

Nové kvalifikace pro nová zaměstnání

V době španělského předsednictví se 8. a 9. dubna 2010 konala v Barceloně konference nazvaná Nové kvalifikace a nová zaměstnání pro konkurenčnější Evropu (*New skills and new jobs for more competitive Europe*). Konference měla za úkol zjistit, jak pokračuje agenda kvalifikací a zaměstnání, která probíhá v rámci strategie Evropa 2020¹ a zaměřuje se na zvyšování kvalifikací v souladu s budoucími potřebami světa práce a na dosahování lepší shody mezi kvalifikacemi a zaměstnáními². Všechny tyto otázky byly zahrnuty již ve Sdělení Komise *Nové dovednosti pro nová pracovní místa. Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací z prosince 2008*³, a jsou dále rozvinuty v *Závěrech Rady ze dne 11. května 2010 o kompetencích na podporu celoživotního učení a o iniciativě „Novými dovednostmi k novým povoláním“*⁴. Politické iniciativy, které se týkají tématu nových kvalifikací pro nová zaměstnání a probíhají v oblasti vzdělávání v zemích EU, od nichž jsou k dispozici údaje, shrnula Eurydice do přehledné publikace, z níž přinášíme výběr v českém překladu.

Iniciativa *Nové kvalifikace pro nová zaměstnání* má zlepšit předvídání potřeb kvalifikací a uvést do souladu nabídku kvalifikací s poptávkou po nich prostřednictvím lepší kooperace mezi světem práce a vzdělávání. Zpráva nezávislé expertní skupiny s názvem *Nové kvalifikace pro nová zaměstnání : jednat hned* byla vydána v únoru 2010.⁵ Podle návrhů skupiny expertů se bude řídit další rozvoj iniciativy. Návrhy poskytly také informace pro dotazník, na němž je publikace Eurydice založena.

Publikace je rozdělena do čtyř kapitol:

- Nejnovější národní iniciativy v oblasti předvídání kvalifikací a sledování kariérních cest absolventů škol.
- Institucionální mechanismy vyžadované pro předvídání a zaměření se na poptávku po kvalifikacích.
- Odezva na potřeby trhu práce: politické iniciativy a reformy ve vzdělávání a profesní přípravě.
- Vliv hospodářské krize na vzdělávací systémy a na přechod mladých lidí ze školy na trh práce.

Zpráva doplňuje publikaci Cedefopu o identifikaci a anticipaci kvalifikací na trhu práce⁶.

1. Nejnovější národní iniciativy v oblasti předvídání kvalifikací a sledování kariérních cest absolventů škol

Nejnovější projekty a iniciativy v oblasti předvídání kvalifikací

Od roku 2008 probíhá několik nových projektů a iniciativ, které jsou většinou financovány Evropským sociálním fondem. Ty zahrnují vyvíjení metod, přístupů a nástrojů pro předvídání potřeb kvalifikací:

Vlámské společenství Belgie zahájilo pilotní projekt pro vytvoření nástroje pro identifikaci požadavků na kvalifikace ve Vlámském regionu. Projekt zkoumá proveditelnost vytvoření monitorovacího systému pro Flandry založeného na kombinaci kvantitativního modelu změn na trhu práce a kvalitativních metod předvídání potřeb kvalifikací.

ČR zahájila projekt Předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce usilující o vytvoření systému předvídání trhu práce⁷.

Německo používá od ledna 2010 nový nástroj pro zprůhlednění pohybů a trendů na německém trhu práce. Monitor regionálních trhů práce (*Regionaler Arbeitsmarktmonitor*) byl spuštěn jako pilotní projekt ve třech regionech. Pomáhá regionálním úřadům lépe porozumět regionálnímu trhu práce a poskytuje jim podrobnější pohled na místní možnosti a překážky zaměstnanosti.

Lotyšské ministerstvo sociálních věcí iniciovalo v roce 2010 projekt, jehož úkolem je vytvořit systém identifikace a monitorování potřeb kvalifikací. Systém má analyzovat potřebu kvalifikací, předvídat vývoj trhu práce, poskytovat informace o trendech a plánovat vzdělávání a profesní přípravu.

Finský národní projekt Předvídání potřeb kompetencí a dovedností – VOSE (*Valtakunnallinen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi*) má vytvořit předpovědní model, který umožní predikovat potřebu kvalifikací pro všechny stupně vzdělávání a všechna povolání. Model bude obsahovat metody prognózování, plánovací procesy, zakládání sítí klíčových organizací/personálu a ustavení komunikačního systému.

Kromě již probíhajících projektů a iniciativ mají některé země v úmyslu provádět podobné aktivity v budoucnu.

Maďarsko hodlá v průběhu roku 2010 zahájit projekt zaměřený na zlepšení prognózování potřeb trhu práce. Kromě statických výsledků a budoucích trendů má být vytvořen dynamický předpovědní model, který by v budoucnu mohl poskytovat informace pro politické rozhodování v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti na ústřední a regionální úrovni.

Norsko plánuje spojit existující prognostické aktivity pod jednou střechou a vybudovat systém včasné identifikace potřeb trhu práce pokrývající různé stupně a druhy vzdělávání.

Několik zúčastněných zemí vypracovalo různé střednědobé či dlouhodobé prognostické studie o budoucích potřebách kvalifikací. Některé studie se vztahují k určitým hospodářským sektorům, jiné jsou komplexnější.

V **Estonsku** zadalo ministerstvo hospodářství a komunikací studii o budoucích potřebách trhu práce založené na znalostech. Studii zpracoval výzkumný tým z Univerzity v Tartu (Riigikantselei, 2009). Studie předkládá tři různé modely hospodářského vývoje se specifickými doporučeními pro ministerstvo školství a výzkumu. V období let 2008–2009 uskutečnil estonský rozvojový fond několik prognostických projektů vztahujících se k různým hospodářským sektorům, např. k průmyslu, IKT, finančníctví, logistice, zdravotnictví a školství. Každý projekt zahrnuje aspekty vztahující se ke vzdělávání a profesní přípravě.

V **Irsku** vypracovala Expertní skupina pro budoucí potřeby kvalifikací (*Expert Group on Future Skills Needs* – EGFSN), která radí vládě v problémech týkajících se trhu práce, několik sektorových zpráv včetně Budoucích potřeb kvalifikací ve velkoobchodě a maloobchodě (*Future Skills Needs of the Wholesale and Retail Sector*, EGFSN, 2010) a Budoucích požadavků na kvalifikace v sektoru potravin a nápojů (*Future Skills Requirements of the Food and Beverage Sector*, EGFSN, 2009).

Na **Kypřu** vypracovává Úřad pro rozvoj lidských zdrojů (*Human Resource Development Authority* – HRDA) studii, která má identifikovat potřebné kvalifikace a poskytnout prognózu zaměstnanosti pro zelená zaměstnání v letech 2010–2013.

Na **Slovensku** připravil *Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied* makroekonomickou prognózu rozvoje slovenského hospodářství do roku 2020. Prognóza se zaměřuje na poptávku a nabídku pracovních sil. Souběžně *Podnikateľská aliancia Slovenska* (PAS) ve spolupráci s organizací *Uni2010* zahrnující experty ze světa práce a vysokých škol provedla kvalitativní výzkum *Profesie 2010-2020* zaměřený na identifikaci povolání potřebných na trhu práce v letech 2010-2020.

Ve **Finsku** Vládní institut pro hospodářský výzkum (*Valtion taloudellinen tutkimuskeskus* – VATT) použil VATTAGE, dynamický model všeobecné rovnováhy finské ekonomiky, pro prognózování strukturálních změn do roku 2025. Prognóza je založena na historické simulaci vývoje finské ekonomiky od poloviny 90. let a identifikuje některé klíčové úkoly pro trh práce a finské hospodářství. Podle výsledků studie bude stárnutí finské populace znamenat značné zvýšení podílu HDP na zdravotnické a sociální služby, což ovlivní průmyslovou strukturu celého hospodářství. Vzhledem ke zvýšené poptávce po pracovních silách v těchto sektorech bude nárůst produktivity zejména v oblasti služeb klíčový pro celkový rozvoj hospodářství. Rozvoj výrobního průmyslu bude pravděpodobně ovlivněn nedostatkem pracovních sil.

Ve **Spojeném království** (Anglii) vláda zadala Národní audit strategických kvalifikací pro Anglii (*National Strategic Skills Audit for England*), který zpracovala Komise Spojeného království pro zaměstnanost a kvalifikace (*United Kingdom Commission for Employment and Skills* – UKCES) v úzké spolupráci s radami pro odvětvové kvalifikace (*Sector Skills Councils* – SSC), s Agenturami pro regionální rozvoj (*Regional Develop-*

ment Agencies – RDA) a Poradním výborem pro migraci (*Migration Advisory Committee* – MAC). Audit byl publikován v březnu 2010 a jeho úkolem bylo zhodnotit současné a budoucí potřeby kvalifikací tak, aby se Anglie mohla účinněji vyrovnat s měnícími se potřebami kvalifikací na trhu práce.

Některé země, které neposkytly informace o významnějších iniciativách v oblasti prognózování kvalifikací z poslední doby, mají už zavedené a fungující systémy včasné identifikace potřeb kvalifikací.

V **Nizozemsku** nedošlo od roku 2008 v prognózování trhu práce k žádným významným změnám. Expertní střediska pro různá odvětví trhu práce a Výzkumné středisko pro vzdělávání a trh práce (*Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt* – ROA) však stále poskytují relevantní údaje.

Kypr má dlouho zavedený systém zpracovávání 10letých prognóz zaměstnanosti v hospodářských odvětvích a v povoláních v pravidelných intervalech (každé 2 až 3 roky). Nejnovější prognózy zaměstnanosti ukončené v roce 2010 pokrývají období let 2010–2020 a zahrnují účinky současné hospodářské krize. Další každoroční studie zpracováváná se sociálními partnery identifikuje potřeby kvalifikací a poskytuje roční odhady počtu pracovníků vyžadovaných pro určitá povolání podle okresů. Na základě těchto odhadů se navrhuje zahájení programů profesní přípravy.

Rakousko používá prognostický nástroj Barometr kvalifikací Služby trhu práce (*Arbeitsmarktservice – Qualifikations-Barometer* – AMS-QB). Tento online nástroj shrnuje zjištění o současných a předvídatelných trendech trhu práce a poskytuje informace veřejnosti prostřednictvím Internetu. Jednou ročně jsou výsledky AMS-QB publikovány v tištěné podobě.

Švédsko má zavedený prognostický systém včetně několika doplňkových předvídaní, sektorových studií, pravidelných šetření kvalifikací u zaměstnavatelů a pravidelných regionálních šetření zaměstnanosti. Některé prvky švédského systému prognózování kvalifikací fungují již od 50. let.

Příklady pravidelného prognózování lze nalézt ve všech evropských zemích. Dotazníky Komise v letech 2008 a 2010 však neměly tyto aktivity zahrnovat. Proto jsou informace v této publikaci založeny na komplexnějších analýzách předvídaní kvalifikací, např. na typologii národních systémů identifikace potřeb kvalifikací, kterou vypracoval Cedefop⁸. Rozlišuje v ní čtyři druhy systémů včasné identifikace potřeb kvalifikací (s. 25):

Decentralizované systémy: Systémy vytvářené většinou na oborové, odvětvové nebo místní úrovni. Systematická anticipace potřeb kvalifikací na národní úrovni se příliš neprojevuje (Dánsko, Řecko, Španělsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Portugalsko, Slovinsko a Slovensko);

Koordinované neholistické systémy: Systémy se vytvářejí na základě kvantitativního prognózování. Paralelně jsou prováděna též kvalitativní šetření (Irsko, Kypr a Finsko);

Budování koordinovaného holistického systému: Systémy jsou většinou založeny na střednědobém makroekonomickém prognózování a začleňují kvalitativní prvky

různých odhadů. Projevuje se znatelné úsilí o systematictější, komplementární a celostní přístup (ČR, Estonsko, Itálie a Polsko);

Koordinované holistické systémy: Dobře vytvořené systémy založené na střednědobém a/nebo krátkodobém makroekonomickém prognózování, systému odvětvových studií, pravidelných šetřeních mezi zaměstnavateli, pravidelných regionálních šetřeních a efektivním systémem šíření výsledků a aplikace zjištění v politice a praxi (Německo, Francie, Nizozemsko, Rakousko, Švédsko a Spojené království).

Cedefop nabádá k opatrnosti při používání této klasifikace, protože je jen povšechná a vybírá si jen to, co v daném systému převažuje. Typologie byla vytvořena v roce 2008 a od té doby se systémy včasné identifikace potřeb kvalifikací neustále vyvíjejí. Přes tato omezení je typologie systémů zpracovaná Cedefopem důležitým nástrojem doplňujícím informace Eurydice.

Nejnovější iniciativy pro sledování kariérních cest absolventů škol

Sledování kariérních cest absolventů škol je často používáno k zjištění toho, zda vzdělávání poskytuje mladým lidem znalosti a dovednosti požadované na trhu práce.

Vlámské společenství Belgie finančně podporuje výzkumný projekt zaměřující se na „horizontální nesoulad“, tzn. nesoulad mezi oborem studia a zaměstnáním.

Maďarsko zavedlo národní systém sledování kariérních cest absolventů odborného vzdělávání. Systém uvedl do praxe Národní ústav pro odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých (*Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet* – NSZFI). Úkolem systému je evaluovat výsledky institucí odborného vzdělávání podle úspěšnosti přechodu mladých lidí ze školy do zaměstnání. Systém sledování poskytne zpětnou vazbu kariérnímu poradenství a pomůže žákům při rozhodování o tom, jaký obor a školu si vybrat. Podobným způsobem se sledují i kariérní cesty absolventů VŠ – viz dále.

V **Lotyšsku** byly výsledky dvou vzájemně propojených výzkumných projektů probíhajících v letech 2005–2008 publikovány Lotyšskou univerzitou pod názvem *Portrét lotyšské mládeže: sociální integrace a rizika marginalizace* (2009). Výsledky ukazují, že více než třetina absolventů vysokých škol a téměř polovina absolventů odborného vzdělávání si volí kariérní cesty odlišné od oboru studia nebo profesní přípravy. Většinou se tak snaží vyhnout málo placeným zaměstnáním.

Ve **Slovinsku** proběhl v roce 2007 výzkum trendů v zaměstnanosti absolventů VŠ. Výsledky byly publikovány pod názvem *Analýza trendů v zaměstnanosti vysokoškoláků* (2009). Analýza ukázala, že pravděpodobnost nalezení zaměstnání se velmi liší v závislosti na absolvovaném oboru studia, vysoké škole, způsobu a délce studia a na pohlaví absolventa. Nejzaměstnatelnější jsou absolventi technických oborů, pak humanitních a přírodovědných oborů.

Švédský statistický úřad sleduje kariéru mladých lidí na trhu práce od ukončení sekundárního vzdělávání. Zpráva program

po programu ukazuje, kdo našel zaměstnání a v kterém odvětví. Nejnovější zpráva se zabývá mladými lidmi tři roky po absolvování školy (2008).

Některé země informují o projektech, které v současnosti probíhají a přinesou výsledky v blízké budoucnosti.

V **Maďarsku** je systematické sledování kariéry absolventů VŠ povinné pro všechny vysoké školy od roku 2006. Velká část škol však dosud tyto údaje neshromažďuje. Proto byl vytvořen centrální model sledování kariéry, aby údaje z jednotlivých škol mohly být shromažďovány srovnatelným způsobem.

Rakouský statistický úřad pracuje na modulech, které umožní zlepšit monitorování přechodu ze školy do práce. Moduly by měly být k dispozici koncem roku 2010. Spolkové ministerstvo vědy a výzkumu (*Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung* – BMWF) zadalo studii, která zkoumá přechod z VŠ do zaměstnání v průběhu pěti let od roku 2003/04 do roku 2007/08. Výsledky mají být publikovány do konce roku. V **Rumunsku** probíhají tři projekty zaměřené na monitorování přechodu mladých lidí ze školy do práce. Jeden z nich se zaměřuje na 20 000 absolventů VŠ a provádí ho vládní úřad pro financování VŠ a univerzitního výzkumu. Další dva projekty provádějí krajské školní inspektoráty a zaměřují se na 5350 absolventů počátečního odborného vzdělávání.

Spojené království (Anglie) zavádí rámec každoročního hodnocení výkonu ve vzdělávání po 16 letech věku (*the Framework for Excellence*). Tento hodnoticí nástroj obsahuje indikátory, které posuzují poskytovatele vzdělávání podle množství žáků, kteří postoupí na žádoucí místo určení (*positive destination*), tzn. do dalšího vzdělávání (na stejné nebo vyšší úrovni), do vysokoškolského vzdělávání nebo do zaměstnání (či postoupí v zaměstnání, jsou-li již zaměstnaní). Informace o místech určení jsou shromažďovány technikami srovnávání údajů a prostřednictvím telefonických šetření. Ministerstvo plánuje publikovat výsledky každoročně na veřejně dostupné webové stránce spolu s dalšími údaji a indikátory.

2. Institucionální mechanismy vyžadované pro předvídání a zaměření se na poptávku po kvalifikacích

Existují různé mechanismy, které mohou ministerstva školství použít pro anticipaci potřeby kvalifikací a zaměření se na ni. Ministerstva mohou posílit spolupráci se zainteresovanými stranami, které mohou poskytovat informace o současných nebo budoucích požadavcích trhu práce. Mohou podporovat kooperaci mezi odpovědnými orgány na různých úrovních. Na základě dostupných prognóz a analýz kvalifikací mohou úřady přijmout různá opatření k regulaci nabídky vzdělávání nebo zlepšit kvalitu existujících opatření. Rámce kvalifikací mohou být použity jako nástroj k přizpůsobení vzdělávání požadavkům trhu práce.

Vytváření partnerství a posilování spolupráce mezi zainteresovanými stranami na všech úrovních

Informace, které Eurydice získala, potvrzují, že identifikace budoucích požadavků na kvalifikace a integrace

těchto informací do plánování vzdělávacích opatření je proces, který zapojuje mnoho různých orgánů.

Vytváření partnerství lze pozorovat na centrální úrovni. Téměř ve všech zemích jsou prognózy prováděny ve spolupráci ministerstev práce a školství. Do včasné identifikace potřeb kvalifikací jsou zapojena i další ministerstva.

Jsou posilovány různé formy partnerství mezi různými zainteresovanými stranami. Tento proces lze pozorovat ve všech sektorech vzdělávání a hlásí ho všechny země podílející se na shromažďování informací.

Zvláštní pozornost je věnována kooperaci se světem práce a zástupci zaměstnavatelů tak, aby se zajistilo, že informace o trhu práce budou brány v úvahu při vytváření vzdělávacích programů. Spolupráce se zástupci zaměstnavatelů je očividná zvláště v oblasti odborného vzdělávání. Například:

V září 2010 Lotyšsko zahájilo tříletý projekt Evropského sociálního fondu pro Rozvoj systému odvětvových kvalifikací a restrukturování systému odborného vzdělávání. Vytvořilo se partnerství mezi Státní agenturou rozvoje vzdělávání, Lotyšskou konfederací zaměstnavatelů, Lotyšskou konfederací nezávislých odborových svazů, Národním střediskem pro tvorbu kurikul a Národním školským inspektorátem. Úkolem projektu je uvést kurikula odborného vzdělávání do souladu se sektorovými studiemi trhu práce vytvořením systému odvětvových kvalifikací, přezkoumáním profesních standardů a rozvíjením systému uznávání výsledků předchozího učení.

Na Slovensku sociální partneři, zejména zaměstnavatelé, dostali větší odpovědnost za závěrečné zkoušky ve středním odborném vzdělávání. Zpočátku byli u zkoušek jako pozorovatelé, teď mají právo žáky zkoušet spolu s učitelským sborem.

Ve Spojeném království zaměstnavatelé a rady pro odvětvové kvalifikace (*Sector Skills Councils* – SSC) odpovídají nejen za identifikaci požadovaných profesních kvalifikací v daném sektoru, nýbrž i za vytváření těchto kvalifikací. SSC jsou spolu se zaměstnavateli zapojeny do tvorby standardu kvality profesní přípravy (*Training Quality Standard* – TQS), akreditačního systému pro veřejné a soukromé poskytovatele profesní přípravy založeného na přísných kritériích hodnocení kvality. Zaměstnavatelé mohou mít svou vlastní profesní přípravu také akreditovanou jako součást Rámce kvalifikací a kreditů (*Qualifications and Credit Framework* – QCF). Zaměstnavatelé mají o akreditaci velký zájem a někteří se stávají i hodnotícími orgány (*awarding bodies*).

Island přijal nový legislativní rámec usilující o zvýšení kvality a přitažlivosti programů odborného vzdělávání a jejich relevance pro trh práce. Tvorba kurikul bude decentralizována tak, aby zástupci světa práce měli příležitost podílet se spolu se školami na vytváření nových oblastí studia, které budou odpovídat na potřeby trhu práce.

Některé země ustavily sektorové (národní nebo regionální) rady, komise či výbory. Ty odpovídají za předvídání potřeb kvalifikací a převádění těchto poznatků do vzdělávání a profesní přípravy. Často jsou přímo zapojeny do vytváření profesních standardů a tvorby kurikul.

V ČR jsou zaměstnavatelé zapojeni do vývoje odborného vzdělávání prostřednictvím Národní rady pro kvalifikace a sektorových rad. Dosud bylo založeno 20 sektorových rad, které:

- monitorují trh práce v příslušném sektoru;
- identifikují v sektorech změny ovlivňující potřeby zaměstnavatelů a pracovních sil;
- podporují odborné vzdělávání a rozvoj profesních kompetencí v daném sektoru;
- propagují inovace kurikul zaměřené na kvalifikace v daném sektoru;
- spolupracují se školami a vzdělávacími institucemi.

V Řecku jsou sociální partneři zastoupeni v tripartitních poradních výborech, které založila Organizace pro odborné vzdělávání a přípravu (*Organismos Epangelmatikis Ekpedefsis kai Katartissis* – OEEK). Hlavním úkolem tripartitních orgánů je monitorovat potřeby trhu práce na regionální a místní úrovni a předkládat správní radě návrhy na zavedení nových specializací podle potřeb regionálních pracovních sil.

Ve Španělsku má Všeobecná rada pro profesní přípravu (*Consejo General de Formación Profesional* – CGFP) tyto funkce:

- monitorovat a evaluovat Národní program profesní přípravy;
- stanovovat podmínky a charakteristiky, které profesní kvalifikační programy musí splňovat, aby mohly být začleněny do Národního systému profesních kvalifikací;
- stanovovat postupy umožňující sdílení odpovědnosti mezi agenturami pro kvalifikace a instituty autonomních společenství a sociálními partnery za definování kvalifikací v Katalogu profesních kvalifikací a za reakci na potřeby různých sektorů;
- vykonávat hlavně technické činnosti spojené s profesní přípravou na národní i regionální úrovni, např. studie, zprávy, srovnávací analýzy a vědecké semináře.

Podobné agentury pro kvalifikace a instituty s analogickými funkcemi byly ustaveny ve všech autonomních společenstvích. Na Kypru sociální partneři přispívají k rozvoji politiky a k vytváření vzdělávacích programů a kurikul. Jednají jako poradní a konzultační odborníci při podpoře procesu plánování; zasedají v řídicích výborech institucí zabývajících se lidskými zdroji; jsou členy technických sektorových komisí pro tvorbu profesních kvalifikací a konzultativních komisí (Konzultativní komise pro odborné a profesní vzdělávání a komise pro tvorbu kurikul ustavované ad hoc).

Sektorové komise v Rumunsku odpovídají za evaluaci potřeb kvalifikací ve své oblasti. Monitorují vývoj trhu práce a podávají zprávy o změnách a budoucích potřebách daného sektoru. Ministerstvo školství a kultury ve Finsku ustavilo 34 tripartitních komisí národního vzdělávání a profesní přípravy. Jejich úkolem je sledovat, evaluovat, anticipovat a analyzovat vývoj kvalifikací potřebných na trhu práce, předkládat návrhy na kvalitativní a kvantitativní vývoj odborného vzdělávání, zkoumat jádrová kurikula a požadavky na kvalifikace a poskytovat stanoviska o problémech ve svém sektoru. Na regionální úrovni odpovídá za střednědobé a dlouhodobé prognózy vzdělávacích potřeb 19 regionálních rad.

Rady pro odvětvové kvalifikace (SSC) ve Spojeném království jsou nezávislé organizace vedené zaměstnavateli, které umožňují zaměstnavatelům ovlivňovat systém vzdělávání a kvalifikací tak, aby plnil potřeby zaměstnavatelů. Fungují na čtyřnárodním

základě, a proto musí přistupovat citlivě k odlišnostem v systémech vzdělávání a kvalifikací. V současnosti funguje 23 rad pro odvětvové kvalifikace pokrývajících 80 % ekonomiky.

Podobné komise/rady jsou často ustavovány v přímém vztahu ke specifickým vzdělávacím programům.

Parlament ve Švédsku rozhodl o reformě systému středoškolského vzdělávání. Reforma přináší novou strukturu středního odborného vzdělávání s větším důrazem na předměty a dovednosti vztahující se k praxi⁹. Pro každý odborný program jsou na národní i místní úrovni ustaveny rady pro zajišťování kvality. Tyto rady identifikují objevující se potřeby kvalifikací, vyjadřují vzdělávací potřeby světa práce a pomáhají školskému úřadu (*Skolverket*) při vytváření politických dokumentů.

V červenci 2009 byl založen Úřad pro profesní vysoké školy (*Myndigheten för yrkeshögskolan – Yh-myndigheten*), který má na starosti novou formu veřejně financovaného profesního vzdělávání na postsekundárním stupni. Vzdělávací programy pokrývají různé obory a poskytují vyšší odborné vzdělávání přizpůsobené potřebám trhu práce. Partneři ze světa práce se od začátku podílejí na vytváření těchto programů. Každý program má řídicí skupinu, v níž většinu tvoří sociální partneři a zástupci světa práce.

Posilování spolupráce mezi sférou vzdělávání a zástupci zaměstnavatelů lze pozorovat i v oblasti vysokého školství. V ČR se vysokým školám doporučuje, aby při vytváření studijních programů braly v úvahu požadavky zaměstnavatelů. Rovněž by měly zapojit odborníky z příslušných oborů do vyučování a vytváření studijních programů.

Estonsko přidělilo na období let 2010–2014 zvláštní fondy na projekty tvorby inovativních kurikul uskutečňované v partnerství mezi VŠ a podniky. Všechny projekty obsahují identifikaci potřeb trhu práce v jednotlivých oblastech ve spolupráci se zaměstnavatelskými organizacemi a odborníky.

V **Irsku** je běžnou praxí, že se vysoké školy spolu se zaměstnavateli angažují v posuzování a vytváření vysokoškolských vzdělávacích programů tak, aby programy odpovídaly potřebám podniků. Výzkum a zprávy Expertní skupiny pro budoucí potřeby kvalifikací (EGFSN) poskytují základ pro vytváření a reformování vysokoškolských kurzů.

V **Itálii** jsou vysoké školy povinny konzultovat vytváření nových vysokoškolských programů/oborů studia se zástupci trhu práce (včetně profesních organizací a podniků).

V **Lotyšsku** předpokládá *Akční plán pro nezbytné reformy vysokoškolského vzdělávání 2010–2012* legislativní reformu posilující úlohu zaměstnavatelů v některých oblastech včetně vytváření odborných vysokoškolských programů, hodnocení výsledků studentů a evaluace toho, zda programy odpovídají potřebám trhu práce. Legislativní změny jsou plánovány na rok 2011 a budou motivovat podnikatele k tomu, aby poskytovali studentům možnost stáží v moderních podnicích.

V **Nizozemsku** jsou kurikula studijních programů vytvářena ve spolupráci se zástupci trhu práce. Ti se zúčastňují fóra pro dialog mezi VŠ a trhem práce (*beroepenvelcommissie*).

V **Rakousku** jsou studijní kurzy vytvářeny ve spolupráci s odborníky z daného oboru. V řídicích orgánech univerzit – univerzitních radách často zasedají zástupci světa práce a

veřejného života. Rady odborných VŠ (*Fachhochschulen*) zapojují sociální partnery do akreditace studijních programů.

Ve **Spojeném království** jsou základní diplomy (*Foundation Degrees*) ve vysokoškolském vzdělávání utvářeny v úzké spolupráci mezi vysokými školami, zaměstnavateli a radami pro odvětvové kvalifikace (*Sector Skills Councils – SSC*).

Plánování a regulace nabídky vzdělávání

Včasná identifikace kvalifikací požadovaných na trhu práce je důležitým zdrojem plánování a usměrňování nabídky vzdělávání. Prognózy kvalifikací jsou používány ke stanovení specifických kvantitativních cílů vzdělávání.

V **Maďarsku** vláda každoročně rozhoduje o počtu státem financovaných míst v různých oborech vysokého školství. Při rozhodování vláda bere v úvahu zpětnou vazbu z trhu práce, statistiku nezaměstnanosti, výsledky monitorování kariérních cest a prognózy poptávky trhu práce.

Ministerstvo školství, kultury a vědy v **Nizozemsku** používá různé nástroje k regulování vzdělávacích opatření. Tzv. test makroefektivity má zaručovat, že v oboru, po němž není v zemi poptávka, nebude příliš mnoho absolventů. Naopak vzdělávací programy připravující pro zaměstnání v rozvíjejících se oblastech ekonomiky mají větší šanci na schválení než ty, které připravují pro tradiční povolání.

Ve **Finsku** stanovil plán *Vzdělávání a výzkum 2007–2012* na základě různých prognostických studií vstupní cíle pro vzdělávání. V počátečním vzdělávání a profesní přípravě byly cíle stanoveny odděleně pro různé oblasti vzdělávání. Cíle vzdělávání dospělých byly rozděleny podle druhu vzdělávání se souhrnem oborově specifických cílů pro vzdělávání zaměřené na kvalifikace. Vláda rozhodla, že plán bude po uplynutí poloviny doby evaluován a cíle budou v případě potřeby upraveny. Podle aktualizované prognózy není třeba upravovat cíle stanovené v původním plánu. V některých oborech však počet studentů neodpovídá cílům stanoveným ministerstvem školství a není dost vysoký na to, aby odpovídal poptávce. Mezi tyto obory patří sociální služby a zdravotnictví; lékařství; strojírenství, kovoprůmysl a energetika; hygienická zařízení.

Informace o potřebách kvalifikací mohou vést k zavedení specificky zaměřených stimulů pro žáky v oborech, v nichž je či bude třeba velký počet pracovníků.

V **Maďarsku** byly zavedeny finanční stimuly pro žáky v odborném vzdělávání a přípravě (OVP). Ti, kdo vstoupí do vzdělávání vedoucího ke kvalifikacím potřebným na trhu práce, dostanou vyšší finanční podporu než ostatní. Podobné zacílené stimuly byly zavedeny i pro poskytovatele OVP.

Lotyšské ministerstvo školství zavádí projekt strukturálních fondů EU zaměřující se na zvýšení přitažlivosti počátečního OVP nabízením měsíčního stipendia žákům veřejných i soukromých zařízení. Projekt probíhá v letech 2009 až 2013.

Posilování mechanismů zajišťování kvality

Mnohé země zavedly opatření k zajišťování a/nebo posilování kvality vzdělávacích programů, především prostřednictvím externího monitorování (Rakousko), certifikačních procedur (Německo) nebo financování založeného na výkonu (ČR). Některé země zavedly evropské

rámce zajišťování kvality, např. Evropský referenční rámec zajišťování kvality pro odborné vzdělávání a přípravu (*European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* – EQAVET). Některé z těchto aktivit jsou financovány ESF (Zlepšení kvality programů počátečního odborného vzdělávání a přípravy v Lotyšsku). Úsilí o zajišťování kvality se zaměřuje hlavně na odborné a vysokoškolské vzdělávání.

Projekt *Cesta ke kvalitě* se v ČR zaměřuje na podporu škol při uskutečňování procesu autoevaluace. Jako součást projektu jsou učitelům poskytovány vzdělávací programy, poradenský systém a databáze obsahující příklady dobré praxe.

Na **Kypru** Úřad pro rozvoj lidských zdrojů (HRDA) vykonává inspekce na místě, aby zajistil kvalitu programů. Očekává se, že do roku 2012 bude zaveden systém pro hodnocení a certifikaci poskytovatelů profesní přípravy. Ten má zvýšit a zlepšit kvalitu a efektivnost vzdělávacích opatření.

V **Rakousku** směřuje externí zajišťování kvality k užší integraci vzdělávání, profesní přípravy a trhu práce. Jeho mechanismy se zaměřují především na kurikula a mají formu auditů ve veřejných univerzitách a akreditace studijních programů a škol v odborných vysokých školách (*Fachhochschulen*). V současnosti se vytváří systém externího zajišťování kvality založený na jednotných standardech. Standardy přihlížejí k výsledkům učení a k osvojeným kompetencím i k zaměstnatelnosti. Nový systém má být zaveden v roce 2011. Iniciativa kvality v odborném vzdělávání (*QualitätsInitiative BerufsBildung* – QIBB) byla připravována od roku 2004 a zavedena ve školním roce 2006/07 téměř ve všech odborných školách. QIBB tvoří klíčový prvek národní strategie pro realizaci *Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy*¹¹. Zároveň se vytváří i model rámce kvality v oblasti vzdělávání dospělých, který má být součástí celkové strategie podporování kvality v této oblasti.

Ve **Finsku** vydal Vládní výbor pro vzdělávání v roce 2008 *Národní doporučení pro kvalitu v odborném vzdělávání*. Doporučení má podporovat poskytovatele OVP v tom, aby usilovali o excelenci v kvalitě své činnosti. Je založeno na evropském Společném rámci zajišťování kvality (*Common Quality Assurance Framework* – CQAF). Toto doporučení poskytuje rámec pro dlouhodobý rozvoj řízení kvality ve veškerém OVP. Zdůrazňuje praktický přístup k řízení kvality. Lze ho uplatňovat na různých úrovních OVP: ve středoškolském a dalším vzdělávání, v kvalifikacích založených na kompetencích i v přípravných kurzech pro vyšší úrovně kvalifikací.

Ministerstvo školství, vědy a kultury na **Islandu** provádí externí evaluaci na všech úrovních podle tříletého plánu. Island právě zavádí EQAVET. Ministr školství nedávno rozhodl o ustavení nezávislého mezinárodního výboru pro kvalitu odpovědného za kontrolu kvality vzdělávání a výzkumu na VŠ. Výbor pro kvalitu by měl fungovat od podzimu 2010.

Ustavování rámců kvalifikací

V současnosti všechny evropské země vytvářejí své národní rámce kvalifikací (NRK). Účelem těchto rámců je

pomoci zaměstnavatelům, učňům/žákům/studentům a veřejnosti seznámit se celkovým rozsahem kvalifikací existujících v dané zemi, pochopit vzájemné vztahy mezi nimi a porozumět tomu, jak mohou různé druhy kvalifikací přispívat ke zlepšování způsobilosti pracovních sil. NRK byly již ustaveny ve Vlámském společenství Belgie, v Estonsku, ve Francii, v Irsku, na Maltě, v Portugalsku a ve Spojeném království (Cedefop a DG Vzdělávání a kultura, 2010). Mnohé země ve svých zprávách referují o vývoji NRK (Vlámské společenství Belgie, ČR, Estonsko, Řecko, Španělsko, Irsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Malta, Rakousko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Finsko, Spojené království a Island). NRK jsou často chápány jako mechanismy spojující vzdělávání a profesní přípravu s požadavky trhu práce. Například:

Vlámské společenství Belgie hlásí, že vlámská kvalifikační struktura (*kwalificatiestructuur*, FQS) přijatá v dubnu 2009 uspořádá velké množství různých certifikátů a diplomů a učiní kvalifikace a jejich vzájemné vztahy průhlednější. Bude usnadňovat komunikaci o kvalifikacích a kompetencích mezi světem vzdělávání a práce. Rámec bude sloužit jako podklad pro rozvíjení koordinované a koherentní politiky uznávání kompetencí a bude poskytovat společný jazyk, který spojí světy vzdělávání a práce.

ČR hlásí, že Národní soustava kvalifikací (NSK) má pomoci k tomu, aby vzdělávání lépe reagovalo na potřeby trhu práce.

Při vytváření NRK se pro navrhování kvalifikací často používá metoda založená na výsledcích učení. O reformách vzdělávání s tím spojených se pojednává dále.

3. Odezva na potřeby trhu práce: politické iniciativy a reformy ve vzdělávání a profesní přípravě

Tato kapitola poskytuje příklady současných politických iniciativ a reforem, které mají učinit vzdělávání a profesní přípravu citlivější k potřebám trhu práce. Ukazuje příklady jednotných i zacílených přístupů v různých sektorech vzdělávání (všeobecného, profesního a vysokoškolského vzdělávání a vzdělávání dospělých). Zaměřuje se na nové iniciativy a reformy převážně v oblasti tvorby kurikul, vzdělávání učitelů a hodnocení studentů.

Zlepšování flexibility a transparentnosti přechodu mezi různými stupni a druhy vzdělávání

Při vytváření politických strategií a reforem, které mají umožnit, aby vzdělávání lépe odpovídalo požadavkům trhu práce, si některé země zvolily konzistentní způsob na všech stupních a ve všech sektorech vzdělávání. Trendem je konstruovat systémy, které umožňují flexibilnější a průhlednější přechod mezi různými stupni a sektory vzdělávání, zejména mezi profesními a neprofesními cestami. Větší flexibilita a transparentnost může snížit počet slepých uliček ve vzdělávacím systému a potenciálně zvýšit počet učňů/žáků/studentů, kteří úspěšně ukončí vzdělávání.

V Německu byla v roce 2008 schválena iniciativa s názvem Vzestup vzděláváním (*Aufstieg durch Bildung*). Tato iniciativa poskytuje vůdčí principy i rozsáhlá opatření, která mají učinit vzdělávání v Německu nejvyšší prioritou. Iniciativa má zlepšit přechod ze středních škol na VŠ a zavést formální kvalifikace pro všechny vzdělávací cesty. Spolková vláda a země navrhuji zlepšit možnosti přechodu jako klíčový prvek iniciativy. Cílem je usnadnit lidem s profesními kvalifikacemi vstup na VŠ.

Ve Španělsku je jedním z cílů Akčního plánu 2010–2011 ministerstva školství zvýšit flexibilitu vzdělávacího systému a postobligatorního studia. K tomu má vést například uznávání předmětů programů profesní přípravy a revize struktury středního všeobecného vzdělávání (*Bachillerato*).

Návrh zákon o udržitelné ekonomice má mimo jiné za cíl vytvořit mosty mezi různými stupni vzdělávacího systému (tzn. mezi různými stupni profesní přípravy a mezi profesním, všeobecně vzdělávacím a terciárním vzděláváním).

Flexibilita v přístupu do programů profesní přípravy je zlepšována zavedením celostátního testu, který umožňuje těm, kdo nemají vysvědčení o absolvování povinného vzdělávání, vstoupit do těchto programů.

Na Kypru je jednou z nejvýznamnějších inovací zavedených do vzdělávacího systému usnadnění pohybu žáků mezi obory středoškolského vzdělávání, tzn. mezi všeobecným, odborným a profesním vzděláváním.

V Rakousku je počáteční OVP na středním stupni diferencované. Vzhledem k diferenciaci cest OVP existují snahy o zlepšení průchodnosti mezi jednotlivými cestami (horizontální průchodnost) a o opakované příležitosti získat nezbytné kvalifikace k postupu do dalších vzdělávacích programů (vertikální průchodnost).

Na Islandu je hlavní důraz Jednotné národní strategie celoživotního vzdělávání kladen na to, aby všechny stupně vzdělávání byly jednotné a cesty, po nichž žáci procházejí systémem, byly pokud možno transparentní, přímé a flexibilní. Strategie tvoří součást záměru islandské vlády zvýšit počet dospělých se středoškolským vzděláním tak, aby v roce 2020 bylo bez tohoto vzdělání jen 10 % pracujících. Strategie zahrnuje opatření umožňující flexibilnější integraci všeobecně vzdělávacích a profesních kurzů. Školy poskytující povinné vzdělávání mohou nyní zavést profesní kurzy pro nejstarší věkovou skupinu (14–16 let). To je součástí strategie, která má učinit OVP pro žáky přitažlivější dříve, než vstoupí do středoškolského vzdělávání. Na středním stupni má nyní OVP a všeobecné vzdělávání stejnou důležitost. Studijní směry umožňují kombinovat všeobecné a odborné vzdělávání. Ti, kdo si zvolí profesní zaměření, budou mít snadnější přístup na VŠ než dříve.

Posun ke kvalifikacím, kompetencím a výsledkům učení

Jedním z hlavních trendů v reformách vzdělávání je používání rámců vzdělávání založených na kvalifikacích a kompetencích. V některých případech, zvláště ve vztahu k rámcům kvalifikací, jsou znalosti, dovednosti a kompetence žáků vyjadřovány jako výsledky vyučovacího procesu. Tato změna zaměření má různé podoby a dochází k ní na různých stupních a v různých sektorech ve třech hlavních oblastech.

Vytváření kvalifikací založených na výsledcích učení

Některé země již mají vytvořeny národní rámce kvalifikací (NRK). Ve většině případů jsou NRK vytvářeny v úzkém vztahu k Evropskému rámci kvalifikací (*European Qualifications Framework – EQF*), který popisuje, co žák zná, chápe a umí dělat v termínech výsledků učení (*learning outcomes*).

Španělsko v současné době vytváří španělský rámec kvalifikací pro celoživotní vzdělávání (*Marco Español de Cualificaciones – MECU*), založený na výsledcích učení. Práce začala v lednu 2009 a očekává se, že rámec bude přijat v roce 2011. Nové programy OVP jsou již definovány pomocí výsledků učení. Národní katalog profesních kvalifikací (*Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales – CNCP*) je úzce spojen s pracovními činnostmi a vyžadovanými profesními kompetencemi. Hlavními prvky katalogu jsou jednotky kompetencí uspořádané do profesních kvalifikací.

Organizace pro pracovní síly a zaměstnanost (*Organismós Apaschólissis Ergatikouí Dynamikou – OAED*) v Řecku diskutovala v březnu až září 2010 o řeckém národním rámci kvalifikací, který má být zaveden. To předpokládá také reformu kurikula založeného na výsledcích učení, úzkou spolupráci se sociálními partnery a se světem práce, nové metody hodnocení a změny v důrazu s ohledem na pedagogické principy.

Tato metoda založená na výsledcích učení je důležitou součástí mnoha reforem vzdělávání vztahujících se k vytváření nových kvalifikací.

V Rumunsku jsou v počáteční OVP kvalifikace vztahovány k výsledkům a jsou založeny na profesních standardech nebo na profesní analýze. Kvalifikace jsou stále revidovány a přizpůsobovány potřebám trhu práce.

Ve Spojeném království (Anglii) byly nedávno zavedeny diplomované kvalifikace (*Diploma qualifications*), které jsou určeny žákům ve věku 14–19 let a kombinují všeobecné a profesní vzdělávání¹³. Diplom (*Diploma*) je složená kvalifikace vytvořená tak, aby zaručovala, že žák, který diplom získá, má znalosti a dovednosti potřebné pro úspěšnost v práci, v životě a v dalším vzdělávání. Uchazeč o diplom musí mít: předmětově specifické vzdělání vztahující se k určité oblasti zaměstnání; rozšířený projekt; funkční způsobilosti v angličtině, matematice a informační a komunikační technologii (IKT); personální kompetence, kompetence přemýšlet a učit se; minimálně 10 dní praxe; doplňkové a specializované vzdělání (*additional and specialist learning – ASL*). V září 2009 bylo v diplomovém kurzu 36 441 mladých lidí, v září 2008 to bylo jen 12 000. Do poskytování diplomované kvalifikace je zapojeno kolem 8000 zaměstnavatelů.

Zavádění kurikul založených na kompetencích

Změny kurikul s sebou nesou i úpravy ve vzdělávání učitelů a v hodnoticích rámcích, které mají podporovat vytváření nových znalostí, dovedností a kompetencí.

Ve všeobecném vzdělávání zavádějí země klíčové kompetence EU. V některých zemích je to spojeno se zvýšeným zaměřením na klíčové kompetence v matematice, přírodních vědách a technice (např. v ČR, v Lotyšsku a na Mal-

tě). Několik zemí hlásí následné problémy (např. ČR) a změny (např. Rakousko a Island) ve vzdělávání učitelů.

V **Rakousku** byl paralelně se zavedením nových kurikul založených na kompetencích ve školním roce 2008/09 vytvořen související program dalšího vzdělávání učitelů. Jeho úkolem je zabezpečit plynulý přechod k trvalému rozvoji kompetencí orientovanému na výsledky a zaměřit se na individuální vzestup jako princip povinného vzdělávání. Učitelé se také učí jeden od druhého v rámci profesního rozvoje ve škole nebo prostřednictvím regionálních či místních sítí.

Ve **Spojeném království** (Severní Irsko) bylo revidované kurikulum zavedeno v období let 2007/08–2009/10. Při vytváření kurikula byly vzaty v úvahu zájmy zaměstnavatelů. Kurikulum zahrnuje novou postprimární oblast nazvanou Učení pro život a práci (*Learning for Life and Work*) obsahující osobní rozvoj občanství a zaměstnatelnost. Pro žáky primárních škol to je doplněno oblastí Osobní rozvoj a vzájemné porozumění (*Personal Development and Mutual Understanding* – PDMU). Ta klade větší nároky na rozvíjení dovedností, které děti potřebují, tzn. na to, co umějí dělat, nejen na to, co znají a chápou. V tom jsou zahrnuty i kompetence, které požadují zaměstnavatelé, např. základní kompetence ve čtení, psaní a matematice, v IKT, schopnost dobře komunikovat, spolupracovat a řešit problémy. Některé země zavádějí kurikula založená na kompetencích i v odborném vzdělávání (ČR, Španělsko, Lotyšsko, Nizozemsko, Rakousko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Finsko, Spojené království a Island). Těž je to spojeno s příslušným vzděláváním učitelů a novým způsobem hodnocení.

V **ČR** byla reforma kurikula založeného na kompetencích (rámcové vzdělávací programy) zavedena až na střední stupeň vzdělávání. Metodickou podporu učitelům poskytuje Metodický portál RVP¹⁴.

Další projekt Nová závěrečná zkouška¹⁵ (2009–2012) vytváří obecné schéma struktury jednotného zadání, podle něhož se vytváří svébytné jednotné zadání pro jednotlivé obory ISCED 3C. Od školního roku 2011/12 bude zadání závěrečné zkoušky spojeno s novými vzdělávacími programy. Ty se vytvářejí ve spolupráci se zástupci zaměstnavatelů.

Ve **Španělsku** zahrnují nová kurikula nejen odborné a profesní kompetence, ale také personální a sociální kompetence. Hodnotící metody jsou přizpůsobeny novému rámci založenému na kompetencích a částečně na kritériích vyjádřených ve výsledcích učení. Výsledky učení odrážejí kompetence žáků v kontextu profesní přípravy a simulují skutečné pracovní situace co možná nejvěrněji.

Na **Kypru** ustavilo ministerstvo školství v roce 2009 v souvislosti s reformou vzdělávání různé pracovní skupiny, které revidovaly technologická a laboratorní kurikula praktického vyučování odborných škol. Úkolem revize bylo redukovat počet oborů poskytovaných ve středním odborném a profesním vzdělávání tak, aby žáci získali klíčové kompetence, které zlepší jejich uplatnění na trhu práce. Revidovaná kurikula praktického vyučování jsou již zaváděna a budou vzorem pro revizi teoretického vyučování.

V **Polsku** v letech 2008–2013 probíhá systémový projekt Národního střediska pro podporu odborného a dalšího vzdělávání (*Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej* – KOWEŻiU) pod názvem Zlepšení základního kurikula klíčem k modernizaci odborného vzdělávání (*Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego*)¹⁶. Jedním z cílů projektu je příprava nového základního kurikula pro odborné školy. Záměrem je připravit inovativní kurikula, která budou obsahovat i podnikatelství, pro 100 povolání a 300 modelových programů profesních specializací.

V **Rumunsku** byla prostřednictvím projektů PHARE a Evropského sociálního fondu uskutečněna konsistentní a jednotná strategie počátečního OVP. Zahrnuje tyto aspekty:

- reformu kurikula začínající od kvalifikací založených na výsledcích učení;
- profesní rozvoj učitelů, instruktorů, vedení vzdělávacích zařízení a sociálních partnerů směřující k lepšímu reagování OVP na potřeby trhu práce a ke vzdělávání soustředěnému na žáka;
- hodnocení založené na kompetencích a z poloviny externí závěrečné zkoušky;
- účast sociálních partnerů ve zkušebních komisích;
- mechanismy, procedury a nástroje zajišťování kvality;
- akreditaci poskytovatelů OVP, externí validaci a monitorování autoevaluačních zpráv poskytovatelů OVP;
- korelaci OVP s potřebami trhu práce pomocí strategických prognóz a plánovacích nástrojů realizovaných v partnerství.

Na **Slovensku** mají současné reformy OVP dva milníky: reformu kurikula (od září 2008) a změny v řízení (od září 2009). *Štátny inštitút odborného vzdelávania* (ŠIOV) vytváří státní vzdělávací programy v různých oborech vzdělávání s cílem sladit profily absolventů s potřebami zaměstnavatelů v podobě kvalifikačních požadavků přeložených do výsledků učení.

Ve **Spojeném království** (Severní Irsko) prochází v důsledku rozsáhlých konzultací vedených na začátku roku 2008 kurikulum v kolejiích dalšího vzdělávání (*further education colleges*) v posledních dvou letech rozsáhlou revizí. Tento vývoj je zvláště důležitý pro vzdělávání 16–19letých žáků, kteří vstupují do dalšího vzdělávání. Nabídka vzdělávání pro tuto kohortu nyní zahrnuje základní znalosti a dovednosti ve čtení, psaní, počítání a IKT a širší kompetence pro zaměstnatelnost: řešení problémů, práce v týmu a řízení vlastního učení spolu s porozuměním tomu, jak funguje podnik. Kurikulum se posouvá k vyššímu podílu kurzů, které jsou začleněny v národním rámci kvalifikací (*National Qualifications Framework* – NQF) a v prioritních oblastech kvalifikací Severního Irsku.

Vzhledem k autonomii vysokých škol jsou celostátní iniciativy týkající se zavádění a používání rámců založených na kompetencích ve vysokoškolském vzdělávání méně obvyklé, v některých zemích však existují (Estonsko, Irsko, Itálie, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko a Rumunsko).

V **Estonsku** byla v roce 2009 vytvořena síť odborníků pro vývoj kurikula zaměřující se na metodu založenou na výsledcích učení.

V **Irsku** založily Trinity College (Dublin) a University College (Dublin) společnou Inovační akademii (*Innovation Academy*). Úkolem této iniciativy je dostat současné koncepty povolání, inovací a podnikatelství do přípravy na hodnost PhD a vytvořit programy pro PhD, které budou obsahovat rozvoj obecných a přenositelných kompetencí relevantních pro moderní znalostní ekonomiku.

V **Itálii** mají na základě reformy vysokoškolského systému (DM 509/1999 a 270/2004) všechny vysokoškolské kurzy na univerzitní úrovni zveřejnit očekávané učební výsledky kurzů (aplikované znalosti a porozumění, posuzování, komunikační kompetence, kompetence učit se apod.)

Na **Maltě** vyvíjí Maltská univerzita (*University of Malta*) výsledky učení pro všechny své kurzy i pro studijní jednotky tvořící programy studia.

Maltská škola umění, vědy a techniky (*Malta College of Arts, Science and Technology* – MCAST) zavádí nový systém „ukotveného učení“ (*embedded learning*) pro čtení, psaní, jazyky a matematiku určený novým studentům od září 2010. Ukotvené vzdělávání kombinuje rozvoj čtení, psaní, jazyků a matematiky s profesními a dalšími kompetencemi.

MCAST plánuje zavést portfolio hodnocení. Portfolia, která evidují kompetence, myšlenky, zájmy a úspěchy studentů budou použita jako dodatek k tradičnímu hodnocení. Portfolia mají poskytovat přesnější obraz o úspěších a pokroku studentů. Poskytují též prospěch tím, že zapojují studenty do procesu hodnocení.

V **Nizozemsku** jsou vysoké školy finančně povzbuzovány k tomu, aby rozvíjely přenositelné kompetence studentů. Od roku 2008 investovala vláda 30 milionů eur, aby stimulovala podnikatelství v základních, středních, odborných a vysokých školách.

Některé země hlásí, že vzdělávání založené na kompetencích je poskytováno nezaměstnaným dospělým, kteří mají nízkou či žádnou kvalifikaci (Španělsko, Lotyšsko, Malta, Rakousko a Slovinsko). Toto vzdělávání se může zaměřovat též na mladé lidi, kteří předčasně opustili školu.

Ve **Španělsku** je vzdělávání dospělých pro lidi bez kvalifikace nebo pro ty, kdo předčasně opustili školu, založeno na kompetencích. V letech 2010–2011 byla spuštěna platforma pro distanční profesní přípravu zaměřující se na občany starší 18 let, zejména pracující a lidi mající rodinu. Platforma bude vytvářena v rámci programů územní spolupráce s cílem učinit profesní přípravu přístupnější pro každého. K tomuto účelu budou vytvořeny webové stránky a učební materiály pro distanční vzdělávání, které bude poskytovat 100 programů profesní přípravy.

V **Rakousku** má politika otevřeného přístupu ke vzdělávání, transparentnost, informace/poradenství a dostupnost celostátních programů dalšího vzdělávání zajistit, že nabídka dalšího vzdělávání pro dospělé, kteří si chtějí osvojit klíčové kompetence je dostatečná. Kromě toho existují specifická opatření v oblasti základního vzdělávání (včetně IKT) pro dospělé, politického vzdělávání, kulturního vzdělávání, sociálních kompetence a osobního rozvoje. Konkrétním příkladem mohou být vídeňské lidové vysoké školy (*Volkshochschulen*), které

zaměřují své programy na osm klíčových kompetencí. Akademie dalšího vzdělávání (*Weiterbildungsakademie*) je dobrým příkladem systému akreditace a uznávání pro pedagogy ve vzdělávání dospělých.

Ve **Slovinsku** je program učení založeného na projektech zaměřen na nezaměstnané mladé lidi ve věku 15–25, kteří neabsolvovali profesní, odbornou nebo všeobecně vzdělávací střední školu. V tomto programu získávají všeobecné, profesní, sociální a kulturní znalosti a dovednosti.

Kurzy gramotnosti jsou určeny dospělým, kteří absolvovali méně než 10 ročníků základní školy. Kurzy mají podporovat dospělé, kteří se rozhodli znovu vstoupit do formálního vzdělávání. Účastníci kurzů gramotnosti získají nové znalosti, zlepši své komunikační schopnosti, písemný projev, matematické kompetence a sociální a občanské kompetence.

Usnadňování validace výsledků neformálního a informálního učení

Několik zemí hlásí, že se zajímají o to, jak lze uznávat výsledky neformálního a informálního vzdělávání (Vlámské společenství Belgie, ČR, Dánsko, Německo, Řecko, Španělsko, Lotyšsko, Slovensko, Slovinsko a Island). Proces uznávání může být usnadněn metodou založenou na kompetencích nebo výsledcích učení.

V **Německu** zavedlo Spolkové ministerstvo školství a výzkumu (*Bundesministerium für Bildung und Forschung* – BMBF) v roce 2006 *ProfilPass*. Ten pomáhá zaznamenávat a certifikovat výsledky informálního učení. Je používán v celém Německu pro doložení osvojených způsobilostí. Pomáhá zlepšovat vzdělávací vyhlídky jednotlivců a zvyšovat povědomí o informálním učení. *ProfilPass* často používají lidé při přechodu v kariérní dráze nebo změně její orientace, např. ti, kdo se vrací do zaměstnání nebo si zakládají vlastní podnik, a také imigranti, kteří se snaží uplatnit na německém trhu práce.

Ve **Španělsku** byl v roce 2009 schválen Královský dekret o uznávání kvalifikací získaných praxí, který usměrňuje uznávání výsledků formálního a neformálního učení. Tento dekret je včleněn do Strategického plánu pro odborné vzdělávání v rámci územních plánů spolupráce v letech 2010–2011. V průběhu těchto dvou let se má uskutečnit školení poradců a evaluátorů a mají se vytvořit vhodné evaluační nástroje. Předpokládá se i evaluace 50 000 kandidátů z povolání, po nichž je na trhu práce nejvyšší poptávka.

Lotyšský parlament přijal dodatek k zákonu o odborném vzdělávání definující validaci kompetencí a kvalifikací získaných neformálním vzděláváním. Dodatek zaručuje oficiální uznání neformálně získaných kompetencí a zaměřuje se na efektivnější integraci dospělých a mladých lidí na trhu práce.

Nový zákon o vzdělávání dospělých (2010) na **Islandu** zahrnuje opatření pro budování mostů mezi systémem validace výsledků neformálního a informálního učení a formálním školským systémem. Nový systém uznávání kompetencí má usnadňovat vzdělávání druhé šance. V průběhu pilotní fáze systému byli v určitých sektorech hodnoceni lidé, kteří se tak mohli kvalifikovat pro zkrácené studium. Bylo zahájeno několik projektů určených jednotlivcům, kteří předčasně opustili odborné vzdělávání. Ti si nyní mohou nechat ohodnotit

znalosti a dovednosti získané na trhu práce a dostat příležitost k dokončení studia.

Rozšíření a posílení systémů učňovství

Kurikula se nyní častěji zaměřují na praxi. K této změně dochází buď zavedením nových požadavků na rozsáhlejší praktickou přípravu (např. ve Španělsku a Řecku), nebo zavedením a podporou učňovství jako alternativou ke školnímu odbornému vzdělávání (např. v Dánsku, Německu a Švédsku). Tato politika slouží též ke snížení počtu žáků předčasně opouštějících školu. Většina zemí uvádí tento trend ve vztahu k OVP (Dánsko, Německo, Řecko, Španělsko, Malta, Rakousko, Rumunsko, Švédsko a Spojené království), existuje však i ve vysokoškolském vzdělávání (Nizozemsko).

V **Dánsku** bylo nové učňovství (*ny mesterlere*) zavedeno jako alternativní cesta do OVP. Je součástí vládní strategie na zvýšení účasti v OVP a snížení předčasných odchodů tak, aby do roku 2015 bylo dosaženo cíle, kterým je 95 % z věkové skupiny s ukončeným středním vzděláním. Žáci absolvující program OVP v novém učňovství stráví obvykle první ročník praktickou přípravou v podniku.

Spolkové ministerstvo školství a výzkumu v **Německu** podporuje vytváření struktury profesní přípravy pomocí programu **JOBSTARTER**, z něhož se již financuje 200 inovativních projektů v profesní přípravě. Projekty pomáhají vytvořit učební poměry v regionech a nabízejí různá opatření na podporu podniků, které buď nemají žádné zkušenosti s profesní přípravou, nebo o ni ztratily zájem.

Ústavy profesní přípravy (*Instituta Epangelmatikis Katartissis* – IEK) v **Řecku** poskytují většinou školní programy, do kurikula je však zahrnuto učení se praxí nebo učňovství. Kurikulum zahrnuje období učňovství včetně návštěv podniků, které mají učňům pomoci asimilovat a transformovat teoretické znalosti. Po získání certifikátu OVP je možné absolvovat šestměsíční praktickou přípravu, kterou navrhuje, kontroluje a podporuje Organizace pro odborné vzdělávání a přípravu (OEEK).

Kypr zavádí *Nové moderní učňovství* s významnými změnami ve filosofii, strukturách, systémech a procesech, které bude plně funkční v roce 2014. Je zaměřeno na lidi ve věku 14 až 25 let a má 3 stupně (přípravný, základní a postsekundární). Bude spojeno s Národním systémem profesních kvalifikací.

Učňovství na **Malte** je navrhováno přímo zaměstnavateli a obsahuje kombinaci profesní přípravy na pracovišti a mimo pracoviště. Příprava na pracovišti je poskytována uznávaným zaměstnavatelským zařízením. Korporace Zaměstnanost a profesní příprava (*Employment & Training Corporation*) ustanovila řídicí výbory pro různé sektory, které mají zajišťovat, že příprava poskytovaná zaměstnavateli a vzdělávacími zařízeními (teorie) je v souladu s potřebami trhu práce. Úkolem výborů je vytvářet profesní profily, standardy kompetencí a hodnotící kritéria pro učňovství. Řídicí výbory jsou složeny ze zástupců zaměstnavatelů, odborných škol a Korporace.

V **Rakousku** mohou uchazeči o zaměstnání získat kvalifikace v souladu s požadavky podniku. Profesní příprava je teoretická a praktická a je spojena s budoucím pracovištěm. V sektorech,

které mají nedostatek kvalifikovaných pracovníků, nabízí zprostředkovatelna práce podnikům možnost získat kvalifikované síly vyškolené podle požadavků podniku. Uchazeči o zaměstnání mají zase možnost získat kvalifikaci se zárukou pracovního místa po absolvování učňovství.

4. Vliv hospodářské krize na vzdělávací systémy a na přechod mladých lidí ze školy na trh práce

Vliv hospodářské krize na systémy vzdělávání a profesní přípravy

Ze zemí podílejících se na konzultacích jen tři (Řecko, Lotyšsko a Island) výslovně prohlásily, že hospodářská krize zvýšila povědomí vzdělávacího systému o problémech trhu práce.

V **Řecku** se v důsledku hospodářské krize stalo prognózování potřeb kvalifikací a sladování dostupných kvalifikací s požadavky trhu práce prioritou. Sektory stavebnictví a turismu byly velmi postiženy a v důsledku toho je v těchto oblastech potřebná zacílenější profesní příprava. Zvláštní pozornost je věnována zvyšování kvalifikací starších pracovníků tak, aby zůstali déle ekonomicky aktivní.

Lotyšsko uvádí, že krize znamená, že se vzdělávací systém více zapojuje do identifikace kvalifikací trhu práce a uznává se, že vzdělávání by mělo více odpovídat požadavkům trhu práce.

Na **Islandu** způsobila krize a rozpočtové škrty ve formálním vzdělávání to, že rozhodující činitelé jsou si více vědomi významu neformálního a informálního vzdělávání. Zatímco vzdělávací sektor trpí rozpočtovými škrty, jsou ve vzdělávání dospělých k dispozici dodatečné finanční prostředky. Ministerstvo školství, vědy a kultury a ministerstvo sociálních věcí zahájily iniciativu, která má pomoci nezaměstnaným a těm, kdo předčasně opustili školu a jsou mladší 25 let, dostat se zpátky do práce nebo do vzdělávání.

Specifické iniciativy existují také pro odvrácení negativních důsledků hospodářské krize poskytováním dodatečné podpory na profesní přípravu zaměstnanců.

Maďarsko nedávno zahájilo plán kombinující zachování pracovních míst s profesní přípravou. Iniciativa se snaží posílit adaptabilitu a konkurenceschopnost podniků zasažených krizí, stále však schopných dlouhodobě fungovat. Firmy mohou požádat o finanční pomoc tak, aby si udržely své stávající zkušené pracovní síly v období recese. Během zastavení výroby se zaměstnanci účastní odborného vzdělávání. Podniky mohou rozhodnout o tom, jaký druh vzdělávání potřebují k tomu, aby odpovídaly budoucím kvalifikačním požadavkům. Mohou si vybírat mezi specifickým odborným vzděláváním, jazyky, kompetencemi v IT nebo základními přenositelnými kompetencemi. Očekává se, že po krizi budou podniky podílející se na programu schopny rychle reagovat na obnovenou poptávku.

Kypr zavedl specifická opatření pro vyrovnání se s důsledky krize. Tato opatření zahrnují programy podnikového vzdělávání/přípravy na pracovišti, které mají pomoci zaměstnavatelům udržet si zaměstnance místo toho, aby je propouštěli.

V **Lotyšsku** zahájilo ministerstvo sociálních věcí program pro zaměstnance na plný úvazek, kterým hrozí ztráta zaměstnání.

Program má podpořit jejich konkurenceschopnost a profesní rozvoj absolvováním kurzů projektového managementu, cizích jazyků, podnikatelství, digitální gramotnosti, sociálních kompetencí a matematiky. Projekt je financován Evropským sociálním fondem a účast v kurzech je financována systémem voucherů.

Dánsko, Kypr a Rakousko se zmiňují o vlivu hospodářské krize na učňovství.

V **Dánsku** vlivem hospodářské krize klesl počet učebních míst. Úřady proto zavedly podpůrná opatření na jejich udržení.

Na **Kypru** zavedl Úřad pro rozvoj lidských zdrojů (HRDA) ve spolupráci s ministerstvem práce dočasné opatření, které subvencuje zaměstnavatele zaměstnávající učně. Kromě toho zavedlo Kyperské středisko produktivity (*Cyprus Productivity Centre* – CPC) ve školním roce 2010/11 plán subvencí, který má podporovat zaměstnanost a podnikovou profesní přípravu učňů v soukromém sektoru. V rámci plánu dostávají podniky subvence na plat podnikových instruktorů, kteří odpovídají za přípravu učňů, a na sociální pojištění učňů.

Údaje, které jsou v současné době k dispozici pro **Rakousko**, ukazují, že rakouské podniky dosud učňovství neomezily, i když se obávají, že k tomu dojde.

Je zajímavé, že krize má určitý vliv na motivaci mladých lidí zůstat ve vzdělávání.

Ve **Španělsku** se v letech 2008–2010 rozhodlo o 15 % více žáků, kteří absolvovali povinné vzdělávání, pokračovat ve vzdělávání místo bezprostředního vstupu na trh práce.

Na **Kypru** statistické údaje ukazují, že došlo k poklesu v podílu těch, kdo předčasně opustili školu, z 13,7 % v roce 2008 na 11,7 % v roce 2009. Podíl mladých lidí ve věku 20 až 24 let, kteří ukončili alespoň středoškolské vzdělávání, se zvýšil z 85,1 % v roce 2008 na 87,4 % v roce (Eurostat, 2010). To ukazuje, že mnozí mladí lidé mají v úmyslu pokračovat ve studiu na vysoké škole.

Vliv krize na přechod ze školy do zaměstnání

Pouze 7 zemí (Vlámské společenství Belgie, ČR, Estonsko, Itálie, Kypr, Slovensko a Norsko) poskytlo dosti podrobné informace k hodnocení toho, jak dalece krize pozměnila kvalitu přechodu ze vzdělávání na trh práce.

Ve **Vlámském společenství Belgie** prezentuje Vlámský úřad pro zaměstnání a odbornou přípravu (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* – VDAB) výsledky každoroční studie absolventů škol (VDAB, 2010). Studie zkoumá přechod absolventů škol na trh práce především z hlediska jejich šancí na nalezení zaměstnání v prvním roce po opuštění školy. Podle závěrů studie je vliv hospodářské krize značný. Téměř 15 % absolventů je po roce stále ještě nezaměstnaných. Nejpostiženější jsou absolventi s nízkou kvalifikací. Mezi absolventy se střední kvalifikací hledají místo nejnádhněji absolventi technických oborů. Rok postsekundárního neterciárního odborného vzdělávání (ISCED 4) má pozitivní vliv na uplatnění na trhu práce. Nejlepší šanci na nalezení zaměstnání mají profesně zaměřeni bakaláři. Velká část z nich je zaměstnána v tradičně ženských sektorech, které jsou méně ovlivněny krizí, např. v sociální práci a péči a ve vzdělávání. Trvá nedostatek bakalářů v technických oborech.

V **ČR** publikoval NÚOV zprávu *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009* (Chamoutová, 2009)¹⁷. Míra nezaměstnanosti nových absolventů se zvýšila u většiny skupin: z 6,9 % na 13,4 % u absolventů s výučním listem; z 5,7 % na 7,8 % u absolventů s maturitním vysvědčením; z 6 % na 6,8 % u absolventů vyšších odborných škol; z 2,5 % na 3,1 % u vysokoškoláků. Jedinou výjimku tvoří absolventi gymnázií, u kterých se nezaměstnanost nepatrně snížila: z 2,5 % na 2,4 %.

Kypr hlásí, že mladí lidé byli krizí zvláště zasaženi. Podle Šetření pracovních sil (*Labour Force Survey* – LFS) se nezaměstnanost mládeže pod 25 let věku zvýšila z 8,8 % v roce 2008 na 14,1 % v roce 2009 (Eurostat, 2010).

Slovensko poskytlo výsledky studie absolventů středních škol (2008/09) připravené *Ústavom informácií a prognóz školstva* (Herich, 2010). Ve srovnání s údaji z předchozího roku se ukázalo, že krize má velký vliv na míru nezaměstnanosti absolventů středních škol. Absolventi středních odborných škol jsou zasaženi více než absolventi gymnázií.

Informace poskytnuté Estonskem, Irskem, Itálií a Norskem se zaměřují na uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce.

Estonsko hlásí, že hospodářská krize sice nezměnila strukturu nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání, negativně však ovlivnila šance absolventů VŠ najít zaměstnání. Počet registrovaných nezaměstnaných čerstvých absolventů VŠ byl v říjnu 2009 čtyřikrát vyšší než ve stejném období předcházejícího roku.

V **Irsku** publikoval HEA zprávu *Co dělají absolventi VŠ? Ročník 2008* (HEA, 2010)¹⁸. Ve zprávě se konstatuje, že absolventi terciárního vzdělávání sice mají poněkud vyšší míry zaměstnanosti než ostatní populace, počet těch, kteří hledají zaměstnání, se však zvyšuje společně s celkovým zvýšením míry nezaměstnanosti.

Itálie předkládá údaje z nejreprezentativnějšího národního šetření o přechodu ze školy do zaměstnání Alma Laurea (2009)¹⁹. Ve srovnání s předcházejícím rokem výsledky šetření ukazují zvýšení míry nezaměstnanosti absolventů VŠ, pokles počtu stabilních zaměstnání a snížení kupní síly už i tak dosti nízkých absolventských platů.

Norsko hlásí, že dopad krize na přechod absolventů VŠ na trh práce není sice příliš významný, je však patrný. V roce 2009 NIFU STEP provedl šetření nových absolventů VŠ s titulem Master (Arnesen, 2010)²⁰. Šetření bylo provedeno šest měsíců po ukončení studia. Míra nezaměstnanosti držitelů titulu Master byla kolem 6 %. Kromě toho bylo kolem 5 % zaměstnaných nedobrovolně na částečný úvazek nebo pod úrovní své kvalifikace. Méně než 2 % bylo v irrelevantním zaměstnání. To znamená, že téměř 90 % absolventů s titulem Master bylo šest měsíců po ukončení studia v zaměstnání, které odpovídalo jejich kvalifikaci.

Anna Konopásková

Odkazy:

- ¹ Sdělení Komise. EVROPA 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. KOM(2010) 2020 v konečném znění. V Bruselu dne 3.3.2010. 35 s. http://ec.europa.eu/en2020/pdf1_CS_ACT_part1_v1.pdf
- ² Nesoulad v kvalifikacích v Evropě. Zpravodaj, 2010, č. 7/8, s. 8-10. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2010/Zp1008a.pdf>
- Pracovní místa v dnešní a budoucí Evropě. Zpravodaj, 2010, č. 9, s. 4-5. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2010/Zp1009a.pdf>
- ³ Nové dovednosti pro nová pracovní místa. Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů {SEK(2008) 3058} KOM(2008) 868 v konečném znění. V Bruselu, dne 16.12.2008. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_cs.pdf
- ⁴ Závěry Rady ze dne 11. května 2010 o kompetencích na podporu celoživotního učení a o iniciativě „Novými dovednostmi k novým povoláním“. (2010/C 135/03) Úř. věst. C 135, 26.5.2010, s. 8-11. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:%200008:0011:cs:PDF>
- ⁵ New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission. February 2010. 32 p. <http://www.eubusiness.com/topics/employment/skills-jobs.10/>
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/114376.pdf
- ⁶ Cedefop. Future skills supply in Europe : medium-term forecast up to 2020: synthesis report. Luxembourg : Office for Official Publications, 2009. 151 s. ISBN 978-92-896-0606-6. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4086_en.pdf
- ⁷ Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF. Předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce. Praha : Linde, 2009. 272 s. ISBN 978-80-86131-84-9
- ⁸ Cedefop. Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States. Cedefop working paper No 1 • Thessaloniki : Cedefop, October 2008. 35 s. ISSN 1831-2403 Sg. 27156 http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/WorkingPaper01_Oct2008.pdf
- ⁹ Podrobněji viz Zpravodaj, 2010, č. 12, s. 6. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2010/Zp1012a.pdf>
- ¹⁰ Cesta ke kvalitě <http://www.nuov.cz/ae>
- ¹¹ Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:CS:PDF>
- ¹² Národní soustava kvalifikací <http://www.nuov.cz/nsk2>
- ¹³ Nové kvalifikace v Anglii. Zpravodaj, 2009, č. 1, s. 9. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0901a.pdf>
- ¹⁴ Metodický portál RVP <http://rvp.cz/>
- ¹⁵ Nová závěrečná zkouška <http://www.nuov.cz/nzz>
- ¹⁶ Polsko <http://pokl.koweziu.edu.pl/index.php>
- ¹⁷ Chamoutová, Daniela. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009. Praha : NÚOV, 2009. <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-vyssim-odbornym-6>
Viz též Burdová, Jenny a Chamoutová, Daniela. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2010. Praha : NÚOV, 2010. <http://www.nuov.cz/vip2/nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-vyssim-odbornym-7>
- ¹⁸ HEA. What do graduates do? The class of 2008. Dublin: HEA, 2010. http://www.heai.ie/webfm_send/2574
- ¹⁹ Condizione occupazionale dei laureati Indagine 2009 <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione08/>
- ²⁰ Arnesen, C.A. Kandidatundersøkelsen 2009. Hovedresultater. NIFU STEP Rapport 18. Oslo : NIFU STEP, 2010. <http://www.nifustep.no/Norway/Sitepages/PublicationDetails.aspx?ItemId=2043&PublicationID=578>

Pramen:

New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe. November 2010. Brussels : Eurydice, 2010. 38 p. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125EN.pdf

Obsah:

1. Nejnovější národní iniciativy v oblasti předvídání kvalifikací a sledování kariérních cest absolventů škol	1
Nejnovější projekty a iniciativy v oblasti předvídání kvalifikací	1
Nejnovější iniciativy pro sledování kariérních cest absolventů škol	3
2. Institucionální mechanismy vyžadované pro předvídání a zaměření se na poptávku po kvalifikacích	3
Vytváření partnerství a posilování spolupráce mezi zainteresovanými stranami na všech úrovních	3
Plánování a regulace nabídky vzdělávání	5
Posilování mechanismů zajišťování kvality	5
Ustavování rámců kvalifikací	6
3. Odezva na potřeby trhu práce: politické iniciativy a reformy ve vzdělávání a profesní přípravě	6
Zlepšování flexibility a transparentnosti přechodu mezi různými stupni a druhy vzdělávání	6
Posun ke kvalifikacím, kompetencím a výsledkům učení	7
Rozšíření a posílení systémů učňovství	10
4. Vliv hospodářské krize na vzdělávací systémy a na přechod mladých lidí ze školy na trh práce	10
Vliv hospodářské krize na systémy vzdělávání a profesní přípravy	10
Vliv krize na přechod ze školy do zaměstnání	11