

4. Jaké vzdělávací akce podniky zajišťovaly ?

Forem DOV zaměstnaných osob je celá řada, avšak pro potřeby tohoto šetření byly sledovány dvě základní kategorie. V první kategorii je pouze jediná forma – kurzy a ve druhé pak ostatní formy, členěné dále do pěti rozhodujících bloků.

Kurzy DOV jsou považovány za základní formu vzdělávání zaměstnaných osob. Jedná se o akce, jejichž cílem je odborné vzdělávání a výcvik zaměstnaných osob a které se konají pod vedením zkušených učitelů, lektorů či konzultantů. Mohou být interní či externí, přičemž pro žádnou z těchto dvou forem není rozhodující, kde se konají (v podniku či mimo něj). Interní kurzy si zásadně plánuje a řídí podnik sám (velmi často jsou tyto kurzy organizovány a řízeny k tomu účelu určeným interním vzdělávacím útvarem podniku). Externí kurzy zásadně plánuje a řídí na objednávku podniku vzdělávací instituce, která není součástí jeho organizační struktury.

Ostatní formy DOV mají stejně jako kurzy plánovaný charakter, jsou většinou přímo spojeny s prací a pracovištěm a jejich obsah je vybírán podle potřeb jednotlivých vzdělávaných. Patří k nim následující druhy vzdělávacích aktivit zaměstnaných osob :

- vzdělávání na pracovišti (jedná se o vzdělávání, instruktáže či získávání praktických zkušeností na pracovišti nebo v pracovních situacích za použití běžných pracovních nástrojů)
- rotace pracovních míst v rámci podniku, výměny s jinými podniky, zapůjčení zaměstnaných osob jiné organizaci nebo studijní návštěvy (pobyty)
- účast na vzdělávacích kroužcích (cílem je osvojit si požadavky z oblasti organizace práce, pracovních postupů a pracovních míst) či kroužcích kvality (v jejich případě je cílem řešit problémy výroby a pracovišť formou diskuse)
- samostudium (jedná se o plánované vzdělávací aktivity za použití jednoho či více vzdělávacích médií a může se konat v soukromí, na pracovišti nebo na veřejném místě, a to formou otevřených a distančních vzdělávacích kurzů, studia video či audio nahrávek, korespondenčních kurzů, počítačových metod nebo za použití středisek učebních pomůcek)
- účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách.

Základní konstatování, které můžeme učinit v obecné poloze je, že s velikostí podniku roste jak podíl vzdělávacích se zaměstnaných osob, tak i podíl podniků poskytujících kurzy a ostatní formy DOV.

Kurzy DOV svým zaměstnaným osobám poskytovalo v průměru cca 61% podniků z jejich celkového počtu zahrnujícího všechny šetřené podniky resp. cca 87% podniků z celkového počtu podniků poskytujících některou z forem DOV. Interně řízené kurzy měly nepatrně větší váhu v celku než externí kurzy (konkrétně cca 56% oproti 44% placené pracovní doby). Bez zajímavosti není zjištění, že kurzy DOV poskytovaly všem svým zaměstnaným osobám podniky ve velikostní skupině nad 500 osob, a to u všech odvětví bez výjimky.

Co se týče ostatních forem DOV (měřeno poměrem účasti na jednotlivých pěti formách k počtu podniků poskytujících DOV jako celek, tj. k počtu podniků poskytujících kurzy a ostatní formy), podniky nejčastěji umožňovaly svým zaměstnaným osobám účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách (cca 63%). Na druhém místě bylo, jen s nepatrně nižší účastí, vzdělávání na pracovišti (cca 57%). Nejméně významným druhem vzdělávání v kategorii ostatních forem DOV byly rotace pracovních míst, výměny pracovníků a studijní návštěvy (cca 5%). Dva zbývající druhy vzdělávání (samostudium; vzdělávací kroužky a kroužky kvality) zaujímaly u podniků a jimi zaměstnaných osob poměrně málo významné místo (cca 24% resp. 13%). Tyto údaje jsou uvedeny v tab.č. 1a.

Pokud bychom vzali u ostatních forem DOV v úvahu ještě odvětvové hledisko, pak u dvou nejvýznamněji zastoupených druhů vzdělávání (účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách; vzdělávání na pracovišti) lze konstatovat, že zejména u vyšších velikostních kategorií (od 250 zaměstnaných osob výše) měly nejvyšší účast podniky spojů a finančního zprostředkování. Na druhé straně odvětví, ve kterých měly podniky účast nejnižší, nelze specifikovat, neboť se u jednotlivých velikostních kategorií projeví velké výkyvy a nebylo proto možné sledovat tendenci.

Z obecného hlediska je nutné si při interpretaci výsledků šetření uvědomit u kurzů DOV a ostatních forem DOV, že zaměstnané osoby mohou být započteny vícekrát v obou kategoriích DOV (u kurzů jak ve více interních či externích kurzech či v kombinaci interních a externích kurzů, u ostatních forem ve více z pěti forem celkem – jediná podmínka byla, že se zaměstnaná osoba započítá jen jednou v případě, že se některé z pěti ostatních forem zúčastnila vícekrát).