

Procesy uznávání naplňují koncept celoživotního učení

*Dominujícím pojmem evropské vzdělávací politiky a jejich programových dokumentů se v posledním desetiletí stalo **celoživotní učení**. Koncept celoživotního učení je výsledkem dlouhodobého vývoje pedagogických a školskopolitických názorů na vzdělávání a jeho úlohu v životě společnosti i jednotlivce. Navazuje na přístupy uplatňované od 70. let minulého století, ve kterých byla promyšlena především problematika dalšího vzdělávání, tu propojuje s počátečním vzděláváním a jeho funkcemi. Vytváří tak zásadní koncept pro oblast vzdělávací politiky.*

⊙ Potřeba celoživotního učení a podpora jeho rozvoje se odvíjejí od sociálního a ekonomického rozvoje společnosti. V této souvislosti je poukazováno především na tři faktory:

- ⊙ rychlost probíhajících sociálních změn;
- ⊙ zastarávání celé řady tradičních zaměstnání;
- ⊙ proměny hodnotových systémů – stále více lidí si uvědomuje, že prožít bohatý život je možné pouze tehdy, když se podaří maximalizovat jejich individuální potenciality.¹
- ⊙ Společnost, ve které žijeme, se postupně mění na společnost, která je často označována jako společnost vědění; toto označení je odvozováno z faktu, že klíčovým prvkem produkce se stávají znalosti a informace, že se zvyšuje výroba, která je relativně nenáročná na suroviny, ale předpokládá rozsáhlé znalosti.² Za jeden z předpokladů existence a rozvoje společnosti vědění je pochopitelně považována i odpovídající úroveň vzdělanosti jejích členů.

Základní charakteristiky současného konceptu celoživotního učení

⊙ „Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy *všechny možnosti učení* – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace

a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“³

⊙ Aby bylo možné koncept celoživotního učení lépe popsat a dále rozpracovávat, byly postupně – především v dokumentech vzdělávací politiky – definovány tři formy učení.

⊙ *Formálním vzděláváním (FV)* se rozumí takové vzdělávání, které účastník absolvuje zpravidla ve školských zařízeních a které vždy vede k dosažení určitého stupně vzdělání doloženého formálně, tj. oficiálně uznávaným certifikátem (vysvědčením, diplomem apod.) se zpravidla celospolečenskou platností. Do FV se zahrnují všechny jeho řádné formy (tj. nejen denní, ale kupř. i distanční studium), a to nezávisle na věku učícího se. Učení v rámci FV probíhá organizovaně a strukturovaně (z hlediska cílů, prostředků a času), jedná se o učení řízené. Z hlediska toho, kdo se učí, je záměrnou činností.

⊙ *Neformální vzdělávání (NFV)* je zaměřeno na získání takových znalostí a dovedností, které jeho účastníkovi mohou pomoci zlepšit si možnosti uplatnění na trhu práce a prohloubit si dosavadní i získat nové osobní znalosti a dovednosti. Patří sem např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy neposkytující stupeň vzdělání, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro zařazení k této formě vzdělávání je (prezenční či distanční) vedení a hodnocení účastníkovy učení se odborným lektorem či učite-

lem. Výsledky nebývají vždy, ale mohou být osvědčovány i různými certifikáty. Ty však zde, i pokud jsou oficiální (kupř. různé řídicí průkazy), nemají platnost certifikátů z FV, neboť neposkytují stupeň vzdělání. Učení v rámci NFV je z hlediska toho, kdo se učí, učení záměrným.



⊙ *Informální učení (IFU)* zahrnuje sebevzdělávání a jiné učení, které není vedeno a hodnoceno lektorem a při němž učící se nemá možnost nechat si prověřit nabyté znalosti a dovednosti (např. televizní jazykové kurzy). IFU zahrnuje i bezděčné učení spjaté s činnostmi v každodenním životě – s prací, rodinou nebo s aktivitami ve volném čase. Výsledky zde samozřejmě nejsou osvědčovány certifikáty. IFU není ani organizované ani strukturované (co do cílů, času a prostředků). Někdy je označováno jako učení neinstitucionální. Z hlediska toho, kdo se učí, je (vyjma sebevzdělávání) většinou ne-

¹ RABUŠIC, L., RABUŠICOVÁ, M. Teoretický kontext a metodologická východiska. In RABUŠIC, L., RABUŠICOVÁ, M. *Učíme se po celý život. O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: MU, 2008. s. 26.

² VESELÝ, A. Společnost vědění jako teoretický koncept. *Sociologický časopis*, 2004, č. 4, s. 434.

³ PALÁN, Z.: Celoživotní učení. In: Kalous, J. – Veselý, A.: *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum 2007. 160 s. ISBN 80-246-1262-3.

záměrné. Pak bývá označováno také jako učení bezděčné.

⊙ V reálném životě jednotlivce se uvedené formy učení nejen navzájem doplňují, ale také prolínají.

Charakteristika konceptu celoživotního učení

- 1 Učení je přirozená aktivita, která je nedílnou součástí života jednotlivce.
- 2 Za učení jsou považovány všechny aktivity, kterými jedinec rozvíjí své znalosti, dovednosti a kompetence (způsobilosti), které přispívají k jeho osobnímu, sociálnímu a občanskému rozvoji a které směřují k jeho lepší uplatnitelnosti na trhu práce.
- 3 Celoživotní učení směřuje nejen k osobnímu rozvoji a lepší pracovní uplatnitelnosti jednotlivce, ale i k rozvoji občanských dovedností a podpoře sociální soudržnosti společnosti.
- 4 Učení probíhá po celý život jednotlivce, proto mluvíme o celoživotním učení (LLL - lifelong learning).
- 5 Učení probíhá v nejrůznějších životních situacích a aktivitách (všech životních etap), proto mluvíme o učení v celé šíři života (lifewide learning - LWL).
- 6 Celoživotní učení zahrnuje nejen vzdělávání jako záměrný a řízený proces, ale i všechny učební aktivity a zejména jejich výsledky realizované mimo formální vzdělávací systém.
- 7 Výsledky učení získané v různém čase a v různém kontextu by měly být nejen propojovány, ale je třeba vytvořit možnosti pro oceňování těchto výsledků.

⊙ Důsledkem nově vymezeného konceptu celoživotního učení je pochopitelně i změna požadavků na formální vzdělávání, jeho úkolem již není pouhé zprostředkování stanovených znalostí a dovedností, ale i rozvoj dovedností každého žáka potřebných pro celoživotní učení, včetně motivace k celoživotnímu učení.

Uznávání výsledků předchozího učení

⊙ Jednou z charakteristik celoživotního učení je snaha propojovat výsledky učení získané v různém čase a/nebo v různém prostředí i v rovině formálního (oficiálního) uznávání. Mechanismem, který to umožňuje, je uznávání výsledků předchozího učení (RPL - recognition of prior learning). Příslušná procedura v různých zemích existuje již řadu let a vychází z následujících principů:

⊙ zaměřuje se na výsledky učení, nikoliv na způsob či místo jejich získání, přičemž výsledky učení se rozumí znalosti, dovednosti a kompetence (způsobilosti) odpovídající některé formálně uznávané kvalifikaci;

⊙ předpokládá, že výsledky učení získané různými cestami (v různých situacích, věku apod. a kteroukoli z forem učení v celé šíři včetně IFU) nejsou sice zcela stejné, ale lze je považovat za ekvivalentní (stejně hodnotné).

⊙ Proces uznávání je většinou členěn do následujících kroků:

⊙ **Identifikace**, rozpoznání: Výsledky učení založené na zkušenostech jsou převážně neuvědomované, proto je první částí procesu uznávání jejich identifikace, se kterou kandidátovi pomáhá průvodce.

⊙ **Dokumentace**: kandidát se – opět za pomoci průvodce – snaží zdokumentovat kompetence, o kterých se domnívá, že jimi disponuje. Využívá k tomu dokladů z oblasti formálního i neformálního vzdělávání, stejně jako tzv. důkazů, kterými mohou být např. ukázky jeho práce či dobrozdání od zaměstnavatelů. Ta mívají charakter odpovědi na strukturovaný dotazník a vyzadují se např. od přímého nadřízeného kandidáta a pracovníka na stejné úrovni jako kandidát. Poskytnutí neadekvátních informací o kandidátovi zaměstnavatelem je v některých zemích (např. ve Francii) sankcionováno. V některých zemích jsou přípustné např. videonahrávky, které ukazují, že kandidát dané činnosti skutečně vykonává, či doporučení dobrovolnických organizací.

⊙ Obě uvedené fáze bývají někdy spojené do jedné, charakteristická je však podpora průvodce, který bývá nejčastěji vzdělán v oboru psychologie, pedagogiky či jiných sociálních disciplín, a navíc prochází vzděláváním zaměřeným právě na přípravu průvodců. Průvodce kandidáta procesem uznávání skutečně provádí, vede jej, motivuje, podporuje, ale v žádném případě za něj nerozhoduje.

⊙ Po ujasnění si vlastních kompetencí a shromáždění důkazů na jejich podporu pokračuje proces dalšími fázemi:

⊙ **Hodnocení kompetencí** kandidáta: Hodnocení bývá realizováno jako komisionální (ne vždy), hodnotitelé bývají odborníci na danou kvalifikaci, často z oblasti výkonu práce. Také oni v řadě zemí procházejí specifickým vzděláváním. Hodnocení bývá rozčleněno do dvou fází:

- a) hodnocení portfolia kompetencí kandidáta; výsledkem je uznání či neuznání dokládáných kompetencí;
- b) hodnocení zbývajících kompetencí kandidáta s využitím níže uvedených metod.

⊙ **Uznání**: Hodnotitelé posoudí celkový výsledek kandidáta a rozhodnou, zda mu bude či nebude přiznán požadovaný certifikát. Kandidát je s výsledky hodnocení svých kompetencí seznámen.

⊙ **Práce s průvodcem**: tato fáze nemusí nastat vždy; jde v zásadě o motivaci k dalšímu vzdělávání, které umožní kandidátovi získat zvolenou kvalifikaci, pokud se mu to zatím nezdařilo, či dále si rozšiřovat, prohlubovat a aktualizovat stávající kompetence, což může vést např. k získání další kvalifikace. V některých zemích je možné, aby proces uznávání vedl pouze k získání oficiálního potvrzení o tom, že kandidát disponuje některými kompetencemi, nemusí tedy vést až k získání kvalifikace. V tomto případě uznávání plní funkci formativního hodnocení, které průvodce využívá pro motivaci kandidáta k dalšímu vzdělávání.

⊙ Uznávání může v zásadě plnit funkce sumativního i formativního hodnocení. Uznávání jako *sumativní hodnocení* směřuje ke dvěma cílům:

⊙ umožnění vstupu do následného formálního vzdělávání:

Uznávání výsledků předchozího učení, které má podpořit (znovu)začlenění dospělých do formálního vzdělávání, většinou ve svém důsledku zkracuje dobu studia či snižuje studijní zátěž uznáním již osvojených částí (často formou udělení jim přiděleného počtu kreditů). Jeho realizace bývá plně v kompetenci vzdělávací instituce, ve které hodlá kandidát pokračovat ve studiu;

⊙ zlepšení postavení jednotlivce na trhu práce:

Uznávání má v tomto případě v různých zemích odlišné realizační podoby, ale víceméně zahrnuje výše uvedené kroky. Od uznávání vedoucího k začlenění do formálního vzdělávání jej odlišuje především fakt, že bývá realizováno podle (hodnoticích) standardů, ve kterých jsou popsány kompetence, kterými má kandidát disponovat, včetně kritérií pro jejich ověřování.

⊙ Uznávání, které plní funkci *formativního hodnocení*, poskytuje jednotlivcům zpětnou vazbu o slabých a silných stránkách jejich učení, motivuje je k dalšímu rozvoji, vede je k uvědomění si vlastní hodnoty.

Metody využívané při uznávání

⊙ Metody, které se v rámci uznávání výsledků předchozího učení užívají, vždy odpovídají dané fázi procesu. Ve fázi identifikace a dokumentace kompetencí vytváří kandidát pod vedením průvodce *portfolio* svých kompetencí. Portfolio vychází z hodnoticích standardů, pro každou kompetenci v něm uvedenou vyhledává kandidát důkaz o tom, že ji zvládl, že jí skutečně disponuje. To jej mimo jiné vede k identifikaci kompetencí, kterých si nebyl vědom, a pochopitelně i k sebehodnocení. Průvodce při uvedené činnosti podporuje kandidáta individuálními i skupinovými diskusemi, vede jej k vyprávění životního příběhu a následné analýze vybraných situací apod. Průvodce není ani hodnotitel kompetencí kandidáta, ani instruktor, který jej vede podle předem přesně stanoveného postupu, ani interpret jeho myšlenek a cílů. Úkolem průvodce je podpora a aktivizace kandidáta.

⊙ Při tvorbě portfolia jsou často využívány *deklarativní metody*, jejich základem je prohlášení o tom, že kandidát disponuje určitými kompetencemi. Toto prohlášení je potom zahrnuto mezi tzv. důkazy. Autorem prohlášení (dobrozdání) bývá nejčastěji zaměstnavatel kandidáta, ale také např. jeho zákazník. V některých případech je možné, aby sám kandidát deklaroval, že požadované kompetence ovládá.

⊙ Ve fázi hodnocení kompetencí kandidáta je hodnotiteli využívána především metoda pozorování. Hodnotitel pozoruje,

→

jak kandidát plní stanovené zadání buď přímo v pracovní situaci, nebo při její simulaci. Zaznamenává si svá hodnocení, aby měl jasné poklady pro konečné rozhodnutí o uznání či neuznání kompetencí kandidáta. Je-li to vhodné, může hodnotitel využívat i testové metody a metody ústního či písemného ověřování. Obecně ale bývá doporučováno omezit na nezbytné minimum využí-

vání metod ústního či písemného zkoušení či testových metod při ověřování kompetencí vztahujících se k nižším kvalifikačním úrovním. Hodnotitel se při svém pozorování soustředí podle charakteru dané kvalifikace buď na průběh práce kandidáta, nebo na výsledky práce kandidáta, či na obojí.

☉ Také ČR se připojila k zemím, ve kterých lze procesy uznávání realizovat. Legislativně

je realizace umožněna zákonem č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Činnosti směřující k zavedení uznávání do praxe probíhají především v rámci systémových projektů, zvl. NSK a UNIV, jejichž první etapa byla ukončena v loňském roce a druhá by měla být zahájena letos.

H. Marinková, M. Stretti

Na hraně rozhodnutí

Ing. Miloš Rathouský je od 1. února 2009 novým ředitelem odboru středního a vyššího odborného vzdělávání MŠMT. V letech 2005–9 pracoval v Národním ústavu odborného vzdělávání v oddělení mezinárodní spolupráce, konkrétně v referátu strukturálních fondů. Jeho pracovní náplní byla především příprava programových dokumentů a šíření informací o možnosti využívání prostředků z ESF. Podílel se též na tvorbě dokumentů Europass a řešení úkolů evropské informační sítě ReferNet.

☉ *Pane řediteli, své nové působiště jste jistě volil po pečlivém předchozím rozmyšlení a patrně i perné přípravě. Určitě jste přitom také promýšlel, co bude základem vaší práce, které myšlenky a koncepční záměry budete podporovat a které naopak odsouvat do pozadí.*

☼ Musím vás zklamat, ale účast ve výběrovém řízení jsem dlouho nezvažoval a přihlásil jsem se téměř okamžitě po přečtení inzerátu. Zdálo se mi, že takováto pozice mi dává možnost využít poznatků a zkušeností, které jsem nasbíral v průběhu 12 let pedagogické praxe i 4 let v NÚOV. Zároveň mi bylo osobní výzvou zkusit, jak uspějí v jistě velké skupině uchazečů, některých s mnohem komplexnějšími zkušenostmi. Proto jsem si ani příliš velkou šanci nedával, zvláště pak po prvním kole. O to bylo větší mé překvapení, když jsem byl do této pozice vybrán. Musím zdůraznit, že se mi pak z NÚOV neodcházelo lehce, byla tu práce, která mě bavila a spousta příjemných a vzdělaných lidí. Chcete-li znát mé priority, pokusím se vytáhnout z paměti to, co jsem měl sepsáno pro první pohovor: 1. spuštění výuky podle ŠVP na SŠ, 2. příprava a realizace „státní“ maturity a jednotných zadání závěrečných zkoušek, 3. aktivní podpora počátečního a dalšího odborného vzdělávání, 4. podpora zahraničních mobilít studentů SŠ, 5. pomoc školám při tvorbě a realizaci projektů z ESF (a v neposlední řadě) 6. úspěšná realizace českého předsednictví v Radě EU.

☉ *Jak se tyto přednástupové úvahy a představy shodují s reálnou situací, do které jste přišel při nástupu do nové funkce?*

☼ Myslím si, že nástup tyto zmíněné priority nijak nepoznamenal, jen lehce změnil jejich pořadí. Mou výhodou bylo myslím také to, že jsem byl zacvičený v administrativních procesech na MŠMT, protože jsem na NÚOV mj. připravoval materiály pro gremiální porady a rovněž byl na některých přítom. Takže zpracování nebylo tak složité,

jak jsem se obával. Co se změnilo v obsahu mé práce je hlavně to, že v průběhu dne musím řešit několik desítek témat a někdy i více věcí v jednom okamžiku. V tomto případě je velmi důležité mít na odboru lidi, se kterými můžete tyto úkoly sdílet a můžete se spolehnout i na kvalitu jejich výstupů.



☉ *Jak se vám z ministerské perspektivy jeví vaše předchozí praxe v NÚOV. Dnes už možná dokážete rozpoznat, zda vám je ku prospěchu nebo zda je ve vaší nové roli už jen nostalgickou vzpomínkou.*

☼ Jak jsem již zmínil, dobu strávenou na NÚOV z mnoha důvodů nemohu považovat za ztracený čas, ba naopak mi dala hodně pro můj profesní a osobní růst. Chci poděkovat zvláště doc. Pavlu Petrovičovi za důvěru, se kterou mi svěřoval úkoly a samozřejmě i ostatním kolegům na oddělení 3.4. za vynikající spolupráci. Ta vzájemná pomoc a sdílení zkušeností mi asi bude trochu chybět.

☉ *Pokud to není tajemství, který úkol či problém vám po nástupu do funkce nejvíce zamotal hlavu?*

☼ Tak to mohu říci naprosto přesně – příprava „nových“ maturit. Již od prvního dne ve funkci jsem byl vtažen do víru tohoto tématu. Když dnes hledím zpět s odstupem prakticky 3 měsíců, jsem velmi rád, že se díky intenzivní spolupráci odboru 20, odboru 23, odboru 14, Cermatu, asociaci škol a dalších podařilo připravit návrh „maturitní“ vyhlášky, která je schválena poradou vedení MŠMT a nachází se ve vnějším připomínkování. Zároveň se nám, myslím, povedlo díky aktivní komunikaci se školami, asociacemi a odbornou veřejností rozptýlit obavy, že „státní“ maturita v roce 2010 je nedostatečně připravena a její realizace je ohrožena. Byť jsme se často pohybovali na hraně lidských, technických i termínových možností, mohu dnes zodpovědně říci, že tomu tak není.

☉ *Váš odbor podle organizačního řádu MŠMT řeší nebo se podílí na řešení dlouhé řady úkolů, koncepčními počítáje a rutinně praktickými konče. Který z nich považujete za nejvýznamnější z dlouhodobého a který z krátkodobého hlediska?*

☼ Myslím, že dlouhodobým cílem je pro mě udržet kvalitu a nabídku středního školního vzdělávání i v období, v němž nás čeká pokles počtu žáků na středních školách. Vidím, že důležitou podmínkou zachování kapacit, je dát školám reálnou možnost (a to bez zbytečných administrativních omezení) nabízet své kapacity v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Z krátkodobého hlediska je určitě důležité pomoci dovést všechny akce spojené s českým předsednictvím EU do zdárného konce.

Ptal se V. Voznička

Nově zahájené projekty

Na jaře letošního roku začal Národní ústav odborného vzdělávání řešit dva projekty vycházející z operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. V dubnu to byl projekt Nová závěrečná zkouška (NZZ) a v květnu projekt Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací (NSK 2). Oba programy jsou spolufinancovány Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR:

Nová závěrečná zkouška

Nové pojetí závěrečné zkoušky v učebních oborech se od roku 2005 vyvíjelo v rámci systémového projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Kvalita I. financovaného ESF a státním rozpočtem České republiky. První podněty vzešly z reálných potřeb pedagogické praxe. V některých oborech vzdělání se rozvinuly spontánní aktivity, které směřovaly ke sjednocení obsahu a průběhu závěrečné zkoušky. Vyvíjela je skupina odborných škol, jimž se jevil dosavadní stav, kdy si každá škola mohla sestavovat obsah závěrečné zkoušky v podstatě jen podle vlastních potřeb a podmínek, jako nepřijatelný. Vedl totiž k tomu, že ve školách realizujících stejný obor vzdělání mohla mít závěrečná zkouška velmi rozdílnou úroveň náročnosti. Některé ze škol v ní ověřovaly opravdu všechny kompetence významné pro výkon dané profese, jiné však (zejména z důvodu nedostatečného materiálního či prostorového vybavení) obsah závěrečné zkoušky příliš zjednodušovaly. Z nespokojenosti s tím vznikl záměr založit závěrečnou zkoušku pro daný obor vzdělání na jednotném zadání témat všech částí závěrečné zkoušky.



Podstatou nového přístupu k závěrečné zkoušce je celostní pojetí této zkoušky, zdůraznění role praktické zkoušky, komplexní pojetí témat jednotlivých zkoušek (písemné, praktické, ústní) a jejich vzájemná provázanost. Další rozdíly oproti dosavadnímu stavu spočívají zejména v přímém zapojení odborníků z praxe do přípravy obsahu závěrečné zkoušky a v posílení jejich role jako členů zkušební komise.

Nový projekt vnese do činností spojených s praktickou realizací závěrečných zkoušek dva podstatné prvky. Prvním je internetový informační systém pro jednotná zadání závěrečných zkoušek. Tento systém bude poskytovat informace uzpůsobené potřebám a požadavkům konkrétních uživatelů, bude zajišťovat řízení přístupu k dokumentům týkajícím se oborů vzdělání kategorie H a E, správu obsahu jednotných zadání i snadné publikování bez nutnosti technických znalostí. Školy tímto způsobem každý rok zís-

kají jednotná zadání pro všechny obory, jimž vyučují.

Druhým prvkem, který je v jistém smyslu logickým důsledkem vzniku internetového informačního systému, tedy technického základu pro rozvoj další činnosti, je nastolení možnosti, aby se praktického výkonu závěrečné zkoušky podle jednotného zadání mohly zúčastnit všechny školy v celé ČR. Tento stav bude realitou ve školním roce 2009/10 pro školy s obory vzdělání kategorie H. Početně mnohem slabší obory vzdělání kategorie E budou k jednotnému zadání ZZ přistupovat v následujících letech až do konce řešení projektu, tj. do r. 2012.

Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací

Základy Národní soustavy kvalifikací (NSK) byly položeny v letech 2005–2008 systémovým projektem MŠMT Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání (zkr. NSK 1). Vzniknul registr celostátně uznávaných kvalifikací, jejichž výkon je – stručně řečeno – podmíněn získáním výučního listu. Koncem dubna 2009 bylo v NSK takto podchyceno cca 160 pracovních činností s tím, že v různých stádiích poměrně komplikovaného schvalovacího procesu bylo více než 180 dalších.

Projekt NSK 2 výrazně rozšíří záběr Národní soustavy kvalifikací o kvalifikace maturitní úrovně vzdělání, případně o kvalifikace vyšší. Opět k tomu použije speciální nástroje, tzv. standardy, jimiž vymezí obsah každé kvalifikace a popíše způsoby, jakými lze ověřit zvládnutí příslušných způsobilostí. Struktura a obsah kvalifikací budou výsledkem konsenzu, v němž budou mít klíčovou úlohu reprezentanti zaměstnavatelů sdružení v sektorových radách. Při řešení projektu se bude dbát o jeho provázanost s Národní soustavou povolání, budou se sledovat vazby soustavy na další celostátní či evropské systémy, budou navrženy kontrolní mechanismy uplatnitelné v síti autorizovaných osob, zajistí se další vývoj informačního systému NSK a nezbytná propagace. Projekt bude ukončen v r. 2015.

NSK 2 se výrazně zaslouží o to, že lidem budou moci být v pracovním procesu uznávány jejich skutečné odborné znalosti a dovednosti nezávisle na způsobech, jak je získali. Z národohospodářského pohledu by se tak měla posílit flexibilita a adaptabilita pracovní síly na trhu práce a v konečném důsledku by měla vzrůst konkurenceschopnost ekonomiky ČR. Druhotným efektem projektu by mělo být výrazné posílení zájmu veřejnosti o všechny formy a způsoby celoživotního učení.



Na NSK se tedy budou obracet účastníci nejrůznějších forem a procesů dalšího vzdělávání, aby zjistili hloubku a rozsah požadavků, které na ně budou kladeny při výkonu nových pracovních činností. NSK bude ovšem závazným zdrojem informací i pro všechny tzv. autorizované osoby při výkonu jejich zkušební činnosti. Směrodatné informace bude NSK poskytovat také všem vzdělávacím institucím v oblasti počátečního i dalšího vzdělávání, a to hlavně při vymezování odborné složky profilu jejich absolventů. A konečně bude mít NSK prostřednictvím svého napojení na Evropský rámec kvalifikací významnou informační funkci při reálném uplatňování procesů mobility v zemích EU.

Odborné vzdělávání informační bulletin Národního ústavu odborného vzdělávání

Vychází pětkrát za rok

číslo 2/2009 vyšlo 15. května 2009
bezplatně

Adresa redakce a vydavatele:
NÚOV, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10
ředitel: RNDr. Miroslav Procházka, CSc.
tel.: 274 022 111, fax: 274 863 380
e-mail: nuov@nuov.cz, www.nuov.cz

Odpovědný redaktor: Vladimír Voznička

Redakční rada:
PhDr. Z. Franklová,
RNDr. M. Kadlec, PhDr. J. Kašparová,
PhDr. O. Kofroňová, PhD.,
PhDr. H. Marinková, PhD.,
Doc. RNDr. P. Petrovič, CSc.,
RNDr. M. Procházka, CSc., V. Voznička

Grafická úprava: Mgr. Ondřej Suchý

Tisk: Tiskárna ZIKMUND
Pražská 18, Praha 10 – Hostivař

Vedeno pod č. registrace MK ČR 6275
ISSN 1210-7387