

ROLE ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍLEŽITOSTI PRO JEHO ROZVOJ V OBDOBÍ EKONOMICKÉ KRIZE – VLIV TĚCHTO FAKTORŮ NA VZDĚLÁVACÍ POLITIKU

Ekonomická krize je zatěžkávací zkouškou nejen pro podniky a jejich pracovníky, ale také pro vzdělávací systém a zejména odborné vzdělávání, na jehož úrovni a zaměření závisí budoucí uplatnění absolventů. I v dobách prosperity může být jejich pozice problematická, v době krize se ovšem stávají obzvláště zranitelnou skupinou, protože podniky obvykle nové pracovníky nepřijímají a pokud ano, tak nestojí o lidi bez zkušeností.

Absolventům škol by v nelehkém období mohl pomoci současný populační pokles, na trhu práce se jich tedy ocitne méně než v minulých letech. Ten samý fakt může ale některé střední školy přivést do kritické situace kvůli nedostatku žáků. Až se světové i české hospodářství vzpamatuje, může se stát, že se změni perspektivnost jednotlivých odvětví a profesí. V tom případě budou zaměstnavatelé požadovat jiné dovednosti než dosud a budoucí absolventi škol (ale i současní pracovníci) by měli být připraveni vyrovnat se s novými nároky. Také mapa vzdělávacích příležitostí bude možná vypadat v důsledku populačního poklesu i změněných priorit poněkud jinak než jsme dnes zvyklí.

Vyrovnat se s turbulencemi na pracovním trhu v době krize a s dalšími možnými změnami bude pro absolventy škol víc než náročné. Obstojí hlavně ti, kteří budou nejenom ovládat dobře svůj obor, ale zároveň budou mít schopnost dále se učit a přizpůsobit se současným možnostem. Je zřejmé, že úzké zaměření už nestačí a zvyšuje se význam komplexnějších a prakticky zaměřených dovedností. Předpokladem tohoto modelu je ale také dostatečná nabídka dalšího vzdělávání a zároveň zájem lidí tuto nabídku využívat. Právě další vzdělávání může pomoci překlenout krizové období lidem bez práce, včetně absolventů škol.

V českém školském systému se postupně uskutečňuje kurikulární reforma, která si klade za cíl rozvoj klíčových kompetencí žáků, současní absolventi však ještě novým pojetím neprošli. Posledních několik let přineslo podstatný posun i do oblasti dalšího vzdělávání, přesto je zatím účast na něm nízká. Jsou tedy procesy probíhající ve vzdělávacím systému dostatečné? Které kroky je třeba podporovat, aby byly problémy spojené s ekonomickou krizí rychleji překonány? Předkládaný materiál se pokouší na tyto otázky odpovědět a přitom zasazuje situaci v České republice do celosvětového makroekonomického vývoje i do rámce evropských aktivit na poli vzdělávání.

I. Evropa a ČR v období krize¹

Cílem tohoto úvodu, byť stručného a nutně zjednodušeného, je zasadit roli a příležitosti systému odborného vzdělávání do širších ekonomických souvislostí, které přináší ekonomická krize a zároveň přitom zohlednit specifickou situaci České republiky. Pouze při vědomí širších souvislostí mohou mít úvahy a závěry zde učiněné dlouhodobější platnost a zaručovat konzistentnost s hospodářskou a sociální politikou ČR v řadě dalších oblastí. Toto shrnutí nemá vizionářské ambice a při jeho čtení je třeba mít na paměti, že vzniklo počátkem června 2009. Za několik měsíců může být situace mnohem vážnější, stejně jako již může být krize zapomenuta i s fenomény, které přinesla.

Rychlost, s jakou současná krize přišla a jak rychle proměnila slibný a blahodárný růst české ekonomiky v prudký ekonomický propad, je nebyvalá. **Byl to možná vysoký mnohaletý ekonomický růst v ČR, který až příliš tlumil pesimistické vize a varovné hlasy u nás.** Ekonomika EU v prvním čtvrtletí roku 2009 meziročně poklesla o 4,5 % a ekonomika německá, kam směřuje největší díl českého exportu, poklesl o rekordních 6,7 %. Krize do ČR ve své citelné a viditelné podobě dorazila až s koncem roku 2008, tedy s jistým zpožděním oproti řadě dalších zemí.

První přímý dopad krize v ČR pocítila odvětví realit a stavebnictví, kde původně krize v USA začala, a hned po nich postihla silně exportně orientovaná odvětví, především zpracovatelského průmyslu. Do problémů se začaly dostávat také podniky, jejichž situace byla problematická již před příchodem krize. Již první vlna krize vedla v dubnu 2009 k meziročnímu propadu exportu o 22,8 % a souvisejícímu **poklesu průmyslové výroby o hrozivých 22,1 %**. Upřesněný odhad ČSÚ v prvním čtvrtletí roku

¹ Zdroj informací a dat: Doc. Ing. Daniel Münich, Ph.D., CERGE-EI

2009 hovoří o meziročním propadu HDP o 3,5 %. Od roku 1993 k tak velkému poklesu nikdy v ČR nedošlo.

Přirozeně jsou revidovány i náklady práce, dochází ke zkracování pracovní doby, propouštění zbytných zaměstnanců a nárůstu počtu bankrotů s následným masovým propouštěním. Pozastavení najímání nových zaměstnanců a **omezení podpory vzdělávání vlastních pracovníků** je přirozenou součástí těchto kroků. Výsledkem je prudce rostoucí nezaměstnanost a ještě prudší pokles počtu volných pracovních míst.

Český trh práce tak na přelomu let 2008 a 2009 zaznamenal zásadní obrat. Růst nezaměstnanosti je sice přirozeným důsledkem každého ekonomického poklesu, ale současný vývoj se vymyká svou vysokou rychlostí. Poslední známé údaje z května roku 2009 potvrdily, že **registrovaná nezaměstnanost od začátku roku 2009 každý měsíc bez zakolísání roste o 0,4 – 0,8 procentních bodů** (očištěno od sezónních vlivů). To je tempo v ČR dosud nevídané. Počet volných míst hlášených úřadům práce se zároveň v květnu 2009 meziročně propadl na pouhých 37 % stavu před rokem. A přitom byl ještě navíc v druhé polovině roku 2008 poměrně v tichosti **vypuštěn silný tlumicí polštář propuštěním desetitísiců pracujících cizinců**, kteří po ztrátě zaměstnání nejsou zachyceni běžnými statistikami. Připomeňme si, jak byla ještě v polovině roku 2008 vysoká poptávka po zahraniční pracovní síle a vláda usilovně připravovala nový program zelených karet.

Pozoruhodný, ale nikoliv překvapivý, je detailnější pohled na strukturu nově nezaměstnaných. Srovnání posledních známých údajů o registrované nezaměstnanosti za 1.Q 2009 (ve srovnání s 1.Q roku 2008 pro eliminaci sezónních vlivů) potvrzuje, že krize nejvíce postihla odvětví průmyslu a zřejmě i stavebnictví. Zatímco celkový počet nezaměstnaných za období 12 měsíců vzrostl o 33 %, **počet nezaměstnaných řemeslníků, opravářů² vzrostl o 60 %** a počet nezaměstnaných, kteří původně obsluhovali stroje³, narostl dokonce o 70 %. Tomu odpovídají obrovské poklesy počtu volných míst v těchto dvou profesních skupinách na pouhých 27 % a 14 % ve srovnání se stavem před rokem. V profesní kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků⁴ s nejnižší odbornou úrovní vzdělání sice došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných pouze o 18 %, ale tato skupina již před příchodem krize představovala celých 32 % všech nezaměstnaných. Růst nezaměstnanosti mužů (48 procent), jejichž zaměstnanost je soustředěna v nejvíce postižených sektorech a profesích, výrazně převyšoval růst nezaměstnanosti žen (pouze o 15 %). Z pohledu odborného vzdělávání je důležitá skutečnost, že **mezi nově nezaměstnanými zřetelně dominují mladí lidé ve věkových skupinách 20-24 a 25-29 let, jejichž počty narostly o 65 % a 49 %**. Z pohledu úrovně vzdělání sledujeme výrazné nárůsty jak u skupin vyučených, tak s maturitou i vysokoškolským diplomem.

Je však zároveň třeba připomenout, že navzdory negativnímu ekonomickému vývoji je ČR stále pátou zemí EU s nejnižší obecnou mírou nezaměstnanosti a že tempo růstu nezaměstnanosti je v řadě zemí EU mnohem vyšší. Míra nezaměstnanosti na konci dubna 2009 je srovnatelná s úrovní v ČR dosaženou naposledy v lednu 2007, což je stále hluboce pod rekordně vysokou nezaměstnaností 10,9 % v únoru 2004.

Veřejné rozpočty a výhled do budoucna

Propady příjmů státního rozpočtu, které jsou dalším vážným důsledkem krize, jsou v novodobé historii ČR rekordní jak po stránce rozsahu, tak rychlosti, s jakou k nim dochází. Výhled příjmů státního rozpočtu je výrazně nižší než na čem byl založen výhled výdajů, které autonomně porostou nad rámec očekávání s rostoucími nároky na dodatečné sociální a další mandatorní výdaje. **Předpovědi vývoje deficitu státního rozpočtu na roky 2009 a 2010 se již pohybují blízko rekordních 5 % HDP**, vysoko nad 3 %, což je stále ještě platné Maastrichtské kritérium, jehož splněním je podmíněno přijetí Eura. Navzdory všemu negativnímu je situace české ekonomiky ve srovnání s řadou jiných zemí EU relativně dobrá, a to jak po stránce veřejných rozpočtů, tak po stránce stability finančního sektoru a stability měny.

Pokud bude pokračovat ekonomický propad za hranicemi ČR, bude se krize přenášet na další a další odvětví a profese, které první vlnu dopadů nepocítily. Zatím lze však jen velice obtížně předvídat,

² KZAM č.7: Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)

³ KZAM č.8: Obsluha strojů a zařízení

⁴ KZAM č.9: Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

kteřé všechny sektory a demografické skupiny budou mezi výrazněji postiženými a jaké budou dlouhodobější dopady krize. Dnes například **zdaleka nevíme, kterým skupinám propuštěných hrozí dlouhodobá nezaměstnanost a u kterých půjde jen o kratší přechodné období** bez zásadnějších negativních ekonomických a především sociálních dopadů. Není například vůbec jasné, zda bude mít krize dopad i na donedávna rostoucí míru participace, což je důležitý a sledovaný makroekonomický ukazatel využití zdrojů ekonomického růstu. V souvislosti se systémem odborného vzdělávání je však možno již dnes vyslovit vážnou obavu z rozšíření dlouhodobé nezaměstnanosti mezi mladými lidmi s nižším než maturitním vzděláním.

Krize nezřídka bývají katalyzátorem strukturálních změn v ekonomice. Stejně jako česká finanční krize konce 90. let minulého století iniciovala významné strukturální změny ve finančním sektoru a technologických procesech průmyslové výroby, může současná krize iniciovat konec druhé vlny industrializace, kterou zažila česká ekonomika v prvních letech 21. století ve formě expanze automobilové a návažných výrob. Je sice nepravděpodobné, že by česká ekonomika v příštích desetiletích ztratila svou výraznou průmyslovou orientaci, ale jako nevyhnutelný se dnes v ČR jeví především **rozvoj sektoru služeb**, především soukromých. Hovoří pro to jeden z nejnižších podílů tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti v EU i historické zkušenosti řady vyspělých zemí, které tímto procesem prošly již dříve.

Uvažujeme-li o dalším vývoji, nesmíme zapomenout, že v létě 2009 na trh práce vstoupí každoroční vlna absolventů středních škol, VOŠ a vysokých škol. Jsou zcela oprávněné **obavy, že by jejich první životní zkušenost s trhem práce mohla skončit na úřadu práce**, v šedé či černé ekonomice nebo v pasivní neaktivitě. Je zcela přirozené, že v ekonomicky nepříznivém období bývají mezi prvními propouštěnými zaměstnanci s krátkou firemní praxí, tedy mladí a nízkokvalifikovaní zaměstnanci s malým objemem naakumulovaného firemního a profesně specifického kapitálu. Zaměstnavatelé čelící obrovské nejistotě z dalšího vývoje poptávky budou velice obezřetní v přijímání nových zaměstnanců, absolventů především, byť i jen na zkušební dobu.

Výzvy pro odborné vzdělávání

Úvahy o důsledcích krize z pohledu role a příležitostí pro další rozvoj odborného vzdělávání v ČR je třeba zásadně rozlišovat krátkodobý horizont příštích měsíců, střednědobý horizont několika let a dlouhodobý horizont deseti a více let.

Dlouhodobý horizont

Pro dlouhodobé směřování odborného vzdělávání nám krize přinesla především důležité připomenutí, že žijeme ve světě, který se dynamicky mění a bude se měnit i nadále. Změny, ty způsobené krizí nevyjímaje, jsou a budou v tržních ekonomikách jistou daní za prosperitu, kterou tento systém společností přináší. Rozvoj mezinárodního obchodu, pohybu kapitálu a v mnoha ohledech i pracovní síly jsou motorem dlouhodobého hospodářského růstu všech zemí, které jsou na tomto vývoji účastny. **V globalizovaném světě bude kromě občasných krizí docházet i k permanentním změnám**, které budou měnit tzv. relativní komparativní ekonomické výhody odvětví a profesí v různých zemích. To znamená, že k prosperitě či útlumu odvětví a pro ně specifických profesí bude průběžně docházet v důsledku změn relativních poměrů odehrávajících se daleko za našimi hranicemi.

Malé, otevřené ekonomiky, jakou je i ČR, které ekonomicky dýchají s okolním světem, nebudou mít šanci se těmto změnám vyhnout. Změny obecně budou mít různé prvotní impulsy a jiné prvotní příznaky, budou zasahovat různé sektory ekonomiky a jednotlivé demografické skupiny populace s různou intenzitou a v odlišném časovém sledu. Další krize a rozvojové fenomény se nebudou přesně opakovat a budou přicházet z nových, nečekaných stran. **Tyto změny budou během několika let schopny proměnit životaschopnost celých odvětví**, firem, profesí a produktivity specifických lidských schopností a dovedností v dané zemi. Výhled permanentních změn je jedna z mála jistot, před kterou dnes systém odborného vzdělávání stojí.

Tento výhled zásadně mění obsah toho, co jsme si zvykli nazývat požadavky a potřeby zaměstnavatelů. Z pohledu dlouhodobě udržitelné produktivity práce a flexibilního přizpůsobování se změnám, ať již poptávkovým nebo technologickým, přináší úzce zaměřené profesní dovednosti vázané přímo na určitou technologii příliš velké riziko, pokud jde o místo, čas a dobu využití. Naopak

roste význam obecnějších osobnostních dispozic a dovedností, které jsou klíčové pro flexibilní doplňování a osvojování si nových profesních dovedností, souvisejících se změnami technologickými, s přechody na jiné profese nebo dokonce s expanzemi některých odvětví. Naprostou většinu dnešních a budoucích studentů odborných škol v jejich padesátileté pracovní kariéře čeká dlouhá řada změn ve funkčních požadavcích profesí i v jejich obsahu.

Předvídat charakter těchto změn a jejich dopad na strukturu poptávky po práci a profesí bude velice obtížné, právě v důsledku globálního charakteru změn. Jen velice přibližně dnes například dokážeme předpovědět, kdy a jakým způsobem se do komparativních výhod začnou výrazněji promítat změny klimatu, informačních a dalších technologií a v energetice, což je segment, kde se poměrně zásadní vývoj dá předvídat již dnes. Jediné, co tak lze dnes s velkou jistotou předvídat, je, že trh práce a jeho účastníci budou v tomto století vystaveni mnohem větší intenzitě a rychlosti změn než ve století minulém.

Vlády menších ekonomik jako je ČR mohou dopad obtížně předvídatelných změn a trendů pouze mírně tlumit, rozkládat v čase a v ekonomickém prostoru. Především však mohou průběžně a systematicky **kultivovat adaptabilní institucionální prostředí**, jehož součástí je i flexibilita pracovního trhu politikou tzv. flexicurity. A zde je důležitou součástí i adaptabilita pracovních sil včetně schopností každého dospělého člověka pružně a efektivně si osvojovat nové profesní dovednosti. Jde o přirozenou součást agendy EU *restructuring toolkit*.⁵

Střednědobý horizont (3-5 let)

Výnosy z investic do lidského kapitálu jednotlivce jsou generovány během dlouhého období po dokončení počátečního vzdělání. Zcela přirozeně se proto investice do lidského kapitálu realizuje intenzivně v mládí člověka. Tento přístup je však dnes třeba poněkud přehodnotit, když uvažujeme výše zmíněný výhled dynamických změn a relativních komparativních ekonomických výhod. Vysoce sofistikované dovednosti jednoho druhu budou ztrácet produktivní charakter během mnohem kratšího období než dosud a objeví se poptávka po jiných vysoce sofistikovaných profesních dovednostech. **Nebude v silách počátečního odborného vzdělávání systému tyto změny včas a přesně anticipovat.** Ačkoliv zaměstnavatelé budou vždy preferovat absolventy vzdělané na míru, z hlediska dlouhodobé konkurenceschopnosti ekonomiky a zaměstnatelnosti bude mnohem důležitější schopnost adaptace dovedností na změny. Neznačená to, že by se část počátečního vzdělávání měla odložit do pozdějších let pracovní kariéry. Bude ale **mnohem větší potřeba segmentového doplňování nových profesních dovedností během celoživotní kariéry** a systém odborného vzdělávání a jeho financování by na tuto poptávku měl umět reagovat. Počáteční odborné vzdělání by se mělo více než dosud zaměřovat na dovednosti, usnadňující získávání sofistikovaných dovedností během pracovní kariéry, tak jak se bude měnit struktura poptávky. V této souvislosti hraje důležitou roli také průchod další vlny demografického poklesu systémem odborného vzdělávání. V důsledku toho v dalších několika letech vzroste podíl absolventů maturitních odborných škol pokračujících ve studiu na terciární úrovni. U těchto absolventů by se měl systém odborného vzdělávání mnohem více soustředit na pěstování studijních dispozic a méně na úzce zaměřenou přípravu na výkon konkrétní profese. Dobře vzdělaný absolvent s vhodnými dovednostmi je schopen se profesně specifické dovednosti rychle a efektivně naučit.

V České republice je velice **nízká míra účasti populace na dalším vzdělávání**. Platí to obzvláště pro lidi s nižším odborným vzděláním. Kromě omezení a motivací na straně nabídky je jednou z možných příčin také nízká vybavenost dispozicemi, kognitivními a nekognitivními, které jsou klíčové pro další efektivní učení. Bohužel v tomto směru dosud v ČR neexistují potřebná empirická šetření a na nich založené výzkumy, které by tuto a další možné příčiny pomohly identifikovat.

Pro oslabení důrazu odborného vzdělávání na finální profesní dovednosti hovoří i relativně velmi nízká rezidenční mobilita české populace a nízká míra dojíždění do zaměstnání na větší vzdálenosti. Tyto dva faktory totiž přispívají k tomu, že úzce zaměřené profesní dispozice jsou velice prostorově fragmentované. **V permanentně se měnícím ekonomickém prostředí se pak stále obtížněji setkává konkrétní nabídka s poptávkou v daném místě a čase.**

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=en>

V ČR má odborné vzdělávání velice dlouhou tradici, která úzce souvisí s průmyslovou tradicí země. Je však třeba si uvědomit, že úzká oborová specializace a příprava absolventů na míru jejich budoucí profese fungují dobře v podmínkách, kdy ke změnám dochází pomalu a od lidí a zaměstnavatelů se neočekává vysoká rezidenční mobilita. Když se ke kombinaci malé mobility a úzce zaměřených programů odborného vzdělávání přidají dynamické ekonomické změny, výrazně to zkomplikuje setkávání se nabídky a poptávky. K této skutečnosti by mělo být přihlédnuto.

Vše, co bylo dosud uvedeno, souvisí také s novou agendou **New skills for new jobs** (*Novými dovednostmi k novým povoláním*), která se nyní intenzivně diskutuje v EU a která se úzce dotýká i segmentu odborného vzdělávání. Součástí této obsáhlé agendy je poznání nutnosti předvídání budoucích vzdělanostních potřeb trhu práce. První přehledová studie zemí EU však ukázala, že kvantitativní a kvalitativní metody předvídání, nebo lépe anticipace vzdělanostních potřeb trhu práce, nejsou ve většině zemí EU dostatečně rozvinuté a ČR není výjimkou. EU hodlá úsilí členských států v této oblasti podporovat jak ve sdílení dobré praxe, tak koordinačně a projekty.

Středně a dlouhodobé predikce jsou poměrně spolehlivé v ustáleném stavu, ale poměrně nespolehlivé v době dynamických změn. **Především změny trendů, které nezřídka iniciují právě krize podobné té současné, lze jen velice obtížně předvídat.** Mění se totiž nejen poptávka po profesích a po různých druzích vzdělání, ale mění se také dovednostní obsah stávajících profesí, což se kvantitativně velice problematicky zachycuje. Ekonomové proto varují před přílišnou vírou v možnosti analytických prediktivních nástrojů. Přijatelně věrohodné predikce totiž nepřesahují horizont několika let. V zemích s nízkou rezidenční mobilitou jako je ČR se k řadě problémů přidává i skutečnost, že většina predikcí a výhledů se dělá na agregátní úrovni a nemusí být relevantní na úrovni regionální či místní. To je jen další důvod k většímu důrazu na studijní dispozice, které umožňují efektivní získávání úzce profilovaných, špičkových, finálních pracovních dovedností.

Jistá skepse k možnostem předvídat dlouhodobější vzdělanostní potřeby trhu práce však neznamená, že bychom neměli předvídání věnovat náležitou pozornost. Nutnou podmínkou zkvalitňování těchto metod a možností kvalitního empirického výzkumu vztahu získaných kompetencí a úspěchu v životě a na trhu práce je však dostatek kvalitních a systematicky sbíraných údajů. **ČR v tomto ohledu za nejrozvinutějšími zeměmi stále výrazně zaostává.** Je proto velice žádoucí napřít úsilí do pravidelných výběrových šetření jak středoškoláků, tak celé populace v aktivním věku. Po vzoru vyspělejších zemí EU je třeba výrazně zvětšit vzorek již zavedeného výběrového šetření pracovních sil a zajistit vzájemnou propojitelnost údajů nejrůznějších databází státní správy a zaměstnavatelů mapujících vzdělávací a pracovní kariéry.

Krátkodobý horizont

Typickým důsledkem ekonomické krize a poklesu poptávky po práci ze strany zaměstnavatelů je snížení nákladů ušlých příležitostí v případě účasti na dalším vzdělávání. To znamená, že roste **motivace zaměstnanců účastnit se nejrůznějších forem vzdělávání a ochota zaměstnavatelů jim toto umožňovat.** Náklady ušlých příležitostí jsou přitom v mnoha případech vyšší než přímé náklady dalšího vzdělávání. Tato skutečnost je dobře patrná v případě absolventů, především středních škol, kde hrozba nezaměstnanosti zvyšuje poptávku po dalším studiu na VOŠ nebo VŠ. I v dobrých časech je patrný větší zájem o další studium v oblastech s vyšší nezaměstnaností. Naplnění těchto motivací je však podmíněno nabídkou - dostupností vzdělávacích příležitostí v daném čase a místě. Krátkodobě by tedy mohl stát prostřednictvím systému odborného vzdělávání na krizi zareagovat zvýšenou nabídkou flexibilních příležitostí dalšího vzdělávání, a to jak pro stávající zaměstnané (s dočasně zkráceným úvazkem), tak pro čerstvé absolventy, kteří nebudou pokračovat ve studiu na VOŠ nebo vysoké škole.

1.2 Evropské iniciativy ve vzdělávání a jejich význam v období krize⁶

Ekonomická krize a její dopady jsou na úrovni Evropské unie i v oblasti vzdělávání a odborné přípravy tématem číslo jedna, které velmi významně ovlivnilo mnohé debaty zejména během českého předsednictví. Hlavní pozornost je věnována otázce, jak může vzdělávání napomoci ke zvládnutí

⁶ Zdroj informací a dat: Mgr. Leona Šteigrová, PH.D., odbor pro záležitosti EU MŠMT

současné krize a navrácení se k ekonomickému růstu. Již od zveřejnění první části plánu obnovy Evropskou komisí na konci minulého roku bylo vždy zdůrazňováno, že právě v době ekonomického poklesu je nutné zachovat či dokonce zvýšit **finanční prostředky investované do lidských zdrojů**, výzkumu a inovací. Zvyšující se nezaměstnanost ve všech zemích EU pak do popředí postavila důraz na **rozvoj klíčových kompetencí vedoucích k posílení zaměstnatelnosti** lidí a podporu dalšího (zejména odborného) vzdělávání.

V únoru 2009 Rada ministrů EU⁷ přijala tzv. **klíčová sdělení pro jarní Evropskou radu**, v nichž se ministři shodli na tom, že vzdělávací systémy musí reagovat na požadavky trhu práce, poskytovat potřebné dovednosti a podněcovat otevřenost vzdělávacích institucí vůči spolupráci se zaměstnavateli a dalšími relevantními aktéry. Výsledkem další debaty na nejvyšší úrovni (22. a 23. března 2009 v Praze) bylo přijetí tzv. **8 klíčových bodů pro obnovu Evropy z pohledu ministrů odpovědných za vzdělávání**. Z hlediska odborného vzdělávání je nutné zmínit zejména tyto body: rozvoj dovedností a klíčových kompetencí nutných pro zajištění zaměstnatelnosti, flexibility a adaptability; dialog a spolupráce se sociálními partnery; podpora celoživotního učení a dalšího vzdělávání (zejména odborného) a v neposlední řadě i sociální soudržnost a odpovědnost.

Významnou měrou tyto diskuse následně ovlivnily podobu v květnu přijatého **Strategického rámce pro evropskou spolupráci ve vzdělávání a odborné přípravě do roku 2020 (ET 2020)**. Rámec by měl poskytovat tolik potřebnou koordinaci různých iniciativ v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a zajistit, že věnované prostředky a úsilí povedou k naplnění strategických cílů, které jsou definovány následovně:

- 1) uskutečnění celoživotního učení a posílení mobility,
- 2) podpora efektivit a kvality,
- 3) zajištění rovného přístupu a sociální inkluze,
- 4) rozvoj podnikatelského myšlení, kreativity a inovací.

Specifickou oblastí, na niž klade strategický rámec ET 2020 velký důraz, je podpora mobility – včetně **mobility v odborném vzdělávání**, praktických stáží, atd. Z hlediska svého přínosu pro studující je mobilita v odborném vzdělávání nahlížena jako priorita, mj. s cílem jejího dalšího rozšiřování. S tím souvisí i chystaná Zelená kniha k mobilitě mladých lidí připravovaná na červenec 2009 Evropskou komisí a její záměr definovat cílovou průměrnou hodnotu dosažené mobility v Evropě (tzv. evropský benchmark). Konkrétní opatření, která se týkají odborného vzdělávání a jeho role pro ekonomickou obnovu, lze pracovně rozdělit do dvou kategorií: zaprvé se jedná o **okamžitá a konkrétní opatření** přímo propojená s nutností reagovat na současnou situaci; zadruhé jde o **střednědobé či dlouhodobé iniciativy**, které - ač nepřímě – podporují dlouhodobý socioekonomický rozvoj.

Z hlediska první kategorie by se jednalo o úpravu opatření a pravidel, jež napomáhají rychlejšímu čerpání prostředků ze strukturálních fondů, a to zejména v boji proti zvyšující se míře nezaměstnanosti, především pak u osob s nižší úrovní dosaženého vzdělání. Poskytují tak více možností pro rekvalifikace a další vzdělávání obecně.

Druhá zmíněná kategorie pak zahrnuje celou škálu iniciativ, jejichž implementace má/bude mít pozitivní dopad na rozvoj lidských zdrojů a tím i šance k znovuoživení hospodářského růstu.

V kontextu aktuální situace je hodně diskutována iniciativa Evropské komise: „**Novými dovednostmi k novým povoláním**“⁸, která vznikla v prosinci 2008. Klade důraz na potřebu predikce kvalifikačních potřeb a adekvátní a včasnou možnost reakce ze strany vzdělávacích institucí a systému jako celku. Předpokládá propojení snah na poli vzdělávací politiky a politiky zaměstnanosti, očekává mobilizaci komunitárních politik a nástrojů (včetně strukturálních fondů). Tato dlouhodobá iniciativa, která pro ČR znamená přínos v získání relevantních informací pro politiku odborného vzdělávání, vyžaduje aktivní zapojení na různých platformách, kde jsou jednotlivé dílčí otázky diskutovány a rozvíjeny.

Z pohledu českého předsednictví byla výše uvedená iniciativa nahlížena skrze důraz na **posílení partnerství mezi vzdělávacími institucemi a sociálními partnery, zejména zaměstnavateli**. Tato priorita získala velký ohlas jak u Evropské komise, tak u členských zemí. Pro celkový přínos je důležité zaměřit se na podporu mobility a zejména možnosti praktických stáží, zajištění kvality, rozvoj studijních programů a na implementaci společných evropských nástrojů.

Na rozvoj evropského odborného vzdělávání, podporu mobility a kvality se zaměřují dva nové nástroje, které schválila Rada a EP v závěru českého předsednictví – **Evropský rámec pro zajištění kvality v odborném vzdělávání (EQARF)** a **Evropský systém transferu kreditů v odborném**

⁷ Vždy je pro účely této kapitoly míněna Rada ministrů Evropské unie scházející se ve formaci pro vzdělávání, mládež a kulturu.

⁸ *New skills for new jobs.*

vzdělávání (ECVET). První má za cíl definovat společná kritéria kvality v odborném vzdělávání a podpořit tak důvěru mezi jednotlivými zeměmi, zejména v kontextu mobility studujících i pracujících. S tím souvisí druhý jmenovaný nástroj – ECVET, který má usnadnit a podněcovat mobilitu prostřednictvím uznávání výsledků učení mezi jednotlivými systémy/zeměmi. Implementace obou iniciativ je však závislá na dokončení implementace **Evropského rámce kvalifikací (EQF)**, který byl schválen již v roce 2008 a předpokládá vytvoření národních rámců/soustav kvalifikací, jež by byly propojeny se společným evropským rámcem a usnadnily tak mobilitu studujících i pracujících v Evropě.

V oblasti dalšího vzdělávání se aktivity na evropské úrovni zaměřují na implementaci **Akčního plánu pro vzdělávání dospělých**, jak byl schválen Radou ministrů v květnu 2008. Členské státy s podporou Evropské komise se zde zaměřují na zvyšování kvalifikace, uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, monitorování a výměnu informací a zkušeností o vzdělávání dospělých mezi jednotlivými systémy či zajištění kvality v dalším vzdělávání. Pro ČR jsou tyto aktivity důležitým zdrojem informací a zkušeností, které mohou přispět k rozvoji vzdělávacího systému a tím i k podpoře vzdělávání dospělých v ČR, jež má jednoznačně pozitivní dopad na kvalitu lidských zdrojů a tím i na socioekonomickou prosperitu země.

II. České odborné vzdělávání a jeho kondice

Aby bylo možné posoudit, jak v systému českého odborného vzdělávání reagovat na ekonomickou krizi, které prvky zachovat nebo případně změnit a co akcentovat jako možné východisko, je třeba napřed popsat současný stav. V následujícím textu jsme se zaměřili hlavně na ty ukazatele, které jsou podstatné z hlediska uplatnění absolventů škol na trhu práce.

II.1 Vzdělanostní struktura žáků ve středním a vyšším vzdělávání

V devadesátých letech se **rychle vyrovnával poměr mezi podíly** žáků vstupujících do **učebních oborů a maturitních oborů odborného vzdělávání**. Po určitém kolísání se od roku 2002 postupně mírně zvyšuje podíl vstupujících do maturitních oborů, v nové terminologii do oborů **poskytujících střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou bez odborného výcviku**. Jejich podíl dosahuje nyní 36,7 %, podíl vstupujících do **oborů poskytujících výuční list** dosahuje 30,3 %. Podíl žáků procházejících **gymnaziálním vzděláváním** vzrostl mezi roky 1995 a 1999 z 15 % na necelých 19 %, další zvyšování podílu je jen nepatrné. Postupně však narůstá počet žáků ve vzdělávacích programech lyceí, které poskytují odborně směřovanou přípravu pro studium na vysokých školách i praxi. V roce 2008 tvořili 5 % ze žáků vstupujících do středního vzdělávání.

Podíl žáků přijímaných do **oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou zahrnujících odborný výcvik** (dříve studijní obory SOU) postupně roste od hodnot kolem 5,5 % v 90. letech až k hodnotě 7,7 % v roce 2008. Žáci v rámci této přípravy absolvují i odborný výcvik prakticky ve stejném rozsahu jako ve tříletých oborech poskytujících výuční list a jsou připraveni jako vysoce kvalifikovaní dělníci pro náročná povolání.

Nástavbové studium zaznamenalo od poloviny 90. let minulého století pokles počtu žáků, přesto bylo v roce 2008/9 nově **přijato 32 % všech vyučených v daném roce**. Nástavbové studium má velký význam, protože pak vzdělání v učebních oborech není uzavřenou vzdělávací cestou.

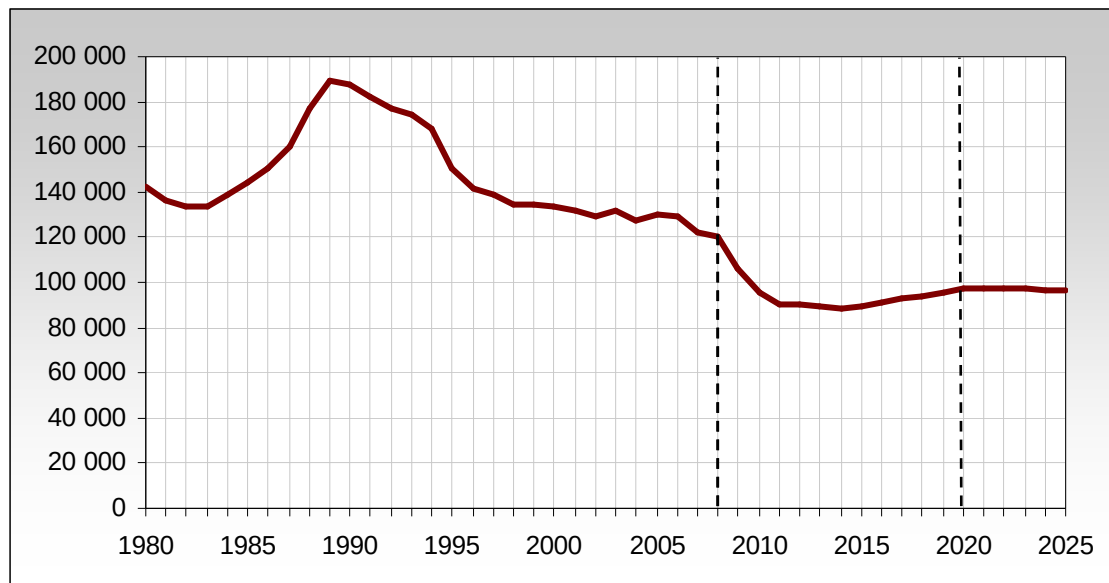
Vyšší odborné vzdělávání vykazovalo výrazný rozvoj po roce 1995. Přispělo k tomu i zrušení pomaturitního studia a následné převedení této formy na vyšší odborné vzdělávání. V současné době klesá počet přijímaných, kromě toho si také někteří studenti VOŠ hledají příležitost k přechodu do bakalářského studia. Výhodou vyššího odborného studia je vysoký podíl praxe v reálných pracovních podmínkách.

II.2 Populační pokles a jeho vliv na strukturu vzdělávání

V souvislosti s poklesem počtu patnáctiletých v populačních ročnících vzrůstají obavy, že dojde k dramatickým změnám vzdělanostní struktury žáků ve středním a vyšším vzdělávání. Zejména zaměstnavatelé projevovali v posledních letech obavy z možného výrazného poklesu podílu vyučených, což může být důsledkem výrazného zájmu mladých lidí o maturitní úroveň vzdělání. S poklesem počtu žáků v populačním ročníku bude vlastně relativně narůstat vzdělávací nabídka

v této oblasti, zároveň roste počet studijních příležitostí nabízených ve vyšším odborném a vysokoškolském vzdělávání.

Obr. 1: Vývoj počtu 15letých osob v ČR v letech 1980–2025 (k 31. 12. daného roku)



Zdroj dat: ČSÚ – Údaje od roku 2008 jsou výsledkem prognózy ČSÚ vytvořené v roce 2003

Důsledky tohoto vývoje na vzdělanostní a oborovou strukturu středoškoláků a také středních škol lze jen těžko odhadovat. Bude záviset hlavně na rozhodování žáků při volbě střední školy a oborového zaměření, tedy na jejich názorech, rodinném zázemí, sociálních vlivech i na poptávce po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů. Politika jednotlivých středních škol se proto nemůže zaměřovat pouze na snahu přilákat absolventy základních škol, ale v mnohem větší míře na využití kapacit škol pro další vzdělávání. Školy se tedy mohou podílet na rekvalifikačních, nabízet kurzy vzdělávání pro dospělé nebo se podílet na uznávání výsledků dalšího vzdělávání na základě zákona č. 179/2006 Sb.

Ve velké míře bude záležet nejenom na aktivitě škol, ale také na jejich zřizovateli a prostředcích, které budou pro oblast vzdělávání vyčleněny. Vliv budou mít i motivační stimuly ze strany podnikatelské sféry.

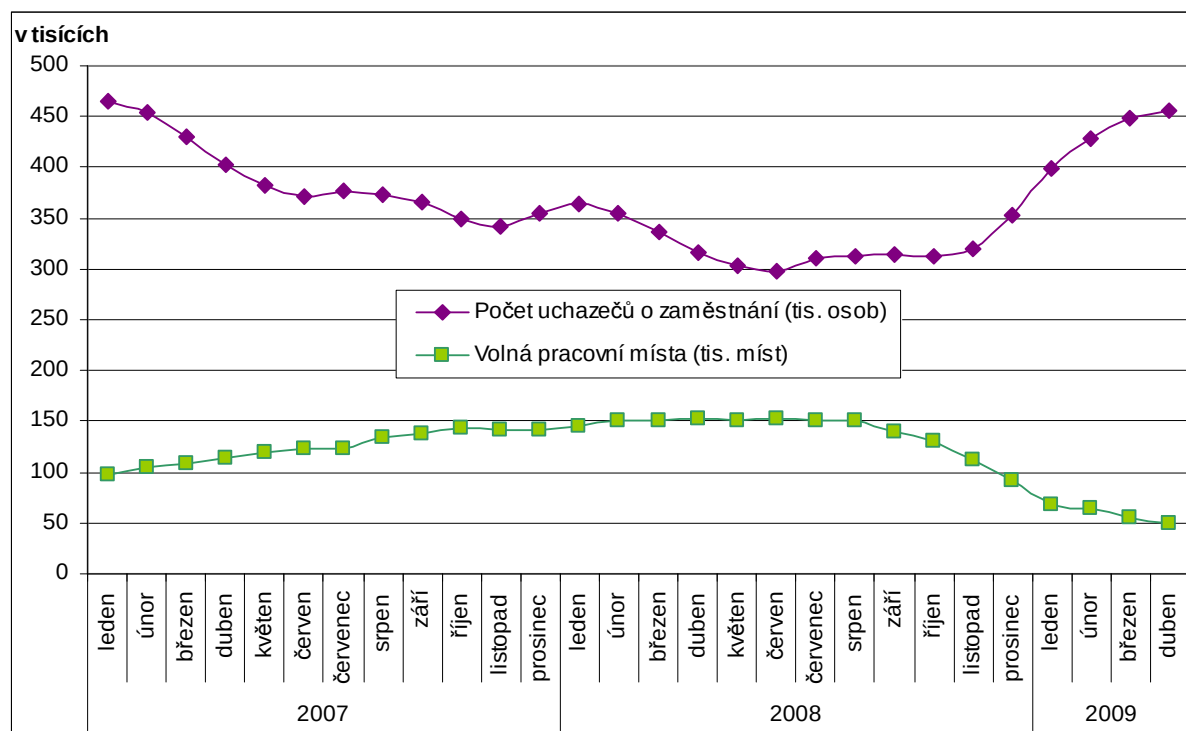
Současně lze konstatovat, že uplatnění budoucích absolventů těchto méně početných populačních ročníků bude pravděpodobně snazší, neboť se sníží počet absolventů středních škol a trh práce je snad bude schopen rychleji absorbovat. Tento stav zřejmě zmírní dopady současné hospodářské krize, jejímž důsledkem je právě zvýšená celková nezaměstnanost a tím spíše i nezaměstnanost absolventů škol, kteří jsou jednou z nejvíce rizikových skupin na trhu práce.

II.3 Nezaměstnanost absolventů škol

V České republice míra nezaměstnanosti od svého **vrcholu v devadesátých letech** rok od roku postupně **klesala až na téměř zanedbatelnou úroveň v polovině roku 2008**. Na nízkou nezaměstnanost absolventů (data k 30. dubnu 2008) měl vliv demografický pokles v počtech mladých lidí, několik let trvající velký zájem zaměstnavatelů o absolventy technických oborů i postupně se zvyšující počet absolventů přecházejících do terciárního vzdělávání. Míra nezaměstnanosti absolventů se tak začala přibližovat míře nezaměstnanosti lidí s praxí. Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil se stal limitujícím faktorem pro rozvoj řady strojírenských a stavebních firem. **Firmy se začaly aktivněji zapojovat do vzdělávacího procesu a řada z nich navázala užší spolupráci se školami** (formou organizování praxí pro žáky, poskytnutím moderního technického vybavení pro praktický výcvik ve školách, organizováním exkurzí a účastí na dnech otevřených dveří a veletrzích pracovních příležitostí), či přímo podpořila žáky v určitých oborech, aby získala potenciální zaměstnance. Tento příznivý vývoj se však náhle změnil s nástupem ekonomické krize. Řada firem musela přejít k propouštění zaměstnanců a úřady práce zaznamenaly **prudký nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání**, který stále pokračuje. Celkový počet nezaměstnaných se zvýšil až na

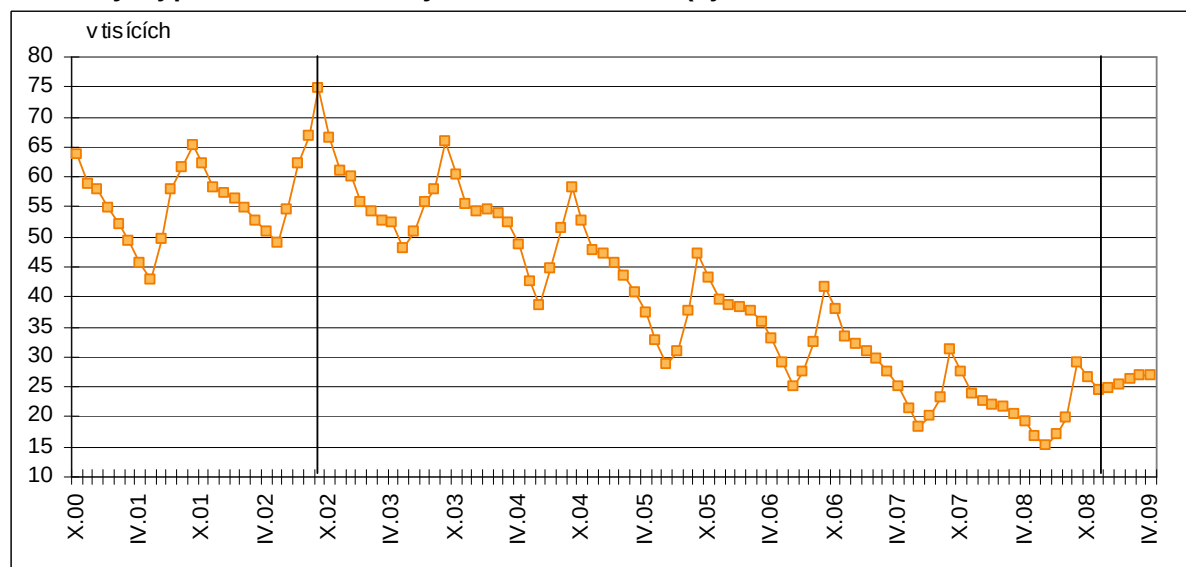
hodnotu srovnatelnou se situací na počátku roku 2007. Průvodním jevem krize je i pokles počtu volných pracovních míst, kterých je oproti zmiňovanému lednu a únoru 2007 pouhá polovina.

Obr. 2: Počet evidovaných nezaměstnaných a volných pracovních míst ke konci sledovaného měsíce



Pramen: Portál MPSV, graf NÚOV.

Obr. 3: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol (říjen 2000–duben 2009)

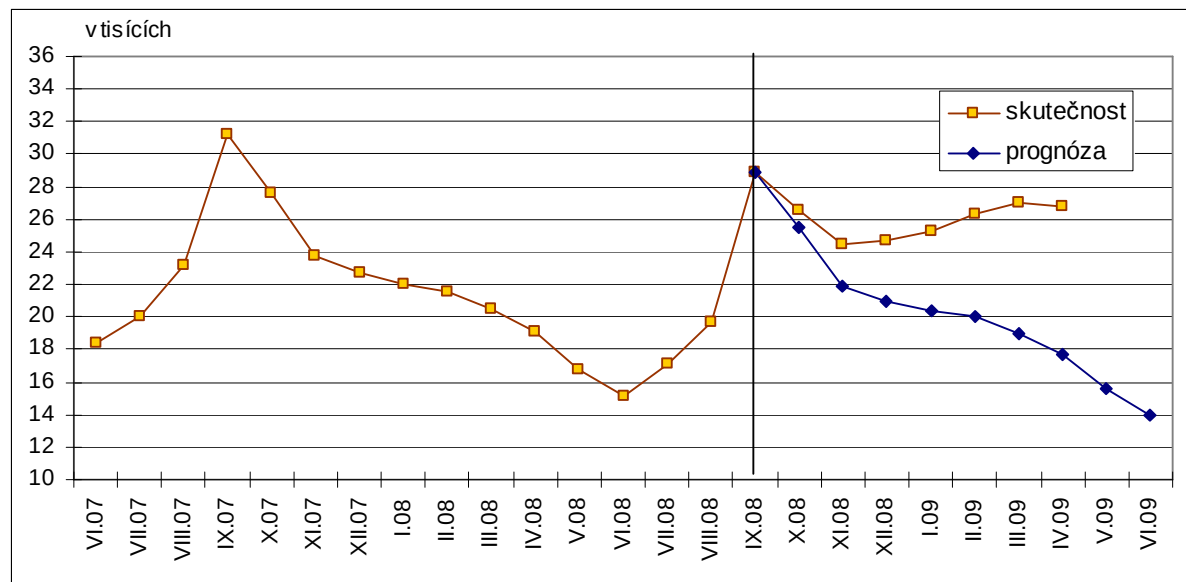


Pramen: Portál MPSV, graf NÚOV.

V počtech nezaměstnaných absolventů škol lze sledovat pravidelné **cyklické výkyvy**, způsobené novými vlnami čerstvých absolventů vždy v červnu až září. V průběhu podzimních a zimních měsíců trh práce novou vlnu absolventů postupně absorbuje, v dubnu pak bývají počty nezaměstnaných absolventů zpravidla nejnižší. Od května se začínají opět zvyšovat, s novou vlnou čerstvých absolventů.

Tento cyklický výkyv je potřebné brát v úvahu při sledování vývoje počtu nezaměstnaných absolventů po nástupu ekonomické krize (čili od podzimu 2008). Jejím důsledkem je to, že se počet nezaměstnaných absolventů škol místo obvyklého snižování udržoval prakticky na stejné úrovni. Skutečnost, že jejich počet výrazně nerostl, neznamená, že by se situace absolventů škol na trhu práce vlivem krize příliš nezhoršovala. Rozdíl mezi předpokládaným vývojem a skutečností ovlivněnou krizí ukazuje obrázek, zachycující podrobněji vývoj v posledních dvou letech. Skutečně velké problémy s nezaměstnaností absolventů lze pak předpokládat od září 2009.

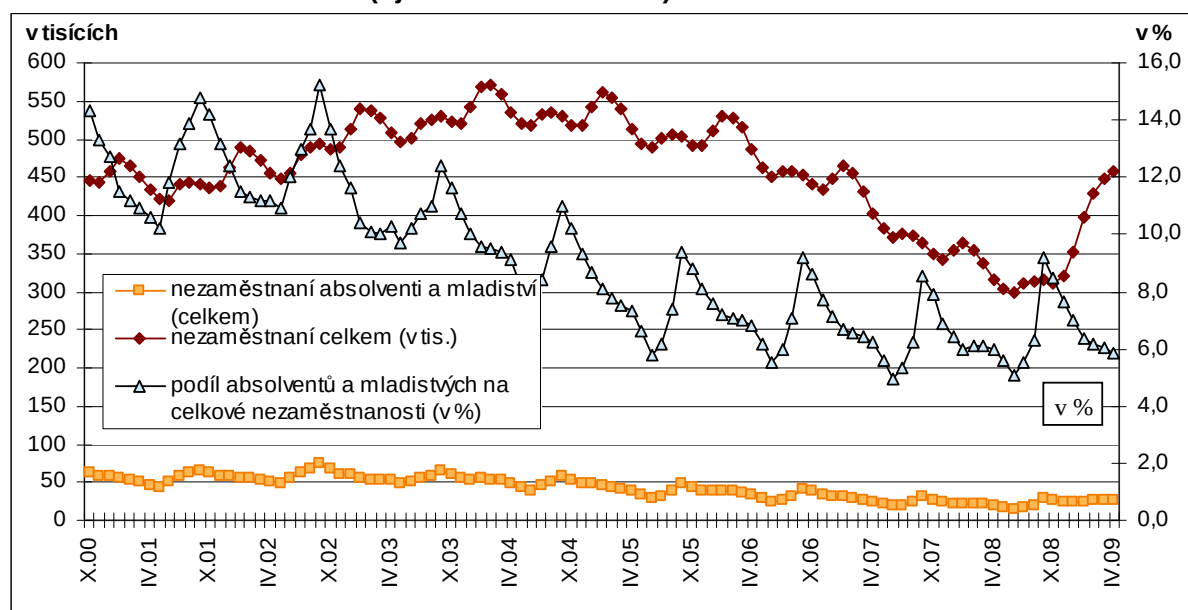
Obr. 4: Prognózaný a skutečný vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol (červen 2007–červen 2009)



Pramen: Portál MPSV, graf NÚOV.

Je sice pravdou, že hospodářská krize postihla prakticky všechna odvětví ekonomiky, ale poptávka po kvalifikovaných pracovnících s technickými znalostmi stále trvá. Řemeslníci, kvalifikovaní dělníci a technici se alespoň v některých regionech uplatňují poměrně dobře. Při pohledu do budoucna se lze spíše obávat uplatnitelnosti absolventů humanitních a ekonomických oborů. Podniky se netají tím, že v případě nutného propouštění nejdříve ztenčují administrativu, ale kvalifikované techniky se snaží udržet.

Konkrétnější obraz o situaci absolventů poskytuje **meziroční porovnání** dubnových hodnot míry nezaměstnanosti, respektive absolutních počtů. V dubnu 2008, čili před nástupem krize, byl registrován téměř rekordně nízký počet, pouze 19 144 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. To bylo o 5 936 osob méně než v dubnu 2007. K **30. dubnu 2009** bylo registrováno **26 748 nezaměstnaných absolventů škol** všech stupňů vzdělání a mladistvých, čili o 7 604 osob více než v dubnu 2008. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 5,9 % (vloni 6,2 %). Ačkoliv je letošní podíl absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných nižší, jejich situace se oproti loňsku nezlepšila (absolutní počet se zvýšil více než o třetinu), ke snížení jejich podílu došlo především proto, že zvýšení počtu ostatních nezaměstnaných bylo ještě mnohem dramatičtější.

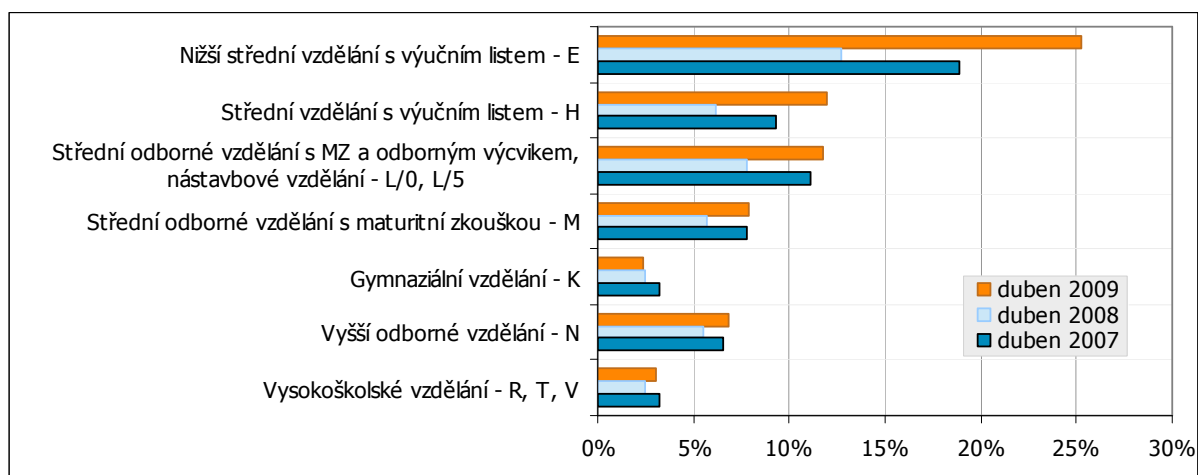
Obr. 5: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů, nezaměstnaných celkem a podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti (říjen 2000–duben 2009)

Pramen: Portál MPSV, graf NÚOV.

Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů⁹ stoupla oproti dubnu 2008 ve všech kategoriích vzdělání, kromě absolventů gymnázií. Výrazně stoupla **míra nezaměstnanosti vyučených** v kategorii H, přestože se počet absolventů opět meziročně snížil. V loňském roce byla nezaměstnanost vyučených na rekordně nízké úrovni, dokonce se přibližovala míře nezaměstnanosti absolventů maturitních oborů a byla i nižší než u kategorie L (maturitní obory s odborným výcvikem, nástavbové studium). Míra nezaměstnanosti se zvýšila i u absolventů oborů nástavbových a tradičně nejvyšší je u absolventů **nižšího středního vzdělání s výučním listem** kategorie E, jejichž situace je za stávajících podmínek ještě obtížnější než v minulých letech.

Mírný pokles míry nezaměstnanosti absolventů **gymnaziálního vzdělávání** kategorie K není směrodatný, protože většina absolventů gymnázií pokračuje v terciárním vzdělávání. Míra nezaměstnanosti absolventů **vysokých, vyšších odborných škol a maturitních oborů kategorie M** dosahuje přibližně úrovně z roku 2007, přičemž počty absolventů VOŠ byly v roce 2008 nižší, vysokoškoláků bylo více a absolventů maturitních oborů kategorie M přibližně stejně jako v roce 2006. **Dopad ekonomické recese** na nezaměstnanost absolventů škol byl zmírněn vlivem demografického poklesu a také rozšířením možností pokračování ve studiu na vysokých školách.

⁹ Za **čerstvé nezaměstnané absolventy** se považují ti uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně ukončili studium nejdéle před 12 měsíci. V případě hodnot z dubna 2009, z nichž vychází tato analýza, se jedná o absolventy, kteří ukončili studium po 1. květnu 2008 (včetně).

Obr. 6: Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů v ČR podle kategorií vzdělání (duben 2007, 2008 a 2009)

Pramen: Portál MPSV a UIV, výpočty NÚOV.

Tabulka 1: Přehled o nezaměstnanosti čerstvých absolventů, duben 2009

Kategorie vzdělání	Počet absolventů (2008)	Počet nezaměstnaných absolventů (duben 2009)	Míra nezaměstnanosti absolventů v % (duben 2009)	Srovnání s dubnem 2008
Střední odborné s výučním listem - E, H	33547	4512	13,4%	6,5 p.b.
Nižší střední odborné vzdělání - E	3714	939	25,3%	12,5 p.b.
Střední odborné s výučním listem - H	29833	3573	12,0%	5,8 p.b.
Střední odborné s maturitou a praktickým výcvikem - L	14736	1741	11,8%	4,0 p.b.
Střední odborné s maturitou a praktickým výcvikem - L/0	7367	776	10,5%	3,0 p.b.
Nástavbové maturitní studium po vyučení - L/5	7369	965	13,1%	5,1 p.b.
Střední odborné s maturitou - M	45298	3554	7,8%	2,2 p.b.
Střední všeobecné gymnaziální - K	24284	587	2,4%	-0,1 p.b.
Vyšší odborné vzdělání - N	5774	392	6,8%	1,3 p.b.
Vysokoškolské vzdělání - R, T, V	50661	1547	3,1%	0,5 p.b.

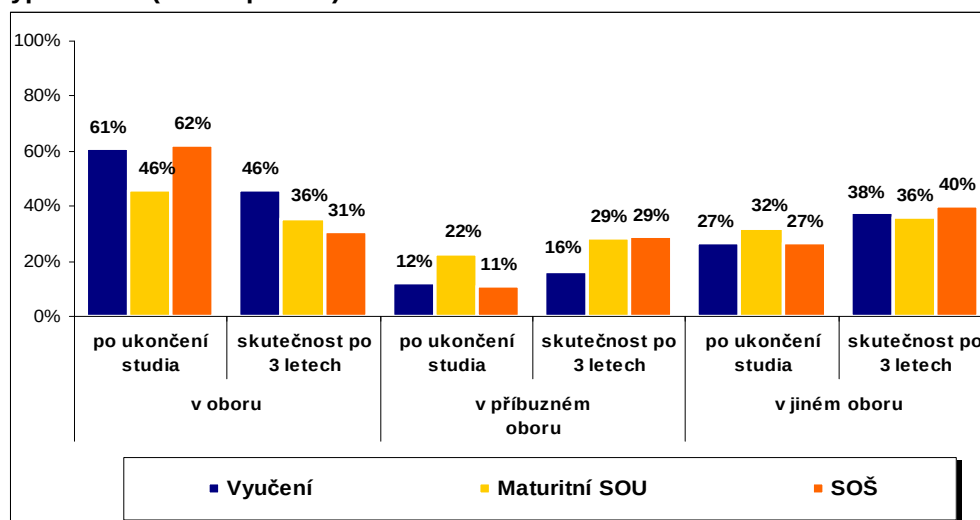
Pramen: Portál MPSV a UIV, výpočty NÚOV.

II.4 Uplatnění absolventů středních a vyšších odborných škol ve vystudovaném oboru

Podstatným aspektem úspěšnosti přechodu absolventů na trh práce je kromě rizika nezaměstnanosti také otázka, zda se absolventům podaří získat zaměstnání ve vystudovaném oboru a využít odbornou kvalifikaci nebo si budou muset hledat zaměstnání jinde.

Skutečností je, že i v období před ekonomickou krizí docházelo k podstatnému odlivu absolventů středních a vyšších odborných škol do jiných oborů. V závěru studia měly přibližně tři čtvrtiny absolventů středních škol zájem uplatnit se ve vystudovaném nebo příbuzném oboru. Ve skutečnosti po třech letech od absolvování v původním oboru pracovalo jen 46 % vyučených, 36 % absolventů maturitních SOU a 31 % maturantů. V příbuzném oboru se uplatnilo 16 % vyučených, 29 % absolventů maturitních SOU a 29 % maturantů. Znamená to, že téměř 40 % absolventů v praxi nevyužívalo svého vzdělání. Z absolventů VOŠ se ve svém oboru po třech letech uplatnilo 41 %, v příbuzném oboru pracovalo 26 % a 31 % odešlo do zcela jiného oboru.

Obr. 7: Uplatnění absolventů ve vystudovaném oboru s odstupem 3 let od ukončení daného typu studia (v % odpovědí).



K nejdůležitějším důvodům odchodu z oboru patřila u vyučených nespokojenost s nízkým platem (54 % z těch, kteří odešli pracovat do jiného oboru), u absolventů maturitních oborů se častěji objevovaly nevyhovující pracovní podmínky (40 %) a nezáměr o práci v daném oboru (40 %). Vynucené odchody způsobené nedostatkem pracovních příležitostí v oboru se objevovaly častěji u maturantů (65 %), u vyučených byl tento podíl kolem 40 %. Vzhledem k současné ekonomické situaci můžeme předpokládat, že nezáměr zaměstnavatelů o absolventy, zejména v odvětvích, která jsou výrazněji zasažena krizí, povede k nárůstu vynucených odchodů z původní profese.

III. Vzdělávací politika v období krize

III.1 Ovlivňování kvality obsahu počátečního odborného vzdělávání – cesta k vyšší flexibilitě a širším možnostem uplatnění

Reforma obsahu vzdělávání směřuje ke komplexnějšímu a prakticky zaměřenému dovednostem, které umožní absolventům počátečního odborného vzdělávání uspět na základě vlastní aktivity, sebeuvědomění a spolupráce jak ve známých situacích, tak v situacích nových a nepředvídatelných. To může mladým lidem pomoci právě v době, kdy dochází k podstatným změnám v důsledku ekonomické krize.

V posledním desetiletí se proměnil pohled na učení jako takové. **Vzdělávání přestalo být chápáno jako uzavřený cyklus ohraničený školní docházkou a stalo se součástí celoživotního procesu učení.** Společnost očekává od absolventů počátečního vzdělávání především připravenost reagovat na změny v poptávce trhu práce po kvalifikaci a ochotu i schopnost dále se učit. Jedním z nástrojů k naplnění tohoto požadavku je změna obsahu vzdělávání. Kurikulum odborného vzdělávání, které vzniká na národní úrovni – tzv. rámcový vzdělávací program, vymezuje zamýšlené cíle vzdělávání, obsahy, vzdělávací činnosti a vztahy mezi aktéry vzdělávání. Jeho koncepce vychází z principů demokratické společnosti v dnešní Evropě, našich kulturních a národních tradic, z úrovně vědeckého, uměleckého, technického a technologického poznání současné doby a ze společenských potřeb¹⁰.

Důraz se klade na rozvoj klíčových kompetencí žáků, získání odborných kompetencí potřebných pro uplatnění na pracovním trhu a na vytvoření předpokladů pro celoživotní učení absolventů středního odborného vzdělávání.

Klíčové kompetence jsou v RVP oborů vzdělání definovány jako obecně přenositelné a použitelné soubory kvalit osobnosti (zahrnující vědomosti, intelektové dovednosti, postoje, hodnotové orientace), které každý člověk potřebuje k tomu, aby mohl plnohodnotně žít v současném světě. Mohou být **využívány téměř u každé práce bez ohledu na odbornost,** a proto přispívají k lepší zaměstnatelnosti absolventů. Jsou významné i pro celoživotní učení. Na jejich rozvoji se podílí jak

¹⁰ Teoretickým východiskem se stal koncept čtyř cílů vzdělávání pro 21. století: Učit se poznávat, Učit se pracovat a jednat, Učit se být a Učit se žít společně. Delors, J.: Učení je skryté bohatství. Praha, ÚIV 1997.

všeobecné, tak odborné vzdělávání. V rámcových vzdělávacích programech je tedy uplatňována nadpředmětová koncepce klíčových kompetencí. Jejich rozvoj je provázán se vzdělávacími obsahy vyučovacích předmětů či vzdělávacích modulů obecně i odborně zaměřených. Jde o dlouhodobý a komplexní proces a jak je v RVP uvedeno, žáci si je osvojují a prohlubují v průběhu celého středního odborného vzdělávání. V uvedených souvislostech jsou proto v RVP zdůrazňovány požadavky na změny v pojetí a stylu výuky ve školách, orientace na činnostně zaměřenou výuku, modernizaci vzdělávacích metod a forem práce a celkového výchovného a vzdělávacího působení středních odborných škol.

Vzhledem k profesionalizační funkci odborného vzdělávání je zdůrazněno, že rozvoj klíčových kompetencí jako kompetencí obecně uplatnitelných na trhu práce, má posilovat celkovou schopnost člověka být perspektivně dlouhodobě zaměstnán.

Významným prvkem nové koncepce kurikula jsou tzv. **průřezová témata**. V rámcových vzdělávacích programech jsou vymezena čtyři témata, která jsou v současné době považována z výchovně vzdělávacího hlediska za významná, a proto by měla prolínat celým vzděláváním. Jedná se o témata **Občan v demokratické společnosti, Člověk a životní prostředí, Člověk a svět práce, Informační a komunikační technologie**. Přínos těchto témat není ve složce vědomostní, záměrem je podpořit rozvoj osobnosti žáků, jejich společensky žádoucích návyků, postojů, dovedností a hodnotové orientace. Průřezová témata navazují na obsah vzdělávání stanovený v rámcových vzdělávacích programech a vzájemně se s nimi doplňují. Dotýkají se všech oblastí výuky i mimoškolních a mimoškolních činností.

Výše uvedené základní principy nového pojetí kurikula v odborném vzdělávání spolu s celkovou orientací na výsledky vzdělávání byly jako výstup diskusí odborníků nastaveny v období před ekonomickou krizí. Ukazuje se, že ani v současné situaci není nutné tyto základní přístupy měnit. **Porovnáme-li cíle, ke kterým má počáteční odborné vzdělávání v ČR směřovat s doporučeními zpracovanými na evropské úrovni s ohledem na obnovu Evropy, můžeme konstatovat, že rámec nastavený novým pojetím kurikula je dostatečně pružný a umožňuje realizaci navrhovaných opatření.**

Podporovaná řešení

- **Z dlouhodobého hlediska** je třeba průběžně sledovat, zda reforma obsahu vzdělávání včetně principu dvoustupňové tvorby kurikula přináší očekávané výsledky, tj. zda se daří přizpůsobovat vzdělávací systém tak, aby produkoval **absolventy široce uplatnitelné na trhu práce, flexibilní, samostatné, vybavené co nejširším okruhem kompetencí, zejména pak klíčových** (přenositelných) a schopných i ochotných se dále vzdělávat. Vyhodnocování výsledků reformy bude podnětem pro návrhy nutných změn systému.
- Mělo by být podpořeno zavedení komplexního systému evaluace, jehož základ by tvořily nástroje externího hodnocení výsledků vzdělávání (maturitní zkouška, závěrečná zkouška) a nástroje pro vlastní hodnocení škol.
- S ohledem na měnící se ekonomické a sociokulturní prostředí by bylo žádoucí podporovat pedagogický výzkum zaměřený na měnící se schopnosti žáků základních škol a jejich předpoklady pro další vzdělávání. Výzkum by měl sledovat strukturu i z hlediska sociální a kulturní odlišnosti žáků a případnou souvislost ve výsledcích vzdělávání s touto odlišností. Pedagogický výzkum by měl být doplněn kvalitním empirickým šetřením souladu poptávky a nabídky dovedností.
- **Ve střednědobém horizontu** by bylo vhodné realizovat aktivity zaměřené na tvorbu odborných vzdělávacích modulů s aktuálními tématy (obnovitelné zdroje energie, finanční gramotnost, rozvoj podnikatelských dovedností apod.), které by školy zařazovaly v rámci počátečního i dalšího vzdělávání.
- **V souladu s Akčním plánem podpory odborného vzdělávání je nutné podporovat opatření ke zvýšení prostupnosti vzdělávací soustavy.** Je žádoucí podporovat existenci oborů nástavbového studia a zavádění zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou, resp. s výučním listem.
- **V rámci krátkodobých opatření** je nutné věnovat pozornost podpoře škol při tvorbě školních vzdělávacích programů a při výuce podle nich. Podpora pedagogických pracovníků v oblasti vzdělávání k rozvíjení klíčových kompetencí a průřezových témat je pro realizaci hlavních cílů kurikulární reformy rozhodující. Pozornost je třeba věnovat také vytváření příležitostí pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, se sociálním znevýhodněním či z odlišného kulturního prostředí v hlavním proudu vzdělávání, a to již na úrovni základního

vzdělávání. Pomoc školám může zahrnovat konzultace pro školy, vzdělávání pedagogů, metodické materiály apod. **(viz národní projekty Kurikulum S, Metodika II a Koordinátor S 1).**

III.2 Podpora nabídky dalšího vzdělávání a stimulace účasti obyvatel ČR na dalším vzdělávání

V období ekonomické krize, kdy se řada podniků dostává do obtížné situace, nabývá na významu další vzdělávání, a to jak zaměstnanců, tak lidí nezaměstnaných. Většina evropských států se snaží podporovat účast na dalším vzdělávání u těch osob, které se ocitají mimo trh práce, což jim pomáhá využít dočasné nezaměstnanosti maximálně efektivním způsobem. Stát může ale také předejít větší nezaměstnanosti tím, že přispěje podnikům na školení zaměstnanců, kterým by jinak hrozilo propuštění, jako se to stalo například v programu MPSV „Školení je šance“. Lidem zaměstnaným i nezaměstnaným může k řešení situace přispět také nová možnost získání (dílčí) kvalifikace. Tato možnost zároveň usnadní pracovní uplatnění v období konsolidace, kdy budou podniky potřebovat kvalifikovanou pracovní sílu.

III.2.1 Podpora nabídky dalšího vzdělávání ve školách

Další vzdělávání by mělo být dostupné pro všechny, jeho nabídka by měla reagovat jak na potřeby jednotlivců, tak na aktuální potřeby měnícího se trhu práce. Nabídka dalšího vzdělávání by proto měla být orientována do oblasti dalšího odborného vzdělávání a zároveň by měla poskytovat i širokou paletu příležitostí pro osobnostní rozvoj jednotlivců. Další vzdělávání se tak stává jedním z prostředků společenské soudržnosti a rozvoje občanské společnosti a přispívá k omezení stávajících či nově vznikajících nerovností. **Zapojení do dalšího vzdělávání také může pomoci jednotlivcům, kteří ztratili z důvodů ekonomické krize zaměstnání.** Rozšíření, doplnění či aktualizace původní kvalifikace zvýší jejich šance na reintegraci na trh práce v období konsolidace národní ekonomiky. Jedná se o trend akcentovaný i na evropské úrovni, většina členských států považuje tuto cestu jako konstruktivní krok přispívající k minimalizaci dopadů krize na ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Na realizaci dalšího vzdělávání se v ČR podílí řada subjektů – zejména **soukromé vzdělávací společnosti, neziskové organizace a školy**. Každá skupina uvedených subjektů poskytuje další vzdělávání určitého zaměření a má na trhu dalšího vzdělávání vytvořenu do jisté míry stabilní pozici. V ČR postupně vzniká **snaha uvést do nové role tradiční vzdělávací instituci – totiž školu** (především střední odbornou), která by se měla zapojit do dalšího vzdělávání. V kontextu konceptu celoživotního učení je silným argumentem potřeba propojení počátečního a dalšího vzdělávání. Navíc jsou střední odborné školy většinou dobře materiálně vybavené pro obory odborného vzdělávání, které poskytují, proto se jeví jako výhodné a hospodárné využívat tohoto vybavení i pro různé formy vzdělávání dospělých. Výuka na středních odborných školách bývá navíc zajišťována kvalitními a vzdělanými pedagogy, z nichž je podstatná část připravena vzdělávat dospělé, případně si doplnit odpovídající kompetence.

V důsledku masivního demografického poklesu středoškolské populace jsou a zejména budou středoškolské kapacity stále méně využity. Ze stejných důvodů bude postupně docházet k tomu, že **některé z oborů vzdělání již nebudou v počátečním vzdělání vyučovány**, o jejich výuku nebude ze strany žáků zájem. Protože se však může jednat o kvalifikace žádané trhem práce, bude nutné umožnit dospělým jejich získání. Opět se tedy jeví jako výhodné a finančně efektivní zachování lidských i materiálních kapacit středních škol pro tyto účely. Realizaci dalšího vzdělávání se škola stává známější a zvyšuje se její prestiž, obzvláště když další vzdělávání realizuje ve spolupráci se zaměstnavateli.

Podporovaná řešení

- **Z dlouhodobého hlediska je třeba podporovat proměnu škol v instituce aktivně realizující koncept celoživotního učení.** Školy by měly poskytovat promyšlenou skladbu oborů počátečního vzdělávání a zároveň nabízet široké spektrum dalšího vzdělávání (různé druhy - např. rekvalifikace, další odborné vzdělávání, zájmové vzdělávání, různé formy - např. prezenční, kombinované, uznávání výsledků předchozího učení), pro různé skupiny (např. nezaměstnaní, nezaměstnanost ohrožení, zaměstnanci firem, senioři, migranti). **Uvedená proměna středních odborných škol v centra celoživotního učení rozhodně přispěje k rozšíření nabídky dalšího vzdělávání a k jeho lepší dostupnosti pro všechny zájemce.**

- Školy by se měly také aktivně **zapojit do procesů uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení**, a to v úzké návaznosti na vytvářenou Národní soustavu kvalifikací. Školy by se měly podílet spolu s dalšími subjekty na poskytování služeb celoživotního kariérového poradenství. Při této činnosti by měly zohledňovat jak možnosti, zájmy a předpoklady vzdělávajících se, tak aktuální potřeby regionálního trhu práce.
- **Ve střednědobém horizontu** je třeba školy metodicky, informačně i cestou DVPP podpořit při přípravě vzdělávací nabídky i při tvorbě modulových vzdělávacích programů. Důležité je rozvíjení sociálního partnerství škol a zaměstnavatelů, reflexe kvalifikačních požadavků trhu práce a konkrétních zaměstnavatelů v regionu při přípravě programů dalšího vzdělávání.
- **V krátkodobém horizontu** je nutné podporovat další rozvoj již existujících sítí škol v 8 krajích České republiky tak, aby dokázaly na vzdělávacím trhu rychle reagovat na aktuální poptávku zaměstnavatelů po kvalifikacích. Souvisí to i s jedním z cílů implementace Strategie celoživotního učení, která přepokládá rozšíření nabídky programů dalšího vzdělávání.

III.2.2 Stimulace účasti na dalším vzdělávání

Společnost založená na znalostech vyžaduje kvalifikovanou pracovní sílu. V ČR je silná tradice středoškolského vzdělávání, o čemž svědčí i to, že 92 % lidí ve věku 20 – 24 let toto vzdělání (kvalifikaci)¹¹ má. Oproti tomu další vzdělávání se potýká s nízkou účastí (7,8 % - dospělý jedinec ve věku od 25 do 64 let, který se účastnil dalšího vzdělávání ve čtyřech týdnech předcházejících průzkumu).

V postojích české populace převládá názor, že učení/vzdělávání končí absolvováním školy, že když se budu učit ve škole, nebudu se muset učit později. **Nejméně se vzdělávají nízko-kvalifikovaní**, protože mají pocit, že toho umějí tak málo, že další vzdělávání nemá smysl. Navíc vstoupit do vzdělávání vyžaduje překonání určitých bariér (vyhledat vhodný kurz, domluvit termín výuky apod.). Významné je i finanční hledisko, kdy další vzdělávání je poměrně drahé a bez rychlého a jednoznačně identifikovatelného efektu.

Výraznou měrou se na zvyšování a prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců podílí zaměstnavatelé. Dle průzkumu CVTS 3¹² se zaměstnavatelé v 69,9 % starají o profesní rozvoj svých zaměstnanců pomocí cílených vzdělávacích aktivit. V současné době však zaměstnavatelé nemají motivaci vzdělávat své zaměstnance ve větší míře, než je bezpodmínečně nutné.

Za výrazný motivační faktor lze považovat opatření, podle kterého od letošního roku může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelné náklady vynaložené v souvislosti se vzděláváním zaměstnanců (včetně rekvalifikací podle zákona o zaměstnanosti) bez rozlišení, zda se jedná podle zákoníku práce o prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, tj. i náklady se získáním výučního listu zaměstnance. Jedinou podmínkou je, že náklady se získáním „profese“ souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Přesto je v některých státech EU podpora zaměstnavatelům v péči o zaměstnance nepoměrně silnější. Vzhledem k povaze činnosti zaměstnavatele, který v některých případech přejímá finanční břemeno prohlubování kvalifikace osob na trhu práce, je vhodné tuto činnost hodnotit jako činnost „společensky přínosnou“ a obdobně jako u zaměstnávání „osob se zdravotním handicapem“ ji bonifikovat.

Prvé rozsáhlé šetření problematiky vzdělávání dospělých nazvané „AES - Adult Education Survey“ (VD - Šetření o dalším vzdělávání)¹³ začalo probíhat od roku 2005 a v roce 2008 se ho účastnil v rámci grantového projektu také ČSÚ (v zásadě za referenční období roku 2007). Šetření o dalším vzdělávání dospělých v našich podmínkách probíhalo v těsné spolupráci s Eurostatem i s domácími odborníky a uživateli dat.

V souladu s výsledky šetření o dalším vzdělávání dospělých se v roce 2007 **účastnilo alespoň jedné z forem vzdělávání 37,7% osob ve věku 25 – 64 let, tj. 2 276 tis. osob.** Za intenzivnější způsob vzdělávání lze považovat zejména vzdělávání formální. Do **formálního vzdělávání** se zapojilo 233,3

¹¹ Progress Towards the Lisbon Objectives 2010 in Education and Training, Education and Culture DG, 2008

¹² Continuing Vocational Training Survey, rok 2005; zdroj: ČSÚ

¹³ AES – Adult Education Survey 2009, zdroj: ČSÚ

tis. studujících (3,9 % osob referenčního věku), v porovnání s muži (3,4%) byla mírně vyšší účast žen (4,3%).

Opačně tomu bylo v případě volnějšího způsobu získávání poznatků – v **neformálním vzdělávání**, kterého se účastnilo 2 141,6 tis. osob uvedeného věku (35,4%). Poměrně vyšší byla účast mužů (39,6%), než žen (31,2%). Zapojení žen do vzdělávacích aktivit je v mladším věku ovlivněno plněním povinností vyplývajících z mateřské role ženy, ve věku starším rychlejším odchodem do důchodu, a proto i nižší potřebou vzdělávání souvisejícího se zaměstnáním (mladších žen se účastnilo 15,5 % a starších 11,2%).

Co se věku vzdělaných týče, nejaktivnější skupinou byli lidé ve věku od 35 do 49 let, a to zejména v neformálním vzdělávání (účast 43,7%), v rámci formálního vzdělávání však studovalo značně více příslušníků nejmladší věkové skupiny od 25 do 34 let (9,8%). Zcela v souladu s předpoklady se ukázalo, že míra účasti na formálním vzdělávání s věkem klesá (9,8%, 3,1% a 0,6%). V případě neformálního vzdělávání tomu tak není, nejvíce se mu věnují – zřejmě i s ohledem na odstup od školního vzdělávání a potřeby vyplývající ze zaměstnání - osoby ve střední věkové skupině (38 %, 43,7 % a 26,1%).

Nejdostupnější formou dalšího vzdělávání je **informální učení**. V souladu s výsledky zjišťování se v roce 2007 **tímto způsobem učilo 3 303,9 tis. osob, tj. 54,7% osob** v referenčním věku, což bylo v absolutním počtu o 39% více než v obou zbývajících formách dalšího vzdělávání dohromady.

Překážky ve vzdělávání je možné rozdělit do tří skupin. Prvá souvisí s osobními popř. rodinnými důvody, druhá se vztahem k práci či zaměstnání a třetí zahrnuje potíže ekonomického charakteru (finanční nedostupnost či vzdálenost akcí vzdělávání). Překážky osobního charakteru byly uváděny v 63 % odpovědí na danou otázku, ve 26 % případů hrály roli okolnosti související s prací a v 11% ostatní příčiny ekonomické povahy.

Podporovaná řešení:

- Zlepšit dostupnost programů dalšího vzdělávání (UNIV 2 KRAJE).
- Podpořit rozšíření procesu uznávání výsledků předchozího učení (UNIV 2 SYSTÉM).
- Podpořit přípravu a realizaci programů zájmového a občanského vzdělávání, které může nejen osobnostně ovlivnit jednotlivce, ale také jej pozitivně motivovat k zapojení do dalšího vzdělávání.
- Realizovat propagační kampaně na podporu zapojení dospělé populace do dalšího vzdělávání a na podporu procesu uznávání, a to včetně sociálně a jinak znevýhodněných občanů a v těsné vazbě na rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací. Schválené standardy dílčích kvalifikací je možno využít pro zlepšení situace nízkokvalifikovaných občanů. V období krize může zapojení této rizikové skupiny významně podpořit jejich zaměstnatelnost a v následujícím období konsolidace pak přispět k předpokládanému růstu nabídkou kvalifikované pracovní síly.

III.3 Uznávání různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace

Uznání různých vzdělávacích cest je založeno na možnosti ověření znalostí a dovedností standardizovanou zkouškou, po jejímž úspěšném absolvování získá jedinec certifikát osvědčující uznání dílčí kvalifikace¹⁴. Legislativní oporu má tento systém v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání¹⁵, který vychází z předpokladu, že učení je celoživotní, kontinuální proces, který probíhá různými cestami. V dětství a mládí dominuje počáteční vzdělávání, které probíhá formální cestou, v dospělosti naopak své dovednosti získáváme především praxí (tedy neformálním vzděláváním či informálním učením).

Z hlediska konceptu celoživotního učení je podstatné, zda člověk má, či nemá potřebné znalosti a dovednosti, způsob jejich získání není podstatný. Naše společnost je však byrokraticky založená a bez správného „papíru“ (tj. certifikátu prokazujícího kvalifikovanost) může být pohyb na trhu práce obtížný. Pro celoživotní učení je tedy klíčová **možnost získat doklad o kvalifikaci dosažené**

¹⁴ **Osvědčení o získání dílčí kvalifikace** dle vyhlášky č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

¹⁵ **Zákon č. 179/2006 Sb.**, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

neformálním vzděláváním nebo informálním učením. Tento doklad v konečném důsledku zvyšuje konkurenceschopnost daného člověka, neboť mu umožňuje pružně reagovat na vývoj trhu práce a podporuje jeho mobilitu.

Zásadní postavení v uvedeném systému má Národní soustava kvalifikací¹⁶ (dále jen „NSK“), jež obsahuje standardy dílčích kvalifikací¹⁷ a seznam autorizovaných osob, které mají oprávnění provádět zkoušky. Tím, že NSK definuje novou cestu, jak získat stupeň vzdělání, propojuje další vzdělávání s počátečním. Standardy dílčích kvalifikací jsou tvořeny za značného přispění zástupců zaměstnavatelů v sektorových radách, jde tedy také o propojení světa práce se světem vzdělávání. Tento koncept je světem práce vnímán pozitivně jako vstřícný krok MŠMT směrem k zaměstnavatelům. To, že se zaměstnavatelé aktivně podílejí na zpracování standardů, navíc zvyšuje jejich důvěru v celý tento systém i v hodnotu „Osvědčení o získání dílčí kvalifikace“.

Tvorba Národní soustavy kvalifikací a s ní spojených procesů do fungujícího a využitelného stavu je výsledkem aplikace zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. K jejímu rozvoji přispěla realizace systémových projektů MŠMT *NSK a UNIV* (ukončená v roce 2008), realizace veřejné zakázky v gesci MPSV *Národní soustava povolání* (ukončená v roce 2008) a postupná **implementace Strategie celoživotního učení ČR**. Na dosažený vývojový stav navazuje individuální národní projekt **Rozvoj a implementace NSK** zahájený v květnu 2009. Národní soustava kvalifikací je dobře využitelná i v období ekonomické krize - jak k bezprostřednímu řešení některých dílčích problémů, tak k přípravě na zachycení signálů oživení.

Jedním z problémů, který brání rozsáhlejšímu využívání NSK, je cena zkoušky ověřující osvojení kompetencí stanovených hodnotícím standardem k dosažení dílčí kvalifikace. Cena zkoušky může být významnou překážkou především pro znevýhodněné osoby usilující o vstup na trh práce bez dostatečné kvalifikace.

Podporu využívání NSK v naznačeném směru může zajistit opatření pojaté:

- o jako systémové, spojené se změnou zákona,
- o jako systémové, spojené se zajištěním většího rozsahu uhrazování stanovených cen určeným subjektem, např. úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- o jako dílčí, spojené např. s urychlením zahájení projektu UNIV2, který by mohl zajistit růst počtu skládaných zkoušek formou pilotního ověřování procesů spojených s využíváním vytvořených standardů.

Podporovaná řešení:

- **Z dlouhodobého pohledu** je žádoucí, aby NSK **podpořila účinnost rekvalifikací** financovaných z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Provázání rekvalifikací s NSK je možné podpořit opatřením pojatým jako systémová změna legislativy. Možnost napojení na projekt *Rozvoj a implementace NSK* dává opatření okamžitý akcelerační efekt, který může po ukončení projektu doplnit trvalá podpora efektivního využívání prostředků vyčleněných pro APZ.
- **Ve střednědobém horizontu** se NSK zaměří i na takové dílčí kvalifikace, které by bylo možno využít pro zlepšení situace nízkokvalifikovaných občanů. V období krize může zapojení této rizikové skupiny významně podpořit jejich zaměstnatelnost a v období následující konsolidace pak přispět k předpokládanému růstu nabídkou kvalifikované pracovní síly.
- Je vhodné **cíleně urychlit vývoj kvalifikací společensky žádoucího zaměření**. Např. v současné době existuje relativně jasně formulovaná společenská objednávka na to, aby do povědomí všech vzdělávaných na středních školách vstoupila problematika úspor energie a obnovitelných zdrojů energie (projekt MŽP „Zelená úsporám“). Rychlou reakcí na aktuální

¹⁶ **Národní soustava kvalifikací** je veřejně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky, zveřejněných na www.narodni-kvalifikace.cz.

¹⁷ **Dílčí kvalifikace** je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu.

Kvalifikační standard dílčí kvalifikace je strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních.

Hodnotící standard dílčí kvalifikace je soubor kritérií, organizačních a metodických postupů a materiálních a technických předpokladů stanovených pro ověřování.

společenskou objednávku může iniciovat NSK vymezením odpovídajících dílčích kvalifikací. Ty mohou následně inspirovat vzdělavatele a stát se východiskem pro vývoj programů dalšího vzdělávání.

- Sledování kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů bude podpořeno sektorovými radami, jejichž hlavním úkolem bude definice profesí, profesních standardů a jejich zařazení do NSP, definice dílčích kvalifikací, jejich standardů a zařazení do NSK a zabezpečování kvality ověřování dílčích kvalifikací. Fungující systém by měl zajistit, aby informace o kvalifikačních potřebách byly nejen předávány všem aktérům dalšího vzdělávání, ale aby byly vytvořeny také podmínky pro adekvátní reakci či korekce jejich jednání. Je třeba vytvářet podmínky pro kooperaci, realizaci partnerských dohod na sektorové i regionální úrovni.

III.4 Podpora spolupráce škol a zaměstnavatelů v počátečním i dalším odborném vzdělávání

Během transformace po roce 1989 došlo k přerušení úzkých vazeb mezi odbornými školami a zaměstnavateli. To přineslo nejen učilištím, ale všem odborným školám značné ekonomické problémy, které se negativně projevily v jejich materiálním, ale především v personálním potenciálu. Důsledkem bylo zastarání jejich vybavení a snížení aktuálnosti a inovačního potenciálu vzdělávacích programů, odborná příprava byla ochuzena o možnost poznávat reálné pracovní prostředí.

Postupně se sice začala spolupráce škol s podniky obnovovat, stále však není na potřebné úrovni. Podle šetření provedeného v roce 2008 v rámci systémového projektu Partnerství a kvalita vidí školy největší problém pro rozvoj spolupráce v nedostatečném zájmu zaměstnavatelů. Přitom nelze přehlédnout fakt, že ani některé školy dosud nepřipisují komunikaci ze zaměstnavateli odpovídající význam. Změna této situace je nanejvýš žádoucí, jinak žáci nejsou připravováni na skutečné podmínky v podnicích a neseznámí se s nejnovějšími technologiemi.

Zaměstnavatele je důležité motivovat, aby zkvalitňování výuky na školách vnímali jako **zkvalitňování svých budoucích lidských zdrojů**. To mohou takto vnímat jedině tehdy, budou-li mít určité garance, že obsah výuky odpovídá jejich potřebám a absolventi budou mít zájem nastupovat do jejich firem. Soulad obsahu výuky s potřebami zaměstnavatelů by měly zajistit výše zmíněné mechanismy sektorových rad a Národní soustavy kvalifikací. V sektorových radách je bezprecedentní potenciál zástupců zaměstnavatelů, kteří ač normálně konkurenti, zde spolupracují na vymezování obsahu jednotlivých povolání a požadavků na kvalifikace tak, aby obsah kvalifikací i oborů vzdělání odpovídal potřebám světa práce. Reprezentativnost sektorových rad garantují střešní zaměstnavatelské organizace (především Hospodářská komora ČR a Svaz průmyslu a dopravy).

Je třeba, aby si zaměstnavatelé uvědomili, že vytvoří-li podmínky pro uskutečňování odborných praxí žáků a exkurzí, pak zvyšují pravděpodobnost, že budoucí absolventi k nim budou nacházet cestu a jejich kompetence budou odpovídat potřebám jejich firem. Osvěta v této oblasti směrem k jednotlivým firmám by měla být vedená střešními zaměstnavatelskými organizacemi.

Tato premisa platí i v době ekonomické krize. Ovšem za předpokladu, že žáci nebudou při svém vzdělávání příliš úzce zaměřeni a zároveň si osvojí klíčové kompetence, včetně chuti dále se vzdělávat. Krize totiž může způsobit podstatné změny na trhu práce a v perspektivnosti jednotlivých oborů. Řada firem bude pravděpodobně nucena změnit oblast svého působení a výhodou bude, jestliže její současní i budoucí pracovníci budou dostatečně flexibilní a budou schopni zvládnout třeba i nový obor.

Podporovaná řešení

Spolupráce zaměstnavatelů se školami vyžaduje určité nastavení právního prostředí a principů kompenzace nákladů. Jde zejména o tyto náklady:

- náklady související s nábojem žáků a popularizací odvětví,
- přímé náklady související s výukou žáků, a to jejich mzdy, mzdy osob podílejících se na odborném výcviku, materiálové náklady apod.; zde je potřebné vyloučení plateb sociálního, zdravotního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti na straně zaměstnavatele z mezd vyplácených žákům,
- náklady spojené se stáží specialistů středních škol na pracovištích firmy,
- náklady na vybavení žáků podle minimálních standardů.

Řešení vztahu mezi školami a zaměstnavateli je součástí Akčního plánu podpory odborného vzdělávání.

Akční plán má:

- umožnit zaměstnavatelům, na jejichž pracovištích bude probíhat praktické vyučování, čerpat normativní finanční prostředky ze státního rozpočtu.
- vytvořit lepší podmínky pro spoluúčast zaměstnavatelů při tvorbě nového obsahu vzdělávání, při inovacích stávajícího obsahu vzdělávání a při hodnocení výsledků vzdělávání,
- popořit vstup zaměstnavatelů do financování odborného vzdělávání.
- podpořit vícezdrojové financování s rozdělením finančních prostředků na výuku ve školách (teoretické vzdělávání) a ve firmách (odborné vzdělávání),
- umožnit uzavírání smluv mezi firmou a žákem, které by oběma stranám dávaly přiměřenou jistotu (včetně případů, kdy firma nadstandardně motivuje žáka).

Je proto třeba podpořit tento plán a urychlit jeho zavádění do praxe.

III.5 Rozvoj služeb celoživotního poradenství

Kariérové poradenství může pomoci jak absolventům škol, kteří mohou v době ekonomické krize hledat uplatnění jen s velkými obtížemi, tak i lidem, kteří již na trhu práce participují nebo jsou z něho vyloučeni a čelí problému nezaměstnanosti. V současné době jsou **služby kariérového poradenství** poskytovány v rámci dvou paralelních systémů, jeden funguje v rámci resortu školství, druhý v resortu zaměstnanosti. Oba ovšem mají společný cíl a tím je poskytování služeb, které usnadní optimální rozhodování o vzdělávací a profesní dráze. Přetrvávajícím problémem je však nedostatečná koordinovanost poradenských subjektů v rámci resortů i mimo ně.

Kariérové poradenství by mělo nejen pohotově reagovat na aktuální, často i akutní situaci, ale přispívat k „preventivnímu“ uvažování a chování jednotlivců ve smyslu průběžného zdokonalování kompetencí a profesních předpokladů pro celoživotní uplatnitelnost na trhu práce. Základní kompetence v této oblasti by si mladí lidé měli osvojit během přípravy k volbě povolání v rámci počátečního vzdělávání. Kariérové poradenství a vzdělávání by mělo vybavit budoucí absolventy takovými kompetencemi, které nejen podpoří jejich hladký vstup do pracovního života a bezproblémovou participaci ve světě práce, ale budou také dostatečnou základnou pro další kariérový rozvoj a schopnost adaptace na měnící se podmínky.

Kariérové poradenství věnuje velkou pozornost **předcházení předčasných odchodů ze středního vzdělávání**. Kumulace handicapů (nízký věk, absence kvalifikace, absence pracovních zkušeností i návyků atd.) vystavuje člověka vysokému riziku dlouhodobé, opakované nezaměstnanosti a ve zvýšené míře i riziku sociální exkluze. Tato situace by se mohla v průběhu krize ještě zhoršit. Zkušenosti z vyspělých zemí potvrzují, že **nedílnou součástí vzdělávání dospělých, má-li být skutečně efektivní, jsou kvalitní služby kariérového poradenství**, podporující samotnou motivaci k celoživotnímu vzdělávání, k dokončení započatého vzdělávání, napomáhající v orientaci v prostředí vzdělávání i trhu práce, a především pak při vlastním plánování další kariérové dráhy. Hlavní myšlenka celoživotního kariérového poradenství spočívá v **celoživotní podpoře, příp. (re)aktivizaci a rozvoji potenciálu člověka** pro uplatnitelnost na trhu práce, pro schopnost adekvátně a flexibilně reagovat na změny, které (nejen) pracovní život přináší.

Podporovaná řešení:

- Podpořit rozvoj systému informační, metodické a vzdělávací podpory služeb kariérového poradenství ve školách. K lepší harmonizaci a integraci poskytovaných služeb přispěl systémový projekt ESF Vzdělávání – Informace – Poradenství VIP Kariéra. V jeho rámci vznikl Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA) na www.infoabsolvent.cz, který propojuje informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. Systém je koncipován tak, že poskytuje informační podporu nejen výchovným poradcům, ale i žákům a jejich rodičům, pedagogickým i vedoucím pracovníkům škol, pracovníkům odborů školství i ministerstev i zaměstnavatelům. Učitelé, kteří se zabývají kariérovým poradenstvím, mají snadnější přístup k prohlubování svého vzdělávání. V rámci projektu pro ně bylo připraveno e-learningové vzdělávání, kterého se zúčastnilo již více než pět tisíc frekventantů z řad učitelů.

- Připravit a realizovat preventivní opatření omezující předčasné odchody mladých lidí bez kvalifikace ze vzdělávání (IPN VIP Kariéra II – KP).
- Rozšířit služby kariérového poradenství i na neškolní populaci a podpořit kariérové rozhodování v jednotlivých bodech profesní dráhy v průběhu celého života v rámci činnosti poradenských center sítí škol poskytujících služby dalšího vzdělávání dospělých (UNIV2-KRAJE).
- Zlepšit koordinaci subjektů poskytujících služby kariérového poradenství ve školství a v resortu zaměstnanosti s cílem eliminace duplicit a neefektivního využívání prostředků z ESF určených na vytváření podpůrných nástrojů pro kariérové poradenství a celoživotní poradenství (VIP Kariéra II – KP, Národní poradenské fórum vytvářející potřebnou platformu pro diskusi a spolupráci poradenských subjektů napříč oběma resorty).

ZÁVĚR

Příchod ekonomické krize **potvrdil, že nelze přizpůsobovat vzdělávací nabídku a směřovat žáky základních škol do konkrétních oborů podle aktuálních potřeb trhu práce** a dle ekonomické situace. Důležité je, umožnit žákům studovat obory, o které se sami zajímají a pro něž mají nejlepší předpoklady. V případě přílišné snahy o ovlivnění vzdělanostní struktury z pozice státu striktními omezeními by hrozil problém předčasných odchodů ze vzdělávání a především větší míra neshody mezi vystudovaným oborem vzdělání a skutečně vykonávaným zaměstnáním.

Naším cílem je připravit absolventy široce uplatnitelné na trhu práce, flexibilní, samostatné, vybavené co nejširším okruhem kompetencí, zejména pak klíčových (přenositelných) a schopných i ochotných se dále vzdělávat a v neposlední řadě podpořit možnosti zájemců o zvýšení úrovně dosaženého vzdělání zvětšením prostupnosti vzdělávacího systému, rozšířením přístupu k terciárnímu vzdělávání a podporou celoživotního učení.

Počáteční příprava může přispět k tomu, aby přechod ze školy do světa práce byl co možná nejplynulejší tím, že školy naváží užší spolupráci se zaměstnavateli v regionu při tvorbě školních vzdělávacích programů, budou obsah i formu výuky co nejvíce přibližovat skutečným potřebám zaměstnavatelů a ve větší míře organizovat praxe studentů v reálném pracovním prostředí firem. Čím těsnější bude spolupráce, tím lépe bude moci škola reagovat na potřeby a požadavky místních zaměstnavatelů a vzdělávací systém bude schopen připravit budoucí absolventy – zaměstnance těchto firem – schopné rychle a efektivně se adaptovat v pracovním prostředí. Na druhé straně **zaměstnavatelé** by měli intenzivněji spolupracovat se školami a podporovat zájem žáků o vstup do technických oborů vzdělání i v období recese, kdy poptávka firem po absolventech škol není natolik akutní, jako byla v předchozích letech. Předpokládaný demografický vývoj naznačuje, že počty žáků devátých tříd základních škol se budou snižovat i nadále a v období opětovného oživení ekonomiky by mohly být problémy s nedostatkem absolventů středních škol závažnější, než v roce 2008.

V oblasti **dalšího vzdělávání** může odborné vzdělávání nabídnout existující potenciál škol, které by se měly postupně měnit v přirozená centra vzdělanosti, propojující počáteční a další vzdělávání a participující na uznávání výsledků předchozího vzdělávání a učení.

Většina podporovaných řešení se odvíjí od strategických materiálů MŠMT, především Implementačního plánu Strategie celoživotního učení (např. ve vztahu k rozvoji Národní soustavy kvalifikací a k uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení) a Akčního plánu podpory odborného vzdělávání (např. v oblasti zvýšení prostupnosti vzdělávací soustavy, motivace ke spolupráci škol a zaměstnavatelů, zkvalitňování poradenských služeb, kariérového poradenství a výchovy k volbě povolání na školách a v neposlední řadě pak ve vztahu k využití prostředků Evropského sociálního fondu pro realizaci priorit MŠMT v oblasti vzdělávací politiky). Vzhledem k propojení navrhovaných opatření s oběma uvedenými dokumenty a s realizovanými individuálními národními projekty nevznikají další finanční nároky na státní rozpočet ČR.