

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 blok ostatních forem, členěný dále do pěti dílčích forem.

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, ať už se realizují jako obligatorní či v podobě dobrovolné, nepovinné, ale pro podnik potřebné.

Mohou být interní či externí, přičemž pro žádnou z těchto dvou úrovní realizace kurzů 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 útvarům 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 zaměstnaných osob. Patří k nim následující druhy vzdělávacích aktivit:

- **vzdělávání na pracovišti** (jedná se o plánovaný rozsah vzdělávání, instruktáží či získávání praktických zkušeností na pracovišti nebo v pracovních situacích za použití běžných pracovních nástrojů)
- **rotace zaměstnaných osob na pracovních místech, výměny zaměstnaných osob s jinými organizacemi, zapůjčení zaměstnaných osob jiné organizaci nebo studijní návštěvy resp. pobyty** (podmínkou realizace tohoto typu je její plánovaný charakter s prvotním cílem rozvoje dovedností zaměstnaných osob, kterých se to týká; na druhé straně organizační přesuny zaměstnaných osob z jednoho pracovního místa na jiné, které nebyly součástí plánovaných programů osobního rozvoje, do této formy nepatří)
- **účast na seminářích, konferencích, veletrzích a přednáškách** (opět je podmínkou plánovaný charakter, přímo spojený se záměrem účasti zaměstnaných osob v dalším vzdělávání)
- **účast na vzdělávacích kroužcích** (jedná se o skupiny zaměstnaných osob, které se pravidelně scházejí s cílem osvojit si požadavky z oblasti organizace práce, pracovních postupů a pracovních zařízeních) **či kroužcích kvality** (v jejich případě je cílem řešit problémy výroby a pracovišť formou diskuse; do této formy jsou zahrnovány pouze v případě, že prvotním cílem účasti zaměstnaných osob v nich je vzdělávání)
- **samostudium** (o tuto formu se obecně jedná v případě, že se jednotlivec individuálně zapojuje do plánovaných vzdělávacích aktivit, u kterých si sám organizuje svůj čas na vzdělávání a určuje místo, kde se vzdělávání uskuteční; konkrétně se jedná o plánované vzdělávací aktivity za použití jednoho či více vzdělávacích médií a může se konat v soukromí, na pracovišti nebo na veřejném místě, a být řízeno formou otevřených a distančních vzdělávacích kurzů, za pomoci video či audio nahrávek, formou korespondenčních kurzů, s využitím informačních technologií – vč. internetu a e-learningového vzdělávání, anebo za použití středisek s učebními pomůckami); do této formy se necílené „brouzdání“ po internetu nezahrnuje.

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 **62,5%** podniků z jejich celkového počtu zahrnujícího všech 43 403 podniků po dopočtech resp. cca **86,5%** podniků z celkového počtu podniků poskytujících některou z forem DOV (31 340). Interně řízené kurzy měly menší váhu v celku než externí kurzy (konkrétně cca **36% oproti 64%** - vyjádřeno placenými hodinami účastníků kurzů DOV), než tomu bylo u předchozího šetření CVTS 3 (poměr byl cca 56% oproti 44%). Bez zajímavosti není zjištění, že kurzy DOV poskytovaly (vztaženo k počtu podniků poskytujících některou z forem DOV) všem svým zaměstnaným osobám podniky ve velikostní skupině od 1000 osob výše, a to u všech odvětví bez výjimky (u podniků ve velikostní kategorii 500 - 99 zaměstnaných osob to bylo 99,5%, ve velikostní kategorii 250 - 499 zaměstnaných osob pak 97,7%). Na druhé straně spektra bylo očekávaně nejnižší procento zjištěno u váhově nejsilnější (cca 43% ze všech 27 108 podniků poskytujících kurzy DOV) velikostní kategorie 10 - 19 zaměstnaných osob – 83,3%.

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 – 31 304), podniky nejčastěji umožňovaly svým zaměstnaným osobám vzdělávání na pracovišti (58,2%) a účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách (57,7%). Třetí místo zaujalo samostudium (22,1%). Nejméně zastoupenými druhy vzdělávání v kategorii ostatních forem DOV byly vzdělávací kroužky a kroužky

kvality (8,3%) a rotace zaměstnaných osob na pracovních místech, výměny pracovníků a studijní návštěvy (6,2%). Tyto údaje jsou uvedeny v tab.č. 3a.

Pokud bychom vzali u ostatních forem DOV v úvahu ještě **odvětvové hledisko** (viz tab.č. 3b), pak u dvou nejnámenněji zastoupených druhů vzdělávání (vzdělávání na pracovišti a účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách) lze konstatovat, že zejména u vyšších velikostních kategorií (od 500 zaměstnaných osob výše) měly naprosto nejvyšší účast podniky odvětví těžby a dobývání nerostných surovin a odvětví výroby textilií, oděvů a usní; ve velikostní kategorii 1 000 a více zaměstnaných osob pak ještě navíc odvětví zpracování dřeva, výrobků ze dřeva, výroby nábytku aj. Na druhé straně odvětví, ve kterých měly podniky účast nejnižší, nelze jednoznačně specifikovat, neboť v podstatě u všech velikostních kategorií byly u právě zmíněných dvou typů ostatních forem DOV zaznamenány poměrně značné výkyvy a nebylo proto možné vysledovat jakoukoliv 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). Z toho pak logicky vyplývá závěr, že **v určitých případech** (rozumí se u jednotlivých typů ostatních forem DOV, realizovaných v rámci podniků a konkrétních odvětví) **mohou výsledné numerické výstupy převýšit hodnotu 100%.**