

**EVALUACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
REALIZUJÍCÍCH NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC
V PROGRAMOVÉM OBDOBÍ 2007–2013
(DÍLČÍ ZPRÁVA Č. 3 – ŠETŘENÍ NEÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ)**

EVALUACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ REALIZUJÍCÍCH NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC V PROGRAMOVÉM OBDOBÍ 2007–2013

DÍLČÍ ZPRÁVA Č. 3 – ŠETŘENÍ NEÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH
AKCÍ

System vzdělávání je hrazen z projektu OP Technická pomoc "System
vzdělávání zaměstnanců realizujících NSRR v období 2007–2013“

ZADAVATEL:

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
Sekce Národního orgánu pro koordinaci
Staroměstské náměstí 6, 110 15 Praha 1



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

ZPRACOVATEL:

Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN)

Heřmanova 22, 170 00 PRAHA 7

Tel.: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

1. ÚVOD	4
1.1 KONTEXT EVALUACE	4
1.2 CÍLE EVALUACE	5
1.3 METODIKA PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ	6
1.4 VYSVĚTLIVKY K VÝSLEDKŮM ŠETŘENÍ	7
2. PŘEHLED VÝSLEDKŮ	8
2.1 STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU	8
2.2 VÝSLEDKY PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ	9
EO 1a_6: Plnily kurzy měkkých dovedností existující potřeby zaměstnanců implementační struktury?.....	9
EO 1b_3: Byly dostatečně pokryty potřeby různých skupin zaměstnanců?.....	12
EO 2a_1: Ve kterých oblastech existuje nejsilnější potřeba zvyšovat prostřednictvím Systému vzdělávání znalosti a dovednosti organizací implementujících ESIF? Kde jsou největší mezery? Ve kterých oblastech lze očekávat největší tlak na udržování a zvyšování znalostí?.....	17
EO 2a_2: Je potřeba, aby Systém vzdělávání nabízel kurzy měkkých dovedností? Na které dovednosti by se měl zaměřit především?.....	20
3. DOTAZNÍK PRO NEÚČASTNÍKY	22

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1:	Témata kurzů pokrývala moje vzdělávací potřeby (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)	9
Graf 2:	Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)	9
Graf 3:	Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)	10
Graf 4:	Relevance nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 vzhledem k potřebám práce (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)	10
Graf 5:	Nabídka kurzů neodpovídala mým potřebám (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)	11
Graf 6:	Zjišťování vzdělávacích potřeb ze strany nadřízeného nebo personálního odboru (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)	12
Graf 7:	Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)	12
Graf 8:	Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky (podle věku)	13
Graf 9:	Relevance nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 vzhledem k potřebám práce (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání) ..	13
Graf 10:	Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)	14
Graf 11:	Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci (podle věku)	14
Graf 12:	Hodnocení šíře nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)	15
Graf 13:	Bariéry zapojení v Systému vzdělávání 2007–2013 – Nabídka kurzů neodpovídala mým potřebám. (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)	15
Graf 14:	Činnosti, kterými se respondenti zabývají ve své pracovní činnosti	17
Graf 15:	Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce	17
Graf 16:	Zájem o vzdělávací kurzy s největším přínosem pro pracovní činnost	18
Graf 17:	Zájem o účast v navazujícím kurzu, který by prohluboval či konkretizoval nabyté poznatky (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání)	19
Graf 18:	Struktura vzdělávacích kurzů z hlediska aktuálních potřeb v souvislosti s pracovní činností	20
Graf 19:	Zájem respondentů o účast v kurzech v rámci Systému vzdělávání 2014–2020 (podle přínosu měkkých dovedností v současné práci)	21

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1:	Kurzy měkkých dovedností hodnocené jako potřebné pro současnou práci	20
-----------	--	----

SEZNAM ZKRATEK

AFCOS	Anti-Fraud Coordinating Structure
AO	Auditní orgán
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
CBA	Cost Benefit Analysis
CRR	Centrum pro regionální rozvoj
DoP	Dohoda o Partnerství
EO	Evaluační otázka
ESIF	Evropské strukturální a investiční fondy
EU	Evropská unie
GFŘ	Generální finanční ředitelství
KPI	Key Performance Indicators
MD	Ministerstvo dopravy ČR
MF	Ministerstvo financí ČR
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
MOOC	Massive Open Online Course
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
MV	Ministerstvo vnitra ČR
MZ	Ministerstvo zdravotnictví ČR
MZE	Ministerstvo zemědělství ČR
MŽP	Ministerstvo životního prostředí ČR
NOK	Národní orgán pro koordinaci
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OAK	Oddělení administrativní kapacity
OPTP	Operační program Technická pomoc
OFS	Orgán finanční správy
OP	Operační program
PCO	Platební a certifikační orgán
ROP JV	Regionální operační program NUTS II Jihovýchod
ROP JZ	Regionální operační program NUTS II Jihozápad
ROP MS	Regionální operační program NUTS II Moravskoslezsko
ROP SČ	Regionální operační program NUTS II Střední Čechy
ROP SM	Regionální operační program NUTS II Střední Morava
ROP SV	Regionální operační program NUTS II Severovýchod
ROP SZ	Regionální operační program NUTS II Severozápad
ŘO	Řídicí orgán
SFEU	Smlouvy o fungování Evropské unie
SFDI	Státní fond dopravní infrastruktury
SFRB	Státní fond rozvoje bydlení
SFŽP	Státní fond životního prostředí
TTC	TEMPO TRAINING & CONSULTING a.s.
ZS	Zprostředkující subjekt operačních programů

1. ÚVOD

1.1 KONTEXT EVALUACE

Na základě usnesení vlády č. 166 ze dne 25. února 2008 o Systému vzdělávání zaměstnanců realizujících Národní strategický referenční rámec v období let 2007–2013 stanovil Národní orgán pro koordinaci (dále jen MMR-NOK) metodický pokyn určující základní principy a postupy účasti zaměstnanců implementační struktury Národního strategického referenčního rámce (dále jen NSRR) a přípravy a implementace Dohody o partnerství (dále jen DoP) v programovém období 2014–2020 na vzdělávacích akcích v rámci systému vzdělávání s cílem prohlubování kvalifikace v oblasti fondů Evropské unie.

V rámci Systému vzdělávání bylo uskutečněno celkem 622 vzdělávacích akcí, při kterých bylo proškoleny 8.982 pracovníků; v rámci Systému vzdělávání vzniklo 27 základních kurzů a 62 aktualizčních seminářů.

Usnesením vlády č. 444 ze dne 16. června 2014 byl schválen Metodický pokyn k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014–2020 a v programovém období 2007–2013 (dále jen MP lidské zdroje), jehož cílem je nastavení jednotných minimálních požadavků na kvalitní zajištění administrativní kapacity tak, aby zejména ve vztahu k programovému období 2014–2020 došlo již od počátku k adekvátní realizaci cílů Dohody o partnerství a jednotlivých činností při implementaci programů. MP lidské zdroje stanovil obecná pravidla pro zajištění kvalitní, stabilní a kompetentní administrativní kapacity v programovém období 2014–2020 a v období ukončování programového období 2007–2013.

Mezi specifické cíle patří:

- vytvořit ucelenou metodiku rozvoje lidských zdrojů v rámci implementační struktury fondů EU;
- zajistit podmínky pro stabilizaci a motivaci zaměstnanců implementační struktury v návaznosti na potřeby jejich odborného růstu a zvyšování znalostí a dovedností, prostřednictvím finanční i nefinanční motivace;
- vytvořit systém vzdělávání zaměstnanců podílejících se na implementaci fondů EU, zejména v programovém období 2014–2020, tak, aby odpovídal potřebám pro výkon funkce na pozicích popsaných v řídicích dokumentech programů, řízení a koordinace DoP/NSRR, a zajistil podmínky pro prosazování principu transparentnosti a protikorupčního jednání;

Systém vzdělávání 2007–2013 byl určen všem subjektům, které v rámci implementace NSRR v programovém období 2007–2013 a implementace DoP v programovém období 2014–2020 zajišťují následující funkce:

- Řídicích orgánů operačních programů (ŘO)/národního orgánu (Cíl Evropská územní spolupráce)
- Zprostředkujících subjektů operačních programů (ZS)
- Správce rozpočtu operačního programu a hlavního účetního operačního programu
- Platebního a certifikačního orgánu (PCO)
- Auditního orgánu (AO)
- Centrální kontaktní bod sítě AFCOS

- Kontaktní body sítě AFCOS
- Správce monitorovacího systému NSRR a DoP
- Centrálního zařízení a koordinace NSRR a DoP
- Generálního finančního ředitelství a orgánů finanční správy, kde v rámci implementační struktury operačních programů EU vykonávají činnosti ve věci porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb a zákona č. 280/2009 Sb. (GFŘ a OFS)
- Odboru 12 MF – Financování územních rozpočtů a programové financování Ministerstva financí ČR, kde v rámci implementační struktury operačních programů EU vykonávají působnost Ministerstva financí ve věci porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 250/2000 Sb. a ve věci správních sporů z veřejnoprávních smluv podle zákona č. 500/2004 Sb.

Systém vzdělávání 2007–2013 je hrazen z Operačního programu Technická pomoc (projekt veden pod registračním číslem CZ.1.08/3.1.00/08.00028) a je realizován prostřednictvím vzdělávacích programů a aktualizčních seminářů. Vzdělávací programy, které jsou akreditovány Akreditační komisí Ministerstva pro místní rozvoj ČR, jsou zaměřeny na obecná a specifická horizontální témata společná pro všechny zaměstnance implementační struktury či specificky určená pro vybrané typové pozice implementačních struktur.

Předpokladem efektivnosti Systému vzdělávání 2007–2013 je aktivní přístup všech subjektů NSRR a DoP k využívání nabídky vzdělávacích akcí a jejich široké zpřístupnění všem svým zaměstnancům. Po absolvování každého vzdělávacího programu a aktualizčního semináře získávají účastníci kurzů osvědčení s celostátní platností.

Systém vzdělávání 2007–2013 zajišťoval v letech 2011–2015 externí dodavatel (TEMPO TRAINING & CONSULTING a.s.) na základě rámcové smlouvy o poskytování služeb a na straně MMR ho řídilo Oddělení administrativní kapacity (dále jen OAK)¹. V letech 2009 a 2010 se uskutečnily dvě ad-hoc vzdělávací akce, které pokrývaly potřeby zaměstnanců před podpisem rámcové smlouvy s dodavatelem systému vzdělávání.

1.2 CÍLE EVALUACE

Evaluace byla plánována již od počátku projektu Systém vzdělávání 2007–2013 a je jeho nedílnou součástí. Příprava zadávací dokumentace pro výběr nového dodavatele Systému vzdělávání na programové období 2014–2020 ještě zvýšila zájem o výsledky evaluace stávajícího Systému vzdělávání. Cílem této evaluace je tedy jak zhodnocení dosavadního Systému vzdělávání, tak také získání podkladů pro rozhodování o novém Systému vzdělávání. Cíle evaluace tedy jsou:

Zhodnotit Systém vzdělávání 2007–2013 v období 2009–2015

- 1a) Zhodnotit obsah a výsledky vzdělávacích akcí
- 1b) Zhodnotit fungování Systému vzdělávání 2007–2013

Získat informace pro zadání a nastavení Systému vzdělávání v období 2014–2020

- 2a) Zjistit vzdělávací potřeby a údaje pro obsahové zacílení vzdělávání
- 2b) Poskytnout podklady pro nastavení Systému vzdělávání 2014–2020

¹ dříve Samostatné oddělení administrativní kapacity

1.3 METODIKA PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ

Šetření mezi neúčastníky Systému vzdělávání 2007–2013 bylo realizováno metodou CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) tedy pomocí on-line dotazníku, který je vyplňován jednotlivými respondenty samostatně. Tato metoda umožňuje eliminovat případné rušivé podněty, které rozptylují pozornost respondentů a poskytuje respondentům možnost volby, v rámci vymezeného časového rámce, vhodného termínu k samostatnému vyplnění on-line dotazníku. Metoda CAWI dále umožňuje každému z respondentů postupovat při vyplňování dotazníku vlastním tempem; v neposlední řadě je významnou výhodou zvolené metody sběru dat vyšší diskrétnost při poskytování odpovědí o spokojenosti či nespokojenosti s vybranými oblastmi Systému vzdělávání 2007–2013. Absence tazatele a skutečnost, že respondent nemusí svou případnou kritiku formulovat a sdělovat tazateli tváří v tvář, vede k vyšší otevřenosti respondentů a snižuje výskyt efektu tzv. sociální desirability .

Na druhé straně, při aplikaci metody CAWI respondent nemá možnost požádat tazatele o dovysvětlení obtížně pochopitelné či nesrozumitelné formulované otázky (spoléhat na hot-line v tomto ohledu lze jen v omezené míře). Je třeba rovněž počítat s rizikem výskytu výběrového vychýlení v důsledku samovýběru; v daném případě tedy existuje vyšší pravděpodobnost, že se do výzkumu zapojí mimořádně nespokojení či naopak velmi spokojení jednotlivci, zatímco zapojení pracovníků s nevyhraněnými či neutrálními postoji je nižší než odpovídá jejich reálnému zastoupení v základním souboru.

Průběh sběru dat

Celková doba trvání sběru dat činila 6 dní a vlastní sběr dat probíhal pouze v jedné vlně. Po úvodním rozeslání pozvánky k zapojení do výzkumu (30. 10. 2015) byl respondentům ponechán časový prostor v délce šesti dní. Před koncem této šestidenní lhůty (4. 11. 2015) byla těm, kteří dosud nereagovali, zaslána informace o blížícím se konci termínu, do kterého je možné zaslat odpovědi na on-line dotazník. Na základě tohoto upozornění zareagovalo dalších 51 respondentů.

První vlna: od 30. 10. do 5. 11.

Upozornění: 4. 11. 2015

V případě pracovníků, kteří se neúčastnili Systému vzdělávání 2007–2013 bylo osloveno celkem 367 respondentů. Dotazník přitom vyplnilo 85 respondentů a míra návratnosti tedy činí 23 %. Vzhledem ke skutečnosti, že některé dotazníky zůstaly nedokončené, byla finální analýza provedena na souboru 78 respondentů.

Celkový počet oslovených: 367 jednotlivců

Návratnost bez výzvy: 34 respondentů (tj. 9.26 %)

Návratnost po upozornění: 85 respondentů (tj. + 51 respondentů; + 13.90 procentních bodů)

Celková míra návratnosti: 23.16 %

Velikost výběrových souborů

Velikost výběrového souboru je důležitá z hlediska minimalizace výběrové chyby. Získáním dostatečně početného výběrového souboru je podmíněno provádění spolehlivých zobecnění. Dostatečná velikost výběrového souboru je dále důležitá s ohledem k prováděným analýzám, neboť jen dostatečně robustní datový soubor umožňuje provádět užitečné segmentační analýzy.

Příprava výběrové opory pro šetření neúčastníků Systému vzdělávání 2007–2013

Celkový počet kontaktů: 367 kontaktů

Nedoručitelné kontakty: 11 kontaktů

Obeslané kontakty: 356 kontaktů

Odpovědělo: 85 kontaktů (z toho 7 částečně; 78 kompletně)

Neodpovědělo: 271 kontaktů (z toho 4 kontakty explicitně odmítly odpovědět (využily možnosti opt-out); zbývajících 267 kontaktů nereagovalo)

1.4 VYSVĚTLIVKY K VÝSLEDKŮM ŠETŘENÍ

Pokud se údaje vztahují pouze k nějaké podskupině základního souboru, je v komentáři k příslušnému grafu vždy specifikováno, o jaké podskupině respondentů údaje vypovídají.

Př.: „Pozn.: údaje se vztahují k respondentům, kteří uvedli konkrétní důvod (54 %)“

Pořadí sledovaných ukazatelů je uvedeno buď v abecedním pořadí, nebo podle intenzity. Relativní četnosti v přehledu výsledků výzkumného šetření vycházejí z analýzy všech dotazovaných subjektů, pokud není specifikováno jinak.

Součet relativních četností (procent) a řádkových procent se může vzhledem k zaokrouhlování pohybovat od 99 do 101.

Některé grafy prezentují otázky s možností několikanásobné odpovědi. Čísla v těchto grafech uvádějí podíl kladných odpovědí v procentech a jejich součet pak není roven 100.

Používané testy statistické závislosti jsou standardně prováděny na 5 % hladině významnosti.

Odpovědi na otevřené otázky byly analyzovány metodami obsahové a výpovědní analýzy.

Jednotlivé zdroje informací využité k zodpovězení jednotlivých evaluačních otázek a míra jejich využití jsou zobrazeny v následující tabulce.

Zdroje informací

Evaluační otázka	Zdroje informací využité k zodpovězení evaluačních otázek
EO 1a_6: Plnily kurzy měkkých dovedností existující potřeby zaměstnanců implementační struktury?	1) šetření neúčastníků vzdělávacích kurzů
EO 1b_3: Byly dostatečně pokryty potřeby různých skupin zaměstnanců?	1) šetření neúčastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření účastníků vzdělávacích kurzů
EO 2a_1: Ve kterých oblastech existuje nejsilnější potřeba zvyšovat prostřednictvím Systému vzdělávání znalosti a dovednosti organizací implementujících ESIF? Kde jsou největší mezery? Ve kterých oblastech lze očekávat největší tlak na udržování a zvyšování znalostí?	1) šetření neúčastníků vzdělávacích kurzů
EO 2a_2: Je potřeba, aby Systém vzdělávání nabízel kurzy měkkých dovedností?	1) šetření neúčastníků vzdělávacích kurzů

Pozn.: jednotlivé zdroje informací jsou seřazeny podle intenzity jejich využití od nejvíce využitého po nejméně využitý

2. PŘEHLED VÝSLEDKŮ

2.1 STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU

Struktura výběrového souboru

		absolutní počet respondentů	relativní podíl respondentů
Pohlaví	muž	31	40 %
	žena	47	60 %
Věk	méně než 30 let	19	24 %
	30 - 39 let	37	47 %
	40 - 49 let	10	13 %
	50 - 59 let	6	8 %
	60 a více let	6	8 %
Pracovní zařazení	referent	64	82 %
	řídící pracovník	14	18 %
Délka vykonávání současného zaměstnání	méně než 5 let	38	51 %
	5 a více let	36	49 %

Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Typ instituce, ve které respondenti působí

	absolutní počet respondentů	relativní podíl respondentů
OP Doprava	9	12 %
OP Životní prostředí	10	13 %
OP Podnikání a inovace	5	6 %
OP Technická pomoc	3	4 %
ROP NUTS II Severozápad	5	6 %
ROP NUTS II Moravskoslezsko	8	10 %
ROP NUTS II Střední Morava	6	8 %
ROP NUTS II Jihozápad	6	8 %
ROP NUTS II Střední Čechy	5	6 %
Auditní orgán (MF)	10	13 %
Platební a certifikační orgán (MF)	8	10 %
jiná	3	4 %

Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Segmentace dle znalosti Systému vzdělávání 2007–2013

	absolutní počet respondentů	relativní podíl respondentů
neznají Systém vzdělávání 2007–2013	41	53 %
znají Systém vzdělávání 2007–2013, ale neúčastnili se ho	22	28 %
ostatní	15	19 %

Pozn.: Do segmentu „ostatní“ patří respondenti, kteří uvedli, že se zúčastnili Systému vzdělávání 2007–2013. Jedná se tedy o osoby, které mylně považují absolvované vzdělávací kurzy za kurzy realizované v rámci Systému vzdělávání 2007–2013.

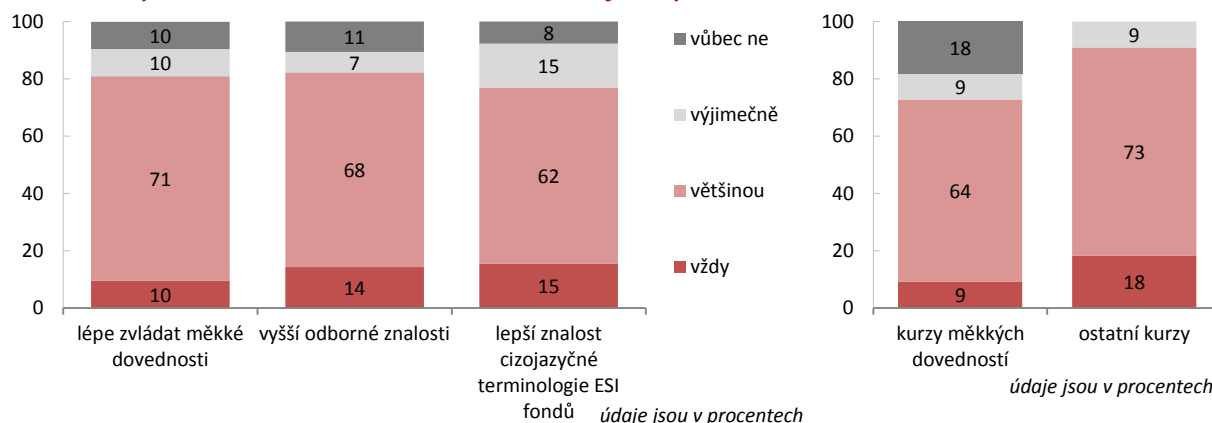
Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

2.2 VÝSLEDKY PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ

EO 1a_6: Plnily kurzy měkkých dovedností existující potřeby zaměstnanců implementační struktury?

Respondenti, kteří se nezúčastnili kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013, avšak Systém vzdělávání 2007–2013 znají, byli dotazováni na hodnocení základních charakteristik vzdělávacích akcí. Pro zodpovězení této evaluační otázky byly analyzovány a vzájemně porovnávány odpovědi respondentů, jejichž současné potřeby v souvislosti s pracovní činností představují lepší zvládnání měkkých dovedností a odpovědi respondentů, kteří potřebují pro své zaměstnání vyšší odborné znalosti a lepší znalost cizojazyčné terminologie.

Graf 1: Témata kurzů pokrývala moje vzdělávací potřeby (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)

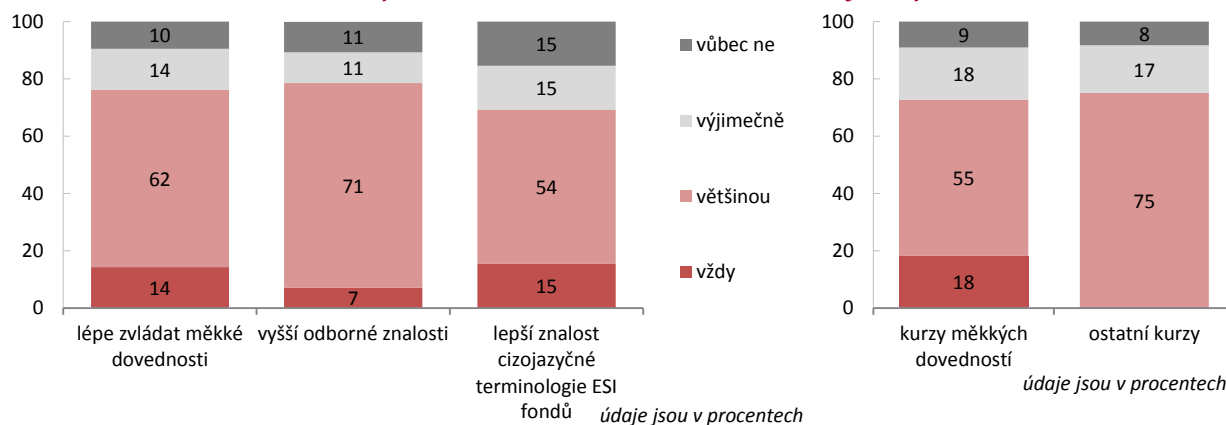


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

Z výsledků vyplývá, že v rámci všech tří skupin pokrývala témata kurzů vzdělávací potřeby většiny respondentů (přibližně 80 %). Většina respondentů ze všech tří segmentů hodnotí kurzy v rámci Systému vzdělávání také jako využitelné v práci.

Graf 2: Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)

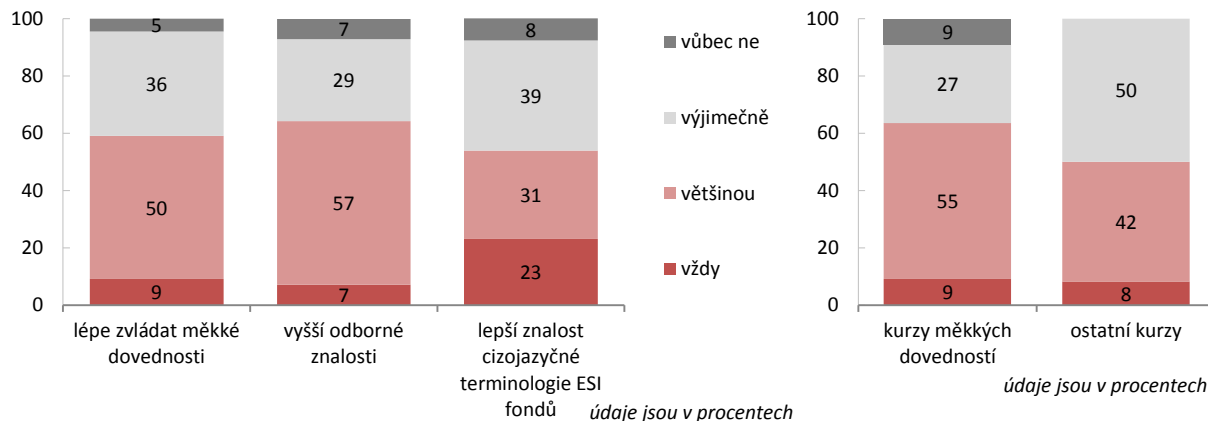


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

Pro více než polovinu respondentů z jednotlivých segmentů byl obsah kurzů v souladu s jejich požadavky. 47 % respondentů necítilo vůbec, nebo pouze výjimečně potřebu lepší znalosti cizojazyčné terminologie, 36 % pak nikdy nebo vůbec necítilo potřebu vyšších odborných znalostí.

Graf 3: Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)

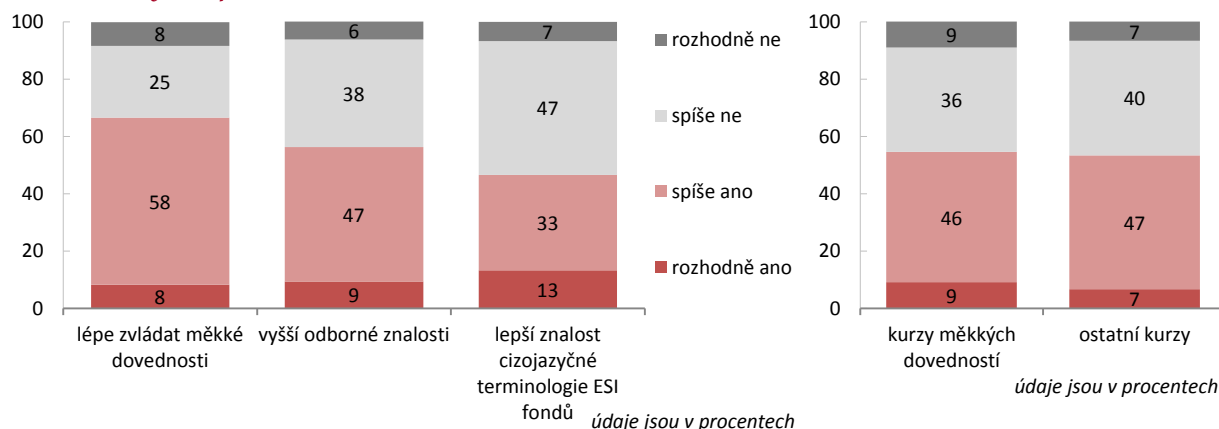


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

Z hlediska relevance nabídky vzdělávacích kurzů platí, že nabídka kurzů vyhovovala v největší míře potřebám práce respondentů, kterým by v současnosti v pracovní činnosti pomohly lepší měkké dovednosti. Z pohledu zaměstnanců s potřebou zlepšení v oblasti měkkých dovedností pokrýval Systém vzdělávání 2007–2013 vždy ve více než polovině případů jejich potřeby a požadavky.

Graf 4: Relevance nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 vzhledem k potřebám práce (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)

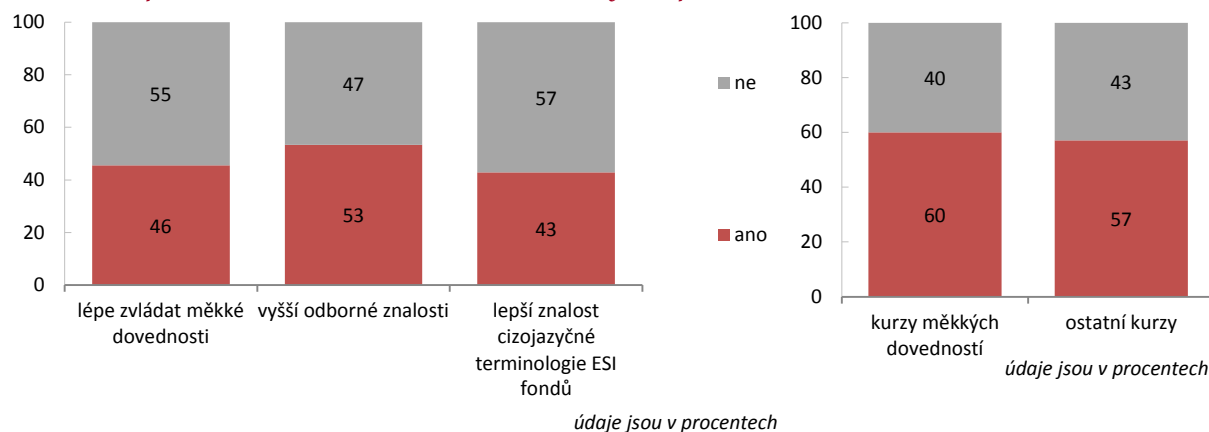


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

V celkovém shrnutí, nabídka kurzů odpovídala u kurzů měkkých dovedností potřebám 60 % dotazovaných, u ostatních kurzů to bylo v 57 % dotazovaných. Kurzy nejvíce odpovídaly potřebě vyšších odborných znalostí.

Graf 5: Nabídka kurzů neodpovídala mým potřebám (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání/podle vzdělávacích kurzů navštěvovaných v posledních 3 letech)



Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013 a zároveň uvedli, že se ho nezúčastnili

Souhrn

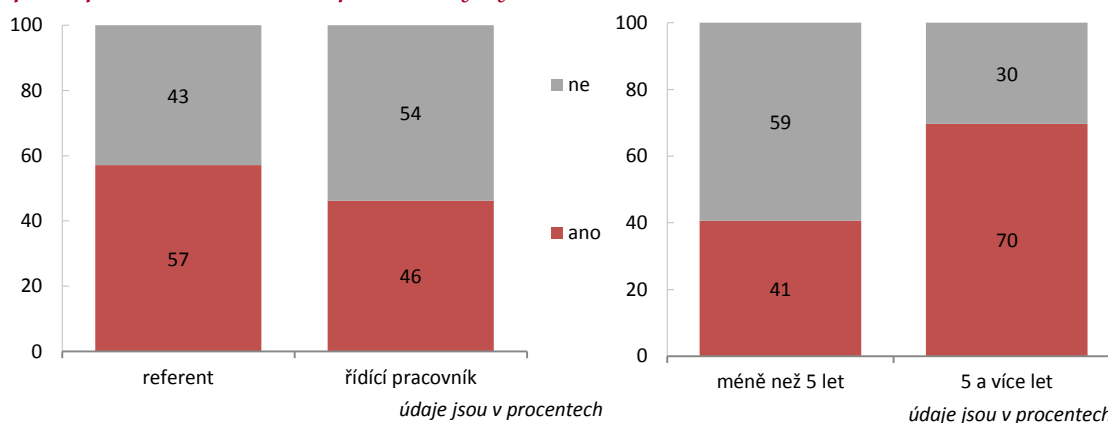
Kurzy Systému vzdělávání 2007-2013 ve většině případů odpovídaly potřebám zaměstnanců implementující struktury. Mezi důvody, proč se respondenti nezúčastnili Systému vzdělávání 2007–2013, přestože kurzy většinou odpovídaly jejich potřebám a požadavkům, patří zejména nedostatek času navštěvovat vzdělávací kurzy a nízká relevance nabídky kurzů vzhledem k potřebám organizace. Mezi uváděné bariéry však patří také nízká relevance nabídky kurzů vzhledem k potřebám respondentů.

Zaměstnanci, kteří navštěvovali kurzy Systému vzdělávání, všeobecně hodnotí kurzy jako relevantnější k potřebám práce a více odpovídající jejich potřebám.

EO 1b_3: Byly dostatečně pokryty potřeby různých skupin zaměstnanců?

Pro účely tohoto šetření byly rozděleny skupiny zaměstnanců podle pracovního zařazení a podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání. U těchto skupin bylo zkoumáno, do jaké míry se zjišťují jejich potřeby, do jaké míry je obsah kurzů v souladu s jejich požadavky, případně je využitelný pro jejich práci či do jaké míry kurzy odpovídají jejich potřebám.

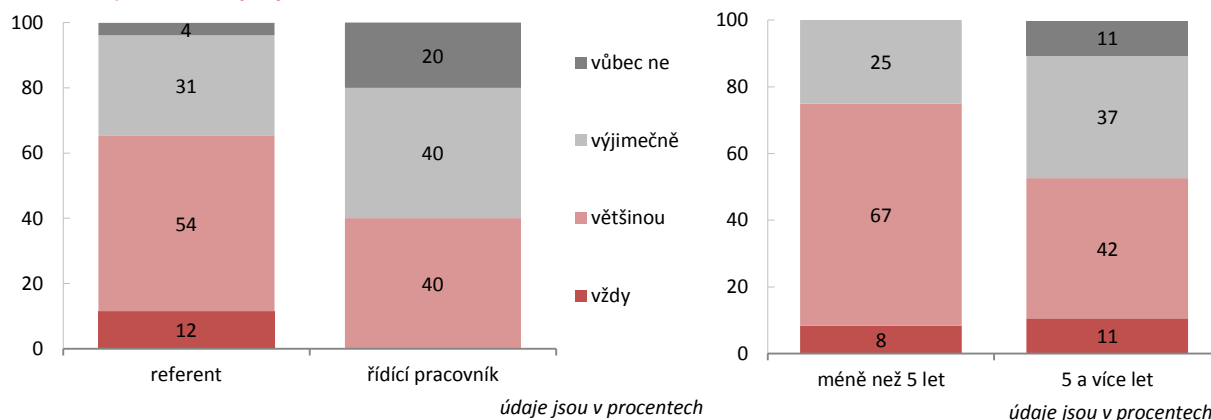
Graf 6: Zjišťování vzdělávacích potřeb ze strany nadřízeného nebo personálního odboru (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)



Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)
Základ: celý soubor

Více než polovina respondentů uvedla, že jejich nadřízení či personalisté zjišťují jejich konkrétní vzdělávací potřeby. Z hlediska pracovního zařazení se s touto praxí setkali častěji zaměstnanci na pozici referentů (57 %), z hlediska délky praxe pak zaměstnanci, kteří na daném pracovním místě působí delší dobu, tj. 5 a více let (70 %).

Graf 7: Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)



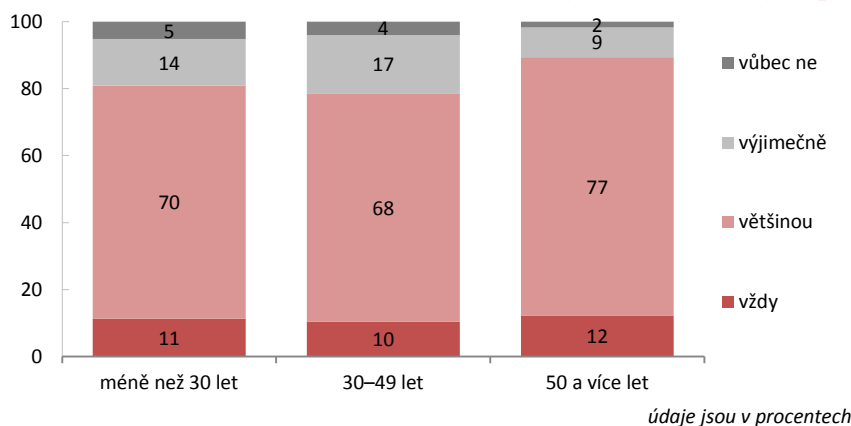
Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)
Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

Z hlediska pokrytí potřeb a požadavků respondentů vyplývá, že obsah kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 koresponduje s požadavky 75 % respondentů, s praxí kratší než 5 let. Častěji je to také v případě

referentů a to celkem u dvou třetin respondentů. Pro řídicí pracovníky kurzy v 60 % případů nebyly v souladu s jejich požadavky.

V případě šetření účastníků vzdělávacích akcí bylo zjištěno, že konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s požadavky celkem 82 % respondentů, přičemž v tomto případě nebyly zjištěny žádné významné diference z hlediska jejich pohlaví, pracovního zařazení ani délky vykonávání současného zaměstnávání. Dále bylo zjištěno, že konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl nejčastěji v souladu s požadavky účastníků vzdělávacích akcí ve věku 50 a více let.

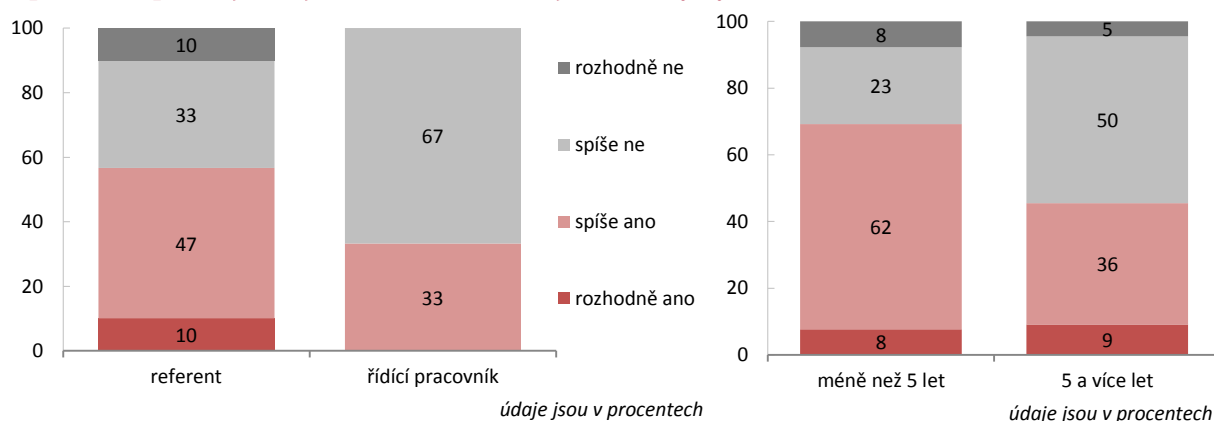
Graf 8: Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky (podle věku)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)
Základ: celý soubor

Nejvíce byla nabídka vzdělávacích kurzů relevantní pro referenty a osoby s praxí kratší než 5 let v současné pracovní pozici. Nízká relevance nabídky kurzů vzhledem k pracovním potřebám tak představuje bariéru zapojení v Systému vzdělávání především pro řídicí pracovníky a zaměstnance s 5 letou a delší praxí na současné pozici.

Graf 9: Relevance nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 vzhledem k potřebám práce (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)

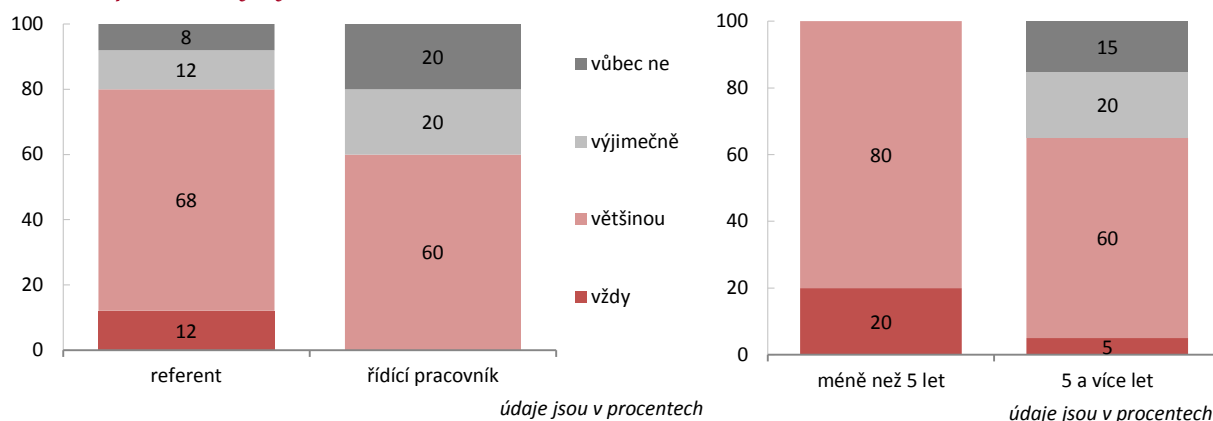


Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)
Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

V případě šetření účastníků vzdělávacích akcí platí, že relevance nabídky kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 koresponduje s potřebami 85 % účastníků kurzů, přičemž mezi jednotlivými segmenty nebyly zjištěny žádné statisticky významné diference.

Vysoká je z pohledu respondentů také míra využitelnosti poznatků v pracovní činnosti. O využitelnosti poznatků jsou ve větší míře přesvědčeni opět respondenti na pozici referentů a zaměstnanci s méně než 5 letou praxí na současné pracovní pozici. Tyto dva segmenty respondentů hodnotí také nejčastěji širší nabídky vzdělávacích kurzů jako adekvátní.

Graf 10: Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)

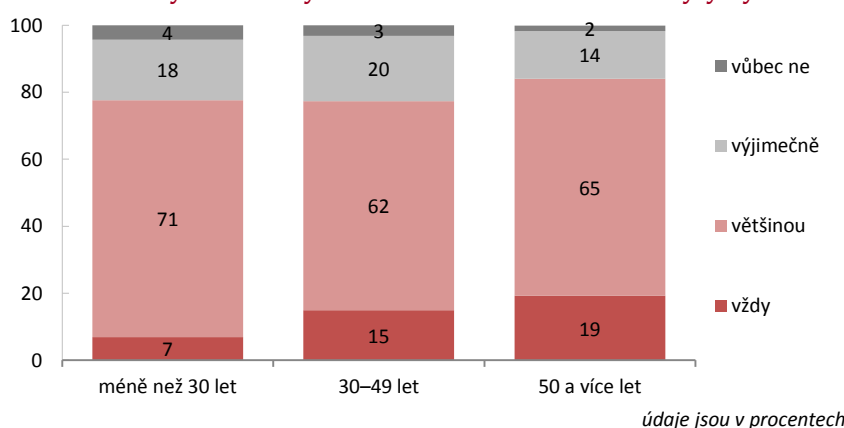


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

Také výzkum mezi účastníky vzdělávacích akcí potvrzuje rozsáhlou využitelnou poznatků ze vzdělávacích kurzů v pracovní činnosti. Využitelnost kurzů v práci totiž deklarovalo 79 % účastníků kurzů. Z podrobnější analýzy vyplývá, že z hlediska pohlaví, pracovního zařazení ani délky vykonávání současného zaměstnání mezi nimi neexistují významné diference. Podobně jako v případě souladu obsahu vzdělávacích kurzů s požadavky účastníků, je i využitelnost kurzů nejlépe hodnocena účastníky ve věku 50 a více let.

Graf 11: Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci (podle věku)



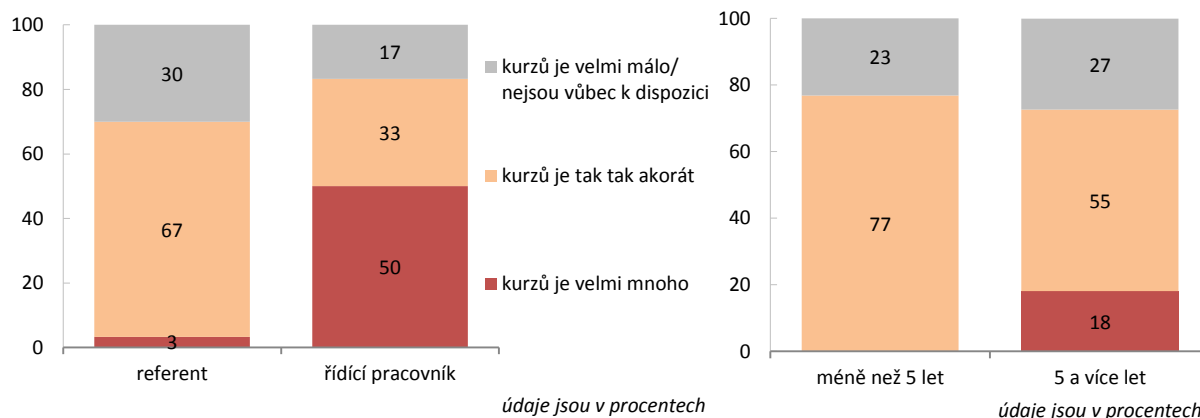
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Širší nabídky vzdělávacích kurzů nejlépe vyhovuje vedoucím pracovníkům, z nichž 50 % hodnotilo, že kurzů je velmi mnoho. Naopak téměř třetina referentů si myslí, že kurzů je málo, případně vůbec nejsou k dispozici. Nejlépe také hodnotí širší nabídky vzdělávacích kurzů zaměstnanci, kteří mají delší jak 5 letou praxi. U řídicích pracovníků je tedy patrná větší orientace v možnostech nabízeného

vzdělávání, ačkoliv ve více než dvou třetinách neodpovídá jejich pracovním potřebám. Podobně (i když v menší míře) je tomu u zaměstnanců, kteří vykonávají současnou práci déle, než 5 let.

Graf 12: Hodnocení šíře nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)



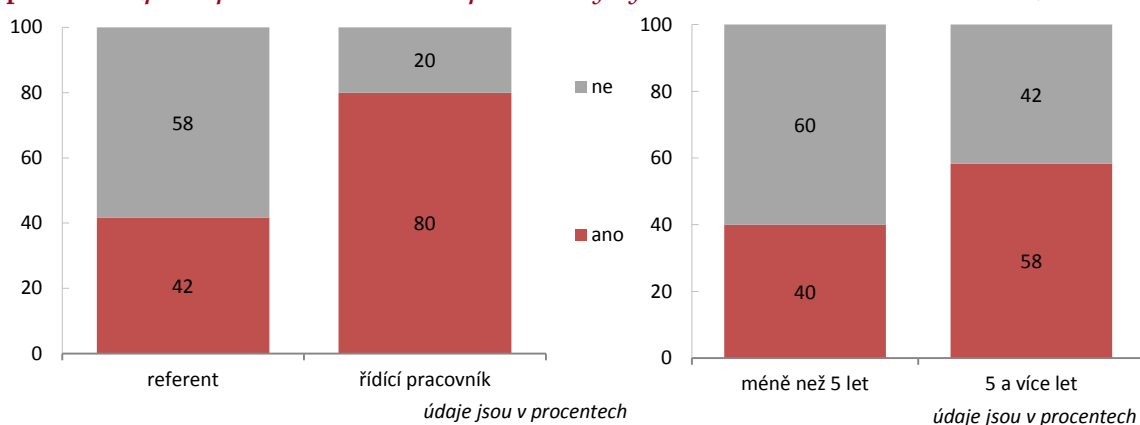
Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013

Také šetření účastníků vzdělávacích akcí poukazuje na rozdílné vnímání dostatečnosti šíře nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013. Účastníci na pozicích referentů totiž téměř dva krát častěji než vedoucí pracovníci uváděli, že kurzů je nedostatek nebo že nejsou k dispozici vůbec (15 % oproti 8 %).

Pro 80 % řídicích pracovníků představovalo bariéru v jejich účasti to, že nabídka kurzů neodpovídala jejich pracovnímu zaměření. Tato bariéra nebyla tak výrazná u referentů, kde se toto vztahovalo pouze na 42 % respondentů. U pracovníků vykonávajících aktuální zaměstnání více než 5 let byla tato bariéra také znatelně vyšší než u zaměstnanců vykonávajících práci kratší dobu.

Graf 13: Bariéry zapojení v Systému vzdělávání 2007–2013 – Nabídka kurzů neodpovídala mým potřebám. (podle pracovního zařazení/podle délky vykonávání aktuálního zaměstnání)



Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli, že znají Systém vzdělávání 2007–2013 a zároveň uvedli, že se ho neúčastnili

Souhrn

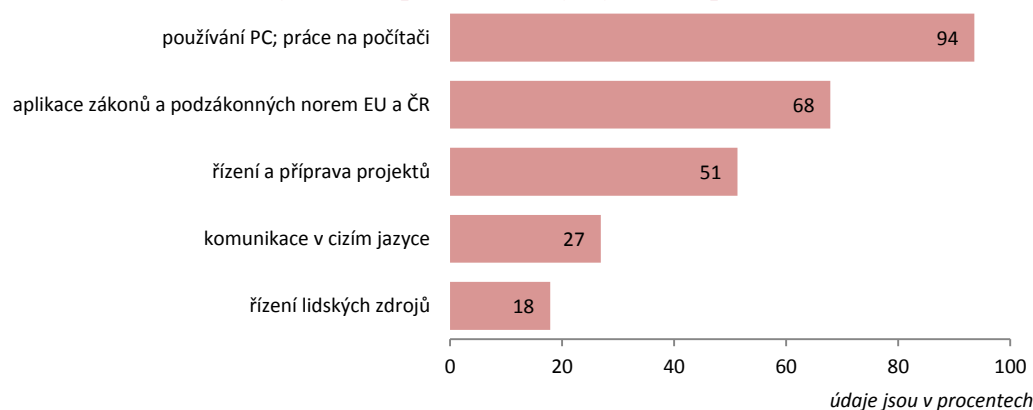
Pro řídicí pracovníky bylo největší bariérou (v 80 %) v účasti to, že nabídka kurzů neodpovídala jejich potřebám. U řídicích pracovníků se také méně zjišťují jejich vzdělávací potřeby. Dvě třetiny řídicích pracovníků nevnímají nabídku vzdělávacích kurzů jako relevantní k potřebám jejich práce. Podobně je tomu u zaměstnanců, kteří na aktuální pozici pracují více než 5 let, kteří nevnímají nabídku jako relevantní k potřebám jejich práce v 55 %.

Celkem pro 30 % referentů bylo pravděpodobně bariérou přesvědčení, že kurzů je velmi málo, nebo že nejsou žádné, ve 42 % pak kurzy neodpovídaly potřebám jejich práce.

EO 2a_1: Ve kterých oblastech existuje nejsilnější potřeba zvyšovat prostřednictvím Systému vzdělávání znalosti a dovednosti organizací implementujících ESIF? Kde jsou největší mezery? Ve kterých oblastech lze očekávat největší tlak na udržování a zvyšování znalostí?

Respondenti v rámci své pracovní činnosti pracují s počítačem a aplikují zákony a podzákonné normy EU a ČR. V přibližně polovině případů se respondenti zabývají také řízením a přípravou projektů. V menší míře komunikují v cizím jazyce nebo se zabývají řízením lidských zdrojů. Tato struktura pracovní náplně poukazuje na potenciálně vyšší potřebu odborného vzdělávání ve srovnání se vzděláváním v oblasti cizích jazyků a v oblasti měkkých dovedností. To potvrzuje také častěji vnímaná potřeba vyšších odborných znalostí a dovedností pro výkon současného zaměstnání, ve srovnání s potřebou zlepšení měkkých dovedností a lepších jazykových znalostí.

Graf 14: Činnosti, kterými se respondenti zabývají ve své pracovní činnosti

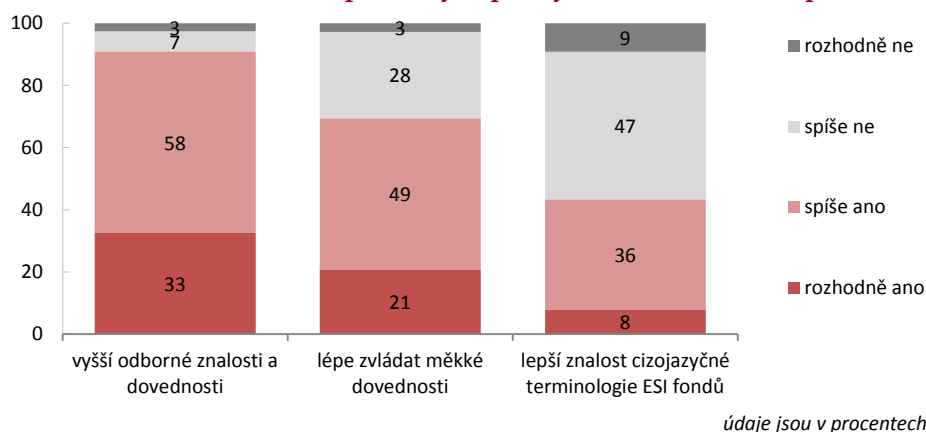


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Téměř všichni respondenti v rámci své pracovní činnosti používají PC (94 %). Vzhledem ke specifickému zaměření organizací implementujících ESIF je u nich velmi výrazně zastoupena aplikace zákonů a podzákonných norem EU a ČR (68 % respondentů). Komunikovat v cizím jazyce pak v rámci své pracovní činnosti musí 27 % dotazovaných.

Graf 15: Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce



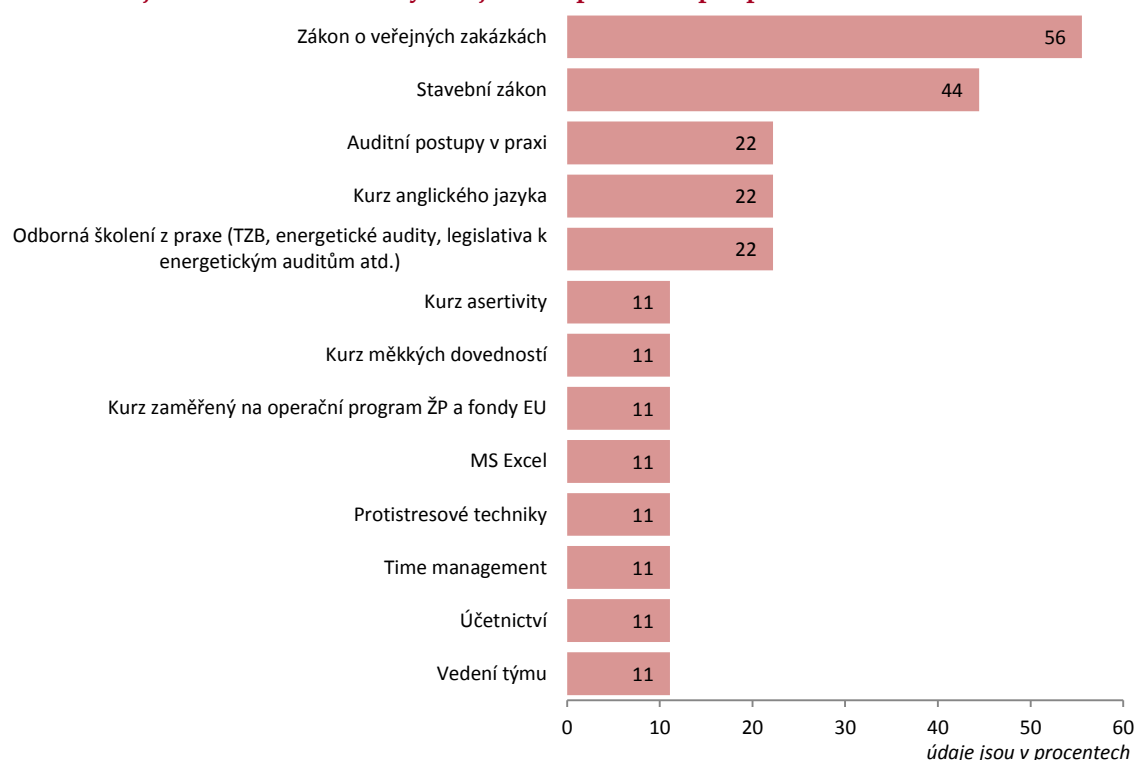
Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

V souladu se zjištěným činnostem, kterými se respondenti zabývají ve své pracovní činnosti, jsou jako nejdůležitější vnímány vyšší odborné znalosti a dovednosti – 91 % respondentů je vnímá jako potřebné či spíše potřebné pro svou práci. Kurzy měkkých dovedností považuje za potřebné 70 % respondentů a jazykové kurzy 44 % respondentů.

Z hlediska konkrétních vzdělávacích kurzů jsou respondenti nejčastěji přesvědčeni, že největší přínos pro jejich práci budou poskytovat kurzy zaměřené na **Zákon o veřejných zakázkách/veřejné zakázky, stavební zákon, angličtinu, audit** a **odborná školení zaměřená na energetiku**. Nicméně graf odráží zájem potenciálních účastníků a nezohledňuje celkové záměry Systému vzdělávání 2007-2013 (nejedná se o horizontální témata). Některé z uvedených témat nejsou z hlediska zaměření Systému vzdělávání relevantní a nebude možné je zařadit.

Graf 16: Zájem o vzdělávací kurzy s největším přínosem pro pracovní činnost

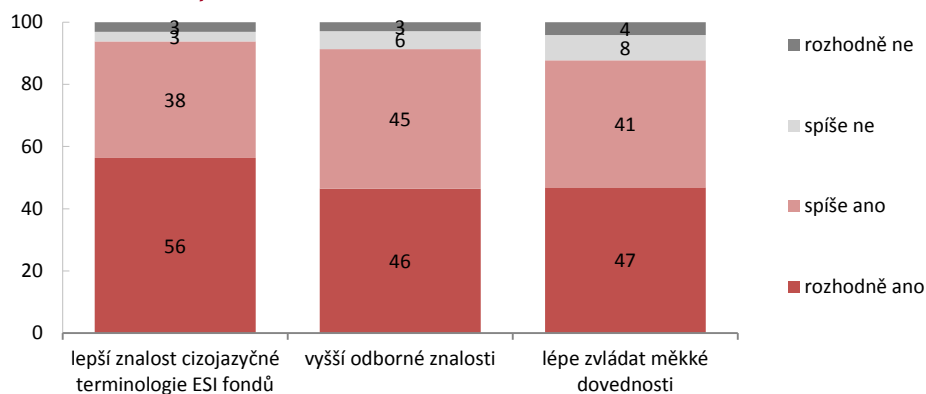


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli konkrétní kurz

O oblastech s nejsilnější potřebou zvyšování znalostí a dovedností vypovídá dále zájem respondentů o účast v kurzech v rámci Systému vzdělávání 2014–2020. Zájem o účast v navazujících kurzech vyjádřilo téměř 90 % respondentů, přičemž podobný zájem panuje mezi respondenty, pro které by byla v současném zaměstnání přínosná jak lepší znalost cizojazyčné terminologie, vyšší odborné znalosti, tak také lepší zvládnutí měkkých dovedností.

Graf 17: Zájem o účast v navazujícím kurzu, který by prohluboval či konkretizoval nabyté poznatky (podle aktuálních potřeb v současném zaměstnání)



údaje jsou v procentech

Zdroj: INESAN Základ: celý soubor

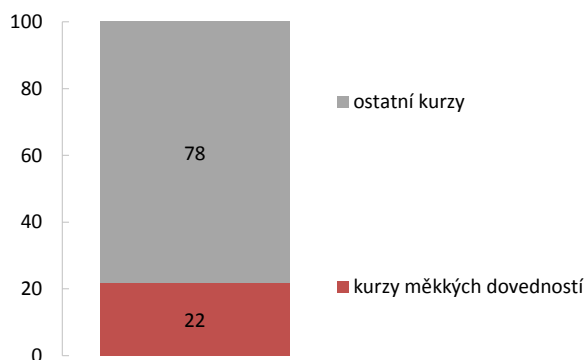
Souhrn

Činnosti, kterými se zabývají respondenti, kteří se nezúčastnili aktivit Systému vzdělávání, jsou analogické k činnostem těch pracovníků, kteří se kurzů zúčastnili. Výrazně méně respondentů však vnímá potřebu lepší znalosti cizojazyčné terminologie ESI fondů (44 % oproti 63 % v případě účastníků). Obě skupiny respondentů měly zájem o kurzy týkající se Zákona o veřejných zakázkách, 44 % respondentů, kteří se kurzů nezúčastnili, by mělo zájem o kurzy ke stavebnímu zákonu, které nebyly vypsané. 22 % z nich by mělo také zájem o konkrétní auditní postupy v praxi či další odborná školení z praxe (energetické audity, legislativa k energetickým auditům, apod.). Zde je však nutné uvést, že se jedná o témata, která nekorespondují se záměrem Systému vzdělávání 2007-2013 a ani se nejedná o témata horizontální. Pokud by kurzy rozšiřovaly znalosti respondentů, zájem o navazující kurzy vyjádřilo celkem více jak 90 % respondentů.

EO 2a_2: Je potřeba, aby Systém vzdělávání nabízel kurzy měkkých dovedností? Na které dovednosti by se měl zaměřit především?

Většina respondentů hodnotí jako nejpřínosnější pro pracovní činnost odborné kurzy, podíl kurzů měkkých dovedností z hlediska aktuálních potřeb v souvislosti s pracovní činností hodnotí jako nejpřínosnější pouze 22 % respondentů.

Graf 18: Struktura vzdělávacích kurzů z hlediska aktuálních potřeb v souvislosti s pracovní činností



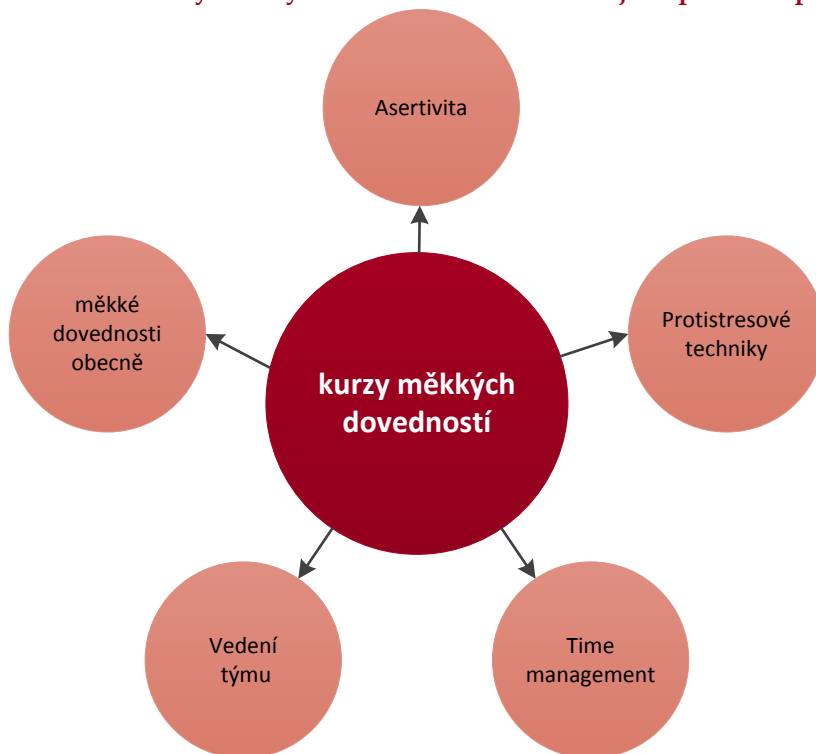
údaje jsou v procentech

Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli konkrétní kurz přínosný pro pracovní činnost

Mezi kurzy měkkých dovedností, kterých by se respondenti chtěli zúčastnit, patří především kurzy asertivity, kurzy protistresové techniky, time management či vedení týmu. Tyto kurzy hodnotí respondenti jako nejpřínosnější pro jejich aktuální práci.

Schéma 1: Kurzy měkkých dovedností hodnocené jako potřebné pro současnou práci

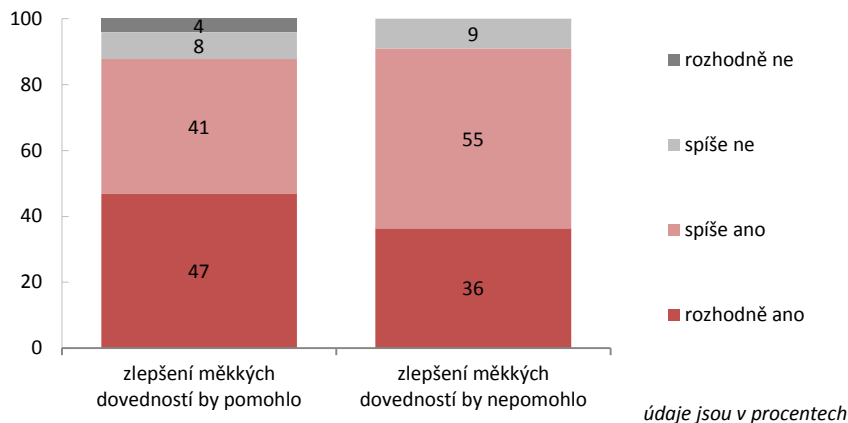


Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli konkrétní kurz měkkých dovedností přínosný pro pracovní činnost

U účastníků, kterým by zlepšení měkkých dovedností pomohlo v současné práci je významnější zájem o budoucí účast na vzdělávacích akcích – 47 % by se v příštím období chtělo rozhodně účastnit, oproti 36 % respondentů, kterým by zlepšení měkkých dovedností v současné práci nepomohlo.

Graf 19: Zájem respondentů o účast v kurzech v rámci Systému vzdělávání 2014–2020 (podle přínosu měkkých dovedností v současné práci)



Zdroj: INESAN (šetření neúčastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Souhrn

Podíl kurzů měkkých dovedností na všech kurzech s významným přínosem pro práci z pohledu respondentů dosahuje jen 22 %, (což je stále výrazně více, než u respondentů, kteří se vzdělávání zúčastnili, kteří totéž uvedli pouze ve 12 % případů). Na druhé straně však platí, že mezi respondenty, kterým by zlepšení měkkých dovedností pomohlo v jejich práci, existuje významnější zájem o účast v Systému vzdělávání 2014–2020.

3. DOTAZNÍK PRO NEÚČASTNÍKY

Systém vzdělávání 2007 - 2013

1. V rámci jakého operačního programu či horizontální instituce v současné době pracujete?
(Označte pouze jednu možnost)

<input type="radio"/> OP Doprava	<input type="radio"/> ROP NUTS II Jihovýchod	<input type="radio"/> Platební a certifikační orgán (MF)
<input type="radio"/> OP Životní prostředí	<input type="radio"/> ROP NUTS II Severovýchod	<input type="radio"/> MMR-NOK
<input type="radio"/> OP Podnikání a inovace	<input type="radio"/> ROP NUTS II Střední Morava	<input type="radio"/> OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost
<input type="radio"/> OP Výzkum a vývoj pro inovace	<input type="radio"/> ROP NUTS II Jihozápad	<input type="radio"/> OP Výzkum, vývoj a vzdělávání
<input type="radio"/> OP Lidské zdroje a zaměstnanost	<input type="radio"/> ROP NUTS II Střední Čechy	<input type="radio"/> OP Zaměstnanost
<input type="radio"/> OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	<input type="radio"/> OP Praha Konkurenceschopnost	<input type="radio"/> Integrovaný regionální OP
<input type="radio"/> Integrovaný operační program	<input type="radio"/> OP Praha Adaptabilita	<input type="radio"/> OP Praha – pól růstu
<input type="radio"/> OP Technická pomoc	<input type="radio"/> Auditní orgán (MF)	<input type="radio"/> Program rozvoje venkova
<input type="radio"/> ROP NUTS II Severozápad	<input type="radio"/> Generální finanční ředitelství	<input type="radio"/> OP Rybářství
<input type="radio"/> ROP NUTS II Moravskoslezsko	<input type="radio"/> Orgány finanční správy (OFS)	
<input type="radio"/> Jiné (prosim upřesněte)		

2. Jaké je Vaše současné pracovní zařazení?
(Označte pouze jednu možnost)

referent

vedoucí oddělení

ředitel odboru a vyšší

Jiné (vypište)

3. Kolik let v tomto zaměstnání působíte?
(Vypište počet let)

4. Zabýváte se ve své pracovní činnosti také následujícími činnostmi?

(Můžete označit více možností)

- komunikace v cizím jazyce
- řízením a přípravou projektů
- používáním PC; práci na počítači
- řízením lidských zdrojů
- aplikací zákonů a podzákoných norem EU a ČR

5. Jste:

- muž
- žena

6. Kolik je Vám let?

- méně než 30 let
- 30 - 39 let
- 40 - 49 let
- 50 - 59 let
- 60 a více let

7. Co by Vám osobně pomohlo ve Vaší současné práci?

(Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	nevím
a) vyšší odborné znalosti a dovednosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) větší podpora zaměstnavatele při dalším vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) lepší znalost cizojazyčné terminologie ESI fondů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) lépe zvládat tzv. "měkké" dovednosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

System vzdělávání 2007 - 2013

8. Máte individuální vzdělávací plán?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
 ne
 nevím

9. Byl/a jste dotazován/a ze strany nadřízeného či personálního odboru, jaké jsou Vaše vzdělávací potřeby?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
 ne
 nevím

10. Kolika kurzů jste se zúčastnil/a v posledních třech letech?

(Vypište, prosím, počet kurzů; pokud nevíte uveďte prosím alespoň odhad)

- žádného kurzu jsem se nezúčastnil/a
 účastnil/a jsem se (vypište počet kurzů):

System vzdělávání 2007 - 2013

11. Kterých konkrétních kurzů jste se zúčastnil/a? Pokuste se prosím vzpomenout na jejich název, nebo je alespoň výstižně charakterizujte.

(Vypište: uveďte jakýkoliv kurz, kterého jste se zúčastnil/a)

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

Systém vzdělávání 2007 - 2013

12. Kterých konkrétních kurzů byste si přál/a se zúčastnit, pokud by to bylo možné? Jaké další kurzy by Vám ve Vaší práci nejvíce pomohly?

(Vypište; uveďte jakýkoliv kurz, kterého byste se chtěl/a zúčastnit)

- a)
- b)
- c)
- d)

Systém vzdělávání 2007 - 2013

13. Jaká je z Vašeho hlediska optimální doba trvání vzdělávacího kurzu?

(Označte pouze jednu možnost)

- půlden
- jeden den
- dva dny

14. Jaký počet vyučovacích hodin považujete za optimální?

(Vypište; pro Vaši informaci, jedna vyučovací hodina trvá 45 min.)

15. Jaký je z Vašeho pohledu optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na měkké dovednosti?

(Vypište)

16. Jaký je z Vašeho pohledu optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na odborné vzdělávání?

(Vypište)

17. Do jaké míry jsou pro Vás důležité jednotlivé charakteristiky kurzů?

(Označte jednu možnost v každém řádku)

	velmi důležité	spíše důležité	spíše nedůležité	zcela nepodstatné	nevím
a) šíře nabídky vzdělávacích kurzů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) délka kurzů (počet dní)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) počet vyučovacích hodin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) počet účastníků v kurzech měkkých dovedností	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) počet účastníků v kurzech odborného vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Systém vzdělávání 2007 - 2013

18. Slyšel/a jste o Systému vzdělávání 2007 – 2013, který organizuje pro pracovníky implementační struktury MMR-NOK?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
 ne

Systém vzdělávání 2007 - 2013

19. Zúčastnil/a jste se nějakého kurzu v rámci tohoto Systému vzdělávání 2007 – 2013?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
 ne

Systém vzdělávání 2007 - 2013

20. Proč jste se nezúčastnil/a žádného z kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013?

(Vypište: uveďte jakýkoliv kurz byste chtěl/a)

- a)
- b)
- c)
- d)

System vzdělávání 2007 - 2013

21. Hrály roli také některé z následujících bariér?

(Označte jednu možnost v každém řádku)

	ano	ne	nevím
a) Nedostatek času na kurz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Nabídka kurzů neodpovídala mým potřebám.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Nabídka kurzů neodpovídala potřebám mé organizace.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Nadřazený účast na kurzu nechválil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Musel/a jsem odjíci na poslední chvíli (např. pro nemoc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Nemám zájem o vzdělávání.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Nemám zájem o kurzy v rámci Systému vzdělávání.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Musel/a bych pak dohánět svou práci, za to mi ty kurzy nestojí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Nikdo mě o nabídce kurzů neinformoval.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Za kurzem bylo nutné daleko cestovat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Měl/a jsem pochybnosti o odbornosti lektora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

System vzdělávání 2007 - 2013

22. Odpovídala nabídka vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 potřebám Vaší práce?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

23. Měl/a jste dostatek času chodit na kurzy?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

24. Měl/a jste možnost si samostatně vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano, vždy
- většinou ano
- spíše ne
- vůbec ne

25. Do jaké míry jsou pro Vás důležité jednotlivé charakteristiky Systému vzdělávání 2007 – 2013?

(Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	velmi důležité	spíše důležité	spíše nedůležité	zcela nepodstatné	nevím
a) nabídka kurzů odpovídající potřebám mé práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) dostatek času pro využití nabídky vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) možnost samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

System vzdělávání 2007 - 2013

26. Do jaké míry měly vzdělávací kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 následující charakteristiky?

(Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	vždy	většinou	výjimečně	vůbec ne	nevím
a) Témata kurzů pokrývala moje vzdělávací potřeby.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Koordinátoři vzdělávání pomáhali s orientací v nabídce kurzů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Avíza konání kurzů chodila včas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 byly využitelné v mé práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s potřebami mé organizace.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Kurzy Systému vzdělávání 2007 – 2013 byly k dispozici, když jsme je potřebovali.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Jak hodnotíte šíři nabídky vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013?

(Označte pouze jednu možnost)

- kurzů je příliš mnoho
- kurzů je velmi mnoho
- kurzů je tak tak akorát
- kurzů je velmi málo
- žádné vhodné kurzy nejsou k dispozici

28. Měl/a byste zájem se zúčastnit kurzů v rámci Systému vzdělávání v tomto programovém období?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

29. Místo pro Váš případný komentář:

O INSTITUTU

Institut evaluací a sociálních analýz je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v ČR. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Článek 1.3, písm. ee. Rámce Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací (2014/C 198/01)). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na seznamu výzkumných organizací vedeném Radou pro vědu, výzkum a inovace (RVVI). Cílem Institutu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- metaevaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervencí a intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací),
- evaluace projektů.

Sociální analýzy prováděné INESANem se od běžných výzkumů odlišují tím, že zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit. V rámci realizace sociálních analýz se INESAN zaměřuje na analýzu interakcí daného problému s jeho společenským kontextem. Sociální analýzy jsou zacíleny na společenské problémy v rámci prioritních tematických oblastí. V oblasti sociálních analýz jsou realizovány zejména:

- primární a sekundární výzkumy,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi prioritní tematické oblasti, kterými se INESAN zabývá, patří metodologický výzkum, eticky odpovědné chování, manažerská studia, informační a komunikační technologie, životní prostředí a vybrané otázky sociálního zabezpečení.

Díky svému zázemí v oblasti metodologie společenskovědního výzkumu INESAN poskytuje také provedení smluvního výzkumu. Touto formou INESAN realizuje výzkumná a evaluační šetření, poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, podílí se na přípravě zadávací dokumentace a zajišťuje peer-review dokumentů věnovaných evaluacím a metodologií společenskovědního výzkumu.

Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN zpracovává, obsahují nezávislý pohled expertů INESAN a nejsou ovlivněny postoji donorů či zadavatelů.

Pracovníci Institutu evaluací a sociálních analýz jsou členy Evropské evaluační společnosti (EES – European Evaluation Society) a České evaluační společnosti (ČES).



INSTITUT EVALUACÍ A SOCIÁLNÍCH ANALÝZ



**EVALUACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ REALIZUJÍCÍCH
NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC V PROGRAMOVÉM
OBDOBÍ 2007–2013**

DÍLČÍ ZPRÁVA Č. 3 – ŠETŘENÍ NEÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ

LISTOPAD 2015

INESAN – Institut evaluací a sociálních analýz

Heřmanova 22, 170 00 Praha 7

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

