

***PŘEDVÍDÁNÍ JAKO MECHANISMUS
SLAĎOVÁNÍ ODBORNÉHO
VZDĚLÁVÁNÍ
A
STRATEGIE EKONOMICKÉHO ROZVOJE***

SBORNÍK NÁSTROJŮ A PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE



Obsah

Úvod	3
Proces tvorby strategie	5
Vzdělávání reagující na potřeby zaměstnavatelů.....	9
Role observatoří trhu práce v 21. století.....	12
Využití webu pro získání dat o znalostech, dovednostech a zaměstnanosti	14
Měření dopadu.....	16



Úvod

Sborník je v komplexní podobě dostupný v angličtině na této adrese

http://www.regionallabourmarketmonitoring.net/veteds_project.htm.

Jak a kdy využít informací obsažených ve Sborníku?


Sborník byl zpracován s cílem poskytnout určitý návod tvůrcům politik, kteří mají zájem o vytvoření nových nebo inovovaných informací o situaci a výhledech na trhu práce a pro běžné pracovníky, kterým může Sborník sloužit jako nástroj jejich dalšího profesního rozvoje a jako zdroj, ke kterému se mohou obrátit, pokud potřebují podporu při své nové práci nebo při práci pro nové klienty, regiony či sektory.

Vzhledem k tomu, že Sborník je velmi obsáhlý, představuje několik stovek stránek (zejména v části Dobrá praxe a Případové studie), je proto třeba si nejprve ujasnit Vaše vlastní potřeby a na jejich základě si vybrat tu část Sborníku, která bude pro Vaše potřeby představovat největší přínos.

Je důležité si uvědomit vlastní pozici, zda působíte jako ten, kdo informační produkty vytváří (praktik) nebo ten, kdo tyto produkty využívá a na jejich základě přijímá určitá rozhodnutí (politik). Jakmile je toto jednoznačné, je třeba přistoupit k vyjasnění toho, co od Sborníku očekáváte, co potřebujete. Pravděpodobně půjde o

- ✓ Porovnání vlastní praxe a postupů s ostatními
- ✓ Vytvoření nového produktu nebo výstupu
- ✓ Práce s novými klienty
- ✓ Práce s novým oborem/sektorem nebo územním celkem
- ✓ Vytvoření nové nabídky
- ✓ Lepší přizpůsobení stávajícím či budoucím rozvojovým prioritám
- ✓ Zvýšení povědomí o existujících produktech o situaci na trhu práce
- ✓ Zkoumání přístupů k tvorbě informačních produktů o situaci na trhu práce

K výběru relevantních částí Sborníku můžete využít následujícího přehledu nebo úvodu ke každé části Sborníku, který Vám poskytne základní informace o obsahu každé části.



Tento materiál obsahuje překlad pouze vybraných částí nástrojů, které mohou být inspirativní pro situaci v České republice. Cílem je podat stručný přehled o obsahu sborníku a zpřístupnit základní informace i zájemcům, kteří nemohou využít anglický Sborník. Nástroje, jejichž základní části jsou přeloženy, jsou označeny tímto symbolem 

Sborník je určen pro dva typy uživatelů. Prvním typem uživatelů jsou politici zodpovědní za ekonomický rozvoj a vzdělávací politiku, druhým typem uživatelů jsou pracovníci observatoří práce,






resp. všichni, kteří se zabývají monitoringem trhu práce. Nicméně informace cílené na jednu skupinu uživatelů mohou být užitečné a zajímavé i pro skupinu druhou.

Pro tvůrce a realizátory politiky ekonomického rozvoje a vzdělávací politiky jsou určeny zejména tyto nástroje:

- Proces tvorby strategie (The Strategy Formation Process) 
- Vzdělávání reagující na potřeby zaměstnavatelů (VET-EDS Employer Responsiveness) 
- Zadávání tvorby informací o trhu práce (Commissioning LMI)

Pro pracovníky observatoří trhu práce jsou určeny následující nástrojů:

- Role observatoří trhu práce v 21. století (What 21st century LMOs are currently actively pursuing and how they interact with policy) 
- Využití webu pro získání dat o znalostech, dovednostech a zaměstnanosti (Harnessing the Web for Skills and Employment Data) 
- Měření dopadu (Measuring Impact) 
- Angažovanost veřejnosti (Public Engagement Tool)
- Hodnocení místního trhu práce (Local Labour Market Assessment)
- Tvorba dodatečných finančních zdrojů (Supplementary Fundraising)

Kromě popisu jednotlivých nástrojů Sborník obsahuje příklady dobré praxe shromážděné řešiteli projektu z Itálie, Německa, Nizozemska, Španělska, Švédska, Velké Británie a Česka. **Příklady dobré praxe** se týkají následujících témat:

- Analýzy a monitoring práce (Analysis and Monitoring)
- Soulad mezi vzděláváním a potřebami zaměstnavatelů (Matching Education Provision to Employers Needs)
- Předvídání (Forecasting)
- Sektorové LMI a vzdělávání (Sector Specific LMI and Training)
- LMI pro vyjednávání sociální integrace znevýhodněných osob (Facilitating the Social Integration of Disadvantaged People with LMI)

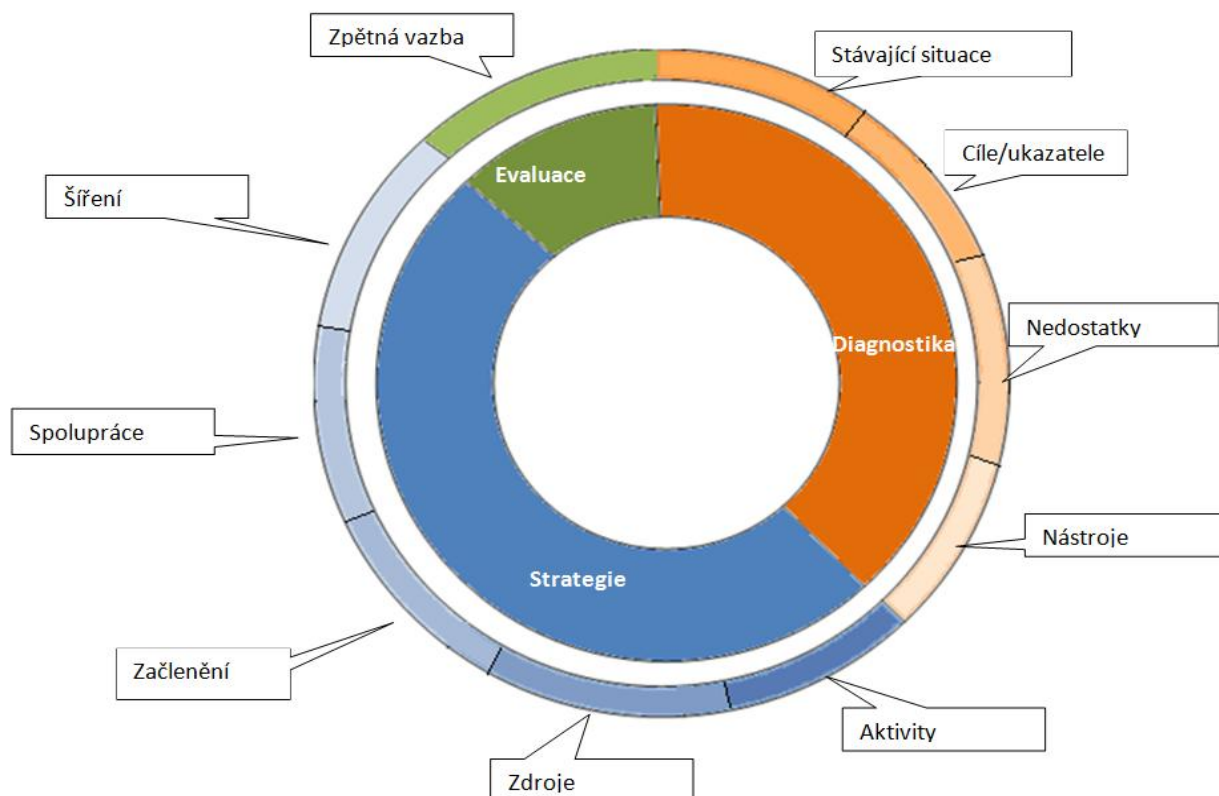
Proces tvorby strategie

Tento nástroj podává přehled základních fází obecné tvorby strategie, jejíž jednotlivé fáze jsou znázorněny v obrázku 1. **První fáze** je zaměřena na shromáždění informací a na analýzu situace v regionu. V průběhu této fáze by především měly být identifikovány cíle, problémové oblasti, které jsou předmětem řešení. Měly být shromážděny veškeré dostupné informace a poznatky o stávající situaci v regionu, identifikovány chybějící informace a tyto informace vhodným způsobem doplněny. Čím komplexnější informace budou k dispozici, tím detailnější a zacílenější analýzu - diagnostiku bude možné provést. Takto budou odhaleny problémy, které je třeba řešit, aby došlo ke zlepšení fungování dané oblasti (trhu práce, vzdělávání, ekonomického rozvoje apod.). Kvalitně zpracovaná první fáze je nezbytným předpokladem pro realizaci fáze následujících.

Druhá fáze je spojena s hledáním a návrhem toho, jak identifikované problémy řešit, prostřednictvím jakých aktivit, s jakými zdroji, s jakými spolupracovníky. Je důležité, aby tradiční i noví spolupracovníci byli do tvorby strategie zahrnuti od samého počátku. Důležitou součástí je i stanovení postupů a cest pro diseminaci / šíření informací o dosažených výsledcích.

Po realizaci všech opatření stanovených ve strategii musí následovat proces hodnocení procesů a dopadů. Evaluace poskytuje informace o tom, co fungovalo a co nikoli, jaké problémy zůstávají k dořešení. Užitečné je získání zpětné vazby od různých aktérů.

Obrázek 1: Proces tvorby strategie monitorování trhu práce



Zdroj: IWAK

Každá fáze je spojena s využitím specifických nástrojů a metod. Proces shromáždění dat může být uskutečněn různými metodami, jejichž použití vede k získání rozdílných typů dat, které mají rozdílné silné a slabé stránky. Jedná se o statistická data, výsledky kvalitativních šetření, která jsou důležitá pro zhodnocení stávající situace, dále data z prognostických modelů sloužících pro vyhodnocení očekávaného vývoje a zaměření aktivit a nástrojů pro jejich řešení. Důležitým informačním zdrojem jsou také příklady dobré praxe, které mohou být dobrým vodítkem pro identifikaci možných opatření.

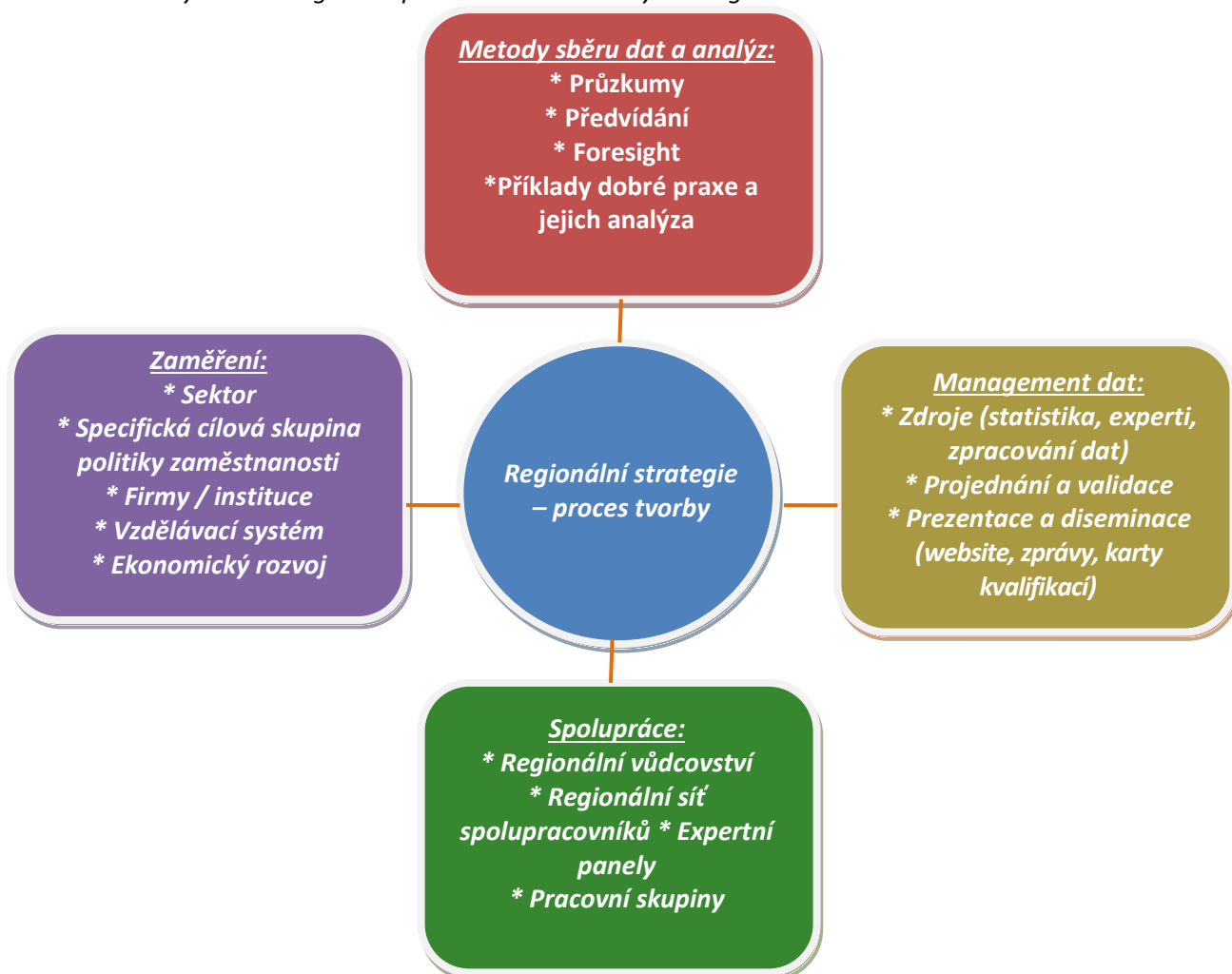
Po práci s daty, která vede k získání nových informací a poznatků, by tyto nové informace a poznatky měly být ověřeny v praxi prostřednictvím jejich prezentace odborníkům a hlavním aktérům v příslušných oblastech. Takto budou získány jejich názory a případné připomínky a tím potvrzení hodnoty a váhy prezentovaných informací /poznatků. Po ověření následuje diseminační proces, zpřístupnění informací a výsledků analýz širokému spektru uživatelů.

Spoléhání na existující nebo vytváření nových spolupracujících struktur představuje další složku procesu tvorby strategie. I zde existuje několik možných způsobů jejich zajištění, které do značné míry závisí na postavení instituce, jejích cílech, renomé a podobně. Pozice instituce jako regionálního lídra v dané oblasti je odvislá od postavení v rámci ostatních regionálních institucí a s tím souvisejícími zdroji, které jsou k dispozici. Je možné mít síť stálých spolupracovníků či spolupracujících institucí v podobě strukturované regionální sítě, vytvořené expertní panely nebo pracovní skupiny strategicky důležitých regionálních partnerů.

Při tvorbě strategie je nezbytné mít zcela jasné zaměření. Rozhodnutí, na jakou oblast se zaměřit je nezbytné v procesu její tvorby a zejména pro dosažení dobrých výsledků. Strategie může být zaměřena na soubor specifických sektorů, jednotlivé cílové skupiny regionálního trhu práce, určité organizace a jejich roli nebo rozvoj, systém odborného vzdělávání nebo ekonomický rozvoj regionu. Zúžení na pouze jednu z možných oblastí je spojeno se zúžením komplexnosti strategického přístupu jako celku, neboť určitá data, metody, ale i aktéři jsou silně zastoupeni i v dalších oblastech, jiní jsou specifičtí pouze pro jednu oblast.

Jednotlivé prvky monitorování regionálního trhu práce v kontextu procesu tvorby strategie jsou znázorněny v Obrázku 2.

Obrázek 2: Prvky monitoringu trhu práce v kontextu tvorby strategie



Zdroj: IWAK

Udržitelnost procesu tvorby strategie je zajištěna prostřednictvím zejména následujících faktorů:

Strategické vedení v regionu

Jednoznačné definování úlohy jednotlivých partnerů na samém začátku procesu je nezbytným předpokladem pro realizaci projektu a jeho udržování v chodu. Efektivní řízení projektu musí být zajištěno administrativním a organizačním vedením.

Široké zapojení regionálních aktérů

Široké a brzké zapojení aktérů a podnícení jejich zájmu o celý proces tvorby strategie je důležitým předpokladem pro snížení rizika pozdějších problémů. Ty se mohou objevit vzhledem k tomu, že strategicky důležití aktéři se nezúčastnili tvorby strategie od samého počátku a v pozdějších fázích již nejsou ochotni do tohoto procesu vstoupit.

Komunikační aktivity

Komunikační aktivity v průběhu celého procesu tvorby a realizace strategie jsou velmi důležité. Je nezbytné probudit zájem o tyto aktivity, aby činnosti s tím spojené byly co možná nejefektivnější.

Objektivní / neutrální řízení procesu

Je naprosto nezbytné zachovávat neutrální pozici v průběhu tvorby strategie. To je mimořádně důležité vzhledem k tomu, že při tomto procesu se setkávají subjekty s často protichůdnými zájmy a přesto musí spolupracovat a nacházet společná řešení.

Napojení na existující struktury a finanční zdroje

I když vytvoření nové strategie je často spojeno s tvorbou nových nástrojů a opatření nebo nových organizačních struktur, je vysoce nepravděpodobné, že jejich fungování bude efektivní, pokud nebudou v souladu nebo dokonce budou v určitém konfliktu se stávajícími a zavedenými strukturami. V některých případech je efektivnější přizpůsobit stávající opatření a struktury než vytvářet zcela nové.

Externí vedení procesu, alespoň v počátečních fázích

V mnoha případech může dojít k tomu, že zpracovatel zodpovědný za danou strategii je zkušený a má bohaté znalosti o určité oblasti, ale chybí mu určitý nadhled a znalost širších souvislostí, což spolu nese nebezpečí určité zúženého pohledu. Toto je možné odstranit zahrnutím externích spolupracovníků, kteří budou dohlížet na celkový strategický proces.

Autor: Daniel Kahnert – Institute for Economics, Labour and Culture, Centre of Goethe-University

Vzdělávání reagující na potřeby zaměstnavatelů

Vzdělávání reagující na potřeby zaměstnavatelů je koncipováno s ohledem na konečného uživatele a na poptávkovou stranu, která představuje základní prioritu v zaměření vzdělávání. Takováto úprava obsahu vzdělávání je hnacím motorem v celé řadě zemí EU v posledních několika letech, neboť tradičně převládalo vzdělávání zaměřené na nabídkovou stranu. Důsledkem je, že zaměstnavatelé nemohou nalézt odpovídajícím způsobem kvalifikované zaměstnance a jednotlivci nenacházejí uplatnění na trhu práce v souladu se svým vzděláním. To představuje významné omezení ekonomického rozvoje.

Tvůrci vzdělávacích politik a poskytovatelé vzdělávání se zabývají stejným problémem, ale z odlišných perspektiv a to ovlivňuje i jejich nároky na informace.

Pro tvůrce vzdělávacích politik jsou klíčovými problémovými okruhy:

- Jak porozumět současným a budoucím potřebám trhu práce
- Jak přizpůsobit financování a školné, aby byly pokryty potřeby zaměstnavatelů, aniž by došlo k výraznému nesouladu s poptávkou jednotlivců po vzdělání / kvalifikaci
- Jak ovlivnit chování institucí, které poskytují vzdělávání

Ve vazbě na tyto problémové okruhy existují tři skupiny aktérů s odlišnými zájmy. Jsou jimi studenti, poskytovatelé vzdělávání a zaměstnavatelé, z nichž každý má svoji specifickou představu o nabídce středního odborného vzdělávání. Při sladování jejich zájmů a představ existují tři základní bariéry.

1. Poptávka studentů po vzdělávání obvykle není v souladu s poptávkou po profesích na trhu práce. K tomu dochází i tehdy, když systém středního odborného vzdělávání je schopný poskytovat vzdělávací programy pro dostatečný počet studentů, aby byla efektivně pokryta očekávaná potřeba zaměstnavatelů. Moderní vzdělávací systémy zahrnují obvykle odborné vzdělávání pro velké množství profesí s relativně nízkým společenským statutem a je o ně tudíž omezený zájem ze strany potenciálních studentů. Lze však nalézt určité příklady a postupy, jak zvýšit zájem i o tyto vzdělávací obory prostřednictvím zvýšení jejich společenské prestiže.
2. Nedostatek relevantních informací. Při snaze o přizpůsobení vzdělávacích programů potřebám trhu práce je obvyklým problémem, že tradiční informační zdroje neposkytují dostatečně podrobné informace. Obvykle jsou k dispozici údaje za velké územní celky a za velké profesní skupiny podle statistické klasifikace (ISCO). To je pochopitelně nedostatečné, pokud jde o přizpůsobování vzdělávací nabídky konkrétním potřebám zaměstnavatelů. Tyto potřeby jsou spojeny se specifickými znalostmi a dovednostmi spojenými s ekonomickou strukturou konkrétního regionu.
3. Účast zaměstnavatelů při poskytování odborného vzdělávání je klíčová pro zajištění jeho vysoké kvality a relevantního obsahu. Všechny příklady dobré praxe v oblasti sladování nabídky vzdělávání s potřebami trhu práce silně závisí na formálních a neformálních vztazích s poptávkovou stranou trhu práce. Nicméně je zřejmé, že aktivní účast nebo aktivní vliv na programy odborného vzdělávání mají mimořádný vliv na konečné výstupy ze

vzdělávání. Např. odborné vzdělávání je obecně spojeno s vysokými náklady díky nutnému vybavení stroji a zařízením, takže v některých případech je nezbytná účast zaměstnavatelů prostřednictvím zajištění výcviku v reálném pracovním prostředí, aby bylo zajištěno seznámení studentů s relevantním technickým vybavením, ale i pro získání potřebných profesních a měkkých dovedností nezbytných pro pracovní uplatnění.

Pro poskytovatele odborného vzdělávání jsou klíčovými problémovými okruhy:

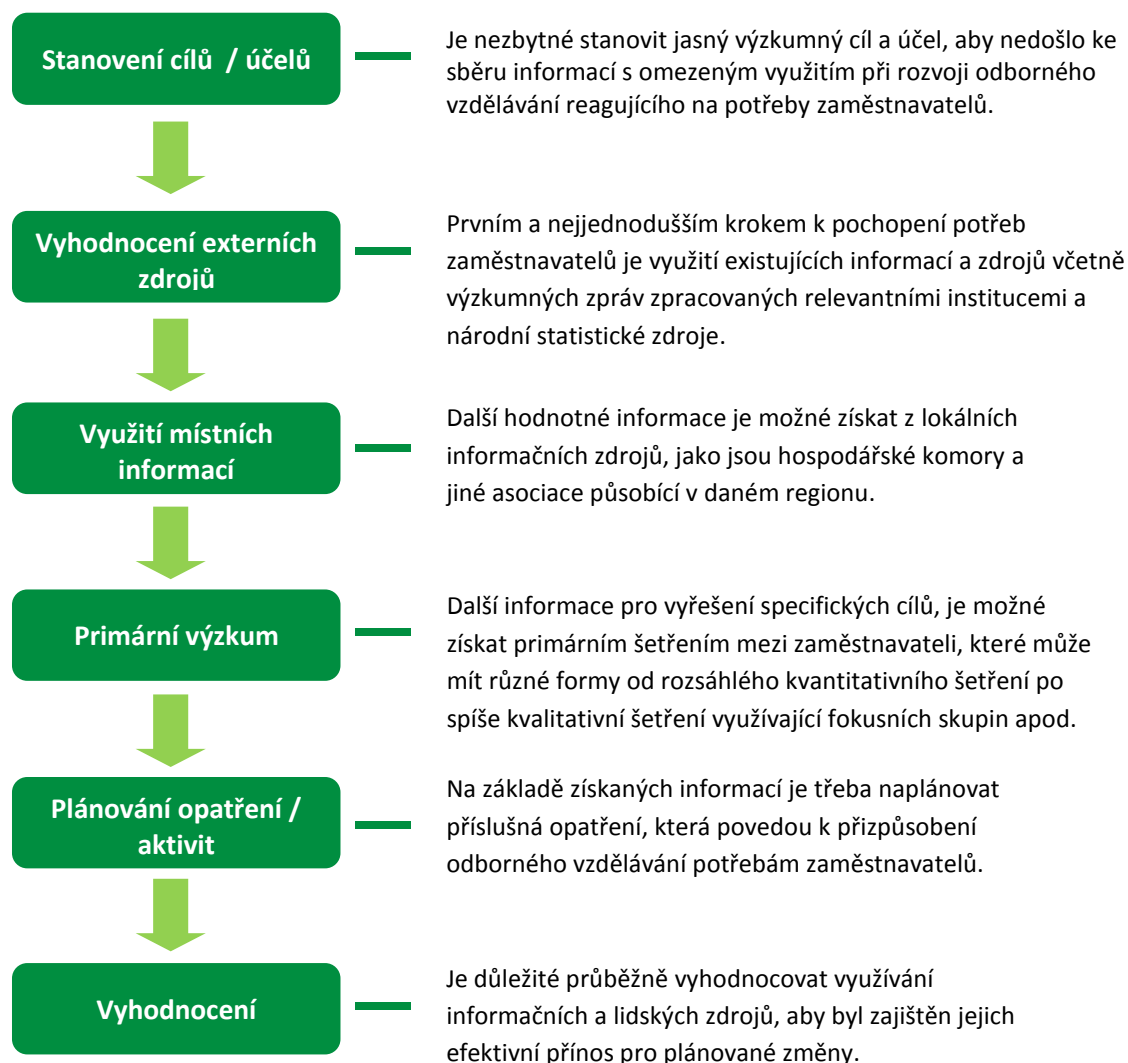
- Sladění poptávky studentů / vzdělávajících se s poptávkou zaměstnavatelů
- Porozumění budoucí poptávce na trhu práce
- Zajištění aktuálnosti a relevantnosti kurikul

V praxi se bude poskytování vzdělávání reagujícího na požadavky zaměstnavatelů lišit v závislosti na celé řadě faktorů, mezi nimiž k nejdůležitějším patří:

- Dostupné finanční a personální zdroje
- Znalosti a dovednosti odborného personálu
- Charakter institucí
- Příslušné sektory

Následující obrázek uvádí obecný přehled jednotlivých kroků, které je třeba udělat při realizaci procesu, který povede k přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám zaměstnavatelů, zejména kroků při získávání relevantních informací sloužících k formulaci nezbytných opatření.

Obrázek 1: Základní kroky tvorby informací umožňujících přizpůsobení odborného vzdělávání potřebám zaměstnavatelů



Autoři: Arbetsformedlingen in Sweden and the Marchmont Observatory

Role observatoří trhu práce v 21. století

Moderní observatoře trhu práce (LMO) se účastní celé řady rozdílných aktivit a procesů. Tradičně byly pouze pasivními poskytovateli informací o trhu práce (LMI). V současné době jsou také analytiky těchto dat, hodnotiteli a mediátory v oblasti politik a opatření místních a regionálních trhů práce. Došlo tedy k významnému posunu v jejich roli a fungování.

Klíčovými prvky tradičních aktivit jsou: analýzy trhu práce, identifikace vzdělávacích potřeb, analýzy nově vznikajících ekonomických činností / sektorů, poskytování dat, monitorování a vyhodnocování, identifikace nově vznikajících profesí a zaměstnání, kvalitativní a kvantitativní monitoring profesí, pracovních příležitostí, monitoring poptávky a nabídky a náborových aktivit na trhu práce, analýzy ekonomických událostí / jevů, které mají dopad na zaměstnanost, monitoring zaměstnávání, vyhodnocení trendů.

Klíčovými prvky nových aktivit jsou: koordinace s odpovědnými správními orgány z oblasti statistik, spolupráce s poskytovateli odborného vzdělávání a dalšími aktéry v oblasti sekundárního vzdělávání, spolupráce s univerzitami a poskytovateli vyššího odborného vzdělávání, diseminace výsledků prostřednictvím nových technologií, rozšíření poradenských a konzultačních aktivit, rozvoj postupů pro přenos informací a znalostí, nové koordinační funkce s různými institucemi.

Tyto změny jsou ovlivněny dvěma typy faktorů. První vyplývají z externích potřeb a poptávky po nových aktivitách (pull factors - táhnoucí faktory), druhé naopak z vnitřních aktivit observatoří, z jejich postavení, znalostí a pozice v rámci institucionálních struktur (push factors – tlačící faktory).

Obrázek 1: Změna role observatoří trhu práce v 21. století



Autor: Daniel Kahnert – Institute for Economics, Labour and Culture, Centre of Goethe-University

Táhnoucí faktory

Rostoucí poptávka po informacích o trhu práce, efektivní rozhodování a účinné programy a iniciativy vycházející z rostoucí samosprávnosti jednotlivých regionů. Větší regionální autonomie a rozvoj řízení



zvyšuje poptávku po větším zapojení a lepší podpoře od různých aktérů, organizací a sítí. V prostředí decentralizované politiky se role observatoří trhu práce mění směrem k organizaci, která sehrává důležitou roli při vytváření transparentního prostředí. Na základě informací o trhu práce observatoře identifikují oblasti, které potřebují určité zásahy, informují o jejich důležitosti, osvětlují nové problémy a navrhují možné cesty k jejich řešení.

Tlačící faktory

Vzhledem k relativně dlouhé existenci observatoří v mnoha regionech a jejich angažovanosti v celé řadě rozdílných procesů, programů a iniciativ, byly observatoře schopné nashromáždit sociální a kulturní kapitál, lidské zdroje, nástroje, zkušenosti a znalosti a prominentní pozici v různých sítích a sdruženích. V souvislosti s prací na projektech si vybudovaly pozici důvěryhodného aktéra na trhu práce. To povzbuzuje moderní observatoře ucházet se o daleko aktivnější a důležitější roli při tvorbě regionálních politik trhu práce.

Je však třeba zmínit skutečnost, že ne všechny observatoře procházejí těmito změnami a stejným vývojem. Tradiční observatoře stále existují a jejich základní funkcí je i nadále především poskytování a shromažďování dat.

Využití webu pro získání dat o znalostech, dovednostech a zaměstnanosti

Poptávka po informacích o trhu práce a po vhodných přístupech k jejich uspořádání a vizualizaci rychle roste. Požadované informace jsou stále častěji charakterizované nároky na vyšší míru detailu, ať již z hlediska území (stále častěji jsou požadované informace nejen vztažené k regionům, ale i k menším územním celkům) nebo z hlediska požadavků na znalosti a dovednosti pro výkon určitých profesí (např. větší detail o počítačových znalostech a dovednostech vázaných na specifické programy, aplikace apod.) či z hlediska podrobnější struktury profesí umožňující identifikaci nově vznikajících profesí.

Rozvoj náborových aktivit prostřednictvím internetu a online soubory dat nabízejí nové příležitosti. Je důležité poznat, jak využívat tato data pro zamýšlené aktivity, jak je vyhodnocovat, šířit a prokázat jejich efektivnost a v některých případech také jak je využít pro získávání finančních prostředků.

Jednou z hnacích sil změn na trhu práce je rostoucí využívání webu – jak zaměstnavateli, tak osobami hledajícími pracovní uplatnění – pro inzerování poptávky a nabídky, což umožňuje nové metody najímání pracovních sil – e-nábory. Na druhou stranu organizace a vlády definovaly národní a mezinárodní klasifikace znalostí a dovedností a profesí, jejichž cílem je zavést určitou standardizaci umožňující mezinárodní srovnatelnost bez ohledu na národní jazyky.

Pracovní inzeráty umístěné na web jsou využívány zejména proto, že obsahují informace o v daném čase hledaných pracovních splňujících znalosti a dovednosti popsané přímo konkrétním zaměstnavatelem. Nabízená pracovní místa představují reálnou poptávku na trhu práce, obraz o stávající situaci na trhu práce je získáván prostřednictvím přístupu „zdola nahoru“ a analýzy přinášejí velmi rychlé výsledky.

Nicméně reprezentativnost vzorku pracovních inzerátů umístěných na web je problémem. Bez ohledu na skutečnost, že web je stále více využíván jako důležitý kanál pro umístování pracovních nabídek a hledání pracovních příležitostí, jedná se stále pouze o určitý výsek pracovního trhu a je důležité toto si uvědomit jako klíčový faktor při využívání těchto dat.

V ideálním případě, kdyby web byl primárním kanálem pro všechny profese a sektory, by analýzy těchto dat poskytly nezkrácený a reprezentativní obrázek o tocích na trhu práce. Ve skutečnosti některé sektory jsou na webových portálech zastoupeny více než je jejich podíl na trhu práce, jiné se zde neobjevují vůbec. Obdobně to platí i pro specifické profese, pro které je web preferovaným kanálem (tj. ICT profese), jiné se zde objevují velmi zřídka (lékaři). V některých zemích existuje také výrazná digitální nerovnost, která vylučuje některé regiony z přístupu na web díky nerozvinutosti příslušné infrastruktury. Web data tudíž mají svá omezení a nepřinášejí zcela reprezentativní obrázek. Nicméně některé skutečnosti zmírňují tento problém.

První z nich je čas: v průběhu posledních let počet pracovních příležitostí umístěných na webových portálech rostl exponenciálně, což odráží stále rozšířenější využívání webu jako důležitého zdroje pro umístování pracovních nabídek. Lze předpokládat, že tento trend bude pokračovat i nadále a na webu se bude objevovat převážná většina pracovních nabídek. Analogicky většina evropských států vynakládá velké infrastrukturní investice na rozšíření širokopásmového přístupu k internetu, který umožňuje jednotlivcům a firmám využívání webu jako nástroje pro hledání a nabízení pracovních příležitostí.

Druhou skutečností je tvorba mechanismu (například proces vážení dat), který umožňuje vyřešit problém reprezentativnosti dat. To může být uskutečněno porovnáním dat extrahovaných z webu s oficiálními daty o trhu práce. K porovnání lze obvykle využít tři zdrojů dat:

- Dotazníkové šetření zaměstnavatelů o nabízených pracovních příležitostech (nabízená pracovní místa, pro jejichž obsazení zaměstnavatel učinil již konkrétní kroky).
- Dotazníková šetření zaměstnavatelů o stávající a v blízké budoucnosti zamýšlené nabídce pracovních příležitostí (Toto šetření je obdobné předchozímu šetření, ale klade důraz na očekávaný vývoj).
- Analýzy současné a budoucí poptávky po profesích a znalostech a dovednostech. Některé evropské a národní instituce využívají kvantitativní a kvalitativní přístupy k identifikaci očekávaného vývoje na trhu práce.

Všechny tyto zdroje poskytují data, které mohou být porovnána s daty získanými z webu a vytvořit tak odpovídající váhy pro jednotlivé profese nebo znalosti a dovednosti. Tímto způsobem je možné zvýšit reprezentativnost dat získaných z webu.

V posledním desetiletí dostupnost textových informací vedla k silnému zájmu o automatickou textovou extrakci a tvorbě postupů k extrakci informací relevantních k určitému výzkumnému účelu. Postupy informační extrakce (IE) automaticky extrahují strukturované informace z nestruturovaných nebo semi-struturovaných dokumentů s využitím různých způsobů textových analýz.

Při rozhodování o využívání web dat je podstatné mít ujasněný požadavek na data, jaká data potřebujeme, zda to jsou skutečně web data nebo zda jsou k dispozici jiná data. To se odvíjí od základní výzkumné otázky, je nezbytné zcela konkrétně vyjasnit analytický cíl a na jeho základě rozhodnout o typu dat, se kterými se bude pracovat. Jedná se o rozhodnutí o

- zdroji dat: statistická data, obvykle pocházející ze šetření; administrativní data pocházející z ad hoc souborů; web data pocházející ze specifických webových portálů (sociální sítě, pracovní portály apod.);
- charakteru dat: strukturovaná, semi-strukturovaná, nestruturovaná;
- zaměření dat: tradiční aspekty trhu práce (zaměstnanost, nezaměstnanost atd.), profese (nabírání, propouštění atd.), znalosti a dovednosti, politiky trhu práce;
- úrovni analýz: evropská, národní, regionální, místní.

Při rozhodování o zdroji dat je důležité zvažovat také náklady spojené s jejich získáním a případně zpracováním do podoby vhodné pro analytické účely. Například na webových stránkách statistických úřadů jsou k dispozici data přehledně uspořádaná s možností jejich jednoduchého stažení a využití pro analytické účely. Naprosto odlišná situace je v případě dat z webových portálů zaměřených na inzerci pracovních míst. V tomto případě je nezbytné využít web scraping, tj. proces který stáhne stránku z příslušného zdroje a extrahuje příslušná data. Tento proces je technicky velice náročný a vyžaduje velký objem času i expertíz. Po získání dat v požadované struktuře a formátu je nezbytné identifikovat vhodné statistické modely pro získání potřebných informací / ukazatelů.

Autor: Silvia Dusi, CRISP – Interuniversity Research Centre on Public Services, University of Milan Bicocca

Měření dopadu

Celá studie je velmi rozsáhlá. Obsahuje následující kapitoly:

- ✓ Proč musíme měřit dopad;
- ✓ Společenská návratnost investic;
- ✓ Zkušenosti z hodnocení institucí poskytujících vyšší odborné vzdělávání v UK;
- ✓ Zkušenosti z hodnocení dopadu výzkumu;
- ✓ Evaluace;
- ✓ Příklad metody pro výpočet ekonomického a fiskálního dopadu politiky zaměřené na vzdělávání a znalosti a dovednosti.

Pro překlad byla vybrána pouze kapitola týkající se hodnocení / evaluace.

Evaluace

Evaluace představuje uznávaný nástroj pro identifikace prvků úspěšnosti intervencí a investic. Existuje celá řada postupů, zde představíme jeden, který je zaměřen na místní a regionální rozvoj.

1. Včasný začátek

Kvalitní evaluace je nezbytnou součástí procesu tvorby politiky od samého počátku, nicméně velmi často dochází k tomu, že je dodatečně včleněna až po zahájení prací nebo dokonce realizace politiky / programu / projektu. Včasné rozhodnutí o tom, jak a co bude hodnoceno, přináší mnoho pozitivního:

- Rozhodnutí o schématu hodnocení znamená přemýšlení o datech, která poskytnou nejprěsnější obrázek o dopadech projektu. Přemýšlení o tom, která data zachytí úspěch (nebo selhání) je spojeno se soustředěním se na cíle, které mají nejvyšší prioritu. To pomůže vyhnout se tendenci zabývat se velkým množstvím rozptýlených drobnějších cílů v rámci jedné politiky / programu / projektu.
- Včasné přemýšlení o vhodných evaluačních přístupech může pomoci navrhnout politiku a evaluaci způsobem, který poskytne lepší vhled do toho, jak politika funguje. Jinými slovy to umožní hodnocení toho, co funguje lépe (tj. jak zlepšit efektivitu) než pouhé soustředění se na to, co vůbec funguje (tj. zda politika / program přináší alespoň nějaký efekt).
- Brzké vyjasnění jak bude dopad projektu měřen, také pomůže při samotné evaluaci. Za prvé to umožní využití robustnějších evaluačních metod při zohlednění určitých omezení při procesu navrhování určité politiky. Za druhé to pomůže zajistit vhodná data v průběhu realizace projektu a nikoli až jejich dodatečné shromažďování.
- Včlenění evaluace do procesu tvorby programu nás přinutí přemýšlet o tom, jak výsledky hodnocení pomohou při budoucích rozhodování o dalších programech. V extrémním případě pomohou při rozhodování o pokračování ve financování příslušného programu. Důkaz o tom co funguje lépe, může pomoci zdokonalit nákladovou efektivitu.

2. Definování úspěchu

Obvykle je úspěch vymezen jako „zvýšení produktivity“, „ekonomický růst“, „zvýšení znalostí a dovedností“, přičemž každý z nich může být měřen mnoha způsoby. Je proto důležité definovat zcela konkrétně, jaký úspěch, zlepšení je sledováno a následně odsouhlasit způsoby výpočtu a měření.

3. Co hodnotit?

Obvyklá otázka, na kterou chtějí znát odpověď tvůrci politik, není „co funguje“, ale „co funguje lépe“. Pokud je tedy záměrem projektu poskytování dalšího vzdělávání, potom základní otázkou je, jaký typ vzdělávání poskytovat? Krátké nebo dlouhé kurzy? V pracovním prostředí či mimo něj? Odpověď na tyto otázky bude záviset na celé řadě okolností, které je třeba brát v úvahu (zdroje, které jsou k dispozici, kapacitní omezení atd.). Lze argumentovat, že nákladová efektivita by měla hrát ústřední roli při hledání odpovědi na otázku, jak koncipovat příslušný projekt. Zkusit dvě nebo více verzí projektu je velmi efektivní metodou pro porovnání jeho účinnosti. Některé experimenty mohou být velmi rozsáhlé. Jeden z posledních akademických článků popisuje tento pokus z Francie¹, který zahrnul téměř 44 tisíc nezaměstnaných, kteří byli rozděleni do tří různých skupin, kterým byly poskytnuty kurzy odlišného charakteru. Experimenty mohou být pochopitelně daleko menšího rozsahu, to znamená, že i experimenty v rámci lokálních politik mohou poskytnout cenné informace při rozhodování o tom, co funguje lépe, zejména tehdy, pokud jsou místní komunity ochotné spolupracovat při pilotování různých přístupů.

4. Sběr dat

Dostupnost relevantních dat je často jednou z největších překážek, zejména tehdy, pokud je evaluace dodatečně zahrnuta do programu, který se již realizuje. Je třeba mít informace o jednotlivých účastnících projektu, jejich základní charakteristikách, informace o firmách nebo oblastech, které budou profitovat z realizace projektu. Tyto informace nejsou obvykle ihned k dispozici, jejich získání je spojeno s vynaložením určitého času a úsilí a je proto nezbytné je mít k dispozici, minimálně pro skládání účtů z realizace projektu, zejména tehdy, pokud je projekt realizován subjektem v zastoupení regionální vlády.

Jakmile je rozhodnuto o výstupech projektu, které budou předmětem hodnocení, zůstávají další dvě věci, které je nezbytné vzít v úvahu:

- data jsou potřebná před zahájením projektu a po jeho ukončení, abychom byli schopni změřit změnu, ke které došlo u účastníků projektu;
- je třeba mít obdobná data za kontrolní skupinu, tedy skupinu, která se nezúčastnila projektu, aby bylo možné porovnat změny, ke kterým došlo v obou skupinách.

Tyto dva požadavky, mít data před a po realizaci projektu a obdobná data za kontrolní skupinu představují dva základní stavební kameny hodnotícího procesu.

¹ Behaghel, L., Crépon, B., and Gurgand, M. 2014. Private and Public Provision of Counseling to Job Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*. vol. 6, no. 4, October 2014

Je třeba si ujasnit, jak budou data sbírána. Existují dvě základní možnosti. První z nich je specifické šetření za účelem realizace evaluačního procesu. Bohužel, tento způsob sběru data může být nákladný. Je obvykle také spojen s pokusem pokusit se získat co největší množství dat a informací včetně detailních názorů od jednotlivých účastníků projektu i od těch, kteří získávají z realizace projektu efekty nepřímo. To potom vede ke zpracování příliš rozsáhlých evaluačních zpráv, které často regionální politiky nepřesvědčí o tom, že náklady na získání těchto dat byly skutečně efektivně vynaloženými výdaji.

Možností, jak udržet náklady na přijatelné nízké úrovni, spočívá v lepším využití sekundárních dat. Jejich užití může velmi účinně nahradit data za kontrolní skupinu, tedy data za osoby, které se nezúčastnily projektu, neboť tato data jsou často shromažďována pro jiné účely.

5. Jak dlouho mají být data sbírána?

Je třeba si ujasnit, za jak dlouho je pravděpodobné, že se efekty realizovaného projektu / politiky projeví a ve vazbě na tuto skutečnost hodnocení provést. Jestliže je například cílem školícího programu umístit účastníky do zaměstnání, tento efekt by se měl projevit v krátkém časovém horizontu a je proto vhodné provést hodnocení krátce po skončení programu. Pokud jsou cílem dlouhodobější efekty pro jednotlivce, potom je vhodné hodnocení provést po uplynutí delšího času.

Důležitým faktorem budou také zdroje, které budou alokovány na evaluační aktivity. Je důležité také přemýšlet o tom, jak výsledky získané z hodnocení realizovaného projektu / programu / politiky budou využity v budoucnosti při koncipování nových projektů / programů / politik.

Jestliže je experimentování skutečně zahrnuto do procesu tvorby příslušné politiky, potom je možné udělat kompromis s ohledem na vhodnost hodnocení a uskutečnit brzkou evaluaci založenou na v daném okamžiku dostupných datech. Dlouhodobé sledování efektů je nicméně zásadní pro hodnocení dlouhodobé efektivity politiky. Ale pohled na krátkodobé ukazatele může poskytnout důležité informace, které pomohou při rozhodování o pokračování příslušné politiky / programu / projektu, rozhodnutí, které má dopady jak na program, tak na náklady spojené s hodnocením. Tato diskuse má upozornit pouze na důležitost včlenění hodnocení do procesu koncipování politik od samého počátku.

6. Zajištění srovnatelnosti

Jedním z hlavních problémů spojených se zdokonalením hodnocení a jeho zahrnutím do procesu tvorby politik je spojeno s tím, že jsou lidé přesvědčeni, že evaluace je příliš komplikovaná. Pokládání jednoduchých otázek o tom, co, jak a kdy hodnotit pomůže definovat úspěch. Přemýšlení o tom, jak budeme měřit změny u těch, kteří se účastnili programu ve srovnání se změnami v kontrolní skupině, umožňují pochopit, zda můžeme určitý úspěch přičítat účasti v programu či nikoli (ve vazbě na všechny ostatní faktory, které tento úspěch mohou ovlivnit u obou skupin). Při hledání odpovědí na položené otázky je mimořádně povzbudivé hledat inspiraci u přístupů, které byly již realizovány a odzkoušeny jinými subjekty nebo popsány v existujících studiích. Není třeba vymýšlet a zkoušet všechno od počátku, i když je vždy důležité uvědomit si vliv prostředí, ve kterém byly jednotlivé přístupy použity.

Autor: Marchmont Observatory, University of Exeter