

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Uznávání dovedností a kvalifikací dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení – praktický příspěvek organizované občanské společnosti

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(2016/C 013/09)

Zpravodaj: Pavel TRANTINA

Spoluzpravodajka: Marie ZVOLSKÁ

Dne 22. ledna 2015 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

Uznávání dovedností a kvalifikací dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení – praktický příspěvek organizované občanské společnosti.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 17. června 2015.

Na 510. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 16. a 17. září 2015 (jednání dne 16. září 2015), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 212 hlasy pro, 8 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1. EHSV je přesvědčen, že je třeba klást důraz na zjišťování, zaznamenávání, posuzování a tedy uznávání získaných výstupů neformálního učení, a to co nejlépe porovnatelným způsobem srozumitelným všem zúčastněným stranám, zejména zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím.

1.2. Členské státy by měly zajistit příležitosti pro zapojení občanů různých věkových skupin a úrovní kvalifikace do uznávání výsledků neformálního a informálního učení. To může vyžadovat další společnou práci poskytovatelů neformálního vzdělávání, veřejných orgánů a dalších zúčastněných stran, mimo jiné například v otázkách financování a uznávání.

1.3. EHSV vyzývá k podpoře všech zúčastněných stran, zejména sociálních partnerů a dalších organizací občanské společnosti, aby si byly vědomy přínosů uznávání a mohly se aktivně účastnit nastavování národních rámců kvalifikací a formulování profesních kvalifikací.

1.4. Je nutno poskytovat občanům relevantní informace o výhodách, možnostech a mechanismech pro uznávání kompetencí. EHSV doporučuje členským státům rozvíjet instituce, které poskytují takové pokyny a poradenství, a k tomu zapojit zejména služby zaměstnanosti, ale také informační centra pro mládež, vzdělávací instituce, zaměstnavatele, odborové organizace, kariérní poradenská střediska, mládežnické organizace, organizace žen, organizace na podporu migrantů a handicapovaných a veřejné orgány.

1.5. Nutným předpokladem je kvalitní legislativní rámec na národní úrovni, jenž zajistí rovnocennost certifikátů získaných formálním vzděláváním a neformálním či informálním učení. To klade výrazné požadavky na kvalitu procesů uznávání, jež je vhodné podporovat i finančně, například z Evropského sociálního fondu.

1.6. EHSV apeluje na vzdělávací instituce, zejména odborné střední a vysoké školy, aby více podporovaly uznávání dovedností a znalostí získaných neformálním způsobem. V EU existuje v tomto ohledu řada příkladů dobré praxe, jež je třeba šířit.

1.7. EHSV je přesvědčen, že kolektivní vyjednávání a sociální dialog mezi odbory a zaměstnavateli může mít významné místo v procesu uznávání neformálního vzdělávání a celoživotního učení. Jeho prostřednictvím je třeba pracovat na uznávání neformálního učení coby významném příspěvku do debaty o zaměstnatelnosti a nástrojích pro ni.

1.8. V kontextu vysoké nezaměstnanosti mládeže je vhodné podporovat příležitosti pro vzájemné působení mezi soukromými a veřejnými pracovními agenturami, dobrovolnickými organizacemi (zejména mládežnickými) a zaměstnavateli. Toto působení může posloužit jako prostředek ke zviditelnění a zvyšování povědomí o významu a hodnotě neformálního vzdělávání a informálního učení v dobrovolnických organizacích a zároveň může také posílit vzájemnou důvěru.

1.9. Je proto třeba podporovat rozvoj a používání sebeevaluačních nástrojů, které pomáhají člověku určit a popsat výsledky učení. Zde je třeba využít zkušeností organizací občanské společnosti. EHSV již dříve podpořil vytvoření Evropského pasu dovedností, resp. později Europass Experience. Je proto zklamán tím, že Evropská komise přípravu Europass Experience pozastavila, a vyzývá ji k aktivitě a dotažení tohoto nástroje do úspěšného konce.

2. Úvodem o neformálním a informálním učení

2.1. Navzdory současné nepříznivé ekonomické a sociální situaci v řadě členských zemí EU, kdy ani formální vzdělání není zárukou uplatnění na trhu práce, EHSV soudí, že EU nemůže neuznat skryté bohatství obsažené ve zkušenostech a dovednostech osvojených neformálním či informálním způsobem.

2.2. Toto uznávání může dát příležitost zejména některým znevýhodněným skupinám (ženám, migrantům, mladým, starším pracovníkům). Nemělo by však vyvolávat falešné naděje o možnostech jejich rychlého zúročení na trhu práce. K tomu je nezbytná hospodářská a sociální politika zaměřená více na investice, vytváření kvalitních pracovních míst, potírání chudoby a rizika sociálního vyloučení. Tyto politiky musejí zároveň vést a podporovat posílení systémů vzdělávání, odborné přípravy a rekvalifikace.

2.3. EHSV se opírá o důležitý dokument, jímž je Doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení z 20. prosince 2012⁽¹⁾. To zdůrazňuje, že uznávání výsledků učení, a to znalostí, dovedností a kompetencí, dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení může hrát významnou úlohu při zvyšování zaměstnatelnosti a mobility, jakož i při posilování motivace k celoživotnímu učení, zejména v případě socioekonomicky znevýhodněných osob či osob s nízkou kvalifikací. Uznávání podstatných znalostí, dovedností a kompetencí může přispívat ke zlepšování fungování trhu práce, podpoře mobility a zvyšování konkurenceschopnosti a hospodářského růstu.

2.4. Hlavními zúčastněnými stranami, jež plní důležitou úlohu při poskytování příležitostí k neformálnímu a informálnímu učení a při souvisejících procesech uznávání, jsou dle Rady organizace zaměstnavatelů, jednotliví zaměstnavatelé, odborové svazy, průmyslové, obchodní a řemeslné komory, vnitrostátní subjekty podílející se na procesu uznávání odborných kvalifikací a na posuzování a potvrzování výsledků učení, služby zaměstnanosti, mládežnické organizace a pracovníci s mládeží, poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy a další organizace občanské společnosti.

2.5. Dle doporučení Rady z roku 2012 by měly členské státy zavést nejpozději do roku 2018 –podle okolností a zvláštních podmínek jednotlivých států a jak považují za vhodné – *fungující režim uznávání neformálního a informálního učení, který jednotlivcům umožní:*

— *dosáhnout uznání znalostí, dovedností a kompetencí, které si osvojili prostřednictvím neformálního a informálního učení a případně i prostřednictvím otevřených vzdělávacích zdrojů,*

— *získat úplnou kvalifikaci, nebo případně částečnou kvalifikaci, na základě uznaných zkušeností získaných neformálním a informálním učním (...).*

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

2.6. Do režimu uznávání neformálního a informálního učení by měly být dle doporučení Rady vhodným způsobem zahrnuty následující prvky a současně by mělo být umožněno každému jednotlivci využít všech těchto prvků, samostatně nebo v určité kombinaci, v souladu s jeho potřebami:

- ZJIŠTĚNÍ výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení,
- ZAZNAMENÁNÍ výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení,
- POSOUZENÍ výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení;
- OSVĚDČENÍ výstupů tohoto posouzení výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního vzdělávání ve formě kvalifikace nebo kreditů vedoucích ke kvalifikaci či jiným vhodným způsobem.

Evropské pokyny pro uznávání neformálního a informálního učení z roku 2009 ⁽²⁾ (a právě upravovaná verze z roku 2015) jsou psány pro ty jednotlivce a aktéry, kteří jsou zodpovědní za zahájení, vývoj, implementaci a průběh uznávání. Jednotliví aktéři působí na různých úrovních (na evropské, národní, odvětvové a místní) a v různých kontextech (ve veřejné, soukromé a dobrovolnické sféře, v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, oblasti služeb trhu práce). Účelem pokynů je vyjasnit podmínky pro provádění ověření a upozornit na možnosti zúčastněných stran v různých fázích procesu.

2.7. EHSV se již několikrát vyjádřil kladně k přínosu neformálního vzdělávání a důležitosti jeho uznávání. Toto stanovisko tak však činí poprvé uceleně. Klade si za cíl shrnout názory zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších organizací občanské společnosti, pokud jde o praktické postupy uznávání, a přinést návrhy na praktická řešení z jejich vlastního pohledu.

3. Dovednosti a znalosti získané prostřednictvím neformálního a informálního učení

3.1. Pokles specializované, na řemeslech založené výroby, změny technologií a naopak růst sektoru služeb vedly k tomu, že zaměstnavatelé jedenadvacátého století nyní kladou větší důraz na osobnost zaměstnanců a na „průřezové“ či „přenositelné“ dovednosti. Na významu nabývá celoživotní učení a uznávání takto získaných dovedností a znalostí mimo školu.

3.2. V roce 2012 zpracovaly University of Bath a GHK Consulting z pověření Evropského fóra mládeže Studii vlivu neformálního učení v mládežnických organizacích na zaměstnatelnost mladých lidí ⁽³⁾. Mládežnické organizace jsou důležitými poskytovateli neformálního vzdělávání. Tento druh vzdělávání v mládežnických organizacích není zaměřen primárně na zvýšení zaměstnatelnosti, avšak dovednosti zde získané k ní mohou přispět, což bylo právě zde zkoumáno.

3.3. Tato studie dokazuje obecný poznatek, že existuje zřetelná shoda mezi dovednostmi, které požadují zaměstnavatelé, a těmi, které rozvíjí sektor neformálního učení. Pět ze šesti nejčastěji poptávaných měkkých dovedností patří mezi dovednosti, které ve větší míře rozvíjejí mládežnické organizace – výjimkou je matematická gramotnost. Měkké dovednosti, které zaměstnavatelé nejčastěji požadují, zahrnují: komunikační dovednosti, organizační/plánovací schopnosti, schopnost rozhodovat se, schopnost týmové práce, spolehlivost/samostatnost a matematickou gramotnost. Tyto měkké dovednosti jsou považovány za klíčové pro úspěšné vykonávání práce. Dochází zde také k rozvoji některých osobnostních rysů, jako je například osobní motivace, smysl pro iniciativu a činorodost, což jsou osobní vlastnosti spojené se spolehlivostí/samostatností a podnikavostí.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁽³⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

3.4. Neformálně a informálně se učí v procesu celoživotního učení všichni občané. Například ženy (i muži) v četných případech při řízení rodinných záležitostí rozvíjejí dovednosti, které lze převést na pracoviště, zejména v oblasti sociálních služeb. V případě nutnosti změnit zaměstnání z důvodu nadbytečnosti nebo rodinné situace mohou využít tyto znalosti i při přechodu na novou práci, či v případě žen-migrantek mohou první práci získat. EHSV již dříve vyzval členské státy⁽⁴⁾, aby „urychlily proces uznávání kvalifikací a zkušeností získaných v zahraničí, aby umožnily ženám nalézt zaměstnání odpovídající jejich schopnostem a přáním a vzaly na vědomí skutečnost, že práce v některých odvětvích (úklid, hlídání dětí, péče o seniory, pohostinství, zemědělství atd.) může méně kvalifikovaným přistěhovalkyním poskytnout příležitosti, pokud tato odvětví přestanou fungovat na principu nehlášené práce, budou profesionalizována a zhodnocena, ženám bude poskytnuta odborná příprava pro tyto typy zaměstnání a budou mít možnost kariérního postupu“. Sociální partneři byli vyzváni, aby „usnadňovali uznávání kvalifikací migrantek v kolektivních smlouvách“.

3.5. Pro úspěch uznávání neformálního a informálního učení je důležitý posun k výsledkům učení. Ten je ostatně výslovně od roku 2004 systematicky podporován v agendě politiky EU pro vzdělávání, odbornou přípravu a zaměstnanost. Nová studie Cedefop (na základě výzkumu prováděného mezi lety 2013–15), ukazuje, že posun ke vzdělávacím výsledkům nyní získává na rychlosti po celé Evropě – při vytváření národních rámců kvalifikací, při definování a popisu profesních kvalifikací, v používání výsledků učení v osnovách, v používání výsledků učení v postupech posuzování i jako referenčních bodů pro uznávání. To by mělo zvýšit transparentnost, relevanci a kvalitu vzdělávání a větší otevření se neformálnímu a informálnímu učení. Na úrovni praktické je důležité, že pro žáky/studenty nastaví jasné cíle, bude mít motivační účinek, umožní flexibilní učební plány a zacílí orientaci na posuzování výsledků. Zároveň je pro dosažení kvalitních výstupů vzdělávání nutné zlepšovat také metody a samotné procesy vyučování/učení.

3.6. Z toho vyplývá, že je třeba klást důraz na vyhodnocování a zaznamenávání získaných výstupů neformálního učení, a to způsobem pochopitelným všem zúčastněným stranám, zejména zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím. Ty pak mohou být dále, pokud o to má daný člověk zájem a jsou-li vytvořeny náležité podmínky, uznány dokonce jako standardní profesní kvalifikace, rovnocenné formálním vzdělávacím programům.

4. Praktický pohled na uznávání dovedností a kvalifikací

4.1. Vedení, poradenství a informace

4.1.1. Členské státy by v rámci procesů uznávání měly zajistit, aby jednotlivcům a organizacím byly k dispozici informace a pokyny týkající se možností a přínosů uznávání i příslušných postupů a aby uznávání neformálního a informálního učení bylo podporováno vhodnými pokyny a poradenstvím a bylo snadno dostupné.

4.1.2. Režimy uznávání neformálního a informálního učení musí být stanoveny vhodným způsobem a s ohledem na vnitrostátní, regionální a místní, jakož i odvětvové potřeby a okolnosti.

4.1.3. Je třeba zajistit příležitosti pro zapojení občanů různých věkových skupin a úrovní kvalifikace. To může vyžadovat další společnou práci neziskového sektoru, veřejných orgánů a dalších zúčastněných stran, mimo jiné například v otázkách financování a uznávání.

4.1.4. Občané by měli být informováni o dalších výhodách trvalé účasti na činnosti dobrovolnických organizací. I krátké období zapojení může mít významný vliv na rozvoj dovedností a zvýšení zaměstnatelnosti.

⁽⁴⁾ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Začlenění migrantek do trhu práce, Úř. věst. C 242, 23.7.2015, s. 9.

4.1.5. Je nutno koordinovaně oslovovat občany a poskytovat jim relevantní informace o výhodách, možnostech a mechanismech pro uznávání dovedností. Doporučujeme členským státům rozšířit instituce, které poskytují takové pokyny a poradenství, a k tomu zapojit zejména služby zaměstnanosti, ale také informační centra pro mládež, vzdělávací instituce, zaměstnavatele, odborové organizace, kariérní poradenská střediska, dobrovolnické organizace, mládežnické organizace a veřejné orgány.

4.1.6. Poradenství v procesu uznávání dovedností je zásadní a přínosné zejména pro mladé lidi, a to ve všech úrovních – od identifikace až do osvědčení. Mělo by:

- pomáhat lidem zjistit jejich potřeby a určit jejich motivaci, aby se zapojili do procesu uznávání,
- vytvářet bezpečné prostředí vhodné pro budování důvěry s poradcem/poradkyní – ne příliš institucionalizovaná prostředí, aby se cítili komfortně,
- vhodně začlenit informace o ověření jako uznávané metodě orientované na absolventa do vzdělávacích kurzů při využití stávajících informačních a poradenských struktur – tedy ukázat ověření jako možnou cestu, avšak zároveň se vyvarovat vzbuzování nerealných očekávání.

4.2. **Koordinace zúčastněných stran**

4.2.1. Dle Rady by členské státy měly prosazovat koordinaci a zapojení všech příslušných zúčastněných stran do vývoje a zavádění prvků a zásad uznávání. Na podporu zapojení do tohoto procesu by:

- zaměstnavatelé, mládežnické organizace a organizace občanské společnosti měli propagovat a usnadňovat zjišťování a zaznamenávání výsledků učení získaných v rámci pracovní nebo dobrovolné činnosti, a to za pomoci příslušných nástrojů Unie k zajištění transparentnosti, jako jsou nástroje zavedené na základě rámce Europass a pasu mládeže,
- poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy měli usnadňovat přístup k formálnímu vzdělávání a odborné přípravě na základě výsledků učení dosažených v neformálním a informálním prostředí a případně, je-li to možné, udělovat výjimky nebo kredity za náležité výsledky učení dosažené v tomto prostředí.

4.2.2. EHSV proto pokládá za důležitou podporu všech zúčastněných stran, zejména sociálních partnerů a dalších organizací občanské společnosti, aby si byli vědomi přínosů uznávání a mohli se aktivně účastnit nastavování národních rámců kvalifikací a formulování profesních kvalifikací. Pracovat na „skutečné“ změně v rámci nastavení zúčastněných stran může být velmi obtížné, zejména v těch členských státech, které nevidí tuto oblast jako prioritu, nebo pokud přístup společnosti k uznávání neformálního nebo informálního učení není skutečně národně podporován. Bylo by užitečné poskytnout platformu/podporu atd. pro ty, kteří již v této oblasti pokročili (např. s pilotními projekty), v jejich úsilí na národní úrovni.

4.3. **Uznávání a národní rámce a systémy kvalifikací**

4.3.1. Členské státy by měly umožnit jednotlivcům získat úplnou kvalifikaci, nebo případně částečnou kvalifikaci, na základě uznaných zkušeností získaných neformálním a informálním učením. Měly by zajistit, aby postupy uznávání byly napojeny na vnitrostátní rámce kvalifikací, byly v souladu s Evropským rámcem kvalifikací a aby byla zajištěna součinnost mezi režimy uznávání a systémy kreditů, které se používají v systému formálního vzdělávání a odborné přípravy, jako např. ECTS a ECVET.

4.3.2. Do vytváření národních soustav kvalifikací by měli být v co největší míře zapojeni (a náležitě k tomu motivováni) zejména sociální partneři a další organizace organizované občanské společnosti. Zkušenost některých států ukazuje, že pro zavádění procesů uznávání na úrovni odvětví je zapotřebí vytvořit a dobře personálně obsadit výbory a jednotky pro sektorové dovednosti. V identifikovaných oblastech pak může kvalitně probíhat tvorba národních standardů jednotlivých povolání a profesních kvalifikací.

4.4. Zajištění kvality uznávání

4.4.1. Členské státy by měly zajistit, že budou existovat transparentní opatření k zajištění kvality v souladu se stávajícími rámci pro zajištění kvality, neboť taková opatření podporují spolehlivé, platné a věrohodné metody a nástroje posuzování. To znamená především odpovídající legislativu – regulační rámec pro uznávání a pro záruky poskytování ověření podle národních rámců kvalifikací, odvozených od Evropského rámce kvalifikací.

4.4.2. Pro EHSV to znamená, že je zapotřebí zajistit rovnocennost certifikátů získaných formálním vzděláváním a neformálním vzděláváním či informálním učením. To klade výrazné požadavky na kvalitu procesů uznávání, jež je vhodné podporovat i finančně, například z Evropského sociálního fondu.

4.5. Uznávání ze strany vzdělávacích institucí

4.5.1. Klíčovou roli v uznávání hrají vzdělávací instituce. Rada doporučuje, aby poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy usnadňovali přístup k formálnímu vzdělávání a odborné přípravě na základě výsledků učení dosažených v neformálním a informálním prostředí a případně, je-li to možné, udělovali výjimky nebo kredity za náležité výsledky učení dosažené v tomto prostředí.

4.5.2. EHSV apeluje na univerzitní prostředí, aby více podporovalo uznávání dovedností a znalostí získaných neformálním způsobem. Příkladem může být například Irsko. National Review of Higher Education 2030 podporuje občanské poslání vysokoškolského vzdělávání a „zapojení do širší společnosti“ jako „jednu ze tří vzájemně propojených hlavních rolí vysokoškolského vzdělávání“. Definuje je jako „spolupráci s podniky a průmyslem, s občanskou společností, s veřejnou politikou, s uměleckým, kulturním a sportovním životem, a s dalšími poskytovateli vzdělávání v komunitě a regiony a zahrnuje stále větší důraz na mezinárodní angažovanost“⁽⁵⁾.

4.5.3. Ovšem nejen univerzitní prostředí může uznávat výsledky neformálního a informálního učení. Například na Maltě středoškolský certifikát a profil, který byl představen v září 2010, uznává všechny formy učení během pěti let studia střední školy. Jak za formální, tak za neformální vzdělávání poskytuje kredity, kterými jsou studenti stimulováni k dalšímu a vyššímu vzdělávání.

4.6. Uznávání ve vazbě na trh práce

4.6.1. Doporučení Rady zdůrazňuje důležitost provádění uznávání na pracovišti, a doporučuje proto, aby členské státy prosazovaly zapojení všech příslušných zúčastněných stran, jako jsou zaměstnavatelé, odborové svazy, obchodní, průmyslové a řemeslné komory či vnitrostátní subjekty podílející se na procesu uznávání odborných kvalifikací. A dále, aby zaměstnavatelé propagovali a usnadňovali zjišťování a zaznamenávání výsledků učení získaných v rámci pracovní činnosti.

4.6.2. Uznávání neformálního a informálního učení může být součástí kolektivních smluv (jako je tomu v Nizozemsku), což je vynikajícím příkladem zpřístupnění uznávání pro zaměstnance a přispívá k efektivnímu řízení lidských zdrojů v podnicích. Zaměstnavatelé by měli být aktivně zapojeni do hodnocení vědomostí, dovedností a kompetencí, a to jak na pracovišti, tak při nastavení vzdělávání a školení, což zvýší hodnotu uznávání a přispěje k vytváření větší důvěry v ně.

4.6.3. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog mezi odbory a zaměstnavateli může mít významné místo v procesu uznávání neformálního vzdělávání a celoživotního učení. Konkrétním příkladem na celoevropské úrovni je Evropská federace kovodělníků (EMF), jež pracuje na uznávání neformálního učení coby významným příspěvkem do debaty o zaměstnatelnosti a nástrojích pro ni.

⁽⁵⁾ National Review of Higher Education 2030. www.heai.ie

4.6.4. V některých zemích se vyvíjí nová role odborových aktivistů, kteří v pracovní době poskytují poradenství a vyjednávají se zaměstnavateli o volném přístupu k vzdělávacím příležitostem na pracovišti. V Rakousku, Dánsku, Finsku, Norsku, Švédsku a Spojeném království se zástupci odborů chovají jako „vyslanci vzdělávání“, podporující zaměstnance v dalším učení a doplňování mezer v jejich dovednostech, a radí společností v jejich vzdělávacích potřebách ⁽⁶⁾.

4.6.5. Vzhledem k tomu, že si zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků u mladých lidí s malou nebo žádnou pracovní zkušeností velmi cení zapojení do činnosti mládežnických organizací, mělo by být toto zapojení podporováno jako jedno z opatření, která pomáhají mladým lidem při přechodu ze školy do práce ⁽⁷⁾.

4.6.6. Dále je všem zájemcům o uznávání třeba poskytnout lepší vedení a koučování tak, aby byli při žádosti o práci schopni účinně prezentovat dovednosti a kompetence, které získali informálním a neformálním způsobem, a lépe porozumět tomu, jak mohou tyto dovednosti uplatnit v pracovním prostředí a přispět k plnění konkrétních úkolů souvisejících s prací. To je proces, ve kterém mohou svým dílem přispět profesní poradenské služby, poradci ve školách a na univerzitách, mládežnický sektor a úřady práce, stejně jako zaměstnavatelé a mezinárodní organizace. V tomto ohledu by mladým lidem mohlo pomoci také poskytování informací o „nejlepších tipech“.

4.7. Uznávání v dobrovolnickém sektoru

4.7.1. Rada ve svém doporučení poukazuje na důležitost aktivního zapojení dobrovolnického sektoru do procesů uznávání; mládežnické organizace a organizace občanské společnosti by měly propagovat a usnadňovat zjišťování a zaznamenávání výsledků učení získaných v rámci pracovní nebo dobrovolné činnosti, a to za pomoci příslušných nástrojů uznávání pro zajištění transparentnosti, jako jsou nástroje zavedené na základě rámce Europass a pasu mládeže.

4.7.2. Občané by si měli být více vědomi hodnoty, kterou zaměstnavatelé přikládají dovednostem a kompetencím rozvíjeným neformálně či informálně, například prostřednictvím dobrovolnictví. To platí zejména v případě těch s nižším dosaženým vzděláním, kteří si často jsou méně vědomi hodnoty tohoto druhu činnosti pro zaměstnavatele a jsou i méně vyškoleni v tom, jak tyto dovednosti prezentovat.

4.7.3. V kontextu vysoké nezaměstnanosti mladých lidí je vhodné podporovat příležitosti pro vzájemné působení mezi soukromými a veřejnými pracovními agenturami, dobrovolnickými organizacemi (zejména mládežnickými) a zaměstnavateli. Toto působení může posloužit jako prostředek ke zviditelnění a zvyšování povědomí o významu a hodnotě neformálního vzdělávání v dobrovolnických organizacích a zároveň může také posílit vzájemnou důvěru.

4.7.4. Je třeba podpořit rozvoj hodnotících a vzdělávacích plánů dobrovolnických organizací, neboť jejich existence souvisí s vyšší vykázanou úrovní rozvoje dovedností. V této souvislosti je také třeba připomenout, že se značně liší aktivity dobrovolnických organizací, a tedy i měřítka, jimiž dobrovolnické organizace posuzují dovednosti rozvíjené prostřednictvím své činnosti. Z tohoto hlediska je třeba v oblasti dobrovolnictví podporovat větší sladěnost v terminologii a metodách vyhodnocování. Přiblížení měřítek by mohlo přispět například k tomu, že si více dobrovolníků uvědomí dovednosti, které rozvíjejí prostřednictvím svého zapojení do dobrovolné služby společnosti.

4.8. Nástroje pro uznávání

4.8.1. Doporučení Rady klade důraz na společné evropské nástroje uznávání k zajištění transparentnosti, jakými jsou rámec Europass a Pas mládeže. Členské státy by měly zajistit součinnost mezi režimy uznávání a systémy kreditů, které se používají v systému formálního vzdělávání a odborné přípravy, jako např. ECTS a ECVET.

⁽⁶⁾ Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe, s. 59, Cedefop 2012.

⁽⁷⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

4.8.2. Znalosti a dovednosti rozvinuté při zapojení v organizacích občanské společnosti mají také hodnotu na trhu práce, ale často nejsou zdokumentovány a dostatečně zviditelněny. Je proto třeba podporovat rozvoj a používání sebeevaluačních nástrojů, které pomáhají člověku určit a popsat výsledky učení se ze zkušeností v organizacích občanské společnosti. Například vytvoření osobního kompetenčního portfolia může být pro jednotlivce přidanou hodnotou při jejich dalším vzdělávání a aspiracích v pracovním životě.

4.8.3. Osvědčení a portfolia jsou důležitým prvkem uznávání neformálně získaných kompetencí a kvalifikací. Poskytovatelé neformálního vzdělávání by se měli snažit poskytnout certifikáty/doklady, kde by podrobně popsali povahu a výsledky účasti na svých vzdělávacích aktivitách, a měli by lidi poučit o tom, čím jsou hodnotné. To souvisí především se vzdělávací hodnotou těchto dokumentů (zlepšení informovanosti lidí o dovednostech a schopnostech, které získali v organizacích občanské společnosti, a o tom, jak tyto dovednosti využít při hledání zaměstnání či dalším vzdělávání), spíše než jako dokladů úspěchu.

4.8.4. EHSV již dříve podpořil vytvoření Evropského pasu dovedností, resp. později Europass Experience. Je proto zklamán tím, že Evropská komise přípravu Europass Experience pozastavila.

V Bruselu dne 16. září 2015.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Henri MALOSSE
