnavatelů a následné zapojení do pracovního procesu. V řadě případů toto vzdělávání je koncipováno jako specifická příprava na vybraná povolání spojující teoretickou stránku a praxi.
- Liberální vzdělávání

Tento typ vzdělávání je do jisté míry specialitou Finska. V zemi má velkou tradici, z hlediska EU jde o neformální vzdělávání. Je určeno pro všechny sociální skupiny, cíle, obsah, formy a metody si určují poskytovatelé těchto služeb po dohodě se zákazníky. Probíhá například na Folk High school, v centrech vzdělávání dospělých, v zaměstnaneckých institucích, na letních univerzitách, ve sportovních centrech apod. Studijní obory jsou velmi široké, je určeno pro všechny obyvatele bez ohledu na profesi, praxi, věk či dosažené vzdělání.

- Certifikované vzdělávání

Je určeno pro dospělé pracovníky, kteří si chtějí doplnit či částečně změnit kvalifikaci a být tak flexibilní na trhu práce. Jde vlastně o rekvalifikaci, byť způsobilost k výkonu určité profese je určena zkouškou, nikoliv jen absolvováním kurzu.

- In – Service – Training

Tato aktivita představuje označení pro vzdělávání v podnicích na pracovišti. Probíhá v zásadě podle potřeb a požadavků zaměstnavatelů v podobě interních kurzů. Je možná i klasická externalizace těchto vzdělávacích služeb, kdy si podnik najme vzdělávací agenturu.

- Speciální vzdělávání

Dospělí lidé, kteří nezvládli základní školní docházku se účastní těchto aktivit.

Příkladem této aktivity je tzv. Noste Programme, kdy vzdělávací kurzy jsou orientované na tzv. funkční gramotnost lidí. V rámci tohoto segmentu dalšího vzdělávání se realizují kurzy pro osoby, které nedokončili základní či střední vzdělání, kurzy autoškoly a další.

- Non – Certificate – oriented education.

Jde o zcela volné vzdělávání, kde si lidé realizují svá přání, předsevzetí apod. Je podporován státem.

Jak je různorodá nabídka vzdělávání dospělých, tak je různorodá struktura poskytovatelů těchto vzdělávacích služeb. Jsou to jednak střední školy různého typu, univerzity, polytechniky apod. Finsko má síť Center pro vzdělávání dospělých a tzv. Folk – High school. Univerzálně platí, že všechny instituce v této oblasti musí mít povinně licence udělované ministerstvem školství, resp. jeho Národní radou pro vzdělávání, která je odpovědná za vytváření národních kurikulí a požadavky na odborné kvalifikace. Některé prameny uvádí, že ve Finsku dominuje ve všech segmentech dalšího vzdělávání stát, na který připadá až 70% poskytovaných služeb, dalších

10% mají podniky, 10% neziskový sektor a 10% pak komerční vzdělávací instituce a živnostníci. Pro srovnání v Nizozemsku převládá soukromý sektor (40%), neziskový sektor (32%) a podniky (28%). Jak bylo již uvedeno systém dalšího vzdělávání je v zemi tvořen zákonem stanovenou možností „*druhé vzdělávací cesty*“, kdy si může každý občan starší 25 let doplnit středoškolské či vysokoškolské vzdělání. Druhou oblastí jsou specializované kurzy a profesní vzdělávání vedoucí ke změně kvalifikace.

Celá oblast dalšího vzdělávání je financována ze státního rozpočtu, z rozpočtů místních samospráv a fondů EU. Zajímavostí je, že každý občan, který odpracoval 10 let má nárok na finanční podporu, která se počítá z výše jeho příjmu. Základní výše této podpory je 500 Eur za měsíc studia + 20% z předchozího měsíčního příjmu, nejvýše však může jednatlivec dostat 2700 Eur za měsíc, kdy studuje. Sociální opatření jsou v této oblasti dosti široká, zaměstnanec má nárok na studijní dovolenou v různé délce podle stanovených předpisů. Po dobu této dovolené pobírá dávku odpovídající 70% denní podpory v nezaměstnanosti. Pro vzdělávací účely slouží v zemi i různé granty nebo další veřejná finanční podpora. Vedle klasické výuky má země i velmi rozvinutý systém virtuálního vzdělávání dospělých. Zákon o vzdělávání dospělých stanoví poskytovatelům vzdělávací povinnost provádět sebehodnocení své činnosti a účastnit se externího posuzování kvality a efektivity své činnosti.

V hospodářské sféře, zejména v podnicích existuje povinnost zpracovávat a realizovat plány rozvoje dovedností pracovníků. Zaměstnavatelé jsou povinni tyto plány realizovat a plány mají tyto závazné části:

- Strukturu a počet personálu, včetně počtu pracovních smluv na dobu určitou a odhadovaný vývoj v tomto směru.
- Principy využívání různých typů zaměstnaneckých vztahů (vyžaduje se od soukromých společností a místních samospráv, ale ne od státu).
- Principy pro zachování pracovní schopnosti zaměstnanců ve vyšším věku a zaměstnanců, u nichž je riziko zdravotního postižení a posílení zaměstnanosti zaměstnanců, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností.

- Posouzení profesních dovedností zaměstnanců, jakékoliv změny, které nastanou v potřebách dovedností a s tím souvisejících požadavcích a důvodech k nim, jakož i každoroční cíle školení založené na posouzení pro každou personální skupinu.
- Postupy implementace a monitoringu v podnikovém vzdělávání.
- V organizacích 30 zaměstnanců nebo více principy pro poskytování školení zaměstnanců, které má posílit jejich zaměstnanost.

Zaměstnavatel musí na požádání objasnit, jak udržet profesní schopnosti zaměstnanců, kterým nebyla po delší dobu nabídnuta možnost rozvoje dovedností. Kromě toho musí zaměstnavatel místo propouštění zaměstnance nebo jeho dočasného vyřazení z práce v přiměřených mezích usilovat o to, aby mu zařídil odpovídající školení, aby daný zaměstnanec mohl zůstat v dané oblasti. Pokud zaměstnavatel potřebuje více zaměstnanců pro úkoly vhodné pro zaměstnance, kteří již pro něj pracují na částečný úvazek, zaměstnavatel jim musí dané zaměstnání nabídnout. Pokud takoví zaměstnanci potřebují k provádění nových povinností další školení, zaměstnavatel je povinen v přiměřené míře takové školení zajistit. Zaměstnavatel, který propustil zaměstnance z finančních důvodů nebo důvodu snížení výroby je povinen mu nabídnout školení s cílem podpory zaměstnanosti. To se vztahuje na společnosti zaměstnávající 30 nebo více lidí a zaměstnance, kteří byli zaměstnáni zaměstnavatelem nepřerušeně podobu pěti let nebo více.

Na závěr analýzy Finska je možno uvést zajímavé údaje z výzkumu Centrální instituce finských odborových svazů (SAK) z roku 2015.

1. Ve Finsku „mizí“ stále rychleji pracovní místa, kde je požadováno jen základní vzdělání. V posledních letech klesl počet nekvalifikovaných pracovních sil z 38% na 12% při zachování počtu pracovních míst.
2. SAK ve výzkumu s Finským inovačním fondem (Sitra) zjistila, že více než polovina dospělé populace se účastní nějaké podoby dalšího vzdělávání. Pro řadu absolventů těchto kurzů je vzdělávání prostředkem pro získání nového zaměstnání. Získání nové kvalifikace zkracuje průměrnou délku nezaměstnanosti u většiny profesních skupin.
3. SAK také realizoval řadu šetření o dopadech digitalizace, globalizace, změny klimatu a vyčerpání přírodních zdrojů na odbornou kvalifikaci lidí, strukturu zaměstnanosti a

počet klíčových zaměstnanců ve výrobě a službách. Projekt Time Opportunities (Doba příležitostí) ukázal, že znalosti a dovednosti pracovníků z elektronické sféry nejsou na dostatečné úrovni. Proto bylo v roce 2017 ve Finsku zahájeno „plošné“ vzdělávání v oblasti digitálních dovedností za pomoci konzultační firmy Soveto. Na počátku roku 2020 se v rámci této aktivity začala zkoumat otázka tzv. poločasu vědění. Vychází se z toho, že obsah kurzu v oblasti digitalizace prochází určitou dobu své platnosti. V této oblasti je potřeba stanovit v jakých oblastech a v jakém období je nutno inovovat cíle, obsah, formy a metody výuky.

Irsko, resp. Irská republika je další evropská země, která prošla v 90. letech minulého století hospodářskými problémy a také jako jedno z řešení problému vsadila na zvýšení kvalifikační úrovně obyvatelstva jako na cestu vpřed. Irsko nastoupilo cestu zvyšování kvalifikace pracovní síly jako základního článku konkurenční schopnosti země. Zmobilizovalo řadu odborníků a projektových manažerů a velmi efektivně pro tento účel vyčerpalo fondy EU.

Dílčí systémy dalšího vzdělávání v Irsku jsou velmi „pestré“

Systém Vocational Training Opportunities (Systém příležitostí odborné přípravy - VTOS). Systém poskytuje lidem příležitost vrátit se k dennímu studiu, pokud jsou nezaměstnaní nebo pobírají určité sociální dávky. Kurzy jsou navrženy tak, aby splňovaly potřeby vzdělání a odborné přípravy pro nezaměstnané a jsou zejména vhodné, pokud jste už nějakou dobu ze školy.

Program **Back to Education** (Zpět ke vzdělání). Program poskytuje nezaměstnaným příležitost vrátit se ke kombinovanému nebo dennímu studiu a dál přitom pobírat podporu i sociální dávky. Účastníci však musí splňovat určitá další kritéria.

Pomaturitní kurzy Post Leaving Certificate (PLC). Kurzy PLC jsou otevřeny pro maturanty a dospělé účastníky, často se jedná o kombinaci praktické práce, akademické práce a pracovních zkušeností.

Kurzy dalšího vzdělávání a odborné přípravy (FET). Kurzy poskytují příležitost pro rozvíjení nebo zlepšení dovedností účastníků v průmyslovém odvětví, pokud jsou nezaměstnaní nebo nadbyteční v práci. Většina kurzů je zdarma a jedinec na ně v závislosti na dalších okolnostech dostat i příspěvek. Pokud je člověk v řádném studiu a potřebuje pečovat o

dítě, může mít v rámci systému podpory péče o děti při zaměstnání a odborné přípravě nárok na bezplatné místo péče o děti.

Springboard (Odrasový můstek). Kurz poskytuje pro nezaměstnané možnost vyššího vzdělání a zaujmout vyšší pracovní pozici. Pokud na to máte nárok, můžete při absolvování těchto kurzů, dál pobírat sociální dávky.

Skills for Work (Dovednosti pro práci). Program poskytuje příležitosti pro odbornou přípravu a vzdělávání pro ty, kdo pracují na částečný nebo plný úvazek. Pomůže zlepšit základní schopnosti, jako je digitální gramotnost, znalost základních pracovních postupů a IT dovednosti.

Skillnet Ireland (Set dovedností Irsko). Program umožňuje skupinám společností ze soukromého sektoru zřídit školící sítě ro poskytování řady akreditovaných programů a/nebo programů uznávaných v daném odvětví. Skillnet Ireland nabízí i určitá školení pro nezaměstnané. Pokud jste nezaměstnaní, nebudete za toto školení platit.

V rámci iniciativy ReBound poskytuje Skillnet Ireland mentoring a podporu pro malé a střední podniky, kdy v době ohrožení veřejného zdraví v souvislosti s COVID 19 realizuje protokol 'Return to Work Safely'(Bezpečný návrat do práce). Tento zahrnuje tyto složky.

Youthreach. Jde o program pro mladé poskytující příležitost k dosažení základního vzdělání, osobního rozvoje, odborné přípravy a pracovní zkušenosti.

FIT (Fastrack to IT). Program poskytuje cílené školení v oblast informačních technologií pro lidi, kteří pobírají určité sociální dávky nebo jste zapsáni na kredity. Kurzy zahrnují kancelářskou administrativu, tvorbu webových stránek a programování, širokopásmové komunikace a údržbu PC.

Školení dovedností se státními agenturami: Některé státní agentury nabízejí řadu kurzů pro specialisty v konkrétních komerčních nebo průmyslových odvětvích. Některé z těchto školících kurzů jsou na třetí úrovni a vyžaduje se u nich, abyste měli určité formální vzdělání a přihlásili se na ně prostřednictvím nástroje zvaném Central Applications Office, jako byste se hlásili na jakýkoliv jiný kurz na třetí úrovni.

Workshopy Ministerstva spravedlnosti a rovnosti: Pokud se chcete účastnit vzdělávání a odborné přípravy a přicházíte z vězeňského systému nebo jeho alternativy, můžete najít vhodný dle tohoto systému provozovaným tímto ministerstvem.

Noční kurzy. Jde o vzdělávací kurzy s možností vlastního financování účastníky, jsou organizovány mnoha vysokými školami a univerzitami.

Irsko je ve světě známé sítí tzv. Institute of Technology, která byly vytvořeny koncem 60. let. Tyto instituty vznikly jako regionální vysoké školy. Je jich celkem 13. Zabývají se vzděláváním zejména v oblasti obchodu strojírenství a vědy. Dané školy postupně zaváděly kurzy dalšího vzdělávání a školení. Kurzy jsou většinou validovány profesními asociacemi a spolky. Předností této činnosti je, že organizace těchto kurzů přímo navazuje na potřeby praxe v oblastech, kde tyto instituce fungují. Příklad pro prozápadní a středozevní oblast země došlo v posledních letech k rozšíření kurzů učňovského a ošetrovatelského typu, v oblasti kolem Dublinu jsou pořádány kurzy účetnictví.

Irské další vzdělávání je výrazně orientováno na budoucnost. V zemi působí Skillnet Ireland, agentura zaměřená na podporu rozvoje pracovních sil. Vzdělávací síť této organizace tvoří 27 středisek, které jsou přímo navázány na zaměstnavatele a školí a připravují lidi pro volná pracovní místa. Výuka je velmi flexibilní, vzdělávací programy jsou buď velmi intenzivní nebo rozčleněné v čase podle situace v podnicích či individuálních životních podmínkách jedinců. Výběr účastníků kurzu této sítě obsahuje i personální diagnostiku, aby absolventi kurzu dosáhli požadovaných vědomostí, dovedností a zručností. Pro absolventy vzdělávacích aktivit funguje i systém dalšího kariérového poradenství.

V Irsku jako jedni z prvních vyhodnotili dopady pandemie Covid 19 na řízení lidských zdrojů. Ukazují to poslední studie firmy Oracle Ireland.

Mnoho organizací musí činit stále obtížnějším finančním rozhodnutím. Restrukturalizace, roztažení a strategické přesunování lidských zdrojů se, spolu s udržením nákladů, stává stále důležitější. Personál byl přesunut do nových oblastí, aby zajistil kritické obchodní priority, často v krátké lhůtě a pod tlakem. Například zdravotní sestry, které normálně nepracují na jednotkách intenzivní péče, byly proškoleny, aby pracovaly v těchto jednotkách, protože se staly klíčovou prioritou během krize COVID-19.

Změnou zaměření rozvoje lidských zdrojů a rekvalifikace lze splnit podnikatelské priority a zároveň se neztratí zásadní dovednosti a zkušenosti získané v průběhu času v rámci dané organizace. Tento lidský kapitál může být požadován teď nebo být potřebný v budoucnu.

Změnou zaměření lidských zdrojů a rekvalifikace lze splnit podnikatelské priority a zároveň se neztratí zásadní dovednosti a zkušenosti získané v průběhu času v rámci dané organizace. Tento lidský kapitál může být požadován teď nebo být potřebný v budoucnu. Změna zaměření může zajistit společností spravujícím náklady flexibilitu zdrojů a agilitu. Může prohloubit a zvětšit zásobu dovedností společnosti, jakož i zajištění stávajícího zaměstnání pro postižené pracovníky. Zvažování změny zaměření může zahrnout následující:

1. Vedoucí pracovníci a oddělení HR přezkoumává požadavky na strategické zajištění zdrojů
2. Identifikace pracovních priorit a klíčových rolí
3. Posouzení prováděné práce
4. Pochopení a posouzení jednotlivých souborů dovedností
5. Řízení individuálního dopadu změny
6. Rekvalifikace nebo zvyšování kvalifikace a
7. Měření a monitoring implementace a dopadu.

Organizace, které normálně fungují ve vysoce nestálých situacích, mohou být již „zběhlé“ a mít zkušenosti se změnou zaměření a přesunem své pracovní síly tak, aby bylo dosaženo maximálního účinku. Naučily se, že aby byly úspěšné, musejí mít strukturu, zaměření a integrovanou platformu Human relation. Pro mnoho organizací však byl tento rychlý posun velmi náročný, protože jejich obvyklá stabilita byla podkopána pandemií. Hlavním bodem toho být schopen rychle přemístit lidské zdroje je schopnost zachytit aktuální úroveň dovedností a zkušeností vaší pracovní síly: úroveň odborné způsobilosti a schopností. Jakmile jsou tato data zachycena, je třeba, aby byla snadno přístupná, analyzovala se a vytvářely se z nich modely.

Velká Británie patří mezi země s velmi propracovanou politikou v oblasti řízení lidských zdrojů a vzdělávání.

V období 80. let minulého století britská vláda výrazně přispěla k vytváření agendy personálního řízení a to zejména kroky:

- Hospodářskou politikou a programem ekonomického řízení,
- Pracovní legislativou a předpisy o zaměstnávání lidí,
- Legislativou týkající se odborového hnutí,
- Poskytováním sociálních služeb prostřednictvím služeb, výkonných orgánů, komisí a agentur jako jsou úřady práce a bezpečnosti práce,
- Rozvíjením státního odborného školství a sítí učilišť a podobných vzdělávacích institucí,
- Sama v roli zaměstnavatele působila jako příklad tím, že podporovala nové přístupy k personálnímu řízení ve vládních úřadech a institucích a přitom zejména popularizovala „*best practice*“, nejlepší postupy při zaměstnávání lidí

Ekonomické řízení

Ekonomické prostředí, ve kterém organizace ve Velké Británii fungují, bylo silně ovlivňováno politikou vlády a jejími programy zaměřenými na překonání recese, podporu růstu, řízení inflace a všeobecný růst produktivity a konkurenceschopnosti. Fiskální politika pak ovlivňovala zejména zaměstnanecké výhody, penze a podporovala rozdělování podílů na zisku, vlastnictví akcií a rozvoj mzdových systémů vázaných na zisk.

Legislativa a předpisy týkající se zaměstnávání lidí

Během konce minulého století byl postupně vytvořen zcela nový rámec pro pracovní legislativu a předpisy, který pokrývá mnoho aspektů zaměstnávání lidí, jako jsou například pracovní smlouvy, uvolňování pracovníků, nadbytečnost, diskriminace, rovnost v odměňování, práva v mateřství, zdraví a bezpečnost, ochrana dat a práva zaměstnanců při slučování a přebírání firem. Některé důležité aspekty zaměstnávání jako například pracovní smlouvy byly stále v té době ve Velké Británii ještě upraveny zvykovým právem více než legislativou, avšak programy jednotlivých britských vlád postupně transformovaly podmínky, za kterých jsou lidé zaměstnávání.

Legislativa týkající se odborového hnutí

V období let 1980 – 1993 byl vytvořen právní rámec, který umožňuje vládě výrazně působit v tradičně „voluntaristickém“ systému vztahů mezi odbory a managementem ve Velké Británii. Tyto vztahy byly pevně upraveny zákonnými předpisy.

Vládní služby a agentury

Služby a agentury vytvořeny britskou vládou zahrnují tyto sociální služby:

- ACAS (Advisory, Consilitation and Arbitration Services, tj. Poradní, smírní a rozhodčí služby), která zahrnuje rozhodčí a smírní služby. Publikuje také praktická pravidla a rady ve specifických oblastech personálního řízení, jako např. odměňování založené na měření pracovního výkonu.
- The Equal Opportunities Commission (Komise pro stejné příležitosti, tj. antidiskriminační komise), která provádí výzkum a vypracovává pravidla a doporučení o všech aspektech stejných příležitostí, včetně rovnosti v odměňování a diskriminace podle pohlaví. Podporuje jedince stěžující si na diskriminaci, zejména v těch případech, které jsou považovány za zvlášť významné.
- The Race Commission (Komise pro rasové otázky), která podporuje doporučení a rady zaměřené na ochranu před rasovou diskriminací.
- The Health and Safety Executive (Úřad pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci), který podporuje zdravé a bezpečné vykonávání práce v organizacích a doporučuje právní akty proti firmám, které porušily zákon o ochraně zdraví a bezpečnosti práce při práci a jiné předpisy týkající se bezpečnosti práce a zdraví.

Příprava na povolání a výcvik

Britský Národní systém odborného vzdělání a přípravy na povolání je založen zejména na tzv. „*Místním principu*“. Podíl zaměstnavatele má rozhodující roli a typický je tzv. Integrovaný přístup k odbornému výcviku, k přípravě na povolání a k rozvoji firem, zaměřeném na ekonomický růst. Strategie odborné přípravy a výcviku je zabezpečování třemi hlavními prvky. Jsou to metodické postupy Training and Enterprise Councils (Rady pro odborné vzdělávání a podnikání), National Vocational Qualifications (Systém státní odborné kvalifikace) a Investors

in People (Investoři do lidí). Tyto rady působí na základě smluv s vládou, jsou orientované na zaměstnavatele a zaměřují se na tyto čtyři hlavní programy: příležitosti pro mladé lidi, příležitosti pro nezaměstnané, podpůrný výcvik pro zaměstnané a růst podniku.

System státní odborné kvalifikace vydává osvědčení jedincům, kteří jsou na pracovišti hodnoceni jako lidé, kteří dosáhli určité specifické úrovně výkonu na různých stupních. Státní odborná kvalifikace představuje specifikaci schopností, která odpovídá předepsaným standardům „*týkajícím se schopnosti vykonávat určitý okruh pracovních činností a dovedností a znalostí, které podmiňují takové pracovní činnosti*“. Státní odborná kvalifikace se skládá z určitého počtu jednotek schopností, z nichž každé je možné docílit samostatně a ke každé je možné obdržet samostatné osvědčení. Toho lze docílit postupným získáním zápočtů (kreditů). System je řízen Národní radou pro odbornou kvalifikaci. Vedoucí orgány různých odvětví ekonomiky mají celkovou odpovědnost za rozvoj a zpracování standardů a státní odborné kvalifikace v rámci svého sektoru, ale skutečná tvorba musí být zabezpečena samotnými podniky. Udělováním certifikací jsou pověřené orgány, jako jsou městské, cechovní a podnikové rady pro výcvik, vydávají osvědčení státní odborné kvalifikace.

Stát jako zaměstnavatel

Jako zaměstnavatel hraje stát ve Velké Británii tradičně dvojí roli a to především je příklad pro soukromý sektor a současně hraje tzv. reflexivní roli. Tradiční rolí státu od 80. let minulého století bylo fungovat jednak jako modelový zaměstnavatel, tj. uplatňovat pokrokové formy zaměstnávání lidí, jako faktor jistoty zaměstnání, tj. komunikace s odbory, které mají v zemi dlouhou tradici již od 20. let minulého století. Vyjednávání postupů v zaměstnaneckých vztazích má charakter silného vztahu založeném na konzultování otázek spravedlivého odměňování, stejné příležitosti a výsluhové penze. Tlak na snižování nákladů a počtu státních zaměstnanců a převedení činnosti vlády na agentury, které mohou vytvářet svou vlastní zaměstnaneckou politiku znamená, že stát již nebyl na přelomu tisíciletí pro mnohé vzorem či modelem, jako tomu bylo před příchodem 80. let. Ve své reflexní roli nebo roli „*nejlepší praxe*“ stát od soukromého sektoru přejímá a uplatňuje takovou personální politiku a praxi, která je považována za pokrokovou a prospěšnou. Vláda uplatňovala řízení podle cílů a analytické hodnocení práce státních zaměstnanců v 80. letech zaváděla mzdy založené na pracovním výkonu. Do jisté míry byly tyto iniciativy motivovány politicky a často byly založeny na naivní

víře, že tyto techniky jako všelék přes noc změni kulturu státní správy na výkonově a tržně orientovanou kulturu. Mnohá ministerstva a vládní orgány však zjistily, že je obtížné přijmout a uplatnit systémy odměňování založeny jen na „nějak vykazovaném“ výkonu.

Projekt Investor in People

Co se týká vlivu Velké Británie na Evropu, na řízení lidských zdrojů je nutno se zmínit o britském projektu Investors in People, který byl iniciován v roce 1990 organizací National Training Task Force (Národní výcviková jednotka) ve spolupráci s předními národními obchodními, personálními, odbornými a zaměstnaneckými organizacemi, jako byly např. Konfederace britského průmyslu (CBI), Kongres odborového svazu (TUC) a Ústav pro kádry a rozvoj (IPD). Projekt byl testován během roku 1991 Radami pro výcvik a podnikání (TECs) a regionálními podnikatelskými společnostmi. Zkušenosti nejúspěšnějších velkých i malých organizací, působících ve všech sektorech ekonomiky Velké Británie, byly velmi pozitivní a projekt získal plné doporučení pro realizaci.

K zavedení uvedeného standardu byla ve Velké Británii ustavena společnost Investors in People UK, která v celostátním měřítku vytvářela rámec pro sladění strategií, rozvoje lidských zdrojů a podnikových strategií. Přijetí standardu vede k efektivním investicím, k maximalizaci návratnosti investic vložených do rozvoje pracovníků. Tato skutečnost je důležitá pro podniky bez ohledu na velikost, odvětví nebo regionální umístění.

Národní standard Investors in People byl založen na čtyřech základních principech:

1. Veřejný závazek podniků, že budou vzdělávat a rozvíjet všechny zaměstnance směrem k dosahování svých cílů. Tento závazek se stává realitou a v rámci organizací k tomu probíhají vnitrofiremní komunikační aktivity (porady, meetingy apod.).
2. Podniky rozvíjí systémy zjišťování vzdělávacích a výcvikových potřeb a požadavků. Na základě výsledků těchto aktivit se vytváří plány vzdělávání a rozvoje pracovníků, plány jsou realizovány, monitorovány a vyhodnocovány. Tam, kde je to vhodné je výcvik a odborný rozvoj navázán na externí kvalifikační standardy jako je National Vocational Qualification (NVQs – viz dále) nebo Scottish Vocational.
3. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců počíná jejich zapracováním a orientací a probíhající po celou jejich pracovní kariéru. Toto by jim mělo umožnit dosahovat osobních cílů a

žádoucích pracovních výsledků a uspokojovat jejich potřeby vlastního rozvoje. Do přípravy, realizace a hodnocení vzdělávacích aktivit jsou kromě personalistů, vzdělavatelů zapojováni i linioví manažeři.

4. Hodnocení účinnosti výcviku a odborného vzdělávání je posledním, ale důležitým krokem pro současnost, ale hlavně pro budoucnost celého systému Investors on People. Organizace hodnotí dopad vzdělávacích akcí na znalosti pracovníků, odbornost i na jejich vztah k práci. Přijímají se závěry, nakolik vzdělávání jako celek přispívá k dosahování podnikových obchodních cílů. Stanovisko k problému zaujímá i vrcholový management a případně vlastníka struktury podniku. Výsledek celého procesu je posléze komunikován uvnitř organizace se všemi pracovníky na různých úrovních řízení a pracovních pozicích.

Projekt Investors in People však neočekává, že zaměstnavatelé přistoupí k výcviku a rozvoji stejným (tj. předem uvedeným) způsobem. Stručně řečeno uvedený projekt je o výsledcích, nikoliv o produktech. Jde o praktický nástroj budování řízení znalostí ve firmě vedoucí k neustálému a spojenému zdokonalování podniku i pracovníků. Struktura projektu je sice pevná, ale v dílčích krocích připouští a respektuje individuální rozdíly i přístupy k plnění jednotlivých požadavků.

Materiály společnosti Investors in People Uk ukazují, že projekt poskytuje:

- příležitost zhodnotit současný stav výcviku a rozvoje s měřítkem daným dobrým výsledkem a zajišťuje přesný audit současných silných a slabých stránek vzdělávání,
- rámcové schéma pro plánování strategie a aktivity,
- strukturovaný způsob ke zvýšení efektivity výcvikových a rozvojových aktivit.

Mnohé podniky ve Velké Británii zjistily, že vstup do projektu jim přineslo užitek a že investice do vzdělávání není jen v poskytování více finančních zdrojů pro tuto oblast, ale ve schopnosti existující investici využít produktivněji. Využití tohoto projektu prokázalo konkrétní přínos, neboť umožňuje specifikaci principů, které spojují výcvik a rozvoj vzdělávacích aktivit přímo s různými cíli podniku a ve směru zvýšení své výkonnosti podniků a tím i jejich konkurenční schopnosti.

Národní kvalifikační standard

V této souvislosti je třeba připomenout, že ve Velké Británii existuje od konce 80. let minulého století další můžeme říci „*průkopnický*“ dokument zvaný National Vocational Qualifications (NVQ), tedy všeobecně nazývaný systém národních profesních kvalifikací, který tvoří alternativu k výstupům formálního vzdělávání. Systém lze v celoevropském pohledu hodnotit jako důležitý krok k uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení na roveň formální školské přípravy. Systém tvoří dvě normy a to Accreditation of Prior Certificifield Learning (ACPI) a Accredation of Prior Experimental Learning (APEL). Již při vzniku těchto dokumentů se objevily institucionální, metodické a praktické problémy, které se objevují později i v oblasti vzdělávací politiky EU, zejména při akceptaci a uznávání výstupů zejména informálního učení jako přijatelného standardu kvalifikací. Odborníci v oblasti řízení lidských zdrojů velice kvitují nejen tento a výše uvedené britské podněty a přínosy a inspirace pro evropské prostředí. V tomto kontextu má vystoupení Velké Británie z Evropské unie trochu „*tragi – komický nádech*“.

Zpět k britské realitě. K charakteristickým znakům systému dalšího vzdělávání patří jeho značný rozsah a flexibilita. Kvalifikace pracovníků se posuzuje podle prokázaných dovedností bez ohledu na místo, délku a způsob jejich získání. Studijní programy jsou dostupné také on-line, vzdělávací kurzy jsou doprovázeny rozsáhlým systémem poradenské činnosti. Další vzdělávání je zaměřeno nejen směrem k výkonu povolání, ale také uspokojení sociálních potřeb občanů. Odpovědnost za další vzdělávání má od roku 2007 Ministerstvo pro inovace, univerzity a kvalifikace. Další státní orgán, který se zabývá celoživotním vzděláváním je Ministerstvo pro profesní přípravu a vzdělávání. Úřad pro kvalifikace a kurikulum odpovídá za program národních profesních standardů a schvaluje kvalifikace do národního rámce. Za strategický rozvoj a financování dalšího vzdělávání odpovídá Anglii. Rada pro vzdělávání a kvalifikaci (LSC) ve Walesu Národní rada Walesu (ELWa) a ve Skotsku Ministerstvo pro vzdělávání a mladé lidi a Ministerstvo pro podnikání a celoživotní vzdělávání.

Na trhu institucí poskytující tyto služby jsou mimo standardní organizace (vysoké školy, neziskovky, podniky, vzdělávací firmy apod.) dvě specificky zaměřené. Jsou to tzv. Koleje, které poskytují všeobecné a profesní kurzy, specializované kurzy zaměřené na specifické obory,

kurzy základního vzdělávání, přípravné kurzy pro přijetí na vysoké školy, zájmové kurzy pro dospělé formou celodenní a necelodenní výuky. Řada kolejí dalšího vzdělávání nabízí také kurzy vysokoškolského vzdělávání zakončené získáním vysokoškolského titulu. Koleje patří mezi instituce vysokoškolského vzdělávání zpřístupňující vysokoškolské vzdělávání i dospělým studentům. Univerzity a ostatní instituce vysokoškolského vzdělávání dále nabízí krátké specializované kurzy pro potřeby průmyslu nebo jednotlivců. Nabízejí také odborné nebo zájmové kurzy se zkrácenou dobou výuky probíhající v místních komunitách, mohou zahrnovat jazykové kurzy, kurzy informačních technologií, obchodu, stejně jako více akademicky zaměřené předměty jež si volí lidé podle jejich osobního zájmu. Dále je to Společnost Learndirect, která představuje obchodní jméno pro poskytování služeb UFL (Univerzity pro průmysl). Jedná se o vládní iniciativu s cílem stimulovat poptávku podniků a jednotlivců po celoživotním vzdělávání a podpořit dostupnost potřebného a vysoce kvalitního učení, zejména prostřednictvím využití informačních a komunikačních technologií. Nabízí přes 600 kurzů, pokrývajících dovednosti v informačních a komunikačních technologiích, oblasti maloobchodu a distribuce, multimédií, obchodní dovednosti, dovednosti nezbytné pro život. Délka většiny kurzů se pohybuje mezi 10 – 30 hodinami výuky. Ve Skotsku patří mezi hlavní poskytovatele dalšího vzdělávání odborné školy, vysokoškolské instituce, tj. univerzity, a některé vysokoškolské koleje jako je Skotská zemědělská kolej, Otevřená kolej, dále fungují soukromí poskytovatelé vzdělávání a profesní organizace.

Podobně jako v jiných evropských zemích poskytuje systém dalšího vzdělávání ve Velké Británii lidem možnost doplnit si stupeň počátečního vzdělávání, případně dosáhnout vyšší úroveň kvalifikace. Výukové procesy jsou podporovány ze strany státu i místních orgánů finančními prostředky. Nicméně některé odborné kurzy jsou částečně financovány z poplatků vybíraných od účastníků. Jde o podobnou situaci jaká je v univerzitním vzdělávání, kdy určité skupiny studentů platí i na veřejných školách školné. Specialitou země jsou tzv. Půjčky na rozvoj profesní dráhy (CDL), které jsou poskytovány osobám na kurzy vztahující se k získání „lepšího“ zaměstnání. CDL se praktikuje na základě dohody vlády a třech velkých bank. Je možná nejen pro lidi zaměstnané, ale i pro podnikatele. Jinak má tato půjčka široké použití, lze takto uhradit školné, studijní materiály, péči o děti účastníků kurzů, dopravu apod. Podobně jako jiné evropské země je v Británii rozvinuta On-line výuka. Zvláštní institucí působící v systému je Inspektorát vzdělávání dospělých (ALI), který realizuje hospitace a inspekce v různých typech kurzů.

Národní systém rekvalifikací v zemi je založen na strategickém partnerství tří organizací, tj. státních orgánů, Konfederaci britského průmyslu (CBI) a Britské federace odborů (Trades Union Congress – TUC). Tento koncept vedl k tomu, že se postupně vytvořila fungující soustava kurzů, v kterou jsou zahrnuty priority potřeb ekonomiky, reflektovány zájmy podniků a flexibilní a „*citlivé*“ výstupy v podobě dovedností lidí. Součástí systému je tzv. Pas dovedností, který vytváří pro pracovníky přehled jaké kompetence mohou získat v určitých typech kurzů. V zásadě jde o tzv. Zvyšování kvalifikace (Upskilling), které vychází z přezkoumání stávajících znalostí a dovedností jedinců a jejich rozšíření o nutné nové oblasti v souladu s vývojem oborů a rozvoje organizací. Rekvalifikace (Retraining) je pak proces získání „*sady dovedností*“ pro výkon nové pracovní profese a role a podpora kariérního růstu jednotlivců.

Nejnovější výzkumy z vysoké školy v Bristolu ukazují, že pandemie Covid 19 přináší do oblasti kvalifikace pracovníků výrazné změny. Mnoho lidí ve službách například v restauracích čelí nadbytečnosti nebo nezaměstnanosti. Jde o lidi kvalifikované a někteří čekají až nastane doba, kdy se obnoví poptávka po jejich dovednostech. Chtějí tuto dobu využít k udržení a rozvinutí těchto dovedností. Některá pracovní místa například v maloobchodě (malém prodeji) se již neobnoví a tak lidé zvažují nástup do jiné profese v rámci odvětví (např. internetový obchod). K tomu však budou potřebovat nové kurzy, resp. nové moduly vzdělávání k rozšíření či zvýšení kvalifikace, zejména v IT dovednostech. Pandemie ukázala, že obecné přístupy k rekvalifikacím musí být v současnosti flexibilnější. A netýká se to jen formy vzdělávání, kde se přímá výuka, osobní kontakt učitelů a studentů nahrazuje distančním vzděláváním, kdy jsou obě skupiny odděleny v čase i prostoru. Studie týkající se této problematiky (blíže viz. <http://fewek.co.uk/wp-content/uploads/2018/03/Shaping-the-new-National-Retreining-Scheme.pdf>) poukazuje na to, že je dnes důležité posouzení diagnostiky vědomostí a dovedností „*kurzantů*“. Tato edukační, ale i personální diagnostika musí být zaměřena na analýzu předchozích vědomostí a dovedností účastníků a jejich porovnání s požadovanými kompetencemi pracovních míst volných na trhu práce. Odhalené deficity by měly tvořit základ jejich dalšího vzdělávání. Tato diference by měla vést k tomu, že někteří lidé musí prodělat dlouhodobý kurz, aby mohli zaujmout určitou pracovní pozici a osvojit si pracovní role. Jiným stačí absolvovat „*menší*“ kurzy, resp. moduly. V zemi se dané přístupy pilotně ověřují v praxi. Poradenská a vzdělávací agentura Augar v praxi již ověřila vzdělávání založené na modulech a

podarilo se jí propojit výsledky učení v jednotlivých modulech a závěrečné rekvalifikační zkoušky a řadě oborů ve zdravotnictví, sociálních službách i místním průmyslu.

Momentálně je ve Velké Británii velmi aktuální Národní systém rekvalifikací, který je určen dospělým od 24 let, kteří mají zaměstnání, mají nejvýše středoškolské vzdělání a jsou placeni nižšími až středními příjmy. Tyto skupina lidí různých profesí má menší přístup k existující vládní podpoře a týká se jen lidí, kteří mají potřebu přizpůsobit své vědomosti a dovednosti potřebám trhu práce. Projekt je výrazně orientován na budoucnost, na nové typy pracovních míst a nově vznikající pracovní činnosti. Vznikající systém (od července 2019) vychází z toho, že ve společnosti existují překážky v rekvalifikacích, které je nutno řešit ať již z hlediska financí, nerovnováhy mezi dostupnými kurzy a profilem pracovních míst. Řada potenciálních účastníků těchto kurzů může mít špatné zkušenosti se svým předchozím vzděláváním.

Cílem národního systému rekvalifikace je:

- podporovat lidi, kteří jsou již v práci, aby se prostřednictvím školení a individuálního poradenství dostali na lepší místo
- doplnit stávající programy odborné přípravy pro dospělé
- povzbudit lidi k tomu, aby rozvíjeli svou vlastní flexibilitu a houževnatost ve světě práce, aby mohli využít nových příležitostí

Systém bude zahrnovat řadu služeb na podporu lidí při jejich odborné přípravě a hledání zaměstnání.

Bude poskytovat:

- individuální poradenství a pokyny od kvalifikovaného poradce
- školení funkčních dovedností, zpočátku zaměřené na angličtinu a matematiku
- flexibilní online a kombinovanou výuku, kombinaci online a prezenční výuky, což umožní více dospělým přístup ke školení
- odborná příprava v zaměstnání získaná při práci

Projekt Get help to retrain je první částí národního systému rekvalifikace, s jehož předváděním se začalo v červenci 2019. Jedná se v podstatě o „digitální službu“, která pomůže lidem:

- pochopit jejich současné dovednosti

- objevit alternativní zaměstnání a příležitosti odborné přípravy k rozvoji nových dovedností
- mít podporu přístupu od specializovaného poradce

Podstata systému je v tom, že pomáhá dospělým stavět na dovednostech, o nichž možná ani nevěděli, že je mají, s cílem zajistit jejich lepší pracovní budoucnost.

Zajímavostí tohoto systému je zřízení nové služby pro dospělé vykonávající nízko kvalifikované pracovní činnosti. Cílem je rekvalifikovat tyto lidi, jejich velkou část tvoří pracovní síly, které přišly do země z ostatních zemí EU i mimo ně. Zlepšit jejich pracovní výkon, pomoci jim, aby zaujali pracovní pozici, která lépe odpovídá jejich znalostem a dovednostem. V konečném důsledku jde také o zlepšení jejich sociální situace, aby tito lidé překonali stav, kdy jsou jen zaškoleni, kdy jsou v podstatě jen nekvalifikovaní pracovníci. Do značné míry jde o zásah do života společnosti, reflexi existujících problémů. Většina těchto „*chudých pracujících*“ stihne vydělat na bydlení, jídlo a oblečení. Ostatní stránky života nemůže realizovat a sami nejsou schopni toto změnit. Chybí jim čas, sebedůvěra i motivace začít s učením a vzděláváním a prostřednictvím těchto procesů si změnit život. Systém se současně snaží řešit potřeby zaměstnavatelů se zaměstnáváním těchto pracovních sil. Poradenské, informační i sociální služby, které jsou doprovodnou součástí projektu se zaměřují na hledání tzv. bloků, které v praktické rovině znemožňují a komplikují osobní rozvoj lidí. Ve své podstatě je vnitřně velmi sofistikovaný a začlenění lidí do těchto aktivit se řídí postupem „*Vyzkoušej to a pouč se*“. Jak již bylo zdůrazněno základ je široká diagnostika schopností potencionálních účastníků a edukace pak začíná v malých skupinách.

Tato služba se rozvíjí jako experiment v šesti oblastech Anglie a těmi jsou

- oblast města Liverpool
- oblast partnerství místních podniků North East
- oblasti s kombinovanou samosprávou West Midlands
- oblast partnerství místních podniků v regionu města Leeds
- oblast s kombinovanou samosprávou Cambridgeshire a Peterborough
- oblast partnerství místních podniků v Heart of the South West

Prvek umístění na pracovní pozici také zahrnuje data o nedávném růstu v každém povolání, spolu se silou toho umístit člověka na místo, na němž vyhovuje svými schopnostmi. Blíže viz <https://dfedigital.blog.gov.uk/2018/12/20/designing-a-retraining-scheme-that-meets-user-needs/>

Národní systém rekvalifikací je v podstatě projekt pro zřízení nové služby pro dospělé v níže kvalifikované práci, aby se mohli rekvalifikovat a najít si lepší místo.

System vychází z těchto základních premis:

Práce se mění

Technologie postupuje dále do životů lidí a mění společnost. Některé odhady říkají, že kvůli tomu, že zaměstnavatelé začínají používat nové technologie, které snižují poptávku po rutinnějších úkolech, může být významně ovlivněno až 1 z 3 ze stávajících pracovních míst.

U lidí na těchto místech je méně pravděpodobné, že byly na univerzitě nebo dosáhli vyšší odborné kvalifikace. Jsou to lidé, kteří budou nejméně schopni si najít novou a lepší práci.

Je zde potřeba systému rekvalifikace, který pomůže těmto lidem získat nové dovednosti a najít novou práci.

Pochopení uživatelů a kontextu

Dosavadní výzkumy ukazují, že u lidí, kteří se octnou v situaci, kdy potřebují rekvalifikaci nebo se potřebují učit nové dovednosti, je pravděpodobné, že jim bude chybět sebedůvěra, čas, peníze nebo motivace začít.

Tito lidé jsou zaneprázdnění pracovním a rodinným životem, kdy jim zbývá málo prostoru na to, aby šli na vysokou školu. Asi budou mít špatné digitální dovednosti, což ztěžuje používání služeb online výuky. Možná neví, jaké příležitosti mají v blízkosti bydliště a nemusí být schopni posoudit, jaké dovednosti již mají – a jak je mohou uplatnit v jiné pracovní roli.

Pokoušet se změnit kariéru v průběhu pracovního života je někdy těžké, dokonce i „*děsivé*“.

Méně hrubých chyb, návrh více zaměřený na uživatele

Vlády (jak zde, tak i v zahraničí) se v dodání systémů dalšího vzdělávání zatím příliš neosvědčily.

Předešlé systémy nutily podniky, aby platily za školení, které lidé nepotřebovali. Kvůli takovýmto případům je potřeba tentokrát dělat věci jinak. Vláda založila partnerství s Konfederací britského průmyslu a (CBI) a národní odborovou centrálou (TUC) s cílem vytvořit tento nový systém. Analyzuje se, jak by mohla automatizace ovlivnit náš pracovní trh a jak systém dovedností dospělých v současné době slouží lidem, u nichž je největší pravděpodobnost, že budou postiženi.

K rozvinutí politiky a systému byl vytvořen návrh tzv. agilní služby. To znamená neúnavně se soustředit na potřeby lidí, kteří jej využívají – jak na lidi, kteří hledají rekvalifikaci, tak na jejich současné a budoucí zaměstnavatele. To znamená být připraven na to zkoušet věci, které by mohly selhat a nebýt přesvědčení o tom, že napoprvé uděláme všechno dobře.

První zkušenosti z uvedeného projektu ukazují, že zájemci o kurzy se rekrutují zejména z těch lidí, kteří hledají nové pracovní uplatnění. Problémy jsou zejména s orientací lidí v pokynech a informacích, o cílech kurzů, omezení jsou též schopnosti učit se u většiny účastníků. Lektori museli často překonávat negativní přístup účastníků k plnění studijních povinností. Jen malá část z účastníků se zapojila do on-line výuky. Zaměstnavatelé ve velké většině projekt uvítali, systém zařadili do svých náborových aktivit. Kromě odborných prvků výuky oceňují též nácvik komunikačních dovedností v kurzech včetně zařazení etického úzusu v jednání a chování lidí do výstupů kurzů.

Ještě jeden příklad ze systému odborného vzdělávání a rekvalifikací, které je ve Velké Británii velmi široký a bohatý. Jde o segment kurzů mířených na matky a další ženy, které přerušily svojí profesní kariéru a hledají možnosti k rekvalifikaci.

Rekvalifikační kurzy

Program Code First Girls Retraining - 4 týdenní dotovaný online kurzy kódování – tvorba webových stránek, programování v jazyce Python a datová věda, zejména pro ženy hledajících změnu kariéry a pracovat v oblasti technologií. Dotované náklady

Sky UK Get into Tech, London (Osterley), Leeds & Livingston. Kurz Vývojář softwaru. 15 týdenní večerní kurz. Kurz zdarma pro ženy

Founders and Coders, London/virtuální kurz. 18 týdenní kurzy na plný úvazek, vedené vrstevníky. Londýn/virtuálně. Zdarma

23 Code Street, Londýn/virtuálně. Rekvalifikace jako webový vývojář pro ženy. Subsidised costnology Bristol/virtuálně – rekvalifikace – 12 týdenní kurzy technické konverze.

Makers Academy – Rekvalifikace jako vývojář softwaru. 12 týdenní kurzy technické konverze

Now Teach – Rekvalifikace jako učitel. School based training for career changers and returners

Digital mums – Retrain as a social media manager (digitální mámy – rekvalifikace jako manažer sociálních médií)

TechPixies – Rekvalifikace jako manažer sociálních médií

Kury návratu do praxe

Program Come Back – návrat k praktickému kurzu pro zdravotní sestry

Systém zaškolení a obnovy pro praktické lékaře – návrat do praxe pro praktické lékaře

Get into teaching – návrat do praxe pro učitele, s balíkem podpory pro učitele matematiky, fyzika a jazyků

Return to Practice Course Midwifery – návrat do praxe pro porodní asistentky

Return to Practice Course Pharmacy – návrat do praxe pro farmaceuty

Return to Social Work Programme – návrat do praktického kurzu pro sociální pracovníky.

Ve Velké Británii existuje řada studií o tzv. čtvrté průmyslové teorii. Čtvrtá průmyslová revoluce mění svět práce rychlým tempem a stupňuje se úroveň požadovaných dovedností. Tento obrázek dále komplikuje snižující se účast dospělých na výuce přesně v době, kdy by se měla zvyšovat. Situace ohledně dovedností v UK je ještě náročnější v tom, že zde při výuce „chybí střed“, mezera v dovednostech, kterou si podniky nemohou dovolit a hlavní blokátor pro dosažení pokroku u pracovníků. Podniky jsou v reakci na změnu odhodlány školit a rozvíjet

pracovní sílu, ale skutečně tyto věci poskytnout je mnohem složitější. Stále rostou možnosti učňovského výcviku, ale mnoho firem stále spoléhá převážně na neformální školení a rozvoj na pracovišti. Nová éra partnerství mezi podniky, vládou a zaměstnanci nabízí příležitost. Zaměstnavatelé mají reálný vztah se svými zaměstnanci a mohou jej využít k podpoře, vedení a poskytnutí vzdělávacích příležitostí. Zásadní prioritou je flexibilní a citlivé systémy dovedností, které jsou přizpůsobeny potřebám ekonomiky, musíme zajistit, aby pozitivní směřování pokračujících reforem podporovalo tuto vizi, se zaměřením na ty, kdo se učí a zaměstnavatele.

Podle šetření Open University z ledna 2020 (blíže viz <https://www.makeuk.org/insights/reports/national-retraining-scheme>). Automatizace a digitální pokrok vytvoří ve výrobě ve Velké Británii lepší pracovní místa, ale pracovníci s nízkou kvalifikací potřebují rekvalifikaci na lepší pracovní role, aby se vyhnuli ztrátě místa. Tento výzkum ukázal, že třetina výrobců v UK očekává, že díky umělé inteligenci (AI) a digitálním technologiím zaniknou do pěti let navždy hodně pracovních míst s nízkou kvalifikací. Ale víc jak polovina společností (54%) říká, že u těchto pracovníků zvýší kvalifikaci, aby mohli nastoupit na místa, která budou díky tomuto technologickému pokroku vytvořena.

Více než dvě třetiny výrobců plánují utratit část ze svého rozpočtu na školení v příštích 12 měsících na dovednosti „*technického inženýrství*“. Něco z této částky půjde na poskytnutí odborné výuky, kterou v současnosti nabízí osm z deseti zaměstnavatelů, ale zbytek bude cílen na stávající zaměstnance, kteří si potřebují soustavně zvyšovat kvalifikaci pro výrobce, aby co nejlépe využili 4IR (4. průmyslové revoluce) a nárůst příjmu, který může přinést. Tady přichází „*do hry*“ nový vládní systém rekvalifikace, ale je třeba upravit stávající specifikace zkoušek, aby byl efektivní pro pracovníky, kteří tuto pomoc potřebují.