



Syntéza Cedefopu z Maastrichtské studie

Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti

Lisabon – Kodaň – Maastricht:
mobilizace pro rok 2010

CZ



Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti

Lisabon – Kodaň – Maastricht:
mobilizace pro rok 2010

Manfred Tessaring
Jennifer Wannan

Syntéza Cedefopu z Maastrichtské studie



Další informace o Evropské unii jsou dostupné na Internetu.
Je k nim přístup prostřednictvím serveru Europa (<http://europa.eu.int>).

Katalogizovaná data lze najít na konci této publikace.

Původní vydání:
Lucemburk: Úřad pro oficiální publikace Evropských společenství, 2004

České vydání:
Praha: Národní agentura programu Leonardo da Vinci,
Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2006

ISBN 80-86728-26-9

© European Centre for the Development of Vocational Training, 2004.
Všechna práva vyhrazena.

**Evropské centrum pro rozvoj
odborného vzdělávání** (Cedefop) je střediskem
Evropské unie pro odborné vzdělávání.
Poskytuje informace o systémech odborného
vzdělávání, jejich analýzy, informace o vzdělávacích
politikách, výzkumu a praxi.
Cedefop byl založen v roce 1975
ustanovením Rady (EEC) č. 337/75.

Poštovní adresa Cedefop:
PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (0030) 23 10 49 01 11,
Fax (0030) 23 10 49 00 20.

E-mail: info@cedefop.eu.int.
Internetová stránka: www.cedefop.eu.int.
Interaktivní webová stránka: www.trainingvillage.gr.

Manažeri projektu:
Manfred Tessaring, Jennifer Wannan, Cedefop

Odpovědní za publikaci originálu:
Johan von Rens, ředitel
Stavros Stavrou, zástupce ředitele

Odpovědní za publikaci české verze:
Jaromír Coufalík, konzultant

Obsah

	Shrnutí a hlavní závěry	9
	Úvod	16
Oddíl A	Kontext a klíčové výzvy	20
	A.1 Prestiž, atraktivita a účast na odborném vzdělávání	21
	A.2 Trh práce a demografické změny	25
	A.3 Osoby s nízkou kvalifikací	28
Oddíl B	Dosažené výsledky a priority na národní úrovni	31
	B.1 Zavádění dohodnutých reforem a postupů	32
	B.2 Výdaje na vzdělávání a pobídky pro rozvoj vzdělávání	36
	B.3 Přínos vzdělávání k ekonomické výkonnosti	40
	B.4 Sociální soudržnost a ohrožené skupiny	42
	B.5 Vzdělávací cesty a poradenství v rámci celoživotního učení	47
	B.6 Spoluúčast aktérů a partnerství	53
	B.7 Inovativní pedagogika a prostředí příznivé pro učení	55
	B.8 Role učitelů a lektorů v zajišťování kvality odborného vzdělávání	58
Oddíl C	Příspěvek Kodaňského procesu k dosahování lisabonských cílů	61
	Příloha	56
	Prameny	66

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

1.	Ukazatele konkurenceschopnosti ve vybraných zemích OECD	22	
2.	Počty žáků v ? odborného ? vyššího středního vzdělávání	25	?
3.	Populační scénář pro 15 zemí EU do roku 2050	27	
4.	Dosažené vzdělávání dospělých ve vybraných zemích OECD, 2000 – 2003	29	
5.	Vztah mezi národními a evropskými politikami v oblasti odborného vzdělávání	31	
6.	Veřejné a soukromé výdaje na vzdělávací instituce (kromě terciárního vzdělávání) v zemích OECD jako procento HDP v roce 2001 a změny v období 1995 – 2001	37	
7.	Míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle pohlaví a úrovně vzdělání, EU, 2003	45	
A1	Populace ve věku 26 – 64 let podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2003 (%)	66	

Grafy

1.	Vzdělávání 2010 – Evropské strategie	16
2.	Míry absolvování vyššího středního vzdělávání ve vybraných evropských zemích, Japonsku a USA v letech 1998 a 2002	24
3.	Míry nezaměstnanosti celkové populace podle úrovně vzdělání, 2003, EU 25	26
4.	Veřejné výdaje na všechny úrovně vzdělávání jako procento HDP v letech 1995, 1998, 2001	36
5.	Populace ve věku 20 – 24 let s nejméně vyšším sekundárním vzděláním (ISCED 3 – 6), 1995, 1999, 2003 (%)	42
6.	Osoby předčasně opouštějící školu v Evropě, 1996, 2000, 2003 (%)	44
7.	Účast evropské populace ve věku 25 – 64 let na celoživotním učení, 1996, 2000, 2003 (%)	50
8.	Účast na dalším odborném vzdělávání; 1993, 1999; EU 25 (% zaměstnaných, všechny podniky)	50
A1	Počty žáků ve vyšším sekundárním vzdělávání odborného směru, 1998, 2002 (%)	65

Shrnutí a hlavní závěry

A. Pokrok směrem k lisabonským cílům?

1. V posledních čtyřech letech celková výkonnost evropské ekonomiky klesá a odstup vůči severní Americe a některými asijskými zeměmi se zvětšuje. Způsobují to zejména slabé stránky struktury evropského hospodářství. Málo evropských zemí z hlediska konkurenceschopnosti a výkonnosti obstojí. Lze identifikovat tři skupiny konkurenčních zemí: první tvoří Německo a Francie, země s vysokou produktivitou, sociálními výdaji a rozvinutým sociálním partnerstvím. Do druhé skupiny patří severské země Finsko, Norsko, Švédsko a zčásti Dánsko s vysokou ekonomickou výkonností, péčí o trh práce a vzdělávání a soustavným přístupem k sociálnímu partnerství. Třetí skupinu představuje Velká Británie (spolu s USA) s vysokými mírami zaměstnanosti, dostatečnou ekonomickou výkonností, nižšími sociálními výdaji a méně rozvinutým sociálním partnerstvím.
2. V Lisabonu Evropská rada v roce 2000 vytyčila ambiciózní cíl učinit z Evropy nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou ekonomiku světa založenou na znalostech. Za zajištění adekvátního úsilí zaměřeného na dosahování lisabonských cílů a související aktivity ve svých národních kontextech jsou odpovědné všechny členské země. Vynaložily sice významné úsilí, avšak v polovině cesty je pokrok polovičitý. Odráží to různé výchozí pozice zemí, jejich odlišné podmínky a specifické výzvy. Konkurenční země postupují modernizací svých ekonomik a systémů vzdělávání kupředu.
3. V Barceloně Evropská rada v roce 2002 stanovila další cíl, aby vzdělávání dosáhlo do roku 2010 světovou kvalitu, a to zejména prostřednictvím lepšího vzhledu do poptávky po vzdělávání jako základu pro strategii celoživotního učení. Členské země se dohodly, že do roku 2006 vypracují koherentní strategie celoživotního učení, přičemž odborné vzdělávání v nich má být klíčovým prvkem. I když řada zemí iniciovala opatření na podporu celoživotního učení, koherentní struktury obecně chybí. Mnoho podstatných prvků kvality včetně posilování statusu a role učitelů a lektorů, systémů zajišťování kvality, informačních a poradenských systémů a zlepšení dostupnosti vzdělávacích cest není ve většině evropských zemí v širším měřítku zavedeno.
4. Odborné vzdělávání je integrální součástí podpory dosahování lisabonských a barcelonských cílů. Kodaňský proces (2002) poskytuje celkový rámec pro rozvoj evropského odborného vzdělávání. Zvýšilo se povědomí o klíčových

věcech a zlepšila se spolupráce, srovnávání a kompatibilita politik odborného vzdělávání v Evropě. Existuje však naléhavá potřeba dalších podpůrných akcí zejména na národní úrovni, zaměřených na implementaci, spolupráci a koordinaci všech aktérů a také potřeba dalšího rozvíjení otevřené metody koordinace.

B. Klíčové výzvy

1. Evropa se sama zavázala stát se společností znalostí sladující ekonomickou výkonnost se sociální inkluzí. V současné době však má 80 milionů občanů EU nízkou úroveň kvalifikace. Odhaduje se, že do roku 2010 bude téměř polovina nově vytvářených pracovních míst vyžadovat pracovníky s kvalifikací na terciární úrovni, 40 % bude vyžadovat středoškolské vzdělání a pouze 15 % pracovních míst bude pro osoby se základním vzděláním. To představuje dramatické snížení vyhlídek pro osoby s nízkou kvalifikací. Proto je potřeba více uznávat význam a hodnotu učení, znalostí a kompetencí. V centru pozornosti evropského programu by měla být vyšší účast na vzdělávání, osvojení alespoň základních dovedností a dobrá úroveň gramotnosti.
2. Pracovní síla se vzhledem k důsledkům demografických změn zmenšuje a stárne. Jsou potřeba naléhavé akce zaměřené na integraci osob, které nyní nejsou ekonomicky aktivní. Evropa si nemůže dovolit plynout svým nejcennějším statkem, svými lidskými zdroji. Nezaměstnaná a skrytá pracovní síla představuje v 25 zemích EU 33 milionů lidí. Je nezbytné nejen více pomáhat lidem – zejména ženám – uplatnit se v zaměstnání. Musíme také pomáhat lidem, aby byli zaměstnáni po dobu celého pracovního života. Podstatné je přijímat opatření zaměřená na strukturální nezaměstnanost, na zvýšení úrovně dovedností, na usnadnění přístupu ke vzdělávání všem a na to, jak vzdělání poskytovat.
3. Zaměstnanost a růst produktivity stále více podporují inovace. Aby se celý potenciál nové ekonomiky využil pro kvalifikovanější, stabilnější a lépe placenou práci, musí být evropská pracovní síla připravována a vzdělávána tak, aby splňovala potřeby moderního trhu práce a požadavky nových a měnících se technologií. V období 1995 – 2000 bylo v EU vytvořeno 1,5 milionu pracovních míst v sektoru high-tech a 5,5 milionů v sektorech vyžadujících vyšší vzdělání. Podíl vysoce kvalifikovaných povolání dosahuje v nově vytvořených pracovních místech 60 %. Dovednosti a kompetence výrazně ovlivňují kreativitu, inovace a adaptabilitu. Akademická excelence a výzkum jsou stěžejní, ale transfer a aplikace znalostí v podnicích a organizacích také vyžadují kvalifikované dělníky s dovednostmi pro příslušnou práci, které se osvojují odborným vzděláváním a aktualizují dalším

vzděláváním v rámci konceptu celoživotního učení. Důležitou roli má odborné vzdělávání i ve zvyšování kvality práce, uspokojení z práce, motivace pracovníků a zvyšování produktivity.

4. Nízká úroveň nadnárodní mobility brání dosáhnout vskutku evropského trhu práce. Mít správnou kvalifikaci na správném místě a ve správný čas je pro trhy práce stěžejní pro to, aby fungovaly efektivněji v evropském měřítku a pomáhaly překonávat problémy nedostatečných kvalifikací. V řadě oborů již předstihla poptávka po kvalifikovaných pracovnících nabídku a kvalifikační diskrepance omezují kapacity růstu EU. Je rovněž potřeba selektivní imigrace přitahující talenty, zmírňující nedostatky trhu práce, demografický pokles a odliv mozků. Vzdělávání může zmírnit bariéry pro mobilitu uznáváním znalostí získaných v zahraničí a seznamováním lidí, zejména mladých lidí se vzděláváním a prací v jiných zemích.
5. Zásadní je, aby se kvalifikace a vzdělávání nestaly doménou úzkých elit, ale bylo otevřeno všem. Sociální soudržnost a inkluze nejsou jen společenskými cíli, nýbrž i ekonomickými. Vysoké počty sociálně vyloučených lidí jsou zátěží ekonomik a snižují růst a investování do inovativních a na budoucnost orientovaných oborů a sektorů. Zlepšení dovedností a zvýšení úrovně gramotnosti osob s nízkou kvalifikací nebo bez ní může přinést značný ekonomický užitek. Jsou potřebná specifická opatření zaměřená na znevýhodněné a rizikové skupiny, aby se zvýšila jejich účast na vzdělávání a zaměstnanosti a předešlo se v dlouhodobějším časovém horizontu vysokým sociálním nákladům.

c. Priority pro odborné vzdělávání

Aby se dosáhlo cílů a reagovalo na výzvy, které byly uvedeny v předcházejícím oddíle, je třeba, aby se odborné vzdělávání v Evropě zaměřilo na pět hlavních priorit.

1. *Zabývat se vysokým počtem osob s nízkou kvalifikací.* I když evropské země dosáhly ve zvyšování kvalifikační úrovně svých obyvatel určitého pokroku a i když se záměru stanoveného Radou – zvýšit dosažení vyššího středního vzdělání na alespoň 85 % - zřejmě dosáhne, zůstávají počty osob s nízkou kvalifikací příliš vysoké a ohrožují sociální soudržnost, konkurenceschopnost a budoucí růst. Kanada, USA, Japonsko a další mají vyšší kvalifikační úroveň, zejména na terciárním stupni. Bariéry bránící přístupu k odbornému vzdělávání je třeba odstranit a poskytování odborného vzdělávání učinit pružnější a atraktivnější, a to včetně cest vedoucích k vyššímu vzdělání a k trhu práce. Pro koncipování kroků, jež by byly zaměřeny na učící se osoby a jež by usilovaly o zvýšení

účasti osob s nízkou kvalifikací na odborném vzdělávání a jeho dokončení, je potřeba vypracovat pečlivou analýzu znaků níže kvalifikovaných a dalších znevýhodněných skupin. Při snižování počtů osob s nízkou kvalifikací mají důležité místo opatření proti předčasnému opouštění školy. Záměr Rady snížit podíl osob předčasně opouštějících školu na 10 % může být dosažen, zvýší-li se dosavadní úsilí. Podpora odborných směrů vzdělávání a učení prací pomáhá předcházet předčasným odchodům ze vzdělávání. Poradenství po celý život pomohlo zvýšit míry účasti na vzdělávání a jeho dokončení prostřednictvím pomoci mladým i starším lidem k výběru nejvhodnější vzdělávací cesty. Země by se měly snažit zavést koherentnější a aktivní systémy kariérového poradenství, které by zajistily přístup ke vzdělávání všem a které by rozvíjely dovednosti týkající se kariéry a dovednost učit se.

2. *Podporovat další odborné vzdělávání (DOV).* DOV je nejslabší stránkou celoživotního učení. Počty podniků v EU poskytujících vzdělávání zůstávají nízké a účast dospělých na celoživotním učení je stále pod 10 %. Všichni aktéři včetně sociálních partnerů musí jednat tak, aby rozvinuli celoživotní učení v praxi. Je k tomu třeba několika opatření, zejména podněcování podniků ke vzdělávání vyšších počtů zaměstnanců, podpora rozvoje odborného vzdělávání pracovníků malých a středních podniků a podněcování účasti netradičních skupin na vzdělávání včetně žen vstupujících znovu na trh práce a starších pracovníků. V návaznosti na finanční a časové pobídky se požaduje soustavnější uznávání neformálního a informálního učení. Důležitými praktickými způsoby k dosažení pokroku jsou kolektivní smlouvy sociálních partnerů na všech úrovních o celoživotním učení, příznivější prostředí k učení v odborných školách i podnicích, pružnější způsoby organizace učení včetně učení prací, otevřené a distanční učení a e-learning. Jestliže se dosavadní úsilí nezvýší a nezrychlí, nelze splnit záměr Rady zvýšit účast na celoživotním učení na 12,5 %.
3. *Zvyšovat mobilitu na podporu rozvoje evropského trhu práce.* Chybějící vzájemné uznávání kvalifikací a kompetencí je hlavní překážkou mobility v EU. Evropský rámec kvalifikací se spolu s novým systémem Europasu a intenzivnějšími nadnárodními stážemi považují v nové generaci vzdělávacích programů za stěžejní nástroje k dosažení tohoto cíle. Tyto nástroje je nutné posílit a zavádět je v rámci kompetencí jednotlivých zemí a sociálních partnerů v širším měřítku. Řada zemí těmto věcem ještě nevěnovala dostatečnou pozornost. Aby se mohl pokrok identifikovat a zlepšila se účinnost opatření, je třeba zavádět pravidelné monitorování, evaluaci a zpětnou vazbu. Na podporu užších vazeb mezi nabídkou vzdělávání a potřebami trhu práce je žádoucím posilovat styky mezi institucemi odborného vzdělávání a světem práce, které by měly být doprovázeny evropskými přístupy ke včasné identifikaci nových a měnících se kvalifikačních potřeb. Podpora

podnikatelského vzdělávání může rovněž snížit vysokou míru neúspěšných startů podnikání a přispět k vytváření pracovních míst.

4. *Investovat do kvality systémů odborného vzdělávání.* Průměrné veřejné a soukromé výdaje na primární, nižší a vyšší sekundární vzdělávání jsou v EU nižší než v případě jejich konkurentů jako jsou Austrálie a USA. K překlenutí této mezery a ke zvýšení kvalifikační úrovně evropské populace jsou potřeba vyšší investice. Vedle významu kvalifikací a kompetencí se často výdaje na vzdělávání považují spíše za okamžité náklady než za dlouhodobé investice. Všichni aktéři musí přijmout svoji odpovědnost za zvýšení míry a efektivity výdajů na počáteční a další odborné vzdělávání. Evropské a nadnárodní rozpočty by měly rovněž odrážet lisabonské priority, zejména vzdělávání a výzkum ve vztahu k podpoře konkurenceschopnosti. Je nutné zdokonalit data a ukazatele o odborném vzdělávání. Zajišťování kvality je předpokladem pro dosažení lepší návratnosti investic a pro účinnější a efektivnější systémy odborného vzdělávání. Některé země systémy zajišťování kvality zavedly. Útvary pro vzdělávání v zavádění systémů zajišťování kvality zaostávají za útvary pro výrobu a marketing. Je třeba přijmout opatření, která by zajistila, že přístupy k zajišťování kvality budou organizace podílející se na odborném vzdělávání aplikovat v širším měřítku.
5. *Zajišťovat vysokou kvalitu a vhodně kvalifikované odborníky v odborném vzdělávání.* Učitelé a lektori jsou v odborném vzdělávání pro podporu lisabonských a kodaňských cílů stěžejní. Kvalita odborného vzdělávání závisí v prvé řadě na kvalitě jeho učitelů a lektorů. Odborné vzdělávání musí držet krok s rychlými změnami v pracovním procesu a v obsahu vzdělávání. Role odborníků odborného vzdělávání se přesouvá od prostého instruování k usnadňování a inovaci učení. Vyučovat v odborném vzdělávání je povolání, které stárne a v řadě zemí jsou platy a prestiž učitelů a lektorů v odborném vzdělávání nízké a je jich nedostatek. Náléhavým úkolem zemí je tak zvýšit status a atraktivitu povolání v odborném vzdělávání. Je třeba najít správnou míru mezi další profesionalizací učitelů a lektorů v odborném vzdělávání a větší pružností jejich získávání. Zvláštní pozornost by se měla věnovat jejich dalšímu vzdělávání včetně otázek vhodného využívání potenciálu informačních a komunikačních technologií pro učení a inovaci a vzdělávání týkajícího se specifického obsahu.

D. Uskutečňovat změny

V první fázi lisabonských a kodaňských procesů se na úrovni EU leccího dosáhlo, dospělo se k řadě dohod, vyjasnily se koncepce, stanovily se společné cíle/zásady a rámce a vypracovaly se praktické nástroje na podporu politiky EU

v oblasti vzdělávání. Aby se v období do roku 2010 dosáhlo reálného účinku, je nutné položit důraz na zavádění konkrétních akcí na národní a regionální úrovni. Kvůli svým úzkým vztahům k zaměstnanosti a hospodářství je nutné považovat odborné vzdělávání za integrální součást širšího politického rámce včetně všech relevantních ministerstev a aktérů od školství, sociálních věcí, zaměstnanosti, financí ke spravedlnosti a dalším relevantním oblastem. Kromě toho je pro dosažení výše uvedených priorit třeba, aby se angažovali všichni aktéři – od veřejných přes soukromé až po komunitní sektory – a spolupracovali jako partneři.

EU bude v poskytování podpory pokračovat, a to jak formou společného financování a výměny zkušeností, tak i formou vzájemného učení a peer review. Na druhé straně by měly členské země zajistit, že finanční možnosti pro rozvoj odborného vzdělávání, které nabízí Strukturální fondy a nové vzdělávací programy, budou zcela využity.

Aby se Evropa více přiblížila společnosti znalostí, potřebuje inovativní strategii na podporu investování do lidského kapitálu a jeho kvality. Stěžejními rysy takové strategie jsou efektivnější využívání zdrojů, uspořádání odborného vzdělávání se zřetelem na budoucnost a nové přístupy k učení ve školách a při práci. Zvláštní pozornost je třeba věnovat rozvoji klíčových kompetencí včetně využívání informačních a komunikačních technologií, principu partnerství (zejména na lokální a regionální úrovni) a vytváření prostředí příznivého pro učení. Aby se postoupilo kupředu, měly by vlády stanovit klíčové záležitosti takové inovační strategie, která by byla podporována partnerstvími složenými z veřejných i soukromých subjektů a smlouvami o inovačních dohodách se sociálními partnery a dalšími aktéry. Stanovení záměrů a pravidelné vyhodnocování jejich dosahování by se mělo stát společnou činností všech zainteresovaných stran.

Úvod

Evropská rada v Lisabonu v roce 2000 dohodla strategii transformace Evropy na nejdynamičtější a nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku světa založenou na znalostech, poskytující trvalý růst, vytvářející více a lepších pracovních míst a umožňující sociální soudržnost. Klíčovou roli má v této strategii zavádění celoživotního učení. Lisabonský proces byl dále propracován v roce 2002 v Barceloně a Kodani jako součást strategie „Vzdělávání 2010“ (obr. 1).

V Kodani se 31 ministrů z členských zemí EU, zemí EEA/EFTA a kandidátských zemí, evropsští sociální partneři a Evropská komise dohodli na Kodaňské deklaraci. Ta vyzývá ke zlepšení spolupráce v odborném vzdělávání, upřednostňování

Obr. 1: Vzdělávání 2010 – Evropské strategie

2000	2001	2002
Lisabonská Rada EU Strategický cíl pro EU stát se do roku 2010 „nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější ekonomikou světa založenou na znalostech, schopnou trvalého ekonomického růstu, s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností.“	Stockholmská Rada EU Tři strategické cíle systémů vzdělávání a 13 dalších cílů: 1. Zvyšovat kvalitu a efektivnost vzdělávacích systémů v EU 2. Usnadňovat přístup ke vzdělávání všem, kterých se to týká 3. Otevírat vzdělávací systémy širšímu světu	Barcelonská Rada EU • Pracovní program pro zlepšování vzdělávacích systémů v Evropě • Strategický rámec evropského systému celoživotního učení • Výzvy k „rozpoznávání vzdělávacích potřeb“ jako základu pro celoživotní učení. Evropské vzdělávací systémy mají získat světovou kvalitu.
Proces celoživotního učení Říjen 2000: Komise vydává <i>Memorandum o celoživotním učení</i> , po němž následovaly konzultace v celé Evropě, které vyústily do dokumentu <i>Učinit v Evropě celoživotní učení realitou</i> . Listopad 2001: Priority pro akce: zhodnocovat učení, informace a poradenství, investovat čas a peníze, sladovat učící se osoby a příležitosti k učení, základní dovednosti, inovativní pedagogika.		Listopad 2002: Kodaňská deklarace vyzývá ke zlepšení spolupráce v odborném vzdělávání.

evropské dimenze, transparentnosti, informování a poradenství, k uznávání kompetencí a kvalifikací, zajišťování kvality a péči o učitele a lektory. Maastrichtské komuniké (prosinec 2004) vyzývá k hodnocení pokroku dosaženého vůči lisabonským/kodaňským cílům v oblasti odborného vzdělávání na národní úrovni a na úrovni EU a stanoví nové priority.

Tato syntetická zpráva se týká hlavně Maastrichtské studie (1) a jejím cílem je pomoci politikům začlenit Maastrichtské komuniké do souvislostí a stimulovat debatu.

(1) Tato studie byla iniciována Evropskou komisí na počátku roku 2004 (Leney a další, 2004) se záměrem posoudit pokrok v odborném vzdělávání. Týká se členských zemí EU, EFTA a kandidátských zemí (včetně Turecka) a obsahuje průzkum generálních ředitelů pro odborné vzdělávání (DGVET) a zprávy z jednotlivých zemí.

2003	2004	Prosinec 2004
Bruselská Rada EU - Implementace desetiletého programu o úkolech vzdělávacích systémů zajišťujících účinné a efektivní investování do lidských zdrojů - Posilování transparentnosti, uznávání a kvalitního zajišťování kvalifikací v Evropě - Důraz na základní dovednosti, jazyky, digitální gramotnost a celoživotní učení ve vzdělávacích systémech.	Bruselská Rada pro vzdělávání Rezoluce o poradenství Závěry o - zajišťování kvality v odborném vzdělávání - identifikaci a uznávání neformálního a informálního učení - rozhodnutí o Europasu.	Maastricht Maastrichtské komuniké mapuje pokrok dosažený oproti lisabonské/kodaňské strategii a stanoví nové priority a strategie v rámci Kodaňského procesu o zlepšení evropské spolupráce v odborném vzdělávání.
Priority: • Evropská dimenze v odborném vzdělávání • Transparentnost, informace, poradenství • Uznávání kompetencí a kvalifikací • Zajišťování kvality, učitelé a lektori.	Květen 2003: Výbor pro vzdělávání se shoduje na Evropských záměrech pro zlepšování systémů odborného vzdělávání do roku 2010 týkajících se: • Snižování předčasných odchodů ze vzdělávání • Zvyšování počtu absolventů matematiky, přírodních věd a technických oborů • Zlepšování základních dovedností • Dokončování vyššího středního vzdělávání • Snižování podílu mládeže se špatnými výsledky ve čtenářské gramotnosti • Zvyšování účasti v celoživotním učení • Investování do lidských zdrojů.	

Zpráva má tři oddíly:

- Oddíl A poskytuje stručný přehled o hlavních změnách, před nimiž dnes odborné vzdělávání v Evropě stojí včetně zvyšování prestiže a atraktivity odborného vzdělávání (A1), přizpůsobování potřebám trhu práce a vlivu demografických změn (A2) a reakce na potřeby níže kvalifikovaných a znevýhodněných skupin vůči sociální soudržnosti a účasti na trhu práce (A3).
- Oddíl B mapuje pokrok, jehož členské země v daném období dosáhly ve vztahu k národním prioritám. Zabývá se zaváděním reformy a postupů (B1), výdaji na vzdělávání a pobídkami (B2), ekonomickou výkonností a příspěvkem odborného vzdělávání k ní (B3), sociální soudržností a rizikovými skupinami (B4), vzdělávacími cestami otevřeného učení a poradenstvím (B5), začleněním aktérů a partnerstvím (B6), inovativní pedagogikou a prostředím příznivým pro učení (B7) a rolí učitelů a lektorů v zajišťování kvality odborného vzdělávání (B8).
- Oddíl C shrnuje na evropské úrovni příspěvek kodaňského procesu k dosahování lisabonských cílů.

Data a příklady od hlavních konkurentů Evropy jsou v oddílech A a B. Do oddílu B je zařazeno několik příkladů akcí členských zemí. Tematické shrnutí hlavních opatření přijatých evropskými zeměmi na podporu odborného vzdělávání v rámci lisabonského a kodaňského procesu a také prameny a podrobnější tabulky a grafy jsou uvedeny v Příloze.

Definice odborného vzdělávání

Odborné vzdělávání zahrnuje více či méně organizované nebo strukturované aktivity, jejichž cílem je poskytnout lidem vědomosti, dovednosti a kompetence potřebné k výkonu jednoho nebo více povolání bez ohledu na to, zda tyto aktivity vedou k získání formální kvalifikace. V odborném vzdělávání nezávisí na místě jeho poskytování, věku nebo dalších charakteristikách jeho účastníků a na dřívější úrovni kvalifikace. Odborné vzdělávání se může vztahovat k určitému pracovnímu místu nebo být zaměřeno na širší okruh povolání. Může také zahrnovat prvky obecného vzdělávání. Důležitost odborného vzdělávání pro jednotlivce, podniky a společnost se uznává v širším měřítku a považuje se za klíčový prvek celoživotního učení.

Odborné vzdělávání má řadu forem, a to jak v různých zemích, tak i v rámci země. Může být organizováno jako předběžné vzdělávání pro přípravu mladých lidí na přechod do programů odborného vzdělávání na vyšší sekundární úrovni. Počáteční odborné vzdělávání obvykle vede k získání certifikátu na vyšší sekundární úrovni. Může být poskytováno ve škole, v podniku nebo kombinací obou (jako v duálním systému). Ukončení počátečního odborného vzdělávání opravňuje ke vstupu do povolání vyžadujícího kvalifikaci a umožňuje přístup k postsekundárnímu a někdy i k vyššímu vzdělávání. Odborné vzdělávání na postsekundární úrovni poskytuje přístup k povoláním vyžadujícím vyšší kvalifikaci (např. mistr nebo technik) a může také otvírat cestu k vyššímu vzdělávání. Další odborné vzdělávání má řadu forem od krátkých školicích kurzů k účasti na delších programech a programech pro pokročilé. Další odborné vzdělávání může být organizováno podniky nebo sítí podniků, organizacemi sociálních partnerů a lokálními, regionálními a státními orgány. Jeho účastníky jsou zaměstnanci, nezaměstnané nebo osoby znovu vstupující na trh práce.

Cílem této zprávy je poskytnout selektivní přehled rozvoje klíčových aspektů odborného vzdělávání (2).

(2) Více informací o jednotlivých zemích lze získat v Cedefop, který publikuje ucelené monografie o všech evropských zemích.

Kontext a klíčové výzvy

Konkurenceschopnost – stihne to Evropa?

Odhaduje se, že v budoucnu bude až 30 % pracovníků přímo pracovat v oblasti tvorby a šíření znalostí (Kok, 2004, s. 19). Je zřejmé, že průmyslové země se samy transformují na ekonomiky založené na znalostech. „Pokud má Evropa soutěžit v globální společnosti založené na znalostech, musí také více investovat do svého nejcennějšího statku – svých lidí. Produktivita a konkurenceschopnost Evropy přímo závisí na dobře vzdělané, kvalifikované a adaptabilní pracovní síle.“ (týž, s. 33).

Ve svém dokumentu o kanadské inovační strategii (Knowledge matters, 2002) kanadská vláda zdůrazňuje, že do roku 2004 bude kolem 70 % všech nových pracovních míst vyžadovat některou formu postsekundárního vzdělání a dalších 25 % nových pracovních míst vysokoškolský diplom. Pouze 6 % nových pracovních míst budou zastávat ti, kteří nedokončili vyšší školu.

Konkurenceschopnost je hlavním lisabonským cílem. Zahrnuje ekonomickou výkonnost a zaměstnanost, sociální soudržnost a trvalý ekonomický růst. Konkurenceschopnost „analyzuje fakta a politiky vytvářející schopnost národa utvářet a udržovat prostředí, které povede k lepší tvorbě hodnot pro podniky a k lepší prosperitě pro své občany.“ (IMD, 2004, s. 740). Posouzení konkurenceschopnosti zemí vyžaduje určité ukazatele včetně investic do vzdělávání. I když se sestavování žebříčků – ať již vychází ze spolehlivých dat a metod – kritizuje, může ukázat pozici země v kontextu porovnávání.

Jak konkurenceschopná je dnes Evropa? Tabulka 1 poskytuje několik ukazatelů vycházejících z podrobných dat OECD, Světové banky, ILO, UNO a dalších.

! Některé evropské země, zejména Dánsko, Irsko, Lucembursko a Finsko jsou mezi prvními 10 zeměmi z hlediska ekonomické výkonnosti, vládní a obchodní efektivity. Většina zemí EU je však ve vztahu k ekonomické a technické vyspělosti méně konkurenceschopná než Austrálie, Kanada a USA.

Maastrichtská studie (2004) identifikuje tři skupiny konkurenčních ekonomik:

1. „Střežní země“ (Německo, Francie) charakteristické vysokou produktivitou (HDP na hodinu práce), vysokými sociálními výdaji a vyspělým přístupem k sociálnímu partnerství.
2. „Severskou skupinu“ (Finsko, Norsko, Švédsko a zčásti Dánsko) s nejlepším ekonomickou výkonností v Evropě jako je růst a produktivita, rozvinutým

trhem práce a vysokou účastí na vzdělávání, vysokými sociálními výdaji a soustavným přístupem k sociálnímu partnerství.

3. Anglosaské země (Velká Británie, USA) s vysokými mírami zaměstnanosti a ekonomické výkonnosti (avšak nižší produktivitou ve Velké Británii), nižšími sociálními výdaji a méně rozvinutým sociálním partnerstvím.

Nedostatečná data a ukazatele o odborném vzdělávání ztěžují hodnocení pokroku

Posoudit příspěvek vzdělávání ke konkurenceschopnosti je obtížné, a tím nejnějnější je propočítat specifický účinek odborného vzdělávání. Data z národních systémů se svými charakteristikami liší a je těžké je srovnávat, zejména pak z hlediska času. Na podobné obtíže se naráží ve všech zemích. V USA je například spolehlivost a validita mnoha dat o odborném vzdělávání nízká (NAVE, 2004). Je potřeba informace zdokonalit a poskytovat lepší obraz o srovnatelných trendech o odborném vzdělávání v průřezu evropských zemí, aby se politikům napomohlo monitorovat a evaluovat vzdělávací politiky.

A1. Prestiž, atraktivita a účast na odborném vzdělávání

Atraktivita nebo prestiž každé vzdělávací cesty je subjektivní. Rozhodujícími faktory jsou přístup k dalšímu studiu, vyhlídky na kariéru, výdělky a sociální status. Možným ukazatelem prestiže a atraktivity vzdělávání jsou počty vzdělávaných. Data o počtech vzdělávaných z hlediska specifických měř vystihujících věk vzdělávaných ve vyšším středním vzdělání, zejména v programech odborného vzdělávání, však nejsou dostupná (3). Graf 2 ukazuje vývoj měř absolvování vyššího středního vzdělávání v posledních letech.

(3) Jedním z důvodů je, že počty vzdělávaných jsou v různých zemích rozloženy do různých věkových skupin.

Tab. 1: Ukazatele konkurenceschopnosti ve vybraných zemích OECD

Země	Ekonomická výkonnost (2004)	Efektivita vlády	Ekonomická efektivita								
			Celkem	Produktivita práce (a) 2003		Růst pracovní síly (b) 2003		Celkem	Populace starší 65 let (c) (2002)	Počítače na 1 obyvatele (d) (2003)	
				US \$	Pořadí	% změn	Pořadí			na 1000	Pořadí
BE	20	44	20	40.58	8	0.66	38	18	16.9	535	14
CZ	28	48	50	18.03	36	-0.08	49	34	13.9	236	33
DK	32	5	9	37.06	13	-0.35	54	5	14.8	680	5
DE	4	34	34	34.89	15	-0.33	52	10	17.1	511	17
EE	29	15	31	16.06	42	1.20	26	35	15.5	240	32
EL	45	49	39	29.58	25	-0.07	48	39	19.2	143	40
ES	22	22	38	30.55	23	2.63	9	31	17.1	233	34
FR	13	41	43	42.38	6	0.78	34	16	16.2	440	24
IE	6	13	11	45.10	3	3.51	4	25	11.1	515	16
IT	39	56	54	39.31	10	0.65	39	37	18.3	339	28
LU	3	9	12	53.37	2	2.88	7	21	14.4	639	10
HU	47	43	47	18.03	37	1.06	30	32	15.4	164	38
NL	7	25	15	38.10	12	1.00	32	14	13.6	638	11
AT	21	14	14	36.41	14	1.40	24	17	15.5	501	20
PL	57	58	56	16.33	41	-1.38	58	47	12.5	122	42
PT	42	32	48	20.34	35	0.48	42	36	16.6	224	36
SI	33	47	51	22.83	31	-1.33	57	38	14.4	309	30
SK	46	26	46	17.52	39	0.34	44	42	11.4	195	37
FI	31	4	10	34.22	17	-0.38	55	7	15.4	680	4
SE	25	19	16	30.65	22	0.66	37	4	17.2	706	2
UK	14	29	21	30.93	21	0.19	46	24	15.9	547	13
CH	27	11	25	27.68	27	0.70	35	3	15.4	656	7
IS	15	7	5	31.78	20	0.25	45	8	11.7	684	3
NO	26	17	27	43.56	5	-0.21	51	11	14.9	675	6
AU	19	2	4	34.16	18	1.49	22	13	12.6	650	9
CA	8	6	8	31.99	19	2.16	15	6	12.5	652	8
CN	2	21	35	4.39	57	1.25	25	41	7.3	33	55
KR	49	36	29	16.56	40	0.17	47	27	7.9	391	27
JP	17	37	37	29.88	24	-0.34	53	2	18.5	509	19
US	1	10	1	40.72	7	1.14	27	1	12.5	745	1

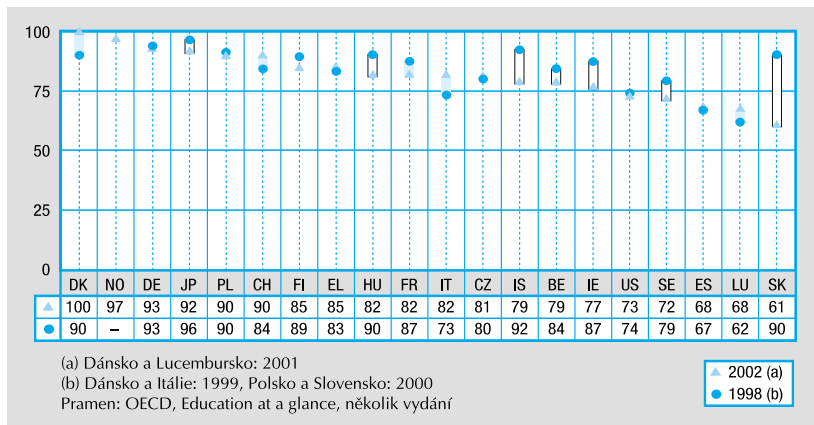
Infrastruktura							Země
Uživatelé internetu (e) (2003)		Vývoz high-tech (f) (2002)		Celkové výdaje na výzkum a vývoj (g) (2002)		Index rozvoje lidí (g) (2002)	
na 1000	Pořadí	%	Pořadí	% HDP	Pořadí	Pořadí	
435	23	10.5	40	2.2	16	6	BE
294	37	14.3	35	1.3	26	35	CZ
645	3	21.7	18	2.4	12	11	DK
442	20	16.6	29	2.5	11	21	DE
399	30	12.0	38	0.8	42	40	EE
241	40	9.9	42	0.6	47	30	EL
307	35	6.9	47	1.0	38	23	ES
361	32	21.2	20	2.2	15	18	FR
410	27	40.6	6	1.2	33	11	IE
408	28	9.0	43	1.1	34	26	IT
440	22	18.9	26	1.7	23	11	LU
247	39	24.8	13	1.0	37	38	HU
565	13	27.7	12	1.9	19	5	NL
508	18	15.3	34	1.9	18	17	AT
218	42	2.8	59	0.6	46	37	PL
555	15	7.0	46	0.9	39	29	PT
410	26	5.2	49	1.2	31	33	SI
230	41	3.2	58	0.6	49	39	SK
589	9	24.2	15	3.4	3	11	FI
648	2	16.4	32	4.3	2	3	SE
508	17	31.4	10	1.9	20	11	UK
582	10	21.0	22	2.6	9	9	CH
659	1	5.5	48	3.1	5	2	IS
629	4	22.3	17	1.6	24	1	NO
601	6	16.5	31	1.6	25	4	AU
594	8	14.3	36	1.8	22	6	CA
61	55	23.3	16	1.2	30	54	CN
605	5	31.5	8	2.5	10	34	KR
566	12	24.5	14	3.1	6	9	JP
597	7	31.8	7	2.7	8	6	US

Podbarvená políčka: prvních deset.

- (a) Odhady: HDP (PPP) na 1 zaměstnance na hodinu, v USD
- (b) Změna v procentech
- (c) Podíl na celé populaci
- (d) Počet počítačů na 1000 osob. Pramen: Computer Industry Almanac
- (e) Počet uživatelů Internetu na 1 000 osob. Pramen: Computer Industry Almanac
- (f) Procento ze zpracovatelského průmyslu
- (g) Procento z HDP
- (h) Kombinované ekonomické, sociální a vzdělávací ukazatele. Pramen: Human Development Report

Pramen: IMD World Competitiveness Yearbook 2004

Graf 2. Míry absolvování vyššího středního vzdělávání ve vybraných evropských zemích, Japonsku a USA v letech 1998 a 2002



Ačkoliv odborné vzdělávání přispívá k individuální, podnikové, ekonomické a společenské výkonnosti, v některých zemích není tak atraktivní jako všeobecné vzdělávání, jak je patrné z odlišné míry účasti ve vyšším sekundárním vzdělávání odborného směru. Většina evropských zemí (kromě Kypru a Maďarska) má vyšší podíly mladých chlapců v odborných vzdělávacích cestách, zatímco analogické míry týkající se dívek jsou nižší (tabulka 2). Podíly mladých lidí v počátečním odborném vzdělávání se ve srovnání se všeobecným vzděláváním zvyšují ve většině „starých“ členských zemí (kromě Německa, Itálie, Lucemburska), avšak ve většině nových členských zemí klesají (graf A1 v Příloze). V USA je pouze čtvrtina studentů „zájemců o povolání“ (4).

⚠ Se zřetelem na často svízelnou situaci žen na trhu práce by se měla jejich účast v odborném vzdělávání zvyšovat, a to prostřednictvím cílených kurzů a informačních kampaní zaměřených na zvýšení prestiže odborného vzdělávání včetně tradičně mužských povolání, která poskytují lepší perspektivu kariéry. Země s klesající účastí v počátečním odborném vzdělávání by měly učinit kroky na obrácení tohoto trendu; týká se to zvláště nových členských zemí a také Německa, Itálie a Lucemburska.

Maastrichtská studie ukazuje úzké vztahy mezi úrovní míry absolvování vyššího sekundárního odborného vzdělávání a nižší mírou předčasného opouštění školy v řadě zemí. Proto může podpora odborně zaměřených směrů předcházet a snižovat počty případů, kdy se vzdělávání nedokončuje. (Viz též oddíl B4).

(4) „Zájemci o povolání“ jsou studenti, kteří se ve větší míře účastní odborně zaměřených programů (získávají nejméně 3 kredity v jedné oblasti programu). Pramen: NAVE, 2004.

Tabulka 2: **Počty žáků v odborných směrech vyššího středního vzdělávání (%) (a)**

	Země	
	Chlapci	Dívky
<i>Podíly v roce 2002</i>		
70 % a více	CZ, SK, AT, SI, RO, NL, BE, CH	CZ, UK, SK
60 % - 69 %	PL, DE, UK, LU, BG, NO, FR, FI	BE, AT, NL, SI, LU
50 % - 59 %	DK, SE	CH, DE, RO, FI, NO, PL, FR
25 % - 49 %	EE, EL, ES, IS, IT, JP, LT, LV, MT, PT	BG, DK, EL, ES, IS, LV, SE
Méně než 25 %	CY, HU	PT, IT, JP, LT, EE, MT, HU, CY
<i>Trend 1998 - 2002</i>		
Zvyšuje se	CZ, AT, NL, UK, NO, FI, DK, SE, IS, EL, ES, PT, HU	UK, AT, NL, FI, NO, SE, DK, BG, ES, EL, LV, IS, PT, HU
Snižuje se	SK, SI, RO, PL, DE, LU, BG, LV, EE, LT, IT	CZ, SK, SI, LU, DE, RO, PL, IT, LT, EE

(a) Procento všech žáků ve vyšším sekundárním vzdělávání

Pramen: Eurostat

A2. Trh práce a demografické změny

Růst a rozvoj zaměstnanosti je v některých evropských zemích nedostatečný. Strukturální nezaměstnanost způsobovaná diskrepancemi na trhu práce je trvalým jevem projevujícím se vysokými počty dlouhodobě nezaměstnaných a současně neobsazených volných pracovních míst. Dlouhodobé potřeby trhu práce ukazují na zvyšující se poptávku po kvalifikované a vysoce kvalifikované práci podněcovanou změnami směrem ke službám vyžadujícím náročnější znalosti, high-tech zpracování, globalizaci a technickému rozvoji.

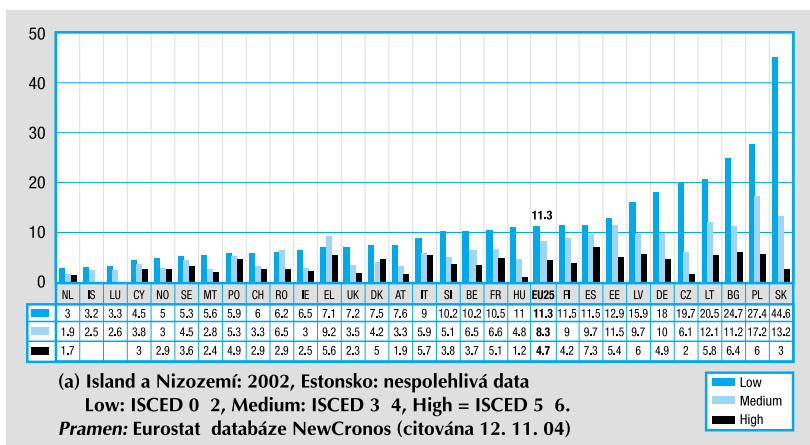
Strukturální nezaměstnanost – výzva pro evropský trh práce

V roce 2003 činila míra nezaměstnanosti 25 zemí EU 9,0 %, kolem 19 milionu osob. Dlouhodobá nezaměstnanost je trvalou výzvou pro řadu evropských zemí. Po poklesu mezi léty 1994 a 2001 se dlouhodobá nezaměstnanost zvýšila na 4 % celkové pracovní síly. Polovina dlouhodobě nezaměstnaných je mimo pracovní proces dva roky a déle.

! Kromě registrovaných nezaměstnaných jsou i neregistrovaní uchazeči o práci a „nepřilíživě zainteresovaní pracovníci“, kteří sami aktivně nehledají práci, ale vhodnou nabídku by akceptovali. Skrytá nezaměstnanost se v EU odhaduje na 14 milionů osob. Spolu s 19 miliony registrovaných nezaměstnaných je celkem nezaměstnáno 33 milionů Evropanů (Eurostat – Labour Force Survey 2003).

Ukazatelem kvalifikačních diskrepancí je míra nezaměstnanosti osob s odlišnou úrovní kvalifikace (obr. 3). Ve všech zemích EU (a většině dalších zemí OECD) jsou kvalifikovanější lidé výrazně méně postiženi nezaměstnaností než lidé s nízkou kvalifikací (5). Zatímco míra nezaměstnanosti byla u méně kvalifikovaných lidí 11,3 %, míra u středně kvalifikovaných dosahovala 8,3 % a u vysoce kvalifikovaných lidí byla 4,7 %. Tyto míry jsou jasnými ukazateli trhu práce charakterizovaného zvyšující se poptávkou po vysokých kvalifikacích a kompetencích.

Graf 3: **Míry nezaměstnanosti celkové populace podle úrovně vzdělání, 2003**
(a), EU 25 (%)



Snižování strukturální nezaměstnanosti a kvalifikačních diskrepancí je nutné pro posilování mobility z hlediska geografického, profesního a sociálního. Lze toho dosáhnout posílením aktivní politiky trhu práce včetně vzdělávání, sbližováním politiky zaměstnanosti a ekonomické politiky a posuzováním dlouhodobých potřeb trhu práce a jednotlivců. To se jeví jako nejdůležitější opatření k dosažení účinných místních, regionálních a národních trhů práce.

(5) S několika výjimkami (viz graf 3).

! Aby se redukovala úroveň strukturální a skryté nezaměstnanosti a zvýšily se míry zaměstnanosti, je naléhavě nutné zaměřit odborné vzdělávání a zejména rekvalifikační vzdělávání v rámci aktivní politiky trhu práce více cíleně. Integrace „neaktivní“ části potenciální pracovní síly do zaměstnanosti má z hlediska stárnutí evropské pracovní síly v příštích desetiletích zásadní důležitost.

Demografické změny – časovaná bomba tiká

Průměrný věk evropské populace se bude zvyšovat z 39 let (2000) na asi 45 do roku 2050. Tabulka 3 ukazuje demografickou výzvu pro země evropské patnáctky v příštích desetiletích (6). Do roku 2030 se počet osob ve věku 20 – 54 sníží o 27,2 milionů. Zároveň se počet starších osob v pracovním věku (55 – 64) zvýší o 13,5 milionu. V důsledku toho se výrazně zvýší míra závislosti na starších.

Tabulka 3: **Populační scénář pro 15 zemí EU do roku 2050**

Věková skupina	2000	2020	2030	2050
Podíl na celkové populaci (%)				
0 - 19	23	20	19	19
20 - 64	61	59	56	53
65 a více	16	21	25	28
Změny oproti 2000 (v mil. osob)				
20 - 54		- 0.6	- 27.2	- 42.6
55 - 64		+ 17.9	+ 13.5	+ 8.0

Pramen: Základní populační scénář Eurostatu, revize 1999.

! Zmenšující se a stárnoucí evropská pracovní síla zvýrazňuje naléhavou potřebu zvyšovat kvalifikaci mladých lidí a zvýšit míry zaměstnanosti, zejména žen. Evropa si nemůže dovolit, aby její lidské zdroje „zaostávaly“. Musí pokračovat úsilí zaměřené na udržení starších pracovníků v zaměstnanosti po delší dobu, adaptaci jejich kvalifikace a využívání kompetencí, které si osvojili prostřednictvím neformálního a informálního vzdělávání.

(6) Populační scénáře Eurostatu pro nové členské země ještě nejsou dostupné.

Nadnárodní mobilita – je ještě několik cest

Geografická mobilita byla v evropské patnáctce vždy nízká. Pouze asi 2 % populace EU pracuje v jiné zemi EU, než ve které se narodila. Rozšíření EU zvýšilo obavy z rozsáhlejší spontánní imigrace. Celkový rozsah migrace z nových členských zemí a kandidátských zemí se očekává mnohem nižší než se předpokládá ve veřejných debatách. Imigrace může zlepšit ekonomickou výkonnost přijímajících zemí, avšak je škodlivá vůči lidskému kapitálu vysílajících zemí (odliv mozků).

Politiky EU týkající se mobility by měly pokračovat v expanzi možností krátkodobé vzdělávací aktivity a studijní mobility v rámci evropských programů pro mladé lidi a prostřednictvím finančních pobídek. Sociální partneři v tom musí sehrát klíčovou roli. Hlavní věcí je dosáhnout dohodnuté mobility s plným uznáváním kvalifikací.

❗ Protože Evropa rozvíjí otevřenější a mezinárodní trh práce, odborné vzdělávání může omezovat bariéry geografické mobility pro pracovníky a učící se osoby. Z hlediska demografického poklesu by měla být opatření zaměřená na poskytnutí rozsáhlejšího počátečního a dalšího vzdělávání doprovázena imigrační politikou pro osoby z jiných oblastí než z Evropy, zejména pokud jde o kvalifikované imigranty. To vyžaduje uznávat certifikáty a kompetence získané v zahraničí formálním i neformálním učením, legislativní podporu a podobná opatření. Patří to k politickým prioritám „klasických“ imigračních zemí jako jsou Austrálie, Kanada a USA.

A3. Osoby s nízkou kvalifikací

K realizaci vize Evropy s vysoce vzdělanou, flexibilní a adaptabilní pracovní silou, s vysokým stupněm sociální soudržnosti je daleko. Řada skupin je vyčleňována. Ty mají přinejmenším dvě věci společné: nedostatek základních dovedností a kompetencí a překážky v přístupu k odbornému vzdělávání a vzdělávání vůbec.

V roce 2003 dosahoval v 25 zemích EU počet osob s nízkou kvalifikací nebo bez ní ve věku 25 – 64 let (tj. těch, kteří nedokončili vyšší sekundární vzdělávání) téměř 80 milionů, kolem 32 % celkové populace v produktivním věku. To je zhruba tolik, kolik obyvatel má největší země EU - Německo a ukazuje obrovskou výzvu, která stojí před EU ve zvyšování kvalifikace své populace.

Podíl osob s nízkou kvalifikací a bez ní je v EU výrazně vyšší než v konkurenčních zemích jako jsou Kanada, Japonsko, Jižní Korea a USA (tabulka 4). Tyto země a Austrálie mají vyšší vzdělanostní úroveň dospělých, zejména na terciární úrovni. V průměru jsou však úrovně sekundárního a postsekundárního vzdělání a zejména pak odborného vzdělání v Evropě.

Tabulka 4: Dosažené vzdělání dospělých (a) ve vybraných zemích OECD, 2002 – 2003 (b)

	Nízko kvalifikovaní	Vyšší/postsekundární	Terciární
EU 25	32	47	21
Austrálie	39	30	31
Kanada	18	40	43
Japonsko	16	47	36
Jižní Korea	30	45	26
USA	13	49	38

(a) Populace ve věku 25 – 64, málo kvalifikovaní: ISCED 0 – 2, vyšší/postsekundární vzdělání: ISCED 3 – 4, terciární vzdělání: ISCED 5 – 6

(b) EU: 2003 (částečný odhad), další země: 2002

Pramen: EU: Eurostat – databáze NewCronos, OECD: Education at a glance, 2004.

 Vysoký podíl nízko kvalifikovaných lidí v EU znamená, že jsme daleko od toho, stát se světovým lídrem ve vysoce kvalitním lidském kapitálu. Naši „konkurenti“ více usilují o zvyšování kvalifikace své populace, která je již nyní nejkvalifikovanější na světě. Evropa musí usilovat nejen o akademickou excelenci, ale měla by také zlepšovat dovednosti týkající se práce osvojované prostřednictvím odborného vzdělávání a neformálního učení.

Protože zvyšovat (formální) kvalifikace populace lze hlavně zvyšováním kvalifikace mladších věkových kohort, bude tento proces vyžadovat čas.

Málo kvalifikované lidé nejčastěji předčasně opouštějí školu nebo nedokončí vzdělávání navazující na povinnou školní docházku. Snižování počtu osob předčasně opouštějících školu zůstává důležitým opatřením v procesu zvyšování kvalifikace populace. V roce 2003 Rada stanovila záměry pro obě skupiny: zvýšit míru dokončení vyššího středního vzdělávání u mladých lidí a snížit podíl těch, kteří předčasně opouštějí školu. Pokrok vůči těmto záměrům se shrnuje v oddíle B4.

Oddíl B

Dosažené výsledky a priority na národní úrovni

Národní programy berou za své přístupy a nástroje stanovené pro celoživotní učení v Lisabonu a Kodani, spolupráce evropských zemích v odborném vzdělávání se zvýšila (tabulka 5).

Souhrnně vzato, existuje soulad nebo srovnatelnost mezi národními a evropskými prioritami. Pokrok směrem ke kodaňským doporučením se dosáhne v souladu s různými soubory priorit. Evropské země budou pokračovat v rozvíjení reform, které jsou nejvhodnější vzhledem k jejich odlišným tradicím, výzvám a cílům.

Tabulka 5: **Vztah mezi národními a evropskými politikami v oblasti odborného vzdělávání**

	Politika EU a národní politiky v oblasti odborného vzdělávání jsou v souladu	Kodaňský nebo lisabonský proces přímo neovlivňují národní politiky, jsou však zhruba srovnatelné
EU 15	Belgie-Va, Dánsko, Finsko, Francie, Německo, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie	Rakousko, Belgie-VI, Řecko
EU 10	Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Slovinsko	Kypr, Malta, Polsko, Slovensko
Kandidátské země	Bulharsko, Rumunsko	Turecko
EEA	Island	Norsko, Lichtenštejnsko

Pramen: Maastrichtská studie, 2004 (výzkum DGVT).

Reformy vzdělávání v Austrálii, Kanadě a USA

Austrálie zavedla hlavní reformy odborného vzdělávání v posledním desetiletí. Tyto reformy zahrnovaly:

- Zavedení přístupu k odbornému vzdělávání založenému na kompetencích
- Zavedení australského rámce kvalifikací
- Rozvoj trhu vzdělávání se zřetelem k potřebám studentů a hospodářství
- Mechanismy zlepšování vzdělávacích cest
- Reformu učňovského vzdělávání (nový systém učňovského vzdělávání)
- Zavedení národního rámce zajišťování kvality a národní akreditace poskytovatelů vzdělávání.

Kanadská vláda dala ve své inovační strategii prioritu:

- Vytváření základů pro celoživotní učení dětí a mládeže včetně podpory vzdělávání učňů
- Zlepšování přístupu k post-sekundárnímu vzdělávání a jeho kvality
- Vytváření pracovní síly světové úrovně
- Pomoci imigrantům plně využít jejich potenciál

Soustavný proces reforem začne v roce 2005. Bude se zaměřovat na trvalé financování, partnerství, dovednosti vztahující se k inovacím a na kvalifikovanou pracovní sílu (Government of Canada, 2002).

V **USA** je národním cílem nejméně 14 let vzdělávání jako norma. Perkinsův zákon (1998) stanoví tyto cíle:

- Integrace akademického a odborného vzdělávání
- Propojení sekundárních a post-sekundárních programů
- Spolupráce se zaměstnavateli
- Intenzivnější využívání techniky.

Zákon vyzval k přísným akademickým standardům a odpovědnosti.

Americké „Národní hodnocení odborného vzdělávání“ (NAVE) se týká různé povahy federálních priorit, která brání úsilí vypracovat jasně zaměřené vzdělávací intervence. Navrhuje soubor jasných priorit: buď položit důraz na učení akademickým nebo profesním dovednostem, nebo se primárně zaměřit na rozvoj pracovní síly s prvotním důrazem na práci (zejména pro post-sekundární odborné vzdělávání).

B1. Zavádění dohodnutých reforem a postupů

Zlepšování transparentnosti a podpora mobility

Je důležitá větší transparentnost národních kvalifikačních rámců nebo systémů, v nichž se odráží různé kvalifikace poskytované odborným vzděláváním. Řada zemí (Česká republika, Estonsko, Irsko, Itálie, Maďarsko, Malta, Nizozemí, Pol-

sko, Rumunsko, Slovinsko, Velká Británie) vyvíjí nebo zavádí takové rámce. Toto úsilí se bude vztahovat k Evropskému rámci kvalifikační popsaného v oddíle C.

Klíčem ke zlepšování transparentnosti a podpoře mobility v Evropě je Europas, jednotné portfolio dokumentů dokládajících kvalifikace a kompetence občanů. Nový Europas vstoupí v platnost v roce 2005 (viz oddíl C) (7). Řada zemí vzdělávací Europas (8) zavedla a další jsou ve fázi příprav (Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Rumunsko, Slovensko).

 Vyvstává smíšený obrázek. Navzdory stálému růstu se zavedení Europasu o vzdělávání zpomaluje (od několika stovek v Irsku až k více než 5 000 ve Francii). Je potřeba monitorovat a zavádět mechanismy zpětné vazby pro zjišťování pokroku a získávání zkušeností pro budoucí zaměření kodaňského procesu a opatření týkající se mobility a transparentnosti.

Mobilita ve vzdělávání je hlavním aspektem při navrhování dřívějších a současných programů EU. Bude dále posilována prostřednictvím nové generace programů po roce 2006. I když se počty stáží zvyšují, je potřeba realizovat ráznější akce včetně rozvoje cílených programů mobility pro organizování nadnárodních stáží a zavádění Europasu ve vzdělávání.

Je potřeba více dat o tom, jak mohou krátkodobé pracovní stáže v rámci mobility zlepšovat odborné dráhy kariéry, jak mohou systémy odborného vzdělávání podporovat mobilitu mladých studentů a absolventů a o účincích na jejich zaměstnanost a zaměstnatelnost. Ve srovnání s univerzitami nejsou internacionální strategie výrazným znakem systémů odborného vzdělávání.

 Iniciativy EU vztahující se ke kodaňskému procesu ve věci akumulace a transferu kreditů a také jednotné referenční rámce by měly podporovat mobilitu (viz oddíl C). Kvalifikační rámce, akumulace a transfer kreditů jsou však v řadě zemí teprve ve fázi příprav. Je potřeba, aby nadnárodní mobilita a internacionalizace odborného vzdělávání byly integrální součástí systémů odborného vzdělávání. Aby se dosáhlo vskutku evropského trhu práce, musí být odstraněny bariéry nadnárodní mobility a musí se dosáhnout transparentnosti a uznávání kvalifikací. Pro novou generaci Europasu by se měly členské země a sociální partneři mobilizovat k urychlenému jednání.

-
- (7) Existující Europas bude nahrazen Europasem jako společným názvem pro označení Evropského životopisu, Europasu pro mobility (pro období vzdělávání v jiných zemích), Europasu – dodatku k diplomu (pro vyšší vzdělávání), Europasu – jazykového portfolia a Europasu – dodatku k certifikátu (pro odborné vzdělávání). Ty budou tvořit nové dokumenty Europasu dokládající kvalifikace a kompetence občana.
- (8) Evropský životopis byl z webové stránky Cedefop stažen asi dvoumilionkrát (www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp).

Aby se mobilita stala možností pro širší skupinu studentů odborného vzdělávání, měly by se na institucionální úrovni podporovat:

- studijní pobyty a stáže pro studenty, učitele, sociální partnery a absolventy odborného vzdělávání,
- hostování učitelů z jiných systémů odborného vzdělávání,
- kurzy nabízené v jiném než rodném jazyce a kurikula s mezinárodní dimenzí,
- finanční pobídky pro řídící pracovníky škol a znevýhodněné skupiny,
- virtuální mobilita umožňující studentům spolupracovat se studenty odborného vzdělávání na společných projektech.

Zajišťování kvality – klíč ke konkurenceschopnosti

Společný rámec zajišťování kvality (CQAF) pro odborné vzdělávání, který poskytuje meta-rámec srovnatelný s existujícími systémy zajišťování kvality, schválila Rada v květnu 2004 (viz oddíl C). Zajišťování kvality v odborném vzdělávání je v politickém programu všech evropských zemí, avšak jen málo zemí zavedlo systémy zajišťování kvality (Rakousko, Belgie-Vlámsko, Dánsko, Island a Rumunsko). Přesné nástroje pro zajišťování kvality zůstávají v řadě případů nejasné a existují také odlišné koncepce kvality a jejího zajišťování. K jednotněji používaným metodám patří inspekce, soustavná evaluace a sebeevaluace, zkoušky a aplikace standardů kvality jako je ISO 9001, ceny kvality a procedury akreditace.

Aby se maximalizovala návratnost investic do nich, je v zájmu všech aktérů podílejících se na odborném vzdělávání – veřejných i soukromých organizací a podniků – přijmout za své přístup k zajišťování kvality vyznačující se jasnými plány vzdělávání, specifickými cíli a měřitelnými kritérii úspěšnosti. Takový přístup se však v širším měřítku dosud neuplatňuje a útvary pro vzdělávání zaostávají v zavádění postupů zajišťování kvality za útvary pro výrobu a marketing.

 Aby se v odborném vzdělávání rozvinulo ucelenější a soustavnější zajišťování kvality, je důležité, aby země zaváděly CQAF a zvyšovaly své úsilí, a to prostřednictvím integrace externě vypracovaných mechanismů pro zajišťování kvality a prostřednictvím posilování evaluace a následných kroků.

Identifikace a validace neformálního a informálního učení

Hodnocení kompetencí nabývá v řadě evropských zemí na významu. Poznatků, že vědomosti a dovednosti se rozvíjí také mimo formální vzdělávání, vede téměř všechny evropské země k formulování postupů, jak uznávat výsledky neformálního a informálního učení. Usnesení Rady z května 2004 nastiňuje společný soubor zásad, jak to podporovat (viz oddíl C).

Kromě inovativního charakteru několika přístupů k hodnocení plní tyto přístupy tutéž roli jako jiné systémy ověřování zaměřené na kontrolu kvality procesu učení jednotlivců, vzdělávacích institucí a vzdělávacích systémů.

**Uznávání neformálního a informálního učení:
Vývojová stádia ve vybraných zemích**

Experimentování a nejistota: Německo, Itálie, Rakousko a Švédsko. Tyto země jsou ještě ve stádiu experimentování (na různém stupni), avšak akceptují potřebu iniciativ v této oblasti.

Rumunsko a Španělsko. Tyto země směřují k „národním systémům“ založeným na legislativní a institucionální bázi.

Permanentní systémy již existují: Finsko, Velká Británie. Jsou to země, kde již jsou permanentní systémy zavedeny. Příslušnost k této kategorii však neznamená, že by byl vyloučen další vývoj.

Pramen: Bjørnåvold, 2004a.

Kanada považuje uznávání dřívějšího učení za podstatný prvek reformy, avšak v roce 2002 ještě byla ve stádiu příprav. Zvláštní důraz bude kladen na uznávání výsledků dosažených v zahraničí (imigranti).

V Austrálii je již uznávání neformálního a informálního učení zčásti zavedeno.

S výjimkou Norska a Portugalska získalo kvalifikaci tímto způsobem jen poměrně málo lidí.

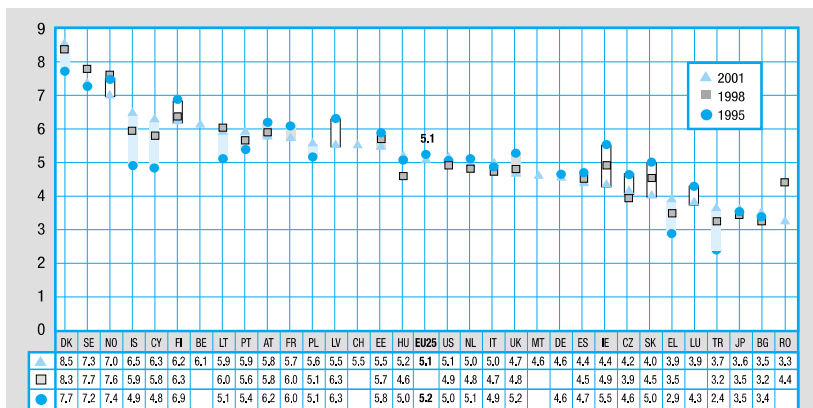
 V Evropě lze identifikovat různé přístupy k uznávání neformálního a informálního učení, avšak cílem všech těchto přístupů je mít neformální a informální učení obklopeno tradičními systémy odborného vzdělávání. Problémy a priority v otvírání systémů odborného vzdělávání neformálnímu a informálnímu učení se týkají charakteristických rysů národních systémů odborného vzdělávání. Například duální systémy (Německo a Rakousko) se zdráhají akceptovat tento trend, protože zpochybňuje výlučnou povahu počátečního odborného vzdělávání v systému (Bjørnåvold, 2004b).

B2. Výdaje na vzdělávání a pobídky pro rozvoj vzdělávání

Již dlouho se debatuje o tom, kdo má vzdělávání hradit a proč. Spravedlivým závěrem je, že náklady na vzdělávání má hradit ten, kdo z nich má přímý prospěch: *cui bono*? To je však komplikované, protože přínosy vzdělávání se obtížně měří (viz také oddíl B3). Vzdělávání má výrazné externí účinky na prospěch jiných lidí a širší ekonomické a sociální cíle.

Mezi roky 1995 a 2001 (pro něž jsou poslední data) se výše veřejných výdajů na vzdělávání jako procento HDP ve většině zemí (viz obr. 4) ustálila na asi 5 %. 25 zemí EU má z tohoto hlediska stejnou pozici jako USA (5,1 %) a výrazně lepší než Japonsko (3,6 %).

Graf 4: Veřejné výdaje na všechny úrovně vzdělávání jako procento HDP, 1995, 1998, 2001



Pramen: Eurosta – databáze NewCronos (citováno 4. 11. 04).

Veřejné výdaje na instituce primárního a sekundárního vzdělávání – tedy kromě terciárního vzdělávání – jako procento HDP (9) zůstávaly ve většině zemí stabilní nebo mírně rostly s výjimkou Španělska a Slovenska, kde klesaly (tab. 6). Ve většině evropských zemí jsou celkové veřejné výdaje na srovnatelné úrovni s Austrálií, Kanadou, Jižní Koreou a USA a vyšší než v Japonsku.)

(9) Data jsou dostupná pouze z období 1999 – 2001.

Tabulka 6: Veřejné a soukromé výdaje na vzdělávací instituce (kromě terciárního vzdělávání) v zemích OECD jako procento HDP v roce 2001 a změny v období 1995 – 2001

Země	Celkové veřejné výdaje		Celkové soukromé výdaje			Celkové veřejné a soukromé výdaje jako % HDP	
	% HDP	1995=100	% HDP	1995=100	Z toho: výdaje dalších soukromých subjektů (většinou podniků) jako % celkových soukromých výdajů (i)	Z toho: výdaje na vyšší a postsekundární vzdělávání	
AT	3.8	103	0.1	99	54	3.9	1.4
BE	4.0	m	0.2	m	m	4.2	2.8
CZ	2.8	92	0.2	79	32	3.1	1.2
DK	4.2	126	0.1	114	m	4.3	1.3
FI	3.7	118	n	m	m	3.7	1.3
FR	4.0	112	0.2	104	21	4.2	1.5
DE	2.9	108	0.7	104	91	3.6	1.4
EL	2.4	134	0.2	m	m	2.7	1.5
HU	2.8	109	0.2	88	45	3.1	1.2
IE	2.9	134	0.1	180	m	3.1	0.8
IT	3.6	110	0.1	m	15	3.7	1.4
LU	3.6	m	n	m	m	3.6	m
NL	3.1	130	0.1	102	16	3.3	0.8
PL	4.0	140	m	m	m	4.0	1.2
PT	4.2	137	n	178	a	4.2	1.2
SK	2.6	107	n	187	80	2.7	1.1
ES	3.0	107	0.2	m	m	3.2	m
SE	4.3	124	n	89	a	4.3	1.3
UK	3.4	120	0.5	136	n	3.9	2.6
IS	5.0	m	0.2	m	m	5.2	1.5
NO	4.6	107	n	m	m	4.6	1.2
CH	3.9	107	0.6	m	100	4.5	1.8
TR	2.5	166	m	m	m	2.5	0.7
AU	3.6	139	0.7	152	22	4.3	1.0
CA	3.1	99	0.3	128	54	3.4	m
JP	2.7	105	0.2	107	11	2.9	0.9
KR	3.5	m	1.0	m	13	4.6	1.4
US	3.8	126	0.5	134	n	4.1	1.0
Průměr	3.5	119	0.3	124	30	3.8	1.3

Šedá políčka: blízko nebo nad průměrem země:

(i) – rozdíl oproti 100: (soukromé) výdaje domácností

(ii) průměr zemí, v nichž byla data k dispozici

a = data nepřichází v úvahu, m = data nejsou k dispozici, n = rovná se nebo se blíží nule

Pramen: OECD, Education at a glance, 2004 (Tabulky B2.1c, B2.2, B3.2a). Poznámky k těmto údajům viz v této publikaci.

Celkové soukromé výdaje včetně výdajů soukromých domácností (USA 0,5 %, Jižní Korea 1,0 %, Austrálie 0,7 %) jsou v Evropě s výjimkou Německa a Velké Británie mnohem nižší. V případě výdajů podniků na vzdělávání jsou nad průměrem pouze Česká republika, Německo, Maďarsko, Rakousko a Slovensko.

Málo informací je k dispozici o výdajích na počáteční odborné vzdělávání na evropské a mezinárodní úrovni a je naléhavě nutné tento nedostatek odstranit. Zaměstnavatelé přímo financují vzdělávání učňů v Dánsku, Německu, Francii a Rakousku. V Nizozemí, Finsku a Švédsku pochází většina finančních prostředků na vzdělávání učňů od vlády. Financování počátečního odborného vzdělávání je většinou založeno na financování vstupů, i když existují inovace, mezi něž patří způsoby založené na financování výstupů nebo vzdělávací poukázky.

Většina současných srovnatelných dat na evropské úrovni o výdajích podniků na další odborné vzdělávání se vztahuje k roku 1999 (CVTS 2) a ukazuje, že výdaje činí ve skupině 15 zemí EU asi 1 % HDP. Výrazně se však v jednotlivých zemích liší a kolísají od 0,3 % v Rumunsku do 3,6 % ve Velké Británii. Výdaje na další odborné vzdělávání vyjadřované jako procento nákladů práce se s výjimkou Řecka v období mezi roky 1993 (CVTS 1, 1993) a 1999 zvýšily. Toto zvýšení bylo výraznější v Dánsku, Irsku, Itálii, Nizozemí a Velké Británii.

Země přijaly opatření zaměřená na pobídky pro další vzdělávání. Existují tři hlavní druhy opatření zaměřených na jednotlivce: finanční pobídky podněcující účast na učení, programy zaměřené na individuální potřeby (pracujících) dospělých a poradenské služby pro dospělé, kteří se vzdělávají. Opatření podněcující podniky k investování do vzdělávání jsou většinou finanční povahy jako například daňové pobídky a přímé příspěvky na vzdělávací aktivity nebo povinnost pro zaměstnavatele vzdělávat pracovníky. Pouze několik zemí informuje o zavádění podpůrných a poradenských služeb pro podniky.

Příklady opatření týkajících se dalšího odborného vzdělávání zaměřených na jednotlivce

- Rakousko:** daňové pobídky pro zaměstnance, pevná částka na financování pracovního volna na vzdělávání / vzdělávací poukázky poskytované regionálními komorami práce
-
- Estonsko:** tvorba poradenského systému pro dospělé, univerzity jsou povinny vypracovat systém registrace dřívější práce a studijních zkušeností
-
- Francie:** právo každého zaměstnance na vzdělávání, které se zachovává po dobu nejvýše 6 let.
-

Příklady opatření týkajících se dalšího odborného vzdělávání zaměřených na podniky

- Bulharsko:** soubor finančních pobídek pro zaměstnavatele zaměřených na udržení / zvýšení odborné kvalifikace zaměstnanců
-
- Maďarsko:** příspěvky na vzdělávání zaměstnanců za účelem vyšší úrovně práce
-
- Rumunsko:** stimulace intenzivnějšího dalšího vzdělávání, až 50 % nákladů zaměstnance na vzdělávání lze za určitých podmínek hradit z fondu na nezaměstnanost
-
- Španělsko:** nový model financování dalšího odborného vzdělávání usnadňuje malým a středním podnikům účast na vzdělávání, zjednodušení a zrychlení administrativních procedur, systémy spolufinancování.
-

Pramen: Maastrichtská studie, 2004 (zprávy zemí).

Řada zemí se zabývá malou účinností odborného vzdělávání a několik zemí připravuje nebo zavedlo opatření zaměřená na zvýšení této účinnosti. Týkají se:

- reformy řízení,
- účasti sociálních partnerů na rozvoji odborného vzdělávání (např. podporou zvyšování kvality vzdělávání nebo zlepšováním jeho vztahu k potřebám trhu práce),
- stimulace soukromých investic podniků a jednotlivců prostřednictvím pobídek, např. daňových úlev. Jsou zaměřeny jak na zvýšení rozpočtu na vzdělávání, tak i na to, aby uživatelé pečlivěji zvažovali své potřeby,
- finanční úpravy s povinným nebo dobrovolným dodržováním a úlevy založené na kolektivní smlouvě nebo zákoně,
- společné využívání budov a zařízení, spolupráce nebo slučování škol, vytváření „vzdělávacích sdružení“.

❗ I když jsou kvalifikace a kompetence pracovníků pro výkonnost podniku důležité, výdaje na vzdělávání se často považují spíše za náklady než za investice. Má-li odborné vzdělávání plně hrát svou roli na dosahování lisabonských cílů, je potřeba výdaje zvýšit.

Vlády, podniky, sociální partneři a jednotlivci musí všichni společně přijmout svou odpovědnost za zvyšování úrovně a efektivnosti investic do lidského kapitálu. Evropský rozpočet a národní rozpočty by měly ve snaze o podporu ekonomické konkurenceschopnosti reflektovat priority lisabonské strategie včetně vzdělávání (Kok, 2004, s. 33).

B3. Přínos vzdělávání k ekonomické výkonnosti

Lidský kapitál vytvářený vzděláváním, zkušenostmi a neformálním učením má výrazný pozitivní vliv na ekonomický rozvoj. Vedle materiálních přínosů jako je posilování trvalého ekonomického růstu, produktivity a výdělků existují i přínosy nemateriální jako je lepší sociální soudržnost, snižování kriminality, lepší zdraví a rodičovství. Mnozí lidé si však tyto přínosy neuvědomují.

Lidský kapitál – páka k ekonomickému růstu

Investice do vzdělávání a osvojování dovedností se v řadě výzkumných studií (10) považují za klíčové determinanty ekonomické prosperity. Wilson (2004) shrnuje výzkum o účincích dovedností a kvalifikací na růst (11) takto: „Celkově vzato tyto růstové modely prokazují, že vyšší výdaje na vzdělávání měly významný vliv na míru růstu národního příjmu. V zásadě se prokazuje, že zvýšení počtu vzdělávaných ve školách o jedno procento vedlo ke zvýšení HDP na 1 obyvatele o jedno až tři procenta. Další rok sekundárního vzdělávání, které zvyšuje zásobu lidského kapitálu ... vedl ke zvýšení ekonomického růstu o více než jedno procento každým rokem.“

Současná studie (Coulombe a další, 2004) vycházející z dat IALS dospívá k závěru, že zvýšení gramotnosti o 1 % souvisí se zvýšením produktivity práce o 2,5 % a o 1,5 % HDP na obyvatele.

(10) Tyto příklady jsou převzaty ze třetí výzkumné zprávy Cedefop (Descy a Tessaring, 2005), která prezentuje podrobnou diskusi výzkumu o účincích a přínosu vzdělávání.

(11) Procenta uváděná Wilsonem se vztahují k procentním bodům míry růstu.

❗ Tato zjištění ukazují, že ekonomický růst nelze výrazně urychlovat, budou-li investice omezeny jen na elitní skupiny. Zvyšování obecné úrovně gramotnosti a základních dovedností vede k širokým ekonomickým přínosům. Investování do programů zaměřených na osoby s nízkou úrovní gramotnosti se vyplácí nejen z důvodů rovnosti, ale také z ekonomického hlediska. Odborné vzdělávání musí hrát v osvojování základních dovedností důležitou roli.

Výkonnost podniků a investice do vzdělávání

Investice do odborného vzdělávání – počátečního i dalšího – vytváří pro firmy podstatné přírůsky (Hansson a Wagner, 2004) pro produktivitu, ziskovost, podíl na trhu, tržní hodnotu a konkurenceschopnost. K tomuto zjištění se dospělo v případě různých zemí včetně Francie, Irska, Nizozemí, Švédska, Velké Británie a USA. Firmy zvyšují financování všech druhů vzdělávání, všeobecného i specifického.

Poskytování vzdělávání je však úzce spjato s velikostí podniku. I když malé a střední podniky kromě zemědělství zaměstnávají kolem dvou třetin všech pracovníků v EU, jsou investice malých a středních podniků obecně nižší než investice větších firem. Investice malých a středních podniků mohou pomoci zlepšit vzdělávací síť a partnerství na lokální a regionální úrovni, distanční učení a daňové pobídky. Také vzdělávání zaměřené na podnikání může snížit vysoké podíly nově založených podniků, které zaniknou, a přispět k tvorbě pracovních míst (oddíl B7).

Přínosy vzdělávání pro jednotlivce

Výsledky výzkumů zabývajících se přínosy vzdělávání pro jednotlivce ukazují, že návratnost investic do lidského kapitálu je ve většině zemí vyšší než návratnost investic do fyzického kapitálu. Investování do lidského kapitálu je „pro průměrného člověka atraktivní cestou k dosažení bohatství“ (OECD, 2003, s. 160). Individuální míry návratnosti vyššího sekundárního a vyššího vzdělávání v mnoha zemích kolísají mezi 10 a 15 %. Kromě těchto monetárních přínosů se kvalifikovaní lidé více podílejí na trhu práce a jsou méně ohroženi nezaměstnaností. Vzdělávání a kvalifikace jsou také spjaty s vyšší kvalitou života, lepší kariérou a sociálním statutem.

❗ Přínosy vzdělávání jsou pro lidi silnými pobídkami k osvojování lepších dovedností a kvalifikací a pro podniky a vlády ke zvyšování investic do vzdělávání. Učitelé, lektori, kariéroví poradci a sociální partneři by měli pomoci zvyšovat povědomí jednotlivců a podniků o těchto přínosech.

B4. Sociální soudržnost a ohrožené skupiny

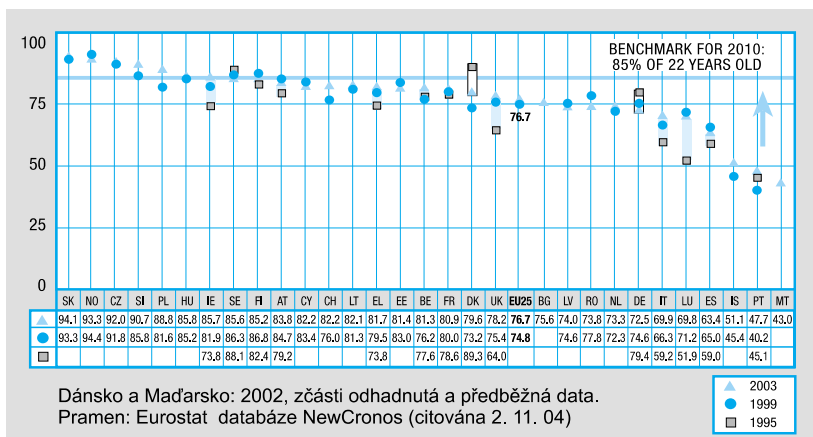
Méně kvalifikovaní mladí lidé

Téměř jedna třetina populace evropské pětadvacítky nedokončila vyšší sekundární vzdělávání. Většina členských zemí má mnohem vyšší podíly méně kvalifikovaných lidí než USA (13 %). Pouze Česká republika, Estonsko, Litva a Slovensko mají podíly méně kvalifikovaných lidí srovnatelné s USA. Dánsko, Německo, Švédsko a Velká Británie mají tento podíl nižší než 20 %. V méně výkonných zemích včetně Španělska, Itálie, Malty a Portugalska je tento podíl vyšší než 50 % (viz Tabulka A1 v Příloze).

V roce 2003 stanovila Rada cíl, aby do roku 2010 nebyl podíl lidí ve věku 22 let s alespoň vyšším sekundárním vzděláním podíl nižší než 85 % průměru celé EU. Ze statistických důvodů se k monitorování pokroku používá věková skupina 20 – 24 let.

Graf 5 ukazuje, že v roce 2003 dosáhlo v evropské pětadvacítce vyššího sekundárního vzdělání 77 % osob ve věku 20 – 24 let. Lze rozlišit dvě skupiny zemí: do první skupiny patří země, které dosáhly stanoveného cíle 85 % (12) – Česká republika, Finsko, Maďarsko, Irsko, Norsko, Polsko, Slovinsko, Slovensko a Švédsko. Do druhé skupiny pak patří země, které jsou od stanoveného cíle daleko (sledovaný podíl u nich činí méně než 70 %) – Španělsko, Itálie, Lucembursko, Malta, Portugalsko (a ze zemí mimo EU také Island).

Graf 5: **Populace ve věku 20 – 24 let s nejméně vyšším sekundárním vzděláním (ISCED 3 – 6), 1995, 1999, 2003 (%)**



(12) Původní cíl byl stanoven pro osoby ve věku 22 let, viz poznámku výše.

Kvalita vzdělávání je v některých členských zemích nízká a tyto země stojí před zvlášť významnou výzvou modernizace svých systémů odborného vzdělávání. Stanoveného cíle by však bylo možné do roku 2010 dosáhnout, pokud země ve svém úsilí nepoleví.

❗ Země se snižujícím se nebo podprůměrným podílem osob s dosaženým vzděláním musí revidovat své úsilí a zvýšit je, aby mladším generacím poskytl vysoce kvalitní odborné vzdělávání a zavedly opatření zaměřená na to, aby podnítily mladší generace ukončit alespoň vyšší sekundární vzdělání.

Jak ukazují příklady z různých zemí (viz Příloha 1), existuje několik znaků různých iniciativ zaměřených na méně kvalifikované osoby. Patří k nim:

- důraz na základní dovednosti jako je literární a numerická gramotnost a dovednosti nevztahující se ke specifické práci,
- modely partnerství a silné zaměření na šíření informací a výsledků naznačující, že pro mnohé lidi je problémem podílet se na odpovědnosti a vytvářet klima spolupráce,
- podrobnější analýza skupiny těch, kteří předčasně opouštějí školu, a méně kvalifikovaných lidí, aby bylo možné koncipovat cílenou politiku,
- použití různých forem pobídek,
- silný prvek poradenství.

Předčasné opouštění školy – nejen evropský jev

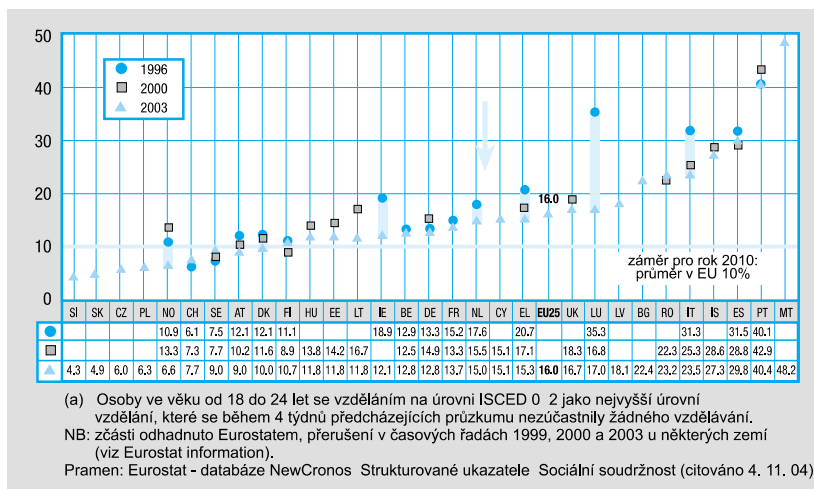
Méně kvalifikovaní lidé jsou většinou ti, kteří brzy opustili školu nebo vypadli ze vzdělávání následujícího po povinném vzdělávání. Snižování počtu osob předčasně opouštějících školu je důležitým postupem vedoucím ke zvýšení kvalifikace v populaci, ke zvýšení jejich měř zaměstnanosti a k podpoře sociální soudržnosti. Existuje jasná souvislost mezi opouštěním školy a poskytováním odborného vzdělávání. Řada evropských zemí s vysokou mírou účasti na odborném vzdělávání má nízkou míru předčasného opouštění školy. V některých zemích se však podíl mladých lidí, kteří nedokončili vyšší sekundární vzdělávání, zvýšil.

V roce 2003 Rada stanovila cíl snížit do roku 2010 v EU průměrnou míru předčasného opouštění školy na 10 %. V roce 2003 činil tento podíl v evropské pětadvacítce 16 % (graf 6). Cíle lze dosáhnout a několik zemí ho již dosáhlo (Česká republika, Dánsko, Rakousko, Polsko, Slovinsko, Slovensko, Švédsko). Ve Španělsku, Itálii, na Maltě, v Portugalsku (a mimo EU v Bulharsku, na Islandu a v

(13) Porovnávání z hlediska časového je obtížné, protože několik zemí změnilo od roku 1999 definice a metody sběru dat, což vede k přerušení časových řad.

Rumunsku) však jsou tyto podíly oproti stanovenému cíli více než dvojnásobné. Řada zemí podíly osob předčasně opouštějících školu výrazně snížila, zejména Estonsko, Řecko, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko a Norsko. V Belgii, Španělsku, Francii, Lucembursku, Finsku, Švédsku a (mimo EU 25) v Rumunsku se však tyto podíly zvýšily.

Graf 6: **Osoby předčasně opouštějící školu (a) v Evropě, 1996, 2000, 2003 (%)**



K poměrně vysokému podílu nedokončení vzdělávání nedochází jen v Evropě. Každý osmý mladý Kanadan nedokončí vyšší školu (Kanadská vláda, 2002a). V USA činila oficiální míra opouštění školy v roce 2001 asi 11 %, i když se procento studentů, kteří při získávání diplomu vyšší školy neuspějí, odhaduje mnohem vyšší, více než 20 % (NAVE, 2004).

! Řada evropských zemí má politiku zaměřenou na snižování počtu osob předčasně opouštějících školu (Evropská komise, 2004c). Mezi taková opatření patří zvýšení spolupráce škol, podniků a regionů (Německo a Nizozemí), více propracovaná pedagogika a zvýšení individuálního poradenství pro žáky jako je tomu ve Francii, Lucembursku a Rakousku. V zemích s vyšším podílem osob předčasně opouštějících školu je však potřeba výrazně zvýšit úsilí. A země, v nichž se tento podíl v posledních letech zvyšuje, potřebují učinit kroky zaměřené na obrácení tohoto trendu. Jak se ukázalo v oddíle A1, může pomoci předcházet a snižovat předčasné opouštění školy posilování odborně zaměřených vzdělávacích programů.

Další znevýhodněné skupiny – potřeba cílených opatření

Vzdělávání může pomoci předcházet a řešit sociální exkluzi. Ve srovnání s předčasným opouštěním školy a s lidmi s nízkou úrovní základních dovedností patří do skupiny s rizikem exkluze ženy (v oblasti nízké míry zaměstnaných žen a těch, kteří se znovu vrací na trh práce), dlouhodobě nezaměstnaní, migranti, příslušníci etnických menšin a lidé postižení reorganizacemi v průmyslu, starší pracovníci a mladí lidé stojící před problémy spojenými s přechodem do práce. Těmto skupinám by se měla poskytovat integrovaná opatření, zejména na lokální a regionální úrovni. V evropské pětadvacítce 8,6 milionu žen v pracovním věku nepobírá odměny vyplývající ze zaměstnanosti, i když by chtěly pracovat. Spolu s 9,8 milionu nezaměstnaných žen je rozsah neuspokojené nabídky ženské pracovní síly významný (14). Rozdíly v účasti na trhu práce a v mírách nezaměstnanosti žen a mužů jsou značné (tabulka 7). Avšak stejně jako u mužů jsou i vyhlídky žen s vyššími úrovněmi vzdělání mnohem lepší než těch, které mají vyšší sekundární nebo nižší vzdělání.

Tabulka 7: Míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle pohlaví a úrovně vzdělání, EU 25, 2003 (%)

	Dosažené vzdělání populace ve věku 15-64			
	Nižší (ISCED 0-2)	Střední (ISCED 3-4)	Vyšší (ISCED 5-6)	Celkem
<i>Míry zaměstnanosti</i>				
Ženy	24.3	55.8	74.5	43.4
Muži	45.1	68.0	78.4	59.9
<i>Míry nezaměstnanosti</i>				
Ženy	14.1	10.4	5.6	9.9
Muži	11.0	8.9	4.4	8.4

Pramen: Eurostat – databáze NewCronos (12. 11. 04).

Míra nezaměstnanosti lidí s jinou národností než EU byla v roce 2002 oproti lidem s národností EU dvojnásobná. Kokova zpráva (2003) uvádí jako hlavní příčinu tohoto stavu nevhodnou nebo nízkou úroveň kvalifikace a kulturní a jazykové bariéry.

Uznávání kvalifikací a kompetencí získaných v zahraničí formálním a neformálním učením (to je hlavním rysem kanadské strategie v oblasti odborného vzdělávání), cílená integrační opatření včetně poradenství, jazykových kurzů a poskytování vzdělávání – pokud možno na pracovišti – jsou některá z již

(14) Zpráva Expertní skupiny o budoucnosti sociální politiky v rozšířené Evropské unii, 2004.

uskutečňovaných opatření. Vzhledem k míře demografických změn však musí být tato opatření výrazně posílena a musí více odpovídat trhu práce, individuálním a společenským potřebám.

Lidem postiženým restrukturalizací průmyslu se často pomáhá opatřeními financovanými z ESF a ERDF. Polsko vyvinulo iniciativy v hornictví, aby zlepšilo profesní mobilitu, tvorbu pracovních míst, rekvalifikace, poradenství a rozvoj malých a středních podniků. Podobná opatření se také zavádí u dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž dovednosti jsou zastaralé nebo je už trh práce nepotřebuje. Řada opatření zaměřených na prevenci a snížení dlouhodobé nezaměstnanosti byla zavedena jako součást Evropské strategie zaměstnanosti.

Četné iniciativy poskytují vzdělávací příležitosti pro starší pracovníky, avšak málo se zavádí konstruktivní strategie v národních plánech rozvoje celoživotního učení. Vedle záměrů na potlačení postupů zaměřených na předčasné odchody do důchodu a na zvyšování věku pro odchod do důchodu by se měly různé iniciativy zaměřovat na adaptaci na trh práce, která starším pracovníkům umožní zůstat v pracovním procesu. Finsko od roku 1998 zavedlo ucelenou strategii na podporu zaměstnatelnosti starších pracovníků a adaptaci pracovního prostředí.

Maastrichtská studie (2004) uvádí čtyři druhy iniciativ:

1. *Opatření týkající se trhu práce a zaměstnanosti.* Aktivní politika trhu práce se vzdělávacím prvkem, strategie rozvoje lidských zdrojů, výdělků a důchodů: Rakousko, Belgie, Česká republika, Dánsko, Německo, Lichtenštejnsko, Řecko a Velká Británie (připravuje se).
2. *Poskytování vzdělávání starším zaměstnancům.* Uznávání neformálního a informálního učení, kvalifikační programy, školy druhé šance, vzdělávání v podnicích, začleňování sociálních partnerů: Belgie, Estonsko, Řecko, Francie, Irsko, Nizozemí, Rakousko, Finsko.
3. *Poskytování šířeji koncipovaného celoživotního učení s cílem zůstat dále aktivní.* Přístup k Internetu, počítačová gramotnost, vzdělávání dospělých, iniciativy ve prospěch aktivního stárnutí, distanční učení a e-learning: Rakousko, Česká republika, Estonsko, Itálie, Lotyšsko, Lichtenštejnsko a Švédsko.
4. *Poskytování vzdělávání nebo celoživotního učení nezaměstnaným.* Kvalifikační opatření, návrat žen do práce, New Deal pro starší 50 let: Irsko, Rakousko, Velká Británie.

 Jsou potřebná cílená opatření na zvýšení motivace a způsobilosti znevýhodněných skupin pro jejich účast v počátečním a dalším odborném vzdělávání, na uznávání jejich dovedností a kompetencí a na jejich integraci do trhu práce nebo udržení se na trhu práce a ve společnosti. Vzdělávání je důležité pro sociální soudržnost. Jeho vliv na hlavní charakteristiky sociální soudržnosti – účast na politice, společnosti a kultuře atd. – tenduje k tomu stát se nepřímým, a to prostřednictvím potlačování chudoby a zvyšování povědomí o sociálních cílech. Předpokladem je, aby se hodnoty důležité pro sociální soudržnost a občanství staly integrální součástí vzdělávání a kurikulů.

B5. Vzdělávací cesty a poradenství v rámci celoživotního učení

Odborné vzdělávání se musí vztahovat k různým skupinám účastníků. Stále více musí sloužit novým cílovým skupinám jako jsou starší pracovníci, ženy vracející se na trh práce, dlouhodobě nezaměstnaní a imigranti. Tyto skupiny se podstatně liší od tradičních klientů odborného vzdělávání co do vzdělávacího základu, zkušeností, ambicí a preferencí. Flexibilita vzdělávacích cest a způsobů poskytování vzdělávání je pro službu těmto různým „klientům“ podstatná. Flexibilita vzdělávacích cest přispívá ke zvyšování atraktivity, efektivity a účinnosti odborného vzdělávání a činí z celoživotního učení realitu.

Otevřené učení a individuální vzdělávací cesty

Nejobtížněji dosažitelnou formou flexibilizace jsou individualizované vzdělávací cesty šité na míru, v nichž studenti utváří postup a obsah svého vlastního kurikula; často je to spjato s modularizací.

Řada evropských zemí usiluje o dosažení tohoto cíle (15) včetně přístupů „otevřeného učení“ v prostředí pro školní učení. Např. dánská reforma odborného vzdělávání vytvořila v některých odborných školách kulturu otevřeného učení. Studenti získávali podporu při stanovování individuálních vzdělávacích cest prostřednictvím systémů řízení profesního učení a změn v roli učitelů. Chybí však informace o utváření a výstupech různých způsobů otevřeného učení, jež by mohly být užitečné pro vzájemné učení v průřezu evropských zemí a regionů.

 Ačkoliv způsoby otevřeného učení nabízí potenciál pro řízení učení samými studenty, přetrvávají jisté pochybnosti. Způsoby otevřeného učení inklinují k náročnosti pro studenty, kteří jsou tak slabě motivováni, a také k záměru skončit s učením. Tradiční role učitelů může být také výzvou a někteří učitelé se brání změnit svou profesní identitu.

Spolu se způsoby otevřeného učení a vhodnými změnami role učitelů nabízí studentům nové možnosti i individuálně řízené a projektové učení. Irský „závěrečný certifikát odborného vzdělávání“ (LCVP) po studentech požaduje zvolit si tři činnostní moduly (vzdělávání v podniku, přípravu na práci a pracovní zkušenosti). Podporují se činnosti zaměřené na minipodniky, jejichž prostřednictvím studenti sami plánují, vyvíjí a řídí virtuální nebo miniaturní podniky. Podobné přístupy se vyskytují v dánských, německých a rakouských odborných školách.

(15) Viz Maastrichtská studie, v níž jsou uvedeny následující příklady z řady zemí.

Atraktivita a flexibilita odborného vzdělávání

V evropských zemích se zvyšující se flexibility dosahuje pomocí několika – často kombinovaných – akcí včetně zájmových vzdělávacích cest, nové pedagogiky v oblasti výuky a učení a kurikulů přizpůsobených regionálním a individuálním potřebám. Cílem těchto opatření je také zvýšit atraktivitu odborného vzdělávání. Patří k nim modularizace, zavádění národních kvalifikačních rámců, tvorba programů založených na kompetencích a akumulace a transfer kreditů.

Odborné vzdělávání má různé komponenty a formy, např. předběžné odborné vzdělávání, počáteční odborné vzdělávání ve škole a při práci, postsekundární odborné vzdělávání, krátké školicí kurzy nebo rekvalifikace pro nezaměstnané. Některé formy mohou být atraktivnější než jiné. To zčásti vysvětluje různou míru účasti na odborném vzdělávání v různých zemích.

! V některých zemích, zejména v nových členských zemích, mohou lidé získat jak odborné kvalifikace, tak i obecně uznávaný diplom pro přístup k terciárnímu vzdělávání. Podobné možnosti existují ve Finsku, Francii (BacPro), Nizozemí, Norsku, Švédsku a Velké Británii. Aby země zvýšily atraktivitu a status odborného vzdělávání, měly by soustavně zajišťovat, aby odborné vzdělávání poskytovalo přístup k terciárnímu vzdělávání.

Přechod z odborného vzdělávání do terciárního vzdělávání by se mohl usnadňovat začleňováním prvků odborného vzdělávání do vyššího vzdělávání jako je tomu v Belgii, Lotyšsku, Rakousku a Finsku.

Příklady z USA a Austrálie

V USA je po deseti letech federální podpory integrace akademického a odborného vzdělávání (viz úvod k oddílu B) zřejmé jen nepatrné zlepšení. I když se zvyšuje počet států, které začlenily akademický obsah do pokynů pro odborné vzdělávání, inklinují tyto pokyny k podpoře základních dovedností, nikoliv k akademickým kompetencím příznačným pro vyšší vzdělání a jsou vždy spjaty s akademickými standardy (NAVE 2004).

V Austrálii jsou témata odborného vzdělávání ve stále větší míře dostupná v rámci školního kurikula a studenti mohou kombinovat všeobecné vzdělávání s odborným. Některé odborné kurzy mohou být použity jako kredity v dalších vzdělávacích cestách. Jde o tyto iniciativy:

- Nové vzdělávání učňů založené na britském modelu s mistrovskou úrovní. Předpokládá to kombinaci práce a strukturovaného vzdělávání, jež vede ke kvalifikaci uznávané na národní úrovni.
- Národní rámec pro vzdělávání zahrnující požadavky, audity, standardy a procesy pro kurzy.

- Australský rámec kvalifikací: ucelený národní soubor kvalifikací se vydává pro veškeré vzdělávání následující po povinném vzdělávání od certifikátů středních škol k doktorským stupňům.
- Rozvoj vzdělávacích cest, které překračují hranice vzdělávacích sektorů. K těmto mechanismům patří uznávání dřívějšího učení založené na „vzdělávacích balíčcích“, zavádění transferu kreditů, členěné vzdělávací cesty.

Začleňování širokých odborných dovedností do kurikula a učení může rovněž zvyšovat flexibilitu, usnadňovat profesní a pracovní mobilitu a podporovat adaptaci na měnící se požadavky práce. V Belgii – Flandrech, Dánsku, Německu, Maďarsku, Nizozemí, Rakousku, Slovensku a Velké Británii snížili počet různých kvalifikací nebo oborů v odborném vzdělávání (viz též oddíl B7).

Dělat z celoživotního učení realitu – záměry

Celoživotní učení je na vrcholu evropského programu. Podle Eurobarometru o celoživotním učení (2003) téměř 90 % evropských občanů souhlasí s tím, že je ze sociálních a ekonomických důvodů důležité (Chrisholm a další, 2004). V roce 2003 Rada stanovila cíl zvýšit účast obyvatel EU v pracovním věku na celoživotním učení do roku na 12,5 %. Kvůli problémům s daty je ukazatel pro to definován jako účast na vzdělávání během čtyř týdnů předcházejících evropskému průzkumu pracovních sil (European labour force survey).

Tento cíl není nedosažitelný, pokud země zvýší své úsilí. V roce 2003 činila účast na celoživotním učení ve skupině 25 zemí EU 9 % (graf 7). Řada evropských zemí (Dánsko, Finsko, Island, Nizozemí, Norsko, Slovinsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie) tento záměr překročila. Některé země, které zatím stanoveného záměru nedosahují, dosáhly významného pokroku (16). Pouze v Itálii a Rakousku došlo k poklesu.

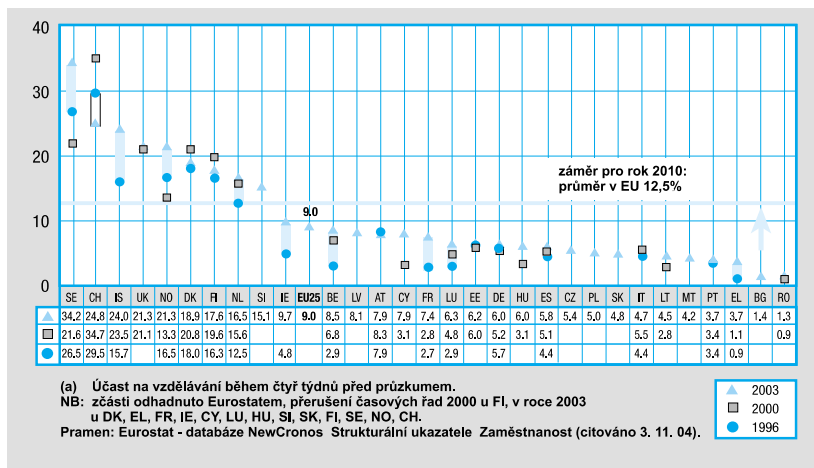
Jako příklady specifických opatření zaměřených na zvýšení účasti na celoživotním učení lze uvést daňové pobídky pro zaměstnance a vzdělávací poukázky (Rakousko), poradenství pro dospělé (Estonsko), finanční pobídky pro zaměstnavatele (Bulharsko, Maďarsko, Španělsko pro malé a střední podniky). Velká Británie a Rakousko mají iniciativu s názvem Investoři do lidí, tj. uznávaný standard, kterého firmy dosáhnou, jestliže zavedou do praxe účinné procesy rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání.

Pokud jde o další odborné vzdělávání, poslední údaje jsou z druhého evropského šetření o dalším odborném vzdělávání (CVTS 2), které bylo provedeno v roce 1999. Graf 8 ukazuje, že účast se ve srovnání s rokem 1993 ve většině zemí,

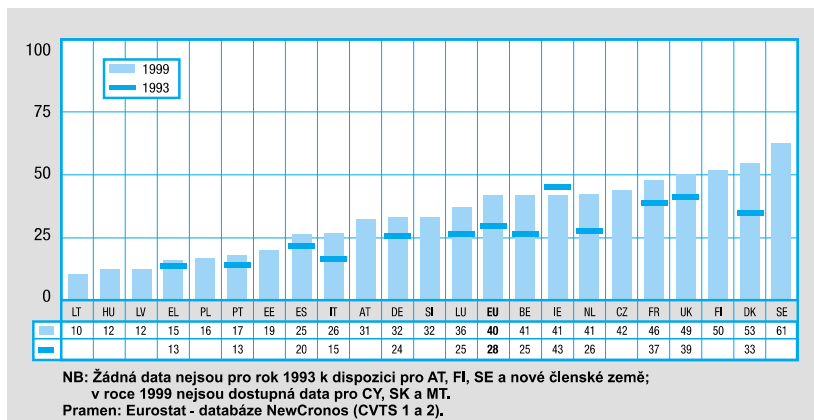
(16) Srovnávání z časového hlediska je však ztíženo přerušením časových řad v několika zemích.

z nichž jsou údaje dostupné, zvýšila. S výjimkou České republiky a Slovenska jsou to hlavně nové členské státy a také Řecko, Španělsko, Itálie a Portugalsko, kde se míry účasti snížily.

Graf 7: Účast evropské populace ve věku 25 – 64 let na celoživotním učení; 1999, 2000, 2003 (%)



Graf 8: Účast na dalším odborném vzdělávání; 1993, 1999; EU 25 (% zaměstnanců, všechny podniky)



❗ K rozvoji vzdělávacích příležitostí a dalšího odborného vzdělávání a učení na pracovišti, což je pro dospělé hlavní způsob, je potřeba zvýšeného úsilí. Zvláštní pozornost se musí věnovat podpoře vzdělávání v malých a středních podnicích a usnadňování přístupu a motivace netradičních skupin vzdělávaných (např. osoby s nízkou kvalifikací, starší pracovníci, migranti). Země, v nichž se účast na vzdělávání snížila, by měly revidovat svou politiku a postupy, aby tento trend zvrátily.

Informace a poradenství – imperativy pro evropský trh práce

Čím rozmanitější a flexibilnější jsou systémy učení, tím větší jsou potřeby jednotlivců na poradenství, které by jim umožnilo informovaně se rozhodovat o možnostech učení a kariéry a řídit své cesty ke kariéře. Některé země zavedly informační kampaně a další aktivity zaměřené na zvýšení informovanosti. K opatřením jak rozvíjet a podněcovat poradenství patří vytváření systémů poradenství (Česká republika a Slovensko, Litva), zlepšování odborného poradenství (Řecko), rozšiřování poradenských služeb (Irsko), prohlubování poradenských činností poskytujících individuální poradenství o volbě některé možnosti počátečního odborného vzdělávání všem aktérům (Lichtenštejnsko) a utváření regionálních partnerství pro poradenství ve věci vzdělávací a jeho oborů (Norsko).

Výzkumy OECD, Cedefopu, ETF a Světové banky (17) ukazují, že v Evropě je potřeba pro splnění požadavků vyplývajících z ekonomiky založené na znalostech reformovat politiku a postupy poskytování poradenství. V současné době je poskytování poradenství zaměřeno na studenty sekundárních škol a na nezaměstnané a týká se krátkodobých rozhodnutí o vzdělávání nebo trhu práce. Na druhé straně je poskytování poradenství těm, kteří se vzdělávají v některém oboru nebo jsou v terciárním vzdělávání, poměrně podceněno a téměř neexistuje v případě pracovníků malých a středních podniků a starších pracovníků.

V kontextu celoživotního učení potřebují všichni jedinci porozumět důsledkům rozhodnutí o vzdělávání směřujícím k povolání a o cestách vedoucích k určitým povoláním. To vyžaduje úzkou spolupráci mezi orgány zabývajícími se vzděláváním a zaměstnaností a dalšími aktéry podílejícími se na poradenství. Mezinárodní konkurenti jsou v poskytování koordinovaných a systematických přístupů k poradenským informacím a v rozvoji řízení dovedností prostřednictvím poradenství založeného na kompetencích/výstupech oproti evropským zemím dále.

(17) Přehledy o politice poradenství byly pořizeny o 37 zemích.

Viz http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/guidance/career_Guidance_survey,
http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en_2649_34511_1940323_1_1_1_37455,00.html.

Příklady z Austrálie a Kanady

V Austrálii federální vláda a vlády jednotlivých států spolupracovaly na vytvoření ucelených informačních a dalších služeb týkajících se kariéry, Národního systému kariérového poradenství (www.myfuture.edu.au). Systém obsahuje informace o možnostech vzdělávání a o povoláních včetně regionálních informací o poptávce na trhu práce a o mzdách, jakož i o možnostech uživatelů, jak posoudit své zájmy a schopnosti a dosáhnout potenciálního povolání.

V Kanadě je národním rámcem „the Blueprint for Life and Work Design“, který mapuje kompetence jednotlivce potřebné pro život a práci, aby na nich mohl stavět svůj život a kariéru. Pomáhá jednotlivcům poznat dovednosti, znalosti a postoje vyžadované pro utváření a řízení života a kariéry. Jedenáct kompetencí je seskupeno do tří širokých oblastí: osobní management, prozkoumávání učení a práce, život/práce. http://www.emploisetc.ca/blueprint/drilldown.jsp?category_id=1100&root_id=1080&call_id=127&lang=e.

V quebeckých školách se má vypracovat koncepce školy orientované na poradenství. To souvisí s reformami škol zaměřenými na širší kompetence. Osobní a kariérové plánování se považuje za jednu z pěti oblastí učení ve škole. Cílem je poskytnout podporu pro rozvoj identity studentů v primární škole a pro rozvoj poradenství a kariérového plánování v sekundární škole. Aby se tato koncepce mohla zavést, má se zvýšit počet kvalifikovaných poradenských odborníků a má se podporovat aktivní začlenění všech aktérů.

 Členské země potřebují rozšířit přístup k poradenství, a to zejména pro ty, kteří se vzdělávají v určitém oboru, jsou zaměstnáni v malých a středních podnicích a jsou starší. Měl by se rozvinout potenciál pracoviště jako místa pro poskytování poradenství a v souladu s *Rámcem pro akce zaměřené na celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací* by sociální partneři měli považovat informace, podporu a poradenství za prioritu. Více pozornosti je také potřeba věnovat rozvoji dovedností týkajících se učení a řízení kariéry, zajišťování kvality a posilování struktur pro politiku a rozvoj systémů na národní, regionální a sektorové úrovni. Akce navazující na Rozhodnutí Rady o celoživotním poradenství (2004) a nástroje vypracované expertní skupinou Evropské komise o celoživotním poradenství by měly podporovat a usnadňovat členským zemím a sociálním partnerům jejich úsilí zaměřené na podporu profesní mobility (viz oddíl C).

B6. Spoluúčast aktérů a partnerství

Partnerství a sítě jsou pro realitu celoživotního učení nepostradatelné

Rámec pro akce zaměřené na celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací Evropských sociálních partnerů (ETUC a další, 2002) posunul celoživotní učení na program evropské sektorové úrovně a podnítl řadu nových iniciativ. K příkladům patří podpora otevřeného učení, rozvoj lidských zdrojů, spolupráce při vypracování rozvojových plánů na lokální a regionální úrovni, rady práce a informační kampaně. V řadě zemí, a to zejména v nových členských zemích, je potřeba užší spolupráce se sociálními partnery a sektorovými orgány.

Mnohé podniky, zejména malé a střední, nemohou poskytovat učení v dostatečném rozsahu ze svých vlastních zdrojů. V některých případech byla ustavena společná platforma spolupráce, založená na sdílení znalostí a kompetencí. Inovativním způsobem propojování podniků jsou partnerství pracovišť. Například japonské podniky organizují partnerství složené z článků dodavatelských řetězců a realizují dočasné personální výměny mezi podniky a dodavateli. Německý a britský automobilový průmysl má sítě učení podporující pracovníky různých podniků a organizací.

Kodaňský proces povyšuje spolupráci a koordinaci na evropskou sektorovou úroveň. Dosahuje se tím násobného efektu řady sektorových projektů v rámci programu Leonardo da Vinci.

Příklady spolupráce

- Česká republika: přímé kontakty vzdělávacích institucí a sociálních partnerů v regionech.
- Francie: spolupráce mezi školami a průmyslem s cílem lokálního ekonomického rozvoje.
- Německo: iniciativa zaměřená na rozvoj coachingu pro učící se osoby v podnicích.
- Litva: změna statusu odborných škol na samosprávné instituce spolupracující s průmyslem, sociálními partnery a uvažuje se o dalších veřejných institucích.
- Nizozemí: návrh na spolupráci mezi sociálními partnery a národními/regionálními orgány, snížení počtu sektorových rad.

Sociální partneři zahájili řadu iniciativ zaměřených na pracovníky s nízkou kvalifikací, zejména týkajících se uznávání dřívějšího učení a starších lidí.

❗ Ucelenějším opatřením je ustavení společného Evropského rámce kvalifikací (viz oddíl C), jehož prostřednictvím by se mělo zaměřit úsilí v sektorech na zajišťování transparentnosti a mobility mezi sektory. Pomocí takového rámce mohou sektorové iniciativy výrazně přispět k europeizaci odborného vzdělávání. Rámec má potenciál stát se společným přístupem spojujícím národní systémy a umožňujícím srovnatelné horizontální i vertikální iniciativy v průřezu sektorů. Iniciativa Cedefopu zaměřená na mapování sektorových iniciativ je důležitým prvním krokem. Nyní je na posouzení, do jaké míry v budoucnu podpoří silnější dialog a koordinaci mezi sektorovými iniciativami a národními systémy, příliš brzy.

Identifikace a předvídání kvalifikačních potřeb

Protože firmy a sektory soutěží v inovacích a protože globalizace způsobuje na tradičních trzích turbulence, vznikají nové požadavky na kvalifikace a kompetence. Ty musí být identifikovány a poté brány v úvahu při reformách kurikulů počátečního a dalšího vzdělávání.

❗ Cedefop podporuje výměnu inovativních přístupů k identifikaci a předvídání kvalifikačních potřeb v Evropě. Vytvořil síť Skillsnet a organizuje pravidelné akce na podporu transferu do politiky a praxe (www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet). Explicitním cílem této sítě je začlenění všech aktérů – výzkumných pracovníků, politiků, sociálních partnerů, vzdělávacích organizací atd.

Příklady zemí, které do své politiky začlenily výhledy do budoucnosti (18)

- V polovině 90. let Německo vytvořilo síť pro „včasnou identifikaci kvalifikačních potřeb“, do níž je začleněna řada organizací a která zkoumá nově vznikající kvalifikační potřeby v různých sektorech a povoláních (www.frequenz.net).
- Francie: dohody mezi sociálními partnery vyžadují, aby každý sektor, který tak dosud neučinil, podnikl nezbytné kroky k ustavení „observatoří perspektiv“ o povoláních a kvalifikacích.
- Finsko: vyvinulo metodologii predikce na národní úrovni včetně vládní pracovní skupiny s 11 ministry a pracovními skupinami, které vypracovávají alternativní predikce a scénáře (<http://www.oph.fi/english/page.asp?path=447;490;6750>).

(18) Další příklady a publikace z evropských i mimoevropských zemí lze najít na webové stránce Skillsnet (viz výše).

- V roce 2000 vytvořila Velká Británie databázi Skillsbase jako reakci na návrhy obsažené ve druhé zprávě Národní pracovní skupiny pro kvalifikace (www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/).
- Rakousko zahájilo „Kvalifikační barometr“ – veřejnou i soukromou iniciativu, která poskytuje informace o anticipaci kvalifikačních trendů (<http://www.ams.or.at/ne/2339>).
- Belgie (Flandry) připravuje shromažďování širších socio-ekonomických dat ve spolupráci s regionálními sociálně ekonomickými výbory jako dodatek k již existujícímu shromažďování dat o trhu práce.
- Irsko posílilo své zaměření na budoucnost prostřednictvím expertní skupiny o „Budoucích kvalifikačních potřebách“ (www.skillsireland.ie).
- Norsko v roce 2003 zavedlo „Monitor podmínek pro učení“. Zabývá se záležitostmi nabídky a poptávky po kvalifikacích v kontextu celoživotního učení a tím, jak může široce založené měření brát v úvahu kvalifikace osvojované mimo kontext formálního učení (www.fafo.no).

B7. Inovativní pedagogika a prostředí příznivé pro učení

Kvalifikace a dovednosti pracovní síly se přetvářejí s důrazem na flexibilní a široké profesní kompetence jako je schopnost řešit problémy, účinně reagovat na změny a komunikovat s dalšími a s klienty. To se odráží v cílech a obsahu odborného vzdělávání a ve způsobech výuky.

Klíčové kompetence: průvodci do společnosti založené na znalostech

Maastrichtská studie identifikuje rozvoj širokých profesních kompetencí prostřednictvím učení na pracovišti jako klíčovou dimenzi inovací odborného vzdělávání. Přenositelné nebo klíčové kompetence jsou součástí kurikulů odborného vzdělávání v řadě zemí a kontext, v němž učení probíhá, výrazně ovlivňuje výsledky učení.

V rámci inovativních evropských projektů byla vypracována kurikula obsahující kompetence potřebné v určitých odvětvích a sektorech na národní úrovni. Vzdělávání založené na kompetencích bylo zavedeno v Nizozemí a Global Village v Dánsku vyvinula kurikula kombinující různé druhy potřebných dovedností a vědomostí v mezinárodním automobilovém průmyslu založeném na znalostech.

Výchova k podnikání – klíčová kompetence

Podnikání je klíčovou kompetencí, která lidem umožňuje rozvinout postoje a kompetence jako základ pro kreativitu, iniciativu, odpovědnost a nezávislost.

Vlády zavádějí výchovu k podnikání ve stále větší míře do běžných škol, avšak k obecné praxi je ještě dlouhá cesta.

Specifická výchova k podnikání je také prioritní pro start podniku a jeho provoz. V Evropě existují četné iniciativy a programy v tomto směru, většinou ve vyšším vzdělávání. V počátečním odborném vzdělávání však neexistuje žádné reálné zaměření na zaměstnávání sebe sama nebo na zakládání podniku. Kurikula studenty a učně připravují na to, stát se zaměstnanci, protože hlavní úkol se spatřuje v tom připravovat kvalifikované pracovníky.

❗ Další odborné vzdělávání nabízí více vzdělávání a poradenství zaměřeného na start podniku, a to často prostřednictvím soukromého sektoru. Opatření jsou účinnější tehdy, jsou-li zaměřována na určité sektory, trhy a skupiny. Tento prvek odborného vzdělávání se v evropské patnáctce rozvíjel pomalu, a to zejména v zemích, kde se uznávané vzdělávací cesty vedle vyššího sekundárního vzdělávání příliš neužívají. Další odborné vzdělávání pro řemeslné malé a střední podniky v Německu je dobrou ukázkou postupu na cestě včetně výchovy k podnikání.

Dovednosti v oblasti IT a e-learning – inovativní nástroje pro transfer znalostí

Důležitost informační gramotnosti a e-learning se odráží v programech Leonardo da Vinci, Sokrates, Akčním plánu e-learning a dalších evropských iniciativách. Je znakem téměř všech národních inovačních strategií ve výuce a učení. V rozsahu výuky IT a v přístupu ke kurikulu IT se země liší. Některé je nabízí jako obecnou gramotnost v IT, jiné se zaměřují na integraci IT do pracovních procesů. Země se silnou orientací na odborné vzdělávání mají kombinovaný přístup. Německo a Rakousko zavedly odborné vzdělávací cesty pro povolání v IT integrací formálního a neformálního učení.

V počátečním odborném vzdělávání je „e-gramotnost“ důležitou součástí národních systémů odborného vzdělávání i portfolio dovedností zaměstnanců. Vzdělávání učňů inklinuje k orientaci na strategie dovedností potřebných pro podnik a k uplatňování IT na pracovišti. Různé země vyhlásily akční plány zaměřené na začleňování obsahu IT do různých oborů. Patří k nim Česká republika se „Státní informační politikou ve vzdělávání“, Dánsko s „Akčním plánem IT“ a Turecko s „Předběžným národním rozvojovým plánem“.

❗ Členské země by měly stále více zajišťovat, aby se IT stalo do roku 2010 v odborném vzdělávání součástí pracovních procesů a aby nebylo jen předmětem simulačních činností nebo distančního učení.

Využívání nových technologií a médií – katalyzátor změn ve výuce a učení

Nové technologie a média umožňují ve výuce a učení větší flexibilitu. Uvolňují vazbu na určitý čas a místo a posilují zaměření na jednotlivé učící se jedince. Inovují výuku a učení.

V řadě evropských zemí se přikročilo k iniciativám stimulujícím učení s podporou IT. Nejvíce z tohoto vývoje těží velké podniky, které vzdělávají a zlepšují dovednosti svých pracovníků, zatímco podíl malých a středních podniků je zatím nízký.

❗ Učení s podporou IT nabízí ve výuce a učení značný inovační potenciál, a to jak v počátečním, tak i dalším odborném vzdělávání. Aby členské země tento potenciál plně využily, je třeba, aby se zabývaly rolí učitelů a lektorů, vyvinuly nové modely tvorby, využívání a úprav obsahu vzdělávání, zlepšily pedagogické metody a podporovaly větší začlenění malých a středních podniků.

Učící se organizace a partnerství

„Učící se organizace“ vyjadřují potřebu podniků a jejich pracovníků angažovat se v trvalém procesu učení, který je zdrojem zlepšení výkonnosti a konkurenčních výhod.

Rozvoj koncepce učící se organizace je úzce spjat se stanoviskem, že efektivní výuka a učení se v odborném vzdělávání dosáhne prostřednictvím partnerství. Partnerství pracovišť je inovativní cestou k propojování podniků a k vytváření regionálních inovačních center včetně odborných škol a vyššího vzdělávání. Projekt GOLO v Německu je partnerstvím pracovišť malých a středních podniků. Rotací učňů mezi různými podniky se učení obohacuje a rozšiřují se možnosti. To učňům poskytuje řadu zkušeností a vede k ucelenému profesnímu profilu.

Síť „Šance pro příhraniční region“ byla vytvořena v roce 2003, aby prozkoumala utváření přeshraničního odborného vzdělávání mezi různými zeměmi ve prospěch nových německých spolkových zemí. Sedmnáct partnerů z devíti zemí vypracovává přeshraniční kvalifikační profily v řadě sektorů.

❗ Týmová práce, partnerství pro učení a širší využívání specifických rysů více subjektů ve výuce a učení přispívá ke zvýšení kvality učení. Řada evropských zemí je na cestě k dosažení tohoto cíle.

❗ Se zřetelem k budoucím potřebám vysoce kvalifikované práce se musí kvalifikační úroveň aktivní pracovní síly výrazně zvýšit. Je to prioritou v realizaci lisabonských cílů. Svět práce může pro rozvoj kompetencí a přípravu pracovníků na budoucnost vykonat mnoho, avšak ne vše. Formální vzdělávání je ještě stále potřebné.

B8. Role učitelů a lektorů v zajišťování kvality odborného vzdělávání

Na evropské úrovni existuje málo pokusů zabývat se specifickými výzvami vzdělávání týkajícími se učitelů a lektorů. Zvláštní pozornost je potřebná z hlediska přímého nebo nepřímého vlivu učitelů na systém kvality a rozvoj kvalifikací. Síť Cedefopu pro vzdělávání učitelů a lektorů (www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/TTNet) poskytuje základnu pro výměnu zkušeností a spolupráci v této oblasti.

V USA zpráva NAVE (2004) pojednává o kompetencích a nedostatku příležitostí pro další vzdělávání učitelů odborných předmětů. Méně jich má bakalářský diplom ve srovnání s akademickými učiteli a řada jich nepocituje potřebu náležitého profesního rozvoje. Jedním ze závěrů NAVE je, že zlepšování učitelské pracovní síly je důležité a že jsou potřeba masivní investice do nových postupů přijímání nových učitelů a jejich zapracování.

Klíčovou výzvou je, že zatímco učitelé a lektori odborných předmětů jsou pro rozvoj kvalifikací pracovní síly stěžejní, jejich status je nízký. Mzdy a prestiž učitelů odborných předmětů inklinuje k zachování dosavadní nízké úrovně, a to zejména v některých zemích u Středozevního moře a v nových členských zemích. Vyučovat odborné předměty ve školách je stárnoucí profesí a někteří učitelé nejsou nakloněni ke svému dalšímu vzdělávání nebo k zavádění nových technologií či pedagogických metod.

V řadě zemí existuje nedostatek učitelů. V Německu a Rakousku je nedostatek učitelů určitých předmětů, zejména těch, po nichž je na externím trhu práce vysoká poptávka.

❗ Vzdělávání se rozšířilo na pracoviště a profil učitelů odborných předmětů je rozmanitější. Role učitelů a lektorů v podnicích se rozšiřuje od předávání instrukcí k usnadňování učení a inovacím a stále častěji se učitelé a lektori podílí na dalších úkolech jako je rozvoj lidských zdrojů, poradenství a koučing a hodnocení kompetencí.

Řada zemí zavedla nové kariérní cesty a ustanovení o přijímání učitelů a lektorů. Regulace vstupu do učitelské profese a požadavky na učitele odborných předmětů se mění. V systémech tradičně založených na práci jako je Dánsko, Německo nebo Rakousko se u podnikových lektorů požaduje jisté pedagogické vzdělání. V Lucembursku a Maďarsku existují podobné požadavky na učitele praktických předmětů. Obvykle je vzdělávání integrováno na vyšší sekundární úrovni vzdělávání určitého řemeslného nebo jiného oboru (např. mistrovská kvalifikace).

Itálie zavedla s novým zákonem o odborném vzdělávání nové požadavky na učitele podílející se na přípravě učňů. Ve Finsku probíhá rozsáhlý vzdělávací program pro ty, kteří působí jako instruktoři na pracovištích. Jak v Itálii, tak i ve Finsku se hovoří o podobných požadavcích i ve vztahu ke vzdělávání na regionální úrovni a pro trh práce, kde je kvalifikace lektorů jedním z kritérií pro přidělení veřejných podpor na vzdělávání.

Další země zavedly specifické reformy nebo reformní plány, jejichž nedílnou součástí je vzdělávání učitelů

Se zřetelem k zásadní důležitosti učitelů a lektorů pro další rozvoj Evropy směrem k lisabonským cílům musí patřit zlepšování situace a statusu odborníků pro odborné vzdělávání k důležitým politickým cílům. Úzká spolupráce mezi evropskými institucemi vyššího vzdělávání podílejícího se na vzdělávání učitelů může pomoci zvýšit standardy.

Ucelená politika týkající se učitelů, která by reflektovala lisabonské a kodaňské výzvy, ještě není patrná. Učitelé a lektori by měli získat mnohem větší podporu pro plnění jejich role inovátorů a usnadňovatelů. To je pro zvyšování kvality a inovací výuky a učení podstatné.

 Je potřeba lépe vyvážit další profesionalizaci učitelů s větší flexibilitou záměrů a postupů při přijímání učitelů. To odráží tlaky mezi potřebou kvalitních učitelů a potřebou přizpůsobovat se demografickým a ekonomickým problémům, jimž budou vzdělávací systémy čelit v budoucnosti.

Oddíl C

Příspěvek kodaňského procesu k dosahování lisabonských cílů

Aby se odborné vzdělávání aktivně podílelo na rozvoji politiky celoživotního učení a tvorbě vysoce kvalifikované pracovní síly nezbytné pro dosažení lisabonských strategických cílů do roku 2010, stanovila Kodaňská deklarace (2002) čtyři priority pro zlepšování evropské spolupráce v odborném vzdělávání v Evropě:

- posilovat evropskou dimenzi,
- zlepšovat transparentnost, informační a poradenské systémy,
- uznávat kompetence a kvalifikace,
- podporovat zajišťování kvality.

Za dva roky od vyhlášení Kodaňské deklarace se dosáhlo výrazného pokroku.

- (a) V roce 2003 začal fungovat portál Ploteus o vzdělávacích příležitostech v Evropě. Poskytuje občanům přístup k informacím o vzdělávání, vzdělávacích kurzech a programech, grantech, výměnných programech, práci a životních podmínkách v Evropě.
- (b) Nový Europas, společný rámec pro transparentnost kvalifikací a kompetencí, schválí Rada a Parlament v lednu 2005 a počátkem roku začne za lucemburského předsednictví fungovat.
- (c) Práce na celoživotním poradenství odhalily značné mezery mezi politickými cíli a kapacitou národních systémů kariérového poradenství. Ustanovení Rady z května 2004 stanoví jasné priority a *Příručka pro politiky o kariérovém poradenství* stanoví společné zásady a další nástroje ke zlepšení služeb na národní, lokální a podnikové úrovni.
- (d) Uznávání neformálního a informálního učení je na programu téměř všech evropských zemí. Závěry Rady z května 2004 stanoví společné zásady usměrňující tento vývoj. Rada však akceptuje potřeby podniků, zatímco záležitostem zajišťování kvality se tyto zásady nevěnují v dostatečné míře, a proto je bude potřeba dále rozvíjet.

- (e) Pracuje se na evropském systému kreditů v odborném vzdělávání (ECVET), který vzděláváním umožní stavět při přechodu z jednoho systému odborného vzdělávání do druhého na tom, čeho už dosáhli. Technická pracovní skupina pro transfer kreditů v odborném vzdělávání vypracovala návrhy zásad a pravidel evropského systému kreditů, které zajistí jeho účinnou implementaci v rámci iniciativ týkajících se mobility.
- (f) Pracuje se na sektorové strategii kvalifikací. Program Leonardo da Vinci II poskytuje důležitý rámec pro nové nadnárodní sektorové iniciativy v Evropě. Existuje riziko, že sektorové iniciativy (lokální nebo financované EU) budou mít jen slabý účinek, protože nebyly přijaty ve stanoveném politickém kontextu a inklinují k tomu mít „projektový“ charakter bez dostatečných plánů na strukturovanější postupy. Je to ovlivněno váhavostí zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací v několika evropských zemích podílet se na záležitostech vzdělávání.
- (g) Včasná identifikace budoucích kvalifikačních potřeb je pro sektorovou strategii prioritní. Jsou potřeba inovativní přístupy překonávající obtíže v predikci budoucích kvalifikací. Jinak by hrozilo nebezpečí předávání redundantních nebo irelevantních kvalifikací. Základnu pro evropskou spolupráci a výměnu nových přístupů a zjištění poskytuje síť Cedefopu Skillsnet (viz oddíl B6).
- (h) Společný rámec pro zajišťování kvality schválila Rada v květnu 2004. Tento rámec pomáhá vyvíjet, zlepšovat, monitorovat a evaluovat národní systémy a postupy a poskytuje společný referenční systém. Zajišťování kvality je v politickém programu všech evropských zemí. Řada z nich již zahájila přípravu, jiné zavedly systémy zajišťování kvality (viz oddíl B1). Rozšíření postupů zajišťování kvality i na poskytovatele vzdělávání stojící mimo vliv vlády je věcí, na kterou bude potřeba se zaměřit. Půjde zejména o ty, kteří jsou vně působnosti národních orgánů.

Pozornost věnovaná vzdělávacím potřebám učitelů a lektorů ve všech formách odborného vzdělávání je v Kodaňské deklaraci prioritou podporující zajišťování kvality. Programy EU mohou takové akce podněcovat a pomáhat jim, avšak větší prioritu je potřeba jim dávat na národní úrovni.

Mezi osmi národními prioritami obsaženými v závěrech z Rady pro vzdělávání přijatých 15. listopadu 2004 jsou kromě učitelů a lektorů v odborném vzdělávání i vzdělávací potřeby rizikových skupin a stárnoucí pracovní síla. Závěry, z nichž vychází Maastrichtské komuniké, se také odvolávají na potřebu pokračovat v kodaňském procesu a systematictěji zavádět jeho výsledky na národní, regionální a lokální úrovni.

Budoucí akce na evropské úrovni budou zaměřovány na konsolidaci prací zahájených na vypracování společných nástrojů a rámců a na rozvoj Evropského rámce kvalifikací. To poskytne společný základ pro usnadňování uznávání a

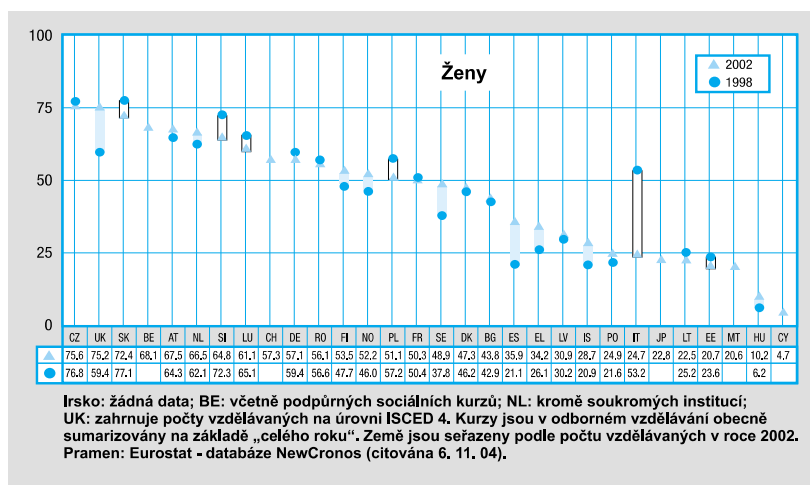
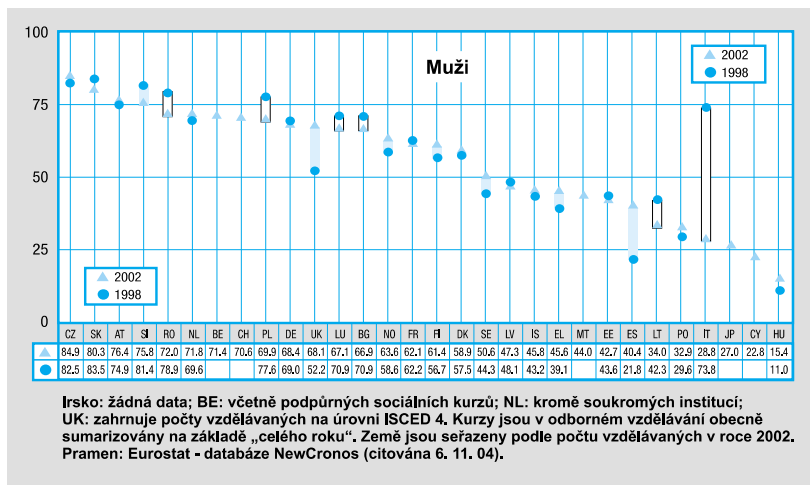
transferability odborného vzdělávání, obecných a vyšších kvalifikací založených na kompetencích a výsledcích učení. Zlepší to také průchodnost vzdělávacími systémy, poskytne základ pro uznávání informálně osvojovaných kompetencí a podpoří účinností fungování evropského, národního a sektorového trhu práce.

! I když se kodaňský proces zaměřuje na odborné vzdělávání, udělal hodně i pro další celoživotní učení. Řadu vyvinutých nástrojů lze aplikovat i mimo odborné vzdělávání a mohou přispívat k tomu, aby se v Evropě stalo celoživotní učení realitou. Zásady a příručky pro celoživotní poradenství, společné zásady pro uznávání neformálního a informálního učení jsou pro to potřebnými stavebními kameny.

Příloha

Tabulky a grafy

Graf A1: Počty žáků ve vyšším sekundárním vzdělávání odborného směru, 1998, 2002 (%)



Tabulka A1: **Populace ve věku 25 – 64 let podle nejvyššího dosaženého vzdělání, 2003 (a) (%)**

Země	Celkem	Nižší (ISCED 1-2)	Střední (ISCED 3-4)	Vysoké (ISCED 5-6)
CZ	100,0	11,6	76,5	11,9
EE	100,0	11,8	57,7	30,4
SK	100,0	13,4	75,0	11,6
LT	100,0	13,9	62,8	23,2
DE	100,0	16,5	59,5	24,0
UK	100,0	17,5	51,9	30,7
LV	100,0	17,6	64,2	18,2
PL	100,0	17,9	68,2	13,9
SE	100,0	18,0	54,8	27,2
DK	100,0	18,1	50,1	31,8
SI	100,0	21,5	60,7	17,8
AT	100,0	21,7	63,1	15,2
FI	100,0	24,5	42,7	32,8
HU	100,0	26,0	58,8	15,2
LU	100,0	30,2	54,8	14,9
NL	100,0	32,4	42,7	24,9
CY	100,0	34,0	36,5	29,5
FR	100,0	35,2	41,3	23,5
IE	100,0	38,3	35,2	26,5
BE	100,0	38,6	33,2	28,2
EL	100,0	45,9	36,0	18,1
IT	100,0	53,1	36,1	10,8
ES	100,0	57,3	17,7	25,0
PT	100,0	77,8	11,7	10,5
MT	100,0	79,5	11,4	9,0
EU 15	100,0	34,4	43,1	22,5
EU 25	100,0	31,6	47,3	21,2
EU 25 (tis.)	245 518	77 874	115 420	52 224
NO	100,0	13,5	55,2	31,4
CH	100,0	13,5	59,6	26,9
BG	100,0	29,0	49,9	21,1
RO	100,0	29,7	60,4	9,8
IS	100,0	35,0	39,3	25,7
AU	100,0	39,0	30,0	31,0
CA	100,0	18,0	40,0	43,0
JP	100,0	16,0	47,0	36,0
KR	100,0	30,0	45,0	26,0
US	100,0	13,0	49,0	38,0

(a) NL, IS, AU, CA, JP, KR, US: 2002.

Evropské země seřazeny podle nižší úrovně vzdělání – nepatrné rozdíly vznikly zaokrouhlováním.

Pramen: Eurostat – databáze NewCronos (citováno 2. 11. 04); mimoevropské země: OECD, Education at a glance, 2004.

Prameny

Bjørnåvold, J. *Common European principles for validation of non-formal and informal learning in Europe*. European Commission, Directorate General for Education and Culture, DGVt conference, Dublin, 9 March 2004a.

Bjørnåvold, J. *Why validation of non-formal and informal learning?* Introduction to working group 1, „Better use of individual knowledge and competence“. 8th Conference of European Ministers of Education, Oslo 24 and 25 June, 2004b.

Chisholm, L.; Larson, A.; Mossoux, A.-F. *Lifelong learning: citizens' views in close-up. Findings from a dedicated Eurobarometer survey*. Luxembourg: EUROPEAN COMMISSION, 2004.

Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council conclusions on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. Brussels, 24 May 2004 (http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf).

Coulombe, S.; Tremblay, J.-F.; Marchand, S. *Literacy scores, human capital and growth in fourteen OECD countries*. International Adult Literacy Survey. Statistical Canada, Ottawa, Ontario. Catalogue N. 89-552-MIE.

Council of the European Union. *Council Conclusions on Quality Assurance in Vocational Education and Training*. Brussels, 24 May 2004; http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf.

Council of the European Union. „*Education and training 2010*“. *The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms*. 14358/03 EDUC 168 – COM (2003) 685 final. Brussels, 12 February 2004.

Council of the European Union. *Outcome of proceedings. Council conclusions on reference levels of European average performance in education and training (benchmarks)*. 8981/03, EDUC 03, 2003.

Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, *on enhanced European cooperation in vocational education and training*. „*The Copenhagen Declaration*“.

Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).

Descy, P.; Tessaring, M. *Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report*. Luxembourg: EUR-OP, 2005 (forthcoming).

ETUC, UNICE, CEEP. *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*. Brussels, 2002.

European Commission. Proposal for decision of the European Parliament and the Council on a single framework for the transparency of qualifications and competencies, COM(2003)796 of 17 December 2003 (http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_lip.html).

European Commission. *Progress towards the common objectives in education and training. Indicators and benchmarks* (Commission staff working paper). Brussels, 2004.

European Commission. Report from the Commission to the Spring European Council. *Delivering Lisbon. Reforms for the enlarged Union*. Brussels, 2004 (http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2004/com2004_0024en02.pdf).

European Commission. *Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*. Brussels, 2004.

Eurostat. NewCronos database (diverse data).

Government of Canada. *Knowledge matters. Skills and learning for Canadians*. Human Resources Development Canada, 2002a.

Government of Canada. *National summit on innovation and learning. Summary*. Human Resources Development Canada, 2002b.

Green, A.; Preston, J.; Malmberg, L.-E. Non-material benefits of education, training and skills at a macro level. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).

Hansson, B. et al. The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey re-

sults. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).

IMD (Institute for Management Development). *World competitiveness yearbook 2004*. Lausanne, 2004.

Karmel, T.; Stanwick, J. *Vocational education and training through one's lifetime. New approaches and implementation – Australia*. Paper presented to the KRIVET international conference on VET, Seoul, Republic of Korea, October 2002.

Kok, W. *Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce. November 2003.

Kok, W. *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Report from the High Level Group. November 2004.

Leney, T. et al. *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET*. Final report for the European Commission, 15. 10. 2004, London, 2004 („Maastricht study“) (http://www.refernet.org.uk/index_copenhagen.asp).

NAVE. *National assessment of vocational education*. Final report to the Congress. US Department of Education. June 2004.

OECD. *Education at a glance*. Paris: OECD (various issues).

Presidency Conclusions. *Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000*. SN 100/00, Lisbon.

Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States meeting within the Council on *Strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life*. Brussels, 24 May 2004; (http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf).

Wilson, R. A.; Briscoe, G. The impact of human capital on economic growth: a review. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).

