

Anketa zájmu účasti na odborných setkáních a vzdělávacích akcích pro pracovníky ÚP ČR se zaměřením na poradenství a zprostředkování

Středisko podpory poradenských služeb (SPPS) Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. (NVF) se snaží vyřešit otázku svého budoucího působení v NVF. Rozhodlo se proto obrátit na vybrané pracovníky Úřadu práce České republiky (ÚP) a požádat je o jejich názor prostřednictvím on-line anonymní ankety. Osloveni byli náhodně vybraní pracovníci Úřadu práce České republiky (ÚP), kteří se v poslední době zúčastnili některých akcí SPPS. Ze 41 zaslaných e-mailů se nazpět vrátilo pět upozornění, že zpráva nebyla doručena. Na anketu odpovědělo k 13. 12. 2011 celkem 26 respondentů. Později došlé odpovědi nebudou zpracovány, ale to neznamená, že na ně nebudeme při našich úvahách, co dělat v příštích letech, brát zřetel! Naopak, děkujeme i za ně! Anketa byla zpracována pomocí LimeSurvey a je stále ještě dostupná na <http://surveys.nvf.cz/index.php?sid=82914&lang=cs>.

Protože přibližně dvě třetiny respondentů vyjádřily zájem o výsledky ankety, byly zpracovány touto formou. V tabulkách a šedivých polích jsou doslovná znění komentářů respondentů a stručný komentář z pozice SPPS.

**Všem respondentům velice děkujeme za odpovědi!
Velice jste nám pomohli při zvažování, co dál.**

1. Jak hodnotíte dosavadní aktivity SPPS?

Zajímalo nás, jak pracovníci ÚP hodnotí dosavadní aktivity SPPS. Nejlépe byly hodnoceny semináře určené pro pracovníky ÚP a výstupy z projektu týkající se Informačních a poradenských středisek ÚP, které byly dokončeny v září 2011. Ostatní produkty byly hodnoceny jako "chvalitebné" až na návrh zónového poradenství a zprostředkování, který byl hodnocen jako "dobrý".

	Název produktu	Počet odpovědí	Průměrné hodnocení	Medián hodnocení
1)	Semináře určené pro pracovníky ÚP	16	1,38	1
2)	Výstupy projektu o Informačních a poradenských střediscích ÚP	20	1,75	1,5
3)	Webové stránky http://www.spi.pt/free/interactive_tool/CZ - poradenství pro začínající podnikatele	13	2,0	2
4)	Kongresové dny pořádané Asociací výchovných poradců	10	2,1	2
5)	Výstupy projektu o aplikaci individuálních akčních plánů na ÚP	8	2,25	2
6)	Poradenská aplikace Vaše profese http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys	19	2,26	2
7)	Poradenská aplikace www.profesni-orientace.cz - profesní a studijní orientace	20	2,3	2
8)	Poradenská aplikace www.orientexpress.cz - profesní a studijní orientace	23	2,48	2
9)	Návrh zónového poradenství a zprostředkování (nový model práce s klienty) - projekt ITP	17	2,71	3

S hodnocením našich produktů souvisí i jeden z komentářů na otázku č. 3, ve které repondent zmiňuje skutečnost, že se naše produkty neujaly v praxi.

„Body, na které se ptáte v 1. otázce, mi většinou nejsou známe, pokud ano, v mé praxi se neujaly, přestože jsem poradce a klientova situace mě opravdu zajímá. Proto nižší hodnocení.“

Tuto situaci si uvědomujeme. Jeden z našich on-line produktů (www.profesni-orientace.cz) máme možnost monitorovat prostřednictvím Google Analytics a je fakt, že nedosahuje příliš velkou návštěvnost. Aplikaci navštívilo od začátku roku 2011 do 13. 12. 2011 jen něco málo přes dva tisíce návštěvníků, z nichž 30 % navštívilo aplikaci více než jednou. Malá návštěvnost přetrvává i přes to, že byl vytištěn leták určený pro uchazeče o zaměstnání a předán balíčku o sto kusech pracovníkům ÚP na setkání v srpnu 2011. Tato aplikace obsahuje návody k tomu, jak úspěšně hledat zaměstnání a sebereflexní cvičení, která lze také použít v Job Clubech nebo jako dílčí úlohy při sestavování individuálních akčních plánů. V rámci pilotního ověření byl zjištěn problém s registrací, jejíž úspěšné dokončení selhávalo kvůli registračnímu e-mailu, což je možný důvod malého využívání této aplikace. Tento problém by měl být do konce ledna 2012 odstraněn.

2. V čem se domníváte, že jsme dobří?

Z názorů respondentů na otázku, v čem se domnívají, že jsme dobří, lze usoudit, že to, co děláme, má smysl. Skutečně se snažíme hledat nové přístupy v poradenské praxi a nové možnosti uplatnění nových nástrojů pro práci s klientem, máme zájem o tvorbu a předávání nových postupů a informací v oblasti kariérového poradenství.

Charakter komentáře	Komentář
+	Hledáte nové přístupy v poradenské praxi a nové možnosti uplatnění dalších nových nástrojů pro práci s klientem a na podkladě zahraničních zkušeností. Líbí se mi, že to máte snahu přenášet do našich podmínek i když to není vždy jednoduché. Ale fandím vám.
+	Analýza problému, organizace akcí.
+	Ve zpracování internetových poradenských aplikací tyto nástroje.
+	Svémi výstupy zkvalitňujete úroveň služeb poskytovaných IPS ÚP. Přispíváte ke zviditelnění a šíří těchto potřebných služeb na trhu práce.
+	Nezaujatě hodnotit služby státního sektoru.
+	Zmapování věcí, tvorba vizí, vytváření nástrojů.
+	Máte zájem o tvorbu a předávání nových postupů a informací v oblasti kariérového poradenství.
+	V organizaci a obsahovém zajištění akcí pro poradce úřadů práce.
+	Všechny Vaše semináře byly vždy perfektně připravené, s výbornými lektory.
...	Neměla jsem zatím možnost účastnit se vašich vzdělávacích akcí, proto nemohu některé otázky hodnotit.
...	Poradci IPS jsou bohužel většinou prvními pracovníky, kteří mladým lidem pomáhají při jejich první volbě povolání - učí je zorientovat ve v přehledu škol a částečně i ve světě práce.
-	V plýtvání našeho času.

Objevil se však i názor, že plýtváme časem pracovníků ÚP, což nás mrzí. To určitě našim záměrem není.

3. V čem se domníváte, že máme slabiny?

Zajímalo nás, co považují respondenti za slabiny naší práce. Mezi komentáři se objevuje poznatek, že nemáme dostatečnou schopnost ovlivňovat zavedení nových přístupů do praxe Úřadu práce a že o našich návrzích málo informujeme i samotné pracovníky ÚP. Musíme se zamyslet, jak to zlepšit.

V době před zhruba třemi lety byla situace snazší. Během let se nám podařilo vybudovat si dobré vztahy s odd. 421 a byli jsme pokládáni za jejich spolupracující instituci. Byli jsme zváni na porady poradenských pracovníků úřadů práce, kde bylo snadné informace šířit.

Po změnách na MPSV a vytvoření ÚP se situace podstatně změnila, a je opravdu těžké skloubit potřebný čas pro práci na projektech s budováním stále nových a nových kontaktů s příslušným oddělením na MPSV a Generálním ředitelství ÚP. V současné situaci máme pocit, že ani příslušná oddělení nemají vliv na to, co se v oblasti zprostředkování, poradenství a IPS děje, a výše se nám opravdu nepodařilo proniknout, i když byl příslušný pracovník osloven. Nestáli jsme mu ani za krátkou odpověď.

Přenos informací přímo na jednotlivá pracoviště ÚP jsme realizovali prostřednictvím seminářů pro poradenské pracovníky ÚP a ostatní ponechávali na ÚP a MPSV. Domnívali jsme se, že tento informační tok funguje. Možným řešením je, aby pracovníci ÚP sledovali naše webové stránky (www.nvf.cz), anebo se můžeme pokusit v příštím roce (pokud ještě bude SPPS existovat) zájemcům posílat informace na jejich e-mail.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Prosazování do praxe	Hlavní slabinou je, že nemáte dostatečnou podporu u těch správných lidí, kteří mají moc zavedení ovlivnit. (správné kontakty na ty správné lidi:-))
Prosazování do praxe	ve spojitosti s praxí
Prosazování do praxe	Těžko se odpovídá, když panuje všeobecná nejistota, jestli přežijí IPS a vůbec poradenství na ÚP aspoň rok 2012. Veškeré Vaše počiny by byly výborné, kdybychom měli prostor výsledky a poznatky využít a perspektivu zlepšení, růstu a podpory naší poradenské práce.
Šíření informací	způsoby šíření informací - informační strategie spojená s distribucí výstupů mezi pracovníky, kteří by je mohli využívat, přestože třeba nebyli součástí pilotních aktivit. V aktuální situaci jsme ještě více "odřezáni" od informací, než dříve.
Šíření informací	Přivítala bych pravidelnější informovanost o aktivitách, internetových odkazech. Např. jen upozornění e-mailovou cestou na odkaz.
Inovace vytvořených nástrojů	Nevím, zda jde o Vaše - ale další nakládání s vytvořeným - údržba a školení pro uživatele, inovace programů.
Inovace vytvořených nástrojů	Slabiny vidím hlavně ve stále nedostatečném materiálním vybavení - chybí stále profesiogramy ke všem povolání, testy pro volbu povolání/ www.volbapovolani.cz , www.remeslozije.cz již nefungují/, samozřejmě při takto vysoké nezaměstnanosti by se měla IPS posilovat i personálně. V současné době chybí další vzdělávání pracovníků IPS.
Vztahuje se k otázce č. 1)	Body, na které se ptáte v 1. otázce, mi většinou nejsou známé, pokud ano, v mé praxi se neujaly, přestože jsem poradce a klientova situace mě opravdu zajímá. Proto nižší hodnocení.

4. Co si myslíte, že bychom měli dělat lépe?

Stejně jako v předchozích odpovědích je i zde apelováno na zvýšení našeho úsilí směrem k zadavateli projektů (MPSV a GŘ ÚP) a na potřebu předávat informace na všechny pobočky ÚP.

Jeden z komentářů se týká neustálého rozšiřování počtu produktů na úkor jejich zdokonalování. S tím nelze než souhlasit. Problém je, že se spíše získají finanční prostředky na tvorbu něčeho nového, než na údržbu již vytvořeného. Zde je potřeba připomenout, že SPPS je „živo“ jen z projektů a zakázek, které vysoutěží a takto získané prostředky je obvykle velice těžké věnovat na něco, co nebylo v zadání. Je to problém např. u aplikace www.orientexpress.cz, kterou bychom potřebovali celou přepsat do jiného softwarového produktu, neboť její stávající naprogramování má nejen grafické, ale i funkční chyby. Nové naprogramování této aplikace je finančně náročné.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Prosazování do praxe	Svou práci děláte velmi dobře, ale nedaří se vám ji dobře prezentovat na správných místech, aby vaše skvělé projekty měly podporu shora!!! Měli byste se snažit o větší publicitu a podporu shora.
Prosazování do praxe	Více se zaměřit na jednání s vedením ÚP ČR, bez jejichž podpory nelze další vzdělávání ve větší míře realizovat.
Prosazování do praxe	Zkusit při plánování a přípravě projektů a akcí vycházet spíše ze zadání MPSV a GŘ ÚP ČR. Myslím, že např. projekt o IPS dal velkou práci, ale nevím, jak výsledky zajímaly ty, kteří tvoří nový zákon o zaměstnanosti, schvalují strukturu a fungování KrP, KoP a jednotlivých IPS.
Informovanost	Nevím, nakolik je to "problém" na Vaší straně, ale většina Vašich aktivit je centralizovaná směrem ku Praze a tím pádem pro jih Moravy nedostupná. O výstupech projektů se pak dozvídáme jen náhodně, vzdělávacích aktivit a seminářů se nemůžeme účastnit.
Méně produktů, ale kvalitních	Obecně je rozpracováno mnoho projektů. Klienti tápou. Obecně je lépe zdokonalovat již existující portály, odkazy, testy ..., než tvořit nové a nové.
Jednodušší a použitelnější produkty	Praktičtěji pojímat - tak, aby uživatel měl jednoduchý nástroj, metodu...
+	Byla jsem spokojená.
...	V souč. době při chybějícím programu, slabého personálního obsazení IPS se toho moc vylepšovat nedá.
-	Zrušit NVF.

Zazněl zde i názor, že by bylo dobré zrušit Národní vzdělávací fond. Z kontextu ostatních odpovědí vyplývá, že respondent není s prací celého NVF spokojen. Důvod ale neuvádí.

5. Na jaké aktivity bychom se měli především zaměřit? Co si myslíte, že by bylo v poradenství a zprostředkování na ÚP dobré zanalyzovat a navrhnout lepší, efektivnější nebo systémové řešení?

V souladu s naším přesvědčením, že zprostředkování a poradenství na ÚP je pole, na kterém je možno, a zdá se, že i potřeba, zkoumat téměř všechno, jsou i návrhy respondentů, kteří navrhují následující oblasti:

- Analýza centralizačního procesu ÚP ČR
- Role poradenství poskytovaného ÚP ve společnosti

- Prosazování nového režimu práce s klientem do praxe
- Poradenský proces a jeho kvalita
- Podmínky realizace poradenství na ÚP
- Nové pojetí služeb IPS
- Další vzdělávání poradců
- Supervize
- Leadership pro vedoucí pracovníky ÚP
- Správní řízení a jeho nástroje
- Minimalizace účelové evidence

Velice zajímavým tématem, za které obzvláště děkujeme, je téma „Analýza centralizačního procesu ÚP ČR“ a jeho dopadů na státní správu v oblasti zaměstnanosti a státní rozpočet. Také ostatní témata jsou inspirativní. Budeme hledat možnosti, jak je zpracovat a kde na jejich zpracování získat i finanční podporu.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Analýza centralizačního procesu ÚP ČR	Po zkušenostech je to spíše otázka, jak to, co zjistíte, skutečně prosadit do reálného fungování. Aktuálně by bylo zajímavé nezávisle analyzovat celý centralizační proces ÚP ČR - jeho systematičnost, efektivitu a dopad na fungování služeb zaměstnanosti.
Role poradenství poskytovaného ÚP ve společnosti	Myslím, že by bylo dobré zjistit, jaké místo a jakou roli by měly naše služby hrát, jaké hlavní úkoly plnit v rámci poradenských služeb celkově, jak a v čem najít parketu pro spolupráci se ZŠ, SŠ, VŠ, krajskými úřady a jasně stanovit úkoly a cíle IPS a poradenství na ÚP vůbec.
Prosazování nového režimu práce s klientem do praxe	Na vaší prezentaci zónového poradenství jsem nabyla dojmu, že máte činnosti na ÚP velmi dobře zanalyzované, navržené efektivní způsoby práce s lidmi např. při zaevidování přes net atd. ... jen to teď uvést do praxe!!! Víím, že zavádění každé nové věci do praxe má své porodní bolesti, ale systémová řešení vyplynou z praxe.
Prosazování nového režimu práce s klientem do praxe	Práce ÚP i IPS by měla být zaměřena především na pomoc našim klientům - práce s klientem by měla být efektivní - po určité době by měla převažovat individuální práce s klientem. Tak jak to funguje ve vyspělých zemích, kde po určité době evidence - s klientem pracuje několik poradců a každý klient má možnost se nějakým způsobem zapojit do nabízených aktivit. V těchto střediscích ale pracuje mnohem více poradenských pracovníků a tím je zajištěno individuální řešení problémů konkrétního klienta.
Poradenský proces a jeho kvalita	Analyzovat kvalitu versus kvantitu poskytovaných služeb v souvislosti s potřebnou kvalifikací a tržním ohodnocením práce zprostředkovatele – poradce.
Poradenský proces	Podporovat více osobní kontakt s klientem.
Poradenský proces	Psychická podpora nezaměstnaného
Podmínky realizace poradenství na ÚP	IAP a jiné, kde nejsou vytvořeny faktické podmínky realizace.
Nové pojetí služeb IPS	Byly zanalyzovány IPSky, bylo by potřeba navrhnout a vypracovat systémové řešení přerodu služeb IPS ve Střediska celoživotního vzdělávání a přípravy pro vstup na trh práce.
Další vzdělávání poradců	Vzdělávání lidí, kteří zbyli.
Supervize	Supervize, odborná nestranná podpora pomáhající profesi -
Leadership pro	Manažerské schopnosti pracovníků ve vedoucích pozicích: zodpovědné

vedoucí pracovníky ÚP	rozhodování, personální řízení- klient=priorita, nikoli administrativa
Správní řízení a jeho nástroje	Správní řízení a účinnost sankcí, vymahatelnost povinností
Minimalizace účelové evidence	Minimalizace účelové evidence z důvodu výhod (např. omezit státem hrazené ZP bez omezení), což zřejmě není vaší oblastí.
...	V současné situaci, ve které se nachází ÚP, snad ani není vhodné se na toto ptát.

6. Měl/a byste zájem o účast na odborných setkáních - akcích dalšího odborného vzdělávání - s níže uvedenou tematikou?

Respondenti projevili největší zájem o akce dalšího odborného vzdělávání realizované formou supervizních setkání nad případy z praxe (kazuistiky) a kurzy zaměřené na ovlivňování motivace klientů.

Nepatrně menší zájem je o kurzy využívání poradenských aplikací ve zprostředkování zaměstnání, poradenství pro osoby znevýhodněné na trhu práce, bilanční diagnostika pro ekonomickou praxi.

Zájem je také o teoretické základy koučování pracovních týmů, o využívání poradenských aplikací v poradenství, o další vzdělávání pro zprostředkovatele zaměstnání a poradce pro zaměstnavatele. Dále viz tabulka, ve které jsou témata dalšího vzdělávání seřazena podle počtu kladných odpovědí.

	Téma dalšího vzdělávání	Ano, mám zájem	Možná	Ne, nemám zájem	Nevím, není můj obor
a)	Supervizní setkání (kazuistiky)	20	3	0	0
b)	Ovlivňování motivace klientů	20	3	0	0
c)	Využívání poradenských aplikací ve zprostředkování zaměstnání	18	4	0	0
d)	Poradenství pro osoby znevýhodněné na trhu práce	18	3	0	0
e)	Bilanční diagnostika pro ekonomickou praxi	17	5	0	1
f)	Koučování pracovních týmů - teorie	17	4	0	0
g)	Využívání poradenských aplikací v poradenství	16	5	0	0
h)	Zprostředkování zaměstnání	15	5	0	0
i)	Poradenství pro zaměstnavatele	13	6	0	0
j)	Poradenské teorie	11	10	0	0
k)	Job Cluby	11	7	0	0
l)	První volba zaměstnání a IPS	10	10	0	0
m)	Výběr klientů pro proces bilanční diagnostiky	10	5	0	1
n)	Individuální akční plán	9	8	0	0
o)	Poradenství pro začínající podnikatele z řad nezaměstnaných	9	7	0	0
p)	Poradenský proces	8	6	0	1
q)	Poradenství ke zprostředkování zaměstnání	7	4	0	0
r)	Koučování pracovního týmu	7	3	0	1
s)	Bilanční diagnostika - pro realizátory	6	9	0	1
t)	Speciální poradenství	4	8	0	2
u)	Koučování jednotlivců	3	5	0	1
v)	Koučování jednotlivců - teorie	1	5	0	1

O tom, že respondenti mají zájem se vzdělávat, svědčí i to, že ani jeden z nich nezaškrtl možnost „ne, nemám zájem“. V kolonce, kde bylo možno napsat další témata, se objevila následující, která nebyla uvedena v seznamu:

- Jak zvládat stres
- Syndrom vyhoření
- Problémový klient
- Time management
- Obecné způsobilosti poradce
- IT dovednosti – pokročilé
- Psychologie pro poradenské pracovníky
- Sociologie pro poradenské pracovníky
- Poradenská práce s mladistvými
- Poradenská práce se zdravotně postiženými
- Tréninkově orientované vzdělávání
- Rekvalifikace
- Výběr rekvalifikace pro UoZ
- Výběr vhodné aktivity pro UoZ

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Jak zvládat stres	Jak zvládat stres
Syndrom vyhoření	Jak zvládat přepracovanost
Problémový klient	Jak zvládat nevhodně se chovajícího klienta
Time management	Time management
Obecné způsobilosti poradce	obecné způsobilosti
IT dovednosti – pokročilé	pokročilé PC, práce s internetem
Psychologie pro poradenské pracovníky Sociologie pro poradenské pracovníky	SOCIOLOGIE PSYCHOLOGIE nutné!! neexistují!!
Poradenská práce s mladistvými	Témata pro práci s mladistvými
Poradenská práce se zdravotně postiženými	Témata pro práci se zdravotně postiženými
Tréninkově orientované vzdělávání	Nejvíce přínosné by pro mě bylo spíše prakticky (tréninkově) orientované vzdělávání.
Rekvalifikace Výběr rekvalifikace pro UoZ Výběr vhodné aktivity pro UoZ	Uvítala bych aktivity a semináře ohledně rekvalifikací, poradenství při výběrů vhodné aktivity pro uchazeče či výběr vhodného rekvalifikačního kurzu pro uchazeče.

...	Výše uvedená témata jsou prozatím vyčerpávající. Já při své práci využívám možnosti programu ISTP, průvodce světem povolání a jsem také kontaktní osobou EURES - u nás v příhraničí je to velmi aktuální!
...	KOUČINK nutné!! neexistují!!
...	SUPERVIZE nutné!! neexistují!!
...	Přivítala bych jakoukoliv možnost rozvoje a vzdělávání spojenou s poradenskou prací s klienty

7. Jaká forma dalšího vzdělávání Vám vyhovuje nejvíce?

Většině respondentů vyhovuje nejvíce prezenční forma studia v malé skupině (6 – 15 osob), je pro ně akceptovatelná i prezenční forma ve středně velké skupině (15 – 20 osob) a kombinovaná forma studia. Seminář za účasti větší skupiny (20 – 80 osob) nebyl odmítnut úplně striktně - umístil se na čtvrtém místě. Jako nevyhovující byla označena distanční forma studia a odmítnuto bylo využívání Skypové konference pro výuku.

	Forma vzdělávání	Vyhovuje mi nejvíce	Vyhovuje mi	Nevyhovuje mi vůbec
a)	Prezenční forma - malá skupina (6-15 osob)	16	6	0
b)	Prezenční forma - workshop (15-20 osob)	9	12	1
c)	Kombinace prezenční a distanční formy	7	15	2
d)	Prezenční forma - seminář (20-80 osob)	4	10	5
e)	Distanční forma - s využitím online výukových materiálů (bez interakce s ostatními studujícími)	2	6	11
f)	Distanční forma - s využitím Skypové konference ve skupinách cca 5 účastníků	0	3	11

V komentářích k formě dalšího vzdělávání je vysvětlen negativní postoj respondentů k distanční formě studia s využitím Skypové konference. Instalace Skype na počítače pracovníků ÚP by vyžadovalo projednání s GR ÚP. Jeden z respondentů uznává, že Skypové konference šetří čas. Respondenti dávají přednost prezenční formě, při níž si mohou mezi sebou vyměňovat zkušenosti. Uvádějí, že při výkonu pracovních činností nezbyvá čas na studium, že je výhodnější, pokud se vzdělávání koná mimo pracoviště v pracovní době. Jeden z respondentů navrhuje organizovat vzdělávací akce v regionech. Omezí se tím čas potřebný na cestování.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Na ÚP není Skype	Ke Skypové konferenci se nedokáži vyjádřit - nemám vlastní zkušenost a je to i otázka technického zázemí, Skype nepatří k programům, které jsou aktuálně pro nás k dispozici, jako pracovní nástroj.
Na ÚP není Skype Výhody prezenční formy studia	Skypové konference na úřadech práce nejsou z důvodu omezení na PC vůbec možné. Nejdříve by se muselo projednat s vedením ÚP ČR. Jinak by tato forma určitě ušetřila čas strávený na cestě. Na druhou stranu, osobní kontakt nenahradí žádná technika.
Výhody prezenční formy studia	Vzdělávání v poradenské oblasti bez interakce s ostatními není příliš přínosné pro poradce, kteří už mají odpovídající teoretické vzdělání.
Výhody vzdělávání mimo pracoviště	V pracovní době nyní není prostor pro vzdělávání, nutno pracoviště opustit, aby se osoba na vzdělávání mohla soustředit. Raději méně a kvalitní!

Regionálně organizované semináře	Ideální organizovat semináře pro určitý region, kde si kolegové zároveň mohou předat praktické zkušenosti.
Další vzdělávání v pracovní době	Studium by muselo probíhat v pracovní době a to je v poslední době čím dál větší problém. Ve volném čase mimo prac. dobu studuji VŠ.
Význam výměny zkušeností	Velmi důležitá je výměna zkušeností.
...	Forma musí odpovídat tématu, účelu. Možnosti jsou různé.
...	Přizpůsobím se všem formám vzdělávání, hlavně aby vůbec nějaké byly.
...	Další vzdělávání je určitě potřebné, aby se práce a možnosti posunovaly dopředu, aby člověk neustrnul ... Vývoj jde neustále dopředu.

8. Jak dlouhé prezenční akce dalšího vzdělávání preferujete?

Respondenti dávají přednost jednodenním, třídenním a dvoudenním akcím.

	Preference délky vzdělávací akce	Počet odpovědí	%
a)	5-8 hodin	7	33,33
b)	Tři dny	6	28,57
c)	Dva dny	4	19,05
d)	3-4 hodiny	3	14,29
e)	Jeden a půl dne	1	4,76
f)	Čtyři dny	0	0
	Počet odpovědí	21	100

V komentářích se objevuje požadavek kratších, třeba i pravidelných setkávání (např. 4x do roka) s možností neformálního večerního posezení, což je v mírném rozporu s preferencí 5-8 hodinových akcí. Delší školení jsou „zbytečně natahované pro splnění povinností“.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Kratší akce s možností neformálního večerního setkání	Opět podle situace. Špatná zkušenost s týdenními školeními - zbytečně natahované pro splnění povinností. Krátké školení naopak neumožňuje neformální večerní setkání. Výhodné je společné nebo blízké ubytování.
Kombinace teorie a praxe	Více mi vyhovuje možnost do tématu jít do hloubky a v kombinaci teorie a praxe.
Pravidelná setkávání	Jednodenní setkání např. 4x do roka.
Lze i delší akce	I déle - v závislosti na vlastním tématu a jeho náročnosti.
...	Nelze jednoznačně říct. K nějakému teoretickému tématu stačí kratší akce, pro vyzkoušení metod a výměnu zkušeností je třeba akcí delší.
...	Dle aktuálního kurzu u každé problematiky je to individuální.
...	Podle toho o jaké vzdělávání jde.

9. Který den v týdnu preferujete?

Respondenti dávají přednost dnům uprostřed týdne středě, čtvrtku a úterku. Akceptovatelný by byl i pátek.

	Preference dne v týdnu	Počet odpovědí	%
a)	Pondělí	0	0
b)	Úterý	4	23,53
c)	Středa	5	29,41
d)	Čtvrtek	5	29,41
e)	Pátek	3	17,65
f)	Sobota	0	0
g)	Neděle	0	0
	Celkem	18	100

V komentářích se objevuje preference čtvrtka, jako neúředního dne.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Neúřední den – čtvrtek	Určitě dny neúřední - čtvrtek.
Úterý, středa, čtvrtek	Nejlépe úterý, středa, čtvrtek.
...	Nemohu zvolit paušálně, je to vždy otázka zvážení konkrétních termínů.
...	Jakýkoliv.

10. Uvedte Vámi preferované místo konání semináře

Respondenti preferují jako místo konání semináře Prahu a Brno. Ze vzdělávacích středisek se nejlépe umístila Olomouc, pak Písek a jako poslední Pardubice. Jeden respondent uvedl kromě Pardubic i Prahu, a že lze i jinde.

„Nejlépe Pardubice a Praha, lze i jinde.“

	Preference místa konání	Počet odpovědí	%
a)	Praha	9	34,61
b)	Brno	6	23,08
c)	Vzdělávací středisko Písek	3	11,54
d)	Vzdělávací středisko Pardubice	1	3,85
e)	Vzdělávací středisko Olomouc	4	15,38
f)	Jiné ...	3	11,54
	Celkem	20	100

11. Máte na pracovišti podmínky k účasti na odborných setkáváních formou Skypové konference?

Z odpovědí se potvrzuje skutečnost, že používání Skypové konference na ÚP je technický problém, ale i to, že s touto formou komunikace pracovníci nemají zkušenosti.

	Podmínky používání Skypu	Počet odpovědí	%
a)	Ano, není problém.	1	5
b)	Ano, technicky je to možné, ale rušil/a bych kolegy.	1	5
c)	Ne, technicky je to problém.	11	55
d)	Ne, touto formou bych se účastnil nerad.	7	35
	Celkem	20	100

V komentářích jeden z respondentů vyslovil názor, že se tato forma komunikace nehodí pro další vzdělávání.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Souhlas s tím, že je to skvělá forma komunikace. Nesouhlas s využitím pro další vzdělávání	Mám zkušenost této formy z domova večer - doplněk. Je to skvělá možnost, jak se zúčastnit něčeho vzdáleného. Ale k profesnímu školení to nepovažuji za ideální.
Technický problém	Nevím, jestli je to technický problém, nevím o nikom, kdo by na pracovišti skypoval.
Technický problém	Nemáme potřebné technické vybavení, ani zkušenosti.
Administrativní problém	Skype není povolená aplikace pro pracovní PC.
...	Snad by to šlo.

12. Uvedte dobu, která je pro Vás nejvhodnější pro účast na Skypové konferenci:

Z matice odpovědí vyplývá, že respondenti upřednostňují odpolední hodiny v průběhu pracovních dnů kromě pátků, kdy dávají přednost dopoledni.

	Před pracovní dobou	Dopoledne	Odpoledne	Po pracovní době	Celkem
Pondělí	1	1	4	0	6
Úterý	1	1	3	1	6
Středa	1	0	5	1	7
Čtvrtek	1	1	4	1	7
Pátek	1	3	2	1	7
Sobota	0	1	0	1	2
Neděle	0	0	0	0	0
Celkem	5	7	18	5	---

13. Jaká je podle Vašeho názoru částka, kterou je ÚP ochoten zaplatit za 8 hodin:

- prezenčního kurzu dalšího vzdělávání?
- distančního kurzu dalšího vzdělávání?
- kombinovaného kurzu dalšího vzdělávání?

Zajímá nás odhad částky, kterou je podle názorů respondentů ochoten zaplatit ÚP za různé formy dalšího vzdělávání svých pracovníků v trvání osmi hodin. Pokud bereme v úvahu kromě průměru uvedených odhadů také jejich medián, za prezenční kurz je odhad 800 – 900 Kč, za distanční 300 – 500, a za kombinovanou formu studia 700 – 800 Kč.

Odhad částky v Kč	Prezenční kurz	Distanční kurz	Kombinovaný kurz
0	4	3	3
200	1	1	1
300	0	2	0
500	1	1	1
800	1	0	0
900	0	0	1
1 000	0	1	1
1 200	1	0	0
1 500	2	3	1
2 000	2	0	3
3 000	1	0	0
Bez odpovědi	12	13	13
Průměrná částka	976,92	566,67	841,67
Medián částky	800	300	700

Dva respondenti však uvádějí v komentáři na následující otázku, že situace na ÚP není příznivá a že je v současné době těžko odhadnout, zda a kolik finančních prostředků na další vzdělávání bude ÚP vynakládáno.

„K otázkám 15,16,17 nejsem schopna se vyjádřit. Pracuji na Kontaktu, ale spadám pod Kraj a tak to nemám momentálně s kým konzultovat.“

„O financích rozhodují na KrP, pokud vím, je finanční situace v tomto směru tragická.“

14. Byl/a byste ochotna si některou vzdělávací akci platit sám/a?

Rozložení odpovědí na otázku, zda by byli respondenti ochotni platit si některou vzdělávací akci sám/a, je rovnoměrné. Zhruba třetina ochotná je, třetina výjimečně a třetina ochotná není.

	Ochota zaplatit si kurz dalšího vzdělávání sám/a	Počet odpovědí	%
a)	Ano	7	35
b)	Výjimečně	7	35
c)	Ne	6	30
	Celkem	20	100

V komentářích je ochota k hrazení kurzů z vlastních finančních zdrojů dávana do souvislostí s výší ceny kurzu a s potřebou jeho absolvování.

„Pokud se bude jednat o finančně dostupný kurz.“

„Není to otázka chtění, ale aktuální finanční situace.“

„Dle nabídky, potřeby a výstupu.“

„Jsem skeptik. Na zprostředkovatele je kladen poměrně velký nárok, hlavně časový hodně úkonů, lidí....a představa, že by si měli sami hradit další vzdělávání je mimo.“

„Zaplatila bych jedině kurz zaručeně výborné kvality a jen pokud bych měla tyto reference ze spolehlivého zdroje. O kolezích o tom nejsem přesvědčena. Někteří nejedou ani na kurz zdarma v pracovní době.“

19) Jaký je Váš názor na náš záměr poskytovat za úplatu kurzy dalšího vzdělávání útvarům zprostředkování a poradenství na ÚP?

Tematické zaměření komentáře	Komentář
+	Vhodné - nic není zadarmo.
+	Tento záměr vítám, protože si myslím, že v této oblasti máte co nabídnout. Většina kolegů z poradenství, které znám, jsou nastaveni na další vzdělávání a práci na sobě, a proto věřím, že by takovou možnost přivítali.
+	Dobrý úmysl, na obou útvarech pracují lidé bez odborného vzdělání. Kurzy by pomohly rozšířit obzory.
+	Dobrý nápad.
+	Určitě je to dobrý nápad - MPSV by mělo mít samo zájem o poskytování odborného vzdělávání pracovníků ÚP- určitě by to mělo zpětně kladný dopad na klienty ÚP.
Ne zcela vyhovující nabídka kurzů zabezpečované rezortem práce	Po reorganizaci úřadu práce nejsem dost kompetentní k tomu, abych měla představu, kolik je ochoten úřad práce za vzdělávání svých pracovníků zaplatit; o vzdělávání mám zájem, protože věci a svět kolem nás se velmi rychle mění a vzdělávání zaměstnanců ÚP je dle mého názoru ne zcela dostačující a vyhovující potřebám zaměstnanců. Samozřejmě se spousta různých vzdělávacích středisek a organizací, projektů a pod. a člověk se v tom snadno ztrácí a není schopen podchytit všechny možnosti.
Potřeba řešit možné hrazení kurzů s vedením ÚP	Každopádně otázku plánovaných finančních investic do vzdělávání pracovníků, je potřeba řešit na jiných úrovních.
Potřeba řešit možné hrazení kurzů s vedením ÚP	Uvítala bych takovouto možnost, záleží na vedení ÚP ČR, zda takovouto formu vzdělávání podpoří.
Nejsou finanční prostředky	Obávám se, že to není reálné z důvodů finančních úspor.
Nejsou finanční prostředky	Domnívám se, že nebude zájem vynakládat takto prostředky. Kurzy budou nedostupné kontaktním pracovištím.
Nejsou finanční prostředky	To je otázka peněz - tedy na někoho jiného, kdo o nich rozhoduje. Otázkou je i to, jestli bude vůle podporovat vzdělávání pracovníků ÚP, jestli vůbec poradenský trend je do budoucna ten pravý a podporovaný.
Nejsou finanční prostředky	Nikde nejsou peníze.

-	Momentálně utopie.
-	Obávám se, že v současné ekonomické situaci bude obtížné tyto finanční prostředky uvolnit.
...	Nevím, jaké by byly ceny, těžko se celá záležitost posuzuje.
...	Bez komentáře.
...	Neznám situaci - nevím, pro jinou osobu.

Záměr SPPS poskytovat za úplaty kurzy dalšího vzdělávání je hodnocen vesměs kladně s výhradou předpokládaného nedostatku finančních prostředků na ÚP. Jeden respondent vzhledem k trendům na ÚP upozorňuje na skutečnost současného omezování poradenských činností.

15. Jaké pro nás máte doporučení?

V závěrečných doporučeních se pět respondentů shoduje v tom, že bychom měli zlepšit komunikaci s vedením ÚP a jeden dokonce doporučuje, abychom se pokusili ovlivnit i vládní politiku.

Další respondent doporučuje, abychom pokračovali v aktivizaci poradenských nástrojů ke zprostředkování. Jiný doporučuje, abychom se seznámili s reálnou situací na ÚP. Respondent dále svoje doporučení nerozvádí (z kontextu jeho předchozích odpovědí se dá usoudit, že s naší prací není spokojen). Jsme se současnou situací poměrně dobře seznámeni a domníváme se, že naše snahy o zachování poradenských služeb na ÚP této situaci nemohou uškodit, naopak.

Tematické zaměření komentáře	Komentář
Zlepšit komunikaci s vedením ÚP	Přesvědčte vrchní vedení, že se do kvalitního vzdělávání a profesního rozvoje svých zaměstnanců vyplatí investovat a začlenit a prosazovat tuto myšlenku napevno v rámci "firemní kultury":-). Je to i otázka načasování - dokáží si představit, že Váš záměr může narazit na obyčejné realizační problémy, kdy při aktuálním snižování stavů, navyšování nových agend, nestabilitě pracovních postupů a podmínek, nebude pro řadu zaměstnanců z různých důvodů reálné se do vzdělávání skutečně zapojit (a situace po novém roku toto zřejmě ještě znásobí).
Zlepšit komunikaci s vedením ÚP	Jednat přímo s generálním úřadem práce v Praze.
Zlepšit komunikaci s vedením ÚP	Kromě dotazníku, který anonymně na ÚP vyplňují jednotliví pracovníci se o představy do budoucna, trendy a směřování zprostředkování a poradenství na ÚP zajímat tzv. na vyšších místech.
Zlepšit komunikaci s vedením ÚP	Zkuste se s GŘ ÚP ČR domluvit, měli by se snažit poskytovat průběžné vzdělávání svým zaměstnancům.
Zlepšit komunikaci s vedením ÚP	Oslovit co nejvíce veřejných činitelů a seznamovat je s problémy, které jsou v souč. době na ÚP.
Pokračovat v aktivizaci poradenských nástrojů ke zprostředkování a volbě povolání	Pokračovat v aktivizaci poradenských nástrojů ke zprostředkování a volbě povolání na ÚP.
Ovlivňovat vládní politiku	Priority dalšího vzdělávání jsem zmínila. Podstatné rezervy ale vidím ve vládní politice.

Uvést výsledky analýz do života	Snažit se dostat do praxe a hledat způsoby, jak dosud provedené průzkumy analýzy, prezentované projekty uvést do života - je to ta nejtěžší práce. Přeji hodně štěstí.
Být realisty?	Seznámit se se situací řadových pracovníků útvarů zprostředkování a poradenství na ÚP.
+	Určitě mám zájem o další vhodné vzdělávání, velmi bych tuto možnost uvítala. Klientela úřadu práce je velmi rozmanitá a je potřeba umět komunikovat a předávat potřebné a důležité informace pro jednotlivé typy klientů. Vzdělávání v rámci školicích středisek MPSV je jedna věc, ale informace získané od lektorů "z vnějšku", kteří vidí danou problematiku z jiného pohledu, je další věc.
+	Žádné, jen vám držím pěsti.

16. Závěr

Ještě jednou velice děkujeme všem za jejich názory, komentáře a připomínky.

Pokud budeme mít štěstí (protože o nic víc se ve výběrových řízeních na projekty a veřejné zakázky nejedná) a získáme finanční zdroje i pro příští období, budeme se snažit:

- více komunikovat naše produkty a záměry nejen s pracovníky ÚP, ale především s příslušnými odděleními ÚP a MPSV, cestou společných jednání, rozesíláním e-mailových zpráv (newslettery) a zveřejňováním novinek na stránkách www.nvf.cz,
- připravit nabídku vzdělávacích kurzů na témata uvedená v kap. 6. Začneme jednodenními kazuistickými workshopy pro malé skupiny (6 – 8 lidí). Kurzy se budou konat ve čtvrtek v Praze, data konání upřesníme,
- pracovat na tématech navržených v kap. 5,
- inovovat a aktualizovat naše dosavadní produkty.

Ing. Zuzana Freibergová
 Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s.
 Opletalova 25, 110 00 Praha 1
 tel. 224 500 580, freibergova@nvf.cz
 19.12.2011