



EDUCATION

CC Systems a.s.

celoživotní vzdělávání

CC
SYSTEMS



EDUCATION



PaedDr. Jiří Grenar

grenar@ccsystem.cz

EDUCATION



EDUCATION

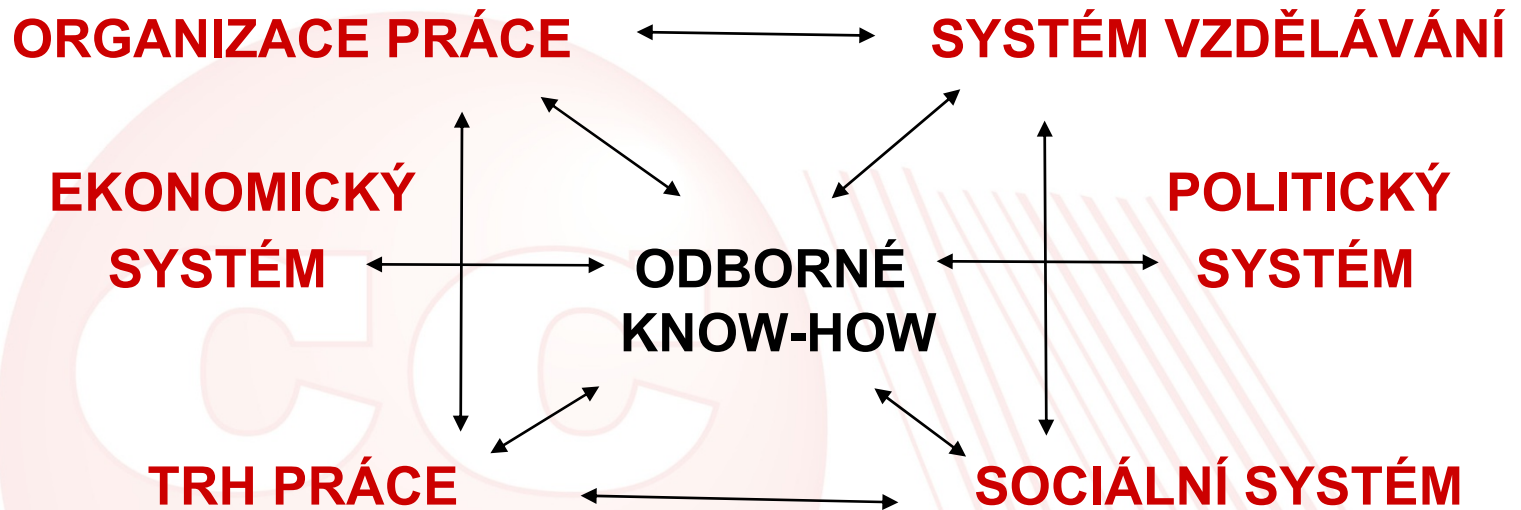
Význam dalšího vzdělávání na trhu práce

Festival vzdělávání AEDUCA OLOMOUC

22. – 23. listopadu 2007

EDUCATION

Rozvoj lidského kapitálu



- odborné způsobilosti jako výsledek individuálního a kolektivního rozvoje
- individuální vývoj nepřekročí kolektivní paradigma daného historického rámce

Úkoly vzdělávacích zařízení, formulované EU

- vytvořit takovou formu vzdělávání, aby dospělí jedinci mohli kombinovat vzdělávání se zaměstnáním a ostatními aktivitami
- zajistit, aby byla vzhledem k výzvám, které nás čekají ve společnosti znalostí, zajištěna možnost dále se vzdělávat opravdu každému
- podporovat rozmanité a flexibilní vzdělávací postupy
- podporovat sdružování a vzájemnou spolupráci vzdělávacích a školicích institucí na různých úrovních

Trendy na straně poptávky

- vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je chápáno jako aktivizace k zajištění motivace lidí pro získání vlastní a tím i podnikové konkurenční výhody
- mění způsob, kterým podniky vnímají role externích poskytovatelů: nepřejí si kurzy „ze zásuvky“, ale podle potřeb podniku specificky připravené programy, zaměřené na praktický efekt, vypracované v rámci dlouhodobého partnerství s dodavateli, just in time
- jako zákazníci externích vzdělávacích služeb podniky nevystupují jako pasivní spotřebitelé, ale očekávají, že budou plně zapojeni do přípravy, stanovení obsahu a kvality programu

Trendy na straně nabídky

- zvyšováním efektivnosti vzdělávacího procesu a individualizovaného přístupu se kombinuje vzdělávání s poradenstvím, aplikují nové technologie při vzdělávání, přecházejí stále více na individuální metody vzdělávání
- dodavatelství služeb se mění na formování úzkého partnerství mezi vzdělavateli a jejich klienty
- zvyšují se požadavky na nové a širší kompetence lektorů a konzultantů
- organizačně i didakticky je zvládáno zaměření vzdělávacích programů na praktické využití získaných poznatků

Některá tvrzení z výzkumu

- Eurostat – šetření Ad hoc modulu (2003)
- Vliv vzdělávání na produktivitu je cca 3x vyšší než jeho vliv na mzdy
- Dopad na mzdy je diferencovaný v přímé úměře s kvalifikační úrovní
- Dostupnost vzdělávání zaměstnanců v průměru roste s velikostí podniků
- Vzdělávají se vzdělaní, nevzdělávají se nevzdělaní
- Nejefektivnější formou vzdělávání u méně kvalifikovaných je vzdělávání na pracovišti

Financování dalšího vzdělávání

PODNIKY : STÁT : JEDNOTLIVCI

| | |
|------------------------|--------------------|
| EU | 72 : 18 : 10 |
| Švédsko | 92 : 7 : 1 |
| Rakousko | 73 : 3 : 22 |
| Francie | 55 : 40 : 2 |
| Česká republika | 88 : 11 : 1 |

Na jednoho obyvatele vynakládají:

| | |
|-------------|------------------|
| v Německu | 12 304,- Kč/rok, |
| v Dánsku | 12 310,- |
| v Holandsku | 7 628,- |
| v ČR | 1 262,- |

Vzdělávání v našich podnicích

**Ve velkých podnicích se vzdělává
54% zaměstnanců**

v nejmenších 21%
v průměru 49%

**Výdaje činily celkem 5,09 mld Kč,
tj. 1,13% ceny práce.**

Srovnání mezd (eur/hod.)

| | | | |
|------------------|--------------|------------------|-------------|
| Dánsko | 28,00 | Česko | 3,41 |
| Norsko | 27,19 | Polsko | 3,22 |
| Švýcarsko | 26,20 | Slovensko | 2,08 |
| Rakousko | 15,74 | | |

Přínosy ESF v dalším vzdělávání

- rostou odborné kompetence zaměstnanců
- klesající nezaměstnanost, růst sociálních jistot
- díky ESF – nové systémové přístupy
 - kvalita v dalším vzdělávání
 - inovační centrum dalšího profesního vzdělávání
 - zahraniční stáže, zahraniční pracovní příležitosti
 - rozvoj malého a středního podnikání

Přínosy ESF v dalším vzdělávání

- roste interakce mezi firmami – zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi
- roste podíl projektů k řešení chybějících profesí
- jsou navázány mezinárodní vztahy při tvorbě projektů a výměnách specialistů
- značná pomoc exkludovaným cílovým skupinám obyvatelstva



EDUCATION

Jsou centra celoživotního vzdělávání příležitostí pro školy či komerční vzdělávací instituce?

Odpověď:

Pro oba subjekty, jestliže dokáží požadavky komplexně zabezpečit.

SYSTEMS

EDUCATION

Jaké požadavky?

- dynamičnost a flexibilita vzdělávacího zařízení
- reagovat na požadavky uplatnění na trhu práce
- nabídka musí odpovídat požadavkům konkrétního odběratele
- vzdělávací služby poskytovat v požadované kvalitě
- vlastní výzkum a vývoj aktivit potřebných na trhu práce

Jaké požadavky?

- založena systémová inovativnost
- držitelé evropských certifikátů
- založené standardy kvality lektorů vzdělávacích programů a organizace vyuč. procesu
- schopnost zavádět nové technologie ve vzdělávání dospělých
- trvale vyhodnocovat efektivitu poskytnuté vzdělávací služby



EDUCATION

Významný sociální podtext každého vzdělavatele:

Platón:

„Starajíce se o štěstí jiných
nacházíme své vlastní.“

SYSTEMS

EDUCATION



EDUCATION



Děkuji za pozornost.



PaedDr. Jiří Grenar

grenar@ccsystem.cz

EDUCATION