

I

(Uznesenia, odporúčania a stanoviská)

STANOVISKÁ

EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR

477. PLENÁRNE ZASADNUTIE V DŇOCH 18. A 19. JANUÁRA 2012

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Postsekundárne odborné vzdelávanie a príprava ako príťažlivá alternatíva k vysokoškolskému vzdelávaniu“ (stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(2012/C 68/01)

Spravodajkyňa: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 20. januára 2011 rozhodol vypracovať podľa článku 29 ods. 2 rokovacieho poriadku stanovisko z vlastnej iniciatívy na tému

„Postsekundárne odborné vzdelávanie a príprava ako príťažlivá alternatíva k vysokoškolskému vzdelávaniu“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 16. decembra 2011.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 477. plenárnom zasadnutí 18. a 19. januára 2012 (schôdza z 19. januára 2012) prijal 208 hlasmi za, pričom 7 členovia hlasovali proti a 10 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závbery a odporúčania

Odporúčania pre Európsku komisiu

1.1 Európsky hospodársky a sociálny výbor žiada Komisiu, aby nabádala členské štáty na dosiahnutie dlhodobých a krátkodobých cieľov stanovených v bruggskom komuniké a na **zlepšenie kvality a účinnosti odborného vzdelávania a prípravy (VET), a tým aj zvýšenie ich príťažlivosti a významu**. Sociálni partneri na všetkých úrovniach musia naďalej aktívne spolupôsobiť v kodanskom procese a prispieť k dosiahnutiu krátkodobých cieľov.

1.2 Výbor vyzýva Komisiu, aby spojila oba procesy – bolonský i kodanský – do jedného integrovaného prístupu. Táto synergia umožní poskytnúť ľuďom zručnosti, ktoré potrebujú na naplnenie svojho potenciálu, pokiaľ ide o ich rozvoj a zamestnateľnosť.

1.3 Výbor sa nazdáva, že Európska komisia musí byť platformou na monitorovanie situácie v rôznych členských štátoch na základe štatistických údajov a že by mala vytvoriť fórum, ktoré umožní výmenu osvedčených postupov.

1.4 Výbor víta snahu Komisie zavádzať nové nástroje a spúšťať nové iniciatívy. Predovšetkým je však naliehavo potrebné vyhodnotiť to, čo sa už vytvorilo, aby sa zabránilo duplicitě nástrojov a zabezpečilo, že existujúce programy a opatrenia sa riadne a v plnom rozsahu uskutočňujú.

Odporúčania pre členské štáty

1.5 Stanovovať počty mladých ľudí, ktorí budú študovať na univerzite, ako jediný ukazovateľ je pri tvorbe politiky vzdelávania zavádzajúce a pre potreby trhu práce z hľadiska zručností len čiastočne relevantné. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy musia byť vyvážené.

1.6 Účinne implementovať brugscké komuniké a kodanský proces a prispieť k naplneniu hlavného cieľa EÚ, ktorým je dosiahnuť, aby 40 % ľudí získalo vysokoškolské alebo ekvivalentné vzdelanie, **čo zahŕňa aj vyššiu úroveň odborného vzdelávania a prípravy.**

1.7 Vytvoriť finančné a nefinančné stimuly tak pre podniky, najmä malé a stredné podniky, pre mikropodniky a remeselné podniky s cieľom zvýšiť príťažlivosť počiatočného odborného vzdelávania a prípravy (IVET) a ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy (CVET) a mobilizovať podniky, ako aj pre vzdelávacie inštitúcie, aby s podnikmi spolupracovali.

1.8 Uskutočňovať komplexné propagačné činnosti s cieľom systematicky zvyšovať spoločenské uznanie postsekundárneho odborného vzdelávania.

1.9 Poskytovať poradenské služby, ktoré budú účinnejšie a prispôbené potrebám trhu práce a mladých ľudí, ako napr. individuálne poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím. Je naliehavo potrebné rozšíriť obzor mladých ľudí, ich rodín a poradcov, ktorí majú tendenciu sa nazdávať, že navštevovanie univerzity je kľúčom k zamestnaniu.

Odporúčania pre podnikateľské organizácie

1.10 Podnikateľské organizácie by sa mali v spolupráci so sociálnymi partnermi aktívne podieľať na systémoch poradenstva a usmerňovania, pretože sú vhodnými štruktúrami na poskytovanie informácií o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy a na trhu práce. Mali by poskytovateľom vzdelávania pomáhať pri príprave prakticky zameranej výučby a nových metód.

1.11 Priemyselné odvetvia a podniky by mali poskytovať viac miest pre učňov a možností výučby na pracovisku a podnecovať pracovníkov, aby odovzdávali svoje znalosti a skúsenosti učňom a praktikantom alebo sa stali dočasnými učiteľmi v rámci odborného vzdelávania a prípravy.

Odporúčania pre vzdelávacie inštitúcie

1.12 Vybudovať dôveru v súvislosti s vytváraním väzieb na podniky a uznať potrebu konštruktívnej spolupráce a hodnotu skúseností získaných v externom prostredí.

1.13 Užšie spolupracovať s priemyselnými odvetviami a vypracúvať väčší rozsah metód praktickej výučby. K odbornému vzdelávaniu a príprave je potrebný pružnejší prístup.

1.14 Je potrebné zaručiť kvalitu učiteľov a školiteľov. Mali by dobre poznať meniace sa potreby na pracovisku. Mali by sa podporovať sťaže v podnikoch pre učiteľov a školiteľov.

Odporúčania pre sociálnych partnerov

1.15 Výbor vyzýva organizácie sociálnych partnerov, aby prevzali zodpovednosť a v tomto procese aktívne využívali všetky metódy a nástroje na zvýšenie príťažlivosti postsekundárneho odborného vzdelávania a prípravy (sektorové rady pre zamestnanosť a zručnosti atď.)

1.16 Sociálni partneri na všetkých úrovniach by mali náležite plniť záväzky vychádzajúce z ich spoločných pracovných programov a prispieť k procesu vytvárania a uplatňovania všetkých nástrojov EÚ v oblasti odborného vzdelávania a prípravy na vnútroštátnej úrovni.

Odporúčania pre jednotlivcov a organizácie občianskej spoločnosti

1.17 Občanom by sa malo vysvetliť, že vysokoškolské vzdelanie nie je bezpodmienečne zárukou zamestnania a že by sa mali zvážiť účinné alternatívy. Musia uznať, že sú sami zodpovední za to, aby sa na základe informácií rozhodovali pre štúdium a odbornú prípravu. Napokon by mali mať dostatočnú sebadôveru na to, aby sa rozhodli pre postsekundárne odborné vzdelávanie.

1.18 Preferencie študentov a očakávaní ich rodín by mali vychádzať z potrieb zamestnávateľov. V budúcnosti budú môcť využívať nedávno vypracovanú koncepciu „Panoráma zručností EÚ“ a jej prognózy týkajúce sa ponuky zručností a potrieb trhu práce.

2. Európsky politický rámec

2.1 Na jarnom samite EÚ v júni 2010 bola prijatá nová stratégia pre rast a zamestnanosť nazvaná Európa 2020, ktorá je založená na siedmich hlavných iniciatívach a strategických dokumentoch zameraných na posilnenie vnútorného trhu EÚ (Akt o jednotnom trhu).

2.2 Kľúčová hlavná iniciatíva „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“, ktorá sa zameriava na vybavenie ľudí správnymi zručnosťami pre uplatnenie sa na pracovnom trhu a zosúladenie potrieb trhu práce a zručností, tvorí silnú synergiu s statnými iniciatívami (Priemyselná politika, Digitálna agenda, Inovácia v Únii, Mládež v pohybe, Európska platforma proti chudobe atď.).

2.3 Ciele stratégie Európa 2020 bude podporovať navrhovaný **viacročný finančný rámec** (VFR) ⁽¹⁾. Z rozpočtu stratégie Európa 2020 sa bude investovať do európskych mozgov prostredníctvom zvyšovania pridelených prostriedkov do oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, výskumu a inovácie.

⁽¹⁾ Rozpočet stratégie Európa 2020, KOM(2011) 500 v konečnom znení, časť I a II z 29.6.2011.

3. Odborné vzdelávanie a príprava – súčasný vývoj a úlohy

3.1 Vývoj na európskych trhoch práce v súčasnosti určuje finančná a hospodárska kríza, globalizácia, demografické tlaky, nové technológie a mnoho iných faktorov.

3.2 Medzi päť horizontálnych cieľov stanovených v stratégii Európa 2020 patrí:

— dosiahnutie miery zamestnanosti 75 % u osôb vo veku 20 - 64 rokov,

— cieľ v oblasti vzdelania, ktorého zámerom je znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky zo súčasných 15 % na 10 %,

— snaha zvýšiť podiel obyvateľov vo veku 30 - 34 rokov, ktorí majú ukončené vysokoškolské alebo ekvivalentné vzdelanie, z 31 % na minimálne 40 % v roku 2020.

3.3 Kodanské vyhlásenie prijaté 29. a 30. novembra 2002 odštartovalo európsku stratégiu pre intenzívnejšiu spoluprácu pri odbornom vzdelávaní a príprave, zvyčajne označovanú ako „**kodanský proces**“.

3.4 Rada prijala 12. mája 2009 strategický rámec pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy (VET 2020).

3.5 V oznámení Európskej komisie „Nový impulz pre európsku spoluprácu pri odbornom vzdelávaní a príprave na podporu stratégie Európa 2020“⁽²⁾ sú načrtnuté kľúčové prvky, ktoré treba zaviesť s cieľom opätovne spustiť kodanský proces a zdôrazňuje sa kľúčová úloha VET pri celoživotnom vzdelávaní a mobilite.

3.6 V bruggskom komuniké prijatom v decembri 2010 vyjadrili ministri EÚ zodpovední za odborné vzdelávanie a prípravu a európski sociálni partneri pevný záväzok. V komuniké sa skúmajú a stanovujú nasledujúce priority spolupráce v EÚ v oblasti odborného vzdelávania a prípravy do roku 2020:

— rozvoj postsekundárneho odborného vzdelávania a prípravy a odborného vzdelávania a prípravy na vyšších úrovniach európskeho kvalifikačného rámca (EQF),

— priepustnosť a otvorené vzťahy medzi odborným vzdelávaním a prípravou a vysokoškolským vzdelávaním,

— politický dokument o spôsobe, akým excelentnosť v odbornom vzdelávaní prispieva k inteligentnému a udržateľnému rastu.

3.7 V nadväznosti na bruggské komuniké pripravuje Európska komisia program pre excelentnosť v odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý sa zameriava tak na počiatočné, ako aj na ďalšie odborné vzdelávanie a prípravu. Tento proces by mal byť ukončený závermi Rady (koniec roka 2012).

4. Faktografická základňa k procesu intenzívnejšej spolupráce v oblasti odborného vzdelávania a prípravy

4.1 Na základe predpovedí Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) týkajúcich sa budúcich potrieb, pokiaľ ide o zručnosti, sa do roka 2020 ukazujú väčší dopyt po stredoškolských a vysokoškolských kvalifikáciách a klesajúci dopyt po nízko kvalifikovaných pracovníkoch. Európska populácia v produktívnom veku však v súčasnosti stále zahŕňa 78 miliónov nízko kvalifikovaných pracovníkov.

4.2 Štvrtá správa strediska Cedefop o výskume odborného vzdelávania a prípravy s názvom Modernizácia odborného vzdelávania a prípravy poskytuje faktografickú základňu k procesu intenzívnejšej spolupráce v oblasti VET. Stanovuje tiež priority pre reformu VET s cieľom prispieť k stratégii EÚ pre rast a zamestnanosť.

4.3 Modernizácia odborného vzdelávania a prípravy je naliehavá vzhľadom na zvýšenú celosvetovú hospodársku súťaž, starajúce obyvateľstvo, tlaky na trhu práce a na cieľ zlepšiť sociálnu súdržnosť v Európe.

4.4 Cedefop sa tiež zaoberá otázkou ako zlepšiť imidž a atraktivnosť odborného vzdelávania a prípravy. Z analýzy ukazovateľov súvisiacich s atraktivnosťou odborného vzdelávania a prípravy v EÚ vyvstáva všeobecne negatívny dojem. Výskum umožnil určiť hlavné skupiny faktorov ovplyvňujúcich atraktivnosť metód vzdelávania:

a) obsah a kontext vzdelávania: voliteľnosť sústav vzdelávania, povesť inštitúcií, študijné odbory alebo programy,

b) vyhliadky študentov na vzdelávanie a na uplatnenie sa pracovnom trhu: prístup k ďalšiemu štúdiu (najmä vysokoškolskému), perspektívy zamestnania,

c) ekonomické faktory: finančná pomoc alebo daňové stimuly alebo školné.

⁽²⁾ Oznámenie Komisie, KOM(2010) 296 v konečnom znení.

4.5 Stredisko CEDEFOP sa vo svojej publikácii „Most do budúcnosti“ zameriava aj na pokrok dosiahnutý pri rozvíjaní a uplatňovaní spoločných európskych zásad (usmerňovanie a poradenstvo, identifikácia a uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania) a nástrojov⁽³⁾ (EQF, ECVET, EQAVET, Europass). Pomocou týchto zásad a nástrojov sa má zvýšiť mobilita zamestnancov, študentov a vyučujúcich medzi rôznymi systémami vzdelávania a odbornej prípravy a medzi krajinami. Ich rozvíjanie a uplatňovanie podnieti vývoj vo vzdelávacích výsledkoch vo všetkých druhoch a na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy na podporu celoživotného vzdelávania.

4.6 Z nového dokumentu o výskume strediska Cedefop⁽⁴⁾ týkajúceho sa vzdelávania a odbornej prípravy na vyššej úrovni kvalifikácie uskutočneného v 13 krajinách a 6 priemyselných odvetviach vyplýva, že názory a koncepcie vzdelávania a odbornej prípravy a európskeho kvalifikačného rámca na úrovni 6 až 8 sú ovplyvnené vnútroštátnymi danosťami.

4.7 Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (ETF) zdôrazňuje, že je veľmi potrebné poskytovať informácie o rôznych profesijných odvetviach a prijímať opatrenia založené na faktoch s cieľom prepojiť sektor vzdelávania s profesijnými odvetvami. Na zvýšenie príťažlivosti postsekundárneho odborného vzdelávania a prípravy ETF odporúča:

- uznávať diplomy prostredníctvom úzkej spolupráce s podnikmi,
- integrovať postsekundárne odborné vzdelávanie a prípravu (alebo vyššie odborné vzdelávanie) do systému vysokoškolského vzdelávania,
- vytvoriť možnosti štúdia a odrazové mostíky k celoživotnému vzdelávaniu,
- vytvoriť medzinárodné partnerstvá pre vyššie odborné vzdelávanie,
- aby vzdelávacie programy pozostávali z 20 % prednášok, 40 % seminárov a 40 % praktických cvičení,
- aby učiteľský personál tvorili tak akademickí pracovníci, ako aj odborníci z podnikov.

4.8 Štúdia vypracovaná na žiadosť Európskej komisie zameraná na identifikovanie a analýzu budúcich potrieb mikropodnikov a podnikov pôsobiacich v oblasti remeselnej činnosti⁽⁵⁾, pokiaľ ide o zručnosti, odporúča, aby sa do študijných

⁽³⁾ EQF (Európsky kvalifikačný rámec), ECVET (Európsky systém kreditov pre VET), EQAVET (Európsky referenčný rámec zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy), EUROPASS (portfólio dokumentov na podporu profesijnej a geografickej mobility).

⁽⁴⁾ Štúdia Cedefop č. 15: „Odborné vzdelávanie a príprava na vyšších úrovniach kvalifikácie“.

⁽⁵⁾ Záverečná správa týkajúca sa identifikácie budúcich potrieb mikro-

programov preberali budúce trendy a vývoj v oblasti potreby zručností vo väčšej miere, než doteraz. Je potrebné vytvoriť viac programov praktickej výučby a spôsobov uznávania neformálne získaných praktických vedomostí, a to aj na európskej úrovni.

4.9 Na neformálnom stretnutí ministrov OECD na tému odborného vzdelávania a prípravy, ktoré sa konalo v januári 2007 v Kodani, sa skonštatoval výrazný nárast významu odborného vzdelávania a prípravy a začalo sa s analytickou prácou, ktorá v roku 2010 vyústila do záverečnej správy „Učenie smerujúce k výkonu práce“⁽⁶⁾. Koncom roka 2010 sa začal prieskum nadväzných opatrení zameraný na postsekundárne odborné vzdelávanie a prípravu pod názvom „Zručnosti nad rámec školy“.

5. Odborné vzdelávanie a príprava z hľadiska trhu práce

5.1 Demografické zmeny a predpovedaná zvyšujúca sa potreba kvalifikovaných pracovníkov znamenajú, že napriek hospodárskej kríze čelí Európa ubúdaniu pracovných síl a ich nedostatku v niektorých odvetviach.

5.2 Štrukturálny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v EÚ je skutočnosťou. Bezprostredné dôsledky tohto nedostatku pre európske podniky sú zmeškané príležitosti na rast a vyššiu produktivitu. Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl bude jednou z hlavných prekážok hospodárskeho rastu v najbližších rokoch.

5.3 Ekologizácia pracovných miest a rozvoj „striebornej ekonomiky“ vrátane sociálnych služieb a služieb zdravotnej starostlivosti vytvárajú možnosti na vytváranie nových dôstojných pracovných miest pre všetky skupiny obyvateľstva v produktívnom veku a tiež na zlepšenie konkurencieschopnosti a potenciálu rastu celého európskeho hospodárstva. Vedú tiež k väčšiemu dopytu po nových profesiách, zdokonaľovaniu a zvyšovaniu kvalifikácie.

5.4 Odborné vzdelávanie a príprava môže prispieť k dosiahnutiu uvedeného hlavného cieľa stratégie Európa 2020: 1) poskytnutím možností postúpiť od odborného vzdelávania a prípravy k špecializovanej odbornej príprave a vysokoškolskému štúdiu, 2) rozvinutím odborného vzdelávania a prípravy (VET) na vyšších úrovniach Európskeho kvalifikačného rámca (EQF) na základe solídnych systémov VET na sekundárnej úrovni a 3) príspevom k poskytnutiu primeraných opatrení na uznávanie a akreditáciu výsledkov neformálneho vzdelávania na všetkých úrovniach a 4) rozvojom odbornej prípravy spojenej s praxou, v rámci ktorej dospelí prispievajú k úspechu mladých ľudí.

⁽⁶⁾ Prieskumy OECD k projektu Učenie smerujúce k výkonu práce (s dôrazom na odborné vzdelávanie a prípravu), <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.

5.5 Na zvýšenie konkurencieschopnosti európskych podnikov a spoločností je dôležité, aby Európa mala mobilnú pracovnú silu vybavenú celým radom zručností a schopností, ktoré zodpovedajú aktuálnym požiadavkám trhu práce. Podniky potrebujú transparentné a porovnateľné kvalifikácie bez ohľadu na spôsob, akým boli tieto schopnosti získané.

5.6 Kreditné a kvalifikačné systémy založené na skutočných učebných výsledkoch uľahčia posúdenie schopností jednotlivca. To prispeje k lepšiemu zosúladieniu dopytu na európskych trhoch práce s ponukou. Zamestnávateľa neoceňujú kvalifikácie, ale výkon. Podobne by sa aj v systémoch vzdelávania mali oceňovať skôr skutočné výsledky štúdia než napr. počet týždňov, ktorý kurz trvá.

5.7 Možnosti postúpiť od odborného vzdelávania a prípravy k vysokoškolskému štúdiu sú dôležité a bolo by možné ich uľahčiť zlepšením transparentnosti výsledkov. EQF by mohol byť užitočným nástrojom na zvýšenie priepustnosti medzi kreditnými systémami odborného vzdelávania a prípravy a vysokoškolského vzdelávania, keďže transformuje výsledky štúdia do jednotiek na zodpovedajúcej úrovni kvalifikácie.

5.8 Postsekundárne odborné vzdelávanie a prípravu nie je možné zaradiť do „sivej zóny“ medzi vyššie stredoškolské vzdelávanie a vysokoškolské vzdelávanie. Postsekundárne odborné vzdelávanie a príprava sú v rámci stratégie Európa 2020 strategicky dôležité na zatriktívnenie VET pre mladých ľudí pri voľbe povolania a na podporu zvýšenia kvalifikácií a vyššieho stupňa vedomostí. Z hľadiska malých a stredných podnikov v Európe sa dosiahol určitý pokrok, pokiaľ ide o zvýšenie významu a atraktívnosti VET a vyššieho VET. Je však potrebné urobiť toho ešte viac na všetkých úrovniach – európskej, vnútroštátnej, regionálnej, miestnej a na úrovni odvetví – s cieľom diverzifikovať poskytovanie odborného vzdelávania a prípravy na vyšších úrovniach, zlepšiť priepustnosť, zreformovať systémy odborného vzdelávania a prípravy a vytvoriť finančné stimuly na podnetenie podnikov aj jednotlivcov k poskytovaniu vyššieho odborného vzdelávania a prípravy resp. jeho absolvovaniu.

5.9 Pre zatriktívnenie odborného vzdelávania a prípravy je rozhodujúca ich kvalita a excelentnosť. Vysoká kvalita odborného vzdelávania a prípravy nie je lacná záležitosť a tu MSP čelia špecifickým problémom: 1) sú najväčším poskytovateľom počiatočnej odbornej prípravy a vzdelávania (IVET), 2) musia zvyšovať úroveň zručností všetkých svojich pracovníkov, nielen tých s najvyššou kvalifikáciou. Pre naposledy menovaných je „školenie na pracovisku“ pre zvyšovanie úrovne zručností v MSP rozhodujúce.

5.10 Cezhraničná mobilita v rámci vzdelávania je kľúčovou oblasťou, ktorú podniky dlhodobo podporujú, najmä u mladých ľudí absolvujúcich odborné vzdelávanie a učňovskú prípravu. V Európe je v súčasnosti miera mobility pracovníkov, študentov a učiteľov v rámci odborného vzdelávania a prípravy nedostatočná. Ich mobilita sa môže zlepšiť len dobrými znalosťami aspoň jedného cudzieho jazyka.

6. Aké sú príčiny malej príťažlivosti odborného vzdelávania a prípravy, najmä vyššieho VET

6.1 Pojem „vysokoškolské vzdelávanie“ sa často používa ako synonymum akademicky zameraného univerzitného vzdelávania. Vysokoškolské vzdelávanie sa často dáva do protikladu k odbornej príprave, ktorá sa považuje za vzdelávanie nižšej úrovne.

6.2 Politiky zamerané na rozvoj a rozširovanie vysokoškolského vzdelávania nevenovali VET dostatočnú pozornosť. Odborne (alebo profesionálne/na pracovný trh) zamerané vzdelávanie a odborná príprava sa už stala dôležitou, hoci „neviditeľnou“ súčasťou vysokoškolského vzdelávania.

6.3 VET sa v rámci Európy značne líši. Rozmanitosť inštitucionálnych riešení vyvoláva zmätok. V niektorých štátoch nemá v podstate zmysel hovoriť o systéme.

6.4 Samotné národné systémy vzdelávania a odbornej prípravy sú do určitej miery neprehľadné a jednotlivé vzdelávacie prístupy sú navzájom nepriepustné. Postsekundárne vzdelávanie a odbornú prípravu zaisťuje široká škála poskytovateľov: univerzity, inštitúcie terciárneho VET, stredné školy, inštitúcie pre vzdelávanie dospelých, sociálni partneri, súkromné firmy.

6.5 Kvalifikácie VET sú niekedy nezrozumiteľné a ťažšie sa uznávajú v iných štátoch. Programy VET nezodpovedajú bolonským trojcyklovým modelom (bakalár, magister, doktor). Zatiaľ neexistuje žiadna jasná vízia, ako a na akú úroveň zaradiť odborné kvalifikácie v národnom kvalifikačnom rámci (NQF) alebo v európskom kvalifikačnom rámci (EQF).

6.6 Neexistujú žiadne väzby medzi kvalifikáciami a zručnosťami získanými počas štúdia a národnými systémami profesijnej klasifikácie.

6.7 Povesť samotného priemyslu je poškodzovaná tým, ako ho vidia médiá, a súčasnou krízou. Vedie to k nárastu nedôvery spoločností v európske podniky.

6.8 Stigmatizácia a nízke spoločenské uznanie absolventov VET odrádza množstvo mladých ľudí od toho, aby sa rozhodli pre tento druh odbornej prípravy.

6.9 Nízka matematická gramotnosť na základných školách vedie k nechote časti mladých ľudí zamerať svoje kariérne plány na prírodovedné odbory (vedu, technológiu, strojárstvo, matematiku) alebo na prakticky orientované štúdium.

6.10 Slabá schopnosť reagovať na neustále sa meniace požiadavky na zručnosti v dôsledku rýchlych zmien v oblasti IKT a postupný prechod na hospodárstvo s nízkymi emisiami oxidu uhličitého.

6.11 Vyhliadky študentov na vzdelávanie a na uplatnenie sa pracovnom trhu v oblastiach, ako je prístup k ďalšiemu štúdiu (najmä vysokoškolskému), perspektíva zamestnania, výška mzdy, spokojnosť s prácou a nájdenie pracovného miesta zodpovedajúceho vzdelaniu, sú citeľne slabé.

6.12 Keď mladí ľudia diskutujú po prvý raz o budúcej kariére, nie je k dispozícii dostatok informácií a dostatočná pomoc pre jednotlivcov a ich rodiny. Životné skúsenosti a kariéra rodičov sú často smerodajné pri konečnom rozhodovaní o voľbe školy a budúceho povolania. Poradenstvo pre výber povolania je príliš často neucelené, spiatočnicke a nezodpovedá realite.

6.13 V niektorých členských štátoch je nedostatok finančných a nefinančných stimulov poskytovaných vládou, ktoré by nabádali zamestnávateľov investovať a zapájať sa do VET.

6.14 Rámec pre spoluprácu medzi zástupcami podnikateľského sektora a vzdelávacími inštitúciami je nepostačujúci na navrhovanie programov, ktoré by vyvažovali teoretické vzdelávanie a odborné zručnosti. Školy a univerzity majú stále nedostatočnú dôveru k vytváraniu väzieb so spoločnosťami. V rámci vzdelávacích inštitúcií existuje nízka úroveň uznávania hodnôt získaných vo vonkajšom prostredí.

6.15 Súčasná pracovná sila starne. Mnohé štáty majú nedostatok učiteľov a školiteľov v inštitúciách VET. Niektorí učitelia a školitelia nemajú tiež čerstvé skúsenosti z praxe.

6.16 Úloha VET v boji proti sociálnemu znevýhodneniu sa podceňuje. U znevýhodnených študentov je vyššia pravdepodobnosť, že predčasne ukončia školskú dochádzku.

6.17 VET, a predovšetkým postsekundárne VET, trpí rodovými predsudkami, ktoré ovplyvňujú kariérny rozvoj.

6.18 Cezhraničná mobilita vo vzdelávaní je veľkým problémom v oblasti VET a učňovského vzdelávania. Miera mobility študentov a učiteľov v rámci odborného vzdelávania a prípravy je v Európe stále nedostatočná.

6.19 Budú potrebné lepšie jazykové schopnosti, aby bola mobilita možná a aby sa oplatila.

6.20 Vysokoškolské vzdelávanie, predovšetkým postsekundárne VET, nie je dostatočne vnímané ako celosvetová výzva. Malo by sa podporiť zapojenie do celosvetového obehu vedomostí.

7. Ako možno zatraktívniť vyššie odborné vzdelávanie a odbornú prípravu

7.1 Percentuálny podiel študentov na univerzitách nemožno už ďalej považovať za jediné meradlo modernosti a pokroku. Samotné univerzity nemôžu zaručiť hospodársky rast a sociálny pokrok. Je potrebné nájsť a podporovať všetky alternatívne spôsoby.

7.2 Kodanský proces, ktorého cieľom je zaistiť transparentnosť a kvalitu odborných kvalifikácií, musí byť úzko prepojený s reformou vyššieho vzdelávania. Pre úspešné a udržateľné zapojenie mladých ľudí do pracovného trhu je nevyhnutné spojiť obidva procesy – bolonský a kodanský – do integrovaného prístupu.

7.3 Je potrebné zlepšiť imidž priemyslu v Európe. Je nutný nový prístup k priemyselnej politike, pretože významne prispieva k rastu a tvorbe pracovných miest a rozvoju inovácií. Takýto prístup by podporil priemysel kladením dôrazu na udržateľnosť, inovácie a ľudské zručnosti potrebné na to, aby si priemysel EÚ udržal konkurencieschopnosť na svetových trhoch.

7.4 Pre európske hospodárstvo sú mimoriadne dôležité služby. Pripadá na ne 70 % HDP EÚ a asi dve tretiny z celkového počtu pracovných miest. Deväť z desiatich nových pracovných miest vzniká v sektore služieb. Služby poskytujú nové príležitosti z hľadiska postsekundárneho VET.

7.5 Európa, v ktorej panuje nedostatok pracovnej sily v mnohých odboroch, sa musí viac zamerať na to, ako dosiahnuť rovnováhu medzi vzdelávacím systémom a systémom odbornej prípravy a ako nájsť správny pomer medzi všeobecným, odborným a akademickým vzdelávaním. Postsekundárne VET predstavuje výzvu v tomto smere. Jeho cieľom je maximálne využiť pracovisko ako cenné učebné prostredie.

7.6 Kvalifikačné rámce môžu byť pre systémy VET veľmi dôležité. Majú potenciál zjednotiť systém VET, zvýšiť transparentnosť tak, aby študenti, zamestnávatelia a ďalšie zainteresované strany mohli lepšie rozpoznať hodnotu jednotlivých kvalifikácií a uľahčiť celoživotné vzdelávanie a zlepšiť prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu pre všetkých. Úsilie vynaložené

na kvalifikačné rámce viedlo k obnoveniu diskusie o profile a stave odborného vzdelávania a odbornej prípravy, teda o tom, ako definovať a chápať VET.

7.7 Medzi vzdelávacími inštitúciami, zástupcami podnikateľského sektora a malými a strednými podnikmi musí vzniknúť skutočný zmysel pre spoluprácu na základe vzájomnej dôvery a porozumenia. EHSV verí v nové navrhnuté „znalostné aliancie“⁽⁷⁾, t.j. projekty spájajúce podniky a sektor vzdelávania/odbornej prípravy s cieľom vypracovať nové osnovy, ktoré by sa venovali nedostatkom v oblasti inovačných zručností a ich prispôbeniu potrebám pracovného trhu. Návrh Komisie na vytvorenie prvého fóra pre VET a podnikanie v roku 2012 je sľubnou novou iniciatívou.

7.8 Priemyselné odvetvia a samotné spoločnosti musia investovať do vnútropodnikovej odbornej prípravy, ponúkať viac možností pre učňov a praktikantov, umožniť záujemcom z radov vhodných zamestnancov, aby sa stali školiteľmi učňov a praktikantov v podniku, podporovať záujem vhodných zamestnancov pracovať ako dočasní učitelia VET, umožňovať zamestnancom štúdium VET v pracovnej dobe a spolupracovať s poskytovateľmi vzdelávania pri príprave kurzov v súlade s dopytom trhu po určitých zručnostiach.

7.9 Poskytovatelia vzdelávania by mali ďalej rozvíjať metódy výučby integrovanej do práce (t.j. nielen učňovské vzdelávanie, ale väčšina výučby by sa mala uskutočňovať na pracovisku), mali by mať flexibilnejší prístup k VET (flexibilnejšie učebné metódy), vrátane používania IKT v akomkoľvek VET a mali by úzko spolupracovať s priemyselným sektorom s cieľom identifikovať nové vzdelávacie potreby.

7.10 Vzhľadom na rozmanitosť odborov sa účinné poradenstvo pre voľbu povolania stáva zložitejším, avšak potrebnším a náročnejším. Ľudia, predovšetkým mladí, potrebujú mať jasnú predstavu o svojom štúdiu a vyhlídkach. Pôvodná predstava, že počítačová odborná príprava pripraví študenta na jedno povolanie na celý život, nie je už viac udržateľná. Poradenstvo pre voľbu povolania musí byť koherentné, musí mať dostatočné zdroje, musí byť proaktívne, objektívne a dostatočne podložené faktami. Osobitná pozornosť by sa mala venovať poradenstvu určenému osobám so zdravotným postihnutím, ktoré musí byť prispôbené potrebám jednotlivcov a musí zohľadňovať rôzne druhy postihnutia a z nich vyplývajúce možné obmedzenia mobility a problémy pri získavaní určitých kvalifikácií.

(7) Hlavná iniciatíva „Agenda pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“.

7.11 Nemožno podceňovať úlohu rodiny. Informácie, pomoc a poradenstvo (IAG) by sa mali tiež zameriavať na rodinu, pretože rodičia a členovia rodiny často zohrávajú rozhodujúcu úlohu pri voľbe študijných plánov a kariéry. Na ilustráciu príležitostí na pracovnom trhu spojených s VET je potrebných viac informácií, lepšia informovanosť a politika založená na faktoch.

7.12 Pri poskytovaní VET však musia byť v rovnováhe preferencie študentov a požiadavky zamestnávateľov. Preferencie študentov sú dôležité, no samy o sebe zvyčajne nestačia. Potreby zamestnávateľov sú dôležité, no nie vždy ich je možné ľahko zistiť. Táto rovnováha tiež závisí od financovania zo strany vlády, študentov a zamestnávateľov.

7.13 Všetkým študentom treba zaručiť rovnaké zaobchádzanie vo všetkých vzdelávacích dráhach, ako aj rovnaký prístup k finančnej podpore na bývanie, dopravu, zdravotnú starostlivosť a k systému sociálneho zabezpečenia.

7.14 Dôležitá je kvalita učiteľov a školiteľov, ktorí musia poznať pracovisko. S cieľom vyriešiť tento problém treba podporovať flexibilné metódy naboru pracovníkov, ktoré majú uľahčiť osobám s praxou v sektore priemyslu zapojenie do pracovného kolektívu v inštitúciách VET. Treba pripraviť programy na zvýšenie mobility učiteľov.

7.15 Sociálni partneri majú kľúčovú úlohu pri zvyšovaní významu a flexibility VET. Pre podporu výnimočnosti vo VET by sociálni partneri mali byť viac zapojení do navrhovania a uplatňovania politík VET, predovšetkým osnov, aby sa tak zaručilo, že vyučované zručnosti sú potrebné pre pracovný trh. Fakty ukazujú, že tie štáty, ktoré koordinujú väzby medzi školami a pracovným trhom a zapájajú subjekty pracovného trhu do monitorovania, dohľadu a certifikácie odborných zručností a kvalifikácií, sú vo všeobecnosti považované za úspešné. EHSV už veľakrát vyzdvihol úlohu odvetvových a horizontálnych rád pre zamestnanosť a zručnosti⁽⁸⁾ pri vypracúvaní analýz kvantitatívnych a kvalitatívnych potrieb pracovného trhu a prívrat spoločné snahy európskych sociálnych partnerov zamerať sa vo svojich spoločných pracovných programoch na vzdelávanie a odbornú prípravu⁽⁹⁾.

(8) Prieskumné stanovisko EHSV, Ú. v. EÚ C 347. 18.12.2010, s. 1.

(9) Rámec akcií pre celoživotný rozvoj kompetencií a kvalifikácií (2002) a Nezávislá dohoda o inkluzívnych trhoch práce (2010).

7.16 Kríza ukázala, že na úrovni podnikov bolo vyvinutých množstvo inteligentných a účinných riešení pre zachovanie pracovných miest a odštartovanie rozličných vzdelávacích programov a programov odbornej prípravy. Stanovisko EHSV o stratégiách EÚ na prekonanie krízy⁽¹⁰⁾ obsahuje množstvo osvedčených postupov v tejto oblasti.

7.17 Mobilita v oblasti vzdelávania pomáha zvýšiť zamestnateľnosť, predovšetkým u mladých ľudí, prostredníctvom získavania kľúčových zručností. EHSV preto víta ambiciózne, no z politického hľadiska potrebné kritérium pre mobilitu vo vzdelávaní navrhnuté Komisiou. To stanovuje, že najmenej 10 % absolventov počiatočného VET v EÚ by malo absolvovať študijný pobyt či odborný výcvik v zahraničí. Mala by sa zvýšiť mobilita v oblasti VET z kvantitatívneho a kvalitatívneho hľadiska tým, že sa VET zaradí na rovnakú úroveň ako vysokoškolské vzdelanie.

7.18 Nedávna zelená kniha o vzájomnom uznávaní odborných kvalifikácií⁽¹¹⁾ odštartovala verejnú diskusiu o tom, ako možno znížiť a zjednodušiť reštriktívne nariadenia o odborných kvalifikáciách s cieľom zlepšiť fungovanie vnútorného trhu a posilniť cezhraničnú mobilitu a obchodné aktivity. Úspech nedávno navrhnutého európskeho profesijného preukazu bude závisieť predovšetkým od vzájomnej dôvery a spolupráce medzi členskými štátmi.

7.19 EHSV je presvedčený, že je nevyhnutné, aby všetci učitelia a školitelia, predovšetkým v oblasti VET, mali vysokokvalitné jazykové schopnosti potrebné na podporu integrovanej výučby obsahu a jazyka (ET 2020). EHSV podporuje aktivity, ktoré v tejto oblasti vyvíja Platforma podnikov pre viacjazyčnosť⁽¹²⁾ a Platforma občianskej spoločnosti o viacjazyčnosti, a ktoré sú zamerané na zaistenie príležitostí pre celoživotné vzdelávanie pre všetkých⁽¹³⁾.

7.20 V 21. storočí je absolútne nevyhnutné eliminovať stereotypy, ktoré existujú už na základných školách a podporovať rovné príležitosti pre ženy a mužov na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy, podporovať kultúrne opatrenia, ktoré nasmerujú mladé ženy vo väčšej miere k vedeckým a technickým odborom, tak ako sa uvádza v Európskom pakte pre rodovú rovnosť⁽¹⁴⁾.

7.21 Počas uplynulého desaťročia krajiny vypracovali a uplatňovali rozličné prístupy delby nákladov. To narušilo rovnováhu príspevkov zo strany štátov, zamestnávateľov a jednotlivcov. Finančné opatrenia zahŕňajú: prostriedky na odbornú prípravu,

daňové stimuly, poukazy, individuálne študijné účty, pôžičky a sporiace programy. Ich cieľom je zvýšiť súkromné investície a zapojenie do celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy (ECVET).

7.22 Najväčší finančný príspevok z rozpočtu EÚ na investície do ľudí pochádza z Európskeho sociálneho fondu (ESF). S cieľom zlepšiť zručnosti a prispieť k riešeniu problému vysokej nezamestnanosti mladých ľudí v mnohých členských štátoch budú v nadchádzajúcom viacročnom finančnom rámci⁽¹⁵⁾ posilnené činnosti, ktoré sú podporované v rámci programu Leonardo.

8. Správne uplatňovanie európskych nástrojov a zásad na národnej úrovni

8.1 Spustením nástrojov zameraných na posilnenie európskej spolupráce v oblasti VET sa ukázalo, že je potrebná intenzívnejšia spolupráca medzi rozličnými štruktúrami s cieľom zlepšiť fungovanie samotných štruktúr.

8.2 Kodanský a bolonský proces sa nemôžu ďalej rozvíjať nezávisle od seba. Mala by sa zvýšiť interoperabilita a porovnateľnosť príslušných nástrojov. Malo by sa priznať, že kodanský proces je menej rozvinutý a potrvá niekoľko rokov, než budú ECVET⁽¹⁶⁾ a EQF plne funkčné.

8.3 EQF, ECVET, EQAVET by mali prispieť k podpore vzdelávania na všetkých úrovniach vo všetkých typoch vzdelávania a odbornej prípravy. EQF by mal byť v rámci NQF na 6. až 8. stupni, tak ako to je u vysokoškolského vzdelávania. Pokiaľ ide o ECVET, t.j. európsky systém kreditov pre VET, je potrebné koherentné a konvergentné uplatňovanie prostredníctvom ECTS⁽¹⁷⁾, pretože ECVET nie je zatiaľ v prevádzke.

8.4 Európske nástroje môžu byť doplnené národnými nástrojmi (napríklad národným kvalifikačným rámcom) alebo môžu byť začlenené do národných pravidiel (napríklad národné kreditné systémy), ak sa to javí ako potrebné v rámci národných reforiem. Je nutná väčšia interakcia medzi rozličnými úrovňami (EÚ, národnou, regionálnou).

8.5 Treba dosiahnuť pokrok pri uplatňovaní programu „Erasmus pre učňov“. Tento program umožní, aby bolo VET dané na rovnakú úroveň s iniciatívami súvisiacimi s vysokoškolským vzdelávaním, a tým prispeje k podpore

⁽¹⁰⁾ Stanovisko EHSV z vlastnej iniciatívy, Ú. v. EÚ C 318. 29.10.2011, s. 43.

⁽¹¹⁾ KOM(2011) 367 v konečnom znení, Zelená kniha - Modernizácia smernice o uznávaní odborných kvalifikácií, 22.6.2011.

⁽¹²⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf.

⁽¹³⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf.

⁽¹⁴⁾ 3073. zasadnutie RADY PRE ZAMESTNANOSŤ, SOCIÁLNU POLITIKU, ZDRAVIE A SPOTREBITEĽSKÉ ZÁLEŽITOSTI, 7. marca 2011

⁽¹⁵⁾ Rozpočet stratégie Európa 2020, KOM(2011) 500 v konečnom znení, 29.6.2011.

⁽¹⁶⁾ Európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu – pomáha overovať, uznávať a zhromažďovať pracovné zručnosti a vedomosti.

⁽¹⁷⁾ Európsky systém prenosu a započítavania kreditov.

VET. Prinesie mu medzinárodný rozmer, bude riešiť otázku nedostatočnej mobility a posilní viditeľnosť a atraktívnosť postsekundárneho odborného vzdelávania.

8.6 Komisia by však pri vytváraní nových nástrojov mala počkať, dokiaľ nebude vyhodnotený prínos existujúcich nástrojov. Je potrebné zlepšiť komunikáciu a spoluprácu v rámci

existujúcich nástrojov a medzi nimi, aby sa ich ciele mohli premietnuť do praxe.

8.7 EHSV prijal k príslušným nástrojom niekoľko kvalitných stanovísk – k ECVET⁽¹⁸⁾, EQAVET⁽¹⁹⁾ a k porovnateľnosti kvalifikácií získaných v odbornej príprave medzi členskými štátmi⁽²⁰⁾.

V Bruseli 19. januára 2012

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Staffan NILSSON

⁽¹⁸⁾ Stanovisko EHSV, Ú. v. EÚ C 100, 30.4.2009, s. 140.

⁽¹⁹⁾ Stanovisko EHSV, Ú. v. EÚ C 100, 30.4.2009, s. 136.

⁽²⁰⁾ Stanovisko EHSV, Ú. v. EÚ C 162, 25.6.2008, s. 90.

PRÍLOHA

k stanovisku európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Nasledujúce pozmeňovacie návrhy, ktoré získali aspoň štvrtinu hlasov, boli v priebehu diskusie zamietnuté (článok 53 ods. 3 rokovacieho poriadku):

Bod 1.10

Zmeniť:

„Podnikateľské organizácie by sa mali aktívne podieľať na systémoch poradenstva a usmerňovania, pretože sú ~~najvhodnejšími~~ ~~štruktúrami~~ klúčovými aktérmi na poskytovanie informácií o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy a na trhu práce. Mali by poskytovateľom vzdelávania pomáhať pri príprave prakticky zameranej výučby a nových metód.“

Výsledok hlasovania:

Za: 81
Proti: 100
Zdržali sa: 20

Bod 1.18

Zmeniť:

„~~Malo by sa podporovať, aby sa~~ ~~Preferencie študentov a očakávania ich rodín by mali vychádzať z~~ ~~zhodovali s~~ ~~potrieb~~ ~~potrebami~~ zamestnávateľov. V budúcnosti budú môcť využívať nedávno vypracovanú koncepciu „Panoráma zručností EÚ“ a jej prognózy týkajúce sa ponuky zručností a potrieb trhu práce.“

Výsledok hlasovania:

Za: 75
Proti: 127
Zdržali sa: 18
