**Možnosti zvyšování**

**formálně i neformálně získané kvalifikace a dovedností ve vyšším věku a možnosti systematické informační a poradenské podpory**

Pro Asociaci samostatných odborů zpracoval

Národní vzdělávací fond, o.p.s.

Říjen 2018



1 Úvod 3

2 Současný stav 6

2.1 Postavení na trhu práce 6

2.2 Vzdělanostní struktura 12

2.3 Úroveň kompetencí 15

2.4 Další vzdělávání 31

3 Možnosti zvyšování kvalifikace 42

4 Nástroje a opatření pro starší populaci 49

5 Informační a poradenská podpora pro osobní a profesní rozvoj - kariérové poradenství 60

5.1 Systém poradenských služeb zahrnující kariérové poradenství v ČR 64

5.2 Kariérové poradenství pro starší dospělé 69

5.3 Využití informačních a komunikačních technologií v kariérovém poradenství pro starší dospělé 85

5.4 Poradenští pracovníci, jejich počáteční a další vzdělávání a uznávání 87

5.5 Shrnutí možností systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku 89

6 Zdroje 92

7 Seznam příloh 97

8 Přílohy 98

# Úvod

Stárnutí populace je, přinejmenším od 90. let, neoddiskutovatelným demografickým trendem. Týká se v té či oné míře všech vyspělých zemí a tedy i České republiky. Důvodem je zvyšování střední délky života (naděje dožití) především v důsledku stále kvalitnější zdravotní péče. Výrazný vliv mají ale také zdravější strava, kvalitnější životní prostředí, ekonomický růst a rozmanitá podpůrná infrastruktura. Střední délka života v ČR se z hodnoty 71,4 v roce 1990 zvýšila v roce 2015 na 79,5, přičemž u mužů je v současnosti cca 76 let a u žen cca 82 let. Tento trend bude nadále pokračovat, podle předpovědí OSN bude v roce 2050 tento věk činit 82 let u mužů a 86 let u žen.

Zvyšování střední délky života je v moderních společnostech doprovázeno poklesem intenzity porodnosti. V České republice jsou tyto změny patrné zejména po roce 1990, kdy došlo v důsledku změny životního stylu k poklesu úhrnné míry plodnosti až na hranici 1,13 dítěte na jednu ženu, tj. výrazně pod úroveň přirozené reprodukce populace. Projekce obyvatelstva České republiky přitom předpokládají do budoucnosti zachování nízké úrovně plodnosti (na úrovni 1,5-1,8). Spolu s dalšími faktory (migrační saldo) pak v souhrnu bude výsledkem postupné snižování počtu obyvatel. Ze současných (2018) 10,54 milionu má do roku 2030 poklesnout počet obyvatel ČR na 10,39 milionu a do roku 2050 na 9,81 milionu, tedy o cca 7 %. Tyto předpovědi jsou sice varující, ale nikoliv dramatické. Dramaticky rasantní je naopak předpokládaná změna věkové struktury.

Obrázek : Vývoj podílu věkových skupin 50+ v letech 2013 až 2030 v České republice (v %)

Zdroj: ČSÚ

Daleko nejvyšší nárůst podílu v letech 2013 až 2030 zaznamenáváme u věkové skupiny 65+, tedy osob, které jsou ve valné většině ve starobním důchodu (jakkoli mnohé z nich stále pracují). V absolutních číslech se jedná o nárůst z 1,77 milionu v roce 2013 na 2,48 milionu v roce 2030.

Postupná, ale výrazná změna struktury znamená především zvyšování počtu obyvatel v postproduktivním věku (65+) a zároveň snižování počtu obyvatel ve věku produktivním (15-64). Poměr počtu osob ve věku 15-64 let a počtu osob ve věku na 65 let charakterizuje ekonomické zatížení produktivní složky obyvatelstva a nazývá se index závislosti. Jestliže v roce 2013 (viz obr. 2) připadalo v ČR ještě 4,07 obyvatel v produktivním věku na 1 obyvatele ve věku poproduktivním, v současné době (2018) je to 3,47 a v roce 2030 už to bude pouze 2,64 a v roce 2050 dokonce jen 1,71.

Obrázek : Vývoj podílu indexu závislosti v letech 2013 až 2030 v České republice

Zdroj: ČSÚ

Tyto skutečnosti budou mít nezanedbatelný vliv na mnoho oblastí života společnosti, především na ekonomiku, na důchodový a sociální systém, vč. poskytování sociálně- zdravotní péče. Na jedné straně tento vývoj sebou přináší řadu problémů, které je potřeba řešit, na druhé straně představuje výzvy, které mohou řešení příslušných problémů napomoci. Starší věkové skupiny představují zároveň nemalý potenciál, který je záhodno využít. Disponují totiž cennými životními zkušenostmi z praktického života, odborností a orientací ve vykonávané profesi, názorovou stabilitou, větší odpovědností, spolehlivostí, a celkové větší vyzrálostí. Starší lidé tak představují pro společnost přínos ve vztahu k vykonávání vysoce odborných pracovních činností v rámci některých profesí a rovněž při předávání svých zkušeností a znalostí mladší generaci[[1]](#footnote-1).

Analyzovat možnosti, které současný a budoucí demografický vývoj přináší, obsahuje zadání pro tuto studii:

V *nástupu Průmyslu 4.0 spočívá hrozba zvětšující se digitální propasti, kdy pro skupiny osob, které nebudou schopny nebo nebudou mít možnost průběžně si doplňovat minimální technologické dovednosti potřebné v jejich oboru, budou zvýšeně ohroženy sociálním vyloučením, než je tomu v současné době.*

*Rozvoj alternativních forem vzdělávání a rozšiřování a zlevňování přístupu k moderním technologiím a internetu, které činí dostupnějším online vzdělávání a získávání informací, může být příležitostí pro lepší zapojení právě i ohrožených skupin. Je třeba rozvinout kvalitní poradenství, aby lidé bez zaměstnání nebo s hrozbou zastarání kvalifikace získali realistickou představu o tom, kterým směrem si mají svoji kvalifikaci dále směřovat, aby zvýšili svoji zaměstnatelnost.*

Nebudeme se zabývat všemi aspekty, které stárnutí populace přináší, ale soustředíme se na problematiku související s uplatněním na trhu práce, tedy na možnosti zvyšování či modifikace kvalifikace či obecněji na možnosti dalšího vzdělávání a poradenství pro starší osoby (ve „vyšším věku“). Právě to může napomoci co nejefektivnějšímu využití potenciálu, kterým starší věkové skupiny disponují a zároveň mohou předcházet riziku vyloučení. V centru našeho zájmu bude zejména věková skupina 50-64, kdy se zároveň jedná o starší osoby, ale zároveň jsou většinou ještě v produktivním věku a jejich plné zapojení do trhu práce je velmi žádoucí a efektivní. To samozřejmě neznamená, že pro ještě starší (65+) toto neplatí, ale přece jen v menší míře, protože většina z těchto osob už je ve starobním důchodu a řada z nich pracovat už nechce či nemůže.

Další kapitoly studie se tedy budou zabývat nejdříve popisem a analýzou situace starších osob na trhu práce z různých úhlů pohledu (zaměstnanost, nezaměstnanost, vzdělanostní struktura, úroveň kompetencí, účast na dalším vzdělávání apod.) Dále prozkoumáme možnosti zvyšování kvalifikace a dalšího vzdělávání, nástroje a opatření (zaměřená na starší osoby), která buď fungují, nebo se předpokládá jejich implementace. Podrobnou pozornost budeme věnovat i možnostem poradenství.

# Současný stav

## Postavení na trhu práce

Míra zaměstnanosti je v České republice poměrně vysoká (73,6 % v roce 2017), průměr UE převyšuje v roce 2017 o 6 p.b, za posledních 10 let se výrazně zvýšila o 7 p.b. V Evropě (kompletní srovnání viz Příloha 2) jsou v tomto směru lídři Island s 86,1 % a Švýcarsko s 79,8 %. V zemích EU je nejvyšší míra zaměstnanosti v populaci 15-64 v Holandsku (75,8 %) a Německu (75,2 %), tedy ne o mnoho více než v ČR.

Cílem politiky zaměstnanosti ČR (Usnesení vlády ČR č. 434 ze dne 7.6.2010) a celé EU (strategie „Evropa 2020“) je zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75 %. Ve vztahu k věku je dílčím cílem vycházejícím ze strategie „Evropa 2020“ i zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 na 55 %. Pokud se ale díváme na věkovou skupinu 55-64 vcelku, stírají se tím výrazné rozdíly, které jsou patrné mezi jednotlivými podskupinami (viz Tabulku 2).

Tabulka : Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích EU v letech 2008-2017, věková skupina 15-64 (v %)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| EU | 65,7 | 64,5 | 64,1 | 64,2 | 64,1 | 64,1 | 64,8 | 65,6 | 66,6 | 67,7 |
| Česká republika | 66,6 | 65,4 | 65,0 | 65,7 | 66,5 | 67,7 | 69,0 | 70,2 | 72,0 | 73,6 |
| Německo | 70,1 | 70,3 | 71,3 | 72,7 | 73,0 | 73,5 | 73,8 | 74,0 | 74,7 | 75,2 |
| Francie | 64,9 | 64,1 | 64,0 | 63,9 | 64,0 | 64,0 | 63,7 | 63,8 | 64,2 | 64,7 |
| Maďarsko | 56,4 | 55,0 | 54,9 | 55,4 | 56,7 | 58,1 | 61,8 | 63,9 | 66,5 | 68,2 |
| Nizozemí | 77,2 | 77,0 | 74,7 | 74,2 | 74,4 | 73,6 | 73,1 | 74,1 | 74,8 | 75,8 |
| Rakousko | 70,8 | 70,3 | 70,8 | 71,1 | 71,4 | 71,4 | 71,1 | 71,1 | 71,5 | 72,2 |
| Polsko | 59,2 | 59,3 | 58,9 | 59,3 | 59,7 | 60,0 | 61,7 | 62,9 | 64,5 | 66,1 |
| Slovensko | 62,3 | 60,2 | 58,8 | 59,3 | 59,7 | 59,9 | 61,0 | 62,7 | 64,9 | 66,2 |
| Finsko | 71,1 | 68,7 | 68,1 | 69,0 | 69,4 | 68,9 | 68,7 | 68,5 | 69,1 | 70,0 |
| Velká Británie | 71,5 | 69,9 | 69,4 | 69,3 | 69,9 | 70,5 | 71,9 | 72,7 | 73,5 | 74,1 |

Zdroj: Eurostat

Tabulka : Vývoj míry zaměstnanosti podle věku v ČR v letech 2008-2017(v %)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| věková skupina/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 15-64 | 66,6 | 65,4 | 65,0 | 65,7 | 66,5 | 67,7 | 69,0 | 70,2 | 72,0 | 73,6 |
| 20-24 | 48,6 | 45,5 | 43,3 | 41,7 | 42,2 | 42,4 | 43,8 | 46,5 | 47,9 | 49,8 |
| 25-29 | 75,8 | 73,4 | 72,4 | 73,6 | 72,3 | 74,6 | 75,0 | 75,2 | 76,3 | 78,3 |
| 30-34 | 78,0 | 76,3 | 76,7 | 77,0 | 76,1 | 76,6 | 76,8 | 77,0 | 79,7 | 80,9 |
| 35-39 | 85,7 | 84,3 | 84,6 | 84,9 | 84,5 | 84,1 | 83,8 | 84,5 | 85,8 | 85,4 |
| 40-44 | 90,8 | 89,7 | 88,5 | 89,1 | 89,5 | 89,0 | 89,6 | 89,7 | 90,6 | 91,4 |
| 45-49 | 89,7 | 88,9 | 88,3 | 88,8 | 89,8 | 90,4 | 89,6 | 91,0 | 91,8 | 92,3 |
| 50-54 | 86,1 | 85,2 | 84,3 | 84,7 | 86,4 | 86,9 | 87,9 | 88,9 | 89,1 | 90,5 |
| 55-59 | 66,7 | 66,3 | 67,1 | 69,3 | 71,2 | 73,5 | 76,9 | 78,4 | 81,0 | 83,6 |
| 60-64 | 26,5 | 26,1 | 25,2 | 25,8 | 27,5 | 30,1 | 32,2 | 34,3 | 38,3 | 43,1 |
| 65-69 | 9,4 | 10,2 | 9,5 | 9,3 | 9,2 | 9,7 | 9,1 | 10,7 | 12,2 | 12,3 |
| 70-74 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 4,1 | 4,2 | 5,0 | 4,5 | 4,9 | 5,4 | 5,8 |

Zdroj: Eurostat

Míra zaměstnanosti věkové skupiny 50-54 v ČR v roce 2017 (90,5 %) je jednoznačně nejvyšší v celoevropském srovnání. Relativně blízko najdeme ještě Island s 89,7 % a Švédsko s 88,2 %, celoevropský průměr (78,8 %) je výrazně nižší. Růst od roku 2008 více-méně kopíroval růst celkové zaměstnanosti. Velmi podobná je situace i ve věkové skupině 55-59, kde s hodnotou pro rok 2017 83,6 % je ČR v celoevropském srovnání třetí (za Islandem s 85,2 % a za Švédskem s 84,4 %) a mezi zeměmi EU je ČR, celoevropský průměr je opět výrazně nižší (70,3 %). Na rozdíl od předchozí věkové skupiny zde ale vidíme velmi výraznou dynamiku růstu (17 procentních bodů), přičemž zaměstnanost v této věkové skupině rostla (s výjimkou roku 2009) i v době hospodářské krize a v posledních letech je růst poměrně rasantní. Celkově se zdá, že slova o kvalitách starších lidí z Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí (viz výše) si zaměstnavatelé bez velkého teoretizování uvědomují a přinejmenším pro tuto věkovou skupinu se podle nich řídí.

Určitý předěl nastává u věkové skupiny 60-64. S hodnotou 43,1 % v roce 2017 je ČR až na 16. místě v celoevropském srovnání (dominuje Island s 85,2 %) a na 12. místě v EU, nejvyšší hodnotu 84,4 % vykazuje Švédsko. Zajímavý je v zásadě stejná dynamika růstu za posledních 10 let jako u předchozí věkové skupiny (16,6 p.b.), s tím nevelkým rozdílem, že v době ekonomické krize se jednalo spíše o stagnaci, růst započal až v roce 2012. Zdá se tedy, že i tato věková skupina je pro zaměstnavatele z celkového pohledu poměrně zajímavá. Je celkem zřejmé, že výrazné rozdíly mezi skupinami 55-59 a 60-64 a mezi zeměmi jsou v mnoha ohledech způsobeny podobou důchodových systémů v jednotlivých zemích, ať už se jedná o standardní dobu odchodu do důchodu, či o možnosti odejít do důchodu předčasného[[2]](#footnote-2). Roli v ČR jistě sehrálo postupné prodlužování doby odchodu do důchodu, ale protože se jedná o zhruba měsíce za rok, nepochybně to nemohlo být nejdůležitější příčinou tak výrazného zvyšování zaměstnanosti u těchto věkových skupin.

Skutečný zlom ale nastává u věkové skupiny 65-69, kde hodnota padá zhruba na desetinu (v ČR v roce 2017 12,3 %, průměr EU je 12,7 %). Nejvyšší hodnota u Islandu (52,5 %) je zcela mimo realitu v ostatních zemích, přes 20 % se tato hodnota pohybuje v zemích skandinávských, pobaltských, ve Švýcarsku a ve Velké Británii. Protestantské hodnoty a přístup k práci v praxi…

Zajímavý je ještě pohled na rozdíly, které způsobuje dosažené vzdělání, pro ilustraci zde uvádíme pouze údaje pro věkovou skupinu 60-64. Je celkem zřejmé na první pohled, že dosažené vzdělání hraje zcela podstatnou roli. Pro vysokoškoláky v této věkové skupině se hodnota od roku 2008 zvýšila o 16 p.b. na 68,1 %, což je jen o málo méně, než je celková průměrná míra zaměstnanosti za celou ČR. Odstup středoškoláků (při zhruba stejné dynamice růstu) je výrazný, s hodnotou 41,6 % v roce 2017. U osob s nejvýše základním vzděláním je hodnota v roce 2017 pouze 20,1 %. Je pravděpodobné, že zde odchody do důchodu hrají nezanedbatelnou roli, zejména proto, že u nízkovzdělaní často vykonávají fyzickou práci, která vyžaduje dobrou kondici, která v tomto věku klesá tempem rychlejším než duševní schopnosti, které ve své práci více využívají ti s vyšším vzděláním.

Obrázek : Vývoj míry zaměstnanosti ve v ČR v letech 2008-2017, věková skupina 60-64 podle úrovně dosaženého vzdělání (v %)

Zdroj: Eurostat

O „přívětivost“ trhu práce ke starším (nejenom) pracovníkům vypovídá do určité míry to, zda a jak mnoho je využívána práce na částečný úvazek. Zejména pro starší pracovníky je to možnost, jak prodloužit a zefektivnit odchod z trhu práce, který – přes ubývající síly, ochotu či nutnost pracovat – nemusí tak být okamžitý.

Tabulka : Zaměstnání na částečný úvazek, průměr EU a ČR v letech 2008 a 2017 celkem a pro vybrané věkové skupiny (podíl v % na celkové zaměstnanosti)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ČR** | | **Průměr EU** | |
| **Věková skupina** | **2008** | **2017** | **2008** | **2017** |
| **16 - 64** | 4,3 | 6,2 | 17,5 | 19,4 |
| **50 - 59** | 3,9 | 4,9 | 17,6 | 18,9 |
| **55 - 64** | 8,2 | 8,5 | 22,1 | 22,0 |
| **55 - 74** | 11,4 | 14,0 | 25,4 | 25,8 |

Zdroj: Eurostat

Rozdíl mezi ČR a EU je zjevný i z jednoduché Tabulky 3 a i když se poněkud snižuje (v roce 2008 byla v celé populaci práce na částečný úvazek v průměru v EU 4x častější než v ČR), je stále rozdíl patrný – v roce 2017 je to „jen“ 3x častěji. U věkové skupiny 50-59 je tento rozdíl dokonce ještě vyšší, poté se částečně snižuje: pro věkovou skupinu 55-64 je zhruba 2,5 násobný a na částečný úvazek pracuje o něco málo více než 8 % a u skupiny 55-74 přibližně dvojnásobný – zde došlo k nejvyššímu nárůstu a v roce 2017 pracuje na částečný úvazek 14 % lidí ve věku 55-74. V EU ovšem v průměru 26 %.

Obrázek : Hlavní důvody práce na částečný úvazek v ČR v roce 2017, podle věku (v %)

Zdroj: Eurostat

Důvody pro práci na částečný úvazek se v závislosti na věku poměrně podstatně mění (viz Obrázek 4). Jestliže v plně produktivním věku (25-49) je daleko nejčastějším důvodem péče o jiné (děti či postižené osoby), o generaci „výše“ (50-59) jednoznačně dominuje nemoc nebo nějaká jiná překážka na straně pracujícího. Zajímavé je, že v ještě vyšším věku (55-64) důvod nemoci má o 20 p.b. menší četnost a nejčastější jsou „Jiné“ důvody. V každém případě a pro všechny věkové skupiny platí, že nemožnost najít práci na plný úvazek je spíše marginálním důvodem.

Míra nezaměstnanosti byla v ČR poměrně nízká ve srovnání se zbytkem Evropy (viz Obrázek 5) i v době ekonomické krize. S nástupem prosperity se dále výrazně snižovala a v současné době je prakticky nejnižší v celé EU (2,9 % v roce 2017 a v srpnu 2018 3,1 % míra registrované nezaměstnanosti[[3]](#footnote-3)).

Obrázek : Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU v letech 2008-2017, věková skupina 15-64 (v %)

Zdroj: Eurostat

Z našeho úhlu pohledu je důležité, že ani míra nezaměstnanosti vyšších věkových skupin (55-59 a 60-64, viz Tabulka 4) nejenom že není vyšší než obecná míra nezaměstnanosti. Je naopak o něco nižší a to i v době ekonomické krize.

Tabulka : Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2008-2017 podle věku (v %)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Věk/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 15-64 | 4,4 | 6,8 | 7,4 | 6,8 | 7,0 | 7,0 | 6,2 | 5,1 | 4,0 | 2,9 |
| 20-29 | 5,5 | 10,5 | 11,8 | 10,6 | 11,8 | 11,3 | 9,7 | 8,2 | 6,8 | 4,5 |
| 30-34 | 4,7 | 6,6 | 6,2 | 6,1 | 6,4 | 7,2 | 6,6 | 5,9 | 4,3 | 2,9 |
| 35-39 | 3,7 | 5,1 | 5,5 | 5,3 | 5,6 | 6,2 | 5,5 | 4,6 | 3,2 | 3,0 |
| 40-44 | 3,2 | 4,9 | 5,6 | 5,1 | 5,1 | 5,2 | 4,4 | 3,6 | 2,9 | 2,2 |
| 45-49 | 4,2 | 5,1 | 5,9 | 5,4 | 5,2 | 5,2 | 5,0 | 3,5 | 2,6 | 2,1 |
| 50-54 | 3,9 | 5,6 | 6,6 | 6,2 | 6,0 | 5,8 | 5,0 | 4,2 | 3,4 | 2,6 |
| 55-59 | 4,4 | 6,2 | 7,4 | 6,6 | 6,6 | 6,4 | 5,5 | 5,1 | 4,2 | 2,7 |
| 60-64 | 2,3 | 4,0 | 4,0 | 3,5 | 3,8 | 4,3 | 3,7 | 2,8 | 3,2 | 1,8 |
| 68-69 | 1,1 | : | 1,8 | 1,5 | 3,5 | 1,7 | 1,3 | 1,2 | 1,0 | 0,8 |

Zdroj: Eurostat

Klíčovým faktorem v tomto ohledu je, jako ostatně i v mnoha jiných ukazatelích, úroveň dosaženého vzdělání (viz Obrázek 6). Zásadním předělem je v tomto směru maturitní vzdělání. Jestliže u maturantů se jejich míra nezaměstnanosti prakticky neliší od celkové míry nezaměstnanosti v dané věkové skupině[[4]](#footnote-4) a u vysokoškoláků je významně nižší, u nejvýše vyučených je naopak 2x až 3x vyšší.

Obrázek : Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2008-2017 ve věkových skupinách 55-59 a 60-64 (v %)

Zdroj: Eurostat

Analyzované údaje (zaměstnanost a nezaměstnanost) pro vyšší věkové skupiny jsou do jisté míry v rozporu s tradovanou tezí, že vyšší věk automaticky znamená ohrožení na trhu práce. Ať už z hlediska míry zaměstnanosti či míry nezaměstnanosti nejsou v souhrnu osoby ve vyšším produktivním věku (55-64) na tom hůře než ostatní věkové skupiny. Je samozřejmě potřeba mít na paměti, že se nejedná o homogenní skupinu, rozdíly je možné vysledovat uvnitř. Klíčovým faktorem je míra dosaženého vzdělání. U ostatních věkových skupin tomu ale není jinak. Zvýšenou pozornost je tedy potřeba věnovat hlavně osobám s nízkým vzděláním, případně s nízkou úrovní kompetencí (viz dále). To vše v situaci, kdy s věkem i s klesajícím vzděláním klesá ochota a vůle k účasti na dalším vzdělávání.

## Vzdělanostní struktura

Vzdělanostní struktura české populace je v evropském srovnání (viz obrázek 7) poněkud netypická. I přes prudký rozvoj vzdělávacího systému po roce 1990, zejména pokud jde o příležitosti k vysokoškolskému vzdělávání, je počet vysokoškoláků v populaci (21,4 %) ve srovnání průměrem EU (27,9 %) a zejména s lídry v tomto směru (Holandsko 36,4 % či Velká Británie 38,8 %) stále menší. V souvislosti se zmíněnými změnami ve vzdělávacím systému se rozdíl ale postupně vyrovnává. Naproti tomu počet lidí bez vzdělání (resp. s nejvýše základním vzděláním) je v ČR nejnižší a naopak daleko nejvyšší je podíl osob se středním vzděláním (vč. učňovského). Nepřekvapí, že podobnou strukturu můžeme vidět i u dalších zemí bývalého východního bloku. Mírnou výjimkou je Polsko, kde podíl vysokoškoláků téměř dosahuje průměru EU. Pro věkovou skupinu 55-64 jsou závěry podobné, vyrovnávání s vyspělými zeměmi je ale logicky pomalejší, protože vysoký nárůst vysokoškoláků se týká hlavně nižších věkových skupin. Až na výjimky je v této věkové skupině větší podíl osob s nejnižší úrovní dosaženého vzdělání. Jednou z těchto výjimek je i Česká republika, kde je jejich podíl nižší než 10 %. Naopak dominance středoškoláků (73,8 %) je ještě výrazně vyšší než v celé populaci.

Obrázek : Vzdělanostní struktura v ČR a ve vybraných zemích EU v roce 2017 ve věkových skupinách 16-64 a 55-64 (v %)

Zdroj: Eurostat

Podíváme-li se podrobněji na vývoj vzdělanostní struktury V ČR za posledních 10 let (Obrázek 8), v zásadě můžeme potvrdit to, co bylo naznačeno v předchozím odstavci: velmi pravidelný (cca o 1 p.b. ročně) nárůst podílu vysokoškoláků a obdobně pravidelný (jen trochu pomalejší, o cca 0,5 p.b. ročně) pokles podílu lidí s nejvýše základním vzděláním. Pro věkovou skupinu 55-64 můžeme pozorovat podobný vývoj, pouze nárůst podílu vysokoškoláků je samozřejmě pomalejší. To se srovnatelně rychlým snižováním podílu nejníže vzdělaných vede k tomu, že se prozatím pro tuto věkovou skupinu prakticky nemění podíl středoškoláků. Lze předpokládat, že podobný vývoj bude pokračovat i nadále a struktury se budou pro jednotlivé věkové skupiny vyrovnávat. Například ve věkové skupině 25-34 je v roce 2017 v ČR 34 % lidí s vysokoškolským vzděláním, průměr EU je 39 %, méně je třeba v Německu (31 %). Lídři v tomto ohledu jsou ale stále poměrně vzdáleni: např. Holandsko s 46,6 % či Velká Británie s 47 %.

Protože nelze očekávat v přístupu ke vzdělávání žádné převratné změny, znamená kvantitativní vyrovnávání struktur (určité rozdíly dané zejména odlišnou kulturou zůstanou zachovány), že stále více bude důležitý obsah a kvalita vzdělávání.

Obrázek : Vývoj vzdělanostní struktury v ČR v letech 2008-2017 ve věkových skupinách 16-64 a 55-64 (v %)

Zdroj: Eurostat

## Úroveň kompetencí

Nejvyšší dosažené vzdělání je určitým signálem (informací) o pravděpodobných schopnostech jednotlivce a při základních analýzách skutečně funguje jako jeden z klíčových faktorů. Je nicméně jasné, že podstatný vliv na uplatnění v pracovním, osobním i občanském životě má to, co člověk opravdu umí, ať už to má podloženo „diplomem“ či nikoliv. Jinými slovy řečeno, podstatné jsou kompetence (znalosti, dovednosti a postoje), kterými člověk disponuje.

Měření (testování) kompetencí není jednoduchá a ani levná záležitost. Na počátku 90. let minulého století se velmi intenzivně rozvíjelo pro mládež ve školním věku (např. šetření TIMMS,[[5]](#footnote-5) RLS,[[6]](#footnote-6) PIRLS[[7]](#footnote-7)apod.), velmi brzy se do těchto šetření zapojila i ČR. Od počátku tisíciletí je v tomto ohledu dominantní šetření PISA[[8]](#footnote-8) organizované OECD. Šetření je otevřené i nečlenským zemím OECD. Ve tříletých cyklech je testována čtenářská, matematická a přírodovědná gramotnost. Šetření PISA je v současné době nejen nejprestižnější, ale také nejspolehlivější a metodicky nejpropracovanější. Velmi důležité rovněž je, že je realizováno pravidelně v relativně krátkých intervalech.

Pokud jde o kompetence dospělých, i zde se iniciativy chopilo OECD a první velký srovnávací výzkum funkční gramotnosti byl provedený v letech 1994 – 1996 v osmi zemích (Francie, Nizozemí, Kanada, Německo, Polsko, Švédsko, Švýcarsko a USA). Bezprostředně na něj navazoval projekt SIALS[[9]](#footnote-9), které se už zúčastnila i Česká republika. Projekt byl kromě organizátora (OECD) podporován dalšími mezinárodními organizacemi, jako je UNESCO či EUROSTAT.

Potřeba získávat údaje o kompetencích/gramotnosti dospělých pak vyústila v koncept programu **PIAAC** (**Programme for the International Assessment of Adult Competencies**), který by měl údaje shromažďovat každých 10 let. To je také asi největší nevýhoda oproti programu pro žákovskou populaci PISA. Důvody jsou ovšem zřejmé: předpokládá se, že případné změny budou u dospělé populace probíhat pomaleji a data tedy není potřeba sbírat tak často. Sběr dat pro dospělou populaci je také z různých důvodů obtížnější (a tedy dražší) než pro populaci žákovskou. Zatím poslední šetření PIAAC proběhlo v České republice na přelomu let 2011/12 (celkem se zúčastnilo 24 vyspělých zemí) a u vzorku o rozsahu 6102 respondentů byly získány (testovány) údaje sloužící k hodnocení čtenářské a numerické gramotnosti a dovednosti řešení problémů v prostředí informačních technologií. Dále se tedy věnujeme úrovni čtenářské a numerické gramotnosti u dospělé populace, vzhledem k tématu studie se zaměřením na starší věkové skupiny na základě šetření PIAAC z roku 2012[[10]](#footnote-10). K dispozici nejsou žádné novější údaje a také žádné jiné srovnatelně relevantní zdroje. Dovednosti řešení problémů v prostředí informačních technologií lze považovat za určitou aproximaci tzv. digitální gramotnosti a údaje ze šetření PIAAC doplníme v tomto ohledu ještě údaji z dalších zdrojů. Ostatně digitální gramotnost je dnes pravděpodobně nejen nejdůležitější gramotností pro budoucí uplatnění na trhu práce, ale také možná nejproblematičtější z hlediska starší generace.

**Čtenářská gramotnost** je v šetření PIAAC definována[[11]](#footnote-11) jako „*schopnost porozumět psa­ným textům, hodnotit je, používat je a zabývat se jimi s cílem účastnit se života společnosti, dosahovat svých cílů a rozvíjet své vědomosti a potenciál*.“ Výsledky byly prezentovány na škále o rozsahu 500 bodů a zároveň je využíváno 5 tzv. úrovní způsobilosti, které umožňují výsledek vyjádřený číselně v podobě skóre interpretovat podle toho, co jedinec s danou úrovní způsobilosti v dané doméně gramotnosti skutečně umí. Úrovní bylo definováno pět, přičemž 5 byla nejvyšší[[12]](#footnote-12) úroveň a 1 nejnižší[[13]](#footnote-13).

Obrázek : Podíl osob na jednotlivých úrovních způsobilosti ve čtenářské gramotnosti, ČR a průměr OECD (v %)

Zdroj: PAAC

Výsledky českých dospělých byly velmi mírně nadprůměrné (celkové skóre pro ČR - viz obr. 11 - se statisticky významně nelišilo od průměrného skóre za všechny zúčastněné země. Nejvíce osob ve vyšších úrovních způsobilosti mělo Japonsko, Finsko a Nizozemí, Naopak nejvíce osob s nejnižší úrovní způsobilosti (či dokonce pod ní) bylo ve Francii, Španělsku a Itálii. V zásadě průměrný výsledek je dobře vidět i z obrázku 9: největší podíl osob na „průměrných“ úrovních 2 a 3 a naopak nižší podíl na okraji spektra.

Pokud se podíváme na výsledky prostřednictvím průměrného skóre za vybrané země[[14]](#footnote-14) (viz obrázek 11, pro srovnání jsou v jednom grafu uvedeny výsledky za čtenářskou i za numerickou gramotnost), je patrné, že Česká republika má lepší výsledky než řada vyspělých zemí (Anglie, Německo, Rakousko, nemluvě o Francii či Itálii), naopak statisticky lepší výsledky než ČR byly zaznamenány kromě Finska a Nizozemska i pro Japonsko, Austrálii a další skandinávské země (Švédsko, Norsko).

Zaměříme-li se na celkové výsledky v **numerické gramotnosti** (ta je v šetření PIAAC definována[[15]](#footnote-15) jako „*schopnost získávat, používat, interpretovat a sdělovat matema­tické informace a představy s cílem zapojovat se do rozmanitých mate­matických situací života dospělých a zvládat jejich nároky*“), získáme velmi podobný obrázek. I zde se k vyhodnocení kromě celkového skóre používá pět úrovní způsobilosti[[16]](#footnote-16). Výsledky dospělých z České republiky zde byly nadprůměrné (statisticky významně). Lépe než dospělí Češi si vedli kromě stejných zemí jako u čtenářské gramotnosti také obyvatelé Vlámska (Belgie) a Dánska. Naopak statisticky horší výsledky byly patrné (kromě Španělska, Itálie a Francie – to se nelišilo od čtenářské gramotnosti) i u obyvatel USA, Irska, Anglie či Kanady.

Obrázek : Podíl osob na jednotlivých úrovních způsobilosti v numerické gramotnosti, ČR a průměr OECD (v %)

Zdroj: PAAC

Obrázek : Celkové skóre ve čtenářské a v numerické gramotnosti pro vybrané země ze šetření PIAAC (skóre)

Zdroj: PAAC

Je logické předpokládat, že úroveň kompetencí (gramotnosti) bude souviset s dosaženým vzděláním. Protože starší kohorty (v šetření PIAAC jde o věkovou skupinu 55-65) mají nižší úroveň vzdělání (viz kapitola 2.2), lze očekávat, že i výsledky starších dospělých v oblasti gramotností budou horší. Týká se to i vyspělých zemí, v České republice je podíl osob s nejvýše základním vzděláním ve věkové skupině 55-64 pouze 9,6 %, nejméně v celoevropském srovnání. Daleko nejvíce je v této věkové skupině středoškoláků (73,8 % v roce 2017), je ale potřeba připomenout, že jde hlavně o vyučené, nikoliv o maturanty. Výsledky šetření PIAAC zmíněný předpoklad potvrzují. Ve většině zemí dosahují nejvyšší úroveň dovedností lidé ve věku 25-34 let. Naopak nejnižší úroveň gramotnosti vykazují lidé ve věku nad 55 let.

Ve **čtenářské gramotnosti** dosáhli nejlepších výsledků (viz obrázek 12) ve věkové skupině 25-35 mladí lidé v Japonsku (309,2), následování Finskem (308,9) a s odstupem Holandskem (298,1), průměr za všechny zúčastněné země byl 284,1. Výsledky v České republice byly nadprůměrné (286,7) a znamenaly sedmé místo ze všech. Z našeho úhlu pohledu jsou důležitější výsledky pro **věkovou skupinu 55-65**. Zde bylo nejlepších výsledků dosaženo opět v Japonsku (273,3), Slovensku (266) a Anglii (265). Průměr za všechny země byl 255. Výsledky České republiky byly opět nadprůměrné (262,4) a znamenaly sedmé až osmé místo společně se Švédskem (prakticky totožné výsledky byly zaznamenány i v Rakousku a ve Spojených státech). Průměrný rozdíl mezi těmito dvěma věkovými skupinami je 28,9. Největší je ve Finsku (49,2), nejmenší naopak na Slovensku (12,4). V České republice je šestý nejnižší (24,3). Zajímavý je velmi vysoký rozdíl pro Finsko, které se v různých výzkumech kompetencí zejména pro školní mládež umisťuje pravidelně na nejvyšších pozicích. Velká péče, která je ve Finsku věnována najmě základnímu školství přináší zřejmě své ovoce. Pokud jde o výsledky věkové skupiny 55-65 v České republice, pak s ohledem na strukturu vzdělanosti (hlavně ve srovnání s vyspělými zeměmi a z hlediska podílu vysokoškoláků) bychom asi očekávali horší výsledky. A i když je úroveň dosaženého vzdělání pro úroveň kompetencí zřejmé rozhodujícím determinantem, nemusí to platit zcela a vždy. Roli hraje zřejmě i relativně velmi nízký podíl lidí s nejvýše základním vzděláním. Jinými slovy řečeno i středoškolské vzdělání (které v této věkové skupině v České republice výrazně dominuje) má na zvýšení gramotnosti velmi pozitivní vliv.

Obrázek : Průměrné skóre ve čtenářské gramotnosti pro věkové skupiny 25-34 a 55-65 ze šetření PIAAC (skóre)

Zdroj: PAAC

Výsledky pro **numerickou gramotnost** jsou velmi podobné těm pro literární gramotnost. Ve věkové skupině s nejlepšími výsledky (25-34) byl v této oblasti nejlepší Finsko (302,5), následováno Japonskem (297,3) a Vlámskem (Belgie, 295). Průměr za všechny zúčastněné země (279,4) byl v České republice překročen poměrně výrazně (288,4) a znamenal páté místo. Pro nejstarší věkovou skupinu, která se šetření zúčastnila (**55-65**) dosáhlo i zde nejlepších výsledků Japonsko (273,2), po něm Švédsko (268,3) a Dánsko se Slovenskem (obě země 265,3). Odsup výsledků pro Českou republiku (263,2) byl opět poměrné vzdálen od celkového průměru (252,7). Rozdíl mezi oběma věkovými skupinami byl pro numerickou gramotnost v průměru o něco menší (26,7) než pro literární gramotnost. V Česku byl naopak o málo vyšší než v předchozím případě (25,2). V tomto ohledu byl až třináctý nejnižší ze všech. Nejnižší byl v Anglii (9,8), nejvyšší naopak v Koreji (48,9) a podle očekávání i ve Finsku (42,5)

Obrázek : Průměrné skóre v numerické gramotnosti pro věkové skupiny 25-34 a 55-65 ze šetření PIAAC (skóre)

Zdroj: PAAC

Starší věková skupina v České republice dosáhla ve čtenářské i v numerické gramotnosti poměrně dobrých výsledků, o něco lepší v gramotnosti čtenářské. Odstup od mladších byl u čtenářské gramotnosti menší než u většiny zemí, u numerické gramotnosti se nelišil výrazně od průměru. To potvrzují i následující 2 obrázky 14 a 15, kde pro vybrané země porovnáváme výsledky pro všechny věkové skupiny.

Obrázek : Průměrné skóre ve čtenářské gramotnosti podle věku pro vybrané země ze šetření PIAAC (skóre)

Zdroj: PAAC

Obrázek : Průměrné skóre v numerické gramotnosti podle věku pro vybrané země ze šetření PIAAC (skóre)

Zdroj: PAAC

Pokud jde o základní trendy, jsou obrázky velmi podobné – Nejvyšší úroveň gramotnosti pro věkovou skupinu 25-34 a pak postupné snižování úrovně s věkem. Zároveň vidíme i některé rozdíly mezi zeměmi. U Finska vidíme nejvyšší nárůst pro skupinu 25-34 oproti skupině 16-24 a pak nejrychlejší pokles v závislosti na věku. I tak ale zůstává úroveň obou dimenzí gramotnosti pro nejstarší věkovou skupinu nadprůměrná. Pro Českou republiku (a také pro Slovensko) je křivka poklesu mnohem plošší, zejména pro čtenářskou gramotnost, zejména je patrný jen malý pokles mezi skupinami 45-54 a 55-65. U numerické gramotnosti je pokles výraznější, ale i tak zůstávají výsledky (pro všechny věkové skupiny) nadprůměrné. I tento pohled ukazuje na velmi dobré výsledky „starších dospělých“ v České republice.

Sofistikovanější analýza vlivu věku na úroveň kompetencí[[17]](#footnote-17) potvrzuje předchozí závěry učinění pouze na základě základních popisných statistik. Základní modely jsou pro všechny dimenze gramotnosti (čtenářská, numerická a také digitální, zde prezentovaná schopností řešit problémy v IT prostředí) velmi podobné. Gramotnost se postupně zvyšuje zhruba do věku 30 až 32 let, zde nastává bod obratu a úroveň gramotnosti začíná postupně klesat, mezi 32. až 40. rokem strměji než ve věku pozdějším. Do hry samozřejmě vstupují další faktory, jako pohlaví, změny ve vzdělávacích systémech, v zaměstnanecké struktuře či v nárocích trhu práce. Nejdůležitějším faktorem, který může rychlost poklesu ovlivnit (snížit) je aktivní využívání kompetencí a jejich doplňování v průběhu pracovní kariéry, zejména prostřednictvím dalšího vzdělávání.

Strategie digitální gramotnosti[[18]](#footnote-18) definuje **digitální gramotnost** (DG) jako „*soubor kompetencí nutných k identifikaci, pochopení, interpretaci, vytváření, komunikování a účelnému a bezpečnému užití digitálních technologií (jejich technických vlastností i obsahu) za účelem udržení či zlepšení své kvality života a kvality života svého okolí, tj. např. za účelem pracovní i osobní seberealizace, rozvoje svého potenciálu a udržení či zvýšení participace na společnosti*“. Jedná se o poměrně sofistikovanou a tudíž i složitou definici. V tomto pojetí nejsou k dispozici žádné údaje, které by takto definovanou digitální gramotnost měřily. **Šetření PIAAC**, o které se v analýze kompetencí nejvíce opíráme, přísně vzato nehovoří o digitální gramotnosti, ale o „**Řešení problémů v technologicky bohatém prostředí**“, což je definováno jako „*schopnost používat digitální technologie, komunikační prostřed­ky a sítě k získávání a hodnocení informací, ke komunikaci s ostatními a k provádění praktických úloh*“. Hod­nocení se zaměřuje na dovednost řešit osobní, pracovní i občanské problémy stanovením vhodných cílů a plánů a získáváním a používáním informací za pomoci počítačů a po­čítačových sítí. Definice použitá ve studii PIAAC je poněkud užší než definice ze Strategie, nicméně obsahový překryv je zjevný. Údaje ze šetření PIAAC proto může pokládat za dobrou aproximaci digitální gramotnosti.

Pokud jde o využívání informačních technologií, je k dispozici celá řada šetření, která zjišťují zejména frekvenci jejich využívání. Zjednodušení, že čím častější využívání tím vyšší kompetence, samozřejmě neplatí (například pokud jedinec tráví mnoho času vyhledáváním informací o zboží a službách, není zřejmé, zda tyto informace vhodně třídí a vyhodnocuje. Vysoký čas strávený takovou činností může být i příznakem toho, že si nepočíná dostatečně efektivně a cílevědomě a tedy skutečné kompetence na vysoké úrovni nejsou), nicméně i tyto údaje poskytují užitečnou informaci zejména o rozdílech mezi různými skupinami uživatelů. K tomu, aby bylo možné digitální kompetence dostatečně rozvíjet a využívat, je v tomto případě také nutné, aby měl jednotlivec k informačním technologiím adekvátní přístup.

Tabulka : Podíl osob ve věku 16-74 a 55-74 používající denně počítač ve vybraných zemích EU (v % ze všech a v procentních bodech, 2006-2015)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Věková skupina | 16-74 | | 55-74 | |
| Země/rok | 2015 | změna 2006 - 2015 | 2015 | změna 2006 - 2015 |
| EU (27 zemí) | 63 | 21 | 46 | 24 |
| Česká republika | 62 | 32 | 29 | 20 |
| Dánsko | 82 | 11 | 76 | 28 |
| Německo | 74 | 21 | 53 | 26 |
| Estonsko | 75 | 32 | 41 | 31 |
| Nizozemí | 80 | 14 | 81 | 35 |
| Rakousko | 67 | 16 | 43 | 18 |
| Polsko | 53 | 22 | 20 | 13 |
| Slovensko | 61 | 18 | 20 | 7 |
| Velká Británie | 75 | 25 | 67 | 35 |
| Norsko | 79 | 13 | 71 | 28 |

Zdroj: Eurostat

Osobní počítač v současné době neznamená ani zdaleka jedinou možnost využívání digitálních technologií. Nárůst využívání tabletů a smartphonů zejména u mladší generace je enormní. Nicméně při posuzování vývoje a možností starší generace představuje využívání počítače (denně) smysluplný ukazatel. Věkové členění v datech Eurostatu je sice v tomto ohledu poněkud širší, ale základní obrázek pro mezinárodní srovnání i tak poskytuje. Z našeho úhlu pohledu máme data pouze pro věkovou skupinu 55-74, která nepochybně budou ovlivněna poklesem aktivity u osob nad 65 let věku, ale srovnání s vyspělými zeměmi ukáže situaci v ČR v poměrně ostrém světle.

V České republice používalo denně počítač v roce 2015 62 % dospělé populace. Je to hodnota na úrovni průměru EU (63 %), s výjimkou Bulharska (47 %) a Rumunska (38 %) nedosáhla v žádné zemi v roce 2015 nižší hodnoty než 50 %. Naopak lídři (Dánsko, Lucembursko, Holandsko, Norsko, Finsko) dosahují hodnot kolem 80 %, tedy o cca 20 p.b. více. Pokud jde o dynamiku růstu počtu osob využívajících denně počítač, vykazuje ČR mezi vybranými zeměmi, spolu s Estonskem vůbec nejvyšší nárůst o 32 p.b. za posledních 10 let. Tempo růstu u těch nejlepších (Dánsko, Holandsko, Norsko) je znatelně nižší, jen mírně překračuje 10 p.b. Je to ovšem pochopitelné, u všech těchto 3 zmíněných zemí vidíme už v roce 2005 vyšší hodnotu než v ČR v roce 2015. V každém případě se odstup od nejvyspělejších zemí poměrně významně snižuje a bylo by žádoucí podobný nárůst udržet i v následujících letech.

**Mnohem problematičtější pohled ale skýtají údaje za nejstarší věkovou skupinu** (55-74). Nejenom že jsou aktuální údaje hluboko za evropským průměrem (29 % vs. 46 %), ale růst počtu starších používajících každodenně počítač, zaostává jak za těmi nejlepšími, tak za průměrem. U nejvyspělejších zemí se podíl starších osob dokonce ani příliš neliší od údajů za celou populaci a je známkou lepších podmínek, které tyto země pro začleňování starších do digitální společnosti vytvářejí. Obecně platí, že mezi staršími je nejvyšší podíl osob s pouze základním vzděláním, kde využívání digitálních technologií významně klesá. Alarmující je pak v tomto kontextu především skutečnost, že zde uváděné údaje se týkají osob se středním vzděláním, tedy nikoliv těch, kde je nízká úroveň využívání počítače ovlivněna nízkým vzděláním. Je zřejmé, že ohrožení starších osob digitálním vyloučením je nemalé.

Samotné vlastnictví a používání toho či onoho přístroje je ale bez připojení a využívání Internetu dává v současné době jen velmi omezené možnosti. Pro užitečné využívání informačních technologií je nejspíš používání internetu jako ukazatel začleňování do digitální společnosti mnohem signifikantnější, než pouhé používání počítače či telefonu.

Tabulka : Používání Internetu v ČR podle věku (v % ze všech, 2016)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **věková skupina** | **alespoň jednou v životě** | **v posledních 12 měsících** | **v posledních 3 měsících** |
| 16-74 | 86,7 | 83,4 | 82,2 |
| 16-24 | 98,2 | 97 | 96,3 |
| 25-34 | 96,3 | 95 | 94,5 |
| 35-44 | 96,6 | 95,7 | 94,8 |
| 45-54 | 92,8 | 91,3 | 89,7 |
| 55-64 | 76,2 | 70,8 | 69 |
| 65+ | 43,2 | 33,7 | 32,5 |

Zdroj: ČSÚ

Z předchozí tabulky (tabulka 6) je zřejmé[[19]](#footnote-19), že věk hraje v používání velmi podstatnou roli. Podíváme-li se na ukazatel „v posledních 3 měsících“ (který se nejčastěji používá pro mezinárodní srovnání), vidíme, že pokles mezi nejmladšími (16-24) a skupinou 45-54 je pouhých 6,6 procentního bodu. Ale u **skupiny starších** (55-64), stále ovšem v produktivním věku, vidíme pokles od předchozí věkové skupiny (45-54) o více než 20 p.b. A u další věkové skupiny je pokles ještě strmější, na méně než na polovinu. A i když samotná absolutní hodnota (69 %) se nezdá malá, znamená to, že 30 % lidí ve věku 55-64 Internet prakticky nepoužívá. Je zřejmé, že je k tomu jejich profese zřejmě nenutí, ale zároveň je zřejmé, že jim není k dispozici mnoho služeb a nástrojů, které mohou jejich život zkvalitnit.

Zdá se, že zlomový bod, pokud jde o používání Internetu a digitálních technologií vůbec, je někde kolem 55 let. Důležitou roli samozřejmě hraje i to, zda člověk Internet potřebuje ke své práci či nikoliv o obecněji i to, zda vůbec pracuje. Tomu do jisté míry odpovídají i důvody, proč Internet lidé vůbec neužívají. Podle dat Medianu[[20]](#footnote-20) v kategorii 50-59 vůbec nepoužívá internet 21%, v kategorii 60-69 27 % a v kategorii 70-79 už 62 % příslušné věkové skupiny. Přitom pro mladé 20-29 jsou to pouhá 2 %. Nejčastější důvody proč starší lidé internet vůbec nepoužívají, jsou:

* Nevím k čemu/nepotřebuji ho … 49 % (60-69 let), 61 % (70-79 let),
* Neumím s Internetem pracovat … 49 % (60-69 let), 56 % (70-79 let),
* Nemám přístup k internetu … 40 % (60-69 let), 45 % (70-79 let).

Používání internetu je ale velmi obecná kategorie obsahující velmi různorodé aktivity, komunikaci, zábavu či různé pracovně orientované činnosti. V následující tabulce 7 s podrobnějším a konkrétnějším pohledem na používání internetu vidíme i u konkrétních činností významný pokles zhruba o 20 p.b. u komunikace i u zábavních činností pro věkovou skupinu 55-64. Ve skutečnosti jsou uvnitř těchto kategorií nezanedbatelné rozdíly (pokles u telefonování je mnohem menší než u účasti na sociálních sítích, podobně pokles u hraní her je mnohem menší než u poslechu hudby). Pro pracovně orientované činnosti (používání textových či tabulkových procesorů) je pokles o něco menší, 14 p.b. u textových a 12 p.b. u tabulkových procesorů. Zdá se tedy, že starší lidé využívají internet, pokud musejí (pracovně orientované činnosti), či dosahují relativně jednoduše užitku, který pokládají za smysluplný (telefonování) či příjemný (hraní her). Dlužno dodat, že další pokles pro věkovou skupinu 65+ je markantní. Zjednodušeně (pro komunikaci a zábavu je použit pouze syntetizující ukazatel a jako reprezentant pracovně orientovaných činností je vybráno používání textového procesoru), ale velmi přehledně je řečené vidět na obrázku 16.

Tabulka : Frekvence vybraných činností na Internetu v ČR podle věku (% provádějící danou činnost ze všech, 2016)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Věková skupina / činnosti** | **komunikace (alespoň 1 činnost)** | **telefonování** | **sociální sítě, účast** | **zábava (alespoň 1 činnost)** | **poslech hudby** | **hraní her** | **používání textových procesorů** | **používání tabulkových procesorů** |
| **Celkem 16+** | **73,4** | **30,7** | **41,4** | **69** | **29,6** | **19,5** | **48,3** | **36,2** |
| 16-24 | 95,3 | 58,4 | 91,4 | 94,3 | 73,2 | 57,9 | 78,6 | 67,8 |
| 25-34 | 92,9 | 44,8 | 77,8 | 89,4 | 56,6 | 33,8 | 66,8 | 49,6 |
| 35-44 | 92,6 | 35,3 | 53 | 86,9 | 33,2 | 20,6 | 61,2 | 45,9 |
| 45-54 | 84,6 | 29,6 | 33 | 78,2 | 24,7 | 12 | 51,5 | 37,9 |
| 55-64 | 64 | 20 | 14,1 | 58,9 | 9,3 | 7,8 | 37,4 | 26 |
| 65+ | 29,2 | 10,8 | 4,9 | 25,8 | 2,7 | 2,8 | 13,7 | 7,7 |

Zdroj: ČSÚ

Obrázek : Vybrané způsoby využívání digitálních technologií v ČR podle věku (% ze všech, 2016)

Zdroj: ČSÚ

Pokud jde o digitální gramotnost (přesněji „Řešení problémů v technologicky bohatém prostředí“, viz výše) probíhalo testování a prezentace výsledků podle poněkud odlišného schématu než u čtenářské a numerické gramotnosti. Ještě před testováním došlo k určité filtraci a výběru těch, u kterých se digitální gramotnost skutečně měřila. Do testování nebyli zařazeni:

* ti, kteří už na počátku deklarovali, že nemají žádnou zkušenost počítačem (v ČR 10,3 %, v OECD 9,3 %),
* dále ti, kteří sice deklarovali zkušenost s počítačem, ale vybrali si raději testování pomocí tužky a papíru (v ČR 12,1 %, v OECD 10,2 %),
* nakonec ti, kteří neprošli jednoduchým vstupním testem – sice deklarovali zkušenost s počítačem, ale skutečnost, že neprošli testem, identifikovala prakticky nulové počítačové dovednosti (v ČR 2,2 %, v OECD 4,9 %).

V průměru tedy byl test digitální gramotnosti realizován pouze u ¾ výběrového vzorku (v ČR 75,4 %). Rozdíly mezi zeměmi byly v tomto ohledu veliké, nejvíce dospělých (97,9 %) absolvovalo test ve Švédsku, nejméně (50,2 %) v Polsku. To je také hlavní důvod, proč jsou výsledky uváděny podle zastoupení v definovaných úrovních způsobilosti a nikoliv podle průměrného skóre. Rovněž při interpretaci je potřeba tuto skutečnost brát na vědomí – testování se zúčastnili jen ti, kteří mají nějakou zkušenost s počítačem, prošli vstupním testem (tj. něco umějí) a navíc si způsob testování v prostředí IT sami zvolili.

Na rozdíl od ostatních gramotností, kde se rozeznávalo 5 úrovní způsobilosti, u digitální gramotnosti se rozeznávají pouze 3 úrovně:

* Úroveň 1: jednoznačně zadaný cíl, jediné a důvěrně známé prostředí, řešení zahrnuje poměrně malý počet kroků, použití omezeného počtu operací a ne­vyžaduje sledování příliš mnoha prvků u velkého množství procesů.
* Úroveň 2: jednoznačná kritéria potřebná ke splnění úkolu, zahrnující malé množ­ství aplikací a jen několik kroků a operací, Sledování postupu vedoucího k řešení a zvládání nečekaných komplikací.
* Úroveň 3: úlohy zahrnující více apli­kací, velké množství kroků, slepé uličky a požadavek nalézt a použít *ad hoc* příkazy v neobvyklém prostředí, naplánování řešení a při jeho provádění schopnost se vy­pořádat i s neočekávanými komplikacemi.

Alespoň základní úroveň digitální gramotnosti (všichni, kteří měli úroveň alespoň 1 a vyšší) mělo v roce 2011 v průměru 63,4 % dospělých, v České republice to bylo 61,9 %, tedy zhruba na podobné úrovni. Nižší podíl oproti ČR vykazovalo Polsko, Slovensko a Estonsko. Ostatní srovnávané země měly tento podíl vyšší, nejvýrazněji Nizozemsko – 74,2 %. Na nejhrubší rozlišovací úrovni lze konstatovat, že na rozdíl od čtenářské a numerické gramotnosti byly výsledky dospělých v ČR v digitální gramotnosti (velmi) mírně podprůměrné. Pro nás je ovšem důležité, jak v podobném srovnání dopadli dospělí ve věkové skupině 55-65 (viz tabulka 8). Výsledky prezentujeme agregované do třech základních kategorií: (1) ti, co neměli žádné zkušenosti s počítačem, či neprošli vstupním testem (nemělo tedy vůbec smysl je z digitální gramotnosti testovat), (2) ti, co skončili pod úrovní 1 či nejvýše na úrovni 1 (tedy se spíše nízkou úrovní digitální gramotnosti) a (3) ti co měli úroveň 2 či 3 (tedy velmi slušnou úroveň digitální gramotnosti).

Výsledek českých dospělých ve skupině 55-65 je poměrně významně ovlivněn podílem těch, kteří vůbec nebyli testováni. Z 21 posuzovaných zemí[[21]](#footnote-21) je pouze 8 v tomto směru horších. Je ale potřeba zdůraznit, že rozdíly jsou v tomto ohledu velmi výrazné. Na jedné straně např. Dánsko s 11,7 % či Švédsko s dokonce s 9,7 % (nejméně ze všech) a na druhé straně např. Polsko s 53,5 % či Slovensko s 51,1 %. Průměr je 28,2 % a hodnota pro ČR (33,1 %) je celkem zřetelně nadprůměrná. To vše je nepochybně důsledkem přístupu k digitálním technologiím a k jejich využívání (viz výše) a potvrzuje to celkem jednoduchou tezi: podíl starších osob v ĆR, které nemají dostatečný přístup k digitálním technologiím, nemají ani základní digitální kompetence a jsou tedy ohroženy digitální vyloučením, je poměrně vysoký.

Podíváme-li se na podíl starších osob, které jsou nejvýše na úrovni 1, je obrázek už poněkud jiný. Celkový průměrný podíl takových osob mezi všemi zúčastněnými zeměmi je 41,6 %, v ĆR je to 35,9 %, tedy celkem výrazně méně. Jenom u šesti zemí je to méně než v ČR, příznačně zejména pro ty, u kterých byl velmi vysoký podíl osob, které se testování vůbec nezúčastnily (Polsko, Korea a Japonsko). U zemí se srovnatelným podílem netestovaných jedinců je podíl osob s nízkou úrovní digitální gramotnosti buď srovnatelný (Rakousko 37,4 %, Estonsko 34 %, Irsko 30,6 %), nebo výrazně vyšší (Německo 47,3 %, Severní Irsko 46,9 %). Nejvyšší podíl starších osob s nízkou úrovní digitální gramotnosti je ve Švédsku (60 %) a v Dánsku (62,3 %).

Podíl starších osob s vysokou úrovní digitální gramotnosti je v průměru za všechny zúčastněné země pouze 11,7 % a rozdíly tedy už nejsou tak patrné. Vůbec nejvyšší je podíl takových osob ve Spojených státech (19,7 %), v dalších anglosaských zemích (Austrálie, Kanada, Anglie) a také Holandsku a ve Švédsku. Hodnota za ČR je velmi mírně nadprůměrná (12,1 %) a tomu odpovídá i celkově jedenácté místo ze všech. Nejnižší podíl (pouhá 2,4 %) nalézáme u Polska.

Tabulka : Podíl dospělých z věkové skupiny 55-65 na jednotlivých úrovních způsobilosti v oblasti digitální gramotnosti (% ze všech, 2016)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **země/sloučené kategorie** | **Bez zkušenosti/**  **neprošli testem** | **Úroveň 1 a méně**  **než 1** | **Úroveň 2 a 3** |
| **Austrálie** | 16,7 | 39,5 | 17,2 |
| **Rakousko** | 35 | 37,4 | 7,3 |
| **Kanada** | 20,4 | 49,6 | 16,4 |
| **Česká republika** | 33,1 | 35,9 | 12,1 |
| **Dánsko** | 11,7 | 62,3 | 13,3 |
| **Estonsko** | 34 | 32,3 | 4,8 |
| **Finsko** | 18,1 | 48,5 | 8,9 |
| **Francie** | m | m | m |
| **Německo** | 26,9 | 47,3 | 13,4 |
| **Irsko** | 34,4 | 30,6 | 5,2 |
| **Itálie** | m | m | m |
| **Japonsko** | 40,9 | 25,6 | 9,9 |
| **Korea** | 63,5 | 21,6 | 3,9 |
| **Nizozemí** | 13,8 | 57,7 | 16,6 |
| **Norsko** | 11,8 | 55,4 | 14,2 |
| **Polsko** | 53,5 | 15,5 | 2,4 |
| **Slovensko** | 51,1 | 20,9 | 9,1 |
| **Španělsko** | m | m | m |
| **Švédsko** | 9,7 | 60 | 17,4 |
| **USA** | 15,2 | 49,1 | 19,7 |
| **Vlámsko (Belgie)** | 25,1 | 49,9 | 12,1 |
| **Anglie (VB)** | 19,7 | 51,8 | 17,6 |
| **Severní Irsko VB)** | 35,1 | 46,9 | 9,5 |
| **Anglie+Severní Irsko (VB)** | 20,2 | 51,8 | 17,3 |
| **průměr** | 28,2 | 41,6 | 11,7 |

Zdroj: OECD PIAAC

Obrázek 17 ukazuje rozdíly mezi jednotlivými věkovými skupinami v ČR. Vidíme především rovnoměrným pokles podílu testovaných u prvních tří věkových skupin a poté rychlý pokles (o cca 10 p.b.) pro další 2 starší věkové skupiny.První dvě věkové skupiny (16-24 a 25-34) jsou poměrně vyrovnané s vysokým podílem těch, kteří mají vysokou úroveň digitální gramotnosti (úrovně 2 a 3). Pro následující věkovou skupinu (35-34) už se podíl osob na úrovních 2 a 3 výrazně snižuje (což dokumentuje tezi o poklesu úrovně kompetencí po zhruba 32. roce věku) a tento výrazný pokles pokračuje i pro starší věkové skupiny. Naopak se rychle zvyšuje podíl lidí s nízkou úrovní kompetencí.

Obrázek : Podíl dospělých na jednotlivých úrovních způsobilosti v oblasti digitální gramotnosti podle věkových skupin v ČR (% ze všech, 2016)

Zdroj: OECD PIAAC

Z celkového pohledu je celkem zřejmé, že základním problémem je přístup k digitálním technologiím. Pokud starší osoby tento přístup mají, pak jejich výsledky v ČR nejsou v mezinárodním srovnání špatné. Odstup od mladších generací je ale celkem markantní.

## Další vzdělávání

Se zrychlujícími se změnami nároků trhu práce se zároveň zvyšuje význam dalšího vzdělávání. Kompetence získané v průběhu počátečního vzdělávání zastarávají a přestávají k udržení dobré pozice na trhu práce stačit. Nemluvě o vzniku profesí nových či silnou vnitřní proměnou procházející profese stávající, pro něž počáteční vzdělávání nepřipravuje, ale příslušní odborníci potřeba jsou. Řada expertů předpovídá, že v souvislosti s postupující digitalizací a robotizací (Průmysl 4.0) budou nadcházející změny ještě rychlejší a hlavně rozsáhlejší a zasáhnou tak v různé míře značné množství profesí a tedy i pracovníků. Nízká úroveň kompetencí, zejména malá flexibilita a malá ochota ke změnám bude nepochybně velkou překážkou pro další uplatnění. Je dosti pravděpodobné, že právě starší lidé (pracovníci) mohou být těmito změnami ohroženi více než mladší generace. Přinejmenším potud, pokud nebudou k dispozici nástroje a postupy, které jim adaptaci na změny usnadní a případně využijí jejich silné stránky. Klíčovým prostředkem v tomto ohledu je nepochybně další vzdělávání, které pomáhá jednotlivcům zvyšovat své kompetence, zkvalitňovat, proměňovat či zcela měnit kvalifikace. Zároveň další vzdělávání umožňuje zachovávat či alespoň zpomalovat pokles úrovně kompetencí s přibývajícím věkem (viz výše).

Další vzdělávání starších lidí má některá specifika, která je pro úspěšnou realizaci potřeba brát do úvahy[[22]](#footnote-22). Je zde nutný specifický přístup ve výuce, který by reflektoval problémy, se kterými se starší lidé často potýkají. Další vzdělávání by v tomto případě mělo klást větší důraz na poradenskou činnost, odhalení schopností jednotlivce a na schopnost sebeprezentace či podporu sebevědomí. Důležitý je také sociální rozměr, tedy schopnost dalšího vzdělávání nabídnout starším osobám kontakt s lidmi v podobné situaci. Mezi další specifické potřeby mohou v závislosti na konkrétních jedincích patřit potřeba pomalejšího tempa či vytištěných materiálů namísto používání a distribuce pouze elektronických podkladů či prezentací.

Základním ukazatelem pro posouzení fungování dalšího vzdělávání je míra účasti na něm. Údaje, které jsou v tomto ohledu nejčastěji používány pro mezinárodní srovnání, jsou data z Výběrového šetření pracovních sil, které je harmonizováno pro celou EU[[23]](#footnote-23). Velkou výhodou je kromě mezinárodní srovnatelnosti hlavně pravidelnost šetření, takže jsou k dispozici každoroční údaje v poměrně dlouhé časové řadě. Nevýhodou je, že je zjišťována účast na vzdělávání pouze v posledních 4 týdnech, které šetření předcházejí. Údaje tak nutně nejsou dostatečně vypovídající o skutečné intenzitě dalšího vzdělávání.

Pro podrobnější popis situace v dalším vzdělávání proto budeme používat převážně údaje z šetření AES (Adult Education Survey) – Šetření o vzdělávání dospělých, které se v zemích EU realizuje s pětiletou periodicitou. Poslední šetření (pro jednotlivce ve věku 25-64 let) proběhlo v letech 2016-2017 v členských zemích EU, na Islandu, v Norsku, Švýcarsku, Srbsku a Turecku[[24]](#footnote-24). V České republice byly shromážděny údaje od 12 272 respondentů. Výhodou oproti údajům z Výběrového šetření pracovních sil je skutečnost, že účastníci šetření poskytli informace o svém vzdělávání v posledních 12 měsících, které předcházely datu šetření. Nevýhodou je samozřejmě naopak nižší periodicita šetření. Pro úplnost dodejme, že údaje o dalším vzdělávání se získávají také prostřednictvím Šetření o vzdělávání zaměstnaných osob[[25]](#footnote-25), které rovněž v pětiletých intervalech sleduje vzdělávání zaměstnanců vybraných ekonomických odvětví optikou firem.

Následující obrázek 18 přináší poměrně jednoduchou základní informaci o míře účasti na vzdělávání a rozdílech mezi průměrem EU a ČR pro dospělé (25-54) a starší dospělé (55-64). Obě křivky pro průměr EU jsou velmi stabilní, přičemž účast na vzdělávání ve věkové skupině 55-64 je po celou dobu o cca 6 p.b. níže než pro ostatní. Pro ČR byl vývoj o něco pestřejší s relativně rychlý nárůstem mezi lety 2009 až 2011 (zafungoval zřejmě efekt nové generace projektů financovaných z EU), ale poté pokles - a to ne úplně malý – a v posledních dvou letech opět mírný nárůst. Platí to pro obě analyzované věkové skupiny, pro tu starší jsou ale změny o něco méně strmé. Ale i pro ČR platí, že účast je pro starší věkovou skupinu zhruba o 7 p.b. nižší.

Pro věkovou skupinu 25-64 (tedy dospělí ve vysoce produktivním věku) je průměr za EU 12,4 %, hodnota pro ČR je mírně pod průměrem (11,2 %)[[26]](#footnote-26). Lídry jsou kromě Švýcarska (33,3%) skandinávské země (Finsko, Švédsko a Dánsko), naopak daleko nejmenších hodnot dosahují dospělí v Rumunsku (1,3 %), Bulharsku (3,0 %) a ve většině zemí bývalé Jugoslávie. Pro starší dospělé (55-64) je obrázek téměř shodný, pouze s příslušným posunem směrem dolů. Průměr EU je 6,3 %, hodnota pro ČR je pouhé 4,7 %. Lídři (s hodnotami kolem 20 %) i země, kde je účast velmi nízká, jsou logicky tíž, jako v předchozím případě. Pouze k těm s opravdu velmi malou účastí (tj. méně než 2 %) musíme přiřadit i Řecko, Polsko, Slovensko a Turecko.

Obrázek : Účast na vzdělávání v posledních 4 týdnech před šetřením pro věkové skupiny 25-54 a 55-64 pro průměr EU a pro ČR v letech 2008-2017 (v %)

Zdroj: Eurostat, LFS

Velmi podobné srovnání přináší i následující obrázek 19, kde porovnáváme průměrnou míru účasti pro EU (v posledním roce před šetřením) a pro věkové skupiny 25-64 a 55-64 s mírou účasti pro dospělé v ČR. Vývoj u průměru EU je pro obě věkové skupiny shodně lineárně rostoucí, přičemž odstup starších od celku je cca 11 p.b. V ČR, opět shodně pro obě věkové skupiny, došlo v roce 2011 k mírnému poklesu oproti roku 2011, ale růst v roce 2016 byl strmější. Odstup starších od celé populace je větší než je průměr EU, zhruba 14 p.b. Míra účasti pro celou populaci v ČR je dokonce větší než je průměr EU. Země na obou koncích tabulky jsou velmi podobné jako v předchozím případě, kdy jsme porovnávali účast podle LFS. Nejlepších výsledků pro celou populaci i pro starší dospělé (55-64) dosahuje Švýcarsko (67,5 %, resp. 57,1 %), Holandsko (61,5 %, resp. 51,2 %) a Švédsku (56,5 %, resp. 53,5 %). Vidíme, že účast starších dospělých v těchto zemích převyšuje účast celé populace ve většině dalších zemí, ve Švédsku je dokonce účast starších dospělých téměř na úrovni účasti v celé populaci. Daleko nejmenší účast, pokud se omezíme jen na členské země EU, vidíme pro obě věkové skupiny v Rumunsku (6,5 % celá populace, resp. 1,5 % starší) a v Řecku (14 % resp. 5,6 %)

Obrázek : Účast na vzdělávání v posledním roce před šetřením pro věkové skupiny 25-64 a 55-64 pro průměr EU a pro ČR v letech 2007, 2011 a 2016 (v %)

Zdroj: Eurostat, AES

Účast na vzdělávání ovlivňuje významně celá řada faktorů, jako je pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, ekonomická aktivita, příjmy, do jisté míry i region. Vzhledem k zaměření studie se dále budeme zabývat pouze rozdíly, které závisejí na věku. Následující obrázek 20 ukazuje, že největší intenzity dosahuje účast na neformálním vzdělávání pro věkové slupiny 35-44 a 45-54 (hodnoty jsou prakticky shodné), poté ale pro věkovou skupinu 55-64 dochází k podstatnému snížení o celých 20 p.b. Ve všech věkových skupinách jednoznačně převažuje (více než 80 %) pracovně orientované neformální vzdělávání.

Obrázek : Účast v neformálním vzdělávání celkem a podle orientace vzdělávání v posledním roce před šetřením v roce 2016 v ČR podle věku (v %)

Zdroj: ČSÚ, AES

Následující obrázek 21 přináší velmi podobné srovnání, ale nejsou uvažováni všichni jedinci v dané věkové skupině, ale pouze pracující. Hodnoty jsou logicky o něco vyšší, vidíme ale jeden podstatný rozdíl. Pokles pro věkovou skupinu 55-64 je mnohem menší než pro všechny jedince, odstup od předchozí věkové skupiny (45-54) je mnohem menší, necelých 10 p.b. To nás přivádí k celkem přirozeným závěrům. Skutečnost, že člověk pracuje je na jedné straně významným motivátorem k dalšímu vzdělávání a zároveň účast na dalším vzdělávání pomáhá udržet se na trhu práce.

Obrázek : Účast v neformálním vzdělávání celkem a podle orientace vzdělávání v posledním roce před šetřením v roce 2016 v ČR podle věku pro pracující (v %)

Zdroj: ČSÚ, AES

Míra účasti na dalším (resp. neformálním) vzdělávání je jistě důležitým základním ukazatelem o tom, zda se lidé vůbec vzdělávají či nikoliv. Kromě dalších parametrů (v jaké oblasti se vzdělávají, z jakých důvodů apod.) je také velmi důležité, jaké množství času vzdělávání věnují. V průběhu jednodenního kursu či semináře jistě není možné získat tolik vědomostí či nových dovedností, jako třeba v uceleném 2týdenním kursu. Velmi zajímavé, ale bohužel pro Českou republiku nepříliš lichotivé údaje přináší v tomto směru následující Tabulka 9. Tabulka je seřazena podle míry účasti věkové skupiny 25-64 ve všech zemích, které se zúčastnily šetření AES. Zde vidíme, že údaj pro Českou republiku (45 %) je celkem jednoznačně nad průměrem (39,4 %) a řadí tak české dospělé na 13. místo ze všech. Odstup od řady dalších i vyspělých zemí (např. Německo, Lucembursko, UK či Finsko) není, co se týče účasti, nijak výrazný. Údaje o času stráveném vzdělávání však poskytují diametrálně odlišný obraz. Účastník neformálního vzdělání ve věku 25-64 let v ČR věnoval svému neformálnímu vzdělávání v průměru 35 hodin za rok. Zdůrazněme, že je to údaj pro ty, co se skutečně vzdělávali, nikoliv přepočtený („zředěný“) na celou populaci. To není ani jeden týden uceleného vzdělávání. **Česká republika je v tomto ohledu na posledním místě ze všech zemí!** Srovnatelné hodnoty najdeme ještě u Rumunska (37 hodin), Srbska (36 hodin), Litvy (42 hodin) a Slovenska (36 hodin). U žádné další země nenajdeme hodnotu menší než 50 hodin, průměr za všechny země je 67,7 hodiny, což je prakticky 2x více než v ČR. Lídři (např. Slovinsko 142 hodin, Španělsko 106 hodin, či UK 91 hodin) jsou tak říkajíc mimo dohled. Takže i když je míra účasti na neformálním vzdělávání spíše nadprůměrná, můžeme (spíše musíme) shrnout, že čeští dospělí se neformálně vzdělávají málo, či přesněji řečeno příliš krátce.

Tabulka : Účast a průměrný počet hodin na účastníka strávený neformálním vzděláváním za rok (25-64, hodiny, % ze všech, 2016)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **země** | **průměrný počet hodin ročně** | **celková účast (%)** |
| Švýcarsko | 71 | 68 |
| Nizozemí | 62 | 62 |
| Rakousko | 87 | 58 |
| Švédsko | 56 | 57 |
| Norsko | 50 | 55 |
| Německo | 68 | 50 |
| Finsko | 76 | 48 |
| UK | 91 | 48 |
| Kypr | 48 | 47 |
| Lotyšsko | 76 | 46 |
| Lucembursko | 78 | 45 |
| Slovensko | 36 | 45 |
| **ČR** | **35** | **45** |
| Portugalsko | 80 | 44 |
| Slovinsko | 142 | 44 |
| Španělsko | 106 | 39 |
| Malta | 82 | 34 |
| Chorvatsko | 72 | 30 |
| Litva | 42 | 27 |
| Bulharsko | 59 | 23 |
| Polsko | 76 | 22 |
| Srbsko | 36 | 18 |
| Řecko | 63 | 14 |
| Makedonie | 64 | 10 |
| Rumunsko | 37 | 6 |
| **Průměr** | **67,72** | **39,4** |

Zdroj: ČSÚ, AES

Pokud se podíváme (viz Obrázek 22), jak se tento (malý) počet hodin strávený neformálním vzděláváním v průměru jedním účastníkem mění v ČR v závislosti na věku, nejsou rozdíly příliš vysoké. Jsou především velmi malé u nepracovně orientovaného vzdělávání, tedy chuť a ochota vzdělávat se v nějaké zájmové aktivitě se s věkem příliš nemění. Ale ani u pracovně orientovaného neformálního vzdělávání nejsou rozdíly nijak dramatické. I u skupiny, kde je tato hodnota nejvyšší (31 hodin pro věkovou skupinu 25-34), je to opravdu dosti málo, ale odstup od ostatních není vysoký. U věkové skupiny 55-64 se jedná o pouhých 23 hodin za rok.

Obrázek : Průměrný počet hodin na účastníka strávený neformálním vzděláváním za rok podle věku v ČR (2016)

Zdroj: ČSÚ, AES

Údaj, který poměrně dobře vypovídá o ochotě investovat do svého vzdělávání kromě času i finanční prostředky, jsou průměrné náklady věnované na neformální vzdělávání v průměru na jednoho účastníka za rok (viz Obrázek 23). I když starší (55-64) věnují mimopracovně orientovanému neformálnímu vzdělávání v zásadě stejně času jako ostatní, jsou přesto poněkud spořivější, či opatrnější ve vydávání financí. Částka 3 619,- Kč je pro tuto věkovou skupinu téměř o 3 tisíce nižší než pro předchozí (45-54) věkovou skupinu a představuje v tomto směru jen 60 % výdajů oproti průměru. U pracovně orientovaného vzdělávání jsou sice náklady u nejstarší věkové skupiny také nižší než u ostatních, ale zdaleka ne tak vzdáleně. Od předchozí věkové skupiny je to jen o 700,- Kč méně a celkem je to více než 80 % průměru. Starší lidé jsou tedy evidentně při vynakládání prostředků na vzdělávání opatrnější než ostatní, spíše prostředky vloží do pracovně orientovaného vzdělávání, což pro ostatní věkové skupiny jako celek neplatí. Výdaje na mimopracovní vzdělávání jsou totiž v průměru vyšší než u pracovně orientovaného vzdělávání. Roli ale nejspíš hraje i ta skutečnost, že v mnoha případech na pracovně orientované vzdělávání přispívá zaměstnavatel.

Obrázek : Průměrné osobní náklady na účastníka neformálního vzdělávání za rok podle věku v ČR (v Kč, 2016)

Zdroj: ČSÚ, AES

Jak je vidět z následující tabulky 10, motivace ke vzdělávání není u české populace příliš vysoká. Z těch, kteří se žádného vzdělávání neúčastnili, by se v průměru pouze 6 % chtělo nějakého vzdělávání účastnit. U starších věkových skupin (45-54 a 55-64) je to ještě méně, pouhá 4 %. Podíl těch, kteří se nějakého vzdělávání účastnili a zároveň by se chtěli účastnit více, je velmi podobný, celkově jen 7 %, pro nejstarší věkovou skupinu (55-64) jsou to jen téměř zanedbatelná 3 %.

Tabulka : Účast ve vzdělávání a motivace účastnit se (více) vzdělávání podle věku (%, 2016)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **věk** | **účastnili se vzdělávání** | | | **neúčastnili se vzdělávání** | | |
| **celkem** | **chtěli se účastnit víc** | **nechtěli se účastnit víc** | **celkem** | **chtěli se účastnit** | **nechtěli se účastnit** |
| **25-64** | 46 | 7 | 39 | 54 | 6 | 48 |
| **25-34** | 52 | 9 | 43 | 48 | 8 | 41 |
| **35-44** | 51 | 9 | 42 | 49 | 7 | 42 |
| **45-54** | 49 | 6 | 43 | 51 | 4 | 47 |
| **55-64** | 29 | 3 | 26 | 71 | 4 | 67 |

Zdroj: ČSÚ, AES

V této souvislosti se ještě blíže podívejme na důvody neúčasti v dalším vzdělávání u těch, kteří deklarovali, že se chtěli (více) vzdělávat. (Tabulka 11). Čeští dospělí mají ve velmi převažující míře pocit, že se vzdělávat nepotřebují. A to napříč všemi věkovými skupinami, s věkem se toto přesvědčení zvyšuje. Nejnižší je úroveň toho přesvědčení (ale i tak se jedná o 55 %) u nejmladších, naopak starších dospělých jsou takových čtyři pětiny. Pokud jde o ty, co by se chtěli dále vzdělávat, u mladších věkových skupin převažují dosti výrazně osobní důvody (např. nedostatek času) a ve věku 25-44 logicky i rodinné povinnosti. U nejstarších (65-69) jsou to zdravotní důvody či důvody související s věkem, u starších ale stále v produktivním věku (55-64) na stejné úrovni jako osobní důvody.

Tabulka : Nejčastější důvody[[27]](#footnote-27) neúčasti v (dalším) vzdělávání podle věku (%, 2016)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **věk** | **osobní důvody (např. nedostatek času** | **rodinné povinnosti** | **cena (příliš drahé)** | **nevyhovující čas konání výuky** | **zdravotní důvody, věk** | **vzdálenost** | **nepotřebují se dále vzdělávat** |
| **18-69** | 16 | 8 | 5 | 5 | 4 | 2 | 68 |
| **18-24** | 23 | 2 | 11 | 8 | 2 | 4 | 55 |
| **25-34** | 21 | 16 | 7 | 7 | 2 | 3 | 58 |
| **35-44** | 20 | 15 | 5 | 7 | 2 | 3 | 63 |
| **45-54** | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 73 |
| **55-64** | 8 | 3 | 3 | 2 | 7 | 1 | 79 |
| **65-69** | 3 | 3 | 2 | 1 | 8 | 1 | 84 |

Zdroj: ČSÚ, AES

Na závěr části věnované dalšímu vzdělávání se ještě krátce podívejme na podobu informálního učení, jeho frekvenci a na zdroje, které pro informální učení nejčastěji slouží. **Informální učení** je zejména neplánované a spontánní, probíhá mimochodem (bezděčně) při každodenních běžných činnostech v práci, doma či volném čase. Můžeme do něho zahrnout také sebevzdělávání. Z následující Tabulky 12 můžeme vidět, že neformální učení je poměrně časté, účastní se ho v nějaké formě 70 % dospělých, s věkem účast klesá, ale i pro starší dospělé se ho účastní pořád téměř dvě třetiny. Nejčastějšími zdroji pro informální učení jsou komunikace s jinými lidmi, tištěné materiály a počítač a internet, kde také vidíme poměrně zřetelný pokles využívání těchto aktivit s věkem. Naopak u méně častých zdrojů (TV, rozhlas, video, komentované prohlídky či vzdělávací střediska) se frekvence využití s věkem téměř nemění, poze nejmladší věková skupina (18-24) je výrazně aktivnější při využívání komentovaných prohlídek a vzdělávacích středisek.

Tabulka : Účast v informálním učení celkem a podle věku, podle zdrojů (%, 2016)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **věk** | **rodina, přátelé, kolegové** | **tištěné materiály (knihy, odborné časopisy apod.)** | **počítač a či internet** | **TV, rozhlas, video** | **komentované prohlídky (muzea, památky apod.)** | **vzdělávací střediska (např. knihovny)** | **Neúčastnili se informálního učení** |
| **18-69** | 44 | 47 | 51 | 21 | 14 | 15 | 30 |
| **18-24** | 58 | 63 | 74 | 21 | 20 | 33 | 17 |
| **25-34** | 52 | 51 | 63 | 20 | 14 | 14 | 23 |
| **35-44** | 45 | 46 | 54 | 20 | 14 | 13 | 29 |
| **45-54** | 41 | 48 | 51 | 20 | 14 | 12 | 30 |
| **55-64** | 35 | 41 | 36 | 22 | 14 | 10 | 38 |
| **65-69** | 30 | 38 | 29 | 23 | 12 | 11 | 40 |

Zdroj: ČSÚ, AES

Jaký je tedy současné postavení starší generace na trhu práce, z hlediska kompetencí a účasti na dalším vzdělávání: Celkově je zaměstnanost relativně vysoká a to i ve srovnání s mladšími, menší pokles nastává po 55 roce věku a pak hlavně po šedesátce (zaměstnanost v této věkové skupině padne zhruba na polovinu hodnoty té předchozí), kde samozřejmě významnou roli hrají odchody do důchodu, Po 65. roce věku už je zaměstnanost velmi nízká. Je zde též výrazná souvislost s dosaženým vzděláním, v tomto ohledu jsou rozdíly značné. Nezaměstnanost je v současné době nízká pro všechny věkové skupiny, u starších je nižší než průměr. Opět je zde výrazná závislost na dosaženém vzdělání.

Čtenářská i numerická gramotnost jsou v mezinárodním srovnání mírně nadprůměrné, výsledky starších jsou z hlediska mezinárodního srovnání o něco lepší než pro populaci jako celek. U digitální gramotnosti jsou výsledky (celkové i pro starší) mírně podprůměrné. Obecně platí, že úroveň kompetencí se s věkem snižuje, pro ČR je tento pokles o něco méně strmý než v řadě jiných zemí. Cestou ke zpomalení tohoto poklesu je každodenní využíván kompetencí (hlavně v práci) a zejména pak další vzdělávání

Problémem u digitálních technologií a tedy i digitální gramotnosti je relativně velký podíl těch, kteří nemají dostatečný přístup k technologiím (k počítači a k internetu), takže nemají vůbec zkušenost s počítačem, či jejich kompetence jsou natolik nízké, že neprojdou ani jednoduchým vstupním testem. Je celkem zřejmé, že zde je pravé jádro problémů s úrovní digitální gramotnosti u dospělé populace. Je pravděpodobné, že se jedná zejména o osoby, kteří digitální technologie nepoužívají ve své práci a nejsou tedy k jejich využívání nijak nuceny. Ohrožení digitálním vyloučením je zde nemalé.

Celkově je zřejmé, že potřeba dalšího vzdělávání je u starších věkových skupin tedy větší a naléhavější, než u ostatních. Skutečnost je ale jiná. Účast na dalším vzdělávání je nižší, od 55 let věku evidentně, pro tuto věkovou skupinu je v mezinárodním srovnání podprůměrná, na rozdíl od mladších věkových skupin. Ještě více než nijak závratná účast na dalším vzdělávání, je skutečnost, že čas, který vzdělávání věnují čeští dospělí je nejnižší ze všech porovnávaných zemí.

Pokud chceme, aby se tato situace změnila, je potřeba nejenom více informací, osvěty a poradenství, aby se nejen změnilo (čtyři z pěti dospělých ve věkové skupině 55-64 se domnívají, že žádné další vzdělávání nepotřebují) vnímání potřebnosti dalšího vzdělávání, ale především, aby se změnila samotná praxe. K tomu mohou přispět nejen např. finanční podněty pro jednotlivce či celou cílovou skupinu starších, ale možná ještě více také vyšší flexibilita a přizpůsobení obecných nástrojů potřebám starších. Významnou roli může sehrát i kvalitní kariérové poradenství.

# Možnosti zvyšování kvalifikace

Jaké jsou v České republice možnosti zvyšování či získání nové kvalifikace, specificky pro starší lidi (cca 50+)? Teoreticky je samozřejmě možné vrátit se do formálního vzdělávacího systému a získat příslušnou kvalifikaci tam. Denní studium je pochopitelně pro starší osoby obtížně uskutečnitelné, ale v terciárním vzdělávání existují možnosti kombinovaného studia a v sekundárním vzdělávání možnosti např. tzv. zkráceného studia. Prakticky je ale tato možnost evidentně neschůdná. Ve věkových skupinách 35-44 a 45-54 se v roce 2016 účastnilo studia na terciární úrovni 1 % osob[[28]](#footnote-28), pro starší (tj. 55+) to bylo pro sekundární a terciární úroveň dohromady méně než 1 %. Jako reálná cesta ke zvýšení kvalifikace jsou tedy tyto možnosti nanejvýš nepravděpodobné.

Zůstávají tedy možnosti neformálního dalšího vzdělávání a získání kvalifikace prostřednictvím uznání jinak (zejména praxí) nabytých kompetencí. Systémovými nástroji jsou v tomto ohledu, tj. pro získání nových kompetencí, posílení stávajících a v určitých situacích (vazba na NSK – viz dále) i získání nové kvalifikace, především rekvalifikace, uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení a jako koncepční rámec sloužící pro tento účel (uznávání) Národní soustava kvalifikací (NSK) a zprostředkovaně i Národní soustava povolání.

Základním cílem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je „zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“. Jedním ze stěžejních nástrojů APZ jsou **rekvalifikace**. Absolvování rekvalifikace by mělo zvyšovat šance jejich účastníků na uplatnění na trhu práce, protože umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Rekvalifikací se rozumí[[29]](#footnote-29) získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikací se účastní zejména nezaměstnaní (tj. uchazeči o zaměstnání evidovaní úřadem práce), kterým se hradí jak cena kurzu, tak další související náklady, včetně podpory v nezaměstnanosti. Účastníkem rekvalifikace mohou být i zaměstnané osoby (zájemci o zaměstnání). Specifickou formou jsou pak rekvalifikace poskytované na základě dohody mezi UP a zaměstnavatelem pro jeho zaměstnance. Rekvalifikační kurz musí být akreditován MŠMT, výjimku představují školy, které realizují rekvalifikaci v oboru, který vyučují. Rekvalifikace organizuje UP, poskytovateli (na základě veřejné zakázky) mohou být jak soukromé vzdělávací instituce, tak veřejné školy.

V posledních několika letech došlo v oblasti rekvalifikací k několika významným změnám. Pozitivně lze hodnotit **propojení s Národní soustavou kvalifikací** (NSK), absolvování rekvalifikace a příslušné zkoušky pak vede k uznávanému certifikátu. UP může ale hradit náklady na zkoušku dle NSK pouze v případě, že účastník absolvoval příslušný kurz. To je v rozporu se základní filozofií NSK a vede v mnoha případech k neefektivitám, protože účastník se často musí učit znalostem a dovednostem, které už ovládá. Rekvalifikace tedy v tomto případě vede k nové na trhu práce uznávané kvalifikaci, ale problémem je nízká flexibilita ve smyslu reflektování skutečných potřeb účastníků. Jako jednoznačně negativní je hodnoceno **zavedení režimu veřejných zakázek**. I toto opatření vede k malé flexibilitě rekvalifikací a soutěžení „na cenu“ zřejmě přispívá i k nižší kvalitě.

Pozitivně je vnímáno zavedení tzv. **zvolených rekvalifikací**: uchazeč nebo zájemce o zaměstnání může kurz sám vyhledat a požádat ÚP o jeho schválení. Po předchozí dohodě s ÚP se takové vzdělávání proplácí přímo poskytovateli až po úspěšné zkoušce nebo jiném typu ukončení kurzu, přičemž účastník na rozdíl od zabezpečených rekvalifikací nemá nárok na podporu při rekvalifikaci (má nárok pouze na podporu v nezaměstnanosti, která je nižší). Zvolené rekvalifikace jsou převážně vnímány jako užitečná možnost pro aktivnější část nezaměstnaných. V následující Tabulce 13[[30]](#footnote-30) vidíme kvantitativní vývoj počtu realizovaných rekvalifikací za poslední 4 roky. Snížení jejich počtu je logickým důsledkem velmi výrazného snižování míry nezaměstnanosti. Údaje o věkovém složení účastníků rekvalifikací není sice standardně veřejně dostupný, ale určité údaje je možné nalézt ve zprávách vyhodnocujících plnění Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí[[31]](#footnote-31) (viz dále). Za rok 2015 byl z účastníků rekvalifikace 24,9 % osob ve věku 50+ a 12,8 % osob účastnících se zvolené rekvalifikace bylo ve věku 50+, to je 2258 osob. V roce 2017 se jednalo o 27,8 % ze všech rekvalifikovaných, tj. cca 5 tisíc osob. I když se nejedná o úplně malá čísla, tak ale pokud vezmeme do úvahy velmi nízkou míru účasti starších dospělých na dalším vzdělávání a celkové počty účastníků rekvalifikací zejména v posledním roce (2017) je celkem zjevné, že systémový dopad na zvyšování kvalifikace starších osob nebude velký. To ale neznamená, že rekvalifikace v tomto směru nemají významný potenciál (zejména ve zvolených rekvalifikacích a v rekvalifikacích pro zaměstnance), který ale není dostatečně využit.

Tabulka : Rekvalifikace a zvolená rekvalifikace v letech 2014-2017

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rok** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Rekvalifikace | 25 489 | 20 437 | 12 847 | 11 478 |
| Zvolená rekvalifikace | 20 605 | 17 641 | 9 701 | 6 696 |
| **Rekvalifikace celkem** | **46 454** | **38 078** | **22 548** | **18 174** |

Zdroj: MPSV

Z obsahového pohledu jsou nejčastěji realizovány rekvalifikační kurzy pro získání řidičských oprávnění včetně průkazů profesní způsobilosti řidiče, dále pak kurzy směřující ke zvýšení počítačové gramotnosti a získání specializovaných PC dovedností, kurzy vedoucí k získání svářečských, strojnických aj. odborných průkazů, kurzy pro pracovníky v sociálních službách a kurzy účetnictví (více viz následující Tabulka 14).

Tabulka : Nejčastější typy rekvalifikací

|  |  |
| --- | --- |
| **Typ rekvalifikace** | **Rekvalifikace celkem** |
| Řidičské průkazy vč. profesní způsobilosti | 3592 |
| Počítačové rekvalifikace - základní dovednosti | 2334 |
| Svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy | 1642 |
| Sociální oblast | 1604 |
| Účetnictví | 1291 |
| Počítačové rekvalifikace - specializované dovednosti | 1030 |
| Ekonomika, administrativa, personalistika | 813 |
| Osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra, pedikúra,...) | 730 |
| Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob | 528 |
| Příprava k podnikání | 471 |
| Obchod, skladování, logistika | 458 |
| Provozní služby (chůva, hospodyně, úklidový pracovník,..) | 432 |
| Ostatní | 398 |
| Stavebnictví strojírenství | 347 |
| Gastronomie, hotelnictví a turismus | 317 |

Zdroj: MPSV

Řada zaměstnavatelů a jejich představitelů ale deklaruje poměrně malou důvěru v rekvalifikace, resp. v rekvalifikované pracovníky. Důvodem je zejména absence systému zajišťování kvality, malá flexibilita rekvalifikací a nedostatečná praktická příprava jakou součást rekvalifikací. Chybí i standardní systém vyhodnocování účinnosti rekvalifikací. Vyjít vstříc této nespokojenosti by měl projekt MPSV **KVASAR,**[[32]](#footnote-32)jehož cílem je navrhnout a pilotně ověřit vybraná opatření směřující k revizi systému rekvalifikací. Klíčová bude v tomto smyslu modularizace rekvalifikací tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje pro úspěšné složení závěrečné zkoušky (podle NSK). V projektu bude ve spolupráci se zaměstnavateli navrženo metodické řešení financování systému modularizace rekvalifikací, proběhne jeho pilotní ověření a bude zpracován návrh zavedení do praxe na základě zkušeností z pilotního ověření.

Rozhodující bude, zda se ověřená opatření podaří plošně implementovat. A to jak do procesu udělování akreditací vzdělávacích programů, tak i do činnosti rekvalifikačních zařízení a činnosti ÚP ČR. Implementace do činnosti rekvalifikačních zařízení by se měla především odrazit v nabídce modularizovaných vzdělávacích programů a užší spolupráci se zaměstnavateli v jednotlivých regionech. Tato spolupráce by měla spočívat v zajištění praktické části modularizované rekvalifikace a diagnostiky vstupních předpokladů, která by měla být součástí modularizované rekvalifikace, a mělo by ji provádět rekvalifikační zařízení jako smluvní partner ÚP ČR. Kvalita modularizovaných rekvalifikací musí být zajištěna jak procesem udělování akreditací vzdělávacích programů MŠMT, tak procesem zabezpečování rekvalifikací ÚP ČR.

I když jsou rekvalifikace jako systémový nástroj z hlediska věku účastníků neutrální, je zjevné, že vyšší flexibilita a zejména možnost vstupní diagnostiky, možnost neabsolvovat části vzdělávání, které vedou ke kompetencím, kterými už účastník disponuje a v neposlední řadě i posílení praktické části výuky (která může být starším účastníkům bližší) může vést k větší atraktivitě rekvalifikací pro starší pracovníky a k posílení role rekvalifikací v procesu zvyšování kvalifikace.

**Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení** (též uznávání předchozího učení) je moderní koncept[[33]](#footnote-33), který umožňuje propojit výsledky učení získané v různém čase a v různém prostředí s formalizovanými a uznávanými certifikáty. To pak jednotlivcům umožňuje, aby výsledky jejich učení byly uznávány zejména na trhu práce. Koncepční rámec uznávání v ČR tvoří Národní soustava kvalifikací (NSK).

NSK[[34]](#footnote-34) obsahuje popis profesních kvalifikací[[35]](#footnote-35) prostřednictvím kvalifikačních a hodnoticích standardů. **Kvalifikační standard** je strukturovaný popis požadavků na příslušnou profesní kvalifikaci, **hodnoticí standard** je soubor kritérií a postupů pro ověřování požadavků na profesní kvalifikaci. NSK rozlišuje **profesní kvalifikaci** (způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo ucelený soubor pracovních činností uplatnitelných na pracovním trhu, např. výroba jemného pečiva; zpracování drůbeže; omítkář) a **úplnou profesní kvalifikaci** (způsobilost vykonávat určité povolání – např. pekař; cukrář; řezník – uzenář; zedník). Některé profesní kvalifikace mohou být nutnou součástí úplné profesní kvalifikace. Tvorbu a popisy kvalifikací koordinuje NUV ve spolupráci s tzv. Sektorovými radami. Získání profesní kvalifikace je možné na základě zkoušky, jejíž atributy definuje zákon o uznávání. Zkoušky podle zákona probíhají podle požadavků hodnoticích standardů stanovených pro jednotlivé profesní kvalifikace. Zkouška se koná před tzv. autorizovanou osobou nebo, je-li tak stanoveno v hodnoticím standardu, před 2–3člennou zkušební komisí autorizovaných osob. Zkouška je veřejná a může se k ní přihlásit každý, kdo získal alespoň základy vzdělání, je mu minimálně 18 let anebo je účastníkem rekvalifikace. Systém autorizovaných osob je koordinován jednotlivými resorty podle oborového zaměření. Ministerstvo (autorizační orgán) uděluje autorizaci fyzické nebo právnické osobě na základě žádosti s náležitostmi podle zákona.

Dokladem potvrzujícím úspěšné vykonání zkoušky podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání je Osvědčení o získání profesní kvalifikace, které uvádí nejen výčet získaných odborných způsobilostí a jejich vztah k povolání, ale také informaci, jaké úrovni [Evropského rámce kvalifikací](http://www.nuv.cz/p/evropsky-ramec-kvalifikaci-eqf)[[36]](#footnote-36) složená profesní kvalifikace odpovídá. Úspěšné vykonání zkoušek profesních kvalifikací, které ve svém souhrnu potvrzují získání všech odborných způsobilostí stanovených NSK pro výkon určitého povolání, umožňuje dle [školského zákona](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/%C4%8Cesk%C3%A1-republika:Legislativa#Organizace_vzd.C4.9Bl.C3.A1v.C3.A1n.C3.AD) každému, kdo dosáhl alespoň základního vzdělání, bez předchozího vzdělání ve střední škole získat stupeň vzdělání, a to úspěšným vykonáním závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v konzervatoři v odpovídajícím oboru vzdělání.

NSK a systém uznávání slouží především lidem, kteří získali profesní dovednosti a chtěli by získat potvrzení těchto kompetencí. Díky existenci kvalifikačních standardů je možné nechat se přezkoušet a získat státem garantované osvědčení o své kvalifikaci, aniž by se zájemce musel vracet do školního vzdělávání. Národní soustava kvalifikací slouží jako rámec pro další vzdělávání. Vyhláška 208/2007 Sb. propojila NSK s rekvalifikacemi realizovanými v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti ÚP, protože stanovila, že rekvalifikační kurzy mají vést k profesní kvalifikaci. Provázána je i se živnostenským zákonem. Nejtěsnější je vztah s Národní soustavou povolání (NSP, viz dále), ze které by měla NSK vycházet. Obecně je koncept uznávání založený na NSK velmi vhodný pro využívání staršími pracovníky za účelem zvyšování kvalifikace, protože právě u nich lze očekávat velké množství znalostí a dovedností získaných praxí, ale nepotvrzených žádným certifikátem. Výraznějšímu rozšíření a hlavně využívání brání několik skutečností. Především ve velké řadě případů k popsaným profesním kvalifikacím (profesními a hodnoticími standardy) neexistuje autorizovaná osoba, a tak příslušnou profesní kvalifikaci fakticky nelze získat. V červnu 2018 celkem 643 profesních kvalifikací z 1 234 doposud nemělo autorizovanou osobu a tudíž ani žádného držitele osvědčení o získání profesní kvalifikace. Druhým klíčovým problémem je velmi nízká úroveň informovanosti o NSK samotné a o možnostech, které nabízí, mezi zaměstnavateli a hlavně mezi jednotlivci.

V rámci výzkumu **Kooperace 2015**[[37]](#footnote-37) bylo zkoumáno, jak respondenti NSK znají a jak celý koncept hodnotí. Nejprve jim byla položena otázka na spontánní znalost, ve které pouze 9 % respondentů uvedlo, že ví o možnosti získat státem uznané potvrzení toho, co umí. Koncept NSK byl následně stručně představen a dále byla položena otázka, zda respondenti o NSK již dříve slyšeli. Mezi nezaměstnanými osobami z cílové skupiny (55-65) odpovědělo kladně 12 % lidí. Důvodem relativně malé spontánní i podpořené znalosti může být zaprvé to, že NSK je stále ještě relativně novým a ne plně rozvinutým nástrojem, zadruhé pak to, že NSK se primárně profiluje jako systém pro práci zaměstnanců ÚP a vzdělávacích institucí, až sekundárně jej pak využívají samotní občané, kteří tedy povědomí o něm získávají zpravidla až v kontaktu s ÚP nebo vzdělávacími institucemi. Po seznámení s konceptem se totiž NSK setkalo u respondentů s pozitivním přijetím – 75 % ji na škále od 1 do 10 (10 – to je výborný nápad, 1 – to není vůbec dobrý nápad) hodnotilo nejméně na úrovni 7. Nicméně nevýhodou NSK pro využívání staršími lidmi nezřejmě také skutečnost, že proces ověřování kvalifikací vyžaduje poměrně dost času a snahy, takže osoba v předdůchodovém věku není motivována celý proces podstupovat.

Blok o možnostech zvyšování kvalifikace (zejména těch, které mají systémový charakter), uzavřeme stručnou informací o Národní soustavě povolání. Významná je těsná provázanost NSP s NSK, když NSP definuje konkrétní úrovně kompetencí každého povolání a z toho se vychází při formulování příslušných standardů v NSK. Z našeho pohledu je pak důležité množství a charakter informací, které NSP o jednotlivých povoláních obsahuje, protože to jsou informace, které se přímo nabízej pro kariérové rozhodování a kariérové poradenství.

**Národní soustava povolání** představuje veřejně dostupný katalog pracovních pozic na trhu práce, který slouží všem aktérům jako zdroj informací o jednotlivých povoláních. Cílem NSP je spolu s NSK zmapovat a zprostředkovat informace o kvalifikačních požadavcích, které se následně promítnou do všech úrovní vzdělávání a povedou k lepšímu provázání požadavků trhu práce a vzdělávání. NSP popisuje z pohledu kompetencí optimální výkon práce, v NSK pak nalezneme „podmnožinu“ kompetencí, která představuje nezbytný základ pro vstup do výkonu povolání.

Správcem NSP je Ministerstvo práce a sociálních věcí[[38]](#footnote-38), které zajišťuje aktualizaci a tvorbu nových jednotek práce. Popisy nových a aktualizace již prezentovaných povolání a jejich specializací (typových pozic) vznikají v úzké spolupráci se zástupci zaměstnavatelů, vzdělavatelů a dalších odborníků z trhu práce. Povolání jsou v katalogu NSP členěna dle svého zaměření do celkem 40 odborných směrů (např. stavebnictví a zeměměřičství, strojírenství, obchod a marketing, právo apod.), které obsahují další podsměry. V jednotlivých směrech jsou pak povolání členěna do sedmi kvalifikačních úrovní dle náročnosti dané pozice.

U každé pracovní pozice lze najít charakteristiku a popis činností, které jsou pro toto povolání stěžejní, klíčové odborné dovednosti a znalosti nutné pro výkon povolání, ideální i vhodné školní vzdělání, případně profesní kvalifikace vedoucí k možnosti ucházet se o toto pracovní místo. Karta povolání také obsahuje informace o pracovních podmínkách, průměrné mzdě, volných pracovních místech a další doplňující údaje. Zatímco NSP popisuje celý trh práce s řadou parametrů (např. měkké a obecné kompetence, zdravotní způsobilost, příklady práce apod.), NSK specifikuje pouze oblasti, v nichž není kvalifikace upravena legislativně, a pouze kvalifikační způsobilosti popsané odbornými kompetencemi včetně kritérií hodnocení a způsobu ověřování.

Celkově lze shrnout, že systémové nástroje pro zvyšování kvalifikace i ve vyšším věku existují a jsou relativně dostupné a vhodné. Nejsou sice speciálně směřované na osoby staršího věku, ale jejich použití by nemělo nic bránit. Překážkou je poměrně nízká míra informovanosti o nich, obecně nízká míra motivace k dalšímu vzdělávání (specielně pak u starších – viz informace o účasti na dalším vzdělávání), zřejmě také nepřizpůsobení kursů dalšího vzdělávání potřebám starších osob a v neposlední řadě i neexistence pobídek, které by mohly pomoci ke zvýšení motivace dále se vzdělávat.

# Nástroje a opatření pro starší populaci

Pokud se máme zabývat nástroji a opatřeními, která jsou směřována ke starším osobám zejména z hlediska možností zvyšování jejich kvalifikace s cílem lepšího uplatnění na trhu práce, pak nemůžeme pominout pojem a aktivity, které se souhrnně označují jako **age-management** (dále **AM**). I když stěží najdeme jednoznačnou a všemi přijímanou definici, můžeme hovořit o „řízení věkové skupiny zaměstnanců“, resp. řízení zohledňující věk zaměstnanců[[39]](#footnote-39). V obecném slova smyslu ale AM není možné chápat pouze jen v souvislosti s fenoménem stárnoucí společnosti. Označují se tak činnosti a opatření, jejichž cílem je podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Taková opatření by pak měla především zajistit, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku. Strategie AM tak mohou být směrovány ke všem věkovým skupinám pracovníků. Mezi hlavní zásady AM zaměřeného na skupinu pracovníků staršího věku pak patří především: dobré znalosti o věkovém složení (společnosti, firmy…), spravedlivé postoje ke stárnutí, pochopení pro individualitu a rozmanitost a uplatňování strategického myšlení[[40]](#footnote-40). I když pojem AM bývá většinou chápán z firemní úrovně, můžeme rozeznávat tři roviny, resp. úrovně:

* **Úroveň společensko-politická**: jedná se o reflexi tématu na mezinárodní i národní (Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 – NAP, viz dále) úrovni, kde jsou formulovány priority podporující inkluzi a zaměstnávání starších lidí, kde je mj. objevují témata jako rovnováha života a práce, úprava pracovních podmínek, prodlužování kariéry, protidiskriminační opatření na trhu práce apod.
* **Úroveň organizační**: představuje fakticky firemní úroveň AM, tedy pohled rozvoje lidských zdrojů v rámci organizace. Chce-li firma udržet dostatečnou produktivitu a zisk[[41]](#footnote-41), musí reagovat na změny na trhu práce, na změny ve věkovém složení svých pracovníků, na fluktuaci a odchody do důchodu, na zákonité změny ve struktuře znalostí, schopností a zkušeností zaměstnanců. Age management je pak nástrojem, jak věkovou rozmanitost na pracovišti podpořit a řídit. Představuje řízení pracovní schopnosti zaměstnanců a úspěchu firmy. Klíčové je využití zkušeností starších pracovníků, jejich loajality a oddanosti tak, aby přinášely ekonomické zisky a produktivitu. Opatření, která ve firmách rozvíjejí a podporují AM, jsou např.:
  + plánování pracovní síly s ohledem na věkovou rozmanitost,
  + zvláštní formy přijímacího řízení pro různé věkové skupiny,
  + přeřazení pracovníků na jinou, vhodnou pracovní pozici,
  + přizpůsobení pracovního programu, např. úprava pracovního prostředí či pracovní doby,
  + možnost osobního a kariérního rozvoje, **kvalifikační růst v každém věku**, **přizpůsobené další vzdělávání starších pracovníků**,
  + tvorba nástrojů podporujících mezigenerační učení,
  + rozvoj zdravotních a bezpečnostních opatření apod.
* **Úroveň individuální**: Vhodná úprava pracovních podmínek může pomoci udržet zaměstnatelnost starších pracovníků, pomoci jim adaptovat se na změny pracovního trhu a udržet úroveň schopností, dovedností a motivace až do pozdního věku. Důležitý není jen věk pracovníka, ale zejména pozorované či subjektivně vnímané úbytky ve schopnostech, změny v pracovních postojích a zhoršující se zdravotní stav.

V České republice se tématice AM věnují některá opatření v NAP (viz dále) a podnětné byly rovněž iniciativy realizované AIVD[[42]](#footnote-42). Jednalo se o dva navazující projekty zabývající se AM. První z nich - **Strategie Age Managementu v České republice** z let 2010 až 2012 se s řadou partnerů[[43]](#footnote-43) zabýval přenesením inovativních nástrojů k řešení problematiky cílové skupiny 50+ na trhu práce a zkoumal možnosti aplikace principů AM v České republice. V druhém z nich – **Implementace Age Managementu v České republice** v letech 2013 až 2015 opět v poměrně širokém partnerství[[44]](#footnote-44) aktivity pokračovaly a bylo mj. vyvinuto a pilotně ověřeno několik vzdělávacích modulů s tématikou AM či byl pilotně testován vysoce zajímavý koncept. tzv. indexu pracovní schopnosti (viz dále). Vzniklo i několik užitečných a zajímavých publikací (viz část 6. Zdroje). V jedné z nich[[45]](#footnote-45) je představeno osm pilířů AM, jejichž respektování především na firemní úrovni může napomoci kvalitní implementaci AM:

1. Znalost problematiky věku

2. Vstřícný postoj vůči věku

3. Dobrý management, který rozumí individualitě a rozdílnosti

4. Kvalitní a funkční věková strategie

5. Dobrá pracovní schopnost

6. Vysoká úroveň kompetencí

7. Dobrá organizace práce a pracovního prostředí

8. Spokojený život

Z našeho pohledu je klíčový zejména pilíř č. 6 Vysoká úroveň kompetencí (aniž bychom tím snižovali důležitost ostatních pilířů), který jasně deklaruje, že udržování patřičné úrovně kompetencí (jejich efektivním využíváním, prostřednictvím mezigeneračního učení, dalším vzděláváním apod.) hraje důležitou roli při využívání potenciálu starších pracovníků.

Část věnovanou age managementu zakončíme informací o velmi zajímavém konceptu tzv. **Work Ability Index** (dále „WAI“; česky „Index pracovní schopnosti“)[[46]](#footnote-46). Důležité je, že tento nástroj přináší praktické řešení a při formulaci nástrojů a opatření AM se můžeme při jeho použití opřít o objektivizovanou informaci o faktorech, které ovlivňují uplatnitelnost jednotlivce na pracovišti. Jedná se o zdravotní stav, kompetence, hodnoty a postoje jednotlivce, které jsou vzájemně propojeny a mezi nimiž je vhodné po celý pracovní život hledat rovnováhu jak v rovině každého (měřeného) jednotlivce, tak jeho zaměstnavatele. Nástroj byl vyvinut ve Finsku organizací FIOH[[47]](#footnote-47) na základě výzkumů probíhajících už od osmdesátých let minulého století.

Hodnota WAI je prakticky zjišťována formou individuálního vyplnění standardizovaného dotazníku a výstup každého (měřeného) jednotlivce (zaměstnance), resp. odpovědi na jednotlivé otázky rozdělené do 7 oblastí (Aktuální pracovní schopnost v porovnání s nejlepším životním obdobím, Pracovní schopnost ve vztahu k pracovním nárokům na fyzickou a duševní práci, Počet současných nemocí diagnostikovaných lékařem, Odhadované snížení pracovní schopnosti v důsledku onemocnění, Nemocenská v průběhu minulého roku, Vlastní prognóza pracovní schopnosti v budoucích dvou letech, Duševní zdroje), které mají svoji bodovou hodnotu a váhu a v celku tvoří finální skóre. Finální skóre získané vyhodnocením jednotlivých odpovědí může mít hodnotu 7-50 bodů. Tato výsledná hodnota potom zobrazuje vlastní představu jednotlivce (měřené osoby) o své pracovní schopnosti. Finální skóre může spadnout do jednoho ze 4 základních intervalů, tedy do **úrovně pracovní schopnosti**, kdy je bezprostředně viditelné, zda pracovní schopnost jednotlivce bude potřeba zcela zásadně (a) obnovit, (b) vylepšovat (intervaly „a“ a „b“ představují nízkou hodnotu WAI/pracovní schopnosti), (c) podporovat či (d) udržovat (intervaly „c“ a „d“ představují vysoké hodnoty WAI/pracovní schopnosti).

Základnou pro posouzení hodnoty pracovní schopnosti dle WAI je tzv. **referenční hodnota**. Tyto hodnoty jsou získávány ze studií a měření ověřujících pracovní schopnost u velkých souborů osob, tzn. zaměstnanců rozličných profesí a věkových kategorií. Důležité je získat statisticky dostatečný počet hodnot, které mohou tvořit zmíněnou srovnávací základnu (hodnotu), a to jak pro jednotlivé věkové kategorie, tak např. pro srovnání dle pohlaví, pracovní pozice (profese, povolání), odvětví (sektor) ekonomiky, konkrétního státu, a dále mezi uvedenými soubory. Ve výsledku tedy dosažené hodnoty finálního skóre WAI jak u měřeného jednotlivce, tak např. za soubor měřených pracovníků konkrétní firmy, anebo pracovníků určité profese konkrétní firmy ukazují **odchylku od referenčních hodnot.** Soustředěná pozornost by pak následně měla být věnována převážně skupinám s nízkou pracovní schopností, které by se při nepřijetí relevantních opatření mohly dostat až do kategorie osob neschopných práce.

Důležité je nespokojit se pouze se získaným číselným údajem, ale poskytnout komentář jak pro měřeného jednotlivce, tak pro zaměstnavatele. Ten by ale měl mít k dispozici nikoliv individuální údaje, ale pouze souhrnnou zprávu v členění podle určitých skupin (věk, profese, pracovní pozice). Odtud by se měly odvíjet návrhy konkrétních opatření. Je zřejmé, že naprosto klíčová je otázka důvěryhodnosti toho, kdo provádí měření (musí to být osoba na firmě nezávislá) ve směru anonymity poskytovaných dat. WAI se v žádném případě nesmí uplatňovat jako nástroj restriktivní, tedy potenciálně (v případě dosažení nízkých hodnot WAI) jako důvod k negativnímu postoji zaměstnavatele vůči měřenému pracovníkovi či skupině pracovníků. V případě podezření z takového přístupu pak nutně měřené hodnoty budou zkresleny (měřený pracovník nebude odpovídat pravdivě či seriózně) a výsledky pak budou fakticky bezcenné.

Dosavadní zkušenosti z českého prostředí ukazují, že: (1) o nástroj WAI a implementaci jeho výsledků mají zájem zejména větší zaměstnavatelé, kteří mají i finanční možnosti následná navrhovaná opatření na úrovni AM implementovat; (2) je potřeba budovat základnu dat pro referenční hodnoty WAI v ČR; (3) měření WAI jako součást konceptu AM podléhá licenci, a tedy i poplatkům, jedná se o nástroj vyžadující pro svoji realizaci finanční zdroje; (4) koncept AM – na rozdíl o jiných zemí EU – není v ČR vymezen a podporován legislativně, a tudíž jeho prosazování (včetně zahrnutí nástroje WAI) bez pomoci (z úrovně) státu je obtížné a závisí pouze na vlastním zájmu zaměstnavatelů a vůli na státu nezávislých odborných sdružení (propagátorů konceptu AM a nástroje WAI); (5) pozitivním aspektem pro období do roku 2020 je podpora konceptu AM z evropských zdrojů (OP Zaměstnanost), problematika tak částečně je podporována, avšak nikoliv komplexně (využití WAI) a správně (častá dezinterpretace AM jako nástroje výhradně pro osoby 50+).

**Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017[[48]](#footnote-48) (dále NAPS)**, který zpracovalo MPSV a schválila vláda v únoru 2013, je poměrně komplexním dokumentem, který se snaží pojmout veškeré souvislosti a důsledky stárnutí populace. Velmi obecný globální cíl formuluje jako potřebu vytvářet jednotné politiky schopné pružně reagovat na probíhající a očekávané demografické změny v souladu s výzvami, které z populačního stárnutí vyplývají. Kromě potřeby využít co nejefektivněji potenciál starších lidí[[49]](#footnote-49), je potřeba se také vyrovnat s výzvami, které souvisí se zvýšenými nároky na systém sociální ochrany, především pak na systém sociálního pojištění. Opatření uvedená v tomto dokumentu směřují k tomu, aby starší pracovníci a senioři mohli plně požívat nejen politická a občanská práva, ale aby jim bylo umožněno i naplnění sociálních, kulturních a dalších práv. Pro efektivní využití potenciálu rostoucího počtu seniorů je třeba se zaměřit na dvě základní oblasti – zdraví a celoživotní učení. Od nich se odvíjí účast na trhu práce, aktivní podíl na rozvoji občanské společnosti (formou dobrovolnictví či v rámci rodiny) a podpora mezigeneračního dialogu.

Protože problematika stárnutí populace je velmi komplexní, je takový i samotný dokument, má i výrazný meziresortní charakter. To reflektuje i první prioritní oblast, kterou dokument formuluje: **A. Realizace politiky přípravy na stárnutí v České republice**. V ní jsou zejména opatření směřující ke koordinaci celé politiky na vládní úrovni. Dále jsou opatření strukturována do sedmi strategických oblastí, které jsou postupně děleny podle strategických cílů, specifických cílů a opatření. Strukturace prioritních oblastí na strategické úrovni je následující:

**B. Zajištění a ochrana lidských práv starších osob**

**C. Celoživotní učení**

**D. Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů**

**E. Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce**

**F. Kvalitní prostředí pro život seniorů**

**G. Zdravé stárnutí**

**H. Péče o seniory s omezenou soběstačností**

Vzhledem k charakteru a záměrům naší studie se nebudeme věnovat všem prioritním oblastem, ale všimneme si nejdříve krátce pojetí AM v akčním plánu a dále se bude věnovat zejména oblastem C (Celoživotní učení) a D (Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů), jejichž relevance je pro náš úhel pohledu vysoká, protože směřuje k uplatnění starších lidí na trhu práce a k jejich kompetencím a kvalifikacím. I v dalších prioritních oblastech je ale možné najít určité přesahy či souvislosti, které jsou s naším tématem provázané. NAPS byl formulován pro období 2013 - 2017, fakticky tedy už je za hranicí své platnosti. Má to jednu velkou výhodu – je k dispozici vyhodnocení jeho plnění pro všechny roky platnosti (nikoliv komplexní vyhodnocení, viz oddíl 6 Zdroje). Podstatné ale je, že opatření (ty, co se jimi zabýváme) mají takový charakter, že jejich naplnění může mít pozitivní vliv i do budoucna. Je tedy užitečné vědět, co se podařilo splnit a co může v současnosti i přinejmenším blízké budoucnosti podpořit možnosti zvyšování kvalifikace či úrovně kompetencí u starších lidí a tím i jejich lepší uplatňování na trhu práce.

Podpora zavádění AM se v rámci priority D. Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů objevuje přímo ve strategickém cíli D2: „Prodloužit pracovní kariéru pracovníků a motivovat je k odkladu odchodu do důchodu prostřednictvím úpravy legislativních podmínek, **podporovat zaměstnavatele k akcentování konceptu Age Managementu na pracovištích** a bojovat proti výskytu věkové diskriminace“. Ve specifických cílech 2 (Podporovat zavádění principů Age Managementu, zvýšit dostupnost kvalitativních a kvantitativních dat o možnostech Age Managementu a jeho využití, na jejichž základě dojde k rozvoji Age Managementu v České republice), 3 (Změnit postoje ke stárnutí na základě informování společnosti o věkové diverzitě jakožto konkurenční výhodě pro firmy i společnost, 4 (Podpořit zavádění konceptu Age Managementu na úřadech práce ČR) a 5 (Zvýšit znalosti o Age Managementu především u lékařů pracujících v oblasti pracovně-lékařské péče a ochrany zdraví při práci) se navrhuje realizovat 11 opatření, které jsou přímo k AM orientována, v některých dalších je souvislost nepřímá. Jedná se obsahově rozmanitě laděná opatření směřovaná zejména k MPSV a UP, ve kterých převládají činnosti analytické, informační, koordinační či vzdělávací, např.:

* Zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech uplatnění starších pracovníků na trhu práce, Realizovat kampaň směrem k veřejnosti za účelem zvýšení informování o Age Managementu, Zvýšit informovanost o nabídce možných nástrojů Age Managementu včetně možnosti jejich implementace do vnitropodnikových nástrojů řízení, Pilotně ověřit a v případě pozitivních výsledků zařadit koncept Age Managementu jako modul poradenských programů pro cílovou skupinu 50 a více let,
* Zpracování analýz např. na téma uplatňování nástrojů Age Managementu, (v oblasti BOZP či měření pracovní schopnosti), sběr a analýza příkladů dobré praxe, monitorovat počet podpořených osob 50+, Na základě dat a analýz zformulovat návrhy zaměřené na zlepšení pracovních podmínek a zaměstnatelnosti starších lidí,
* Pokračovat v činnosti Pracovní skupiny pro rozvoj Age Managementu, vzniklé při Radě vlády pro seniory a stárnutí populace, Zapojit se do mezinárodních projektů za účelem přenosu dobré praxe a šíření Age Managementu v ČR, Vyhodnocovat projekty s relevantním zaměřením, případně navrhnout potřebné legislativní změny.

Pokud chceme vědět, jak probíhá plnění těchto opatření, je možné prostudovat všechny zprávy o plnění zpracované MPSV[[50]](#footnote-50). Je potřeba konstatovat, že zprávy jsou poměrně formální, v oblasti AM tomu přispívá i většinový charakter opatření (zvýšit informovanost, vyhodnocovat projekty apod.). Nemalá část informací o plnění odkazuje na projekt Implementace Age Managementu v České republice (viz výše), celkově s trochou zjednodušení lze konstatovat, že činnosti probíhají, resp. probíhaly. Procentní vyjádření plnění příslušných opatření ve zprávě za rok 2017 obsahuje v naprosté většině opatření hodnotu 100 %. Nižší hodnota je výjimkou, např. u opatření „Pokračovat v činnosti Pracovní skupiny pro rozvoj Age-managementu je konstatováno, že „Činnost pracovní skupiny zanikla po odvolání jejího předsedy v lednu 2017. Po této události činnost nebyla obnovena mj. z důvodu končícího funkčního období vlády, a tedy i funkčního období Rady, které se dle statutu s funkčním obdobím vlády kryje“.

O reálném dopadu příslušných opatření se bohužel ze zpráv o plnění dozvídáme velmi málo. Jak už bylo řečeno, k tomu přispívá i charakter většiny opatření, jejichž dopad je i v případě kvalitního plnění spíše jen zprostředkovaný. Signifikantní je v tomto ohledu podrobná informace o plnění opatření na monitorování podpořených osob ve věku 50 +. Toto monitorování v gesci UP a ve spolupráci s MPSV zřejmě probíhá[[51]](#footnote-51). Jaký je rozměr a dopad informací, které jsou monitorovány, je možné posoudit (jako příklad) z citace[[52]](#footnote-52) o plnění tohoto opatření:

*Fyzické osoby nad 50 let věku jsou zařazovány do poradenského programu Job club PLUS nebo do jiných poradenských programů zaměřených na tuto tématiku, kde získávají nejen informace o možnostech uplatnění na trhu práce, ale i dovednosti potřebné při vyhledávání práce, v oblasti sebeprezentace a podporu při změně a přizpůsobování se aktuálním požadavkům trhu práce za rok 2017 – 166 účasníků, 10 účastníků se umístilo na trhu práce do 6 měsíců po ukončení programu.*

Je celkem na první pohled zřejmé, že dopad zařazování osob 50+ do poradenského programu Job club PLUS je pro cílovou skupinu velmi malý. Tím není samotný poradenský program nikterak kritizován, pro konkrétné osoby může mít dopad velmi pozitivní. Posouzení dopadů právě jen jednoho konkrétního opatření je samozřejmě nedostatečné, protože každé konkrétné opatření je jen jedním z mnoha. Celkové vyhodnocení skutečných výsledků a dopadů (zlepšilo se něco v rozvíjení AM v českých firmách?, došlo k nějakému zlepšení postavení starších osob na trhu práce? apod.) se v jinak velmi podrobných zprávách nalézt nedá.

Priorita **C. Celoživotní učení** je uvozena realistickým konstatováním, že ve využívání dalšího profesního vzdělávání osob ve věku 25 až 64 let se ČR nachází pod průměrem celé EU (viz výše). Důležitým ukazatelem je i údaj o vynakládaných výdajích na další profesní vzdělávání. Česká republika patří mezi země s nejmenším objemem finančních prostředků vynakládaných na další vzdělávání v rámci celé EU. Dále se zcela správně konstatuje, že v důsledku demografického stárnutí roste nutnost propojit s trhem práce co největší podíl osob jak v produktivním věku, včetně ekonomicky neaktivních, tak i v seniorském věku prodloužením jejich pracovního života. Investice do celoživotního učení za účelem integrace nebo reintegrace seniorů na trh práce či prodloužení pracovní kariéry do vyššího věku bude vzhledem k naplnění ekonomických potřeb společnosti zcela zásadní.

Zvláštní pozornost by proto měla být věnována odstraňování bariér (Mezi bariéry patří například nedostatek času a financí na straně zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, nedostatek informací o vzdělávacích příležitostech či nízká motivace a přesvědčení o užitečnosti nabízených kurzů.), které brání v účasti na dalších vzdělávacích aktivitách, a to jak u zaměstnanců, tak i uchazečů o zaměstnání dočasně vyřazených z trhu práce, mladých i věkově starších a jinak znevýhodněných skupin na trhu práce. Nabídka vzdělávacích kurzů pro seniory by se měla odvíjet od aktuálních požadavků, které měnící se společnost klade na všechny občany. V následujícím období by proto bylo vhodné stimulovat vytváření nabídky kurzů, které se zaměří na rozvoj znalostí, dovedností a schopností v oblasti informačních a komunikačních technologií, na podporu rozvoje finanční gramotnosti a na posilování bezpečnosti seniorů.

Opatření v rámci priority se týkají počátečního vzdělávání (výchova k úctě ke stáří, posilování mezigenerační solidarity apod.) a zejména tzv. univerzit třetího věku, směřují tedy spíše k zájmově orientovanému vzdělávání. Prakticky jediné opatření, které nějakým způsobem směřuje k uplatnění na trhu práce, je opatření g) pod strategickým cílem C2 (Zvýšit podíl seniorů zapojených do vzdělávání zejména prostřednictvím U3V a akademie seniorů, a to s ohledem na místní dostupnost). Toto velice široce pojaté opatření ukládá MŠMT, aby „V návaznosti na Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2020 podporovalo dostupnost a kvalitu dalšího vzdělávání (např. vytvářelo podmínky pro rozvoj dostatečně pestré nabídky dalšího vzdělávání; vytvářelo informované prostředí stimulující poptávku po dalším vzdělávání především s ohledem na nízko kvalifikované a sociálně znevýhodněné občany; podporovalo a rozvíjelo práci škol jako center celoživotního učení, která poskytují nejen počáteční vzdělávání pro žáky a studenty, ale i širokou nabídku dalšího vzdělávání (profesního, zájmového, občanského, rekvalifikací) zaměřeného na dospělou populaci, včetně seniorů, a podílejí se na systému uznávání založeném na Národní soustavě kvalifikací pro nejrůznější skupiny dospělých). Jak je z citace patrné, opatření má svou šíří a záběrem poněkud jiný charakter než ostatní, která jsou konkrétní. Budí dojem, že nejde o opatření, ale spíše o strategické směřování ministerstva (školství) v oblasti dalšího vzdělávání.

Ve vyhodnocení za rok 2017 ministerstvo školství sděluje, že „*byly realizovány seniorské aktivity v návaznosti na Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2020*“ a opatření je plněno na 60 %. Při podrobném hodnocení naplnění jednotlivých opatření se dozvídáme, že „*Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 vnímá důležitost rozvoje celoživotního učení, přímou vazbu na seniorské aktivity ovšem nemá. MŠMT podporuje celoživotní učení zejména prostřednictvím dílčích aktivit*“. Je zřejmě pravda, že ministerstvo realizuje přinejmenším některé z aktivit popsaných ve formulaci opatření, nicméně orientace či akcent na starší pracovníky či seniory není z žádných v analyzovaných dokumentech patrná. Ve smyslu nadřazeného strategického cíle, tj. zvýšit podíl seniorů zapojených do vzdělávání (a v našich souvislostech máme na mysli vzdělávání relevantní k uplatnění na trhu práce či vedoucí ke zvýšení kvalifikace) zřejmě opatření naplněno nebylo.

V popisu priority **D. Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů** je nejdříve shrnuta situace starších osob na trhu práce s konstatováním, že patří na trhu práce mezi ohrožené skupiny (vykazují nižší vzdělání, častá je nedostatečná adaptabilita na měnící se podmínky trhu práce, např. na měnící se profese). Tuto situaci prohlubuje nedostatečná nabídka flexibilních forem práce, zejména zkrácených pracovních úvazků (viz výše). Mnohdy je řešením (spíše únikem) odchod do předčasného důchodu, což ale není efektivní ani pro jednotlivce a ani pro společnost. Vliv má nepochybně i absence dlouhodobé přípravy na stárnutí, vč. vlastního profesního rozvoje, který ovlivňuje profesní mobilitu a možnosti kariérové volby. Obecněji odchodem stávající pracovní síly do důchodu může dojít zejména v technických oborech problémům mezigenerační výměny.

Priorita se do značné míry zabývá systémem důchodového pojištění a také age managementu (viz výše), pro nás je důležité téma profesního rozvoje starších lidí. Z tohoto pohledu klíčové opatření c) v rámci strategického cíle D2 (Prodloužit pracovní kariéru pracovníků a motivovat je k odkladu odchodu do důchodu prostřednictvím úpravy legislativních podmínek, podporovat zaměstnavatele k akcentování konceptu Age Managementu na pracovištích a bojovat proti výskytu věkové diskriminace) a specifického cíle 1 (Zvýšit informovanost starších osob o možnostech uplatnění na trhu práce, **využít celoživotních zkušeností starších pracovníků**, případná podpora jejich samostatného podnikání): *Rozšířit nabídku vhodných rekvalifikací pro starší pracovníky, po jejichž absolvování získají požadované dovednosti a kompetence potřebné pro uplatnění na trhu práce.* Gestorem opatření je UP*.*

Ve vyhodnocení za rok 2016 je konstatováno, že v roce 2016 nebyly otevřeny speciální rekvalifikační kurzy pro starší pracovníky, navštěvují stejné kurzy jako ostatní věkové skupiny nezaměstnaných. Výjimku tvoří rekvalifikační kurzy uskutečněné v rámci projektů určených pro tuto skupinu. Je však skutečností, že pro změnu profese či její prohloubení se nejčastěji rozhodují lidí mezi 35-39 rokem, na druhém místě pak lidé mezi 40-44 rokem, na třetím místě jsou pak právě starší nezaměstnaní ve věkové skupině 50-54 let. V rámci ČR Úřad práce podporuje rekvalifikačními kurzy dle potřeb starších osob, a to dle § 33, odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb. Dále je konstatováno, že rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání byly v roce 2016 realizovány prostřednictvím ÚP ČR v souladu s vybranými ustanoveními zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Nabídku rekvalifikací přizpůsobuje ÚP ČR primárně požadavkům trhu práce a struktuře volných pracovních míst. Kategorie osob 50+ patří mezi skupiny podporované na trhu práce a i v případě poradenství k rekvalifikacím jim byla věnována zvýšená péče. Tyto osoby byly zařazovány do rekvalifikačních kurzů na základě jejich schopností, získaných dovedností a v souladu s předpoklady pro konkrétní budoucí pracovní uplatnění. V zájmu zvýšení zaměstnatelnosti a vyrovnání handicapů na trhu práce byly těmto osobám nabízeny např. rekvalifikační programy směřující ke zvýšení počítačové gramotnosti.

V podstatě totéž je konstatováno i ve vyhodnocení za rok 2017. Výjimku tvoří rekvalifikační kurzy uskutečněné v rámci externích projektů určených speciálně pro tuto skupinu, pro něž ÚP ČR provádí výběr vhodných účastníků z cílové skupiny 50+. Jedná se např. o projekty (s regionálním rozsahem) Generační tandem - podpora generační výměny ve Středočeském kraji II; Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II; Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji; Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji; 50 PLUS v Jihomoravském kraji; Jdi dál! 50+ v Moravskoslezském kraji. Specificky jsou pak (i v jiných souvislostech) připomenuty projekty KOMPAS (s využitím výstupů mj. v kariérovém poradenství) a KVASAR, směřující k vyšší flexibilitě rekvalifikací.

Další odborné vzdělávání starších osob však není ze strany Úřadu práce ČR podporováno pouze pro uchazeče a zájemce o zaměstnání prostřednictvím rekvalifikací, ale rovněž prostřednictvím podpory vzdělávání zaměstnanců. Stěžejní je v tomto ohledu projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ II). V tomto projektu jsou zvýhodňovány žádosti těch zaměstnavatelů, kteří do odborného rozvoje zařadí určité procento starších pracovníků, konkrétně tvoří-li více jak 20 % účastníků vzdělávání zaměstnanci starší 54 let.

Při analýze nástrojů a opatření pro starší lidi jsme se soustředili na taková, která mají komplexní či systémový charakter a mohou mít dlouhodobý dopad na situaci starších lidí na trhu práce a napomoci rozvoji jejich kompetencí a kvalifikací. Je nepochybné, že na lokální či regionální úrovni (firmy, obce) je možné nalézt řadu konkrétních opatření, která směřují ke konkrétním starším lidem na daném místě. Je ale nad možnosti tohoto textu provést i třeba jen výběrovou inventuru takových místních iniciativ.

Age management je nepochybně užitečný koncept, který může mít pozitivní efekt na situaci ve firmách či veřejných institucích. Je celkem jasné, že rozhodující pro to, aby byl tento koncept široce a běžně využíván, je firemní úroveň. Napomoci může například prosazování implementace zásad AD v konkrétní firmě prostřednictvím kolektivní smlouvy. Stát může napomoci zejména v rovině informací a také svým příkladem, pokud principy AM bude realizovat ve svých institucích. Samostatnou kapitolou je pak nemalý potenciál, který má koncept měření pracovní schopnosti (WAI). Jeho široké prosazení nebude bez podpory státu možné.

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí je seriózním pokusem reflektovat a řešit problémy vznikající postupným stárnutím populace. Situace a charakter problémů jsou dobře popsány v podkladovém dokumentu[[53]](#footnote-53)a konceptualizovány v prioritách Akčního plánu. Dokument obsahuje řadu rozumných a užitečných opatření, i když některá mají poněkud formální charakter („zahájit debatu o …“), jejichž skutečné naplnění by situaci starších lidí nepochybně pomohlo. Nezabývali jsme se oblastmi, které jsou mimo obsahový záběr tohoto textu, nicméně v tématech, kterými jsme se zabývali (možnosti uplatnění na trhu práce, možnosti zvyšování kvalifikace), skutečné plnění nedosáhlo těch cílů a dopadů, které bychom očekávali. Jakkoliv ve formálním vyhodnocení se téměř pravidelně objevuje jako úroveň plnění hodnota 100 %. Je ale také potřeba konstatovat, že od doby, kdy byl Akční plán připravován a schválen, do současnosti, se situace na trhu práce významně změnila. Například míra nezaměstnanosti starších (ostatně i u ostatních věkových skupin) klesla mezi roky 2013 a 2017 na méně než na polovinu. Je tedy zřejmé, že naléhavost pro řešení přinejmenším některých problémů se poněkud snížila, alespoň aktuálně. Je ale očividné, že to neznamená, že se tyto problémy v budoucnu nestanou opět naléhavějšími. Můžeme doufat, že skutečnému řešení některých nezanedbatelných problémů (např. nízká flexibilita a tedy i malá vstřícnost vůči potřebám starších) mohou přispět některé ambiciózní projekty (KOMPAS, KVASAR), které zatím stále probíhají. Celkově lze ale konstatovat, že plnění Akčního plánu v oblastech našeho zájmu je spíše promarněnou příležitostí.

# Informační a poradenská podpora pro osobní a profesní rozvoj - kariérové poradenství

Prodlužuje se délka života, schopnost a ochota pracovat ve vyšším věku a oddaluje se odchod do starobního důchodu. Zároveň vzrůstá počet dospělých vyššího věku, kteří se ocitli z vlastní vůle nebo nedobrovolně bez zaměstnání a přejí si znovu začít pracovat. Většina z nich nevstupuje na trh práce poprvé. Vesměs jde o pracovníky s více než dvacetiletou pracovní historii. Mnoho z nich nemá znalosti a dovednosti potřebné k úspěšné soutěži na trhu práce s mladší generací, a jsou mezi nimi i tací, kteří řeší změnu kariéry poprvé nebo podruhé v životě. Často disponují širokou škálou znalostí a dovedností, pro které neumějí najít uplatnění na trhu práce, protože jsou zastaralé, nebo nemají informace o tom, v jakém oboru / pracovním místě jsou využitelné. Ve své kariéře nikdy nevyužili služeb kariérového poradce, nevěděli o této možnosti nebo neměli potřebu konzultovat svou situaci s kariérovým poradcem. Mnohdy si potřebu vzdělávat se uvědomují, ale nevědí, jak ji realizovat.

Poradenské služby[[54]](#footnote-54) související s kariérou[[55]](#footnote-55) jsou poskytovány pod různými názvy jako poradenství pro volbu povolání, pro volbu vzdělávací a profesní dráhy, pro profesní orientaci, profesní poradenství, pracovně profesní poradenství, vzdělávací / studijní poradenství, pedagogicko-psychologické poradenství, výchovné poradenství apod., které je možno shrnout pod **poradenství pro osobní a profesní rozvoj = kariérové poradenství**.

Kariérové poradenství není samoúčelnou izolovanou službou, ale nedílnou součástí celoživotního vzdělávání a služeb zaměstnanosti (obr. 24) cílených zejména na osobní naplnění, na rozvoj vlastního potenciálu, na aktivní občanství, na zaměstnatelnost, na sociální začlenění a na sociální spravedlnost.[[56]](#footnote-56)

Obrázek : Styčné plochy celoživotního vzdělávání, celoživotního kariérového poradenství a služeb zaměstnanosti[[57]](#footnote-57)

Orientace ve vzdělávací nabídce, výběr oboru studia, formy studia, vzdělávací instituce …

Orientace na trhu práce, ve službách zaměstnanosti, v profesích, v povoláních, v možnostech uplatnění na trhu práce …

Poskytování kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikace, výkon profesní zkoušky …

Komplexní kariérové poradenství pro rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze.

Kariérové poradenství v sobě zahrnuje širokou škálu informačních, poradenských, diagnostických, motivačních i vzdělávacích činností, které sledují společný cíl: pomoc jedinci při rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze.[[58]](#footnote-58) Jeho významnou funkcí je korekce rozhodovacího procesu ve vazbě na specifika osobnosti, zejména na struktuře zájmů a kognitivních předpokladů, osobnostních specifik pro volbu určité vzdělávací dráhy a korekce shody mezi volbou, očekáváním a realitou.[[59]](#footnote-59) Aplikace metod, přístupů a intervencí je modifikována podle konkrétní situace, možností klienta i odbornou přípravou a poradenskými dovednostmi poradce.

Během vývoje kariérového poradenství a teorií, ze kterých kariérové poradenství vychází, se proměnil vztah mezi poradcem a klientem. Poradce neposkytuje rady, ale poskytuje klientovi asistenci při sebepoznávání, při shromažďování informací, při nalézání různých variant řešení, při rozhodování a v některých případech i při realizaci řešení, které pro které se klient sám rozhodl. Zcela beze zbytku zde platí definice Donalda Supera: **PORADENSTVÍ JE POMOC KE SVÉPOMOCI.**

Se zvyšující se složitostí sociálních a společenských jevů se poskytování informací, rad a intervencí stalo odbornou činností, nicméně nevymizelo ani z běžného života. Inspirováni Memorandem o celoživotním učení[[60]](#footnote-60) rozeznáváme:

* **Formální poradenství** poskytované v rámci určitých struktur (např. veřejnými službami zaměstnanosti, školními a školskými poradenskými službami), ve kterých mají poradci kvalifikaci stanovenou danou strukturou.
* **Neformální poradenství** poskytované mimo formální struktury (např. agenturami práce, neformálními vzdělávacími institucemi, neziskovými nevládními organizacemi, komerčními subjekty a osobami samostatně výdělečně činnými). Poradci mohou mít specifické vzdělaní pro poskytování poradenských služeb (psycholog, pedagog), mohou být jen zaškolení, ale mohou zde působit i poradci „amatéři“, kteří sbírají poradenské znalosti a dovednosti praxí a sebevzděláváním.
* **Informální poradenství** prováděné mimoděk a intuitivně kýmkoliv a kdekoliv (např. v rámci rodiny, pracoviště, knihovny, komunity spolužáků, přátel, známých …).

Poradenské služby mohou být poskytovány jak jednotlivcům, tak i více osobám najednou a podle toho jak probíhají, rozlišujeme:[[61]](#footnote-61)

* **Poradenství uskutečňované osobním kontaktem poradce a klienta**
  + Hromadné poradenství obvykle se jedná o jednorázové akce za účasti většího počtu klientů, např. besedy, diskusní kluby a přednášky.
  + Skupinové poradenství je určeno pro menší počet klientů a využívá skupinovou dynamiku (procesy působící v rámci skupiny, které ovlivňují chování jednotlivých členů skupiny).
  + Individuální poradenství probíhá pouze mezi poradcem a klientem.
* **Poradenství poskytované pomocí technologických prostředků**
* Telefonické poradenství.
* Poradenství po Internetu: prostřednictvím e-mailu, chatu, video-konference.

Poskytování poradenství osobním kontaktem mezi poradcem a klientem je nejběžnější. Jiná situace je v poskytování poradenství pomocí technologických prostředků. Jedná se o poměrně novou a rychle se rozvíjející oblast. Nicméně nehledě na způsob poskytování, od poradenské služby je očekávána rychlá odpověď a pomoc, poskytnutí odpovídajících, aktuálních a logických informací o variantách možností a příležitostí, o inspirativních zdrojích, které pomohou zlepšit proces rozhodování, řešit běžné i svízelné situace a plánování budoucích aktivit a akcí. Neméně důležitým předpokladem je odborná připravenost poradce, přístupnost, nestrannost a transparentnost těchto služeb.

Cíle kariérového poradenství mohou být jednoduše klasifikovány jako cíle, kterých chce dosáhnout klient, cíle, o které usiluje poradce nebo ten, kdo klientovi poradenství hradí. Cíle mohou být krátkodobé, střednědobé či dlouhodobé, cíle obecné a konkrétní. Podle obsahu lze tyto cíle rozdělit do následujících kategorií: [[62]](#footnote-62)

* **Rozvojové cíle:** jsou cíle usilující o osobní a odborný rozvoj - společenský, osobnostní, emocionální, kognitivní, fyzický atd.
* **Preventivní cíle:** pomáhají předcházet nežádoucím jevům a událostem.
* **Nápravné cíle:** pomoc pro překonání nebo nápravu nežádoucích okolností.
* **Výzkumné cíle:** vyhodnocování variant, testování dovedností a schopností, zkoušení nových poradenských metod a postupů.
* **Posilovací cíle:** upevňování klientova rozhodnutí a vůle toto rozhodnutí realizovat.
* **Kognitivní cíle:** rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariérové dráhy (uvědomění si vlastních znalostí a dovedností, porozumění ekonomické situaci a stavu trhu práce, dovednost práce s informacemi, dovednost vyhledávat variantní řešení, rozhodovat se, být otevřený nečekaným příležitostem, vytvářet a využívat sociální sítě, realizovat své plány atd.).
* **Fyziologické cíle:** posilování porozumění a návyků, které podporují zdravý životní styl.
* **Psychologické cíle:** rozvíjení společenské interaktivní dovednosti, získávání kontroly nad emocemi, rozvoj pozitivního sebehodnocení.
* **Sociálně - politické cíle:** posilování pocitu sounáležitosti s rodinou, skupinou, komunitou, předcházení a odstraňování sociální exkluze, usnadňování přístupu k celoživotnímu vzdělávání a placené práci.

Cíle mají v poradenském procesu nezastupitelnou úlohu. Poradce podle nich vybírá metody, postupy, poradenské strategie a zaměřuje je na zvýšení úrovně dovedností klienta v cílové oblasti. Mají i vzdělávací složku. Pomáhají klientům rozšiřovat obzory, znalosti, dovednosti, naučit se pracovat samostatně s informačními zdroji a získat nové podněty k osobnímu a profesnímu rozvoji.

Cíle poradenského procesu z pohledu klienta byly Lawem a Wattsem rozděleny do čtyř kategorií známých pod zkratkou DOTS:*[[63]](#footnote-63)*

* **Sebeuvědomění:** Kdo jsem? Jaké mám znalosti, dovednosti, schopnosti, motivaci, přístup, hodnoty, cíle a zájmy?
* **Vnímání příležitostí:** V jaké jsem situaci? Co řeším a proč? Jaké jsou okolnosti, ve kterých to řeším, jaké jsou klady a zápory mé situace? Kdo by mi mohl pomoct zorientovat se?
* **Rozhodování:** Co mám dělat nyní a potom? Jak vnímám možná řešení? Která řešení jsou přijatelná a která budou úspěšná? Umím si poradit sám?
* **Učení se změnám:** Jak si s tím poradím? Mám dostatek informací? Umím najít optimální řešení?

## Systém poradenských služeb zahrnující kariérové poradenství v ČR

**Poradenství pro osobní a profesní rozvoj = kariérové poradenství** je poskytováno v zejména rámci dvou rezortů (obr. 25): Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT).

* *Školský poradenský systém* je orientován na poradenskou činnost vůči žákům a studentům, případně jejich zákonným zástupcům, při řešení běžných výchovných problémů a dalších situací, se kterými se děti a mládež potýkají v průběhu studia, při úvahách o změně či výběru dalšího vzdělávání, při profesní orientaci a pro přípravu ke vstupu na trh práce.
* *Poradenský systém zaměstnanosti* je nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Soustřeďuje se zejména na řešení otázek souvisejících s optimální volbou povolání a s přípravou na něj, s problematikou změny povolání, kvalifikace a s celou řadou běžných i obtížných situací a otázek souvisejících se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání.

Obrázek : Struktura systému poradenských služeb v České republice (2018)

**Ministerstvo práce a sociálních věcí**

**Generální ředitelství Úřadu práce ČR**

**Národní poradenské fórum ČR**

**Kraj, obec**

**Mateřské, základní, střední a vyšší odborné školy**

Výchovný poradce

Metodik prevence sociálně patologických jevů

Speciální pedagog

Školní psycholog

**Vysoké školy**

Poradenské středisko

**Úřad práce ČR**

Útvar zprostředkování

Útvar poradenství

Informační a poradenské středisko

EURES

**Fond dalšího vzdělávání**

**Národní vzdělávací fond**

Středisko podpory poradenských služeb

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**

**Regionální**

**vzdělávací a poradenské**

**instituce**

Školní poradenské pracoviště

**Dům zahraniční spolupráce MŠMT**

Středisko Euroguidance

**Školská poradenská zařízení**

Pedagogicko-psychologická poradna

Speciální pedagogické centrum

**NNO poskytující kariérové poradenství**

**Komerčně poskytované služby kariérového poradenství**

**Kariéroví poradci (OSVČ)**

Sekce pedagogicko-psychologického poradenství, prevence a institucionální výchovy

Národní Informační centrum pro mládež

**Národní ústav pro vzdělávání**

Centrum kariérového poradenství

Firmy, společnosti

**Legenda:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Instituce v řídícím postavení |  | Instituce, útvary, pracovníci, jejichž hlavním posláním je poskytování poradenských služeb |
|  | Poradní orgán mezirezortní spolupráce MŠMT a MPSV |  | Instituce, útvary, pracovníci, kteří deklarují poskytování poradenských služeb také starším dospělým |
|  | Zastřešující instituce, jejíž hlavním posláním není poskytování poradenských služeb (uvedena jsou jen vybrané útvary, které poskytují poradenské služby) |  | Přímé řízení a financování |

© Freibergová, NVF/SPPS, 2018.

Obecně známým slabým místem nejen českého poradenského systému je existence dvou vedle sebe fungujících větví poradenského systému a chybějící prvek umožňující jejich koordinaci. Pro zlepšení mezirezortní koordinace kariérového poradenství bylo v roce 2010[[64]](#footnote-64) zřízeno **Národní poradenské fórum** (NPF, [www.narodniporadenskeforum.cz](http://www.narodniporadenskeforum.cz)) jako poradní orgán MŠMT a MPSV pro oblast kariérového poradenství v celoživotní perspektivě. MPSV a MŠMT se ve dvouletých cyklech střídají v předsednictví NPF. Jednací řád NPF ukládá zasedání NPF nejméně čtyřikrát ročně, což se v posledním roce nedaří. V současné době plní funkci NPD zejména síťování organizací působících v oblasti kariérového poradenství a prostoru pro výměnu informací, ale na koordinaci a propojení školského poradenského systému se systémem zaměstnanosti tento poradní orgán nemá vliv.

Bez ohledu na NPF a jeho akceschopnosti probíhá mezirezortní spolupráce v rámci kariérového poradenství zejména na úrovni základních a středních škol a Informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (IPS) při přípravě přechodu žáků a studentů do návazného studia nebo do zaměstnání (poradenství pro volbu povolání). Ve většině krajů má tato spolupráce dlouhou tradici. Výchovní poradci navštěvují IPS s třídními kolektivy posledních tříd zejména základních škol a gymnázií. Poradenští pracovníci IPS konzultují potřeby škol s výchovnými poradci, na vyžádání poskytují individuální poradenství pro volbu povolání žákům a jejich rodičům.

**INSTITUCE REZORTU MŠMT**

**Školská poradenská zařízení**

* Síť osmdesáti **Pedagogicko-psychologických poraden**[[65]](#footnote-65) (PPP) zajišťuje odbornou psychologickou a speciálně pedagogickou službu dětem, mládeži, jejich rodičům a učitelům na všech stupních škol. Služby, které poradny zajišťují, se týkají především psychologické a speciálně pedagogické diagnostiky a intervenční činnosti s ohledem na věk, školní zařazení dítěte či mladistvého, jeho vývoj a případné obtíže.
* Síť sto dvaceti **Speciálně pedagogických center**[[66]](#footnote-66) (SPC) poskytuje poradenské služby žákům se zdravotním postižením a žákům se zdravotním znevýhodněním integrovaných ve školách a školských zařízeních, dále pak žákům se zdravotním postižením a znevýhodněním ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách s upravenými vzdělávacími programy, žákům se zdravotním postižením v základních školách speciálních a dětem s hlubokým mentálním postižením.[[67]](#footnote-67)

**Národní ústav pro vzdělávání (NÚV,** [**http://www.nuv.cz/**](http://www.nuv.cz/)**)**

Národní ústav pro vzdělávání je přímo řízenou institucí MŠMT. Zabývá se širokou škálou témat souvisejících se vzděláváním na základních a středních školách. Má na starosti tvorbu rámcových vzdělávacích programů, věnuje se problematice získávání kvalifikací a jejich uznávání, spolupracuje se sociálními partnery, sleduje uplatnění absolventů škol na trhu práce, poskytuje všestranné informace o školách a oborech vzdělání, zabývá se pedagogicko-psychologickým, výchovným a kariérovým poradenstvím a primární prevencí rizikového chování a přispívá ke zlepšení celého systému těchto služeb atd.

Útvary NÚV zabývající se kariérovým poradenstvím:

* **Centrum kariérového poradenství** poskytuje informace vhodné pro rozhodování o studiu na střední škole, poradenství pro řešení různých potíží v průběhu studia, poradenství pro dospělé týkající se výběru dalšího odborného vzdělávání a ověřování a uznávání dovedností získaných v praxi a další formy kariérového poradenství pro širokou veřejnost.
* **Národní informační centrum pro mládež** poskytuje mladým lidem a pracovníkům s mládeží bezplatné informace z oblastí: vzdělávání v ČR a v zahraničí, cestování, volný čas, sociálně patologické jevy, občan a společnost, mládež v EU a kariérové poradenství pro mládež.
* **Sekce pedagogicko-psychologického poradenství, prevence a institucionální výchovy** vytváří metodické materiály a poskytuje kurzy pro pracovníky pedagogicko-psychologických poraden, metodiky prevence sociálně patologických jevů a institucionální výchovy.

**Dům zahraniční spolupráce MŠMT (DZS,** [**http://www.dzs.cz/**](http://www.dzs.cz/)**)**

Dům zahraniční spolupráce je příspěvkovou organizací MŠMT. Administruje mezinárodní aktivity v oblasti vzdělávání. Aktivity DZS jsou určeny školám, organizacím a firmám věnujícím se vzdělávání, vědě a výzkumu, orgánům místních samospráv, ale také jednotlivcům (studentům, pedagogům, vedoucím pracovníkům všech typů škol a dalším odborníkům) a MŠMT.

Útvar DZS zabývající se kariérovým poradenstvím:

* **Středisko Euroguidance** podporuje celoživotní poradenství v ČR informační a publikační činností, vzdělávacími aktivitami pro poradce, podporou odborné činnosti. Mezi úspěšné aktivity patří Národní cena kariérového poradenství, která byla letos vyhlašována již podesáté.

**INSTITUCE REZORTU MPSV**

**Fond dalšího vzdělávání (FDV,** [**http://www.fdv.cz/**](http://www.fdv.cz/)**)**

Fond dalšího vzdělávání byl založen v roce 2011 jako příspěvková organizace MPSV. Hlavním posláním FDV je realizace projektů financovaných z Evropského sociálního fondu (financovaných prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR) v oblasti dalšího odborného vzdělávání a uplatnění znevýhodněných na trhu práce. MPSV ohlásilo ukončení činnosti FDV k 31.12.2018[[68]](#footnote-68).

**Národní vzdělávací fond, o.p.s. (NVF,** [**http://www.nvf.cz/**](http://www.nvf.cz/)**)**

Národní vzdělávací fond byl založen ministrem práce a sociálních věcí v roce 1994. Profiluje se jako výzkumné a analytické pracoviště, provádí výzkum, shromažďuje data a analyzuje tendence na trhu práce a ve vzdělávání, na trhu práce a s těmito tématy souvisejících oblastech. Dlouhodobě se věnuje předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce včetně rozvoje kvantitativních i kvalitativních metodik v této oblasti.

Útvar NVF zabývající se kariérovým poradenstvím:

* **Středisko podpory poradenských služeb** se věnuje sledování vývoje poradenských služeb v rezortech zaměstnanosti a školství, ale i v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Realizuje výzkumnou a projektovou činnost ve prospěch rozvoje poskytování poradenských služeb a zkvalitňování poradenské práce a šíření příkladů dobré praxe.

**INSTITUCE ZŘÍZENÉ KRAJI**

**Regionální vzdělávací instituce**

Velký potenciál v oblasti kariérového poradenství má nově se formující struktura institucí poskytující kariérové poradenství v krajích. Jedná se převážně o krajská vzdělávací střediska, která vedle kurzů dalšího vzdělávání poskytují kariérové poradenství široké veřejnosti.

**OSTATNÍ INSTITUCE**

**Nestátní neziskové organizace (NNO) - poskytovatelé kariérového poradenství**

V dubnu 2017 bylo v České republice registrováno celkem 26 414 nestátních neziskových organizací.[[69]](#footnote-69) Informace o tom, kolik z těchto NNO poskytuje kariérové poradenství, nebylo možno dohledat. Mezi NNO patří také asociace sdružující poradenské pracovníky např.:

* Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s. (SKPKR, <http://www.sdruzenikp.cz/>)
* Asociace výchovných poradců, z.s. (Avp, <http://www.asociacevp.cz/>)
* Asociace vysokoškolských poradců, z.s. (Avšp, <https://www.asociacevsp.cz/>)
* Asociace bilanční diagnostiky, z.s. (ABDg, <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/>)
* Česká asociace kariérového poradenství, z.s. (ČAKP, <https://www.cakp.cz/>)
* Asociace pedagogicko-psychologických poraden, o. s. (APPP, <http://www.apppp.cz/>)

**Komerční poskytovatelé kariérového poradenství**

Komerčními poskytovateli kariérového poradenství jsou:

* Kariéroví poradci (fyzické osoby) poskytující své služby jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). Poskytování kariérového poradenství náleží do živnosti volné „výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“[[70]](#footnote-70), konkrétně se jedná o živnost *60) Poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků* uvedenou v příloze č. 4 živnostenského zákona.
* Firmy a společnosti nespadající pod definici NNO (právnické osoby) poskytující vedle sociálních služeb, dalšího odborného vzdělávání, zprostředkování zaměstnání také služby typu kariérového poradenství.

O formě, způsobu a četnosti poskytování kariérového poradenství neziskovkami a komerčními subjekty nebylo možno dohledat souhrnné informace.

## Kariérové poradenství pro starší dospělé

Dospělí, zejména starší, kteří se z vlastní vůle nebo nedobrovolně ocitnou mimo pracovní proces, se obvykle setkávají s problémy při pokusech o získání pracovního místa a nejde jen o diskriminaci z důvodu věku. V porovnání s mladými lidmi, kteří bývají v těchto situacích více sebejistí, sebevědomí a pozitivně naladěni, starší dospělí rychleji ztrácejí sebevědomí a pozitivní postoj ke změně.[[71]](#footnote-71)

Význam kariérového poradenství stoupá, protože kariérová dráha již není lineární a hierarchická, ale mnohostranná, nestabilní, cyklická, přechodná atd. Každá pozitivní nebo negativní životní událost, jako je například změna pracovní pozice nebo její ztráta, ovlivňuje (někdy pozitivně někdy negativně) prožívání,[[72]](#footnote-72) vyžaduje dovednost vyrovnání se se změnou, dovednost zvažování variant, činění rozhodnutí a zvládnutí nastalé situace. Kariérové poradenství je dvousměrný proces, při němž jak poradce, tak klient přispívají k tomu, aby kariérové poradenství bylo efektivní a pracovalo jak s vnitřními, tak vnějšími faktory, které ovlivňují situaci klienta a umožnilo mu se informovaně a nezávisle rozhodovat.[[73]](#footnote-73)

Šetření provedené v roce 2011[[74]](#footnote-74) zkoumalo, jak dospělí vnímají kariérové poradenství. 23% respondentů odpovědělo, že zná kariérové ​​poradenství jako službu poskytovanou Úřadem práce ČR, personálními agenturami a internetovými portály a vnímá kariérové poradenství jako zdroj informací a součást zprostředkování práce. Alarmující však je, že 77% z reprezentativního vzorku 1.418 dotázaných uvedlo, že o kariérovém poradenství nemají povědomí, k čemu slouží a kde ji hledat. Několik jich argumentovalo, že konzultace s kariérovým poradcem je zbytečnou ztrátou času, protože jim kariérový poradce zaměstnání nenajde.[[75]](#footnote-75) Šetření poukázalo na skutečnost, že kariérové poradenství není v dostatečné míře dostupné široké veřejnosti a informace o kariérovém poradenství nejsou dostupné na místech a v informačních zdrojích, které využívá většina dospělých.

Následující kapitoly obsahují popis jednotlivých oblastí, ve kterých je kariérové poradenství poskytováno, a posouzení možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku.

### **Kariérové poradenství na základních, středních a vyšších odborných škol**

Rozsah a pole působnosti školních a školských poradenských služeb je vymezeno školským zákonem[[76]](#footnote-76) a příslušnými vyhláškami,[[77]](#footnote-77) v nichž se pojem kariérové poradenství nevyskytuje. Činnosti a aktivity kariérového poradenství jsou součástí výchovného poradenství a informační bází je průřezová vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Školní a školské poradenské služby jsou určeny pro žáky a studenty těchto škol, jejich zákonné zástupce a pedagogy škol.

Výjimkou je, poskytuje-li:

* základní škola kurz pro ukončení základního vzdělání,
* střední nebo vyšší odborná škola další odborné vzdělávání pro dospělé,
* střední nebo vyšší odborná škola akreditované rekvalifikační kurzy, včetně podle Národní soustavy kvalifikací,
* střední nebo vyšší odborná škola možnost vykonat profesní zkoušku podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, [[78]](#footnote-78)

v těchto případech daná škola poskytuje zájemcům z řad dospělých k těmto kurzům patřičné informace.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku v působnosti základních, středních a vyšších odborných škol**

Osoby ve vyšším věku obvykle nehledají formální vzdělávací příležitosti. V případě že ano, informace o základních, středních, vyšších odborných a vysokých školách lze poměrně snadno najít na internetu,[[79]](#footnote-79) lze také oslovit ředitelství dané školy nebo navštívit Informační a poradenské středisko Úřadu práce ČR.

Z diskuse s poradenskými pracovníky Úřadu práce ČR v polovině roku 2018 vyplynulo, že stoupá počet mladistvých, kteří po ukončení základní školní docházky zůstávají na přání rodičů doma, protože nástupem do návazného vzdělávání by rodina přišla o značnou část sociální podpory. Tito mladí nízkokvalifikovaní lidé jsou potenciálně nezaměstnaní a je třeba s nimi poradensky pracovat již před opuštěním formálního vzdělávání. Pracovat by se ovšem nemělo jen s těmito mladistvými, ale zejména s jejich zákonnými zástupci. Vysvětlovat jim svízelnou situaci jejich potomka v budoucnosti bez profesních dovedností a ukončeného odborného vzdělání.

### **Kariérové poradenství na vysokých školách**

Na vysokých školáchje ze zákona[[80]](#footnote-80) poskytování poradenských služeb plně v kompetenci jednotlivých vysokých škol. Zákon nestanovuje, jakou formou a v jakém rozsahu má být poskytováno ani sankce v případě, že škola tyto služby neposkytuje. Způsob poskytování vysoká škola konkretizuje ve svém Dlouhodobém záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké nebo další tvůrčí činnosti vysoké školy.[[81]](#footnote-81)

Zhruba od roku 1993 se doporučuje pro rozvoj vysokoškolského poradenství model komplexní poradenské péče,[[82]](#footnote-82)která vychází ze vzájemných vazeb *výchovy, vzdělávání a volby povolání* a zahrnuje základní okruhy problémů, se kterými se mohou setkat mladí lidé od prvního rozhodování o pomaturitním vzdělání, o vstupu na vysokou školu až po její absolutorium a vstup do praxe.

Jádro *modelu vysokoškolského poradenství* tvoří čtyři druhy poradenských služeb:

* studijní orientace pro uchazeče o vysokoškolské studium,
* *studijní orientace pro studenty* všech forem vysokoškolského studia (včetně studentů, kteří svá studia z nějakého důvodu nedokončili), kteří mají zájem např. o změnu studijního oboru, o doplňkové studium jiného oboru, individuální studijní program, postgraduální či doktorské studium;
* *kariérové poradenství* v otázkách uplatnění vybraného studijního oboru na trhu práce, případně i poskytnutí konkrétní pomoci při vyhledávání potenciálního zaměstnavatele;
* *psychologické, pedagogicko-psychologické a sociálně psychologické poradenství* pro řešení aktuálních problémů (studijních, partnerských, interpersonálních, hraničně neurotických apod.) včetně prevence závislosti a sociálně patologických jevů.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku ve formálním vzdělávání**

Starší dospělí se mohou v případě potřeby zjištění informace nebo konzultace ke vzdělávání na vysokých školách obrátit na studijní oddělení dané vysoké školy nebo na její vysokoškolské poradenské středisko.[[83]](#footnote-83)

Vysoké školy jsou instituce otevřené osobám vyššího věku. Na mnoha z nich jsou s velkým úspěchem realizovány univerzity třetího věku (U3V) poskytující zájmově orientované programy celoživotního vzdělávání určené pro seniory.[[84]](#footnote-84)

### Kariérové poradenství v institucích vzdělávání dospělých (neformální vzdělávání)

V ČR existuje pravděpodobně okolo tří tisíc různých poskytovatelů (státních, soukromých, církevních a jiných) dalšího vzdělávání. Tento odhad vychází z databáze MŠMT institucí s akreditovanými vzdělávacími programy pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, která obsahuje záznamy 2.528 institucí (odhadem pětina institucí je v této databázi uvedena víckrát).[[85]](#footnote-85) Kromě toho existují i další vzdělávací instituce s akreditací MPSV, Ministerstva zdravotnictví nebo takové, které nemají akreditaci žádnou.

Vzdělavatelé jsou aktivní nejen jako „výrobci“ vzdělávacích akcí, ale také jako poradci pro klienty.[[86]](#footnote-86) Hlavním úkolem poradenství v institucích vzdělávání dospělých je informování dospělých o vzdělávací nabídce, odstraňování vzdělávacích bariér, zvyšování motivace dospělých k učení a vzdělávání, zpřístupňování validace a uznávání výsledků dosavadního učení a vzdělávání.[[87]](#footnote-87) Jádrem je studijní poradenství, tj. podpora klientů v běžných a svízelných situacích, které mají souvislost se studiem, se subjektivními a objektivními podmínkami učení, s plánováním, s organizací a technikou studia, s překonáváním studijních potíží a se slaďováním času věnovanému rodinným a pracovním povinnostem, sebevzdělávání a času na relaxaci.

V rámci studijního poradenství jsou obvykle realizovány následující aktivity:[[88]](#footnote-88)

* **Informování:** Předávání objektivních, faktických a aktuálních údajů o vzdělávacích příležitostech, o vzdělávacích institucích, o nárocích a požadavcích studia i profesí. Informace poradce jen předává (ústně nebo písemně), neřeší situaci klienta.
* **Hodnocení individuálního potenciálu:** Pomoc klientům získat strukturované porozumění své osobnosti, zájmů, možností a omezení.
* **Konzultování:** Rozhovor vedený obvykle k nějaké situaci / tématu, ve kterém si klient není jist řešením, potřebuje dodatečné informace a pohled někoho nezaujatého. Konzultuje se celá situace, její okolnosti, různé možnosti řešení. Poradce asistuje klientovi při rozvíjení názorů, možností, souvislostí a důsledků zvolené varianty řešení a koriguje soulad mezi přáním a reálnými možnostmi.
* **Řešení studijních neúspěchů:** Identifikace problému se studiem a pomoc při jeho řešení. Vymezení učebního stylu a jeho ovlivňování.
* **Trénink:** Rozvíjení a nácvik vybraných dovedností.
* **Koučing:** je účinná metoda osobního rozvoje, která formou vedeného rozhovoru:
  + pomáhá klientovi: k uvědomění si toho, co chce jinak a proč, k objevení možných i nemožných cest, jak toho dosáhnout, k vykročení a vytrvání na vybrané cestě,
  + umožňuje klientovi: podívat se na svou situaci z více úhlů pohledu, najít v sobě to nejlepší řešení situace, zvýšit zodpovědnost a sebedůvěru.[[89]](#footnote-89)
* **Vyřizování záležitostí:** Jednání za klienta s jeho souhlasem v situacích, kdy si klient není jist svými vyjednávacími schopnostmi nebo vyjednávání sám není schopen.
* **Zpětná vazba a následné akce:** Po uplynutí nějaké doby lze získat informace o tom, do jaké míry klient uspěl a zda nemá nějaké další potřeby, se kterými by mu mohl poradce pomoci.

Aktivity studijního poradenství nejsou zaměřeny jen na studující, ale také na podporu práce pedagoga / tutora, průběhu vzdělávacího procesu, napravování vztahu mezi pedagogy / tutory a studujícími, mezi studujícími navzájem atd.

O rozsahu poskytovaných poradenských služeb v institucích vzdělávající dospělé nejsou dostupné informace.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku v institucích vzdělávání dospělých (neformální vzdělávání)**

V institucích vzdělávající dospělé je vhodné zařadit kariérové poradenství jako nedílnou součást nabídky poskytovaných služeb. Mělo by být poskytováno erudovaným kariérovým poradcem nezávisle, nestranně a poskytovat informace o široké škále vzdělávací nabídky, nejen o vzdělávací nabídce dané instituce.

Výzkum z roku 2009[[90]](#footnote-90) uskutečněný kvalitativním šetřením názorů mezi poradci, kteří působí v dalším profesním vzdělávání, poukázal na jejich nedostatečné vybavení poradenskou podporou a informacemi zejména v následujících oblastech:

* **profese – kvalifikace – vzdělání** (popisy profesí a jejich uplatnění, vysvětlení anglicky označovaných profesí, kvalifikační požadavky profese, certifikáty, poptávka po profesích, vzdělávací akce vedoucí k profesi, mzdy v profesích, vývojové trendy profesí atd.);
* **vzdělávací akce** (seznam všech vzdělávacích akcí dalšího profesního vzdělávání (DPV) a jejich poskytovatelů, vč. rekvalifikací, možností dokončení neukončeného vzdělání, možností neformálního vzdělání; rating vzdělávacích akcí, informace o uplatnitelnosti vzdělání na trhu práce atd.);
* **legislativa související s DPV** a poradenstvím pro DPV;
* **financování DPV** (pro sociálně slabé, bankovní produkty, ESF);
* **návody pro klienty** (např. jak si doplnit maturitu atp.);
* **metodiky pro poradce** (jak pracovat s multizájmovými studenty, s klienty se specifickými potřebami, jak pracovat s individuálním vzdělávacím plánem);
* **testy** (garantované testy on-line pro kariérové poradenství a profesní diagnostiku; srozumitelné informace o možných výstupech testů a použitelnosti jejich výsledků, příprava na testování; testy úrovně znalostí, schopností a dovedností, např. pro jazyky, klíčové kompetence, pozornost atp.).

### Kariérové poradenství poskytované Úřadem práce ČR

Úřad práce ČR je nejvýznamnějším poskytovatelem informačních a poradenských služeb pro dospělé. Metodicky je řízen MPSV prostřednictvím řídících aktů a metodik. Rozsah a pole působnosti poradenských služeb v rezortu zaměstnanosti je vymezeno:

* Zákonem o zaměstnanosti[[91]](#footnote-91),
* Zákonem o Úřadu práce ČR[[92]](#footnote-92),

a příslušnými vyhláškami.[[93]](#footnote-93)

Pojem kariérové poradenství legislativa zaměstnanosti nezná. Používá ekvivalentně slovní spojení jako např.:

* poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, [[94]](#footnote-94)
* poradenství pro fyzické osoby, poradenství pro zaměstnavatele, [[95]](#footnote-95)
* poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce. [[96]](#footnote-96)

Úřad práce ČR je řízen Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR, které síť veřejných služeb zaměstnanosti řídí prostřednictvím 14 krajských poboček. Pro lepší obslužnost má každá z těchto krajských poboček ve svém kraji síť kontaktních pracovišť, které sídlí v místě bývalých okresů, ale i mimo ně. Poradenské služby jsou poskytovány krajskými pobočkami Úřadu práce ČR v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo projektů Evropského sociálního fondu financovaných prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

Občané bez ohledu na postavení na trhu práce, věk atd. se mohou na poradenské pracovníky Úřadu práce ČR obracet buď přímo, nebo prostřednictvím pracovníků úseků zprostředkování zaměstnání. Poradenské služby Úřadu práce ČR lze rámcově rozdělit do následujících oblastí:

* **Poradenství pro zprostředkování** poskytuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání základní sociálně právní, informační, konzultační a poradenské služby v oblasti zprostředkování zaměstnání a rekvalifikace při hledání pracovního uplatnění s využitím vlastní iniciativy a specializovaných služeb Úřadu práce ČR. Probíhá zde individuální posouzení vhodnosti konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti za účelem zvýšení šancí uplatnění na trhu práce a zprostředkování volných pracovních míst uchazečům o zaměstnání a poskytování podpory při jejich umisťování.
* **Poradenství pro volbu povolání** poskytuje odborné informační a poradenské služby související se studijní a profesní orientací, pro výběr vhodného pracovního uplatnění vzhledem k současnému i předpokládanému vývoji na trhu práce. Formou individuální a skupinové práce se orientuje především na žáky základních a středních škol a další specifické skupiny klientů, a to bez ohledu na to, zda se jedná o evidované uchazeče a zájemce o zaměstnání či nikoliv. Je poskytováno sítí osmdesáti Informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR.
* **Poradenství pro rekvalifikace** je odborná poradenská činnost při doporučování rekvalifikací a jejich zabezpečení. Tento typ poradenské činnosti se zabývá vhodností změny profese vzhledem k osobnostním a kvalifikačním předpokladům konkrétního uchazeče o zaměstnání a s nároky nově uvažované profese, ke které rekvalifikace směřuje.
* **Poradenství pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání**, kteří vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání z důvodu zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Mezi tyto skupiny uchazeče o zaměstnání patří např. mladí do 25 let, absolventi vysokých škol do dvou let po ukončení studia, dlouhodobě nezaměstnaní nad 6 měsíců, občané starší 50 let, propuštění po ukončení výkonu trestu, matky s malými dětmi, příslušníci z odlišného sociokulturního prostředí, uprchlíci a společensky nepřizpůsobiví občané.
* **Poradenství psychologicko-profesní** je odborná poradenská činnost poskytovaná specificky vzdělaným psychologem. Je využíváno pro řešení specifických osobnostních, sociálních a zdravotních problémů klientů, kteří mají problém s uplatněním na trhu práce. Ucelený systém práce s těmito klienty se nazývá bilanční diagnostika. Jedná se o poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka při nalézání jeho vhodné profesní orientace a uplatnění. Cílem je klientovi usnadnit orientaci v jeho silných a slabých stránkách a směrech profesní dráhy a otevřít možnosti k nalezení optimální studijní nebo pracovní příležitosti. (Více viz kap. 5.2.6)

Úřad práce ČR může ze zákona zabezpečovat některé poradenské služby prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované Úřadem práce ČR**

Dostupnost kariérového poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na Úřadě práce ČR, lze pokládat v současné době[[97]](#footnote-97) za velice dobrou, neboť se zvyšující se mírou zaměstnanosti se dostupnost této služby zlepšuje. Starší dospělí neevidovaní na Úřadě práce ČR mohou po domluvě s příslušným útvarem využít službu kariérového poradenství poskytovaného Informačním a poradenským střediskem Úřadu práce ČR nebo konzultace s poradenským pracovníkem útvaru poradenství.

Jediné, co i v tomto stavu není optimální je, to že Úřad práce ČR nedisponuje dostatečným počtem psychologů – specialistů na psychologicko-profesní / kariérové poradenství, přitom v řadách evidovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání vzrůstá výskyt duševních poruch stejně jako u celé populace. Obecně platí, že výskyt duševních poruch je častější u nižších sociálně-ekonomických skupin.[[98]](#footnote-98) Psycholog umí snáze identifikovat jejich stav a porozumět jejich obtížím, nasměrovat je na odborné zdravotnické služby a konzultovat s psychiatrem možné uplatnění na trhu práce s ohledem na zdravotní stav. Psycholog při poradenské práci s klientem může použít psychodiagnostické metody a využívat postupů např. bilanční diagnostiky.

Úřad práce ČR nakupuje různé poradenské programy pro uchazeče o zaměstnání od externích dodavatelů.[[99]](#footnote-99) Nákupy se realizují podle zákona o veřejných zakázkách.[[100]](#footnote-100) Příprava zadávací dokumentace, její schvalování, soutěžení a výběr dodavatele je zdlouhavý proces, který neumožňuje reagovat pružně na aktuální potřeby. Vysoutěžené poradenské programy tak jsou vesměs realizovány s jinými uchazeči o zaměstnání, než pro které byl program vytvořen a vysoutěžen. Soutěží se na nejnižší cenu a tím i na nejnižší kvalitu. Finanční prostředky určené na mzdy realizátorů jsou mnohdy pod hranicí minimální mzdy, čemuž posléze odpovídá i kvalita poskytnuté služby. Tento druh nákupů by bylo vhodné vyjmout z režimu zadávání veřejných zakázek.

### Kariérové poradenství poskytované agenturami práce

Zákonem je stanoveno, že soukromé agentury práce mohou po povolení, které uděluje Generální ředitelství Úřadu práce ČR, vykonávat následující činnosti:[[101]](#footnote-101)

* vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
* zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
* poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zákon o zaměstnanosti dále stanovuje podmínky fungování agentur práce, jejich kontrolu a povinnost jednou ročně odevzdat Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR statistické údaje o zprostředkovaných volných pracovních místech a o umístěných fyzických osobách.

V registru MPSV bylo v říjnu 2018 registrováno 2.725[[102]](#footnote-102) soukromých agentur práce. Více než polovina (57 %) z nich deklaruje poskytování poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí. O rozsahu, charakteru a četnosti poskytování těchto služeb se nepodařilo zjistit souhrnné informace.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované soukromými agenturami práce**

Vzhledem k nedostatečným informacím o rozsahu a charakteru poskytovaných služeb se jeví jako žádoucí provést v agenturách práce šetření o kvalifikaci poradců, průběhu poradenského rozhoru a metodách poradenské práce a na základě výsledků případně navrhnou opatření pro zkvalitnění poskytovaného kariérového poradenství.

### Kariérové poradenství poskytované jako „bilanční diagnostika“

Bilanční diagnostika byla zavedena do našeho poradenského systému v roce 2000 na základě usnesení vlády České republiky.[[103]](#footnote-103) Poskytování bilanční diagnostiky se řídí zákonem o zaměstnanosti[[104]](#footnote-104) a prováděcí vyhláškou k tomuto zákonu,[[105]](#footnote-105) která v § 22 stanovuje, že „*bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění*“. Na Úřadě práce ČR může být realizována jako interní (psychologem Úřadu práce) nebo služba nakupovaná od externího dodavatele.[[106]](#footnote-106)

Bilanční diagnostiku může poskytovat jen psycholog vyškolený v její realizaci. Jedná se o poradenský proces, který s využitím komplexních diagnostických metod směruje k optimálnímu využití potencionality člověka při jeho pracovním uplatnění. Naplnění tohoto cíle se dosahuje prostřednictvím širokého repertoáru poradenských metod a postupů, určitého sledu skupinových a individuálních konzultací a sběru dat s využitím psychodiagnostických metod.

Bilanční diagnostika je vhodná pro většinu dospívající a dospělé populace bez ohledu na pohlaví, věk, vzdělání nebo sociální postavení. Výjimku tvoří občané s mentální retardací nebo lidé s chybějící motivací změnit svůj sociální statut a pracovat. Efektivní je zejména u osob, které jsou vysoce motivované pracovat, hledat, získat a udržet si zaměstnání.[[107]](#footnote-107)

Poskytovatelé bilanční diagnostiky se sdružují v Asociaci bilanční diagnostiky, z.s., (ABDg, <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/>), která úzce spolupracuje s MPVS a s Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR, průběžně inovuje metodiku bilanční diagnostiky, proškoluje své členy a sleduje kvalitu poradenských služeb, které poskytují její řádní členové.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované jako „bilanční diagnostika“**

Pro realizaci bilanční diagnostiky jako interně poskytované služby nedisponuje Úřad práce ČR dostatečným počtem psychologů – specialistů na kariérové poradenství proškolených v bilanční diagnostice. Zvýšením jejich počtu by bylo možno pružněji reagovat na potřeby evidovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání a lépe je směřovat k optimálnímu uplatnění na trhu práce. Na veřejné zakázky na nákup bilanční diagnostiky od externího se vztahuje poznámka k veřejným zakázkám na konci kapitoly 5.2.4.

### Kariérové poradenství poskytované kariérovým poradcem / koučem jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)

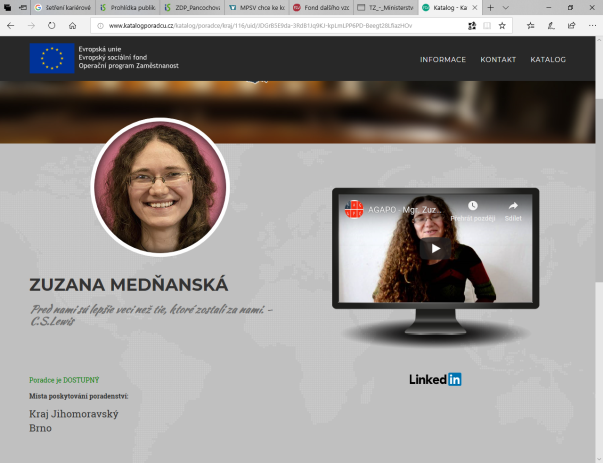
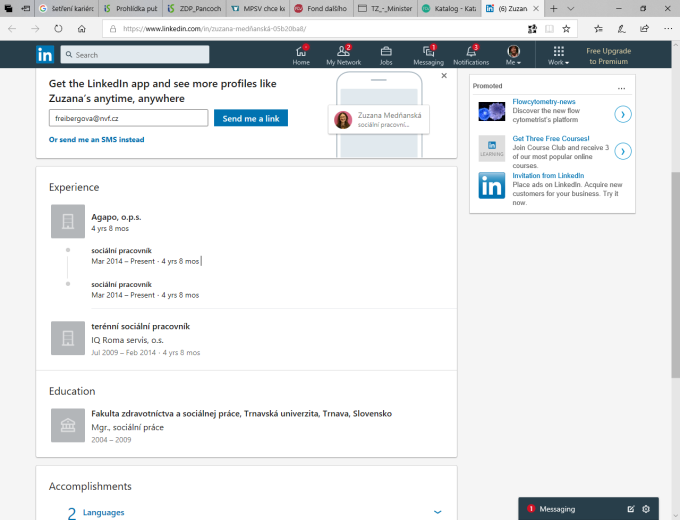
Počet kariérových poradců / koučů, kteří poskytují své služby jako OSVČ se zvyšuje. Jedná se mnohdy o personalisty a specialisty na HR, kteří přešli do tohoto oboru z byznysu, získali znalosti a dovednosti k poskytování kariérového poradenství v různých kurzech a praxi např. v neziskovém sektoru.[[108]](#footnote-108) Souhrnné informace o jejich počtu a poskytovaných službách nejsou k dispozici.

Pro zvýšení dostupnosti informací a kontaktů na tyto kariérové poradce byla v rámci pilotních projektů[[109]](#footnote-109) Fondu dalšího vzdělávání vytvořena on-line platforma pro registraci kariérových poradců – **katalog poradců**[[110]](#footnote-110). Do tohoto katalogu se registrují kariéroví poradci ochotní pracovat s klienty v rámci pilotních projektů této instituce realizované ve vybraných krajích. V 9 krajích je registrováno 53 kariérových poradců (stav k 22.10.2018):

* Praha: 5 kariérových poradců
* Středočeský kraj: 2
* Ústecký kraj: 2
* Liberecký kraj: 3
* Jihočeský kraj: 1
* Jihomoravský kraj: 15
* Zlínský kraj: 12
* Olomoucký kraj: 6
* Moravskoslezský kraj: 7

Záměr umožnit kariérovým poradcům prezentovat své služby v rámci on-line katalogu je přínosný, ačkoliv způsob zveřejňování informací je diskutabilní. Na obr. 26 jsou dvě obrazovky. První je z katalogu poradců. Obsahuje fotku kariérového poradce, jméno, citát vystihující přístup k poradenské praxi, krátké sebeprezentační video a odkaz na Linked-in osobní stránky, který se snadno přehlédne. Druhá obrazovka je osobní stránka daného kariérového poradce na Linked-inu. Tato kariérové poradkyně pracovala jako terénní sociální pracovník v IQ Roma servisu a nyní je sociální pracovnicí ve společnosti Agapo. Jaké má dovednosti a zkušenosti s kariérovým poradenstvím, je možno se dozvědět jen z video prezentace. Pro vyhledávání vhodného kariérového poradce pro určitý druh životní situace se jedná o zdlouhavý proces. Diskutabilní je také úroveň znalostí a dovedností registrovaných kariérových poradců i toho, kdo schvaloval zařazení poradců do registru. Tyto informace nejsou veřejně dostupné.

Obrázek : Obrazovky prezentace z katalogu poradců a na Linked-in

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované OSVČ – kariérovým poradcem / koučem**

I přes výše uvedené výhrady ke způsobu a formě prezentace kariérových poradců, lze on-line katalog poradců považovat za systémové řešení vhodné pro dospělé s ICT dovednostmi na uživatelské úrovni.

Je otázkou, jaký osud stihne katalog poradců po ukončení projektů PROKOP-central a PROKOP-východ a po ohlášeném záměru MPSV ukončit činnost Fondu dalšího vzdělávání k 31. 12. 2018.[[111]](#footnote-111)

### Kariérové poradenství poskytované neziskovými nevládními organizacemi (NNO)

Kariérové poradenství poskytují různé organizace neziskového sektoru, které se věnují práci se specifickými cílovými skupinami (cizinci, matky na rodičovské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně nebo jinak znevýhodněné osoby, atd.). Nabídka jejich služeb je pestrá. Poskytují obvykle služby charakteru sociální práce, některé z nich také kariérové poradenství a různé kurzy jak pro klienty, tak pro kariérové poradce. Na svoji činnost získávají dotace a granty. Pokud tento zdroj financování selže, neziskovka zaniká.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované neziskovými organizacemi**

Chybí monitoring neziskových organizací, které poskytují kariérové poradenství stejně jako sledování kvality jimi poskytovaných služeb, sdílení dobré praxe, vytváření sítí atd. Je otázkou, do jaké míry jsou osoby, které vystupují jako kariéroví poradci, v tomto oboru zaškoleni, jaké mají znalosti a dovednosti pro práci s klienty.

### Kariérové poradenství poskytované krajskými vzdělávacími a poradenskými institucemi

Kraje jsou zřizovateli institucí, které poskytují další vzdělávání pedagogických pracovníků v kraji. Podle informací uvedených na webových stránkách těchto institucí již čtyři kraje obohatily svou činnost i o poskytování kariérového poradenství (tab. 15).[[112]](#footnote-112)

Tabulka : Krajské vzdělávací a poradenské instituce

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kraj** | **Název** | **Webové stránky** | **Rok založení** |
| Vysočina | Vysočina Education – školské zařízení pro vzdělávání pedagogických pracovníků a středisko služeb školám, příspěvková organizace | <http://www.vys-edu.cz/> | 2008 |
| Zlínský | Krajské centrum dalšího profesního vzdělávání a Centrum uznávání a celoživotního učení Zlínského kraje, o.p.s. | <http://www.kcdpv.cz/> | 2013 |
| Jihočeský | Informačně-vzdělávací středisko Jihočeského kraje | <https://www.ivs-jck.cz/o-nas/> | 2013 |
| Plzeňský | Školské zařízení Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň, InfoKariéra | <https://www.kcvjs.cz/>  <http://www.infokariera.cz/> | 2015 |

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované krajskými vzdělávacími a poradenskými institucemi**

Kraje realizují projekty „Krajského akčního plánování (KAP)“,[[113]](#footnote-113) které podporují rozvoj vzdělávání na středních a vyšších odborných školách. Mezi povinnými aktivitami těchto projektů je rozvoj kariérového poradenství na školách. Z dostupných informací vyplývá, že rozšíření nabídky kariérového poradenství pro širokou veřejnost není v rámci těchto projektů možné.

Po vzoru výše uvedených krajů mohou kraje podnítit instituce, které poskytují v kraji další odborné i zájmové vzdělávání, k rozšíření svých služeb o kariérové poradenství pro dospělé a podpořit tak rozvoj krajského systému celoživotního vzdělávání a celoživotního vzdělávání.

### Kariérové poradenství poskytované zaměstnavatelem / na pracovišti

V šetření mezi zaměstnavateli v roce 2009,[[114]](#footnote-114) se oslovení zaměstnavatelé, potažmo personalisté těchto firem, vyjádřili, že svým zaměstnancům neposkytují kariérové poradenství, a to ani v případech velkých firem se silným oddělením pro vzdělávání. Paradoxem je, že služby externího kariérového poradce zaměstnavatelé využívají v případě propouštění (outplacement), kdy zaměstnavatel interně nebo externě zajišťuje hladký průběh propouštění, akceptace a vyrovnání se s novou situací jak u odcházejících, tak i ostatních zaměstnanců.[[115]](#footnote-115)

Specialisté na rozvoj lidských zdrojů (HR) mají obvykle na starosti tvorbu a implementaci personální politiky, koordinují výkon odborných personálních znalostí, zpracovávají koncepci v oblasti lidských zdrojů, obhospodařují systémy pro řízení lidských zdrojů, hodnoticí systémy a další nástroje pro vytváření podnikové kultury.[[116]](#footnote-116) Přestože dochází k určitému překryvu s kariérovým poradenstvím, jeho charakter, pojetí a cíl se od HR značně liší:

* **v postavení vůči zaměstnanci**: kariéroví poradci poskytují své služby klientům, vedou je k jejich vlastnímu řešení, jsou pro ně partnerem na jejich straně. Specialisté na HR plní cíle organizace / firmy, pro kterou pracují, jsou vůči zaměstnanci v nadřízené pozici;
* **v dobrovolnosti ze strany občana / zaměstnance**: do kariérového poradenství se vstupuje dobrovolně. Do procesů vyvolaných specialistou na HR tomu tak být nemusí;
* **v možných dopadech**: kariérový poradce je nestranný, nezávislý, nemá možnost silově ovlivňovat situaci, ve které se klient nachází; naproti tomu specialista na HR tuto možnost má.

**Možnosti systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku poskytované zaměstnavatelem / na pracovišti**

Zaměstnavatelé mohou k podpoře osobního a odborného růstu svých zaměstnanců kombinovat některé z následujících postupů:[[117]](#footnote-117)

* **Skupinové aktivity** pro zjišťování potřeb rozvoje dovedností zaměstnanců, pro diskusi o rozvojových plánech zaměstnanců a jednotlivých útvarů (workshopy, team buildingové aktivity, brainstormingová setkání, společné snídaně …) v pracovní i mimopracovní době.
* **Vytvoření sdíleného prostoru na intranetu** s neomezeným přístupem pro všechny zaměstnance s informacemi o možnostech kariérního postupu, o aktuálních nebo plánovaných volných pracovních místech, o možnostech dalšího vzdělávání, o mimopracovních odborných, zájmových, kulturních, sportovních akcích atd..
* **Vytvoření týmu interních kariérových poradců / koučů** z řad zaměstnanců (dobrovolníků), kteří by po zaškolení a za předem stanovených podmínek vedle svých běžných pracovních povinností poskytovali podporu pro osobní a odborný rozvoj a koučink ostatním zaměstnancům.
* **Využívání externích kariérových poradců**, na které by se v případě potřeby a za předem stanovených podmínek pro všechny strany mohli obracet zaměstnanci pro informaci i radu. Zde je potřeba brát v úvahu, že intervence externího kariérového poradce má své klady i zápory. Kladné je to, že jsou schopni poskytnout nestranný názor, jít do větší hloubky při zvyšování sebevědomí a dovedností řízení vlastní kariérové dráhy. Na druhou stranu je jen málo kariérových poradců, kteří se vyznají v korporátním prostředí, jsou ztotožněni s administrativními procesy, s hodnotami firmy a jejich jednání by mohlo být v některých případech kontraproduktivní.

## Využití informačních a komunikačních technologií v kariérovém poradenství pro starší dospělé

Využití informačních a komunikačních technologií (ICT) proniká postupně i do českého kariérového poradenství, přesto v porovnání s ostatními zeměmi nepatříme mezi špičky v integraci ICT do praxe kariérového poradenství. V mnoha zemích byly pro širokou veřejnost vytvořeny webové prezentace dostupných kariérových informací a různých on-line sebehodnoticích poradenských nástrojů z veřejných i soukromých zdrojů.

Digitalizace poskytuje nové nástroje pro poradenství a poradenství a je třeba aktualizovat i pedagogický přístup a metody kariérového poradenství,[[118]](#footnote-118) protože ICT:[[119]](#footnote-119)

* nabízí nebývale snadný přístup k informačním zdrojům, nástrojům a pomůckám, které souvisejí s kariérou; je na poradci klienty podnítit k tomu, aby si vyhledávali potřebné informace sami,
* má potenciál propojit stávající služby, jejich zdroje, partnery, zúčastněné strany a klienty novými způsoby,
* nabízí vysoce interaktivní zdroje a umožňuje poradcům pracovat s klienty efektivněji a pružněji, bez toho aniž by se museli osobně setkat jinak než prostřednictvím internetu,
* poskytuje prostředí pro distanční vzdělávání a učení se založeného na zkušenostech,
* má potenciál zviditelnit kariérové ​​služby jako nikdy předtím.

Webové stránky pro kariérové poradenství lze rozdělit do tří skupin:[[120]](#footnote-120)

* **Komplexní poradenské systémy**: webové stránky obsahující většinu informací, návodů a online nástrojů. Klient si zde může vytvářet svoje vlastní kariérové portfolio, které se dlouhodobě uchovávající na zabezpečeném serveru. Příkladem komplexního poradenského systému jsou webové stránky americké společnosti Kuder,[[121]](#footnote-121) na kterých je dostupná nejen poradenská podpora pro studující, dospělé, zaměstnance, ale i různé nástroje a vzdělávací kurzy pro poradenské pracovníky. Vše je zpoplatněno. V ČR žádný obdobně komplexní systém neexistuje.
* **Dílčí poradenské systémy**: webové stránky obsahující výběr informací, návodů a online nástrojů, ale ne v komplexní podobě. Do této kategorie lze zařadit např. webové portály Infoabsolvent,[[122]](#footnote-122) Neflákámse.cz,[[123]](#footnote-123) Orienteexpress.cz[[124]](#footnote-124) apod.
* **Monotematické webové stránky**: poskytují jen jeden druh informací nebo služby vhodný pro kariérové poradenství. Přehled webových stránek lze nalézt např. na portálu MPSV.[[125]](#footnote-125)

Využití webových aplikací je v kariérovém poradenství přínosné - v získávání informací o světě práce, o vzdělávací nabídce, o sama sobě, ale zůstává nejúčinnější kombinace samostatné práce s informačními zdroji a on-line poradenskými systémy **s podporou a pod vedením kariérového poradce**, kterého nemůže nahradit ani ten nejkomplexnější systém. Čím méně je online systém komplexní, tím je větší potřeba konzultace s kariérovým poradcem.[[126]](#footnote-126)

## Poradenští pracovníci, jejich počáteční a další vzdělávání a uznávání

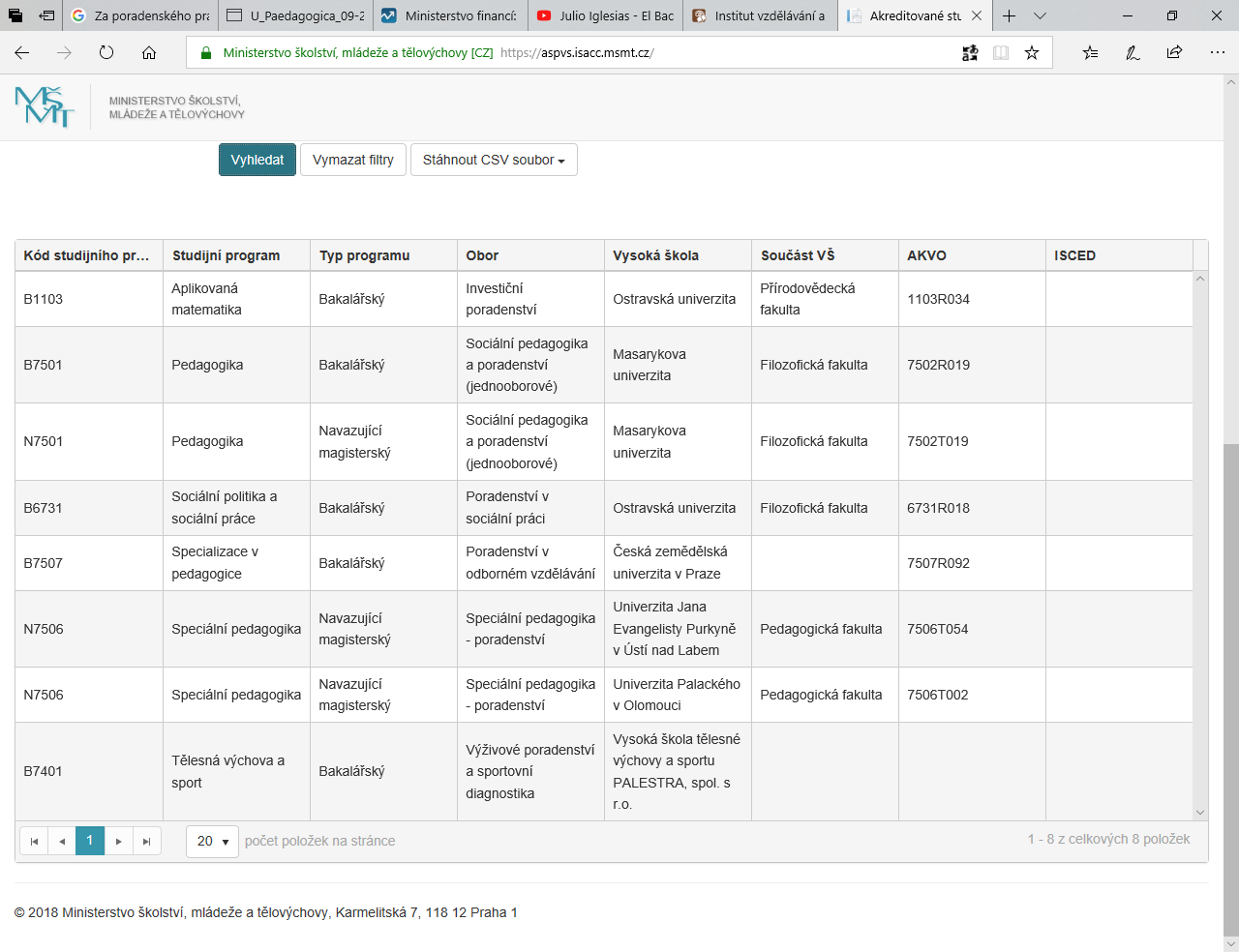
Za kariérového poradce se dnes může prohlásit kdokoliv, zvláště pak držitel živnostenského oprávnění na živnost č. *60) Poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků*. Výjimkou jsou pracovníci působící ve školství a na Úřadě práce ČR. Ve školství musí mít výchovný poradce, který je současně i kariérovým poradcem, ukončené pedagogické vysokoškolské vzdělání a specializační studium výchovného poradenství. Na Úřadě práce ČR musí splňovat kvalifikační požadavky stanovené pro danou pracovní pozici zákonem o státní službě.[[127]](#footnote-127)

Získání vysokoškolské kvalifikace kariérového poradce v ČR je problematické, protože na našich vysokých školách není akreditován žádný studijní program se zaměřením výhradně na kariérové poradenství, jako je tomu v jiných zemích Evropské unie. Poradenství s prvky kariérového poradenství je možno studovat (obr. 27):

* v bakalářském a navazujícím magisterském studijním programu Sociální pedagogika a poradenství Filozofické fakulty Masarykovy univerzity,
* v bakalářském studijním programu Poradenství v sociální práci Filozofické fakulty Ostravské univerzity,
* v bakalářském studijním programu Poradenství v odborném vzdělávání Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze,
* v navazujícím magisterském studijním programu Speciální pedagogika - poradenství Pedagogické fakulty Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem,
* v navazujícím magisterském studijním programu Speciální pedagogika - poradenství Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Kurzy dalšího vzdělávání pro kariérové poradce poskytují různé vzdělávací a poradenské instituce. Jejich počet se postupně zvyšuje. Mezi poskytovatele patří např.: Evropská kontaktní skupina, Aspekt, Akademie řemesel Praha, Škola manažerského rozvoje, Rycon Academy, Česká asociace kariérového poradenství, Krajské centrum vzdělávání, Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky a Informačně – vzdělávací středisko Plzeňského kraje.[[128]](#footnote-128)

Obrázek : Akreditované studijní programy vysokých škol. Vyhledávání: poradenství[[129]](#footnote-129)



Podmínkou pro možnost používání označení „kariérový poradce“ by se ale měl stát určitý stupeň vzdělání a poradenských znalostí a dovedností. Kdo je nemá, měl by užívat jiné označení (např. poradce v oblasti kariéry). Pro podporu této myšlenky a zvýšení kvality kariérového poradenství a dalšího vzdělávání kariérových poradců byl v **Národní soustavě povolání** vytvořen popis povolání kariérového poradce[[130]](#footnote-130) a v **Národní soustavě kvalifikací** byly stanoveny kvalifikační a hodnoticí standardy pro získání profesních kvalifikací kariérových poradců podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.[[131]](#footnote-131) Jedná se o tři profesní kvalifikace:

* kariérový poradce pro zaměstnanost;[[132]](#footnote-132)
* kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu;[[133]](#footnote-133)
* kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.[[134]](#footnote-134)

Každý, kdo se považuje za kariérového poradce, má možnost vykonat zkoušku a získat celostátně platný certifikát o příslušné profesní kvalifikaci kariérového poradce.

## Shrnutí možností systematické informační a poradenské podpory osob ve vyšším věku

Systém kariérového poradenství v ČR je poměrně stabilní a proměňuje se jen pozvolna. Za posledních deset let lze zmínit např.:

* Od roku 2009 středisko Euroguidance Domu zahraniční spolupráce MŠMT pořádá každoroční soutěž **Národní cena kariérového poradenství**.
* Na základě iniciativy několika institucí, které se zabývají kariérovým poradenstvím, bylo v roce 2010 ustanoveno **Národní poradenské fórum**, jako poradní orgán MŠMT a MPSV pro oblast kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.
* V roce 2011 byla zřízena přímo řízená organizace MPSV **Fond dalšího vzdělávání** (FDV, 2011), která za dobu svého působení zrealizovala řadu národních projektů na podporu dalšího vzdělávání, rovných příležitostí, zaměstnatelnosti a kariérového poradenství. MPSV vydalo tiskovou zprávu o zrušení FDV ke konci roku 2018.
* V roce 2011 došlo ke sloučení tří přímo řízených institucí MŠMT pod nově vzniklý **Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků** (NÚV). Sloučeny byly: Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV), Výzkumný ústav pedagogický v Praze (VÚP) a Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR).
* **Čtyři kraje** začaly poskytovat poradenské služby v jimi zřízených organizacích: Vysočina (2008), Zlínský (2013), Jihočeský (2013) a Plzeňský (2015).
* Zvýšil se počet neziskových i komerčních subjektů poskytujících kariérové poradenství a spolků sdružujících kariérové poradce. Jejich počet ani činnosti nejsou monitorovány.
* Novelou vyhlášky o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních[[135]](#footnote-135) byla ředitelům základních a středních škol stanovena povinnost zřídit **školní poradenské pracoviště** (2016), jehož jádrem je tým složený z výchovného poradce, metodika prevence, školního psychologa a speciálního pedagoga (pokud dvě posledně jmenované funkce na škole působí). Součástí týmu mohou být i asistenti pedagoga, metodik pro tvorbu školního vzdělávacího programu apod. Členové školního poradenského pracoviště úzce spolupracují s třídními učiteli a učiteli výchov (výchova ke zdraví, občanská výchova), kteří jsou zapojeni do výuky průřezové vzdělávací oblasti Člověk a svět práce.

V systému kariérového poradenství se v jeho dostupnosti široké veřejnosti nezměnilo nic zásadního. Hlavním poskytovatelem kariérového poradenství pro dospělé i vyššího věku zůstává Úřad práce ČR. Přetrvává malá informovanost dospělých o možnostech a výhodách konzultace s kariérovým poradcem.

Mezi hlavní výzvy pro zlepšení kariérového poradenství pro starší dospělé patří zejména:

**Na národní úrovni:**

* Podpora rozvoje **komplexních on-line poradenských systémů** pro osobní a profesní rozvoj (kariérové poradenství). Lze např. pokračovat ve vývoji unikátní webové aplikace **Vašeprofese.cz** propojující sebehodnocení kompetencí s kvalifikačními požadavky kladenými na výkon jednotlivých povolání / pracovních míst a nabídkou odpovídajícího profesního vzdělávání.[[136]](#footnote-136)
* Upgrade informační báze NSK a NPS do podoby portálu **O\*net**[[137]](#footnote-137) a jejich provázání s výše uvedenou aplikací **Vašeprofese.cz**.
* Pokračovat v dalším rozvoji **katalogu kariérových poradců** na stávajících webech nebo jako součást webové aplikace **Vaseprofese.cz**.
* V rámci Úřadu práce ČR vytvořit **Síť bilančně-diagnostických pracovišť**, ve kterých by na každé Krajské pobočce Úřadu práce ČR působili z důvodu zastupitelnosti min. 2 psychologové proškolení v metodice bilanční diagnostiky.
* Stanovit pro Úřad práce ČR **výjimku ze zákona o veřejných zakázkách** pro nákup poradenských programů / služeb a rekvalifikačních kurzů.

**Na úrovni kraje:**

* Vybudování / rozšiřování **kapacity pro poskytování kariérového poradenství** pro dospělé a starší dospělé na krajské úrovni s cílem:
  + poskytovat bezplatné služby kariérového poradenství všem dospělým osobám,
  + poskytovat další odborné vzdělávání pro kariérové poradce,
  + koordinovat spolupráci mezi subjekty, které poskytují kariérové poradenství v kraji – např. formou **Krajských poradenských fór**,
  + zveřejňovat informace o poskytovatelích kariérového poradenství v kraji.
* **Monitorovat poskytovatele kariérového poradenství** (instituce vzdělávání dospělých, instituce zřizované kraji, agentury práce, NNO, OSVČ, komerční subjekty apod.), jimi poskytované služby kariérového poradenství a potřeby kariérových poradců působících v těchto institucích.
* Podněcovat instituce vzdělávání dospělých, aby jejich kariéroví poradci měli **profesní zkoušku** *Kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*. Zavést v praxi název **kariérový poradce** jen pro absolventy této nebo obdobné profesní zkoušky.
* Posilovat **dovednosti řízení vlastní kariérové dráhy** všech občanů a klást důraz na jejich osobní a odborný rozvoj – na zvyšování zaměstnatelnosti, posilování odborných dovedností uplatnitelných na budoucím trhu práce.

Uvedené hlavní výzvy pro zlepšení kariérového poradenství pro starší dospělou populaci jsou plně v souladu se čtyřmi prioritními oblastmi rezoluce Rady Evropské unie o celoživotním poradenství (2008)[[138]](#footnote-138), kterými jsou: rozvíjení dovedností v oblasti řízení kariéry; usnadnění přístupu k poradenským službám pro všechny občany; zlepšování mechanismů zajištění kvality při poskytování poradenství; a podpora politik, koordinace a spolupráce.

# Zdroje

AKKOK, F. *Handbook for career guidance.* Technical Assistance to VET and Employment Reforms in Georgia EUVEGE ENPI/2014/351224. Tbilisi, Georgia. 2015. . Dostupné na: <http://vet.ge/wp-content/uploads/2013/10/Career-Guidance-Handbook-ENG.pdf>.

AMUNDSON, N.E., HARRIS-BOWLSBEY, JA, NILES, S.G. Z*ákladné zložky kariérového poradenství. Postupy a techniky*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Merrill/Prentice-Hall. <https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Zakladne_zlozky_karieroveho_poradenstva.pdf>.

Asociace instituci vzdělávání dospělých ČR, http://www.aivd.cz/

Asociace univerzit třetího věku, <http://www.au3v.org/>.

Asociace výchovných poradců. Dostupné na: <http://www.asociacevp.cz/dalsi-vzdelavani/>.

Asociace vysokoškolských poradců. *Adresář informačních a poradenských pracovišť vysokých škol.* Dostupné na: <https://www.asociacevsp.cz/vs-poradny-vf/>.

BARUCH, J. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. University of East Anglia, UK. 2003.

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

BIMROSE, J., KETTUNEN, J. & GODDARD, T. (2015). *ICT – the new frontier? Pushing the boundaries of career practice.* British Journal of Guidance & Counselling, 43(1), 8–23. Retrieved 17 May 2018 from <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.975677>.

BROWN, J.: *What is educational guidance*? Adults Learning. Volue 2 No 10, June 1991.

Continuing Vocational Training Survey (CVTS).

Council of the European Union. Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004). Na internetu: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\_en.pdf [cited 3.2.2009], nebo European guidelines for validating non‑formal and informal leasing, CEDEFOP 2009.

Council of the European Union. *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. European Commission. 2008. Brussels. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf>

Digitální gramotnost. Zpráva o stavu a výuce digitální gramotnosti a komparace se zahraničím. Květen 2017, zpracováno pro MPSV.

Encyklopedie profesí. *HR specialista.* Dostupné na: <https://www.prace.cz/encyklopedie-profesi/h/hr-specialista/>.

ERICK, N.O (2012) Managing Employee Diversity in Organization, Apid Journal Vol. 1.

EU Labour Force Survey.

European Commission. *Memorandum on Lifelong Learning*. 2000. A commission staff working paper. Brussels.

Evropská síť politik celoživotního poradenství*. Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství. Referenční rámec pro EU a Evropskou komisi.* Výstup projektu mezinárodní sítě ELGPN. Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce. Praha. 2016.

Finnish Institute of Occupational Health.

Fond dalšího vzdělávání. *Katalog poradců*. Dostupné na <http://www.katalogporadcu.cz/>.

Fond dalšího vzdělávání. Projekty Fondu dalšího vzdělávání financované prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR: Pracovní návyky <http://www.pracovninavyky.cz/o-katalogu.html>, PROKOP-central <http://www.fdv.cz/prokop-central>, PROKOP-východ <http://www.fdv.cz/prokop-vychod>.

FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I., KRÁL, J., OPOČENSKÝ, J. *Metodika bilanční diagnostiky.* Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2015/66211-312. Národní vzdělávací fond. Praha. 2015.

FREIBERGOVÁ, Z., STRAKOVÁ, E. Analýza a návrh racionalizace poradenské práce na vysokých školách. Projekt RS95RC312. 1995.

GIBSON, R.L., MITCHELL, M.H. (2003) *Introduction to guidance and guidance.* Sixth edition. Merrill Prentice Hall. P. 157-158.

HANÁK, P., MICHALÍK, J. a kol. *Speciálněpedagogické centrum.* Univerzita Palackého v Olomouci. Olomouc. 2011. Dostupné na: <http://www.inkluze.upol.cz/portal/Download/publikace/Petr_Hanak__Jan_Michalik_a_kol__Informacni_brozura_o_cinnosti_specialne_pedagogickych_center.pdf>.

HIRSH, W*. Career developmnet in employing organisations: practices and challenges from a UK perspective.* Guidance for workforce development conference. CEDEFOP. Thessaloniki. 2007. Dostupné na: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/hrp1.pdf>.

HLOUŠKOVÁ, L. *Celoživotní poradenství jako učební příležitost pro dospělé.* In:. E-pedagogium. 1. Mimořádné číslo/2010. Univerzita Palackého v Olomouci : 2010. ISSN 1213-7499.

HLOUŠKOVÁ, L*. Z výzkumu aneb Jak moc dospělí znají a využívají služeb kariérového poradenství.* Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraničních služeb, 2012. 2 s. Zpravodaj Euroguidance.

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/digitalni\_gramotnost

CHYBÍKOVÁ, N. *Možnosti rozvoja služieb kariérového poradenstva pre zamestnaných dospelých na Slovensku*. Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, 2013 - ročník 2 - číslo 4. Euroguidance Slovenská republika. Bratislava.

ILMARINEN, J. Jako si prežit aktivny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Europskej únii. Bratislava: Príroda, 2008.

Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/>.

Informační společnost v číslech 2017, Česká republika a EU. ČSÚ 2017

Integrovaný portál MPSV. *Brána do internetu*. <http://portal.mpsv.cz/ikiosek>.

Integrovaný portál MPSV. *Vaše profese – Poradna pro další profesní vzdělávání*. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys>.

JARVIS, P. *Systémy poskytovania kariérových informácií - NASLEDUJÚCA GENERÁCIA.* Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, 2013 - ročník 2 - číslo 4. Euroguidance Slovenská republika. Bratislava.

JELÍNEK, A. *Bilanční diagnostika*. Dostupné na: <https://bilancni-diagnostika.webnode.cz/>.

KAZDOVÁ, A. *Kariérové poradenství by nemělo být popelkou*. Dostupné na: <https://modernirizeni.ihned.cz/c1-63581110-karierove-poradenstvi-by-nemelo-byt-popelkou>.

Kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, 2012.

Kol. Age Management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku. Praha: AIVD ČR, 2011

KOLÁŘOVÁ, Z. *Duševních poruch přibývá a přicházejí v mladším věku. Roste spotřeba antidepresiv.* Zdravotnický deník. 2015. Dostupné na: <http://www.zdravotnickydenik.cz/2015/03/dusevnich-poruch-pribyva-a-prichazeji-v-mladsim-veku-roste-spotreba-antidepresiv/>

Koučink. *Brána do světa koučinku*. Dostupné na <http://www.koucinkportal.cz/o-koucinku/co-je-koucink/>.

Kuder. *Společnost Kuder*. Dostupné na: <https://www.kuder.com/solutions/kuder-career-planning-system/journey>/.

LAW, B., WATTS A.G. (2003) *The dots analysis*. National Institute for Careers Education and Counselling. The Career-Learning NETWORK.

LAW, B., WATTS, A.G. (1977) *Schools, Careers and Community*. A Study of Some Approaches to Careers Education in SchoolsLondon: Church Information Office.

LAZAROVÁ, B., RABUŠICOVÁ, M., NOVOTNÝ, P.: Age management – strategie řízení zohledňující věk pracovníků, http://www.personalista.com/pracovni-prostedi/age-management-strategie-rizeni-zohlednujicivek-pracovniku.html

MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I. *Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.* Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2016/13400-196. Národní vzdělávací fond. Praha. 2016.

MAZÁK, J.: Osoby ve věku 50–65 let a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry. Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE, FDV 2015.

MPSV. *Seznam soukromých agentur práce.* Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace>.

MPSV. *Tisková zpráva MPSV ze dne 3.9.2018.* Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/>.

MŠMT. *Akreditované studijní programy vysokých škol.* Dostupné na: <https://aspvs.isacc.msmt.cz/>.

MŠMT. *Databáze akcí DVPP.* Dostupné na <http://dvpp.msmt.cz/advpp/vybdvpp.asp>.

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. MPSV, Aktualizovaná verze k 31. 12. 2014

Národní soustava kvalifikací. *Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel*. Dostupné na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1540-Karierovy_poradce_pro_ohrozene_rizikove_a_znevyhodnene_skupiny_obyvatel/revize-694>.

Národní soustava kvalifikací. *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu.* Dostupné na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_pro_vzdelavaci_a_profesni_drahu/revize-696>.

Národní soustava kvalifikací*. Kariérový poradce pro zaměstnanost.* Dostupné na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1539-Karierovy_poradce_pro_zamestnanost/revize-697>.

Národní soustava povolání*. Povolání Kariérový poradce.* Dostupné na: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>.

Národní ústav pro vzdělávání*. Role kraje v KAP*. Dostupné na: <http://www.nuv.cz/projekty/kraje>.

Nastavení systému celoživotního vzdělávání z pohledu potřeb trhu práce – rekvalifikace, příprava na kompetence Průmyslu 4.0. MŠMT a MPSV 2018

Neflákám se.cz. *Web pro všechny aktivní lidi.* Dostupné na: <http://www.neflakamse.cz/>.

Neziskovky.cz. *Statistika počtu nestátních neziskových organizací 2014-2017.* Dostupné na: <http://www.neziskovky.cz/>

NOVOTNÝ, M. a kol. autorů, Age Management Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age Managementu v České republice, AIVD ČR, Praha, 2014.

O\*NET OnLine. <https://www.onetonline.org/>.

Orienteexpress.cz. Dostupné na: <http://www.orienteexpress.cz/>.

Outplacement*. Profesionální péče o odcházející zaměstnance.* Dostupné na: <http://www.outplacement-services.cz/?id=2>..

PALOMBA, E. *ICT for counselling and career Guidance services.* Research, Reflections and Innovations in Integrating ICT in Education. Universita del Salermo. Italy. Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.213.153&rep=rep1&type=pdf>.

Pedagogicko-psychologické poradny. *Interaktivní mapa pedagogicko-psychologických poraden.* Dostupné na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/pedagogicko-psychologicke-poradny>.

PENCOVÁ, M. Zaměstnavatelé, vzdělavatelé a poradci: informace a poradenské služby chybějící v dalším profesním vzdělávání. E-pedagogium. 1. Mimořádné číslo/2010. Univerzita Palackého v Olomouci.

Podkladová studie, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, MPSV

Programme for International Student Assessment.

Progress in International Reading Literacy Study.

Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. Jana Straková, Arnošt Veselý (eds.), Dům zahraniční spolupráce 2013

R[eading literacy survey](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiPmcK04-zdAhXwposKHZQJCUEQgQMIJg&url=http%3A%2F%2Fscholar.google.cz%2Fscholar%3Fq%3Dreading%2Bliteracy%2Bsurvey%26hl%3Dcs%26as_sdt%3D0%26as_vis%3D1%26oi%3Dscholart&usg=AOvVaw2emgJjskjo8eSdanjSma9H).

Second International Adult Literacy Survey.

Společné prohlášení ministra práce a sociálních věcí a ministryně školství, mládeže a tělovýchovy o vytvoření Národního poradenského fóra. 13.5.2010. <http://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/spolecne-prohlaseni-mpsv-a-msmt-vytvoreni-npf-4.pdf>.

Standing Conference of Associations for Guidance in Educational Settinngs. *Statements of principles and Definitions (in) BAL*L, C., ed: Guidance matters. London: RSA. 1992.

ŠTOROVÁ. Age management pro zaměstnavatele se zaměřením pro starší pracovníky.Svaz průmyslu a dopravy ČR, Praha, 2015.

Trends in International Mathematics and Science Study.

Úřad práce Brno-město, Masarykova univerzita, Gender Studies, Blik op Werk - Holandsko

Usnesení Vlády České republiky ze dne 23. června 1999 č. 640 o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce (se zřetelem na příslušníky romské komunity).

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Vzdělávání dospělých v České republice. Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016. ČSÚ 2018.

www.eqf.cz

Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Zákon č. 134/2016 Sb. o zadávání veřejných zakázek.

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

ZAPLETALOVÁ, J. *Kariérové poradenství – trendy minulé i současné.* Prezentace. Dostupné na: <https://www.zkola.cz/sofia/vzdelavani/Documents/Pozvánka_28.2.2018.pdf>

Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2015, MPSV, červen 2016

Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2016, MPSV, červen 2017

Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2017, MPSV, červen 2018.

Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2014, MPSV, červen 2015,

Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb.

# Seznam příloh

Příloha 1: Vývoj počtu obyvatel podle věkových skupin v letech 2013 až 2030 v České republice

Příloha 2: Vývoj míry zaměstnanosti v zemích EU v letech 2008-2017, věková skupina 15-64 (v %)

Příloha 3: Podíl osob s nejvýše základním vzděláním ve věkové skupině 55-64 v zemích EU v letech 2008-2017, (v %)

Příloha 4: Podíl osob se sekundárním vzděláním ve věkové skupině 55-64 v zemích EU v letech 2008-2017, (v %)

Příloha 5: Podíl osob s terciárním vzděláním ve věkové skupině 55-64 v zemích EU v letech 2008-2017, (v %)

Příloha 6: Podíl osob ve věku 16-74 používající denně počítač v zemích EU (v % ze všech, 2006-2015)

Příloha 7: Podíl osob ve věku 55-74 se středním vzděláním používající denně počítač v zemích EU (v % ze všech, 2006-2015)

Příloha 8: Účast na vzdělávání v posledních 4 týdnech před šetřením pro věkovou skupinu 25-64 v zemích EU letech 2008-2017 (v %)

Příloha 9: Účast na vzdělávání v posledních 4 týdnech před šetřením pro věkovou skupinu 55-64 v zemích EU letech 2008-2017 (v %)

Příloha 10: Účast na vzdělávání v posledním roce před šetřením pro věkovou skupinu 25-64 v zemích EU letech 2007, 2011 a 2016 (v %)

Příloha 11: Účast na vzdělávání v posledním roce před šetřením pro věkovou skupinu 55-64 v zemích EU letech 2007, 2011 a 2016 (v %)

# Přílohy

**Příloha 1: Vývoj počtu obyvatel podle věkových skupin v letech 2013 až 2030 v České republice**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Věk | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| **Celkem** | **10 516 125** | **10 524 106** | **10 529 752** | **10 533 595** | **10 535 782** | **10 536 316** | **10 535 192** | **10 532 373** | **10 527 787** |
| 0-4 | 581 700 | 565 830 | 549 218 | 532 301 | 523 634 | 513 284 | 503 363 | 493 874 | 484 702 |
| 5-9 | 522 828 | 551 697 | 575 117 | 591 938 | 592 718 | 583 748 | 567 955 | 551 433 | 534 594 |
| 10-14 | 455 768 | 460 290 | 469 487 | 481 964 | 499 492 | 524 658 | 553 414 | 576 746 | 593 511 |
| 15-19 | 510 265 | 479 210 | 461 314 | 456 072 | 457 240 | 460 390 | 464 899 | 474 060 | 486 484 |
| 20-24 | 660 086 | 646 772 | 624 848 | 590 878 | 553 133 | 522 556 | 492 132 | 474 673 | 469 619 |
| 25-29 | 711 493 | 706 299 | 696 460 | 688 301 | 681 673 | 670 478 | 657 564 | 636 243 | 603 117 |
| 30-34 | 813 113 | 778 370 | 748 937 | 735 282 | 727 219 | 717 598 | 712 594 | 702 971 | 695 012 |
| 35-39 | 936 824 | 935 482 | 916 644 | 883 900 | 846 045 | 812 306 | 778 299 | 749 468 | 736 153 |
| 40-44 | 745 793 | 789 416 | 838 316 | 879 319 | 911 065 | 928 892 | 927 610 | 909 204 | 877 166 |
| 45-49 | 710 290 | 700 219 | 691 995 | 696 079 | 711 412 | 737 463 | 780 116 | 827 918 | 867 967 |
| 50-54 | 634 324 | 643 624 | 667 868 | 684 281 | 693 088 | 697 398 | 687 742 | 679 911 | 684 067 |
| 55-59 | 730 876 | 709 420 | 679 859 | 652 909 | 630 538 | 616 138 | 625 560 | 649 372 | 665 549 |
| 60-64 | 735 147 | 729 347 | 727 252 | 721 107 | 711 157 | 697 787 | 678 011 | 650 397 | 625 318 |
| 65-69 | 635 869 | 658 002 | 672 027 | 694 264 | 692 669 | 686 021 | 681 768 | 680 876 | 676 233 |
| 70-74 | 423 602 | 452 981 | 482 098 | 496 366 | 534 666 | 573 031 | 594 383 | 608 356 | 629 577 |
| 75-79 | 301 966 | 303 270 | 307 970 | 322 885 | 339 323 | 358 229 | 384 848 | 411 234 | 425 080 |
| 80-84 | 238 033 | 237 002 | 235 392 | 231 313 | 228 143 | 225 868 | 228 885 | 234 533 | 248 173 |
| 85-89 | 126 082 | 129 107 | 132 164 | 137 071 | 140 748 | 144 485 | 145 530 | 146 256 | 145 542 |
| 90-94 | 36 938 | 42 931 | 46 995 | 50 118 | 52 721 | 55 032 | 57 681 | 60 318 | 63 875 |
| 95-99 | 4 397 | 4 073 | 4 988 | 6 484 | 8 402 | 10 288 | 12 191 | 13 671 | 14 898 |
| 100+ | 731 | 764 | 803 | 763 | 696 | 666 | 647 | 859 | 1 150 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Věk | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| **Celkem** | **10 521 330** | **10 512 882** | **10 502 332** | **10 489 610** | **10 474 728** | **10 457 796** | **10 438 994** | **10 418 547** | **10 396 701** |
| 0-4 | 475 617 | 466 519 | 457 322 | 448 006 | 438 672 | 429 551 | 420 957 | 413 219 | 406 650 |
| 5-9 | 525 986 | 515 690 | 505 823 | 496 386 | 487 263 | 478 228 | 469 179 | 460 031 | 450 766 |
| 10-14 | 594 296 | 585 369 | 569 644 | 553 196 | 536 425 | 527 866 | 517 616 | 507 797 | 498 402 |
| 15-19 | 503 938 | 529 002 | 557 643 | 580 868 | 597 559 | 598 318 | 589 420 | 573 764 | 557 395 |
| 20-24 | 470 825 | 473 957 | 478 406 | 487 458 | 499 716 | 516 931 | 541 657 | 569 872 | 592 667 |
| 25-29 | 566 297 | 536 560 | 506 843 | 489 827 | 484 943 | 486 149 | 489 213 | 493 538 | 502 374 |
| 30-34 | 688 584 | 677 642 | 665 074 | 644 267 | 611 868 | 575 842 | 546 813 | 517 698 | 501 065 |
| 35-39 | 728 296 | 718 867 | 714 025 | 704 600 | 696 827 | 690 580 | 679 867 | 667 602 | 647 256 |
| 40-44 | 840 131 | 807 186 | 773 944 | 745 752 | 732 803 | 725 170 | 715 944 | 711 279 | 702 071 |
| 45-49 | 898 988 | 916 440 | 915 252 | 897 365 | 866 122 | 830 012 | 797 948 | 765 556 | 738 077 |
| 50-54 | 699 151 | 724 641 | 766 345 | 813 099 | 852 276 | 882 661 | 899 848 | 898 895 | 881 677 |
| 55-59 | 674 353 | 678 821 | 669 806 | 662 620 | 667 050 | 682 052 | 707 150 | 748 032 | 793 887 |
| 60-64 | 604 634 | 591 562 | 601 302 | 624 799 | 640 919 | 649 927 | 654 788 | 646 750 | 640 538 |
| 65-69 | 668 005 | 656 531 | 638 925 | 613 822 | 591 129 | 572 616 | 561 279 | 571 581 | 594 881 |
| 70-74 | 629 781 | 625 446 | 623 155 | 623 795 | 621 039 | 614 978 | 605 867 | 590 947 | 568 932 |
| 75-79 | 460 063 | 495 101 | 515 508 | 529 387 | 549 339 | 551 734 | 550 231 | 550 323 | 552 821 |
| 80-84 | 262 813 | 279 358 | 302 364 | 325 147 | 338 098 | 368 634 | 399 200 | 418 016 | 431 338 |
| 85-89 | 145 321 | 145 732 | 149 545 | 155 102 | 166 187 | 177 745 | 190 565 | 208 257 | 225 688 |
| 90-94 | 66 721 | 69 542 | 70 958 | 72 212 | 72 828 | 73 670 | 74 900 | 77 903 | 81 848 |
| 95-99 | 16 026 | 17 069 | 18 263 | 19 422 | 20 925 | 22 134 | 23 313 | 23 970 | 24 591 |
| 100+ | 1 504 | 1 847 | 2 185 | 2 480 | 2 740 | 2 998 | 3 239 | 3 517 | 3 777 |

Zdroj: ČSÚ

**Příloha 2: Vývoj míry zaměstnanosti v zemích EU v letech 2008-2017, věková skupina 15-64 (v %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| European Union | 65,7 | 64,5 | 64,1 | 64,2 | 64,1 | 64,1 | 64,8 | 65,6 | 66,6 | 67,7 |
| Belgium | 62,4 | 61,6 | 62,0 | 61,9 | 61,8 | 61,8 | 61,9 | 61,8 | 62,3 | 63,1 |
| Bulgaria | 64,0 | 62,6 | 59,8 | 58,4 | 58,8 | 59,5 | 61,0 | 62,9 | 63,4 | 66,9 |
| Czech Republic | 66,6 | 65,4 | 65,0 | 65,7 | 66,5 | 67,7 | 69,0 | 70,2 | 72,0 | 73,6 |
| Denmark | 77,9 | 75,3 | 73,3 | 73,1 | 72,6 | 72,5 | 72,8 | 73,5 | 74,9 | 74,2 |
| Germany | 70,1 | 70,3 | 71,3 | 72,7 | 73,0 | 73,5 | 73,8 | 74,0 | 74,7 | 75,2 |
| Estonia | 70,1 | 63,8 | 61,2 | 65,3 | 67,1 | 68,5 | 69,6 | 71,9 | 72,1 | 74,1 |
| Ireland | 69,7 | 63,6 | 61,0 | 60,0 | 59,9 | 61,7 | 63,1 | 64,7 | 66,5 | 67,7 |
| Greece | 61,4 | 60,8 | 59,1 | 55,1 | 50,8 | 48,8 | 49,4 | 50,8 | 52,0 | 53,5 |
| Spain | 64,5 | 60,0 | 58,8 | 58,0 | 55,8 | 54,8 | 56,0 | 57,8 | 59,5 | 61,1 |
| France | 64,9 | 64,1 | 64,0 | 63,9 | 64,0 | 64,0 | 63,7 | 63,8 | 64,2 | 64,7 |
| Croatia | 60,0 | 59,4 | 57,4 | 55,2 | 53,5 | 52,5 | 54,6 | 56,0 | 56,9 | 58,9 |
| Italy | 58,6 | 57,4 | 56,8 | 56,8 | 56,6 | 55,5 | 55,7 | 56,3 | 57,2 | 58,0 |
| Cyprus | 70,9 | 69,0 | 68,9 | 67,6 | 64,6 | 61,7 | 62,1 | 62,7 | 63,7 | 65,6 |
| Latvia | 68,2 | 60,3 | 58,5 | 60,8 | 63,0 | 65,0 | 66,3 | 68,1 | 68,7 | 70,1 |
| Lithuania | 64,4 | 59,9 | 57,6 | 60,2 | 62,0 | 63,7 | 65,7 | 67,2 | 69,4 | 70,4 |
| Luxembourg | 63,4 | 65,2 | 65,2 | 64,6 | 65,8 | 65,7 | 66,6 | 66,1 | 65,6 | 66,3 |
| Hungary | 56,4 | 55,0 | 54,9 | 55,4 | 56,7 | 58,1 | 61,8 | 63,9 | 66,5 | 68,2 |
| Malta | 55,5 | 55,3 | 56,2 | 57,9 | 59,1 | 60,8 | 62,4 | 63,9 | 65,8 | 67,4 |
| Netherlands | 77,2 | 77,0 | 74,7 | 74,2 | 74,4 | 73,6 | 73,1 | 74,1 | 74,8 | 75,8 |
| Austria | 70,8 | 70,3 | 70,8 | 71,1 | 71,4 | 71,4 | 71,1 | 71,1 | 71,5 | 72,2 |
| Poland | 59,2 | 59,3 | 58,9 | 59,3 | 59,7 | 60,0 | 61,7 | 62,9 | 64,5 | 66,1 |
| Portugal | 68,0 | 66,1 | 65,3 | 63,8 | 61,4 | 60,6 | 62,6 | 63,9 | 65,2 | 67,8 |
| Romania | 59,0 | 58,6 | 60,2 | 59,3 | 60,2 | 60,1 | 61,0 | 61,4 | 61,6 | 63,9 |
| Slovenia | 68,6 | 67,5 | 66,2 | 64,4 | 64,1 | 63,3 | 63,9 | 65,2 | 65,8 | 69,3 |
| Slovakia | 62,3 | 60,2 | 58,8 | 59,3 | 59,7 | 59,9 | 61,0 | 62,7 | 64,9 | 66,2 |
| Finland | 71,1 | 68,7 | 68,1 | 69,0 | 69,4 | 68,9 | 68,7 | 68,5 | 69,1 | 70,0 |
| Sweden | 74,3 | 72,2 | 72,1 | 73,6 | 73,8 | 74,4 | 74,9 | 75,5 | 76,2 | 76,9 |
| United Kingdom | 71,5 | 69,9 | 69,4 | 69,3 | 69,9 | 70,5 | 71,9 | 72,7 | 73,5 | 74,1 |
| Iceland | 83,6 | 78,3 | 78,2 | 78,5 | 79,7 | 81,1 | 82,9 | 84,7 | 86,6 | 86,1 |
| Norway | 78,0 | 76,4 | 75,3 | 75,3 | 75,7 | 75,4 | 75,2 | 74,8 | 74,3 | 74,0 |
| Switzerland | 79,5 | 79,0 | 77,3 | 78,3 | 78,5 | 78,4 | 78,8 | 79,2 | 79,6 | 79,8 |
| Montenegro | : | : | : | 45,8 | 47,0 | 47,1 | 50,4 | 51,4 | 52,0 | 53,1 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 41,9 | 43,3 | 43,5 | 43,9 | 44,0 | 46,0 | 46,9 | 47,8 | 49,1 | 50,5 |
| Turkey | 44,9 | 44,3 | 46,3 | 48,4 | 48,9 | 49,5 | 49,5 | 50,2 | 50,6 | 51,5 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 3: Podíl osob s nejvýše základním vzděláním ve věkové skupině 55-64 v zemích EU v letech 2008-2017, (v %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| European Union | 40,6 | 39,6 | 38,4 | 37,0 | 35,6 | 34,1 | 33,2 | 32,0 | 31,2 | 30,1 |
| Belgium | 47,9 | 46,3 | 45,5 | 44,5 | 43,7 | 42,1 | 41,3 | 39,3 | 39,0 | 35,8 |
| Bulgaria | 33,2 | 31,5 | 29,2 | 27,2 | 25,2 | 23,6 | 24,3 | 21,8 | 20,3 | 19,3 |
| Czech Republic | 14,9 | 14,1 | 13,7 | 13,4 | 13,0 | 12,8 | 12,4 | 12,3 | 10,4 | 9,6 |
| Denmark | 32,8 | 31,2 | 31,6 | 30,2 | 29,5 | 29,6 | 28,5 | 27,7 | 26,8 | 25,4 |
| Germany | 17,8 | 17,3 | 16,5 | 15,5 | 15,3 | 14,9 | 14,2 | 14,0 | 14,2 | 13,9 |
| Estonia | 17,3 | 16,9 | 15,1 | 13,2 | 11,6 | 9,8 | 13,1 | 13,0 | 11,7 | 11,2 |
| Ireland | 54,2 | 52,7 | 49,8 | 47,5 | 44,9 | 41,4 | 40,9 | 38,0 | 37,4 | 35,1 |
| Greece | 60,9 | 60,7 | 58,4 | 55,3 | 53,5 | 51,6 | 50,2 | 48,2 | 46,0 | 44,2 |
| Spain | 71,3 | 70,1 | 68,1 | 66,4 | 64,9 | 62,6 | 61,4 | 59,1 | 57,3 | 55,6 |
| France | 45,2 | 45,4 | 44,4 | 42,4 | 41,0 | 38,5 | 36,5 | 35,4 | 34,8 | 33,3 |
| Croatia | 36,0 | 35,1 | 33,9 | 33,1 | 30,5 | 29,4 | 30,2 | 28,7 | 28,5 | 27,0 |
| Italy | 64,9 | 63,4 | 61,9 | 59,7 | 57,6 | 55,8 | 53,9 | 52,8 | 51,6 | 50,2 |
| Cyprus | 50,7 | 51,2 | 47,7 | 47,7 | 43,6 | 40,9 | 41,6 | 39,6 | 35,9 | 34,3 |
| Latvia | 21,6 | 18,9 | 15,1 | 14,6 | 12,6 | 11,7 | 10,3 | 8,6 | 8,0 | 7,4 |
| Lithuania | 18,9 | 15,7 | 13,4 | 10,4 | 8,9 | 7,1 | 6,3 | 5,5 | 4,3 | 3,6 |
| Luxembourg | 42,8 | 29,5 | 30,9 | 29,1 | 31,4 | 26,8 | 26,9 | 32,5 | 32,0 | 37,1 |
| Hungary | 29,6 | 27,6 | 25,7 | 25,0 | 25,2 | 23,9 | 22,8 | 22,3 | 21,9 | 20,5 |
| Malta | 87,2 | 85,3 | 83,1 | 81,7 | 79,4 | 77,2 | 75,3 | 74,4 | 72,7 | 74,0 |
| Netherlands | 37,8 | 37,5 | 39,9 | 39,6 | 38,6 | 35,3 | 35,1 | 35,1 | 34,0 | 32,8 |
| Austria | 29,7 | 28,6 | 27,2 | 27,7 | 26,5 | 26,5 | 24,8 | 23,3 | 21,4 | 20,6 |
| Poland | 24,0 | 22,5 | 20,8 | 20,0 | 18,8 | 17,1 | 15,8 | 14,9 | 14,1 | 12,9 |
| Portugal | 86,6 | 86,0 | 84,3 | 81,7 | 80,5 | 78,9 | 77,1 | 75,6 | 74,0 | 73,4 |
| Romania | 44,1 | 42,8 | 41,1 | 39,5 | 37,5 | 36,1 | 38,7 | 34,8 | 30,6 | 27,5 |
| Slovenia | 28,5 | 26,2 | 27,8 | 27,1 | 25,6 | 25,6 | 25,4 | 23,1 | 21,4 | 21,3 |
| Slovakia | 19,2 | 17,3 | 16,7 | 15,9 | 14,3 | 14,5 | 15,5 | 14,3 | 13,3 | 11,6 |
| Finland | 34,1 | 32,5 | 30,4 | 28,7 | 26,0 | 24,5 | 22,8 | 19,8 | 18,3 | 17,1 |
| Sweden | 32,1 | 31,2 | 30,4 | 29,4 | 27,8 | 26,5 | 25,6 | 24,5 | 22,9 | 21,4 |
| United Kingdom | 34,7 | 32,8 | 31,8 | 31,4 | 28,9 | 28,3 | 27,7 | 26,9 | 27,0 | 26,6 |
| Iceland | 44,2 | 43,3 | 45,0 | 36,7 | 38,6 | 35,4 | 31,5 | 32,0 | 29,1 | 29,9 |
| Norway | 22,4 | 21,5 | 20,9 | 19,1 | 18,4 | 18,5 | 19,4 | 19,0 | 20,3 | 20,9 |
| Switzerland | 17,3 | 17,5 | 19,6 | 19,8 | 18,8 | 17,7 | 16,5 | 16,6 | 16,3 | 16,3 |
| Montenegro | : | : | : | 26,7 | 27,8 | 23,5 | 23,8 | 22,5 | 21,8 | 20,7 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 52,2 | 49,0 | 47,3 | 45,4 | 45,1 | 44,4 | 42,2 | 43,0 | 42,6 | 41,6 |
| Turkey | 85,5 | 84,9 | 85,3 | 84,6 | 83,5 | 83,3 | 83,0 | 81,6 | 81,1 | 80,4 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 4: Podíl osob se sekundárním vzděláním ve věkové skupině 55-64 v zemích EU v letech 2008-2017, (v %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| European Union | 41,3 | 41,8 | 42,5 | 43,3 | 44,2 | 45,0 | 45,5 | 46,2 | 46,5 | 47,0 |
| Belgium | 29,8 | 30,3 | 28,9 | 30,4 | 31,0 | 31,9 | 32,3 | 33,8 | 33,5 | 33,7 |
| Bulgaria | 47,6 | 49,6 | 51,4 | 52,1 | 53,4 | 54,5 | 52,8 | 54,8 | 56,2 | 57,6 |
| Czech Republic | 74,5 | 75,1 | 74,8 | 74,4 | 74,4 | 73,2 | 72,4 | 73,3 | 74,1 | 73,8 |
| Denmark | 41,4 | 40,6 | 40,6 | 41,9 | 41,9 | 41,2 | 42,5 | 43,7 | 43,4 | 44,0 |
| Germany | 57,8 | 57,4 | 58,1 | 58,3 | 58,3 | 58,5 | 60,3 | 60,3 | 59,5 | 59,7 |
| Estonia | 51,1 | 50,3 | 54,4 | 51,2 | 52,4 | 54,9 | 51,2 | 51,5 | 52,1 | 52,4 |
| Ireland | 26,3 | 27,0 | 28,4 | 29,3 | 30,1 | 32,6 | 34,6 | 34,8 | 34,6 | 35,0 |
| Greece | 24,5 | 25,2 | 26,0 | 27,1 | 27,3 | 27,6 | 28,7 | 31,6 | 33,1 | 33,8 |
| Spain | 12,8 | 13,5 | 14,3 | 15,0 | 16,1 | 17,2 | 17,4 | 18,1 | 19,4 | 20,3 |
| France | 37,5 | 36,7 | 37,3 | 38,9 | 39,5 | 41,2 | 42,1 | 42,5 | 43,1 | 43,9 |
| Croatia | 48,8 | 48,4 | 49,1 | 50,4 | 52,4 | 53,0 | 55,0 | 55,1 | 55,3 | 54,9 |
| Italy | 25,3 | 26,4 | 27,5 | 29,5 | 31,0 | 32,2 | 33,8 | 34,9 | 36,0 | 37,0 |
| Cyprus | 30,1 | 29,2 | 30,0 | 29,9 | 32,3 | 33,5 | 32,9 | 36,3 | 37,0 | 38,4 |
| Latvia | 57,1 | 59,3 | 62,9 | 64,7 | 65,4 | 63,5 | 66,7 | 66,6 | 65,0 | 65,4 |
| Lithuania | 58,4 | 61,9 | 63,5 | 65,4 | 65,9 | 67,0 | 66,1 | 64,9 | 65,0 | 67,0 |
| Luxembourg | 37,8 | 45,5 | 43,8 | 42,6 | 42,2 | 45,9 | 41,4 | 40,8 | 40,8 | 40,0 |
| Hungary | 54,2 | 56,1 | 58,0 | 58,8 | 59,2 | 59,9 | 60,3 | 60,2 | 60,9 | 61,8 |
| Malta | 5,7 | 6,8 | 8,9 | 10,7 | 12,0 | 13,4 | 15,5 | 16,1 | 18,5 | 17,6 |
| Netherlands | 35,8 | 35,1 | 34,2 | 34,5 | 34,8 | 37,5 | 38,0 | 38,0 | 38,6 | 39,3 |
| Austria | 55,6 | 55,9 | 56,5 | 56,9 | 57,2 | 57,3 | 53,8 | 54,9 | 55,7 | 56,0 |
| Poland | 63,9 | 64,8 | 66,4 | 67,2 | 68,6 | 69,7 | 70,5 | 71,5 | 72,0 | 72,0 |
| Portugal | 5,8 | 6,6 | 6,8 | 7,4 | 8,6 | 9,5 | 10,0 | 11,5 | 12,9 | 13,4 |
| Romania | 47,1 | 48,7 | 50,4 | 51,2 | 53,2 | 55,1 | 52,8 | 55,9 | 59,8 | 62,8 |
| Slovenia | 55,4 | 57,1 | 55,9 | 56,5 | 57,2 | 56,1 | 56,6 | 58,0 | 59,5 | 59,0 |
| Slovakia | 70,0 | 70,6 | 70,6 | 70,2 | 72,0 | 71,7 | 70,6 | 72,3 | 72,8 | 72,7 |
| Finland | 37,3 | 38,5 | 39,6 | 40,0 | 42,6 | 43,7 | 43,0 | 43,9 | 44,8 | 44,7 |
| Sweden | 41,5 | 41,9 | 42,4 | 42,7 | 43,5 | 44,2 | 44,5 | 45,6 | 46,3 | 47,5 |
| United Kingdom | 39,8 | 40,7 | 40,7 | 39,7 | 40,3 | 39,8 | 39,1 | 39,3 | 38,7 | 38,8 |
| Iceland | 32,2 | 33,9 | 32,5 | 39,2 | 36,4 | 38,5 | 39,5 | 38,8 | 42,0 | 39,6 |
| Norway | 49,9 | 51,6 | 51,7 | 52,0 | 51,7 | 50,8 | 48,7 | 48,0 | 46,7 | 45,9 |
| Switzerland | 55,4 | 54,2 | 52,8 | 53,9 | 53,6 | 53,2 | 53,9 | 52,8 | 52,0 | 51,4 |
| Montenegro | : | : | : | 55,4 | 53,7 | 59,3 | 55,1 | 57,8 | 55,6 | 57,1 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 32,8 | 36,2 | 38,1 | 38,8 | 38,5 | 40,5 | 42,9 | 43,1 | 42,5 | 44,0 |
| Turkey | 7,2 | 7,3 | 7,3 | 7,6 | 8,2 | 8,7 | 8,9 | 9,8 | 10,5 | 11,4 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 5: Podíl osob s terciárním vzděláním ve věkové skupině 55-64 v zemích EU v letech 2008-2017, (v %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| European Union | 18,1 | 18,7 | 19,1 | 19,7 | 20,3 | 20,9 | 21,3 | 21,8 | 22,3 | 22,9 |
| Belgium | 22,3 | 23,4 | 25,6 | 25,1 | 25,3 | 26,0 | 26,3 | 26,9 | 27,5 | 30,5 |
| Bulgaria | 19,2 | 18,9 | 19,4 | 20,7 | 21,5 | 21,9 | 22,9 | 23,4 | 23,5 | 23,1 |
| Czech Republic | 10,6 | 10,8 | 11,5 | 12,1 | 12,6 | 14,0 | 15,1 | 14,5 | 15,5 | 16,6 |
| Denmark | 25,7 | 28,1 | 27,8 | 27,9 | 28,7 | 29,2 | 28,9 | 28,5 | 29,9 | 30,6 |
| Germany | 24,4 | 25,3 | 25,4 | 26,2 | 26,5 | 26,6 | 25,5 | 25,6 | 26,3 | 26,3 |
| Estonia | 31,6 | 32,8 | 30,5 | 35,6 | 36,0 | 35,3 | 35,7 | 35,4 | 36,2 | 36,5 |
| Ireland | 19,5 | 20,3 | 21,8 | 23,1 | 25,0 | 26,0 | 24,5 | 27,2 | 28,0 | 29,9 |
| Greece | 14,6 | 14,1 | 15,6 | 17,6 | 19,2 | 20,8 | 21,1 | 20,2 | 20,9 | 22,0 |
| Spain | 15,9 | 16,4 | 17,6 | 18,6 | 19,0 | 20,2 | 21,2 | 22,8 | 23,2 | 24,2 |
| France | 17,3 | 17,9 | 18,3 | 18,6 | 19,5 | 20,3 | 21,4 | 22,1 | 22,1 | 22,8 |
| Croatia | 15,2 | 16,4 | 17,0 | 16,5 | 17,0 | 17,6 | 14,8 | 16,2 | 16,2 | 18,1 |
| Italy | 9,8 | 10,2 | 10,7 | 10,8 | 11,5 | 12,0 | 12,3 | 12,3 | 12,4 | 12,8 |
| Cyprus | 19,3 | 19,6 | 22,4 | 22,4 | 24,1 | 25,6 | 25,6 | 24,1 | 27,2 | 27,3 |
| Latvia | 21,4 | 21,8 | 22,0 | 20,7 | 22,0 | 24,8 | 23,0 | 24,7 | 27,0 | 27,1 |
| Lithuania | 22,7 | 22,4 | 23,1 | 24,3 | 25,2 | 25,9 | 27,6 | 29,5 | 30,7 | 29,5 |
| Luxembourg | 19,4 | 24,9 | 25,3 | 28,3 | 26,4 | 27,4 | 31,7 | 26,7 | 27,2 | 22,8 |
| Hungary | 16,2 | 16,3 | 16,3 | 16,1 | 15,6 | 16,2 | 16,9 | 17,5 | 17,2 | 17,7 |
| Malta | 7,2 | 7,9 | 8,0 | 7,6 | 8,6 | 9,4 | 9,2 | 9,5 | 8,7 | 8,4 |
| Netherlands | 26,5 | 27,4 | 25,9 | 25,9 | 26,6 | 27,2 | 26,9 | 26,9 | 27,4 | 27,9 |
| Austria | 14,7 | 15,5 | 16,3 | 15,4 | 16,4 | 16,2 | 21,3 | 21,8 | 22,9 | 23,4 |
| Poland | 12,0 | 12,6 | 12,9 | 12,8 | 12,6 | 13,2 | 13,6 | 13,6 | 13,9 | 15,1 |
| Portugal | 7,6 | 7,4 | 8,9 | 10,9 | 10,9 | 11,6 | 12,8 | 12,9 | 13,2 | 13,2 |
| Romania | 8,9 | 8,6 | 8,5 | 9,3 | 9,3 | 8,8 | 8,5 | 9,3 | 9,6 | 9,6 |
| Slovenia | 16,1 | 16,7 | 16,3 | 16,4 | 17,2 | 18,3 | 17,9 | 18,9 | 19,1 | 19,7 |
| Slovakia | 10,9 | 12,1 | 12,7 | 13,8 | 13,7 | 13,9 | 13,9 | 13,4 | 13,9 | 15,7 |
| Finland | 28,5 | 29,0 | 30,1 | 31,3 | 31,4 | 31,8 | 34,2 | 36,3 | 36,9 | 38,3 |
| Sweden | 26,4 | 26,9 | 27,2 | 28,0 | 28,7 | 29,2 | 29,9 | 29,9 | 30,8 | 31,1 |
| United Kingdom | 25,5 | 26,5 | 27,5 | 28,9 | 30,8 | 31,9 | 33,1 | 33,8 | 34,3 | 34,6 |
| Iceland | 23,6 | 22,8 | 22,5 | 24,0 | 24,9 | 26,1 | 29,0 | 29,2 | 28,9 | 30,4 |
| Norway | 27,7 | 27,0 | 27,4 | 28,9 | 29,9 | 30,7 | 31,9 | 33,0 | 33,0 | 33,2 |
| Switzerland | 27,3 | 28,3 | 27,6 | 26,3 | 27,6 | 29,1 | 29,6 | 30,6 | 31,6 | 32,4 |
| Montenegro | : | : | : | 17,9 | 18,5 | 17,2 | 21,0 | 19,6 | 22,6 | 22,2 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 15,0 | 14,8 | 14,5 | 15,9 | 16,4 | 15,1 | 14,9 | 14,0 | 14,9 | 14,4 |
| Turkey | 7,3 | 7,7 | 7,4 | 7,8 | 8,2 | 8,1 | 8,1 | 8,5 | 8,5 | 8,2 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 6: Podíl osob ve věku 16-74 používající denně počítač v zemích EU (v % ze všech, 2006-2015)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| European Union | : | 46 | 49 | 53 | 56 | 58 | 60 | 62 | 63 | 63 |
| Belgium | 50 | 54 | 55 | 59 | 64 | 68 | 68 | 70 | 71 | 71 |
| Bulgaria | 20 | 25 | 28 | 34 | 35 | 39 | 42 | 43 | 46 | 47 |
| Czech Republic | 30 | 33 | 37 | 40 | 44 | 45 | 22 | 54 | 60 | 62 |
| Denmark | 71 | 69 | 73 | 75 | 78 | 80 | 81 | 83 | 82 | 82 |
| Germany | 53 | 57 | 61 | 63 | 67 | 68 | 69 | 71 | 73 | 74 |
| Estonia | 43 | 45 | 47 | 54 | 59 | 60 | 61 | 64 | 72 | 75 |
| Ireland | 37 | 43 | 47 | 46 | 52 | 58 | 60 | 61 | 63 | 63 |
| Greece | 24 | 28 | 30 | 32 | 35 | 40 | 42 | 47 | 49 | 54 |
| Spain | 33 | 36 | 39 | 43 | 47 | 49 | 52 | 51 | 51 | 50 |
| France | 39 | 49 | 54 | 57 | 60 | 63 | 65 | 65 | 65 | 64 |
| Croatia | : | 31 | 32 | 39 | 43 | 46 | 49 | 54 | 55 | 55 |
| Italy | 37 | 38 | 41 | 44 | 49 | 50 | 52 | 54 | 55 | 57 |
| Cyprus | 32 | 34 | 34 | 42 | 47 | 49 | 51 | 55 | 57 | 61 |
| Latvia | 36 | 41 | 45 | 48 | 50 | 54 | 58 | 60 | 62 | 63 |
| Lithuania | 30 | 34 | 41 | 45 | 47 | 47 | 49 | 53 | 57 | 56 |
| Luxembourg | 55 | 62 | 68 | 75 | 77 | 78 | 81 | 81 | 82 | 81 |
| Hungary | 40 | 44 | 48 | 49 | 51 | 56 | 59 | 62 | 65 | 62 |
| Malta | 32 | 37 | 39 | 47 | 51 | 57 | 58 | 59 | 62 | 65 |
| Netherlands | 66 | 70 | 71 | 76 | 78 | 80 | 81 | 80 | 81 | 80 |
| Austria | 51 | 55 | 58 | 56 | 59 | 63 | 64 | 65 | 64 | 67 |
| Poland | 31 | 34 | 38 | 42 | 45 | 48 | 49 | 48 | 52 | 53 |
| Portugal | 31 | 35 | 35 | 39 | 42 | 45 | 47 | 50 | 51 | 53 |
| Romania | 17 | 18 | 20 | 23 | 24 | 26 | 31 | 34 | 34 | 38 |
| Slovenia | 43 | 43 | 44 | 51 | 57 | 57 | 56 | 59 | 58 | 60 |
| Slovakia | 43 | 46 | 55 | 56 | 63 | 59 | 61 | 63 | 63 | 61 |
| Finland | 61 | 65 | 69 | 69 | 74 | 77 | 79 | 79 | 78 | 79 |
| Sweden | 65 | 68 | 72 | 76 | 78 | 81 | 79 | 79 | 79 | 74 |
| United Kingdom | 50 | 58 | 61 | 67 | 70 | 72 | 74 | 75 | 78 | 75 |
| Iceland | 74 | 78 | 81 | 84 | 86 | 89 | 90 | 91 | 94 | : |
| Norway | 66 | 73 | 75 | 78 | 83 | 83 | 87 | 85 | 85 | 79 |
| Montenegro | : | : | : | : | : | : | 49 | : | : | : |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 21 | : | 37 | 43 | 43 | : | 46 | 54 | 55 | 58 |
| Serbia | : | 27 | : | 36 | : | : | : | : | : | 54 |
| Turkey | : | 18 | 21 | 22 | 24 | : | 27 | 30 | 32 | 32 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 7: Podíl osob ve věku 55-74 se středním vzděláním používající denně počítač v zemích EU (v % ze všech, 2006-2015)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| European Union | : | 26 | 29 | 32 | 34 | 39 | 39 | 41 | 45 | 45 |
| Belgium | 29 | 34 | 35 | 39 | 47 | 54 | 51 | 54 | 60 | 59 |
| Bulgaria | 3 | 4 | 5 | 5 | 8 | 11 | 11 | 11 | 13 | 12 |
| Czech Republic | 9 | 11 | 12 | 16 | 16 | 15 | 12 | 25 | 28 | 29 |
| Denmark | 48 | 49 | 55 | 61 | 63 | 66 | 64 | 73 | 76 | : |
| Germany | 27 | 28 | 32 | 37 | 39 | 43 | 42 | 47 | 51 | 53 |
| Estonia | 10 | 10 | 11 | 17 | 16 | 17 | 25 | 28 | 37 | 41 |
| Ireland | 19 | 26 | 28 | 29 | 28 | 38 | 37 | 37 | 46 | 43 |
| Greece | 8 | 7 | 8 | 9 | 11 | 14 | 12 | 21 | 20 | 26 |
| Spain | 23 | 26 | 31 | 28 | 38 | 37 | 47 | 43 | 46 | 47 |
| France | : | 31 | 39 | 44 | 45 | 51 | 52 | 52 | 54 | 54 |
| Croatia | : | 10 | 10 | 12 | 13 | 16 | 24 | 26 | 28 | 34 |
| Italy | 33 | 32 | 35 | 38 | 41 | 44 | 45 | 53 | 52 | 54 |
| Cyprus | 12 | 13 | 14 | 20 | 20 | 25 | 21 | 33 | 26 | 37 |
| Latvia | 6 | 8 | 10 | 10 | 10 | 19 | 21 | 22 | 29 | 28 |
| Lithuania | 4 | 5 | 8 | 9 | 8 | 10 | 10 | 13 | 14 | 15 |
| Luxembourg | 43 | 51 | 55 | 58 | 64 | 60 | 65 | 76 | 77 | 77 |
| Hungary | 22 | 25 | 26 | 28 | 31 | 28 | 31 | 32 | 35 | 33 |
| Malta | : | 36 | : | 52 | 65 | 49 | 67 | 58 | 69 | 70 |
| Netherlands | 46 | 51 | 58 | 64 | 61 | 73 | 67 | 71 | 76 | 81 |
| Austria | 25 | : | 32 | 29 | 33 | 39 | 35 | 36 | 36 | 43 |
| Poland | 7 | 8 | 9 | 12 | 13 | 17 | 18 | 16 | 21 | 20 |
| Portugal | 32 | 51 | 52 | 54 | 62 | 68 | 59 | 63 | 66 | 62 |
| Romania | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 8 | 10 | 10 | 13 |
| Slovenia | 13 | 8 | 15 | 15 | 22 | 23 | 26 | 32 | 32 | 32 |
| Slovakia | 13 | 16 | 24 | 15 | 32 | 18 | 23 | 22 | 27 | 20 |
| Finland | 31 | 34 | 40 | 39 | 49 | 51 | 55 | 54 | 60 | 66 |
| Sweden | 38 | 44 | 51 | 55 | 60 | 67 | 62 | 65 | 71 | 71 |
| United Kingdom | 32 | 44 | 49 | 48 | 46 | 54 | 60 | 61 | 66 | 67 |
| Iceland | 60 | 63 | 68 | 65 | 70 | 82 | 77 | 87 | 82 | : |
| Norway | 43 | 45 | 47 | 56 | 64 | 63 | 64 | 67 | 71 | 71 |
| Montenegro | : | : | : | : | : | : | 17 | : | : | : |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | : | : | 8 | 8 | 11 | : | 20 | 26 | 20 | 28 |
| Serbia | : | 6 | : | 12 | : | : | : | : | : | 26 |
| Turkey | : | 7 | 16 | 14 | 7 | : | 19 | 26 | 24 | 28 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 8: Účast na vzdělávání v posledních 4 týdnech před šetřením pro věkovou skupinu 25-64 v zemích EU letech 2008-2017 (v %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| European Union | 9,4 | 9,3 | 9,3 | 9,1 | 9,2 | 10,7 | 10,8 | 10,7 | 10,8 | 10,9 |
| Belgium | 7,1 | 7,1 | 7,4 | 7,4 | 6,9 | 6,9 | 7,4 | 6,9 | 7,0 | 8,5 |
| Bulgaria | 1,6 | 1,6 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 2,0 | 2,1 | 2,0 | 2,2 | 2,3 |
| Czech Republic | 8,0 | 7,1 | 7,8 | 11,6 | 11,1 | 10,0 | 9,6 | 8,5 | 8,8 | 9,8 |
| Denmark | 30,0 | 31,3 | 32,6 | 32,3 | 31,6 | 31,4 | 31,9 | 31,3 | 27,7 | 26,8 |
| Germany | 8,1 | 8,0 | 7,8 | 7,9 | 7,9 | 7,9 | 8,0 | 8,1 | 8,5 | 8,4 |
| Estonia | 9,7 | 10,5 | 11,0 | 11,9 | 12,8 | 12,6 | 11,6 | 12,4 | 15,7 | 17,2 |
| Ireland | 7,4 | 6,6 | 7,1 | 7,2 | 7,4 | 7,5 | 6,8 | 6,3 | 6,2 | 8,9 |
| Greece | 3,2 | 3,5 | 3,3 | 2,8 | 3,3 | 3,2 | 3,2 | 3,3 | 4,0 | 4,5 |
| Spain | 10,7 | 10,8 | 11,2 | 11,2 | 11,2 | 11,4 | 10,1 | 9,9 | 9,4 | 9,9 |
| France | 6,0 | 5,7 | 5,0 | 5,5 | 5,7 | 17,8 | 18,4 | 18,6 | 18,8 | 18,7 |
| Croatia | 2,6 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,3 | 3,1 | 2,8 | 3,1 | 3,0 | 2,3 |
| Italy | 6,3 | 6,0 | 6,2 | 5,7 | 6,6 | 6,2 | 8,1 | 7,3 | 8,3 | 7,9 |
| Cyprus | 8,8 | 8,3 | 8,1 | 7,8 | 7,7 | 7,2 | 7,1 | 7,5 | 6,9 | 6,9 |
| Latvia | 6,9 | 5,6 | 5,4 | 5,4 | 7,2 | 6,8 | 5,6 | 5,7 | 7,3 | 7,5 |
| Lithuania | 4,9 | 4,6 | 4,4 | 6,0 | 5,4 | 5,9 | 5,1 | 5,8 | 6,0 | 5,9 |
| Luxembourg | 8,7 | 13,8 | 13,5 | 13,9 | 14,2 | 14,6 | 14,5 | 18,0 | 16,8 | 17,2 |
| Hungary | 3,4 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 2,9 | 3,2 | 3,3 | 7,1 | 6,3 | 6,2 |
| Malta | 6,3 | 6,2 | 6,2 | 6,6 | 7,2 | 7,7 | 7,7 | 7,4 | 7,8 | 10,6 |
| Netherlands | 17,4 | 17,4 | 17,0 | 17,1 | 16,9 | 17,9 | 18,3 | 18,9 | 18,8 | 19,1 |
| Austria | 13,3 | 13,9 | 13,8 | 13,5 | 14,2 | 14,1 | 14,3 | 14,4 | 14,9 | 15,8 |
| Poland | 4,7 | 4,7 | 5,2 | 4,4 | 4,5 | 4,3 | 4,0 | 3,5 | 3,7 | 4,0 |
| Portugal | 5,3 | 6,4 | 5,7 | 11,5 | 10,5 | 9,7 | 9,6 | 9,7 | 9,6 | 9,8 |
| Romania | 1,8 | 1,8 | 1,4 | 1,6 | 1,4 | 2,0 | 1,5 | 1,3 | 1,2 | 1,1 |
| Slovenia | 14,3 | 14,8 | 16,4 | 16,0 | 13,8 | 12,5 | 12,1 | 11,9 | 11,6 | 12,0 |
| Slovakia | 3,6 | 3,1 | 3,1 | 4,1 | 3,2 | 3,1 | 3,1 | 3,1 | 2,9 | 3,4 |
| Finland | 23,1 | 22,1 | 23,0 | 23,8 | 24,5 | 24,9 | 25,1 | 25,4 | 26,4 | 27,4 |
| Sweden | 22,5 | 22,5 | 24,7 | 25,3 | 27,0 | 28,4 | 29,2 | 29,4 | 29,6 | 30,4 |
| United Kingdom | 20,5 | 20,7 | 20,1 | 16,3 | 16,3 | 16,6 | 16,3 | 15,7 | 14,4 | 14,3 |
| Iceland | 25,1 | 25,1 | 25,4 | 26,4 | 28,1 | 26,3 | 26,3 | 28,1 | 24,7 | 23,6 |
| Norway | 19,7 | 18,5 | 18,2 | 18,6 | 20,4 | 20,8 | 20,1 | 20,1 | 19,6 | 19,9 |
| Switzerland | 27,9 | 23,9 | 29,7 | 28,9 | 29,1 | 29,3 | 30,5 | 30,8 | 31,4 | 31,2 |
| Montenegro | : | : | : | 2,4 | 2,4 | 2,8 | 2,9 | 3,0 | 3,3 | 2,8 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 2,8 | 3,5 | 3,5 | 3,6 | 4,1 | 3,7 | 3,2 | 2,6 | 2,9 | 2,3 |
| Turkey | 2,1 | 2,6 | 2,9 | 3,4 | 3,9 | 4,5 | 5,7 | 5,5 | 5,8 | 5,8 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 9: Účast na vzdělávání v posledních 4 týdnech před šetřením pro věkovou skupinu 55-64 v zemích EU letech 2008-2017 (v %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| European Union | 4,6 | 4,6 | 4,6 | 4,3 | 4,5 | 5,7 | 6,0 | 6,0 | 6,1 | 6,3 |
| Belgium | 3,4 | 3,5 | 4,0 | 4,0 | 3,6 | 3,9 | 3,8 | 4,0 | 3,6 | 4,8 |
| Bulgaria | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Czech Republic | 2,7 | 2,3 | 2,6 | 5,1 | 4,8 | 4,5 | 4,4 | 3,7 | 4,1 | 4,7 |
| Denmark | 22,7 | 24,8 | 25,0 | 24,0 | 23,9 | 22,9 | 23,8 | 23,6 | 20,3 | 18,6 |
| Germany | 3,1 | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,4 | 3,3 |
| Estonia | 4,2 | 4,5 | 4,7 | 4,7 | 5,6 | 5,3 | 4,8 | 4,5 | 9,5 | 8,6 |
| Ireland | 3,5 | 2,9 | 3,3 | 3,2 | 3,2 | 3,5 | 3,0 | 2,7 | 2,8 | 5,1 |
| Greece | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,9 | 1,2 |
| Spain | 4,8 | 4,9 | 5,1 | 5,0 | 5,2 | 5,3 | 4,0 | 4,0 | 3,7 | 4,1 |
| France | 2,4 | 2,1 | 2,0 | 2,4 | 2,6 | 11,8 | 12,6 | 12,8 | 13,0 | 13,6 |
| Croatia | : | : | : | : | 0,3 | 0,2 | : | : | 0,3 | : |
| Italy | 2,2 | 2,3 | 2,5 | 2,4 | 3,0 | 2,9 | 4,5 | 4,0 | 5,1 | 4,8 |
| Cyprus | 3,8 | 3,3 | 3,5 | 4,0 | 3,1 | 3,3 | 2,8 | 3,5 | 3,2 | 2,9 |
| Latvia | 2,2 | 1,6 | 1,6 | 2,3 | 4,2 | 3,4 | 2,2 | 2,6 | 4,0 | 3,5 |
| Lithuania | : | : | : | 2,1 | 1,9 | 2,3 | 2,4 | 3,1 | 3,2 | 3,5 |
| Luxembourg | 2,7 | 6,2 | 6,1 | 6,0 | 5,9 | 5,0 | 5,7 | 7,1 | 7,3 | 6,5 |
| Hungary | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 1,1 | 3,1 | 3,1 | 2,8 |
| Malta | 3,2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 2,8 | 3,6 | 3,4 | 3,3 | 3,6 | 4,8 |
| Netherlands | 8,7 | 8,7 | 8,4 | 8,5 | 8,8 | 10,1 | 11,3 | 11,8 | 12,1 | 11,8 |
| Austria | 5,7 | 6,3 | 6,7 | 6,4 | 6,8 | 6,7 | 7,1 | 7,5 | 7,8 | 8,1 |
| Poland | 0,7 | 0,7 | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 1,0 | 0,8 | 1,0 | 1,2 |
| Portugal | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 4,7 | 4,1 | 3,9 | 3,9 | 4,1 | 4,3 | 4,2 |
| Romania | : | : | : | : | : | 0,5 | 0,3 | : | : | : |
| Slovenia | 5,4 | 6,0 | 6,4 | 6,8 | 6,0 | 5,5 | 5,1 | 4,0 | 4,5 | 5,9 |
| Slovakia | 0,9 | 0,6 | 0,7 | 1,3 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 1,7 |
| Finland | 13,3 | 13,1 | 13,0 | 13,5 | 14,1 | 14,6 | 15,3 | 15,6 | 16,5 | 17,7 |
| Sweden | 14,7 | 15,0 | 16,7 | 17,4 | 18,6 | 19,9 | 20,4 | 20,8 | 20,9 | 21,8 |
| United Kingdom | 13,8 | 14,0 | 13,2 | 9,8 | 10,4 | 10,9 | 10,6 | 10,8 | 9,7 | 9,8 |
| Iceland | 16,5 | 15,6 | 16,2 | 19,3 | 20,4 | 18,7 | 17,9 | 18,3 | 16,6 | 14,4 |
| Norway | 10,7 | 9,4 | 10,1 | 10,2 | 11,0 | 11,8 | 11,4 | 12,3 | 11,9 | 11,6 |
| Switzerland | 21,0 | 17,3 | 22,4 | 21,7 | 21,5 | 21,8 | 23,6 | 23,7 | 24,3 | 23,9 |
| Montenegro | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,4 | 0,6 | 0,4 | 0,6 | : |
| Turkey | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,5 | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,6 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 10: Účast na vzdělávání v posledním roce před šetřením pro věkovou skupinu 25-64 v zemích EU letech 2007, 2011 a 2016 (v %)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2007 | 2011 | 2016 |
| European Union | 35,2 | 40,3 | 45,1 |
| Belgium | 40,5 | 37,7 | 45,2 |
| Bulgaria | 36,4 | 26,0 | 24,6 |
| Czech Republic | 37,6 | 37,1 | 46,1 |
| Denmark | 44,5 | 58,5 | 50,4 |
| Germany | 45,4 | 50,2 | 52,0 |
| Estonia | 42,1 | 49,9 | 44,0 |
| Ireland | : | 24,4 | : |
| Greece | 14,5 | 11,7 | 16,7 |
| Spain | 30,9 | 37,7 | 43,4 |
| France | 34,9 | 50,5 | 51,3 |
| Croatia | 21,2 | : | 31,8 |
| Italy | 22,2 | 35,6 | 41,5 |
| Cyprus | 40,6 | 42,3 | 48,1 |
| Latvia | 32,7 | 32,3 | 47,5 |
| Lithuania | 33,9 | 28,5 | 27,9 |
| Luxembourg | : | 70,1 | 48,1 |
| Hungary | 9,0 | 41,1 | 55,7 |
| Malta | 33,7 | 35,9 | 36,3 |
| Netherlands | 44,6 | 59,3 | 64,1 |
| Austria | 41,9 | 48,2 | 59,9 |
| Poland | 21,8 | 24,2 | 25,5 |
| Portugal | 26,4 | 44,4 | 46,1 |
| Romania | 7,4 | 8,0 | 7,0 |
| Slovenia | 40,6 | 36,2 | 46,1 |
| Slovakia | 44,0 | 41,6 | 46,1 |
| Finland | 55,0 | 55,7 | 54,1 |
| Sweden | 73,4 | 71,8 | 63,8 |
| United Kingdom | 49,3 | 35,8 | 52,1 |
| Norway | 54,6 | 60,0 | 60,0 |
| Switzerland | 48,7 | 65,5 | 69,1 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | : | : | 12,7 |
| Albania | : | : | 9,2 |
| Serbia | : | 16,5 | 19,8 |
| Turkey | 14,1 | 17,8 | 20,9 |
| Bosnia and Herzegovina | : | : | 8,7 |

Zdroj: Eurostat

**Příloha 11: Účast na vzdělávání v posledním roce před šetřením pro věkovou skupinu 55-64 v zemích EU letech 2007, 2011 a 2016 (v %)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Země/rok | 2007 | 2011 | 2016 |
| European Union | 21,1 | 26,6 | 32,9 |
| Belgium | 23,5 | 19,9 | 29,2 |
| Bulgaria | 20,3 | 15,1 | 14,7 |
| Czech Republic | 21,7 | 20,4 | 29,1 |
| Denmark | 28,6 | 45,5 | 37,0 |
| Germany | 28,2 | 38,6 | 43,9 |
| Estonia | 27,5 | 32,6 | 30,4 |
| Ireland | : | 16,4 | : |
| Greece | 5,1 | 3,1 | 5,8 |
| Spain | 17,0 | 23,2 | 29,1 |
| France | 15,6 | 32,8 | 35,1 |
| Croatia | 9,0 | : | 15,7 |
| Italy | 11,8 | 22,3 | 33,0 |
| Cyprus | 20,1 | 27,8 | 29,9 |
| Latvia | 21,8 | 19,7 | 34,1 |
| Lithuania | 19,0 | 16,2 | 19,2 |
| Luxembourg | : | 49,4 | 29,8 |
| Hungary | 2,5 | 21,7 | 38,2 |
| Malta | 16,2 | 20,1 | 19,8 |
| Netherlands | 28,7 | 38,2 | 51,4 |
| Austria | 25,4 | 35,7 | 41,3 |
| Poland | 6,8 | 9,6 | 13,4 |
| Portugal | 10,9 | 21,9 | 28,6 |
| Romania | 2,5 | 2,0 | 1,5 |
| Slovenia | 22,2 | 22,8 | 27,3 |
| Slovakia | 23,8 | 21,9 | 30,3 |
| Finland | 37,8 | 35,5 | 34,3 |
| Sweden | 60,6 | 57,5 | 54,7 |
| United Kingdom | 37,0 | 26,5 | 39,0 |
| Norway | 41,2 | 40,6 | 47,0 |
| Switzerland | 36,3 | 54,0 | 57,4 |
| Former Yugoslav Republic of Macedonia | : | : | 5,4 |
| Albania | : | : | 3,5 |
| Serbia | : | 5,9 | 7,4 |
| Turkey | 4,4 | 5,5 | 6,5 |
| Bosnia and Herzegovina | : | : | 2,7 |

Zdroj: Eurostat

**Možnosti zvyšování formálně i neformálně získané kvalifikace a dovedností ve vyšším věku a možnosti systematické informační a poradenské podpory**

Zadavatel: Asociace samostatných odborů, z.s.

Zpracovatel: Národní vzdělávací fond, o.p.s

Autorský kolektiv: Miroslav Procházka

Zuzana Freibergová

Počet stran: 108

Citační záznam: PROCHÁZKA, M., FREIBERGOVÁ, Z. *Možnosti zvyšování formálně i neformálně získané kvalifikace a dovedností ve vyšším věku a možnosti systematické informační a poradenské podpory.* Studie zpracovaná pro Asociaci samostatných odborů. Národní vzdělávací fond. Praha. 2018

1. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. MPSV, Aktualizovaná verze k  1. 12. 2014 [↑](#footnote-ref-1)
2. V současné době se věk pro odchod do důchodu v Evropské unii pohybuje přibližně mezi **60 – 65 lety**. To je způsobeno tím, že každý stát EU má pro tuto oblast ještě stále své vlastní pravomoci a je tak zcela v jeho režii, jakou strategii v oblasti sociálního systému zvolí. Obecně se ale dá říci, že se věk pro odchod do důchodu neustále zvyšuje. Nejvyšší je tato hodnota ve skandinávských zemích, konkrétně na Islandu je to 67 roků. [↑](#footnote-ref-2)
3. Míra nezaměstnanosti používaná pro mezinárodní srovnání se získává z Výběrového šetření pracovních sil, UP počítá míru nezaměstnanosti z počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání. Tato – z administrativních údajů – míra nezaměstnanosti je vyšší. [↑](#footnote-ref-3)
4. Hodnotami jsou v obrázku 7 označeny míry nezaměstnanosti pro osoby s nejvýše základním vzděláním a pro středoškoláky. [↑](#footnote-ref-4)
5. Trends in International Mathematics and Science Study. [↑](#footnote-ref-5)
6. R[eading literacy survey](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiPmcK04-zdAhXwposKHZQJCUEQgQMIJg&url=http%3A%2F%2Fscholar.google.cz%2Fscholar%3Fq%3Dreading%2Bliteracy%2Bsurvey%26hl%3Dcs%26as_sdt%3D0%26as_vis%3D1%26oi%3Dscholart&usg=AOvVaw2emgJjskjo8eSdanjSma9H). [↑](#footnote-ref-6)
7. Progress in International Reading Literacy Study. [↑](#footnote-ref-7)
8. Programme for International Student Assessment. [↑](#footnote-ref-8)
9. Second International Adult Literacy Survey. [↑](#footnote-ref-9)
10. Nová vlna šetření PIAAC proběhne v letech 2021/22 a výsledky budou k dispozici v roce 2023. [↑](#footnote-ref-10)
11. Viz Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. Jana Straková, Arnošt Veselý (eds.), Dům zahraniční spolupráce 2013 [↑](#footnote-ref-11)
12. Dospělí dosahující **úrovně 5** jsou schopni plnit úkoly, které zahrnují hledání či integrování informací v rámci složených hutných textů, syntetizování podobných či protikladných myšlenek či hledisek nebo hodnocení důkazů a argumentů. Dovedou aplikovat a hodnotit logické a koncepční modely, hodnotit věrohodnost zdroje informací a identifikovat klíčové informace. Uvědomují si jemné rétorické narážky a jsou schopni náročného logického vyvozování či používání specifických odborných znalostí. [↑](#footnote-ref-12)
13. Na **úrovni 1** dovedou dospělí číst kratší digitální či tištěné souvislé, nesouvislé nebo smíšené texty s cílem nalézt konkrétní informaci, která je podobná informaci poskytnu¬té v otázce či pokynu či je s ní totožná. Tyto texty obsahují málo protichůdných informací. Dospělí dosahující této úrovně dovedou vyplnit jednoduché formuláře, porozumět základní slovní zásobě a porozumět významu vět. [↑](#footnote-ref-13)
14. Z lídrů v obou dimenzích gramotnosti není v obrázku uvedeno Japonsko, z těch s nejslabšími výsledky naopak Španělsko a Itálie. Do srovnání byly zde vybrány stejné země, jaké jsme používali v kapitole o trhu práce. Chybí pouze Maďarsko, které se šetření PIAAC nezúčastnilo. [↑](#footnote-ref-14)
15. Viz Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. Jana Straková, Arnošt Veselý (eds.), Dům zahraniční spolupráce 2013 [↑](#footnote-ref-15)
16. Dospělí **na úrovni 5 na škále numerické gramotnosti** dovedou porozumět složitým reprezentacím a abstraktním a formálním matematickým a statistickým představám, které jsou v některých případech obsaženy ve složitých textech. Dovedou integrovat různé druhy matematických informací v případech, které vyžadují matematizaci nebo interpretaci, dovedou vyvozovat závěry, formulovat matematická tvrzení či vytvářet modely a pracovat s nimi, zdůvodňovat, hodnotit a kriticky reflektovat různá řešení či volby. Dospělí **na úrovni 1** dovedou plnit úlohy zahrnující základní matematické operace v běžných, konkrétních kontextech, přičemž matematický obsah je jednoznačný a doprovázený krátkým textem a minimem rozptylujících prvků. Dovedou provádět jednoduché operace, tedy počítání, třídění, základní aritmetické operace, rozumějí jednoduchým procentuálním údajům a základním prvkům jednoduchého či obvyklého grafického nebo prostorového znázornění. [↑](#footnote-ref-16)
17. Viz Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. Jana Straková, Arnošt Veselý (eds.), Dům zahraniční spolupráce 2013, str. 126. [↑](#footnote-ref-17)
18. http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/digitalni\_gramotnost [↑](#footnote-ref-18)
19. Viz Informační společnost v číslech 2017, Česká republika a EU. ČSÚ 2017 [↑](#footnote-ref-19)
20. Digitální gramotnost. Zpráva o stavu a výuce digitální gramotnosti a komparace se zahraničím. Květen 2017, zpracováno pro MPSV. [↑](#footnote-ref-20)
21. Pro Francii, Itálii a Španělsko není pro tuto věkovou kategorii dostatek respondentů, tedy dat. [↑](#footnote-ref-21)
22. Viz Jaromír Mazák: Osoby ve věku 50–65 let a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry. Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE, FDV 2015. [↑](#footnote-ref-22)
23. EU Labour Force Survey. [↑](#footnote-ref-23)
24. Viz Vzdělávání dospělých v České republice. Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016. ČSÚ 2018. [↑](#footnote-ref-24)
25. Continuing Vocational Training Survey (CVTS). [↑](#footnote-ref-25)
26. ČR se přijetím strategického rámce Vzdělávání a odborná příprava 2020 (ET 2020) přihlásila k dosažení evropské referenční úrovně a to 15 % dospělých, kteří se mají účastnit DV v roce 2020. [↑](#footnote-ref-26)
27. Jedna osoba mohla uvést více důvodů. Vyskytly se i další důvody (s četností menší než 3 %): nebyla k dispozici vhodná vzdělávací aktivita, nedostatek podpory zaměstnavatele, nesplňováni nezbytných předpokladů pro dané vzdělávání, špatná zkušenost s předchozím vzděláváním, absence PC/internetu potřebného ke vzdělávání. [↑](#footnote-ref-27)
28. Viz data z AES [↑](#footnote-ref-28)
29. Náležitosti rekvalifikace upravuje zákon o zaměstnanosti. [↑](#footnote-ref-29)
30. Viz materiál Nastavení systému celoživotního vzdělávání z pohledu potřeb trhu práce – rekvalifikace, příprava na kompetence Průmyslu 4.0. MŠMT a MPSV 2018 [↑](#footnote-ref-30)
31. Viz např. zprávy za rok 2015 a za rok 2017. [↑](#footnote-ref-31)
32. **Kvalita systému akreditací a rekvalifikací**, na projektu se podílí i MŠMT a představitelé zaměstnavatelů. [↑](#footnote-ref-32)
33. Viz např. Council of the European Union. Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004). Na internetu: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\_en.pdf [cited 3.2.2009], nebo European guidelines for validating non‑formal and informal leasing, CEDEFOP 2009. [↑](#footnote-ref-33)
34. NSK je definována zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a v České republice začala vznikat od roku 2005 v gesci MŠMT, přičemž její rozvoj a implementaci zajišťuje příspěvková organizace ministerstva Národní ústav pro vzdělávání ve spolupráci se sociálními partnery (HK ČR a SPD ČR). [↑](#footnote-ref-34)
35. V polovině roku 2018 bylo v systému 1234 schválených profesních kvalifikací. [↑](#footnote-ref-35)
36. www.eqf.cz [↑](#footnote-ref-36)
37. Viz Jaromír Mazák: Osoby ve věku 50–65 let a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry. Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE, FDV 2015 [↑](#footnote-ref-37)
38. V posledních několika letech zajišťoval činnosti spojené s tvorbou NSP Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV, od poloviny rok 2018 byla správa NSP kompletně přenesena na MPSV. [↑](#footnote-ref-38)
39. Viz Bohumíra Lazarová, Milada Rabušicová, Petr Novotný: Age management – strategie řízení zohledňující věk pracovníků, http://www.personalista.com/pracovni-prostedi/age-management-strategie-rizeni-zohlednujicivek-pracovniku.html [↑](#footnote-ref-39)
40. Ilmarinen, J. Jako si prežit aktivny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Europskej únii. Bratislava: Príroda, 2008. [↑](#footnote-ref-40)
41. ibid [↑](#footnote-ref-41)
42. Asociace instituci vzdělávání dospělých ČR, http://www.aivd.cz/ [↑](#footnote-ref-42)
43. Úřad práce Brno-město, Univerzita Palackého v Olomouci, Masarykova univerzita, Finnish Institute of Occupational Health (Finsko) [↑](#footnote-ref-43)
44. Úřad práce Brno-město, Masarykova univerzita, Gender Studies, Blik op Werk - Holandsko [↑](#footnote-ref-44)
45. Kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, 2012. [↑](#footnote-ref-45)
46. Část věnovaná WAI je převzata z publikace M. Novotný a kol. autorů, Age Management Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age Managementu v České republice, AIVD ČR, Praha, 2014. [↑](#footnote-ref-46)
47. Finnish Institute of Occupational Health. [↑](#footnote-ref-47)
48. Aktualizovaná verze je k 31. 12. 2014. [↑](#footnote-ref-48)
49. Zajímavé je, s jakými pojmy dokument pracuje a jak je definuje: především s pojmem senior a starší pracovník. Pro účely dokumentu je seniorem osoba, která dosáhla věku potřebného k odchodu do starobního důchodu podle § 29 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění bez ohledu na to, zda starobní důchod pobírá či nikoliv. Naopak, starším pracovníkem je označena osoba starší 50 let, která dosud nedosáhla věku potřebného k odchodu do starobního důchodu podle § 29 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění. [↑](#footnote-ref-49)
50. Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 za rok 2014, MPSV, červen 2015, „Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“ za rok 2015, MPSV, červen 2016, „Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“ za rok 2016, MPSV, červen 2017, „Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“ za rok 2017, MPSV, červen 2018. [↑](#footnote-ref-50)
51. Jinou věcí ovšem je, že tyto informace nejsou na integrovaném portálu MPSV veřejně dostupné. [↑](#footnote-ref-51)
52. Viz „Zpráva o plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“ za rok 2017, MPSV, červen 2018. [↑](#footnote-ref-52)
53. Podkladová studie, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, MPSV. [↑](#footnote-ref-53)
54. Obecná definice poradenství vychází zejména z toho, v rámci jakých struktur, odbornosti a kým je poskytováno. Je-li její poskytování institucionalizované, lze poradenství definovat jako specifickou činnost zahrnující širokou škálu aktivit, jejímž prostřednictvím specialista (pedagog, trenér, tutor, psycholog, lékař, právník nebo jiný odborník) v určitém oboru (právo, ekonomika, stavebnictví, bankovnictví, životní prostředí, psychologie atd.) pomáhá jednomu nebo skupině klientů orientovat se v dané problematice, získat potřebné informace a činit informovaná rozhodnutí v běžných a svízelných situacích a při překonávání nejrůznějších nesnází či nedostatků, se kterými se klienti potýkají při výkonu povolání nebo v osobním životě. [↑](#footnote-ref-54)
55. Kariéra je dráha životem, během níž člověk získává nové zkušenosti a rozvíjí svůj potenciál. Je to dráha, která se odehrává na určité časové ose se začátkem i koncem, jejíž směr může udávat snaha o dosažení konkrétního cíle. BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, 1994. ISBN 80-7169-083-X. [↑](#footnote-ref-55)
56. AKKOK, F. *Handbook for career guidance.* Technical Assistance to VET and Employment Reforms in Georgia EUVEGE ENPI/2014/351224. Tbilisi, Georgia. 2015. Dostupné na: <http://vet.ge/wp-content/uploads/2013/10/Career-Guidance-Handbook-ENG.pdf>. <26.10.2018> [↑](#footnote-ref-56)
57. AKKOK, F. *Handbook for career guidance.* Technical Assistance to VET and Employment Reforms in Georgia EUVEGE ENPI/2014/351224. Tbilisi, Georgia. 2015 – upraveno, doplněno o popisky. [↑](#footnote-ref-57)
58. Evropská síť politik celoživotního poradenství*. Doporučení pro rozvoj politik a systémů celoživotního poradenství. Referenční rámec pro EU a Evropskou komisi.* Výstup projektu mezinárodní sítě ELGPN. Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce. Praha. 2016. [↑](#footnote-ref-58)
59. ZAPLETALOVÁ, J. *Kariérové poradenství – trendy minulé i současné.* Prezentace. Dostupné na: <https://www.zkola.cz/sofia/vzdelavani/Documents/Pozvánka_28.2.2018.pdf> <24.10.2018> [↑](#footnote-ref-59)
60. European Commission. *Memorandum on Lifelong Learning*. 2000. A commission staff working paper. Brussels. [↑](#footnote-ref-60)
61. European Commission. *Memorandum on Lifelong Learning*. 2000. A commission staff working paper. Brussels. [↑](#footnote-ref-61)
62. Gibson, R.L., Mitchell, M.H. (2003) *Introduction to guidance and guidance.* Sixth edition. Merrill Prentice Hall. P. 157-158. [↑](#footnote-ref-62)
63. LAW, B., WATTS A.G. (2003) *The dots analysis*. National Institute for Careers Education and Counselling. The Career-Learning NETWORK.

    LAW, B., WATTS, A.G. (1977) *Schools, Careers and Community*. A Study of Some Approaches to Careers Education in SchoolsLondon: Church Information Office. [↑](#footnote-ref-63)
64. Společné prohlášení ministra práce a sociálních věcí a ministryně školství, mládeže a tělovýchovy o vytvoření Národního poradenského fóra. 13.5.2010. <http://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/spolecne-prohlaseni-mpsv-a-msmt-vytvoreni-npf-4.pdf>. [↑](#footnote-ref-64)
65. Pedagogicko-psychologické poradny. *Interaktivní mapa pedagogicko-psychologických poraden.* Dostupné na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/pedagogicko-psychologicke-poradny> <23.10.2018>. [↑](#footnote-ref-65)
66. HANÁK, P., MICHALÍK, J. a kol. *Speciálněpedagogické centrum.* Univerzita Palackého v Olomouci. Olomouc. 2011. Dostupné na: <http://www.inkluze.upol.cz/portal/Download/publikace/Petr_Hanak__Jan_Michalik_a_kol__Informacni_brozura_o_cinnosti_specialne_pedagogickych_center.pdf>. [↑](#footnote-ref-66)
67. Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. [↑](#footnote-ref-67)
68. MPSV. *Tisková zpráva MPSV ze dne 3.9.2018.* Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/> <3.9.2018>. [↑](#footnote-ref-68)
69. Neziskovky.cz. *Statistika počtu nestátních neziskových organizací 2014-2017.* Dostupné na: <http://www.neziskovky.cz/> <24.10.2018> Z celkového počtu je toho 515 nadací, 1670 nadačních fondů, 2774 obecně prospěšných společností, 752 zapsaných ústavů, 4171 církevních organizací, 93 651 spolků a 26 414 pobočných spolků. [↑](#footnote-ref-69)
70. Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb. [↑](#footnote-ref-70)
71. JARVIS, P. *Systémy poskytovania kariérových informácií - NASLEDUJÚCA GENERÁCIA.* Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, 2013 - ročník 2 - číslo 4. Euroguidance Slovenská republika. Bratislava. [↑](#footnote-ref-71)
72. BARUCH, J. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. University of East Anglia, UK. 2003. [↑](#footnote-ref-72)
73. ERICK, N.O (2012) Managing Employee Diversity in Organization, Apid Journal Vol. 1. [↑](#footnote-ref-73)
74. HLOUŠKOVÁ, L*. Z výzkumu aneb Jak moc dospělí znají a využívají služeb kariérového poradenství.* Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraničních služeb, 2012. 2 s. Zpravodaj Euroguidance. [↑](#footnote-ref-74)
75. CHYBÍKOVÁ, N. *Možnosti rozvoja služieb kariérového poradenstva pre zamestnaných dospelých na Slovensku*. Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, 2013 - ročník 2 - číslo 4. Euroguidance Slovenská republika. Bratislava. [↑](#footnote-ref-75)
76. Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). [↑](#footnote-ref-76)
77. Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. [↑](#footnote-ref-77)
78. Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). [↑](#footnote-ref-78)
79. Např.: Rejstřík škol MŠMT <http://rejskol.msmt.cz/>, Atlas školství <http://www.atlasskolstvi.cz/>, Portál MPSV <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/skoly/vyhl_skol>. [↑](#footnote-ref-79)
80. Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), § 21 odst. 1 d): poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi. [↑](#footnote-ref-80)
81. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) č. 111/1998 Sb., § 21 odst. 1 b). [↑](#footnote-ref-81)
82. FREIBERGOVÁ, Z., STRAKOVÁ, E. *Analýza a návrh racionalizace poradenské práce na vysokých školách*. Projekt RS95RC312. 1995. [↑](#footnote-ref-82)
83. Asociace vysokoškolských poradců. *Adresář informačních a poradenských pracovišť vysokých škol.* Dostupné na: <https://www.asociacevsp.cz/vs-poradny-vf/> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-83)
84. Asociace univerzit třetího věku, <http://www.au3v.org/>. [↑](#footnote-ref-84)
85. MŠMT. *Databáze akcí DVPP.* Dostupné na <http://dvpp.msmt.cz/advpp/vybdvpp.asp> <22.10.2018>. [↑](#footnote-ref-85)
86. PENCOVÁ, M. Zaměstnavatelé, vzdělavatelé a poradci: informace a poradenské služby chybějící v dalším profesním vzdělávání. E-pedagogium. 1. Mimořádné číslo/2010. Univerzita Palackého v Olomouci. [↑](#footnote-ref-86)
87. HLOUŠKOVÁ, L. *Celoživotní poradenství jako učební příležitost pro dospělé.* In:. E-pedagogium. 1. Mimořádné číslo/2010. Univerzita Palackého v Olomouci : 2010. ISSN 1213-7499. [↑](#footnote-ref-87)
88. Standing Conference of Associations for Guidance in Educational Settinngs. *Statements of principles and Definitions (in) BAL*L, C., ed: Guidance matters. London: RSA. 1992.

    BROWN, J.: *What is educational guidance*? Adults Learning. Volue 2 No 10, June 1991. [↑](#footnote-ref-88)
89. Koučink. *Brána do světa koučinku*. Dostupné na <http://www.koucinkportal.cz/o-koucinku/co-je-koucink/> <21.10.2018>. [↑](#footnote-ref-89)
90. PENCOVÁ, M. *Zaměstnavatelé, vzdělavatelé a poradci: informace a poradenské služby chybějící v dalším profesním vzdělávání*. E-pedagogium. 1. Mimořádné číslo/2010. Univerzita Palackého v Olomouci. [↑](#footnote-ref-90)
91. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-91)
92. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. [↑](#footnote-ref-92)
93. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [↑](#footnote-ref-93)
94. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §14, písm. c. [↑](#footnote-ref-94)
95. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §15. [↑](#footnote-ref-95)
96. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §2, písm. h. [↑](#footnote-ref-96)
97. Říjen 2018. [↑](#footnote-ref-97)
98. KOLÁŘOVÁ, Z. *Duševních poruch přibývá a přicházejí v mladším věku. Roste spotřeba antidepresiv.* Zdravotnický deník. 2015. Dostupné na: <http://www.zdravotnickydenik.cz/2015/03/dusevnich-poruch-pribyva-a-prichazeji-v-mladsim-veku-roste-spotreba-antidepresiv/> <25.10.2018>. [↑](#footnote-ref-98)
99. MAŘÍKOVÁ, P., FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I. *Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.* Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2016/13400-196. Národní vzdělávací fond. Praha. 2016. [↑](#footnote-ref-99)
100. Zákon č. 134/2016 Sb. o zadávání veřejných zakázek. [↑](#footnote-ref-100)
101. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. §14. [↑](#footnote-ref-101)
102. MPSV. *Seznam soukromých agentur práce.* Dostupné na <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace> <22.10.2018>. [↑](#footnote-ref-102)
103. Usnesení Vlády České republiky ze dne 23. června 1999 č. 640 o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce (se zřetelem na příslušníky romské komunity). [↑](#footnote-ref-103)
104. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-104)
105. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [↑](#footnote-ref-105)
106. FREIBERGOVÁ, Z., SLAVÍKOVÁ, I., KRÁL, J., OPOČENSKÝ, J. *Metodika bilanční diagnostiky.* Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2015/66211-312. Národní vzdělávací fond. Praha. 2015. [↑](#footnote-ref-106)
107. JELÍNEK, A. *Bilanční diagnostika*. Dostupné na: <https://bilancni-diagnostika.webnode.cz/> <22.10.2018>. [↑](#footnote-ref-107)
108. KAZDOVÁ, A. *Kariérové poradenství by nemělo být popelkou*. Dostupné na: <https://modernirizeni.ihned.cz/c1-63581110-karierove-poradenstvi-by-nemelo-byt-popelkou> <22.10.2018>. [↑](#footnote-ref-108)
109. Fond dalšího vzdělávání. Projekty Fondu dalšího vzdělávání financované prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR: Pracovní návyky <http://www.pracovninavyky.cz/o-katalogu.html>, PROKOP-central <http://www.fdv.cz/prokop-central>, PROKOP-východ <http://www.fdv.cz/prokop-vychod>. <18.10.2018> [↑](#footnote-ref-109)
110. Fond dalšího vzdělávání. *Katalog poradců*. Dostupné na <http://www.katalogporadcu.cz/> <22.10.2018>. [↑](#footnote-ref-110)
111. MPSV. *Tisková zpráva MPSV ze dne 3.9.2018.* Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/> <3.9.2018>. [↑](#footnote-ref-111)
112. Stav k 23.10.2018. [↑](#footnote-ref-112)
113. Národní ústav pro vzdělávání*. Role kraje v KAP*. Dostupné na: <http://www.nuv.cz/projekty/kraje> <16.10.2018>. [↑](#footnote-ref-113)
114. PENCOVÁ, M. Zaměstnavatelé, vzdělavatelé a poradci: informace a poradenské služby chybějící v dalším profesním vzdělávání. E-pedagogium. 1. Mimořádné číslo/2010. Univerzita Palackého v Olomouci. [↑](#footnote-ref-114)
115. Outplacement*. Profesionální péče o odcházející zaměstnance.* Dostupné na: <http://www.outplacement-services.cz/?id=2>. <26.10.2018>. [↑](#footnote-ref-115)
116. Encyklopedie profesí. *HR specialista.* Dostupné na: <https://www.prace.cz/encyklopedie-profesi/h/hr-specialista/> <26.10.2018>. [↑](#footnote-ref-116)
117. HIRSH, W*. Career developmnet in employing organisations: practices and challenges from a UK perspective.* Guidance for workforce development conference. CEDEFOP. Thessaloniki. 2007. Dostupné na: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/hrp1.pdf> <24.10.2018>. [↑](#footnote-ref-117)
118. BIMROSE, J., KETTUNEN, J. & GODDARD, T. (2015). *ICT – the new frontier? Pushing the boundaries of career practice.* British Journal of Guidance & Counselling, 43(1), 8–23. Retrieved 17 May 2018 from <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.975677> <16.10.2018>. [↑](#footnote-ref-118)
119. PALOMBA, E. *ICT for counselling and career Guidance services.* Research, Reflections and Innovations in Integrating ICT in Education. Universita del Salermo. Italy. Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.213.153&rep=rep1&type=pdf> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-119)
120. AMUNDSON, N.E., HARRIS-BOWLSBEY, JA, NILES, S.G. Z*ákladné zložky kariérového poradenství. Postupy a techniky*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Merrill/Prentice-Hall. <https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Zakladne_zlozky_karieroveho_poradenstva.pdf> <23.10.2018>. [↑](#footnote-ref-120)
121. Kuder. *Společnost Kuder*. Dostupné na: <https://www.kuder.com/solutions/kuder-career-planning-system/journey>/<20.10.2018>. [↑](#footnote-ref-121)
122. Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-122)
123. Neflákám se.cz. *Web pro všechny aktivní lidi.* Dostupné na: <http://www.neflakamse.cz/> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-123)
124. Orienteexpress.cz. Dostupné na: <http://www.orienteexpress.cz/> <16.10.2018>. [↑](#footnote-ref-124)
125. Integrovaný portál MPSV. *Brána do internetu*. <http://portal.mpsv.cz/ikiosek> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-125)
126. AMUNDSON, N.E., HARRIS-BOWLSBEY, JA, NILES, S.G. Z*ákladné zložky kariérového poradenství. Postupy a techniky*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Merrill/Prentice-Hall. <https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Zakladne_zlozky_karieroveho_poradenstva.pdf> <23.10.2018>. [↑](#footnote-ref-126)
127. Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě. [↑](#footnote-ref-127)
128. Zdroj: Asociace výchovných poradců. Dostupné na: <http://www.asociacevp.cz/dalsi-vzdelavani/> <11.10.2018>. [↑](#footnote-ref-128)
129. MŠMT. *Akreditované studijní programy vysokých škol.* Dostupné na: <https://aspvs.isacc.msmt.cz/> <26.10.2018>. [↑](#footnote-ref-129)
130. Národní soustava povolání*. Povolání Kariérový poradce.* Dostupné na: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-130)
131. Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). [↑](#footnote-ref-131)
132. Národní soustava kvalifikací*. Kariérový poradce pro zaměstnanost.* Dostupné na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1539-Karierovy_poradce_pro_zamestnanost/revize-697> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-132)
133. Národní soustava kvalifikací. *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu.* Dostupné na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_pro_vzdelavaci_a_profesni_drahu/revize-696> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-133)
134. Národní soustava kvalifikací. *Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel*. Dostupné na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1540-Karierovy_poradce_pro_ohrozene_rizikove_a_znevyhodnene_skupiny_obyvatel/revize-694> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-134)
135. Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. [↑](#footnote-ref-135)
136. Integrovaný portál MPSV. *Vaše profese – Poradna pro další profesní vzdělávání*. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys> <18.10.2018>. Tato webová aplikace byla vytvořena v rámci projektu **IPSYS - Informačně-poradenský systém,** jehož garantem a držitelem všech práv je MPSV. Projekt byl spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. [↑](#footnote-ref-136)
137. O\*NET OnLine. <https://www.onetonline.org/> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-137)
138. Council of the European Union. *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. European Commission. 2008. Brussels. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf> <18.10.2018>. [↑](#footnote-ref-138)