

# Odborné vzdělávání ve Spojeném království

Příloha je zpracována na základě publikace, kterou vydal Cedefop v loňské roce v době, kdy Spojené království předsedalo EU. Vzhledem k většímu rozsahu originální publikace jsme se rozhodli rozdělit přílohu do dvou částí. V březnové čísle Zpravodaje vyjde druhý díl této přílohy, ve kterém budou uveřejněny podrobnosti o institucích, akcích, publikacích a programech, o nichž se píše v této části.



Spojené království Velké Británie a Severního Irska má rozlohu 242 514 km<sup>2</sup> (Anglie 130 281, Skotsko 77 925, Wales 20 732 a Severní Irsko 13 576). Nejvyšší hustota obyvatelstva je v Anglii (383 obyvatel na km<sup>2</sup>) a nejnižší ve Skotsku (65).

Počet obyvatel se za posledních padesát let výrazně zvýšil; v roce 2003 byl odhadován na 59,6 miliónu. Imigrace vedla k etnické rozmanitosti společnosti. Obyvatelstvo celkově stárne; v roce 1971 činil podíl obyvatel starších 65 let 13 %, v roce 2003 již 16 %. Procento populace mladší 16 let se za stejnou dobu snížilo z 25 % na 20 %.

Míra nezaměstnanosti v roce 2004 činila 4,8 %.

V posledních letech se zvyšuje stupeň dosaženého vzdělání obyvatelstva.

Systémy vzdělávání se v jednotlivých částech Spojeného království v důsledku různých tradic vždycky trochu lišily. Tyto odlišnosti se ještě zdůraznily koncem 90. let, kdy byly pravomoci v oblasti vzdělávání přeneseny pod správu Skotska, Walesu a Severního Irska. Proto je třeba o většině témat z odborného vzdělávání pojednávat v kontextu jednotlivých zemí.

Hlavní cíle odborného vzdělávání a přípravy v Anglii jsou:

- Do svých 19 let by všichni mladí lidé měli být připraveni pro kvalifikovaná zaměstnání nebo pro vstup na vysokou školu. To předpokládá, že:
  - do roku 2008 by mělo 60 % 16letých získat ekvivalent pěti GCSE nebo známek A\* až C;
  - do roku 2008 by se měl zvýšit podíl 19letých, kteří dosáhnou alespoň 2. úrovně kvalifikace, o pět procent

a měl by se zvýšit podíl mladých lidí, kteří dosáhnou 3. úrovně;

- podíl mladých lidí, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě by se měl do roku 2010 snížit o dvě procenta.

- Napravit nedostatek kvalifikací u dospělých – zvýšit počet dospělých, kteří mají kvalifikace požadované pro zaměstnatelnost a postup do profesní přípravy na vyšší úrovni. To předpokládá do roku 2010:

- zlepšit úroveň základních dovedností 2,25 milionu dospělých;
- snížit v pracovních silách počet dospělých, kteří nemají 2. úroveň kvalifikace, o 40 %. Jeden milion dospělých pracujících by měl dosáhnout 2. úrovně do roku 2006;
- zvýšená a rozšířená účast ve vysokoškolském vzdělávání, které je vládou v Anglii považováno za hlavní součást celoživotního vzdělávání. Vysokoškolské vzdělávání se rozšíří také ve Walesu a v Severním Irsku.

Zákon o učení a dovednostech z roku 2000 zreformoval financování a plánování postobligatorního vzdělávání a profesní přípravy v Anglii a Walesu založením Rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC) v roce 2001, i sítě Rad pro odvětvové kvalifikace (SSC) v celém Spojeném království, podporované Agenturou pro rozvoj odvětvových kvalifikací (SSDA).

Národní rámec kvalifikací (NQF) pro Anglii, Wales a Severní Irsko byl zaveden v roce 2000. Všechny kvalifikace odborného vzdělávání a přípravy (OVP) jsou podrobeny kontrole kvality. Každá kvalifikace je v NQF klasifikována do jedné z devíti úrovní (vstupní úroveň a úrovně 1 až 8). Každá úroveň označuje soubor výstupů (všeobecných nebo profesních kvalifikací). NQF a profesní kvalifikace jsou od roku 2004 revidovány v souladu s úsilím vlády vytvořit kvalifikační systém pro dospělé vedený zaměstnavateli, který by rychle reagoval na měnící se potřeby.

Systém OVP je převážně založen na výsledcích. To se ještě dále rozšíří systémem přenosu kreditů, který bude v Anglii přijat jako součást rámce pro výsledky (FfA) do školního roku 2006/07. FfA bude zahrnovat všechny formálně hodnocené dosažené výsledky a bude sklouben se Skotským rámcem kreditů a kvalifikací (SCQF), s Rámcem kreditů a kvalifikací pro Wales (CQFW) a s vysokoškolskými kreditními systémy v Anglii a v Severním Irsku. Navíc bude usnadňovat přenos kreditů s evropskými systémy kreditů.

Náročnější národní cíle jsou stanoveny i pro učňovství (2. a 3. úroveň) tak, aby se zvýšila jeho kvalita a efektivnost jako primární profesní volby pro mladé lidi. Věkové omezení se zvedlo tak, aby více dospělých mohlo využívat příležitosti k výdělku a k učení.

Po zavedení dokumentu nazvaného Curriculum 2000, který mimo jiné ustanovil nové profesní kvalifikace *A-level*, vláda zveřejnila svou vizi vzdělávání a přípravy 14-19leté mládeže v Anglii. Reforma OVP počítá se zavedením nových směrů vzdělávání vedoucího k diplomům ve 14 širokých oborech. Tyto specializované diplomy nahradí současný systém přibližně 3500 kvalifikací a poskytnou profesní cestu do vysoko-

školského vzdělávání a kvalifikovaného zaměstnání. První čtyři diplomy budou vytvořeny do roku 2008.

Strategie dovedností pro život se zaměřuje na odstraňování nedostatku základních dovedností. Vytváří se učební infrastruktura pro gramotnost dospělých (čtení, psaní počítání) a pro programy angličtiny jako cizího jazyka (ESOL) určené migrujícím pracovníkům a uprchlíkům na vstupní úrovni a úrovni 1 a 2 NQF.

Bílá kniha s názvem Dovednosti 21. století uskutečňují náš potenciál z roku 2003 a její pokračování z roku 2005 Dovednosti: fungující ve světě práce, fungující na pracovišti rozvíjejí vládní strategii pro zajišťování správné dovedností, které zaměstnavatelé potřebují k úspěšnému podnikání. Předpokládají také opatření, která by měla lidem pomoci osvojit si dovednosti nezbytné pro zaměstnatelnost a osobní uspokojení.

Od roku 2001 jsou běžné skotské kvalifikace zařazovány do jednoho sjednocujícího rámce známého jako Skotský rámec kreditů a kvalifikací (SCQF). SCQF se liší od NQF. Tento rámec celoživotního vzdělávání má 12 úrovní, které mohou obsáhnout všechny formy vzdělávání, včetně informálního učení, za předpokladu, že učení má jasné výstupy a lze ho hodnotit metodou, která zaručuje kvalitu. V SCQF jsou kvalifikace popisovány podle úrovně a hodnoty kreditu. Hodnota kreditu popisuje množství osvojeného učení v kreditních bodech a úroveň označuje, jak je učení náročné.

Tento vývoj politiky formálně zařazuje profesní a všeobecné kvalifikace do jednoho rámce. SCQF byl vytvořen k tomu, aby pomohl lidem každého věku a v různých podmínkách dostat se v průběhu celého života ke vhodnému vzdělávání. Rámec také umožňuje zaměstnavatelům, žákům a široké veřejnosti pochopit úplný rozsah skotských kvalifikací.

Ve Skotsku bylo stanoveno šest klíčových indikátorů výkonu pro monitorování výsledků politiky celoživotního vzdělávání naryšované v publikaci nazvané Život učení, učení životem. Jsou to tyto indikátory: Snížení podílu 16-19letých lidí, kteří nejsou ve vzdělávání, v profesní přípravě ani v zaměstnání; zvýšená podpora 16-19letých z nízkopříjmových rodin tak, aby zůstali ve škole a/nebo v koleji dalšího vzdělávání; poměrné zvýšení počtu absolventů vysokých škol v pracovních silách; snížení podílu dospělých v produktivním věku, jejichž nejvyšší kvalifikace je pod 5. úrovní SCQF; snížení podílu 18-29letých lidí, jejichž nejvyšší kvalifikace je pod 6. úrovní SCQF; zvýšení podílu lidí, kteří se vzdělávají při zaměstnání.

#### **Institucionální rámec**

Decentralizace správy ve Spojeném království znamená, že se správní a institucionální rámce v Anglii, Skotsku,

Severním Irsku a Walesu liší, a všechny mají rozsáhlou autonomii. Obecná struktura vypadá takto:

- za celkovou politiku vzdělávání, profesní přípravy a kvalifikací odpovídá ministerstvo školství příslušné národní vlády. Univerzity jsou nezávislé instituce s vlastním statutem;
- financování, poskytování a management vzdělávání má v každé zemi na starosti finanční rada, která určuje priority a přidělování finančních prostředků a dohlíží na shromažďování dat;
- regionální a místní orgány radí v tom, jak poskytovat vzdělávací příležitosti tak, aby odpovídaly místním potřebám v rámci celkové národní politiky a finančních podmínek, jednotlivé koleje (*colleges*) však mají značnou autonomii;
- za inspekci kvality opatření jako je výzkum, evaluace iniciativ a rozvoj personálu, odpovídá v každé zemi nezávislý orgán;
- za schvalování kvalifikací pro využívání ve veřejně financovaných zařízeních odpovídá v každé zemi akreditační orgán; tyto orgány v Anglii, Walesu a v Severním Irsku spolu úzce spolupracují;
- za politiku zaměstnanosti a programy profesní přípravy pro nezaměstnané odpovídá Ministerstvo práce a penzí (DWP), které spolupracuje s úřady decentralizované správy;
- SSC, které odpovídají za identifikaci potřeb dovedností v ekonomických odvětvích a za definování profesních standardů, na nichž jsou profesní kvalifikace založeny, fungují v rámci celého Spojeného království stejně jako jejich koordinační orgán – SEDA.

Vzdělávání a profesní příprava v UK se řídí řadou zákonů, které se zabývají různými aspekty. V poslední době schválil parlament tři významné zákony: zákon o učení a dovednostech z roku 2000, který reformuje organizace odpovědné za řízení sektoru dalšího vzdělávání; školský zákon z roku 2002, který obsahuje opatření na zvýšení flexibility škol s ohledem na kurikulum, personál a vedení; zákon o zaměstnání z roku 2002, který zavádí nové právo na uvolňování z práce pro vzdělávání odborových zástupců.

Po předání pravomocí Skotsku, Walesu a Severnímu Irsku v roce 1999 byly povinnosti každé z decentralizovaných správ definovány legislativou. Další legislativa vztahující se k OVP se zabývala:

- reformou organizací a struktur pro plánování a financování vzdělávacích opatření;
- nezávislostí kolejí dalšího vzdělávání na místních úřadech umožňující jim hospodařit s vlastním rozpočtem;
- revizí opatření pro schvalování kvalifikací;
- poskytováním profesní přípravy nezaměstnaným.

Profesní přípravu tradičně řídí zaměstnavatelé na základě dobrovolnosti. Podíl zainteresovaných stran na formování OVP je charakterizován různými způsoby. Vliv sociálního partnerství se projevuje ve třech modelech: konzultace, kolektivní vyjednávání a participace na formálních strukturách. Na národní úrovni jsou základním mechanismem konzultace. Participace se projevuje více na strukturální úrovni. Kolektivní vyjednávání v rámci kvalifikačního systému se omezuje hlavně na lokální jednání o přístupu k profesní přípravě a kvalifikacím, včetně učňovství.

Navzdory tomu, že zaměstnavatelé a odborové svazy používají různou politiku zejména pokud jde o financování profesní přípravy a o stupeň řízení, je profesní příprava oblastí, v níž dochází k rozsáhlé spolupráci. Konsensus panuje také v otázce prospěšnosti profesní přípravy. V posledních 20 letech se stát více zapojoval do profesní přípravy a organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců začaly spolupracovat.

Odborové svazy jsou zastoupeny ve výboru sociálního partnerství Spolku pro kvalifikace (*Skills Alliance*), v Agentuře pro regionální rozvoj (RDA) v Anglii a v jejích ekvivalentech v ostatních správách a v současných 25 SSC a v LSC, jedním nebo dvěma zástupci.

Legislativa z roku 2002 uzákonila zástupce odborů v otázkách vzdělávání na každém pracovišti. To dává odborům příležitost zlepšit služby poskytované jednotlivým členům a rozšířit rozsah agendy kolektivního vyjednávání. Zástupci pro vzdělávání povzbuzují pracovníky s nízkou kvalifikací k tomu, aby se zapojili do profesní přípravy, a ostatní k tomu, aby pracovali na svém profesním rozvoji.

### Počáteční odborné vzdělávání a příprava

Povinná školní docházka trvá od 5 do 16 let (od 4 do 16 let v Severním Irsku). Všechny školy financované z veřejných prostředků musí poskytovat národní kurikulum. Národní kurikulum obsahuje různé povinné předměty, podle klíčových stadií povinného vzdělávání, přičemž základní předměty, např. angličtina, matematika, přírodní vědy, IKT apod. procházejí celým studiem. V 16 letech skládá většina žáků veřejné zkoušky k získání všeobecného osvědčení středoškolského vzdělání (GCSE) 2. úrovně v Anglii, Walesu a v Severním Irsku a tzv. standardní stupeň (*standard grade*) ve Skotsku. GCSE jsou skládány z několika vyučovacích předmětů a vydávané vysvědčení obsahuje známky za každý z nich. Po ukončení povinného vzdělávání ve středních školách si mladí lidé mohou vybrat, zda pokračovat ve škole, přejít do koleje *sixth-form* nebo do koleje dalšího vzdělávání, vstoupit do zaměstnání s učňovstvím nebo bez učňovství.

Studenti, kteří zůstávají ve školách nebo kolejích si mohou vybrat buď mezi všeobecnými, nebo odbornými předměty, nebo se rozhodnout pro směs obou druhů předmětů. Vyšší sekundární stupeň obvykle trvá dva roky, od 16 do 18 nebo 19 let. Dominantní kvalifikací je všeobecné osvědčení vzdělání (GCE) *A-levels* (3. úroveň). *A-levels* jsou volitelné jednopředmětové kvalifikace, které si studenti vybírají na základě kvalifikací GCSE, zájmu a zamýšleného dalšího postupu. Studentům je doporučováno, aby v prvním ročníku postsekundárního vzdělávání studovali až pět předmětů, po jejichž absolvování získají kvalifikace GCE pokročilé doplňující úrovně (AS). Ti, kdo pokračují v druhém ročníku, studují mnohem náročnější celky ve třech z těchto pěti předmětů a po úspěšném absolvování (známky A až E) získají plný GCE *A-level*.

Školní a kolejní odborné kvalifikace se vyvíjejí. Všeobecné národní profesní kvalifikace (GNVQ) zavedené v 90. letech budou do roku 2007 postupně zrušeny. Od roku 2000 jsou zaváděny profesní GCSE a *A-levels*.

V bílé knize vlády (2005) se uvádí, že v příštích 10 letech bude zavedena řada 14 specializovaných diplomů, které budou mít tři úrovně. Vládní reforma se zaměřuje na mladé lidi, kteří opustí vzdělávání v 16 letech nebo před získáním vyšší sekundární kvalifikace. V sérii zpráv se vysvětluje, proč by mělo Spojené království stavět na klíčových prvcích svého systému OVP. K nim neodmyslitelně patří:

- pojem kompetence, kritérii hodnocení jsou výsledky učení;
- užívání jednotek hodnocení – téměř všechny kvalifikace jsou modulové při poskytování i při hodnocení; to umožňuje flexibilitu žákům, učitelům a financujícím partnerům;
- rozmanitost vzdělávacích možností a přizpůsobování se místním podmínkám (ekonomickým a sociálním) a zejména jednotlivcům;
- definování profesních standardů, při kterém budou systematicky využívány nejmodernější metody analýzy potřeb a zapojení všech zúčastněných stran.

Vzdělávací programy pro 14-16leté žáky se řídí národním kurikulem, což je široký a vyvážený program pro většinu žáků, ačkoliv pro některé žáky byla v roce 2002 zavedena větší specializace vztahující se k volbě profesní dráhy. Vzdělávací programy pro 16-19leté žáky se řídí především hlavním kvalifikačním zájmem žáka. Žáci, kteří absolvují profesní přípravu založenou na práci, například učňovství nebo kurzy dalšího vzdělávání pro vstup do zaměstnání, kombinují přípravu pro specifické povolání s prací. Poskytovatelé profesní přípravy mohou být oddělení profesní přípravy nebo

rozvoje lidských zdrojů v podnicích, koleje dalšího vzdělávání či soukromé organizace profesní přípravy.

Mezi instituce dalšího vzdělávání patří *sixth-form*, terciární koleje a koleje dalšího vzdělávání (všeobecné a specializované). Koleje dalšího vzdělávání poskytují počáteční odborné vzdělávání a přípravu (IVET) i další odborné vzdělávání a přípravu (CVET) mladým lidem i dospělým. Většinou nabízejí akademické a všeobecné vzdělávací kurzy (např. *A-levels*) a kurzy profesní, některé z nich také vysokoškolské kurzy; Skotsko nabízí vyšší a pokročilé vyšší kvalifikace (viz obr. 2). Podle každoročních dat Služby pro přijímání na univerzity a koleje (UCAS) dodaly instituce dalšího vzdělávání ve Spojeném království vysokým školám 42 % studentů.

Ve vysokoškolském vzdělávání poskytují univerzity a další instituce počáteční profesní vzdělávání, Kromě tří až čtyřletých prvních vysokoškolských hodností, magisterských a doktorských hodností nabízejí univerzity řadu kratších kurzů včetně dvouletých vyšších národních osvědčení (HNC) a vyšších národních diplomů (HND) a základních hodností (*foundation degrees*).

Kvalifikační rámec a program studia ve Skotsku se liší od zbytku Spojeného království. SCQF poskytuje ve školách a v kolejích řadu všeobecně vzdělávacích a odborných kurzů a kvalifikací zahrnujících stovky předmětů studentům všeho věku. V sekundárních školách žáci ve věku 15-16 let obvykle absolvují standardní stupeň, nyní někteří z nich národní kvalifikaci na vstupní, 1. střední nebo 2. střední úrovni. Žáci ve věku 17-18 let absolvují kurzy základních kvalifikací na jedné z pěti úrovní od vstupní až k pokročilé vyšší. Žáci mohou začít na úrovni, která nejlépe vyhovuje jejich schopnostem a mohou pokračovat na další. Každá z jednotek se považuje za samostatnou kvalifikaci, což umožňuje žákům, kteří nedokončí celý kurz, získat kredit za úspěšně absolvované jednotky. Složení zkouška je hodnoceno známkami A, B a C. Vyšší a pokročilé vyšší kvalifikace mohou být použity pro vstup do vysokoškolského vzdělávání nebo do zaměstnání. Národní kvalifikační kurzy nabízejí také koleje dalšího vzdělávání. Skotské koleje mají důležitou úlohu ve vysokoškolském vzdělávání prostřednictvím svých programů HNC a HND, z nichž mohou studenti postoupit do druhého a třetího ročníku univerzity.

Mladí lidé se speciálními vzdělávacími potřebami (SEN) nebo postižení mají právo na široké a vyrovnané vzdělávání. V Anglii byl v roce 2002 vydán zákoník praxe v oblasti SEN. Od roku 2004 více dětí se speciálními vzdělávacími potřebami navštěvuje běžné školy a předpokládají se lepší opatření ve speciálních školách pro žáky s těžšími a složitějšími problémy. Podobná

legislativa je přijímána i v dalších zemích Spojeného království.

Od září 2004 ukládá zákonný požadavek školám v Anglii, aby zajistily učení vztahující se k práci pro všechny žáky, včetně příležitostí:

- k učení prací (např. krátká období praxe);
- k učení o světě práce a ke kariéernímu vzdělávání;
- k učení pro práci, k rozvíjení dovedností v podnikání a k zaměstnatelnosti (prací na klíčových dovednostech a projektech, např. *Young Enterprise*).

Zavedením GCSE v odborných předmětech vláda podporuje rovnocennost mezi odbornými a tradičnějšími všeobecně vzdělávacími předměty.

Profesní GCSE jsou k dispozici v osmi předmětech: aplikované přírodní vědy, aplikovaná IT, aplikované podnikání, užité umění a design, strojírenství, výroba, zdravotnická a sociální péče, využití volného času a turismus, přičemž další předměty se vytvářejí. Profesní GCSE dávají mladým lidem příležitost zkoumat určitou profesní oblast jako součást vyváženého vzdělávacího programu. Nabízejí aplikovanější přístup ke vzdělávání. Umožňují pokračovat v dalším vzdělávání, v profesní přípravě nebo vstoupit do zaměstnání.

Ve Walesu začalo v roce 2003 šestileté pilotní ověřování nové kvalifikace *Baccalaureate*, která má společné základní kurikulum studií o Walesu, Evropě a světě (včetně jazykového modulu), vzdělávání vztahující se k práci, osobní a sociální vzdělávání a klíčové dovednosti.

Vládní prohlášení o vytvoření 14 odborných diplomů, které by byly tříúrovňové, znamená zpřístupnit konzistentní soubor školních a kolejních diplomů a učinit promyšlená opatření pro profesní přípravu mladých lidí v posledních ročnících povinné školní docházky na 1. a 2. úrovni.

Mladá učňovství (*Young Apprenticeships*), zavedená v roce 2004, nabízejí motivovaným 14-16letým žákům možnost kombinovat praktickou aplikaci dovedností a znalostí se studiem k dosažení profesní kvalifikace. To žákům umožňuje flexibilní program zahrnující kolej, poskytovatele profesní přípravy nebo zaměstnavatele, který má vést k učňovství v 16 letech věku. Žáci chodí do školy a absolvují základní vyučovací předměty národního kurikula, dva dny v týdnu však také pracují, aby získali národně uznávanou 2. úroveň profesní kvalifikace. Učební praxe zahrnuje až 50 dní práce v podniku v průběhu dvouletého programu.

V roce 2002 byl zaveden podobný program zvýšení flexibility pro 14-16 žáky, který podporuje ve větší míře učení vztahující se k práci prostřednictvím partnerství místních poskytovatelů profesní přípravy a podniků. Do konce roku 2003 se tohoto programu

zúčastnilo 40 000 mladých lidí a bylo založeno 300 partnerství.

Po ukončení povinné školní docházky mají mladí lidé tři hlavní možnosti dalšího postupu:

- pokračovat v celodenním vzdělávání ve škole nebo v koleji;
- přejít do programu profesní přípravy založené na práci, obvykle učňovství;
- začít pracovat na plný nebo částečný úvazek nebo dělat dobrovolnickou práci.

Celodenní vzdělávání po 16 letech věku poskytují školy *sixth forms*, koleje *sixth form* a koleje dalšího vzdělávání, včetně odborných kolejí (umění, design a zemědělství). Školy, koleje a ostatní zainteresované strany stále častěji spolupracují tak, aby poskytly žákům rozsáhlejší příležitosti. Pro vzdělávání po 16 letech věku neexistuje žádné zákonem stanovené kurikulum.

Spojené království poskytuje některým 16 nebo 17letým lidem, kteří jsou v zaměstnání (na částečný nebo plný úvazek, trvale nebo dočasně), zákonné právo na placené volno pro studium nebo profesní přípravu směřující ke schválené kvalifikaci.

Hlavní kvalifikace 3. úrovně v Anglii, Walesu a v Severním Irsku jsou *A-levels*, kvalifikace GCE na pokročilé úrovni. Většina mladých lidí, kteří chtějí jít na univerzitu nebo na jinou vysokou školu, zůstává ve škole nebo přechází na kolej *sixth form* studovat dva (někdy tři) roky pro získání *A-levels*. Většina škol také nabízí na tomto stupni profesní kurzy nebo předměty.

Mladí lidé, kteří se rozhodnou přejít do koleje dalšího vzdělávání, mohou vyhledávat širší nebo specializovanější směs všeobecného a profesního vzdělávání, nebo se zaměřit na dosažení specifitějších profesních kvalifikací, a přitom zůstávají v celodenním vzdělávání. Někteří hledají druhou šanci k tomu, aby zlepšili svůj výkon a výsledky získané ve škole.

Reformy pro vzdělávání 14-19letých žáků se snaží motivovat všechny žáky k tomu, aby zůstali v nějaké formě vzdělávání či profesní přípravy, které vedou k národně uznávaným kvalifikacím. Finanční podpora je v případě potřeby k dispozici prostřednictvím systému příspěvků na podporu vzdělávání (EMA).

V rámci vzdělávání ve školách a v kolejích je k dispozici řada různých profesních kvalifikací. Hlavní používané odborné a profesní kvalifikace, které jsou k dispozici v celodenním vzdělávání jsou:

- Profesní osvědčení o vzdělání (VCE)
- VCE je osvědčení *A-level* určené pro ty, kdo chtějí studovat širší oblast práce a aplikace nějakého předmětu. Specifikace byly revidovány tak, aby měly stejnou strukturu jako GCE a od září 2005 jsou označovány jako GCE v 10 aplikovaných předmětech. (Poslední

zkoušky k získání původního VCE se budou konat v létě 2006.) Zatím se nabízejí tyto předměty: užité umění a design, obchod, IKT, aplikované přírodní vědy, strojírenství, zdravotní a sociální péče, média: komunikace a produkce, cestování a turismus, volný čas, reprodukční umění (divadlo, hudba, tanec). Žáci studují několik jednotek, z nichž některé jsou povinné. Celkový počet požadovaných jednotek se liší podle úrovně. Dvě třetiny jednotek jsou hodnoceny externě, jedna třetina interně. Další postup – který závisí na výsledku v *AS-level a/nebo A-levels* – vede do vysokoškolského vzdělávání včetně základních stupňů, do učňovství, do profesní přípravy a/nebo k profesním kvalifikacím.

- **Národní profesní kvalifikace (NVQ)**

NVQ jsou určeny k získání uznávaných kvalifikací pro specifická povolání. Jsou nabízeny hlavně na 1., 2. a 3. úrovni. Umožňují postup do dalšího vzdělávání nebo na trh práce. NVQ byly navrženy jako kvalifikace uznávající kompetence založené na práci, často jsou však získávány prostřednictvím studia v kolejích dalšího vzdělávání.

- **Klíčové dovednosti (KS)**

Kvalifikace klíčových dovedností jsou k dispozici žákům ve všech vzdělávacích trasách po 16 letech věku. Kvalifikace KS (1.-3. úrovně) zahrnují komunikaci, aplikovanou matematiku a informační technologii (IT). Na všech třech úrovních jsou rovněž k dispozici širší jednotky klíčových dovedností: práce s ostatními, zlepšování vlastního učení a výkonu a řešení problémů. Hodnocení zahrnuje portfolio a (s výjimkou širších klíčových dovedností) externí testy. KS jsou navrženy tak, aby byly získávány ve spojení s jinými zde popsanými kvalifikacemi.

- **Úvodní, první a národní kvalifikace Rad pro vzdělávání obchodníků a techniků (BTEC)**

BTEC jsou určeny ke studiu v profesních oblastech, např. v letecké technice a v zahradnictví. Nabízejí směs teoretické a praktické práce a mají tři úrovně. Postupové trasy mohou vést na trh práce nebo do pokročilejších profesních kurzů, včetně těch, které vedou k vyššímu národnímu diplomu/certifikátu BTEC, k základním stupňům a stupňům na 4. úrovni nebo k profesionálním kvalifikacím.

- **Národní vysvědčení, certifikáty a diplomy hodnotícího orgánu OCR**

Národní OCR (*OCR nationals*) jsou novou sérií kvalifikací navržených hlavně pro 16 až 19leté žáky. Mají tři úrovně. Postupové cesty jsou podobné jako u osvědčení BTEC.

- **City and Guilds, všeobecné profesní kvalifikace (GVQ) a mezinárodní profesní kvalifikace IVQ**

*City and Guilds* (Město a cechy) nabízejí více než 500 kvalifikací (prostřednictvím 8500 středisek na celém světě) v různých sektorech a na různé úrovni, zvláště GVQ a IVQ. Existují dva druhy IVQ, řemeslnický a technický, které mají tři úrovně: certifikát, diplom a pokročilý diplom.

Systém národních kvalifikací (NQ) byl ve Skotsku zaveden v roce 1999. Existuje pět úrovní osvědčení (přístupová, střední 1 a 2, vyšší a pokročilá vyšší). Žáci obvykle studují NQ ve 4., 5. a 6. ročníku sekundárního vzdělávání, tzv. v 15-16, 16-17 a 17-18 letech, i když některé školy mohou nabízet kvalifikace v dřívější fázi. Školy neposkytují celý rozsah NQ na každé úrovni, ale přizpůsobují se potřebám žáků. NQ umožňují postupové trasy do dalšího a vysokoškolského vzdělávání a do zaměstnání. Všechny NQ jsou klasifikovány kreditem a od roku 2004 zařazeny do SCQF.

Několik místních úřadů ve Skotsku využívá flexibility uvnitř kurikula k poskytování programů profesního vzdělávání založených na práci prostřednictvím strategie pro podniky ve vzdělávání. Zaměstnavatelé, koleje a univerzity oceňují, využívají a rozvíjejí základní dovednosti (řešení problémů, komunikaci, aplikovanou matematiku, IKT a spolupráci s ostatními). Základní dovednosti jsou zabudovány do národních jednotek, mohou však být studovány i jako samostatné jednotky. Všichni žáci mohou získat uznávané národní kvalifikace za základní dovednosti a tyto kvalifikace mohou přispět ke skotským skupinovým osvědčením (SGA).

Učňovství poskytuje profesní přípravu v řadě odvětví lidem, kteří se učí novým dovednostem a získávají uznávané kvalifikace v práci. Trvá obvykle jeden až tři roky. Od jeho zavedení v roce 1994 se tohoto programu zúčastnil milión učňů. Učni mohou vstoupit do vyššího vzdělávání nebo do zaměstnání podle úspěšnosti při absolvování učňovství.

V 80 odvětvích (např. v maloobchodě, strojírenství, výrobě automobilů, stavebnictví, bankovníctví, hotelnictví a cateringu a v obchodní administrativě) je k dispozici celkem 60 druhů učňovství (na 2. úrovni) a pokročilého učňovství (ekvivalent dvou dobrých *A-levels* nebo 3. úrovně kvalifikace). V příštích pěti letech budou 50 % z nově přijatých techniků *British Gas* tvořit učni. Příslušná SSC vypracovává rámec pro každou učňovskou kvalifikaci. LSC řídí a financuje učňovství jako národní program prostřednictvím sítě poskytovatelů profesní přípravy.

Učňovství je směsí přípravy založené na práci a vzdělávání a zahrnuje tyto základní prvky:

- NVQ, profesně specifickou kvalifikaci poskytovanou a hodnocenou hlavně na pracovišti;

- klíčové dovednosti, např. komunikaci, aplikovanou matematiku a IKT na příslušné úrovni;
- studium k odbornému certifikátu poskytující podpůrné znalosti technické nebo obchodní oblasti spojené s povoláním a poskytované v kolejích dalšího vzdělávání.

Pro absolvování učňovství není stanovena jednotná délka; obsah i rozsah učňovství se velmi liší. Učňovství na 2. úrovni trvá minimálně 12 měsíců, zatímco pokročilé učňovství trvá minimálně 24 měsíců. Učňovství bylo původně určeno mladým lidem, v roce 2004 byl však horní věkový limit 25 let v Anglii odstraněn.

Učni dostávají plat a většinou mají status zaměstnanců organizace, v níž pracují. Obvykle tráví jeden den v týdnu v koleji studiem pro odborný certifikát a zbytek času profesní přípravou nebo prací u zaměstnavatele. Učni mají smlouvu a individuální učební plán, který zaměstnavatelé vytvářejí s pomocí místních vzdělávacích zařízení, které též řídí hodnocení a kontrolu kvality a pomáhají podnikům při najímání vhodného učně. Při výběru se berou v úvahu školní výsledky (zejména pro odbornější povolání) a motivace.

Věkový limit pro učňovství ve Walesu byl zrušen v roce 2002. Moderní diplom kvalifikací pro dospělé má za cíl zvýšit úroveň kvalifikací v podnicích. Program diplomu poskytuje strukturovanou profesní přípravu na 4. úrovni zaměstnaným i nezaměstnaným. V Severním Irsku bylo moderní učňovství zavedeno v roce 1996, organizační opatření jsou podobná těm v Anglii.

Opatření ve Skotsku se poněkud liší. Patří sem profesní příprava na pracovišti a mimo pracoviště, studium k dosažení skotské profesní kvalifikace (SVQ) 3. úrovně (6. úroveň SCQF) nebo vyšší a základní dovednosti v aplikované matematice, komunikaci, IT, řešení problémů a spolupráce s ostatními minimálně na 1. střední úrovni (4. úroveň SCQF). Poskytovatelé profesní přípravy musí dosáhnout standardů moderního učňovství definovaných ve skotském systému řízení kvality, mechanismu zajišťování kvality, který používají seskupení místních podniků (LEC). Poskytovatelé profesní přípravy uzavírají s LEC smlouvy o schválené profesní přípravě a o odpovídajícím financování. Neexistuje žádné horní věkové omezení pro účast v programech učňovství.

Příprava těch, kdo si chtějí osvojit dovednosti (*skill-seekers*), ve Skotsku zahrnuje přípravu na pracovišti a mimo pracoviště a studium až do 3. úrovně (6. úroveň SCQF), pro 16-24leté lidi v zaměstnání nebo v umístění profesní přípravy (příprava pro povolání prostřednictvím praxe). Finance poskytuje vláda a jsou placeny poskytovatelům profesní přípravy jako příspěvek na

náklady podle výsledků mladých lidí v určitých mezních stanovených v plánu profesní přípravy. Příprava trvá obvykle dva roky. Síť podniků stanovuje míru financování, která odráží věk jednotlivce a význam profesního odvětví pro místní ekonomiku.

### Speciální potřeby a mladí lidé ohrožení vyloučením

Kvalifikace vstupní úrovně jsou určeny žákům vzdělávajícím se na nižší úrovni než je GCSE, kteří nemají dovednosti potřebné pro fungování na vyšších úrovních. Tyto kvalifikace poskytují přístup k NVQ, GCSE a k dalším kvalifikacím 1. úrovně. Jsou profesně specifické. Existují zde tzv. „ochutnávací kurzy“ určené pro přechod z povinného vzdělávání do fáze po 16 letech věku. Základní kvalifikace jsou k dispozici v dovednostech ve čtení, psaní a počítání, nutných k samostatnému životu.

Vstup do zaměstnání (E2E) je vstupem do programu učení založeného na práci na 1. úrovni pro mladé lidi ve věku 16-18 let, kteří nejsou připraveni ke vstupu do učňovství, zaměstnání nebo strukturovaného učení na 2. úrovni. Každý program je flexibilní, žáci však musí absolvovat učení ve třech základních směrech kurikula: základní a/nebo klíčové dovednosti, profesní dovednosti a rozvoj (ve formálním a informálním prostředí), osobní a sociální rozvoj. Ačkoliv E2E není řízen kvalifikacemi, musí žákům poskytovat oprávnění pracovat směrem k externím kvalifikacím (nebo k jejich jednotkám) a k osvědčením, přiměřeným k jejich schopnostem a potenciálu ve všech třech směrech. Žáci v E2E nejsou při absolvování programu omezováni žádným časovým limitem. Jsou přijímáni prostřednictvím konsiliárního posouzení z poradenské služby *Connexions*, nebo přímo od poskytovatele nebo podpůrných agentur (sociálních služeb, z týmů mladých porušovatelů zákona atd.). LSC pracuje v partnerství s Agenturou pro vzdělávání a rozvoj kvalifikací (LSDA), SSC, s místními poskytovateli včetně dobrovolnických organizací a s hodnotícími orgány na tomto programu v kontextu místních potřeb.

*New Deal* (též s. 12)) je vládní program, který má pomoci mladým lidem získat práci a udržet si ji. Je určen pro lidi ve věku 18-24 let žádající příspěvek při hledání práce (JSA). Poskytuje mladým lidem dovednosti, sebedůvěru a motivaci, a tak jim pomáhá najít zaměstnání. Účastníci vstoupí do intenzivního hledání práce a odborné pomoci, a ti, kdo na konci stále žádají JSA, si mohou vybrat z několika možností: celodenní vzdělávání a profesní přípravu; profesní přípravu/pracovní umístění v dobrovolnickém sektoru; nebo přípravu/pracovní umístění prostřednictvím Komise pro životní prostředí (*Environment Task Force*).

Účastníci si mohou zvolit jednu možnost nebo kombinaci možností. Kromě toho je v každém stadiu programu k dispozici subvence zaměstnanosti, stimuluje zaměstnavatele k tomu, aby přijímali účastníky *New Deal*. Iniciativa *StepUp* staví na *New Deal* pro mladé lidi a na *New Deal 25 plus* poskytováním přechodných zaměstnání pro ty, kdo nemají zabezpečeno zaměstnání.

### Odborné vzdělávání a příprava na terciární úrovni

Po získání *A-levels* s třemi dobrými známkami mohou studenti jít na univerzitu nebo jinou vysokou školu. Univerzity stanovují svou vlastní přijímací politiku. Ve Spojeném království není profesní vysokoškolské vzdělávání nijak oddělováno. Většina institucí nabízí jak profesní, tak všeobecné kurzy, i když v různé míře. Existuje kolem 50 000 graduálních a negraduálních kurzů, které jsou k dispozici prostřednictvím společného orgánu pro podávání žádostí (UCAS).

Sektor zahrnuje 91 univerzit, koleje vysokoškolského vzdělávání a specializované instituce, např. pro umění a zemědělství. Vysokoškolské kurzy nabízejí také koleje dalšího vzdělávání, zejména v Skotsku, kde kurzy HNC/HND přitahují sociálně ekonomické skupiny, které jsou v tradičním vysokoškolském vzdělávání podprůměrně zastoupeny.

Rozšíření účasti je klíčovým aspektem politiky Spojeného království. Je založeno na sociálních a ekonomických prioritách. Univerzity hodnotí kvalitu uchazečů a podle toho se rozhodují. *A-levels* (obvykle tři se známkami A-C) jsou tradiční cestou do vysokoškolského vzdělávání pro mladé lidi. Často jsou však akceptovány mnohé alternativy, včetně profesních kvalifikací vhodné úrovně. Některé vysoké školy poskytují základní a přístupové kurzy pro studenty, kteří nemají odpovídající vstupní kvalifikace pro zvolený postgraduální kurz. Výkon při přijímacím pohovoru, praxe nebo jiný faktor mohou být brány v úvahu při hodnocení kvality uchazeče.

Akademické kvalifikace ve Spojeném království nejsou celonárodní, jsou udílány jednotlivými institucemi. Kvalifikace nižší než vědecké hodnosti zahrnují HNC/HND a základní hodnost (FD).

Až do zavedení základních hodností v roce 2001 (ne ve Skotsku) byly nejobvyklejšími sub-graduálními vysokoškolskými kvalifikacemi ve velkém počtu předmětů HNC a HND, které jsou opravdovými profesními kvalifikacemi. HND jsou normálně nabízeny jako celodenní nebo necelodenní dvouleté kurzy, HNC jako dvouleté necelodenní kurzy. Absolventi HND/HNC mohou pokračovat v graduálních kurzech. Ve školním roce 2003/04 studovalo 45,6 % neceloden-

ních studentů na sub-graduální úrovni. Kurzy HND jsou ve velkém rozsahu nabízeny zejména ve Skotsku, některé z nich kombinují studium v koleji s učením na pracovišti. V roce 2003/04 bylo přijato nejvíce studentů do kurzů zemědělství a příbuzných předmětů, architektury, výstavby a plánování a výtvarného umění a designu.

Základní hodnosti (FD) byly v roce 2001 zavedeny v Anglii a ve Walesu jako součást vládní strategie zvýšení účasti ve vysokoškolském vzdělávání. Ve školním roce 2004/05 studovalo na FD téměř 38 000 studentů. FD jsou navrhovány v partnerství se zaměstnavateli na příslušné profesionální nebo vyšší odborné úrovni. Řada necelodenních a celodenních kurzů, distanční vzdělávání, učení na pracovišti a učení se prostřednictvím Internetu činí FD pro lidi přístupnější. Mnohé koleje dalšího vzdělávání jsou zapojeny do poskytování těchto kurzů. Při celodenním studiu trvá kurz pro získání FD průměrně dva roky. Všechny kurzy FD mohou přispívat k získání vědecké hodnosti, které může být dosaženo za dalších 15 měsíců (celodenního studia nebo ekvivalentu necelodenního studia). V roce 2003/2004 bylo nejvíce studentů přijato v oborech pedagogika, obchod a administrativa, sociální a počítačové studium a strojírenství a technologie.

Bakalář svobodných umění (BA), bakalář pedagogiky (BEd) a bakalář přírodních věd (BSc) jsou modulové kurzy s povinným společným základem. Trvají obvykle tři roky. Některé kurzy trvají čtyři roky a zahrnují praxi v oboru nebo období studia v zahraničí. Studium obvykle obsahuje projekt nebo disertaci založené na samostatném výzkumu. Ve Skotsku studenti obvykle získají standardní hodnost (*Ordinary Degree*) po třech letech a specializovanější vědeckou hodnost (*Honours Degree*) po čtyřech letech.

Hodnosti magistra (*Master's degrees*) (Magistr svobodných umění (*Master of arts*), Magistr přírodních věd (*Master of science*) atd.) jsou udělovány po absolvování postgraduálních kurzů, které při celodenním studiu trvají jeden rok a při necelodenním studiu dva roky. Studium si obvykle platí studenti, přijetí závisí na výsledcích dosažených na bakalářském stupni.

Některé postgraduální kurzy (např. postgraduální certifikát v pedagogice *Post-Graduate Certificate in Education*) jsou pod úrovní magistra a jsou určeny k poskytování přípravy pro specifická povolání po dosažení všeobecné hodnosti (*general degree*).

Přijetí k doktorandskému studiu (PhD) závisí na výsledcích na magisterském, nebo na bakalářském stupni. Studenti musí získat pro PhD financování. Studium trvá přinejmenším tři roky.



## Další profesní příprava dospělých

Celoživotní vzdělávání v Anglii, Walesu a Severním Irsku je často chápáno jako učení, k němuž dochází potom, co mladý člověk ukončí formální vzdělávání a profesní přípravu. Ve Skotsku má celoživotní vzdělávání širší definici – „od kolébky do hrobu“. Obvyklá definice dalšího OVP ve Spojeném království mluví o žácích starších 19 let. Zahrnuje celodenní a necelodenní vzdělávání a přípravu, vzdělávání vztahující se k práci (též pro nezaměstnané) a vzdělávací kurzy pro dospělé, které mají plnit řadu sociálních a obecních potřeb.

Rozhodnutí o vstupu do dalšího vzdělávání po zákonném školním věku je ponecháno na jednotlivci s výjimkou případů, kdy zaměstnání vyžaduje určité vstupní kvalifikace (individualistický přístup). I když vláda klade důraz na zvyšování kvalifikace pracovních sil, je vzdělávací politika ponechána na zaměstnavatelích (voluntaristický přístup). Spojené království si vede velmi dobře pokud jde o krátké kurzy profesní přípravy na pracovišti, srovnání celkové úrovně kvalifikací s několika dalšími zeměmi EU je však nepříznivé. V posledních letech věnovali političtí činitelé odbornému vzdělávání větší pozornost. Vlády v Anglii, Walesu, Skotsku a v Severním Irsku určily priority zejména v celoživotním vzdělávání a ve vzdělávání dospělých. Například celoživotní strategie ve Skotsku zdůrazňuje myšlenku celoživotního vzdělávání od „kolébky do hrobu“ a rozšíření přístupu ke vzdělávání pro všechny občany. Ve Walesu zdůrazňuje strategie národního shromáždění pro podporu celoživotního vzdělávání rozšíření vzdělávacích cest.

Vláda stanovila soubor priorit pro celoživotní vzdělávání ve Spojeném království. Jsou to:

- rozvíjení dovedností a znalostí pro produktivní pracovní síly podporováním tvořivosti, inovativního myšlení a podnikavosti;
- zvýšení a rozšíření účasti ve vzdělávání včetně základních dovedností;
- zvýšení standardů ve vyučování a učení.

Zpráva o rozpočtu z roku 2001 vyjadřuje přesvědčení vlády, že i když dobrovolnické metody zajišťují zvýšenou účast v profesní přípravě na pracovišti, nejsou dostačující vzhledem k rozsahu problému. Spojenému království chybí široký základ kvalifikací potřebný pro udržitelný rozvoj a kvalifikace jsou v populaci nerovnoměrně rozděleny. Od vydání zákona o učení a dovednostech z roku 2000 vláda naznačila své plány ve dvou po sobě jdoucích bílých knihách o kvalifikacích. Druhá, publikovaná v březnu 2005, předkládá řadu akčních plánů na zvýšení úrovně kvalifikací. Důraz je kladen na:

- upřednostnění potřeb zaměstnavatelů zaručením snadného přístupu k hodnotné profesní přípravě;
- pomoc zaměstnavatelům při využívání kvalifikací pro dosažení dlouhodobější podnikatelské úspěšnosti;
- motivování a podporu žáků;
- umožnění kolejím a poskytovatelům profesní přípravy, aby mohli lépe reagovat na potřeby zaměstnavatelů a žáků;
- vybudování národního spolku pro kvalifikace založeném na partnerství mezi vládou, odborovými svazy a zaměstnavateli.

Všechny tyto reformy budou podpořeny novým rámcem pro výsledky dosažené ve vzdělávání (FfA), který je vytvářen proto, aby poskytoval jednoduchou strukturu pro jednotlivce a zaměstnavatele. Vláda v bílé knize uznala slabé stránky ve spravování a řízení kvalifikací v malých a středních podnicích, zejména na úrovni středního managementu. Národní program vzdělávání zaměstnavatelů (NETP) bude pokračovat v základním přístupu k pilotním programům vzdělávání zaměstnavatelů (ETP) zabývajícím se nízkými kvalifikacemi a bude též podporovat rozvoj schopností vést a řídit v malých a středních podnicích se zaměřením na koučování a na rozvoj v zaměstnání. Do března 2008 podpoří tento program více než 17 000 manažerů v malých a středních podnicích.

V bílé knize *21st century skills* z roku 2003 vláda zavedla nové oprávnění pro bezplatné vzdělávání pro každého, kdo nemá dobrý základ kvalifikací důležitých pro zaměstnatelnost. To těmto lidem umožní získat potřebnou profesní přípravu k dosažení 2. úrovně kvalifikace. Opatření vstoupí v platnost od školního roku 2006/07. Existuje také zvýšená vládní podpora (ve formě financování a přístupu) pro kvalifikace vyšší úrovně, např. vyšších techniků, vyšších řemeslnických nebo přidružených profesí (kvalifikace 3. úrovně), v prioritních odvětvových nebo regionálních oblastech.

Vzdělávání ve Spojeném království je v mnoha ohledech flexibilní, což pomáhá lidem, kteří nezískali formální kvalifikace a profesní přípravu v obvyklé době, k tomu, aby si ji doplnili později. Přesto jsou překážky v učení dosti značné pro lidi, kteří jsou sociálně vylučováni nebo jsou ohroženi vylučováním.

V souladu s klíčovými principy reformy vzdělávání 14-19letých žáků a se strategií kvalifikací (*Skills Strategy*) byl v roce 2002 pozměněn a rozšířen zákon proti diskriminaci postižených (DDA) tak, aby zakazoval diskriminaci postižených lidí ve vztahu k zaměstnání a profesní přípravě.

Výzkum individuálních, sociálních a ekonomických překážek účasti v dalším vzdělávání zdůraznil potřebu rozsáhlejších změn. Přibližně 9 % lidí z každé věkové

skupiny opouští školu bez kvalifikace, aniž by pokračovali v dalším vzdělávání, v profesní přípravě nebo v přípravě při zaměstnání. Navíc asi sedmi až osmi miliónům dospělých chybějí základní dovednosti. Klíčovým politickým problémem proto zůstává nalezení cest, jak povzbudit velké počty lidí k tomu, aby se zapojili do vzdělávání.

Další vzdělávání ve Spojeném království je ze strany zaměstnavatelů tradičně spíše dobrovolné, než regulované státem nebo vyjednávané se sociálními partnery, to znamená, že právní závazky zaměstnavatelů týkající se vzdělávání personálu jsou jen nepatrné, pokud tento závazek není součástí licence organizací či jednotlivců. Firmy neodvádějí peníze na profesní přípravu, s výjimkou podniků ve stavebnictví a strojírenství.

Vláda, Konfederace britského průmyslu (CBI) a odborové svazy podporují řadu přístupů k učení na pracovišti. Legislativa nyní umožňuje zvolit nebo jmenovat zástupce pro vzdělávání z oborových svazů. To by mělo zvýšit profil učení na pracovišti a více do něj zapojit odbory. Prostřednictvím Kongresu odborových svazů (TUC) byl založen odborový vzdělávací fond s vládním financováním, který má podporovat inovativní přístupy. Odborové svazy tak rozšiřují poskytované vzdělávání například tím, že odstraňují nedostatek základních dovedností u svých členů. Skotská vláda financuje Skotský odborový vzdělávací fond (SULF) jako součást strategie zabývající se problémem nedostatku kvalifikací.

Hlavní orgány odpovědné za vytváření a realizaci národní politiky profesní přípravy prošly rozsáhlými reformami. V roce 2001 byly v Anglii vytvořeny národní a místní rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC) a ve Spojeném království byla založena Agentura pro rozvoj odvětvových kvalifikací (SSDA), která vede rady pro odvětvové kvalifikace (SSC). Hlavní orgány jsou:

- Ministerstvo pro vzdělávání a kvalifikace DfES, Velšské shromáždění, Shromáždění Severního Irsku (pozastaveno v roce 2002), Skotský parlament a Skotská vláda;
- *Jobcentre Plus* (celonárodní, pod Ministerstvem práce a penzí);
- místní rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC) (Anglie); Vzdělávání a učení ve Walesu (ELWA), Skotské podnikání (SEn), Podnikání Skotské vysočiny a ostrovů (a seskupení místních podniků - LEC);
- Agentura pro rozvoj odvětvových kvalifikací (SSDA), rady pro odvětvové kvalifikace (celonárodní);
- Vládní úřady pro regiony; agentury pro regionální rozvoj (RDA);
- Ministerstvo obchodu a průmyslu (DTI);
- Agentura pro základní dovednosti (BSA);

- Národní ústav pro vzdělávání dospělých a další vzdělávání (NIACE);
- Agentura pro vzdělávání a rozvoj kvalifikací (LSDA) (Anglie); Skotské oddělení dalšího vzdělávání (SFEU); *Dysg*, Velšský ekvivalent LSDA (Wales);
- Místní úřady pro vzdělávání (LEA);
- Úřad pro kvalifikace a kurikulum (QCA) (Anglie a Severní Irsko), Skotský úřad pro kvalifikace (SQA), Úřad pro kvalifikace, kurikulum a hodnocení ve Walesu (ACCAC);
- Autorizovaný institut kádrů a rozvoje (CIPD).

Veřejné i soukromé instituce nabízejí řadu kurzů vzdělávání na pracovišti a jiného celoživotního vzdělávání. Důraz je kladen na potřeby žáků. Vzdělávání a přípravu dospělých poskytuje několik institucí, včetně institucí dalšího a vysokoškolského vzdělávání; schválených poskytovatelů profesní přípravy, tj. profesionálních institucí, výcvikových podniků nebo jednotlivých zaměstnavatelů; středisek vzdělávání dospělých provozovaných místními úřady pro vzdělávání (LEA) a středisek Sdružení pro vzdělávání pracujících (WEA). Vzrůstá také dostupnost vzdělávacích možností na webu.

Vzdělávání dospělých lze absolvovat v obci, prostřednictvím dobrovolnických organizací, v podnicích, v kolejích dalšího vzdělávání a ve vysokoškolských institucích. Většina obecních vzdělávacích a volnočasových opatření přenáší finanční náklady na jednotlivce, i když může být částečně financována např. místním úřadem.

Mezi profesní přípravou nabízenou zaměstnavateli v jednom oboru nebo odvětví jsou značné rozdíly. Také se liší druh kvalita profesní přípravy. Přibližně 40 % profesní přípravy financované zaměstnavateli vede ke kvalifikacím nebo částečným kvalifikacím a velký podíl se týká spíše zaučování a bezpečnosti práce než střednědobého rozvoje dovedností. Nejobvyklejší formou profesní přípravy je příprava v podniku, následována přípravou v kolejích dalšího vzdělávání a potom kurzy poskytované dodavateli vybavení. Většinu přípravy na pracovišti poskytují linioví manažeři, vedoucí nebo zkušení kolegové a potom specializovaný školicí personál. Stále více se ke vzdělávání využívá souborů založených na informačních technologiích.

Vládní strategie spočívá v povzbuzování jednotlivců k tomu, aby využívali příležitostí k učení a k profesní přípravě, a je zaměřena na potřeby žáků, nikoli na institucionální zájmy poskytovatelů. Ilustrativní seznam hlavních aktivit a priorit, které mají zlepšit přístup k dalšímu vzdělávání:

- Průkopníci zaměstnavatelské profesní přípravy (*Employer Training Pilots* - ETP)

ETP povzbuzuje zaměstnavatele k tomu, aby školili zaměstnance s nízkou kvalifikací. Tyto aktivity byly zahájeny v roce 2002 a refundují zaměstnavatelům náklady na placené volno zaměstnanců účastnících se vzdělávacích kurzů. Do roku 2005 se podle odhadu na aktivitách podílelo 18 000 zaměstnavatelů a 80 000 zaměstnanců, kteří neměli kvalifikaci 2. úrovně.

- Individuální účty na vzdělávání (*Individual learning accounts - ILA*) ve Walesu a Skotsku

Tato iniciativa má rozšířit účast ve vzdělávání a povzbudit jednotlivce k tomu, aby převzali zodpovědnost za své vlastní učení. Od roku 2000 je podobná forma stipendií k dispozici učitelům ve třetím a čtvrtém ročníku; rozhodují o tom, jakým způsobem vydají peníze na svůj osobní/profesionální rozvoj.

- Podnikové účty na vzdělávání (*Business/company learning accounts - BLA*)

Skotská vláda zavedla 300 zkušebních BLA, aby stimulovala vzdělávání v malých podnicích tím, že jim poradí, jak spojit vzdělávací potřeby s podnikovým růstem, a spolufinancováním nákladů podniků na vzdělávání.

Ve Walesu byly podnikové účty na vzdělávání (*company learning accounts*) pokusně zavedeny v roce 2002 jako příspěvek na náklady vzdělávání zaměstnanců. Účty na vzdělávání pro všechny pracovní síly měly být zavedeny v roce 2005.

- Univerzita pro svět práce/learnndirect (*University for Industry/learnndirect*)

Od roku 2000 stimulují poptávku po vzdělávání onlinové informační služby *learnndirect* a *learnndirect Scotland* poskytováním snadno přístupných informací a rad potenciálním žákům o všech druzích vzdělávacích příležitostech.

- Znalost čtení, psaní a počítání u dospělých ve Skotsku

*Learning Connexions* (oddělení výzkumu a vývoje) nabízí sjednocené národní poradenství. V roce 2004 byla zahájena celonárodní uvědomovací kampaň – *Big plus* – povzbuzující lidi k tomu, aby se snažili najít podporu při zlepšování svých dovedností ve čtení, psaní a počítání.

Rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC) mají hlavní odpovědnost za podporování vládou financovaných programů v oblasti OVP v celonárodní kampani. Reklama využívající televizi a jiná média, CD ROM a další materiály má přilákat více žáků a zaměstnavatelů.

- Profesionální příprava pro postižené

LSC provozují pobytové programy profesionální přípravy pro nezaměstnané postižené dospělé, které jim mají pomoci zajistit si zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost. Frekventanti obdrží příspěvek a náklady na jejich pobyt hradí DfES. Délka kurzů se liší

podle individuálních potřeb (maximálně 52 týdnů). K dispozici je více než 50 kurzů profesní přípravy, z nichž mnohé vedou k národním profesním kvalifikacím (NVQ).

- Volno na vzdělávání

Zaměstnavatelé nejsou ze zákona povinni poskytovat svým zaměstnancům volno na profesionální rozvoj (kromě 16-17letých, kteří směřují ke schválené kvalifikaci). Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele.

Jsou k dispozici netradiční cesty do vysokoškolského vzdělávání. Program *Access* (přístup) se zaměřuje na přípravu dospělých žáků z prostředí, kde vysokoškolské vzdělávání nemá tradici, a ze skupin málo zastoupených ve vysokoškolském vzdělávání, k přijetí na vysokou školu. Typické přístupové programy trvají při celodenním studiu rok, při necelodenním dva roky. Zahrnují řadu předmětů (umění a design, humanitní předměty, právo, ošetrovatelství, pedagogiku atd.) a často jsou zaměřeny na určitá povolání.

Kurzy programu *Access* jsou uznávány Agenturou pro zajišťování kvality ve vysokoškolském vzdělávání (QAA) tím, že jsou začleněny do národního systému (ne ve Skotsku). Student, který úspěšně absolvuje přístupový kurz, dostane certifikát s logem *QAA Access*. QAA odpovídá za zaručení kvality uznaných přístupových kurzů a za adekvátnost standardů výsledků studentů dosažených v těchto kurzech.

Skotský program širšího přístupu (SWAP) podporuje přístup do iniciativ vyššího vzdělávání a vytváří postupové trasy pro dospělé studenty. Studenti, kteří úspěšně absolvují programy SWAP, se mohou zapsat buď do koleje dalšího vzdělávání, nebo na vysokou školu. Univerzitní katedry dalšího vzdělávání také poskytují přístupové kurzy, zejména v umění a ve společenských vědách a jejich programy pro širší obec vedou ke kreditům pro hodnosti.

Ve Spojeném království není trh práce příliš regulován, takže lidé mohou přecházet ze zaměstnání do zaměstnání plynuleji než v jiných zemích.

V Anglii provádějí národní, regionální a místní agendu kvalifikací rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC). Agentury pro regionální rozvoj (RDA) mají také důležitou roli v koordinaci regionálního hospodářského vývoje a obnovy. Usilují o zvýšení konkurenceschopnosti regionů tím, že pomáhají podnikům vytvářet pracovní místa a místním pracovním silám získat udržitelné zaměstnání lepší kvality, zejména těm, kteří jsou znevýhodněni. V Anglii je devět RDA; ve Skotsku, Walesu a v Severním Irsku řídí regionální rozvoj vlády s přenesenou pravomocí. RDA jsou financovány šesti ministerstvy (mezi jinými DfES a Ministerstvem obchodu a průmyslu).

Od dubna 2001 je dlouhodobě nezaměstnaným dospělým v Anglii poskytováno vzdělávání pracovišti prostřednictvím *Jobcentre Plus*, které podléhá Ministerstvu práce a penzí (DWP). Skotsko poskytuje profesní přípravu dospělým prostřednictvím programu *Training for Work*.

Odpovědnost za vládou financovanou profesní přípravu ve Walesu a Skotsku je přenesena na velšské shromáždění a skotský parlament.

Program Střediska profesní dokonalosti (CoVE), zavedený v roce 2000 se zaměřuje na uspokojování potřeb zaměstnavatelů týkajících se kvalifikací na úrovni řemeslníků a techniků. Jednotky CoVE jsou umístěny hlavně v kolejích dalšího vzdělávání. (V srpnu 2004 bylo z celkového počtu 240 CoVE 225 v kolejích.) Program se však rozšiřuje a vytvářejí se střediska s poskytovateli profesní přípravy na pracovišti. Tato rozvíjející se síť zahrnuje klíčová hospodářská odvětví (zemědělství, strojírenství, zdravotnické a sociální služby atd.). Podobná síť dokonalosti funguje ve Walesu.

Obecní konsorcia pro vzdělávání a profesní přípravu (CCET) ve Walesu, která poskytují vzdělávání, zjišťují poptávku a o nabídce rozhodují na základě konsensu.

*New Deal* (Nová politika) je základní součástí vládní strategie „ze sociální péče do práce“. Je to aktivní politika trhu práce určená k tomu, aby se mladí lidé přesunuli rychle do světa práce, a za tím účelem pomáhá zvýšit zaměstnatelnost těm, kdo to potřebují.

*New Deal* pro mladé lidi (NDYP) a *New Deal 25 plus* jsou povinné programy pro dlouhodobě nezaměstnané (6 měsíců do 25 let a 18 měsíců nad 25 let věku). Další programy nové politiky: *New Deal pro partnery*, *New Deal 50 plus*, *New Deal pro postižené lidi* a *New Deal pro osamělé rodiče* jsou dobrovolné.

*New Deal* pro dovednosti (NDfS), zavedený v roce 2004, je souborem opatření, která mají pomoci lidem rozvíjet dovednosti, které potřebují pro získání a udržení zaměstnání a pro postup z méně kvalifikované do kvalifikovanější práce. Podporuje také rozvoj profesních nebo odvětvově specifických kvalifikací. Od dubna 2005 bude NDfS zahrnovat koučování v oblasti dovedností a bude zaveden pas dovedností (validovaný záznam dosažených dovedností) a další relevantní opatření.

Kromě personálního poradce poskytuje *New Deal* pomoc prostřednictvím:

- profesní přípravy a zlepšování profesních dovedností;
- podpory při hledání zaměstnání/poradenství a vyhledávání vhodnějšího zaměstnání;

- umístění na pracovišti a subvencovaného zaměstnání.

Spolu s *New Deal* byly v roce 2000 zavedeny zóny zaměstnanosti (EZ) a akční týmy pro pracovní příležitosti, které mají pomáhat lidem z opomíjených oblastí najít zaměstnání.

EZ jsou spravovány kontrahenty jménem Ministerstva práce a penzí (DWP). Financování kontrahenta se řídí počtem udržitelných pracovních míst pro účastníky (protiklad ke krátkodobým smlouvám). EZ se ukázaly jako úspěšné: 20 měsíců po vstupu do EZ opustilo program 55 % účastníků, protože získali zaměstnání.

Akční týmy pro pracovní příležitosti pracují v 65 oblastech s vysokou koncentrací nezaměstnaných. Vytvářejí individuálně přizpůsobené inovativní metody, které jim pomohou překonat překážky v cestě za nalezením zaměstnání. 40 těchto týmů řídí *Jobcentre Plus*, ostatní řídí kontrahenti.

#### Vzdělávání učitelů a instruktorů

Učitelé (*teachers*) v OVP, v kolejích dalšího vzdělávání nazývaní též lektori (*lecturers*), jsou ve Spojeném království ti, kteří pracují ve školách a kolejích, zatímco instruktoři (*trainers*) jsou zaměstnání hlavně v přípravě na pracovišti.

Před rokem 1999 nebyly na instruktory a učitele OVP kladeny téměř žádné požadavky týkající se formální pedagogického vzdělání nebo kvalifikace, pokud nepracovali ve státem financovaném sektoru. Nyní byl stanoven cíl, aby všichni, kdo učí, měli plnou pedagogickou kvalifikaci nebo o ni usilovali. Učitelé v sektoru dalšího vzdělávání potřebují dva soubory kompetencí: být odborníky ve vyučovaném předmětu a umět ho učit.

Od konce 90. let je vzdělávání odborných učitelů pro další vzdělávání (včetně OVP) prioritou v rámci celoživotního učení. Byla založena Národní vzdělávací organizace pro další vzdělávání (FENTO, od roku 2005 součást LLUK), jejímž úkolem bylo vytvářet a podporovat národní standardy (a zaručovat jejich kvalitu) ve vzdělávání instruktorů a učitelů veřejných kolejí dalšího vzdělávání a od roku 2004 též soukromého sektoru profesní přípravy. Toto rozšíření působnosti má co do činění jak s mobilitou učitelů, kteří mohou přecházet mezi dalším vzděláváním, vzděláváním dospělých a obecním vzděláváním, učením na pracovišti apod., tak s mobilitou žáků v sektoru, kteří mají právo být vyučováni těmi, kdo byli připravováni podle společných kritérií.

V rozmanitém sektoru nevládních zařízení OVP (soukromé koleje a poskytovatelé profesní přípravy, školení v podnicích, dobrovolnické organizace atd.)

neexistují žádné formální požadavky na pedagogickou kvalifikaci učitelů a instruktorů. Učitelé a instruktoři počátečního odborného vzdělávání a přípravy a dalšího odborného vzdělávání a přípravy jsou jmenováni na základě svých řemeslných/všeobecných/profesionálních kvalifikací a zkušeností. Pouze v případě, že poskytovatel je financován z veřejných zdrojů, se očekává, že učitelé si doplní pedagogickou kvalifikaci studiem při zaměstnání.

Ve Spojeném království neexistuje žádný formální systém pro další profesionální rozvoj učitelů/ instruktorů OVP při zaměstnání.

Všichni noví učitelé ve státních středních školách musí být graduováni a mít status kvalifikovaného učitele (QTS). Toho lze dosáhnout různým způsobem: souběžný model zahrnuje tří nebo čtyřleté studium pro (BEd); konsekutivní model je k dispozici držitelům první (bakalářské) hodnosti, kteří absolvují jednoletou profesionální přípravu vedoucí k postgraduálnímu osvědčení pedagogiky (PGCE) na vysoké škole nebo v koleji připojené k univerzitě, jež kombinuje předmětové a profesionální studium s 24 týdny strávenými ve školách.

K QTS vedou také cesty založené na zaměstnání. Ti, kdo chtějí změnit kariéru a stát se učiteli, pomocný školní personál, učitelé vzdělaní v zahraničí, kteří nejsou držiteli QTS, a lidé s učitelskou praxí, se mohou vzdělávat při zaměstnání v graduálních nebo registrovaných učitelských programech přípravy učitelů.

Od roku 2001 musí všichni učitelé v dalším vzdělávání vyučující v Anglii mít nebo ve stanoveném období získat příslušnou učitelskou kvalifikaci bez ohledu na to, zda učí všeobecný nebo odborný předmět. Toho lze dosáhnout celodenním nebo necelodenním studiem pro osvědčení v pedagogice (*CertEd*), národně uznávanou kvalifikaci. Po dosažení *CertEd* může pokračovat ve studiu k diplomu v pedagogice a následně k BA ve vzdělávání a profesní přípravě. Kurz obvykle trvá až dva roky a kombinuje dva základní moduly, učení a vyučování, a výzkum a další profesionální praxi. *CertEd* vyžaduje minimálně 120 hodin vyučování a šest formálních hodnocení učitelských kompetencí. Učitelé a instruktoři v institucích dalšího vzdělávání, kteří byli zaměstnání před rokem 2001, a tutoři ve vzdělávání dospělých jsou také povzbuzováni k tomu, aby získali příslušné učitelské kvalifikace dalším profesionálním rozvojem.

Vláda zavedla několik iniciativ, aby přilákala nové zájemce o učitelskou profesi (včetně učitelů odborných předmětů). Například v roce 2005/06 dostane každý celodenní student směřující k PGCE a *CertEd* stipendium ve výši 8820 EUR financované DfES.

Graduační kvalifikace v odborném předmětu není povinným požadavkem pro zaměstnání učitele (lektora) ve státem financovaném sektoru kolejí dalšího vzdělávání. Řemeslná, oborová nebo profesionální kvalifikace spojená s podstatnou pracovní praxí v příslušné profesní oblasti je považována za dostatečnou. Profesionální kvalifikace mohou zahrnovat národní kvalifikace (např. ve strojírenství, kadeřnictví, kosmetice, stavebnictví), které byly vytvořeny a schváleny příslušnými SSC.

Skotská rada pro financování dalšího vzdělávání (SFEFC) zavádí novou metodu rozvoje personálu, která se zaměřuje na profesionální kompetence veškerého učitelského sboru kolejí. Lektori dalšího vzdělávání se smlouvou na plný úvazek jsou podporováni v tom, aby získali kvalifikaci a SFEFC jim hradí náklady na vzdělávání. Organizace vzdělávání lektorů dalšího vzdělávání je stanovena v národních směrnicích. Tyto směrnice zahrnují všechny kompetence vyžadované od lektorů dalšího vzdělávání do národního indexu jednotek počátečního vzdělávání učitelů a dalšího profesionálního rozvoje. Jednotky obstarávají úvodní, počáteční vzdělávání učitelů a další profesionální rozvoje všech lektorů dalšího vzdělávání.

Učení na pracovišti v podniku vedlo k přenesení odpovědnosti za profesní přípravu na různé vedoucí a instruktory/hodnotitele na pracovišti. Mnozí z nich nejsou instruktory na plný úvazek nebo nejsou dokonce ani označeni za instruktory, protože kombinují vzdělávací funkce s jinými rolemi.

Ti, kdo jsou zapojeni do poskytování a hodnocení kvalifikací na pracovišti musí splňovat požadavky na profesní kompetence a mít, nebo usilovat o získání, národně uznávaných kvalifikací v hodnocení a/nebo zajišťování kvality. V případě NVQ (nebo SVQ) vytvářejí požadavky na profesní odbornost SSC. Kvalifikace v hodnocení a v zajišťování kvality jsou udílány většinou hodnotících orgánů a jsou také poskytovány na pracovišti.

Učitelé v kolejích a instruktoři na pracovišti odpovídající za hodnocení žáků v rámci národních profesních kvalifikací musí mít také hodnotitelské osvědčení (*assessor award*). Kromě toho existují další kvalifikace, které instruktoři na pracovišti a ti, kdo pracují v rozvoji lidských zdrojů, mohou mít nebo dosáhnout. Tato osvědčení jsou samostatná a mohou být získána jednotlivci jako součást dalšího profesionálního rozvoje instruktorů.

### **Rozvoj dovedností a kompetencí**

Ve Spojeném království jsou ustaveny různé mechanismy pro analýzu, identifikaci a předpovídání trendů na trhu práce a potřeb kvalifikací. Opatření profesní

přípravy však zůstávají problematická a v posledních pěti letech procházejí podstatnými změnami.

DfES je ve spojení s DWP ministerstvem národní vlády odpovědným za trh práce a příbuzné problémy. Odpovídá za shromažďování a analyzování databází trhu práce na národní a místní úrovni získaných z různých zdrojů (statistiky nezaměstnanosti, odhady volných pracovních příležitostí, platy a další klíčové indikátory trhu práce). Ty jsou shromažďovány, tříděny a vydávány v onlinovém měsíčníku *Labour Market Trends*. Kromě toho odpovídá DfES za zadávání šetření pracovních sil (LFS) a za evaluaci specifických programů profesní přípravy a politických iniciativ. Správy s přenesenou pravomocí odpovídají za šetření vlastního trhu práce a kvalifikací.

DfES provádí některé analýzy dat trhu práce, také však zadává výzkum jiným organizacím (akademickým a komerčním konzultantům, např. Ústavu pro výzkum zaměstnanosti (IER), aby provedli ekonometrické předpovědní modely národního hospodářství. Tato práce zahrnuje předpověď budoucí poptávky trhu práce. V tomto procesu je úloha sociálních partnerů a odborových svazů omezená, jsou v něm však zastoupeny některé instituce např. LSC, SSC, RDA apod.

DfES také poskytuje technickou podporu pro anticipaci potřeb kvalifikací vytvářením onlinového informačního systému pro pracovní síly (NOMIS), který poskytuje onlinový přístup k informacím o trhu práce a obsahuje všechny hlavní datové soubory, za které odpovídá DfES. Ty údaje jsou k dispozici na webové stránce Úřadu pro národní statistiku (ONS).

V roce 1990 DfES vytvořilo standardní systém profesní klasifikace (SOC) a národní rámec kvalifikací (NQF) a zavedlo pravidelné národní šetření domácností a zaměstnavatelů.

Založení SSDA v roce 2002 ohlásilo záměr vlády, že anticipace potřeb profesní přípravy a kvalifikací by se měla řídit převážně poptávkou trhu práce.

SSDA (spolu s LSC v Anglii a ELWa ve Walesu) poskytuje SSC finanční podporu pro předpovídání potřeb dovedností. SSC vytvářejí národní profesní kvalifikace (NVQ) a skotské profesní kvalifikace (SVQ) prostřednictvím funkční analýzy. Standardy jsou specifikovány ve formě jednotek seskupených tak, aby uspokojovaly potřeby specifických povolání, které jsou identifikovány paralelním procesem profesního mapování.

SSC a hodnotící orgány přezkoumávají potřeby trhu práce a absorbování kvalifikací. Obnova kvalifikací zařazených do národního rámce kvalifikací je určována „reakreditačním cyklem“, v němž jsou kvalifikace podrobeny přezkoumání v dohodnutém cyklu, obvykle

tříletém. Nové kvalifikace se vytvářejí v průměru v 18měsíčním cyklu. Rutinní monitorování kvalifikací provádí (QCA).

Mnohé zaměstnavatelské organizace (např. CBI) provádějí vlastní šetření u svých členů, zejména pokud jde o vnímání nedostatku kvalifikací. Společnosti poskytující kariérní poradenství mají také aktivní zájem na anticipaci budoucích podmínek na trhu práce.

Ve Skotsku provádí instituce *Futureskills Scotland*, kterou řídí Skotské podnikání (SEn) ve spolupráci s Podniky Skotské vysočiny a ostrovů (HIE), každoroční šetření poskytující důkazy o nedostatku kvalifikací a profesní přípravy, založené na informacích z více než 3000 skotských pracovišť.

Ve Walesu probíhá podobný projekt, *Future Skills Wales*, každé tři roky a zaměřuje se více na obecné dovednosti. Wales také vytváří observatoř vzdělávání a dovedností (*learning and skills observatory*), která bude nabízet údaje na pomoc zaměstnavatelům, poskytovatelům OVP a jednotlivcům.

Systém OVP ve Spojeném království je založen převážně na výsledcích. Poskytovatelé OVP mohou flexibilně plánovat systémy soustředěné na žáka a uspokojující potřeby uživatelů. V počátečním a dalším OVP jsou nabízeny stejné kvalifikace. Dospělí žáci mají přístup k individuálně zaměřenému učení a hodnocení. Modulová nebo jednotková struktura profesních kvalifikací otevírá možnosti modulového poskytování OVP a transferu kreditů.

Po sobě jdoucí vlády v Anglii se snaží překlenout propast mezi všeobecným vzděláváním a profesní přípravou dosažením rovnosti oceňování různých kvalifikací. Dosažení tohoto cíle je hlavním politickým stimulem reformy kurikula pro 14-19leté žáky a pro přezkoumání národního rámce kvalifikací. Rámec pro výsledky (vzdělávání) (FFA), který má být zaveden ve školním roce 2006/07 (kromě Skotska), vytvoří jednotný národní systém umožňující přenos a shromažďování kreditů a vedoucí ke kvalifikacím šitým na míru a k některým národním kvalifikacím.

Kritéria NVQ a SVQ vyžadují, aby národní profesní standardy (NOS) odrážely schopnost reagovat na nové technologie a inovace v pracovních metodách a ve formách organizace práce. To usnadňuje flexibilitu a mobilitu v zaměstnání a zaručuje, že kvalifikace nezaostávají příliš rychle. Standardy profesních kvalifikací jsou obvykle revidovány v tří až pětiletých intervalech.

Kurikula musí být založena na standardech a poskytovatelé OVP zajišťují aktuálnost kurikul v souladu s požadavky světa práce. Profesní příprava se ve skutečnosti spíše řídí inovativní praxí ve světě práce než aby ji iniciovala.

NVQ a SVQ jsou převážně založeny na NOS, neboli na stanovení výsledků, jichž má být dosaženo, aby byly splněny požadavky pro certifikaci. Ty vytvářejí hlavně SSC, tzn. orgány řízené zaměstnavateli, ve kterých jsou běžně zastoupeny odborové svazy, stavovské orgány a organizace profesní přípravy.

Kurikula nejsou obvykle celonárodně předepsána (požadavky na hodnocení jsou normálně nezávislé na poskytování OVP), a proto je vytvářejí především poskytovatelé OVP na decentralizované úrovni. U některých programů, např. u učňovství, se však SSC zapojují do vyvíjení a rozšiřování kurikulárních modelů.

Jednotky klíčových neboli základních dovedností jsou k dispozici na všech úrovních NQF a SCQF. Mohou být certifikovány jako samostatné klíčové kvalifikace a jsou určeny ke spojování různých druhů kvalifikací. Jsou povinnou součástí všech programů učňovství.

Anglie, Skotsko a Wales mají pro vzdělávání po 16 letech věku strategii e-learningu, jejímž úkolem je prosadit používání IKT, a zdokonalit management, vyučování, učení a výzkum. Severní Irsko buduje ve všech vzdělávacích institucích společný systém, který má vést k integraci a sdílení obsahu kurikul.

Národní síť pro vzdělávání (NGFL) usiluje o maximální využití IKT pro zvýšení standardů a dosažených výsledků, pro vytvoření informačně gramotných pracovních sil a pro zajištění vysokých standardů IKT. Používání IKT a e-learningu v OVP ve Spojeném království vzrůstá. V evropském a mezinárodním srovnání si Spojené království v tomto ohledu vede dobře.

#### **Validace výsledků učení: uznávání a mobilita**

NVQ a SVQ jsou podobné, i když se kvalifikační rámce, v nichž jsou umístěny, liší. NVQ a SVQ byly vytvořeny za účelem zlepšit koherenci národního systému kvalifikací odstraněním duplicitních kvalifikací a umožněním toho, aby kompetence byly uznávány nezávisle na místě, délce trvání a/nebo povaze učení, čímž by se umožnilo hodnotit existující kompetence pracovních sil.

Byl ustaven systém profesních kvalifikací, které by přímo odpovídaly potřebám zaměstnání a jednotlivce. Tyto NVQ a SVQ mají usnadnit vstup do zaměstnání a postup v něm, další vzdělávání a profesní přípravu.

Je k dispozici více než 750 NVQ v 11 definovaných oblastech (např. v dopravě, v poskytování obchodních služeb apod.). Liší se podle názvu a úrovně (zahrnují 1.-5. úroveň).

I když vytvoření NVQ a SVQ nepřineslo předpokládanou koherenci systému profesních kvalifikací, poskytlo rámec kvalifikací založených na kompeten-

cích. Od května 2003 probíhá revize profesních kvalifikací.

Hlavní instituce zapojené do řízení a spravování NVQ jsou:

- QCA, který zaručuje, že kvalifikace NVQ splňují určitá kritéria a jsou mezi jednotlivými odvětvími srovnatelné. QCA akredituje návrhy na udílení NVQ předkládané odvětvovými orgány a hodnotícími orgány.

- Odvětvové orgány: SSC, na které dohlíží SSDA, identifikují, definují a aktualizují standardy kompetencí založené na zaměstnání pro schválená povolání. NOS tvoří základ pro NVQ.

- Hodnotící orgány mají dvojí úlohu. Spolu s odvětvovými orgány odpovídají za metody hodnocení NVQ a za realizaci jednotlivých NVQ. Schvalují střediska, která chtějí nabízet hodnocení NVQ. Hodnotící orgány monitorují proces hodnocení a udílejí certifikáty NVQ a jednotek. Provádějí externí verifikaci tak, aby zajistily, že kandidáti budou ve všech střediscích hodnoceni spravedlivě a konzistentně.

- Hodnotící střediska organizují hodnocení lidí, kteří se chtějí kvalifikovat pro NVQ. Mnozí kandidáti používající pro dosažení kvalifikace cestu NVQ získají kvalifikaci při práci nebo prostřednictvím programu poskytovaného kolejí dalšího vzdělávání či jinou institucí profesní přípravy.

- SQA akredituje všechny SVQ a je hodnotícím orgánem SVQ, někdy v partnerství s jinými organizacemi.

- ACCAC je hlavním poradním orgánem Národního shromáždění pro Wales ve všech aspektech školního kurikula, hodnocení a profesních kvalifikací (za NVQ má výhradní odpovědnost QCA).

- Rada pro kurikulum, zkoušky a hodnocení v Severním Irsku (CCEA) má poradní úlohu v tom, co se má učit ve školách a v kolejkách, monitoruje standardy – zajišťuje, aby kvalifikace a zkoušky měly příslušnou kvalitu a úroveň – a uděluje kvalifikace (za NVQ má výhradní odpovědnost QCA).

Národní profesní kvalifikace tvoří „uzavřený“ kreditní rámec. Národní profesní standardy jsou schválené specifikace kompetence, které popisují pracovní výsledky vyžadované od jednotlivce. Jsou základem NVQ a SVQ a jsou vytvořeny ve formě jednotek sestávajících z různých profesních funkcí. Některé z těchto funkcí mohou být základem pro řadu povolání, a proto jsou nezbytné pro dosažení různých profesních kvalifikací. Jednotky tak mohou být v kreditním systému přenášeny z jedné kvalifikace do druhé. Jednotky mohou být také shromažďovány od různých hodnotících orgánů. Přesná funkce je pouze část informace nezbytné pro účely zaměstnání.

Opatření pro uznávání výsledků neformálního učení jsou spojena s orientací NVQ a SVQ na výsledky. Žáku, který prokáže, že splňuje požadavky určité kvalifikace, může být udělen kredit. Zátěž spojená s prokazováním a s praktickým použitím hodnocení neformálního/informálního učení je však značná. Příklady dobrých zkušeností z praxe sice existují, jsou však doplňovány konstatováním o problémech s náklady a složitostí této procedury. Význam neformálního či informálního učení je však jasně uznáván tím, že zaměstnavatelé dávají při výběru zaměstnanců přednost výčtu dosavadní praxe před formálními kvalifikacemi, jak to ukázal výzkum QCA sledující trendy ve využívání kvalifikací.

Uznání předchozího učení (APL) pomáhá studentům získat uznání profesního, akademického a dalšího odborného vývoje nebo kredity předchozí učení a praxi. APL bylo silně podporováno počátkem 90. let a ustavilo se jako netradiční cesta do dalšího a vysokoškolského vzdělávání, i když většinou ne do prestižnějších kurzů.

Obvykle je vytvořeno portfolio dokazující absolvované učení, označující úroveň a oblast praxe, a potom úroveň a obsah výsledků učení, které budou hodnoceny. APL se používá převážně u dospělých uchazečů.

Od roku 2003 začala LSC projevovat strategický zájem o uznávání informálního a neformálního učení. Byly provedeny pilotní projekty, např. pro vytvoření způsobů, jimiž mohou být uznávány výsledky informálního učení ve střediscích pro mládež, a tak se mohou sociálně vylučovaní mladí lidé dostat na cestu k dosažení kvalifikací. LSC také experimentuje se systémem pro uznávání výsledků informálního učení v necelodenních kurzech pro dospělé, které nevedou k žádné určité kvalifikaci.

Velšský a anglický rámec kreditů a kvalifikací se snaží zahrnovat i neformální a informální učení.

Skotsko se zaměřuje na vytvoření a schválení souboru směrnic o uznání předchozího učení získaného praxí (APEL), který by umožňoval hodnocení kreditů a vyrovnávání učení spíše v základních, obecných dovednostech, než ve předmětově specifickém učení.

V roce 2004 zadala instituce SCQF (Glasgow) projekt na uznávání předchozího učení. Projekt bude napojen na projekt *Refine* (uznávání formálního, informálního a neformálního vzdělávání) financovaný EU tak, aby se zajistilo, že směrnice jsou v souladu s evropským vývojem v tomto směru. SCQF se také zabývá zájmy vzdělávací obce na rozvíjení způsobů uznávání výsledků učení získaných informálním způsobem.

## Poradenství

Cílem vládní politiky je vytvořit služby kariérního poradenství dostupné všem a poskytnout snadněji přístupný zdroj informací a poradenství (IAG) mladým lidem i dospělým. IKT jsou považovány za účinný prostředek za předpokladu, že bude nalezen způsob, jak zajistit rovný přístup znevýhodněným a vylučovaným skupinám. V bílé knize o dovednostech (březen 2005) vláda uznává, že dosažení stanovených cílů v oblasti kvalifikací závisí na tom, aby mnohem více dospělých mělo přístup k informacím a poradenství, kde se dozvědí, jaké vzdělávací příležitosti se jim nabízejí a jak se k nim dostat.

Dvě služby IAG jsou dostupné celonárodně: *Ufi/learnirect*, která poskytuje po telefonu i po Internetu informace a poradenství o vzdělávacích příležitostech, a *Worktrain*, webová stránka spojující informace o pracovních příležitostech s příslušnými vzdělávacími příležitostmi. V Anglii jsou partnerství IAG, financovaná LSC, v každé místní oblasti, čímž se spojují existující poskytovatelé IAG: podniky kariérního poradenství, *Connexions* (pro mladé lidi), vysokoškolské vzdělávání (*Prospects*) a další vzdělávání, dobrovolnické a obecní organizace, knihovny a *Jobcentre Plus*.

V Anglii, Walesu a Severním Irsku se vláda soustřeďuje na jeden soubor opatření pro mladé lidi a druhý pro dospělé. Vláda financuje Univerzitu pro průmysl (Ufi), která vytváří a spravuje národní informační a poradenskou službu *learnirect*. *Learnirect* se zaměřuje na dospělé, inzeruje v televizi a je to telefonická a onlinová služba.

*Connexions service* je spojení místních poradenských služeb, které se zaměřuje na poskytování jednotnějšího přístupu k uspokojování poradenských potřeb mladých lidí v době přechodu ze školy na trh práce (13 až 19 let). Kromě toho musí všechny střední školy poskytovat všem žákům kariérní program jako součást národního kurikula a koleje dalšího vzdělávání a univerzity mají poradenská střediska a kariérní programy pro své studenty.

Všichni poskytovatelé služeb IAG (veřejní i soukromí), kteří jsou financováni prostřednictvím partnerství *Connexions*, musí být akreditováni podle národních standardů kvality pro učení a práci. Rada pro poradenství (GC) vytváří standardy a podporuje opatření pro dobrou kvalitu v poradenství; Výbor pro akreditaci v poradenství (GAB) provádí akreditační proces. Inspektorát vzdělávání dospělých (ALI) (ne ve Skotsku a Walesu) pečuje o zajišťování kvality standardů a opatření poradenských služeb.

Poradenství pro zaměstnance může být součástí oddělení lidských zdrojů. Tak je tomu v organizacích,



kteří mají systém oceňování odbornosti nebo výkonu, kde je poradenství obvykle spojeno s odborným rozvojem a vzděláváním při zaměstnání. Projekt Investoři do lidí (*Investors in People - IIP*), který je od roku 1991 celonárodní, má vládní podporu. Koučuje a vyznamenává podniky a organizace ve veřejném i soukromém sektoru, podporuje dobré zkušenosti z praxe rozvoje a vzdělávání personálu.

Poradenství může být také poskytováno na pracovišti, odborovými svazy, občanskými poradními kancelářemi, některými SSC nebo prostřednictvím *learnirect*. Poradenská služba *Careers Wales* byla založena v roce 2001. Poskytuje poradenství lidem všeho věku prostřednictvím sítě kariérních středisek a od roku 2004 též interaktivně pomocí *Careers Wales* online propojených s *learnirect*.

Poradenská služba *Careers Scotland* (CS) byla založena v roce 2002. Poskytuje poradenství lidem všeho věku o příležitostech ke vzdělávání, profesní přípravě a zaměstnání. Služby jsou poskytovány prostřednictvím sítě místních kariérních středisek a webové stránky.

V Severním Irsku poskytuje Poradenská služba pro vzdělávání dospělých (EGSA) poradenství dospělým žákům, vzdělávacím poradcům, poskytovatelům vzdělávání, zaměstnavatelům a ostatním lidem zapojeným do vzdělávání dospělých.

*Jobcentre Plus* poskytuje těm, kdo hledají práci, přístup k pracovním příležitostem v rámci *Jobcentre Plus* kdekoli v Británii a k volným místům registrovaným jinde, včetně soukromých agentur a jiných evropských služeb zaměstnanosti. Poskytuje též personalizované služby. Součástí *Jobcentre Plus* je moderní služba elektronického obchodování pro nezaměstnané a zaměstnavatele, poskytovatele IAG a personál *Jobcentre Plus*.

Řada zprostředkovatelů práce působí buď na celém trhu práce, nebo se zaměřují na určitý sektor.

Poradenství pro postižené poskytuje *Jobcentre Plus* a charitativní a dobrovolnické organizace.

### Personál v poradenských službách

V poradenství působí řada odborníků. Jsou to učitelé ve školách, kteří si často doplnili specializaci studiem při zaměstnání, poradci ve školách v kolejích a ve vysokoškolském vzdělávání, zaměstnanci *Jobcentre Plus*, a poradci v malých agenturách.

Samostatný odpovědný orgán odpovídající za standardy a kvalifikace v této oblasti je Národní organizace profesní přípravy pro zaměstnání (ENTO), která koncem 90. let vytvořila soubory profesionálního rozvoje a rámce kompetencí. Ty jsou nyní používány. Všichni poskytovatelé služeb IAG financovaní prostřednictvím

*partnerství Connexions* musí být akreditováni podle národních standardů kvality pro organizace poskytující služby IAG pro učení a práci. GC vytvořila v roce 2002 matricový standard (*matrix standard*) pro DfES. Od roku 2003 spravuje matricový standard a akreditaci ENTO.

Kvalifikace v kariérním poradenství jsou rozvíjeny na různých výchozích úrovních (1. až 3.), které umožňují postup do vysokoškolského vzdělávání. Relevantní profesní kvalifikace v kariérním poradenství jsou postgraduální kvalifikace v kariérním poradenství (QCG) nebo NVQ na 4. úrovni v poradenství. Někteří autorizovaní profesní psychologové (*C.Occ.Psychol.*) se také specializují na kariérní rozvoj. Nejuznávanější poradci pracují podle kodexu praxe (*code of practice*) stanoveného profesionálními orgány, jimiž jsou Ústav kariérního poradenství (ICG) a Britská psychologická společnost (*British Psychological Society*).

Ve Skotsku musí mít kariérní poradci postgraduální kvalifikaci (1. část) a úspěšně absolvovat hodnocení při zaměstnání (2. část), aby mohli získat kvalifikaci v kariérním poradenství.

Pro profesní přípravu dalšího nevyučujícího personálu nejsou ve Skotsku stanoveny žádné specifické cíle. Požaduje se však, aby koleje dalšího vzdělávání předkládaly strategické plány, zahrnující informace o činnostech, které zamýšlejí provádět pro rozvoj personálu, každoročně finanční radě.

---

#### Pramen:

*Cuddy, Natalia – Leney, Tom: Vocational education and training in the United Kingdom. Short description. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 80 s. (Cedefop Panorama series. Sv. 111) ISBN 92-896-0413-1 Sg. 25741*

*Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:*

Skotský rámec kreditů a kvalifikací **11/2005**

A-levels ve Spojeném království **9/2005; 10/2004**

Struktura kreditu pro Anglii **5/2005**

Návrh reformy vzdělávání 14-19letých žáků ve Spojeném království **11/2004**

Budoucnost odborného vzdělávání a přípravy ve Spojeném království **7-8/2004**

Koncept národních profesních kvalifikací **12/2001**

Celoživotní učení a kvalifikace ve Skotsku **10/2001**

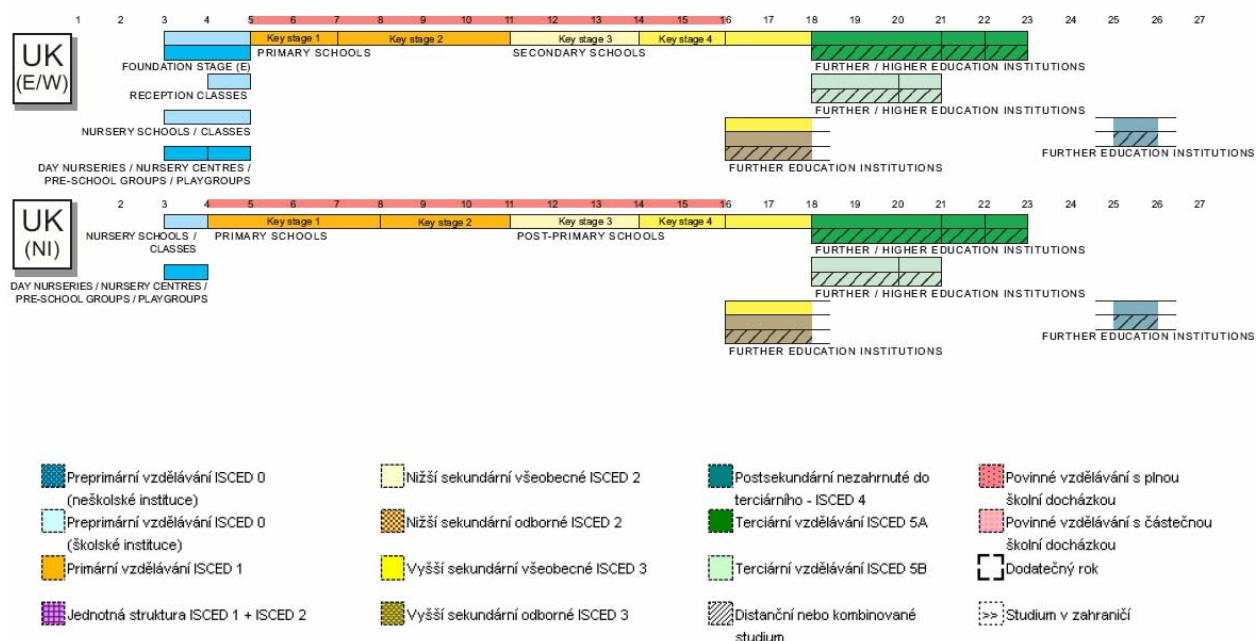
Nová politika pro 18-24leté lidi **7-8/1998**

## Rámce kvalifikací používané ve Spojeném království

Národní rámce kvalifikací Anglie, Walesu a Severního Irsku <i>England, Wales &amp; Northern Ireland national qualifications framework</i>	Skotský rámec kreditů a kvalifikací <i>The Scottish credit and qualifications framework – SCQF</i>	Rámec pro vysokoškolské kvalifikace Anglie, Walesu a Severního Irsku <i>England, Wales &amp; Northern Ireland framework for higher education qualifications – FHEQ</i>
Vstupní úroveň <i>Entry level</i>	Přístupová úroveň 1 <i>Access level 1</i>	Použité zkratky: A-levels - <i>Advanced - Level General Certificate of Education</i> (Všeobecné osvědčení vzdělání - pokročilá úroveň) FHEQ - <i>Framework for higher education qualifications</i> (Rámec pro vysokoškolské kvalifikace) GCSE - <i>General Certificate of Secondary Education</i> (Všeobecné osvědčení středoškolského vzdělání) NQF - <i>National Qualifications Framework</i> (Národní rámec kvalifikací) NVQ - <i>National Vocational Qualification</i> (Národní profesní kvalifikace) SCQF - <i>Scottish Credit and Qualifications Framework</i> (Skotský rámec kreditů a kvalifikací) SVQ - <i>Scottish Vocational Qualification</i> (Skotská profesní kvalifikace)
Osvědčení vstupní úrovně (NQF) <i>Entry level certificate (NQF)</i>	Přístupová úroveň 2 <i>Access level 2</i>	
	Přístupová úroveň 3 <i>Access level 3</i>	
	Základní standardní stupeň <i>Foundation Standard Grade</i>	
Úroveň 1	Úroveň 4	
NVQs Osvědčení úrovně 1 <i>Level 1 Certificate</i> GCSE se známkami D-G <i>GCSEs at grade D-G</i>	Střední 1 <i>Intermediate 1</i> Všeobecný standardní stupeň <i>General Standard Grade</i> SVQ 1	
Úroveň 2	Úroveň 5	
NVQs Osvědčení úrovně 2 <i>Level 2 Certificate</i> Diplom úrovně 2 <i>Level 2 Diploma</i> GCSE se známkami A*-C <i>GCSEs at grade A*-C</i>	Střední 2 <i>Intermediate 2</i> Kreditní standardní stupeň <i>Credit Standard Grade</i> SVQ 2	
Úroveň 3	Úroveň 6	
NVQs <i>A-levels</i> Osvědčení úrovně 3 <i>Level 3 Certificate</i> Diplom úrovně 3 <i>Level 3 Diploma</i>	Vyšší <i>Higher</i> SVQ 3	
Úroveň 4	Úroveň 7	
NVQs Osvědčení úrovně 4 <i>Level 4 Certificate</i> Diplom úrovně 4 <i>Level 4 Diploma</i>	Pokročilá vyšší <i>Advanced Higher</i> Vyšší národní osvědčení <i>Higher National Certificate</i> Osvědčení vysokoškolského vzdělávání <i>Certificate of Higher Education</i>	Úroveň C Osvědčení vysokoškolského vzdělávání <i>Certificates of Higher Education</i>
Úroveň 5	Úroveň 8	Úroveň I
NVQs Osvědčení úrovně 5 <i>Level 5 Certificate</i> Diplom úrovně 5 <i>Level 5 Diploma</i> Vyšší národní diplom <i>Higher National Diploma</i>	Vyšší národní diplom <i>Higher National Diploma</i> Diplom vysokoškolského vzdělávání <i>Diploma in Higher Education</i> SVQ 4	Obyčejná bakalářská hodnost <i>Ordinary Bachelor's degree</i> Základní hodnosti <i>Foundation degrees</i> Diplomy vysokoškolského vzdělávání <i>Diplomas of Higher Education</i> další vyšší diplomy <i>other higher diplomas</i>
Úroveň 6	Úroveň 9	
NVQs Osvědčení úrovně 6 <i>Level 6 Certificate</i> Diplom úrovně 6 <i>Level 6 Diploma</i>	Obyčejná hodnost <i>Ordinary Degree</i> Graduační diplom/osvědčení <i>Graduate Diploma/Certificate</i>	Úroveň H Bakalářské hodnosti s vyznamenáním <i>Bachelor's degree with honours</i> Graduovaná osvědčení a diplomy <i>Graduate certificates and diplomas</i>
Úroveň 7	Úroveň 10	Úroveň M
NVQs Diplom úrovně 7 <i>Level 7 Diploma</i> Postgraduál úrovně 7 <i>Level 7 Fellowship</i> Pokročilé profesionální osvědčení <i>Advanced Professional Certificate</i>	Hodnost s vyznamenáním <i>Honours degree</i> Graduační diplom/osvědčení <i>Graduate Diploma/Certificate</i>	Magisterské hodnosti <i>Master's degree</i> Postgraduální osvědčení a diplomy <i>Post-graduate certificates and diplomas</i>
Úroveň 8	Úroveň 11	Úroveň D
Vysoce odborný diplom od profesionálního orgánu <i>Highly specialist Diploma from a professional body</i>	Magisterské hodnosti <i>Masters</i> SVQ 5	Doktorská hodnost <i>Doctoral degree</i>
	Úroveň 12	
	Doktoráty <i>Doctorates</i>	

Pramen: Cuddy, Natalia – Leney, Tom: *Vocational education and training in the United Kingdom. Short description. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 80 s. (Cedefop Panorama series. Sv. 111)*

## Schéma vzdělávacího systému v Anglii, Walesu a v Severním Irsku, 2003/04



Pramen: Eurydice.

## Obsah

<b>Úvod</b>	<b>1</b>
<b>Institucionální rámec</b>	<b>2</b>
<b>Počáteční odborné vzdělávání a příprava</b>	<b>3</b>
<b>Speciální potřeby a mladí lidé ohrožení vyloučením</b>	<b>7</b>
<b>Odborné vzdělávání a příprava na terciární úrovni</b>	<b>8</b>
<b>Další profesní příprava dospělých</b>	<b>9</b>
<b>Vzdělávání učitelů a instruktorů</b>	<b>12</b>
<b>Rozvoj dovedností a kompetencí</b>	<b>13</b>
<b>Validace výsledků učení: uznávání a mobilita</b>	<b>15</b>
<b>Poradenství</b>	<b>16</b>
<b>Personál v poradenských službách</b>	<b>17</b>
<b>Rámce kvalifikací používané ve Spojeném království</b>	<b>18</b>