



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

„ZKVALITNĚNÍ PROFESNÍ PŘÍPRAVY A VZDĚLÁVÁNÍ V CESTOVNÍM RUCHU“

SHRnutí HLAVNÍCH VÝSLEDKŮ PROJEKTU

CESTOVNÍ RUCH A JEHO VÝZNAM PRO NÁRODNÍ HOSPODÁŘSTVÍ

Cestovní ruch je průřezovým odvětvím, které zahrnuje nejrůznější služby a je napojeno na mnoho dalších hospodářských činností (doprava, stavebnictví, kultura, maloobchod, služby volného času a další). Představuje tak rozsáhlý komplex specifických služeb, procesů a produktů spjatých s uspokojováním potřeb turistů. Význam turismu pro ekonomiku České republiky je nadprůměrný a to jak vzhledem k průměru EU, tak v celosvětovém měřítku. Měřeno podílem hrubého domácího produktu, podílí se cestovní ruch na domácím bohatství přímo přibližně 3%.

V odvětví cestovního ruchu působí kromě několika velkých podniků především podniky malé a střední velikosti. Cestovní ruch poskytuje pracovní příležitosti pro přibližně 59 tisíc osob samostatně výdělečně činných a 181 tisíc zaměstnanců. Hraje důležitou roli v procesu ekonomického rozvoje krajů, protože pomáhá utvářet a udržet pracovní příležitosti i v lokalitách, kde dochází k úpadku průmyslu či zemědělství. Je také významným zdrojem devizových příjmů (přibližně 135 mld. ročně) a spolu s rostoucím podílem domácího cestovního ruchu pozitivně ovlivňuje platební bilanci České republiky.

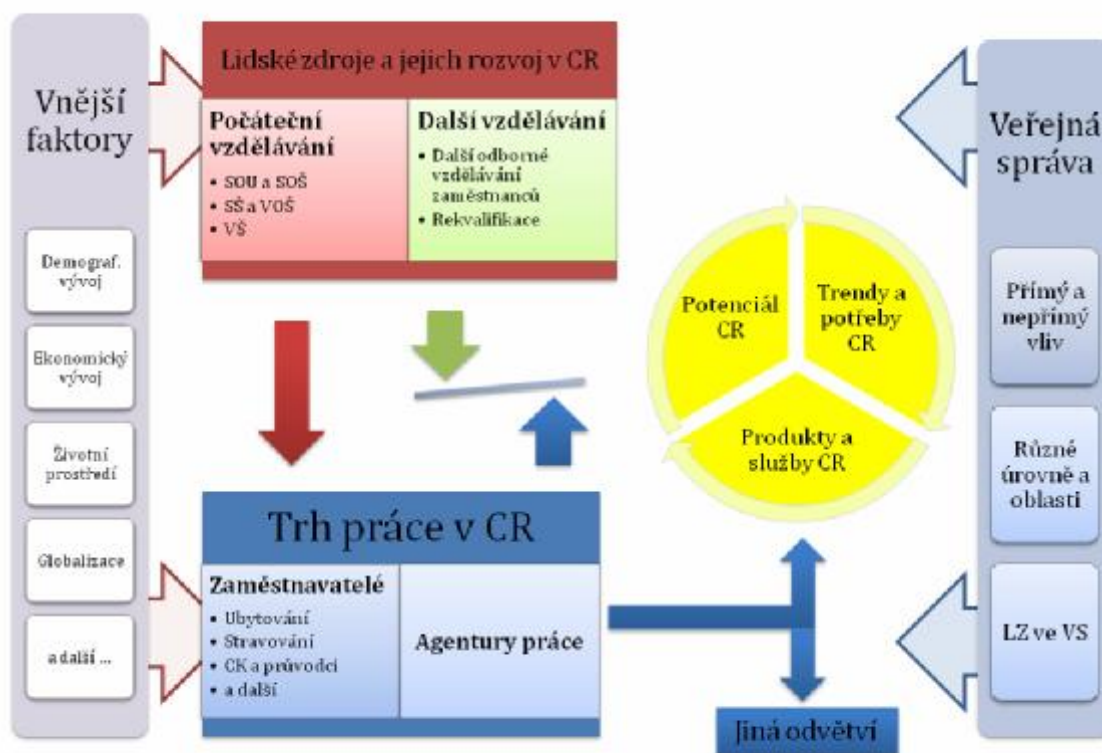
ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ V CESTOVNÍM RUCHU

Cestovní ruch se v současné době profiluje ve významné hospodářské odvětví a v souvislosti s celkovým rozvojem turismu ve světě i v České republice vzrůstá nejen kvalita a šíře nabídky pro jeho účastníky, ale také rostou nároky a konkurenční tlaky jak mezi jednotlivými poskytovateli služeb, tak i mezi jednotlivými regiony a státy. Stále většího významu nabývá komplexnost poskytovaných služeb, provázanost atraktivit a atrakcí, propagace destinací a široce pojatý marketing. Tyto aktuální a moderní trendy rozvoje cestovního ruchu proměňují a zvyšují poptávku po kvalitní a vzdělané pracovní síle, která se stává klíčovým faktorem pro úspěšný vývoj celého odvětví. V současné době se však cestovní ruch potýká s podprůměrnými mzdami, vysokou fluktuací pracovní síly a ne vždy dostatečnou odbornou přípravou a motivací absolventů škol zaměřených na cestovní ruch. Rozvoj lidských zdrojů se tak stal jednou z priorit Ministerstva pro místní rozvoj České republiky, které v roce 2008 iniciovalo projekt *Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu*.

Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

Výchozí myšlenkou projektu je, že výslednou podobu produktů a služeb cestovního ruchu určuje spolupráce mnoha různých aktérů soukromého, ale i veřejného sektoru, přímo či nepřímo spjatých s cestovním ruchem. V sektoru působí zaměstnavatelé poptávající určitou kvantitu a kvalitu pracovní síly. Na straně nabídky jsou potom lidé, kteří tuto poptávku uspokojují. Do těchto vztahů vstupují další aktéři, kteří se podílejí na celkovém fungování trhu práce v daném odvětví. Jsou to především agentury práce, které sladují poptávku po lidských zdrojích s aktuální nabídkou a samozřejmě také vzdělávací instituce podílející se na vzdělávání a profesní přípravě. Celý sektor potom svými přímými či nepřímými zásahy ovlivňuje veřejná správa a působení nejrůznějších vnějších vlivů.

Schéma 1: Vztahy mezi aktéry cestovního ruchu v oblasti lidských zdrojů



Zdroj: Autoři

Cílem projektu proto bylo vypracovat evaluační systém formálního i neformálního vzdělávání a rozběhnout vzdělávací procesy naplňující vzdělávací potřeby cílových skupin projektu v odvětví cestovního ruchu (vzdělávací instituce na různých úrovních, zaměstnavatelé, agentury práce a veřejná správa). Vzniklo tak 10 dílčích evaluací stavu a prognóz vývoje vzdělávacích potřeb jednotlivých cílových skupin cestovního ruchu v oblastech vzdělávání a trhu práce. Závěrečná fáze projektu se potom soustředila na syntézu a provázání výstupů z dílčích evaluací se záměrem předložit ucelený materiál detailně analyzující současnou situaci z hlediska všech cílových skupin vzdělávacího systému a trhu práce v cestovním ruchu, včetně identifikace současných i budoucích vzdělávacích potřeb a vytvoření metodik vzdělávacích procesů naplňujících tyto potřeby v cestovním ruchu. Zavedení navržených

Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

vzdělávacích procesů v rámci projektů podporovaných z Evropského sociálního fondu v období do roku 2013 by mělo zajistit kvalitu, efektivitu a vyšší funkčnost všech stupňů vzdělávacího systému v oblasti cestovního ruchu. Současně budou tyto vzdělávací procesy podporovat rozvoj vzdělávání pracovní síly ze strany zprostředkovatelů trhu práce, vzdělávání příslušných pracovníků veřejné správy i samotných podnikatelů působících v cestovním ruchu.

Tato zpráva shrnuje nejdůležitější výsledky a doporučení pro všechny cílové skupiny projektu a je rozdělena do čtyř vzájemně provázaných bloků.



REFLEXE PŘEDCHOZÍCH AKTIVIT

Projekt *Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu* navazuje na aktivity v oblasti rozvoje lidských zdrojů v cestovním ruchu realizované v předchozím programovém období. Součástí projektu je také jejich vyhodnocení a reflexe. V rámci opatření 4.2 Specifické vzdělávání OP Rozvoj lidských zdrojů bylo podpořeno 6 projektů (celkem 64 vzdělávacích programů) a 55 projektů bylo realizováno v rámci Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 (JPD 3).

V případě projektů OP RLZ bylo hlavním přínosem vytvoření základu pro další rozvoj celoživotního učení a povědomí významné části pracovníků a zaměstnavatelů v cestovním ruchu o možnostech dalšího vzdělávání. Projekty byly zaměřeny na široké spektrum témat pokrývajících všechny základní potřeby odvětví cestovního ruchu a byly orientovány na všechny hlavní cílové skupiny. Velká pozornost byla věnována horizontálním



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

prioritám (problematika životního prostředí, ITC, místní iniciativy). Dalším přínosem těchto projektů bylo vyškolení zaměstnanců převážně malých společností (OSVČ, mikropodniky, MSP), které z důvodu velkého finančního zatížení své zaměstnance běžně neškolí. V rámci projektů došlo k osvojení základních zásad spolupráce všech aktérů cestovního ruchu (privátní a veřejný sektor) na místní, regionální a národní úrovni a k vytvoření studijních materiálů a elektronické knihovny pro všech 64 vzdělávacích programů. Přínosy vzdělávacích projektů vypovídají o užitečnosti a účelnosti jejich implementace a o potřebě pokračovat ve vzdělávacích aktivitách pro zachování a posílení konkurenceschopnosti českého cestovního ruchu v evropském prostoru a udržení dynamiky jeho rozvoje. Pozitivní dopady se projevují i nad rámec odvětví cestovního ruchu, na trhu práce, ale i v sociální sféře zasažených pracovníků a v kvalitě jejich života.

Většina projektů JPD 3 se tematicky dotýkala zejména cílů zvyšování kvality služeb CR, zlepšování komunikačních a jazykových dovedností a včasné rozpoznání změn trendů v CR a zvyšování úrovně znalostí a využívání informačních technologií. Avšak přidaná hodnota z pohledu vytvoření nového obsahu kurzů byla nízká, a to zejména z důvodů, že obsahové náplně vzdělávání nebyly přizpůsobeny specifickým tématům v cestovním ruchu. Projekty se zaměřením na zvyšování odborné kvalifikace se koncepčně nevěnovaly zvýšení znalostí a dovedností pro podnikání a byly přizpůsobené pouze potřebám konkrétních organizací. Pouze v omezené míře byli vyškoleni noví lektori resp. lektori v nových tématech. Velmi omezený počet realizovaných projektů je připraven pro akreditaci či zavádí systémy řízení LZ ve firmě.

V návaznosti na provedené analýzy výstupů z projektů JPD 3 je doporučeno, aby:

- byl k dispozici trvale aktualizovaný scénář očekávaného vývoje cestovního ruchu v Hl. m. Praze;
- podporované aktivity, resp. tematické oblasti intervence obsahovaly konkrétní specifikaci věcných potřeb vzdělávání včetně kvantifikace cílů;
- byla realizována intervence v dalším období 2007-13 v návaznosti na existující strukturu nabídky a poptávky vzdělávání včetně projektů realizovaných v období 2004-2006;
- byla ve zvýšené míře v hodnocení a výběru projektů akcentována udržitelnost;
- byly vytvářeny a přednostně rozvíjeny produkty, které jsou atraktivní a úspěšně prodejné na zdrojových trzích a pro které má Praha nejlepší předpoklady (městský a kulturní cestovní ruch, kongresový a incentivní cestovní ruch);
- byla zavedena provázanější spolupráce veřejného a privátního sektoru v oblasti implementace principů destinačního managementu v Praze včetně zavedení systému dalšího vzdělávání jak pracovníků přímo zapojených do organizace destinačního managementu, tak zaměstnanců a zaměstnavatelů.

POČÁTEČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A CESTOVNÍ RUCH

Počáteční vzdělávání zahrnuje veškerou přípravu na povolání ve školách (po splnění povinné školní docházky) před nástupem do praxe. První stupeň tvoří střední vzdělání s výučním listem, které poskytuje celkem 249 škol v oborech vzdělání ve dvou kategoriích - E a H. Celkem 121 středních odborných škol nabízí střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

oborů vzdělání L a M). Na cestovní ruch se zaměřuje 25 „maturitních“ oborů vzdělání, avšak pouze 12 z nich je aktivních. V rámci vyššího odborného vzdělávání (kategorie N) poskytuje 15 škol celkem 12 oborů vzdělání zaměřených na cestovní ruch, z toho 9 je aktivních. Nejvyšší stupeň vzdělání poskytují vysoké školy, které nabízejí akreditované studijní programy v rámci bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů. V současné době má akreditované studijní obory pro přípravu středních a vrcholových manažerů pro oblast cestovního ruchu 15 vysokých škol, z toho je 8 škol veřejných a 7 škol soukromých.

Uplatnění absolventů všech stupňů škol je ve většině regionů ČR vysoké a je pro ně relativně snadné nalézt pracovní uplatnění. Avšak především v případě pozic vyžadujících střední odborné vzdělání je velmi častá následná fluktuace pracovníků v rámci své profese a oboru, ale také odchody do jiných oborů a profesí v sektoru služeb (viz dále), které svědčí o nízké kvalitě pracovních podmínek v odvětví cestovního ruchu. Přesto, že se absolventi uplatňují relativně dobře a že se praktická výuka na celkovém objemu výuky podílí až z jedné poloviny (na středních odborných učilištích), zaměstnavatelé upozorňují na jejich praktickou nepřipravenost. Dalším problémem jsou existující rozdíly v kvalitě výuky na jednotlivých školách. Profil absolventa, který se v zásadě shoduje s požadavky zaměstnavatelů na danou pozici, totiž negarantuje u všech škol stejnou úroveň znalostí, zkušeností a dovedností absolventů potřebných pro výkon povolání. Nedostatky jsou především ve znalosti informačních a komunikačních technologiích a cizích jazyků, které hrají v odvětví cestovního ruchu klíčovou roli. V souladu s principy udržitelného rozvoje je třeba upozornit na to, že výuka ekologie stále není součástí všech stávajících oborů vzdělání na středních školách. Určitý deficit představuje také zastarávající kvalifikační a odborná úroveň pedagogických pracovníků škol, kteří ne vždy vyučují podle moderních trendů a častonedostatečně využívají informační technologie.

Další vzdělávání pedagogů probíhá mnohdy nárazově a bez jasně formulovaných a průběžně aktualizovaných vzdělávacích potřeb pedagogů. Nedostatečná je také v řadě případů spolupráce středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů na vzdělávacím procesu. O spokojenosti žáků a studentů a schopnosti středních a vyšších odborných škol získat mladé lidi pro obory cestovního ruchu napovídá fakt, že absolventi těchto škol nemají zájem pokračovat ve studiu cestovního ruchu na terciární úrovni vzdělávacího systému.

V současnosti probíhající kurikulární reforma ve středním odborném vzdělávání významně přispěje k vyřešení popsané situace. Jedná se o vnitřní reformu školy zaměřenou především na úpravu vzdělávacích obsahů příslušných oborů vzdělání, které se mají přizpůsobit trhu práce a potřebám zaměstnavatelů, přinést širší možnosti spolupráce se zaměstnavateli a sociálními partnery a umožnit jim tak vznášet nejenom požadavky na kvalitu a kompetence absolventů, ale zejména ve větším rozsahu podílet se na procesu vzdělávání na školách. Jedná se např. o zabezpečení odborného výcviku a odborné praxe ve firmách, zajištění exkurzí a odborných přednášek, účast žáků na řešení projektů ve firmách, podporu odborných soutěží žáků apod. Při spolupráci se školou mohou být zaměstnavatelé nápomocni pedagogům opět nabídkou odborných stáží v podnicích, odborných přednášek, ale i nákupem nových pomůcek nebo softwaru, což může též významně přispět ke zvýšení kvality a modernizaci výuky.

Školy také získávají širší možnosti rozhodovat o tom, které předměty ve školách budou zařazovat do učebního plánu, které znalosti, dovednosti a kompetence u žáků budou posilovat a



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

rozvíjet a jakým způsobem. Zaměstnavatelé získávají příležitost při popisu profilu absolventa ovlivnit jeho podobu, tj. zejména kompetence absolventa. Jedním z podstatných znaků kurikulární reformy je také to, že primárně soustřeďuje pozornost na výsledky vzdělávání na to, co absolvent skutečně dovede.

Pro zefektivnění současného systému počátečního vzdělávání v oblasti cestovního ruchu se jako prioritní jeví potřeba podpořit kurikulární reformu a podporovat výuku na těch středních odborných školách, které jsou specializované v dané oblasti a zaměřit se na další zvýšení kvality výuky tj. zlepšování materiálního vybavení potřebného pro výuku a růst pedagogických a odborných kompetencí pedagogických pracovníků. Páteří sítě těchto škol by se mohla stát nejen nositelem inovativních změn v oblasti středních odborných škol, ale také centrem dalšího vzdělávání zaměstnanců v sektoru cestovního ruchu. To se však neobejde bez spolupráce s ostatními školami v regionu, zaměstnavateli, podnikateli, zástupci krajů, měst a dalšími aktéry.

Řadu obdobných doporučení, jaká byla popsána výše v rovině materiálního i personálního zabezpečení, lze uplatnit i na vyšších odborných školách, které vzdělávají studenty v příslušných vzdělávacích programech. I zde je důležité, aby obsah vzdělávacích programů (včetně realizace odborné praxe) ještě ve větší míře než dosud reflektoval nejmodernější trendy v cestovním ruchu a aby jej zajišťovali erudovaní odborníci včetně zástupců odborné praxe. Modernizace výukových metod, tvorba vhodných učebnic a učebních textů apod., jakož i potřeba vzdělávání pedagogů v oblasti cestovního ruchu je a bude i nadále aktuální.

V rámci celého středoškolského vzdělávání je nezbytné vytvořit efektivní systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a systém podpůrných nástrojů zajišťujících jeho kvalitu a dostupnost. Středisky vybraných nově vytvořených vzdělávacích kurzů dalšího vzdělávání by měla být komplexní (sektorová) vzdělávací centra propojující vzdělávání s praxí. Nezbytnou součástí systému je průběžné vyhodnocování vzdělávacích programů a předmětů s cílem zajistit trvalou vazbu mezi vzdělávacím systémem a požadavky trhu práce. Tato centra by se mohla stát základem systému dalšího vzdělávání v cestovním ruchu, která by umožnila absolventům průběžné doplňování potřebných znalostí a dovedností.

Závěrem lze konstatovat, že školy všech úrovní počátečního vzdělávání by měly přejít od pasivní akceptace vývojových trendů k formativní roli v oblasti cestovního ruchu tím, že se budou aktivně podílet nejen na vzdělávacím procesu, ale také budou ve větší míře spolupracovat se sociálními partnery, a to nejen při zpracování profilu absolventů, ale i při vlastní realizaci vzdělávacích programů. Školy reprezentující jednotlivé stupně vzdělání by měly zamezit neúčelnému překrývání vzdělávacích obsahů v rámci příslušných vyučovaných předmětů a cíleně podpořit vznik nových předmětů, které současný trh práce vyžaduje současně při akceptaci všech podstatných vývojových trendů v oboru. Pro zvýšení informovanosti veřejnosti o perspektivách absolventů středních, vyšších odborných škol a vysokých škol cestovního ruchu je třeba vybudovat komplexní integrovaný informační systém, který poskytne všem zájemcům o vzdělávání dostatek informací při rozhodování o volbě příslušného oboru vzdělání. V této souvislosti je třeba zejména podporovat další rozvoj informačních a poradenských center v oblasti středního vzdělávání.



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ A CESTOVNÍ RUCH

Další vzdělávání je vzdělávání, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání anebo po prvním vstupu absolventa na trh práce. Jeho součástí jsou i rekvalifikace určené nezaměstnaným i zaměstnaným osobám za účelem udržení nebo získání nového zaměstnání. Další vzdělávání nabízí možnost prohlubování kvalifikace, odborných znalostí a dovedností, ať již formou školení nebo (rekvalifikačních) kurzů za účelem rozšíření nebo zvýšení kvalifikace s možností pozdějšího získání kvalifikace úplné. Další vzdělávání v cestovním ruchu poskytují především privátní subjekty (podnikatelské subjekty, neziskové organizace, profesní asociace a sdružení), ale patří sem také školská zařízení poskytující další vzdělávání ve vybraných oborech cestovního ruchu. Další vzdělávání, případně rekvalifikační kurzy, semináře apod. jako součást nabídky neformálního vzdělávání a informálního učení nabízí 3 soukromé a 3 veřejné vysoké školy.

V současnosti není další vzdělávání zaměstnanců firem v sektoru cestovního ruchu dostatečné a prakticky neexistuje systém dalšího vzdělávání zaměstnanců. Další odborné vzdělávání poskytuje svým zaměstnancům odhadem pouze necelá polovina podniků a nejproblémovější situace je u malých a středních podniků, které v sektoru cestovního ruchu převažují. Těchto subjektů (např. malé penziony, poskytovatelé ubytování v soukromí), se týká nedostatek zkušených pracovníků managementu, resp. jejich profesní vyspělost. U středních a větších subjektů cestovního ruchu je pak identifikována potřeba dalšího vzdělávání a zvyšování odbornosti především u pracovníků nižšího managementu, např. na pozicích provozních hotelů, ubytovacích úseků nebo restaurací.

V rámci dalšího vzdělávání zaměstnanců cestovního ruchu se jako zásadní jeví těsná spolupráce škol a zaměstnavatelů při propojování výuky a praxe. Je však třeba změnit způsob komunikace mezi oběma aktéry majícími v zásadě opačné stanovisko k existující úrovni spolupráce (zástupci škol ji považují za rozvinutou, zástupci praxe nikoli). V systému dalšího vzdělávání zaměstnanců také v současné době zcela chybí finanční a motivační stimuly jak pro jednotlivce, tak i pro zaměstnavatele. Kvalita se bohužel v případě existujících vzdělávacích kursů zaměřených (nejen) na cestovní ruch žádným způsobem systematicky nevyhodnocuje. Nejsou vytvořeny institucionální struktury a nástroje, které by posuzovaly úroveň vzdělávacích institucí a kvalitu vzdělávacích programů. Dílčí aktivity, které se v oblasti akreditace a certifikace vyskytují, zatím nejsou propojeny do uceleného systému. Kromě kvality existují nedostatky i ve struktuře nabídky dalšího vzdělávání zaměstnanců. Zejména jde o nepokrytá místa z hlediska nároků trhu práce a specifických potřeb některých skupin zaměstnanců (pracovníci cestovní kanceláře a pracovníci cestovní agentury). Počet hodin absolvovaných kurzů v rámci podnikového vzdělávání je o více než čtvrtinu nižší ve srovnání s průměrem EU-15.

Součástí dalšího vzdělávání jsou i rekvalifikace zaměstnanců, které se však bohužel uskutečňují velmi ojediněle. Pro oblast ČR je v současnosti akreditováno MŠMT 53 rekvalifikačních programů (kurzů). Počet akreditovaných zařízení, která mohou ze zákona provádět rekvalifikace je odhadnut na 53 a dále je cca 30 až 45 škol, které mohou provádět rekvalifikace, aniž by museli žádat o akreditaci. Frekvence rekvalifikací zaměřených na cestovní



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

ruch akreditovaných MŠMT ČR je nízká a v některých regionech je úřady práce prakticky nenabízejí. Především střední školy se zaměřením na cestovní ruch mají nevyužitou kapacitu pro provádění rekvalifikačních kurzů v oblasti cestovního ruchu. Existující rekvalifikační kurzy příliš nepomáhají řešit problém nedostatku provozních pracovníků v cestovním ruchu. Zájem o rekvalifikaci v oborech kuchař a číšník, je totiž spíše výjimečný (na profesi typické pro cestovní ruch se ročně rekvalifikuje přibližně 0,2% ekonomicky aktivní populace). Současný způsob akreditace školících subjektů v oblasti cestovního ruchu spadající pod jurisdikci MŠMT není pracovníky v oboru cestovního ruchu vnímáno jako záruka kvality. Zaměstnavatelé pak často neuznávají rekvalifikační vzdělávání absolventů těchto kurzů jako plnohodnotné a nemají zájem je zaměstnávat.

Z hlediska kvality stávajících rekvalifikačních kurzů se také objevuje problém délky rekvalifikace, která je v ČR až o polovinu kratší než v dalších zemích EU. Přitom skutečně účinné rekvalifikace jsou podle zahraničních zkušeností právě ty dlouhodobé.

Na základě identifikovaných problémových oblastí jsou doporučeny následující kroky:

A) Pro oblast dalšího vzdělávání:

- rozšířit vzdělávací programy a školení pro vzdělávání pracovníků v CR o vzdělávací programy pro nově navrhované úplné či dílčí kvalifikace (jako jsou „Provoz a řízení ubytovacích a stravovacích zařízení“, „Lázeňství“, „Pracovník CK a CA“, „Průvodce v CR“ a další dílčí kvalifikace, jinde nezařazené) [na základě zákona č.179/2006 Sb.].
- navrhnout pro jednotlivé kvalifikace v CR zaměření a témata (obsah) základních vzdělávacích kurzů a pro ně stanovit minimální kvalitativní předpoklady včetně minimálních hodinových rozsahů doporučených školení pro dílčí kvalifikace a úplné kvalifikace v CR.
- stanovit minimální požadavky pro vzdělávací organizace poskytující DOV v oblasti CR, které budou předpokladem kvality kurzů pro DOV a odborností lektorů (certifikace lektorů).
- provádět kontrolu (ověření) na základě stanovených podmínek plnění minimálních požadavků, před doporučením kurzu DOV pro oblast školení zaměřených v CR (certifikace kurzu).
- stanovit povinnost k vydávání osvědčení o absolvování školení a ověřování znalostí pro školitele (vzdělávací organizace).

B) Pro oblast rekvalifikací:

- rozšířit rekvalifikační kurzy o nové kurzy Vedení a řízení organizace v CR, Provoz a řízení CR (střední nižší management), Masér (rehabilitační pracovník) pro lázeňství, Odborný pracovník v lázeňství, Průvodce v CR a Pracovník CK a CA.
- rozšířit NSK o další dílčí a úplné kvalifikace pro sektor CR a iniciovat kroky k vytvoření nabídky rekvalifikačních kurzů pro všechny schválené (navrhované) kvalifikace v CR.
- stanovit minimální hodinové dotace u nově navrhovaných rekvalifikačních kurzů z oblastí pro CR, stanovit nově podmínky minimální hodinové dotace u vybraných rekvalifikačních kurzů a při schvalovacím řízení dodržování těchto minimálně požadovaných hodinových dotací kontrolovat.



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

- podpořit akreditace především takových rekvalifikačních kurzů, které odpovídají NSK pro CR, schváleným sektorovými radami, které kvalifikace (NSK) řeší.

C) Další navrhované koncepční kroky:

- zavést systém vzdělávacích a výcvikových programů pro dospělé, které v rámci DOV v CR, povedou k získání obecně uznávaných kvalifikací v CR všem dospělým zájemcům (absolventi, stávající zaměstnanci s praxí či volní pracovníci na trhu) v souladu s NSK.
- podporovat rozvoj podpůrných služeb dalšího profesního vzdělávání, zejména informačních a poradenských služeb.
- dotvořit systém uznávaných kvalifikací (NSK) tak, aby osvědčení o u uznání kvalifikace se postupně stalo rovnocenným certifikátům školského systému, tj. odpovídalo dokladu o dosažení (uznání) vzdělání.
- certifikovat kurzy DOV tj. určit orgán (certifikační autoritu), který bude dbát na kvalitu kurzů (školení) v oblasti dalšího vzdělávání (mimo oblast rekvalifikací) a vydávat k nim doporučení.
- akreditovat rekvalifikační programy zaměřené na oblast CR do budoucna především komisí MMR ČR.
- vytvoření webového portálu integrujícího informace o studijních programech, rekvalifikačních kurzech a vzdělávacích programech DOV pro celou oblast CR.
- iniciovat vytvoření sektorové rady pro CR (tato oblast by si vzhledem ke svým specifikám sektorovou radu zasloužila; sektorová rada by zastřešila budovaný systém úplných a dílčích kvalifikací v sektoru CR).

TRH PRÁCE A CESTOVNÍ RUCH

ZAMĚSTNAVATELÉ

Mezi typické zaměstnavatele odvětví cestovního ruchu v České republice patří samostatní podnikatelé, tj. fyzické osoby provozující specifické živnosti. Druhou početnou skupinu tvoří obchodní společnosti, zejména pak společnostmi s ručením omezeným. Co do počtu zaměstnanců, působí v cestovním ruchu především mikro, malé a střední podniky.

Současný trh práce nenabízí podle zaměstnavatelů dostatek pracovníků s odpovídající kvalifikací. Z hlediska vzdělávacího systému identifikují zaměstnavatelé jako problém především to, že většina středních odborných škol v cestovním ruchu není schopna žáky dostatečně získat pro obor a vybudovat v nich pocit hrdosti na obor a profesi. Tento deficit se následně projevuje odlivem odhadem 40-75% absolventů mimo vystudovaný obor. Druhým důvodem je nízká prestiž pracovních pozic v cestovním ruchu a z ní se odvíjející špatné pracovní podmínky. Zaměstnavatelé čelí též nedostatku kvalifikovaných středních a vyšších manažerů s vysokoškolským vzděláním (což se také projevuje na jejich větší ochotě investovat do dalšího profesního vzdělávání právě u zaměstnanců na těchto pozicích).



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

Jak už bylo uvedeno výše, nejčastějšími handicapy absolventů všech středních škol jsou praktická, jazyková, komunikační a počítačová nepřipravenost. Řešení problému brání nedostatečná spolupráce středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů na vzdělávacím procesu. Spolu s faktem, že v odvětví existuje poměrně vysoká fluktuace pracovníků (v rámci oboru i mimo něj), je pochopitelné, že zájem zaměstnavatelů hradit absolventům doplňkové vzdělávací kurzy v rámci systému dalšího profesního vzdělávání je minimální. Odhady podílu firem poskytujících zaměstnancům další profesní vzdělávání se pohybují kolem 50%. Vedle vysoké fluktuace lze další příčinou nízké míry dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců spatřovat v absenci finančních a motivačních stimulů jak pro jednotlivé zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Což v situaci, kdy většinu zaměstnavatelů odvětví tvoří mikro či malé a střední podniky, lze z finančního i personálního hlediska naprosto pochopit.

Cestou ze začarovaného kruhu je v první řadě zvýšení prestiže cestovního ruchu v ČR. Na podpůrných aktivitách by se měli spolupodílet všichni aktéři cestovního ruchu na úrovni odvětví, vzdělávání i koordinování a řízení. Zvýšit účast mikro a malých zaměstnavatelů na dalším profesním vzdělávání v odvětví cestovního ruchu lze prostřednictvím podpory síťování. Realizace opatření by měla probíhat ve dvou rovinách. Za první, vytvořením doporučené metodiky spojené s hledáním cest pro výměnu zkušeností s regiony či destinacemi s fungujícími klastry (výměnné pobyty, konference). Za druhé, aplikací metodiky v regionech resp. destinacích cestovního ruchu a v pohraničních územích s případným přesahem i do sousedních států.

Pro další rozvoj počátečního i dalšího profesního vzdělávání v odvětví lze využít principu tzv. center excelence. Tímto způsobem dojde ke koncentraci finančních zdrojů obou vzdělávacích úrovní v rámci sítě regionálních pracovišť nabízející prostor pro široké využití jak z pohledu jednotlivých subsektorů, tak z pohledu vzdělávacích zařízení všech úrovní. Nesporným přínosem bude i koncentrace špičkových pedagogů a odborníků z praxe na jednom velmi kvalitně vybaveném pracovišti.

Existující kvalifikace v cestovním ruchu koncentrované v Národním systému kvalifikací (NSK) je třeba provázat s příslušnými rámcovými vzdělávacími programy, respektive jednotlivými školními vzdělávacími programy, rekvalifikacemi a programy dalšího profesního vzdělávání. Úplné kvalifikace i dílčí kvalifikace podrobně členěné by jako základní stavební kámen odborných kvalifikací (NSK) měly být provázány s učebními výstupy, srovnatelnými s hodnotícími standardy relevantních kvalifikací, přestože je člověk může získat praktickou zkušeností nebo vzděláváním a tréninkem. Pro srovnatelnost odborných dovedností absolventů počátečního i dalšího vzdělávání v cestovním ruchu je nutné zpracovat hodnotící standardy dílčích i úplných kvalifikací na potřebné úrovni konkrétnosti odborných kompetencí. Toto metodické opatření se váže přímo na Společné evropské principy pro identifikaci a validaci výsledků neformálního a informálního učení.

Poslední návrh se týká podpory zájemců o získání osvědčení o dílčí nebo úplné kvalifikaci. Jelikož kroků, které musí zájemce před samotnou zkouškou absolvovat je mnoho, je nutné, aby tyto kroky někdo facilitoval a podporoval, a aby to zároveň nebyla autorizovaná osoba, která pak bude zájemce posuzovat. Proto v celém procesu uznávání kvalifikací pracují se zájemcem dvě osoby, tzv. průvodce a hodnotitel. Je potřeba zajistit, aby byly schopny vykonávat všechny příslušné činnosti.

Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky
Staroměstské náměstí 6, 110 15 Praha 1,
tel.: +420 234 154 003,
fax: +420 234 154 002,
www.vsehoruch.cz, www.mmr.cz, www.esfcr.cz

Pracoviště:
Na Příkopě 3, 110 15 Praha 1,
tel.: +420 234 154 003,
fax: +420 234 154 002,
email: vsehoruch@mmr.cz

Sdružení Institut sociálního rozvoje o.p.s.
a Akces, spol. s r.o.
Floriánské nám. 103, 272 01 Kladno
tel.: +420 241 400 935
www.socialnirozvoj.cz



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

PRŮVODCI

Průvodci cestovního ruchu jako specifická pracovní pozice odvětví jsou přiřazeni k oblasti trhu práce z toho důvodu, že naprostá většina z nich vykonává průvodcovskou činnost na základě živnostenského oprávnění jako samostatně výdělečná osoba; tj. jako pracovníci a zaměstnavatelé v jedné osobě. Působit jako průvodce cestovního ruchu je v současnosti možné i bez absolvování oboru průvodce cestovního ruchu nebo certifikované zkoušky, jelikož průvodcovská činnost je jedna z forem volné živnosti. Stačí, aby žadatel o tuto formu živnosti disponoval ukončeným středním vzděláním s maturitou (v jakémkoliv oboru). Dle asociace sdružující průvodce cestovního ruchu absence povinných zkoušek jako podmínka výkonu průvodcovské činnosti výrazně přispívá ke snižování úrovně služeb v této profesi a mají zásadní vliv na přetrvávání nízké míry prestiže odvětví cestovního ruchu v ČR.

Avšak ani vzdělání v oboru samo o sobě nezaručuje vysokou kvalitu průvodců. Obor průvodce cestovního ruchu je v současnosti vyučován pouze na úrovni vyšších odborných škol jako několikaletý studijní program. Absolventi jsou sice teoreticky připraveni na vstup na trh, postrádají však hlubší praktické znalosti a dovednosti. Kvalita absolventů tohoto oboru proto není dostatečná a to zejména z hlediska požadavků evropské normy EN 15565.

Vyvstává tak potřeba vytvořit systémové prostředí, které reflektuje rámec celoživotního učení jak počátečního tak dalšího vzdělávání a informálního učení (zákon č.179/2006 Sb.), umožní porovnat různé formy vzdělávání, integruje požadavky trhu práce ČR a EU i za účelem uznání kvalifikace a umožní srozumitelně a jednotně stanovit kvalifikační a hodnotící standardy pro průvodce cestovního ruchu v České republice. V této souvislosti je nezbytné realizovat řadu konkrétních opatření. Za prvé, vytvořit národní standard (Dílčí kvalifikaci) implementující mezinárodní standardy a evropskou normu EN 15565. Za druhé, proškolit lektory, pedagogy vyučujících průvodcovství a autorizovaných osob k národnímu standardu, systému akreditace a certifikace. Za třetí, akreditovat poskytovatele vzdělávání a programy pro průvodce ve vazbě na požadavky národního standardu. Za čtvrté, vybrat autorizované osoby, zajistit akreditaci vzdělávacích zařízení a programů splňujících požadavky standardu v rámci úplné kvalifikace (např. pověřením profesní organizace apod.) a certifikovat průvodce cestovního ruchu ve vazbě na kvalitu služby a národní standard. A konečně za páté, iniciovat vytvoření certifikačního orgánu a systému vydávání a evidence osvědčení a odznaků průvodců.

AGENTURY PRÁCE

Agentury práce jsou významným aktérem zvyšování flexibility a adaptability trhu práce. Centrem jejich aktivit je nabídka kvalifikované pracovní síly podle potřeb zaměstnavatelů. Bohužel v odvětví cestovního ruchu v ČR, na rozdíl od řady zemí EU, zatím tuto úlohu neplní. Agentury práce zaměřené přímo na cestovní ruch na českém trhu práce prakticky nepůsobí (alespoň příležitostně zprostředkovává práci v cestovním ruchu pouze 6% agentur). Hlavním problémem a současně bariérou rozvoje je nedůvěra či vzájemná neinformovanost

Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky
Staroměstské náměstí 6, 110 15 Praha 1,
tel.: +420 234 154 003,
fax: +420 234 154 002,
www.vsehoruch.cz, www.mmr.cz, www.esfcr.cz

Pracoviště:
Na Příkopě 3, 110 15 Praha 1,
tel.: +420 234 154 003,
fax: +420 234 154 002,
email: vsehoruch@mmr.cz

Sdružení Institut sociálního rozvoje o.p.s.
a AkSES, spol. s r.o.
Floriánské nám. 103, 272 01 Kladno
tel.: +420 241 400 935
www.socialnirozvoj.cz



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

agentur práce, úřadů práce i zaměstnavatelů o možnostech spolupráce a rozvoje lidských zdrojů v cestovním ruchu.

Přesto je podle zahraničních zkušeností potenciál agentur práce v tomto odvětví značný a lze jej alespoň zpočátku naplňovat především podporou společných akcí, kde budou zaměstnavatelé předkládat agenturám práce své požadavky na pracovní sílu a agentury naopak prezentovat zaměstnavatelům, jaké výhody přináší využití spektra jejich personálních služeb. Problematické postavení menších zaměstnavatelů z hlediska informovanosti o službách agentur práce lze řešit prostřednictvím mediátorů (např. asociace zaměstnavatelů a agentur práce). Druhým předpokladem naplnění potenciálu agentur práce bude přijetí dalšího vzdělávání agenturních zaměstnanců jako běžné součásti agenturního zaměstnávání. Důležitou roli v tomto systému budou hrát i svazy zaměstnavatelů, kteří agenturní zaměstnávání využívají.

Agentury práce by vedle zaměstnavatelů měly intenzivněji spolupracovat s úřady práce, a to v roli poskytovatele praxí nezaměstnaným absolventům rekvalifikací v oborech cestovního ruchu. Mohli by tedy ulehčovat návrat na trh práce a napomoci tak řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Zajímavým podnětem rozvoj spolupráce ČR a agentur práce může být také podpora financování programů sociálních agentur pro vzdělávání a umisťování handicapovaných na pozice v cestovním ruchu. Výhodou těchto zaměstnanců z hlediska požadavků zaměstnavatelů je silná motivace pracovat a ochota učit se novým věcem.

Mezi formy cestovního ruchu, které nejvíce vyhovují potřebám zprostředkovatelů krátkodobé práce (ale i zaměstnavatelům), patří kongresová turistika. Její podíl na cestovním ruchu v ČR stále vzrůstá a nabídka kvalitních služeb kongresové turistiky v současnosti vyžaduje spolupráci agentur práce a zaměstnavatelů. Zaměření agentur práce na poskytování kvalifikovaných pracovních sil do kongresového cestovního ruchu umožní vyvážit vytíženost pracovních sil v cestovním ruchu v průběhu roku. Vyžaduje však příslušnou kvalifikaci a specializaci agenturních zaměstnanců.

Ze zavedených forem cestovního ruchu, ve kterých existuje převis poptávky po kvalifikovaných pracovnících nad nabídkou, mohou agentury práce nabízet zaměstnance se specializacemi stravovací a ubytovací služby, kuchař, číšník, sommeliér, barmán, apod. Agenturní zaměstnávání tak může významně přispívat k zefektivnění trhu práce v cestovním ruchu. Zaměstnavatelům navíc přinese výhody v podobě omezení personální administrativy nutné při přímém zaměstnávání lidí.

VEŘEJNÁ SPRÁVA A CESTOVNÍ RUCH

Veřejná správa zaujímá v odvětví cestovního ruchu specifickou roli. Posláním veřejné správy (státu, krajů a samospráv) je podporovat aktivity soukromého sektoru za účelem rozvoje cestovního ruchu v celé České republice. Veřejná správa na základě úkolů stanovených legislativou a schválenými koncepčními dokumenty vytváří podmínky pro rozvoj cestovního ruchu jako odvětví. Sem spadá i oblast trhu práce, kdy např. kraje, jako zřizovatelé středních škol, svými zásahy ovlivňují strukturu absolventů a nabídku na trhu práce.



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

Cestovní ruch je v kontextu české veřejné správy v zásadě oblastí v samostatné působnosti, tj. územní veřejná správa (obce a kraje) tuto oblast rozvíjí dle svého uvážení. Státní správa si v této oblasti vyhradila některé činnosti spíše podpůrného a koordinačního charakteru vykonávané prostřednictvím Ministerstva pro místní rozvoj ČR nebo také České centrály cestovního ruchu – CzechTourism. V rámci státní správy plní některé úkoly související s cestovním ruchem také další ústřední správní orgány, výkon správy v přenesené působnosti na krajské resp. místní úrovni souvisí s cestovním ruchem pouze nepřímo. V cestovním ruchu působí na regionální a místní úrovni také organizace cestovního ruchu.

Veřejná správa tak může významně ovlivňovat cestovní ruch a to jak pozitivně, tak negativně. Vhodná podpora ze strany státu, krajů a obcí může přinést lepší využití podnikatelských kapacit v oblasti cestovního ruchu a působení veřejné správy tak představuje specifický typ potenciálu cestovního ruchu. Z tohoto hlediska se jako klíčová jeví role úředníků a jejich připravenost poskytovat cílenou a efektivní podporu. Rozvoj cestovního ruchu v ČR přináší z hlediska znalostí a dovedností specifické požadavky na pracovníky, kteří se mají různou měrou podílet na zabezpečování této oblasti národního hospodářství. Stávající praxe, kdy většina pracovníků nemá vzdělání v oblasti cestovního ruchu nebo v příbuzných oborech a ani neprochází specifickým systémem vzdělávání, snižuje míru konkurenceschopnosti a není dlouhodobě udržitelná. Tento stav je do velké míry dán jak malým důrazem na cestovní ruch v rámci počátečního vzdělávání, tak i neexistencí funkčního a uceleného systému vzdělávání.

Vyvstává tak potřeba zvýšení kvalifikační úrovně a dovedností jednotlivých pracovníků ve veřejné správě a to jak po věcné stránce, tak i v souvislosti se zaváděním sofistikovaných produktů a nových informačních a komunikačních technologií. Zde je velmi pozitivní skutečnost, že zájem o vzdělávání má naprostá většina úředníků. Tohoto cíle lze dosáhnout pouze v rámci uceleného systému vzdělávání pro úředníky působící na všech úrovních veřejné správy v oblasti cestovního ruchu. Navržený systém je založen jednak na popisu typových pozic a dále na třech hlavních pilířích: akreditaci vzdělávacích programů, akreditaci vzdělávacích institucí a autorizaci výukových materiálů. Návrh počítá s využitím stávajícího platného legislativního prostředí, a proto není třeba přijímat nové legislativní kroky. Pro jeho zavedení, akreditaci a fungování se jako klíčová jeví role MMR a nezbytná je spolupráce všech zainteresovaných resortů veřejné správy (např. v procesu akreditace).

Konkrétně jsou navrhována následující opatření pro zkvalitnění znalostního a dovednostního potenciálu pracovníků VS v cestovním ruchu:

- Vytvořit hierarchický systém vzdělávacích témat a modulů postupujících od vstupních obecnějších a komplexnějších kurzů po vysoce specializované a dovednostní kurzy s důrazem na specifické potřeby jednotlivých cílových skupin úředníků. V rámci navrženého systému potřebných témat rozběhnout náročnější systém akreditací vzdělávacích kurzů v oblasti cestovního ruchu (po vzoru či ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR), tak aby se kurzy neakreditovaly tak, že se každý subjekt přihlásí s tím, co umí a co by chtěl přednášet, ale např. tak, že by vzdělávací instituce soutěžily o to, aby mohly realizovat kurz na dané téma s danými cíli.



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

- Dosáhnout sjednocení teorie a metodologie v oblasti cestovního ruchu a také jednotlivých procesů a rolí subjektů, tak aby daný rámec šel aplikačně rozvíjet. Zde by měly převzít odpovědnost státní subjekty (MMR ČR a CzechTourism) a specializované vysoké školy a vzájemně i na toto téma pravidelně komunikovat.
- Vytvořit jednotné místo pro získávání informací o kurzech. Zřídit internetový portál (postačovalo by dlouhodobě rozvíjet a propagovat např. portál www.vzdelavanivcr.cz), kde by musely být zveřejňovány informace o všech kurzech pro pracovníky veřejné správy týkající se cestovního ruchu. Portál by bylo možné využít i pro shromažďování informací o poptávce po kurzech, kdy by při určitém počtu zájemců o téma byl akreditovaný kurz uspořádán či vytvořen modul speciálně reagující na poptávku.
- Systematicky zapojovat do vzdělávacích procesů odborníky z praxe (zkušení manažery cestovního ruchu, nejvhodněji z fungujících organizací cestovního ruchu).

ZÁVĚREM: ÚLOHA MMR V ROZVOJI LIDSKÝCH ZDROJŮ

Většina návrhů na zefektivnění současného systému profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu byla formulována také v podobě více jak dvaceti konkrétních projektů. Přibližně třetina z nich má charakter finančních opatření, ostatní nefinanční opatření mají systémový charakter a zaměřují se především na ucelenost systému a jeho koordinaci. Z návrhů tak jasně vyvstává důležitá role Ministerstva pro místní rozvoj pro rozvoj lidských zdrojů v odvětví cestovního ruchu. Rozvoj lidských zdrojů je nejenom jedním z klíčových bodů *Koncepce státní politiky cestovního ruchu v České republice na období 2007-2013*, ale s tímto úkolem souvisejí i další aktivity v oblastech jako jsou výzkum, vývoj a inovace nebo standardizace. MMR také vykonává metodickou a koordinační úlohu a nese odpovědnost za vznik a realizaci jednotného systému profesního vzdělávání v cestovním ruchu. Proto by se mělo MMR stát v procesu realizace navrhovaných vzdělávacích opatření dostatečně důvěryhodným garantem jejich udržitelnosti a rozvoje celého systému vzdělávání v cestovním ruchu a zaujímat zastřešující a tedy zásadní roli. Jako jediné je totiž schopné zajistit:

- systémovou spolupráci s MŠMT v oblasti školství;
- systémovou spolupráci s regionálními partnery v oblasti cestovního ruchu a školství;
- zprostředkování systémové komunikace se zaměstnavatelskými svazy, Svazem obchodu a cestovního ruchu a profesními sdruženími;
- dostatečné finanční zdroje na provoz vzdělávacích zařízení.

Jednou z mnoha konkrétních aktivit (projektů), do jisté míry v samostatné působnosti MMR, která by přispěla ke zvýšení prestiže počátečního i dalšího odborného vzdělávání v sektoru cestovního ruchu, by měla být realizace celostátní informační a PR kampaně na podporu odborného vzdělávání v cestovním ruchu. Jejím národním garantem by mělo být spolu s MMR také MŠMT. Roli garanta by také mělo ministerstvo sehrát při vytváření navrhovaných center excelence počátečního i dalšího profesního vzdělávání v oblasti cestovního ruchu. Kromě ministerstva by zde měla aktivně participovat také CzechTourism a příslušná profesní sdružení a asociace. Význam MMR se projeví i při koordinaci procesu akreditace vzdělávacích kurzů

Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky
Staroměstské náměstí 6, 110 15 Praha 1,
tel.: +420 234 154 003,
fax: +420 234 154 002,
www.vsehoruch.cz, www.mmr.cz, www.esfcr.cz

Pracoviště:
Na Příkopě 3, 110 15 Praha 1,
tel.: +420 234 154 003,
fax: +420 234 154 002,
email: vsehoruch@mmr.cz

Sdružení Institut sociálního rozvoje o.p.s.
a Akces, spol. s r.o.
Floriánské nám. 103, 272 01 Kladno
tel.: +420 241 400 935
www.socialnirozvoj.cz



Souhrnná evaluace k dílčím evaluacím projektu Zkvalitnění profesní přípravy a vzdělávání v cestovním ruchu, Fáze II., verze 1

dalšího vzdělávání a rekvalifikací. Spolu s MPSV by mělo sehrát aktivní podpůrnou roli v připravovaném rozvoji spolupráce zprostředkovatelů (agentur práce a ÚP) a zaměstnavatelů v odvětví cestovního ruchu, stejně tak jako zprostředkovatelů a vzdělávacích subjektů, zejména středního školství. MMR bude také patrně jediným subjektem schopným iniciovat podporu k případnému vytvoření sektorové rady pro cestovní ruch.

Nezastupitelnou úlohu má také MMR v zajišťování informovanosti odborné veřejnosti za účelem posílení postavení cestovního ruchu a zvyšování dostupnosti aktuálních informací a dat o odvětví cestovního ruchu. Jako vhodné se tak jeví vytvoření informačního portálu pro posílení komunikace mezi nejvýznamnějšími aktéry v oblasti cestovního ruchu.

Na samý závěr je třeba zdůraznit, že by současně s koordinací a řízením vzdělávacích projektů mělo ministerstvo pracovat na posilování své koordinační úlohy v rámci veřejné správy zapojené do realizace *Koncepce státní politiky cestovního ruchu*.