



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Podpora III
průvodce světem práce | informace zaměstnancům

Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386, financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
(KZPS ČR)

Celoživotní vzdělávání a zaměstnatelnost

**(celoživotní vzdělávání, zajištění celoživotní zaměstnatelnosti
a jakou roli v tomto procesu hrají sociální partneři)**

Zpracovala:

Expertní skupina zástupci zaměstnavatelů

ve složení:

Ing. Věra Řeháčková
Ing. Monika Bayerová
Lenka Madejová
Jana Veselá

V Praha 2019

Obsah

1. Od celoživotního vzdělávání až po celoživotní zaměstnatelnost	8
1.1 Učení o učení	9
1.2 Statistické údaje EU týkající se zapojení občanů EU do vzdělávacích aktivit v rámci celoživotního vzdělávání dospělých, význam programu ERASMUS+ a vytvoření prvních aliancí „Evropských univerzit“	11
1.3 Cíl udržitelného rozvoje Agendy OSN pro kvalitní vzdělávání a plnění jeho záměrů	12
2. Doporučení zprávy vypracované Mezinárodní organizací práce a OECD pro pracovní skupinu G20 pro zaměstnanost.....	15
3. Význam Platformy celoživotního učení (LLL Platform)	17
4. Prognózy dovedností, o které budou mít firmy zájem.....	18
4.1 Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop - prognózy dovedností (country reports) jednotlivých členských zemí do roku 2030.....	18
4.2 Průzkum sítě LinkedIn, o jaké dovednosti mají společnosti každý rok největší zájem	19
4.3 Sedm doporučených postupů americké konzultační firmy McKinsey & Company pro celoživotní vzdělávání a zaměstnatelnost	23
5. Koncepce udržitelné práce a význam motivace v práci	27
6. Strategie týkající se celoživotního vzdělávání	30
7. Zapojení sociálních partnerů do systému vzdělávání dospělých	33
8. Tvorba budoucnosti vysokoškolského vzdělávání (názor prezidenta evropské asociace EURASHE)	36

9. Procesy validace neformálního vzdělávání a informálního učení, souvislosti s inovacemi 21. století.	39
10. Význam andragogiky a jak k ní přistupovat	42
10.1 Studie Světového ekonomického fóra „Urychlení rekvalifikace pracovních sil pro čtvrtou průmyslovou revoluci“	45
11. Vzdělávání seniorů a univerzity třetího věku	52
12. Umělá inteligence a její úloha v oblasti vzdělávání	55
Závěr	58

Úvod

Celoživotní učení je důležitým tématem a páteří mnoha rozvojových strategií. Je mnoho důvodů, proč v dnešní době se i dospělí lidé po ukončení školního vzdělání a po nástupu do zaměstnání musí dále vzdělávat. Jedním z důvodů může být ekonomická stránka. K dalším důvodům patří např. technologický pokrok a s ním související modernizace pracovních prostředků a techniky vůbec. Potřeba dalšího vzdělávání bývá také často vyvolána ztrátou zaměstnání či změnou zaměstnavatele kvůli získání lepšího místa, zahájení soukromého podnikání, ale i v důsledku vydání nových zákonů a předpisů nebo jejich novelizace. U nás se pojem celoživotní vzdělávání zažil více než obecnější celoživotní učení – z anglického Life Long Learning (LLL). Je třeba si uvědomit, že celoživotní vzdělávání je proces, který probíhá napříč všemi životními situacemi. Má svou historii, která se odvíjí v závislosti na společenském rozvoji.

Výzkumná služba Evropského parlamentu (EPRS) pokud jde o otázku celoživotního učení uvádí následující skutečnost: učení není omezeno pouze na jedinou, specifickou fázi života, na léta strávená ve škole, ale také se objevuje v různých kontextech v průběhu celého života. I když organizace a obsah vzdělávání zůstávají ve výhradní odpovědnosti jednotlivých členských států, Evropská unie podporuje celoživotní vzdělávání koordinací spolupráce mezi nimi. Ministři školství se v roce 2009 dohodli na strategii spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy v příštích deseti letech, až do roku 2020. Tato strategie se běžně označuje jako ET2020. Vymezuje čtyři sekce, z nichž každá je věnována určité etapě celoživotního učení. Sekce se zabývají jednotlivými typy vzdělávání a školení a jejich cíli, personálními otázkami, financováním, dostupností, mírou účasti a dopadu. Jedná se o následující sekce:

1. Vzdělávání a péče v raném dětství, která zahrnuje veškeré organizované předškolní vzdělávání dětí mimo rodinu, ke kterému dochází dříve, než děti dosáhnou věku povinné školní docházky a které je upraveno vnitrostátními předpisy.
2. Povinná školní docházka

3. Terciární vzdělávání (všechny členské státy mají nyní univerzitní programy se třemi po sobě jdoucími úrovněmi: bakalářské, magisterské a doktorantské)
4. Vzdělávání dospělých, které představuje široký pojem, od sebevzdělávání po programy, které výslovně nebo implicitně poskytují základní dovednosti, otevřené či distanční vzdělávání, školení na pracovišti a kurzy rekvalifikace, kurzy, které kombinují teorii s praxí a další jiné vzdělávací činnosti prováděné za účelem dosažení zvláštního zájmu.

Členové Evropského parlamentu trvají na potřebě podporovat celoživotní vzdělávání a důsledně obhajují financování příslušných podpůrných programů.

Podpora celoživotního vzdělávání (občanského i profesního) v současnosti nabývá na stále větší důležitosti u celé populace, včetně zapojení věkových skupin 55+ a 65+ do vzdělávání. Strategie moderního vzdělávání proto musí vycházet z principu celoživotního učení a směřovat k vybudování otevřeného prostředí, které umožňuje každému jedinci bez rozdílu a bez překážek se vzdělávat po celý život.

Pokud jde o kategorie celoživotního vzdělávání, můžeme je dle strategie dělit do tří skupin: formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání.

Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích, nejčastěji ve školách. Funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou předem definovány a vymezeny. Zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně (jesle, mateřská škola, základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání), které po absolvování jsou potvrzovány oficiálním dokumentem např. vysvědčením, diplomem atd.

Další kategorií je neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které pomáhají jedinci zlepšit jeho pracovní či společenské uplatnění. Toto vzdělávání bývá poskytováno zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích, ale i ve školských zařízeních. Jedná se např. o výuku cizích jazyků, řídičské kurzy, počítačová školení a rekvalifikační školení.

Jestliže budeme definovat kategorii informálního učení, jde o proces získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenních činností či zkušeností osvojených např. v rodině, v práci nebo ve volném čase. Toto učení je neorganizované, zpravidla institucionálně nekoordinované na rozdíl od formálního či neformálního vzdělávání. Zahrnuje i sebevzdělávání.

Celoživotní učení předpokládá v průběhu života prolínání uvedených kategorií učení.

Evropská komise provedla průzkum týkající se vzdělávání dospělých a dospěla ke zjištění, že v EU se dospělí spíše častěji zapojují do neformálního nebo informálního vzdělávání než do formálního vzdělávání. Pokud jde o podíl žen a mužů v oblasti vzdělávání dospělých, podíl žen je vyšší (11,8 % žen, zatímco 10 % mužů). Mladší dospělí se častěji účastní vzdělávání dospělých než starší dospělí (podíl dospělých v rozmezí 25 – 34 let představuje 17,6 %, zatímco podíl dospělých v rozmezí 55 – 64 let představuje pouze 6,3 %). Lidé žijící ve velkých městech se častěji účastní vzdělávání dospělých než lidé žijící v menších městech, předměstích nebo venkovských oblastech (velká města 13,3 %, menší města 8,9 %, venkov 8,6 %). Dále průzkum dospěl k závěru, že zaměstnavatelé a instituce neformálního vzdělávání a odborné přípravy jsou hlavními poskytovateli neformálního vzdělávání dospělých. Většina firem, které svým zaměstnancům zvyšují kvalifikaci, se zaměřují na technické a praktické dovednosti.

Při příležitosti stého výročí Mezinárodní organizace práce na své konferenci přijala Deklaraci Mezinárodní organizace práce (ILO Centenary Declaration), která představuje milník pro samotnou Mezinárodní organizaci práce a něco, co bude stanovovat zásady na vysoké úrovni o tom, jak by se měl svět formovat globalizací 4.0. Světová komise Mezinárodní organizace práce pro budoucnost práce vydala svou zprávu „Práce pro lepší budoucnost“. Tato zpráva výmluvně spojila nové výzvy dneška s osvědčeným vzorcem norem Mezinárodní organizace práce a rovným zapojením vlády, zaměstnavatelů a pracovníků a jejich odborů. Poskytuje základ pro novou, revitalizovanou sociální smlouvu.

Zpráva Komise rovněž vyzývá k všeobecnému nároku na celoživotní vzdělávání s cílem pomoci pracovníkům vybavit se do budoucna vzděláním a podtrhuje velký význam celoživotního vzdělávání.

1. Od celoživotního vzdělávání až po celoživotní zaměstnatelnost

Protože automatizace umožňující umělou inteligenci pokročila, organizace by měly přijmout tzv. "celoživotní zaměstnatelnost", která rozšiřuje tradiční pojmy o učení a rozvoji a může inspirovat pracovníky, aby se běžněji přizpůsobovali rozvíjejícím se ekonomikám.

Vzhledem k tomu, že se roboti a algoritmy na pracovišti staly ústředními tématy, pracovníci a zaměstnavatelé čelí obrovskému problému, jak se s tím vypořádat. Automatizace již není otázkou budoucnosti: McKinsey Global Institute (MGI) odhaduje, že polovina dnešních pracovních činností koordinovaných lidmi by mohla být současnými technologiemi automatizována.

Na tento přechod je připraveno jen málo organizací nebo jednotlivců. Již nyní existuje významná mezera mezi dovednostmi, které lidé mají a dovednostmi, které podniky potřebují. A existující nesoulad dovedností je právě tak významný jako ty, které automatizace a umělá inteligence přinese. Demografické změny rovněž přispějí k této výzvě. Očekávaná délka života se v mnoha zemích zvyšuje spolu s věkem odchodu do důchodu. Podle jednoho odhadu by se polovina lidí narozených po roce 1997 ve vyspělých zemích mohla dožít až 100 let, což znamená, že budou pravděpodobně trávit víc let v práci a získávat dlouhodobě nové dovednosti.

Formální učení, které nyní nabízejí společnosti, pravděpodobně nestačí na přípravu lidí pro tuto dynamickou budoucnost. Místo toho musí společnost přijmout novou výzvu. Nestačí pouze myslet či mluvit o rekvalifikaci. Je třeba si uvědomit, že celoživotní vzdělávání je také do určité míry problematické. Má tendenci přitahovat z velké části vysoce vzdělané a zdá se, že je mnohem méně vzrušující pro ty, kteří neradi studují. Zaměstnavatelé, vzdělávací instituce a vedoucí představitelé veřejného sektoru musí začít řešit celoživotní zaměstnatelnost, pomáhat lidem neustále a úspěšně se přizpůsobovat podle toho, jak se ekonomika vyvíjí. Přijetí myšlenky celoživotní zaměstnatelnosti pomůže pracovníkům zachovat si svůj význam a zajistit, aby zaměstnavatelé měli tok kvalifikovaných pracovníků, které potřebují a mohli by dokonce zlepšovat

jejich udržení tím, že budou povzbuzovat zájem zaměstnanců, pokud jde o jejich kariérní vyhlídky a potenciál.

Z tohoto důvodu McKinsey Global Institute nabízí vrcholovým manažerům soubor zásad a postupů, které by měly posílit management dialogu a praktický přehled, který je nezbytný k tomu, aby se celoživotní zaměstnatelnost stala na pracovišti skutečností.

1.1 Učení o učení

Mnoho společností přistupuje k učení a rozvoji tak, jak tomu bylo před 30 lety. To znamená, že se spoléhají na učební kurzy a mají jednotný přístup ke všem. Tak by to nemělo být. Organizace by měly využívat solidního výzkumu založeného na psychologii, sociologii a pedagogice, který se zabývá učením obecně a zejména vzděláváním dospělých.

Například:

- Studie ukazují, že vztahy pomáhají učení stimulováním parasympatického nervového systému. Studijní skupiny mohou proto lidem pomáhat zpracovávat nové myšlenky a učit je víc, než kdyby pracovali samostatně.
- Kurzy odborné přípravy jsou nejúčinnější, pokud jsou přizpůsobeny specifickým rolím a identifikovaným bodům kariéry, na rozdíl od případů, kdy jsou nabízeny v závislosti na kalendáři, kdy personální útvary zajišťují nové vzdělávací iniciativy tak, aby vyčerpaly získané finanční zdroje
- Microlearning prezentující informace v krátkých, patnácti až třicetiminutových cyklech – je účinnější metodou než déletrvajících cykly. Společnosti mohou experimentovat s digitálními technologiemi, jako je virtuální nebo rozšířená realita a využívat jejich výhod. Mohou také využívat i jiné digitální možnosti, jako je autoregulované online učení a umělá inteligence, které přispívají k větší flexibilitě školení.
- Údaje mohou také pomoci přizpůsobit a měřit zkušenosti s učením.

Co nefunguje? Je třeba se vyvarovat takových pojmů, jako je "náprava", což znamená, že žák nějakým způsobem selhal. Výzkum naznačuje, že strach nebo riziko selhání mohou vypnout nervové dráhy, které jsou pro učení rozhodující. Stejně tak by organizace měly přemýšlet o použití hodnocení: testy mohou být stresující a mohou přispět k odchodu lidí. Nejlepší vzdělávací prostředí je takové, které podporuje zaměstnance, ale nesmí je stresovat.

Manažeři budou hrát důležitou roli v postoji společnosti k učení. Mohou začít pracovat na celoživotní zaměstnatelnosti sdílením toho, co vědí o měnícím se pracovním a ekonomickém prostředí. Prvním principem učení je, že se lidé učí to, co se chtějí učit. Manažer tedy musí úkolovat tak, aby inspiroval zaměstnance směrem k soustavnému zdokonalování znalostí.

Několikaleté studium vysoké školy není nezbytné pro všechny profesní pracovní pozice, ani není jistým ukazatelem schopnosti, nebo zvládnutí dovedností. Proto je důležité, aby manažer při přijímání pracovníka zvážil a rozpoznal jeho alternativní kvalifikaci a i to, jak bude vhodná pro jeho pracovní umístění.

Vzhledem k faktu, že vývoj technologií mění pracovní místa, vyvstává naléhavá potřeba inovace ve vzdělávání a rozvoji dovedností. Měnícím se nárokům na dovednosti lidské pracovní síly je nutné přizpůsobit celý systém vzdělávání, celoživotního učení a rekvalifikace. Z mikroekonomických dat vyplývá rostoucí důležitost technických odborností (tzv. dovedností STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics) a multidisciplinarity. Na významu ztrácí dílčí znalosti a naopak nabývají komplexní dovednosti, zejména tzv. dovednosti pro 21. století, spolu s informatickým myšlením. Oblast vzdělávání bude silně těžit z nových možností, které přinesou technologie umělé inteligence, a to jak v klasické výuce, tak v online vzdělávání a kurzech.

Současně je třeba vzít úvahu další důležitou vlastnost vzdělávání a celoživotního učení: spolu s kompetencí vytvářejí nejen flexibilitu v zaměstnatelnosti, ale i přispívají ke schopnosti nedestruktivního používání technologií společností.

1.2 Statistické údaje EU týkající se zapojení občanů EU do vzdělávacích aktivit v rámci celoživotního vzdělávání dospělých, význam programu ERASMUS+ a vytvoření prvních aliancí „Evropských univerzit“

Pokud se podíváme na statistické údaje EU týkající se zapojení občanů EU do vzdělávacích aktivit v rámci celoživotního vzdělávání dospělých, je z nich zřejmé, že Evropané si pomalu hledají cestu k celoživotnímu učení.

V České republice se loni zapojilo do vzdělávacích aktivit v rámci celoživotního učení 8,5 % dospělých, což je pod evropským průměrem. Skončilo tak na 16. místě z 28 členských států. Nejlepších výsledků dosahují severské státy, kde se během svého dospělého života vzdělává kolem čtvrtiny obyvatel, ve Švédsku se podíl blíží dokonce třetině. Vyplývá to z údajů za rok 2018, které zveřejnil evropský statistický úřad Eurostat.

Nejvíce dospělých lidí se zapojuje do celoživotního učení ve Švédsku (29,2 %), Finsku (28,5 %) a Dánsku (23,5 %). Naopak nejméně obyvatel vyhledává během života vzdělávací aktivity v Rumunsku (0,9 %), Bulharsku (2,5 %), Chorvatsku (2,9 %), Slovensku (4 %) a Řecku (4,5 %).

Česká republika zaostává za celoevropským průměrem – celoživotního učení se zde účastní 8,5 % obyvatel a podíl v posledních letech spíše mírně klesá. Z evropských států, které nejsou členy EU, si nejlépe vede Švýcarsko, kde se celoživotně vzdělává 31,6 % obyvatel. Účast na celoživotním učení se sleduje u věkové kategorie 25-64 let.

Na druhé straně je však třeba konstatovat, že popularita celoživotního učení výrazně vzrostla zejména ve Francii – v roce 2008 se zde vzdělávalo jen 6 % dospělých, o deset let později už to byl trojnásobek (18,6 %). Velký nárůst zaznamenalo také například Estonsko (z 9,7 % v roce 2008 na 19,7 % v roce 2018) nebo Lucembursko (z 8,7 % na 18 %).

Evropská unie si ve své strategii pro spolupráci v oblasti vzdělávání a odborné přípravy vytyčila cíl zvýšit do roku 2020 podíl Evropanů zapojených do celoživotního učení na nejméně 15 %.

1.3 Cíl udržitelného rozvoje Agendy OSN pro kvalitní vzdělávání a plnění jeho záměrů

Kvalitní vzdělávání je jedním ze 17 globálních cílů udržitelného rozvoje, které tvoří Agendu OSN pro udržitelný rozvoj do roku 2030. Jedná se o Cíl 4 pro kvalitní vzdělávání, v jehož rámci se zdůrazňuje nutnost zajistit inkluzivní, spravedlivé a kvalitní vzdělávání a podporovat příležitosti celoživotního učení pro všechny.

Myšlenka dosažení inkluzivního a kvalitního vzdělávání pro všechny znovu potvrzuje přesvědčení, že vzdělávání je jedním z nejsilnějších a osvědčených prostředků udržitelného rozvoje. Plnění záměrů tohoto cíle by mělo zajistit, aby všechny dívky a chlapci dokončili do roku 2030 bezplatné základní a střední vzdělávání. Důležitým záměrem je také zajistit rovný přístup k dostupnému odbornému vzdělávání a odstranit rozdíly mezi pohlavími a bohatstvím a dosáhnout všeobecného přístupu ke kvalitnímu vysokoškolskému vzdělávání.

Generace, která by měla do roku 2030 dokončit střední školu, nyní vstupuje do učeben. Ale na základě současných trendů bude v roce 2030 jedno ze šesti dětí stále ještě mimo školu a pouze šest z deseti mladých lidí dokončí střední vzdělání.

V červenci 2019 se uskutečnilo Politické fórum na vysoké úrovni (HLPF), které představuje oficiální platformu OSN pro přezkum Agendy pro udržitelný rozvoj do roku 2030. Poprvé od roku 2015 byl hodnocen pokrok v oblasti vzdělávání.

Nový výzkum, publikovaný Institutem pro statistiku UNESCO (UIS) a Globální monitorovací zprávou o vzdělávání se shodují se závěry HLPF. Zpráva nastiňuje stav plnění záměrů Cíle 4, od předškolního vzdělávání až po gramotnost dospělých za účelem prokázat současný pokrok a nedostatky.

Máme-li dosáhnout našich závazků v oblasti vzdělávání do roku 2030, existuje deset důvodů, proč je nutné, aby se obvyklý způsob řešení problematiky vzdělávání změnil.

1. Dnes 20 % populace ve věku od šesti do 17 let - přibližně 262 milionů dětí, dospívajících a mládeže nechodí do školy. Pokud budou současné trendy pokračovat, bude do roku 2030 tento počet klesat jen mírně - na 16,7 % (225

milionů mladých lidí). Pokrok navíc stagnuje již řadu let, zejména v primárním vzdělávání, kde se do roku 2030 nepodaří dosáhnout cíle univerzálního dokončení.

2. Přivést děti do školy nestačí, cílem je, aby všechny děti dokončily školní docházku. Pokud budou současné trendy pokračovat, míra globálního dokončení bude do roku 2030 v základním vzdělávání 93 %, v nižším sekundárním vzdělávání 85 % a ve vyšším sekundárním vzdělávání 60 %.

3. Rozdíly jsou velmi vysoké. Pouze 4 % dětí z nejchudších rodin dokončí vyšší střední školu v zemích s nízkými příjmy - a jen 2% dívek z nejchudších rodin, ve srovnání s 36 % dívek z nejbohatších rodin.

4. Má-li svět dosáhnout svých cílů v oblasti učení, musí být míra pokroku dosažená v zemích s nejlepšími výsledky replikována všude jinde. V současné době však velký podíl studentů nedosahuje ani minimálních znalostí ve čtení. Pokud budou tyto trendy pokračovat, očekává se, že v zemích se středními příjmy bude stagnovat míra výuky a do roku 2030 poklesne ve frankofonních afrických zemích téměř o jednu třetinu.

5. Rozšiřuje se přístup k předškolnímu vzdělávání. Na celém světě 69 % dětí ve věku kolem pěti let navštěvuje předškolní vzdělávání nebo jiné formy organizovaného vzdělávání. Tento podíl však v zemích s nízkými příjmy klesá na 42 %. Pokud budou současné trendy pokračovat, celková míra v roce 2030 dosáhne 82 %.

6. 750 milionů dospělých dnes neumí číst, a i když míra gramotnosti neustále roste, asi 20 % mladých lidí a 30 % dospělých v zemích s nízkými příjmy do roku 2030 stále ještě nebude umět číst.

7. Podíl vyškolených učitelů klesá v subsaharské Africe od roku 2000, a to zejména proto, že země si najímají smluvní pracovníky, často nekvalifikované, s cílem reagovat na rostoucí poptávku po vzdělání. Kromě nových pedagogických přístupů k podpoře kvalitního vzdělávání je však zapotřebí větší investice do školení a nábory učitelů.

8. Více než jedna ze čtyř zemí stále zaostává za dvěma kritérii Cíle 4 tj., aby vyčlenila nejméně 4 % HDP a 15 % celkových vládních výdajů na vzdělávání.

9. V důsledku každoroční mezery ve financování ve výši 39 miliard dolarů na dosažení Cíle 4 v zemích s nízkými a nižšími středními příjmy, podpora vzdělávání od roku 2010 stagnovala, což také způsobovalo, že se zpomaloval pokrok v oblasti mimoškolní výchovy.

10. Problémem zůstává, že méně než polovina zemí v současné době poskytuje údaje potřebné ke sledování pokroku na cestě k Cíli 4, například u zásadních ukazatelů, jako jsou výsledky učení v základním a středním vzdělávání.

Globální společnost dnes čelí mnoha výzvám udržitelnosti vyplývajícím z nezaměstnanosti mladých lidí, stárnutí obyvatelstva, změny klimatu, znečištění, obnovitelné energie a migrace. Musíme řešit současné výzvy a připravit se na budoucnost, v reakci na tempo a složitost globálních změn a požadavků zvyšující se celosvětové populace. Chceme-li zachovat evropský sociální model a sociální soudržnost, je nezbytné důsledně plnit záměry Cíle 4 pro kvalitní vzdělávání, ale i ostatních cílů udržitelného rozvoje.

2. Doporučení zprávy vypracované Mezinárodní organizací práce a OECD pro pracovní skupinu G20 pro zaměstnanost

Zpráva vypracovaná Mezinárodní organizací práce a OECD pro pracovní skupinu G20 pro zaměstnanost „Globální dovednostní trendy, tréninkové potřeby a strategie celoživotního učení pro budoucnost práce“ doporučuje, aby v budoucnosti projekty rozvoje dovedností a celoživotního vzdělávání navrhované jednotlivými vládami a sociálními partnery zahrnovaly následující zásady:

- podpora poskytování odborné přípravy a účast v celém životním cyklu. To je důležité zejména pro pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří by mohli nejvíce utrpět v důsledku automatizace a měnících se potřeb dovedností,
- využívat finanční pobídky k podpoře účasti na odborné přípravě a směřování školení k rozvoji dovedností v oblasti poptávky,
- řešit nefinanční překážky účasti na odborné přípravě poskytnutím poradenství, péče o děti a podpůrných služeb a zajistit, aby poskytování odborné přípravy bylo dostatečně pružné, aby se překonala nejrůznější časová omezení,
- co nejvíce využívat příležitostí nabízených novými technologiemi při poskytování školení, kariérového poradenství a konzultací,
- certifikovat výsledky učení a ověřit nebo rozpoznat neformální učení s cílem zvýšit pobídky jednotlivcům investovat do nových dovedností a učit se v práci,
- posílit opatření v oblasti sociální ochrany a zlepšit přístup k příležitostem celoživotního učení všem, včetně znevýhodněných skupin,
- zdůraznit silnou roli vlády v rozvoji a zavádění celoživotního učení v součinnosti s politickými institucemi a posilování spolupráce s dalšími zúčastněnými stranami tak, aby podporovaly přístup, účast a poskytování celoživotního učení,

- zapojit sociální partnery do vnitrostátních, odvětvových a místních systémů řízení, zapojit je rovněž do určování potřeb v oblasti dovedností, navrhování učebních osnov vzdělávání a odborné přípravy a navrhování a správa finančních pobídek,
- sledovat a vyhodnocovat tréninkové programy, s cílem zajistit efektivnost nákladů a snížit ztráty. Zajištění kvality hraje také klíčovou úlohu při informování účastníků o výběru.

3. Význam Platformy celoživotního učení (LLL Platform)

Platforma celoživotního učení (do roku 2015 s názvem Evropská platforma občanské společnosti pro celoživotní učení) byla založena v roce 2005 jako reakce občanské společnosti na nové evropské politiky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.

Pro celoživotní vzdělávání je zastřešující složkou, která sdružuje 42 evropských organizací působících v oblasti vzdělávání, odborné přípravy mládeže a které pocházejí z celé Evropy i mimo ni. V současné době tato síť představuje více než 50 000 vzdělávacích institucí a sdružení, která pokrývají všechna odvětví formálního, neformálního a informálního vzdělávání.

Platforma si klade za cíl vyjádřit názory občanů, pokud jde o celoživotní učení. Myšlenkou je, aby nikdo nebyl vynechán a aby se zlepšil přístup ke kvalitnímu vzdělání pro všechny. Platforma podporuje holistickou vizi celoživotního učení, „od kolébky po hrob“.

Platforma celoživotního učení prosazuje směrem k evropským institucím názory na různé otázky týkající se vzdělávání a účasti občanské společnosti na veřejných diskusích. Podílí se na projektech EU, které podporují její politickou strategii s cílem poskytnout řešení klíčových výzev v oblasti celoživotního vzdělávání. Také provádí pravidelné průzkumy.

Platforma celoživotního učení zdůrazňuje důležitost přístupu založeného na kompetencích ve vzdělávání. Se svými členy pracuje zejména na sociálních, občanských a mezikulturních kompetencích, na podpoře podnikatelského ducha (nad rámec zakládání podniků) a na digitálních dovednostech a mediální gramotnosti. Získávání těchto dovedností, hodnot a postojů vyžaduje použití metod participativního učení a nových způsobů hodnocení. Inovace učení je také o využívání nových technologií pro vzdělávací účely. Platforma a její členové se snaží zajistit, aby digitální revoluce neprohloubila rozdíly mezi studenty.

4. Prognózy dovedností, o které budou mít firmy zájem

4.1 Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop - prognózy dovedností (country reports) jednotlivých členských zemí do roku 2030.

Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop vydalo řadu zpráv o jednotlivých zemích EU, které shrnují klíčová zjištění týkající se dovedností v roce 2018. Současně představují prognózu budoucích trendů v oblasti pracovních míst a dovedností v členských státech EU na období až do roku 2030.

Ve zprávách o prognózách dovedností jednotlivých členských zemí EU jsou shrnuty budoucí klíčové trendy v oblasti pracovních míst a dovedností pro každý členský stát EU až do roku 2030. Zprávy o jednotlivých zemích nabízejí výstižný přehled o trendech v oblasti zaměstnanosti, které rozčleňuje podle odvětví, profesních skupin a úrovní vzdělání, právě tak jako se zabývá vývojem týkajícím se populace v produktivním věku. Zpráva rovněž řeší budoucí nerovnováhu na trhu práce, obsahuje také odhady v souladu s oficiální ekonomickou prognózou EU.

Pokud jde o Českou republiku, očekává se, že růst zaměstnanosti dosáhne vrcholu v roce 2021 a poté - v následujících obdobích do roku 2030 zpomalí. Co se týká populace, očekává se, že pokles věkové skupiny 25–44 let bude doprovázen nárůstem věkové skupiny 45–59 let, zatímco obě skupiny budou mít podobnou míru účasti. Zpráva předvídá, že celková míra účasti obyvatelstva v produktivním věku na zaměstnanosti do roku 2030 poklesne o 0,9 %.

V rámci prognóz dovedností se Cedefop orientuje na budoucí růst (či pokles) zaměstnanosti a povolání a uvádí, že růst (či pokles) zaměstnanosti lze vysvětlit třemi možnými faktory:

- a) celkovými trendy ekonomiky,
- b) posuny zaměstnanosti mezi odvětvími,
- c) změnami v profesní struktuře v rámci odvětví (tj. některá povolání se stávají důležitějšími než jiná).

Očekává se odvětvový posun směrem k sektoru služeb, který vytvoří poptávku po středních profesích, jako jsou pracovníci služeb zákazníkům a v oblasti osobní péče, administrativní a obchodní manažeři. Na druhé straně lze předpokládat pokles ve zpracovatelském sektoru a veřejných službách, snížení zaměstnanosti montérů, kovoobráběčů a pracovníků orientovaných na obory jako je lesnictví, rybářství a lov. Vývoj technologií také výrazně sníží zaměstnanost v profesích, které se týkají maloobchodních řetězců a souvisejících služeb, např. jako jsou asistenti přípravy potravin, a to z důvodu rutinního obsahu jejich práce.

Cedefop rozlišuje tři úrovně kvalifikace: vysokou, střední a nízkou. Očekává, že více než polovina volných pracovních míst (58 %) bude vyžadovat střední úroveň kvalifikace, což je o 12 % více než je současný průměr EU 28, dále očekává, že 38 % volných pracovních míst bude vyžadovat kvalifikaci na vysoké úrovni a pouze 4 % volných pracovních míst bude vyžadovat kvalifikaci na nízké úrovni.

Budoucí trendy v nabídce pracovních sil závisí na velikosti populace v produktivním věku, na míře účasti na trhu práce a na míře, v jaké lidé získávají formální kvalifikaci.

Prognózování dovedností je užitečným nástrojem pro rozhodování politiků, odborníků a jednotlivců.

4.2 Průzkum sítě LinkedIn, o jaké dovednosti mají společnosti každý rok největší zájem

Pokud se budeme dotazovat na dovednosti, které podniky nejvíce poptávají, síť LinkedIn v průběhu několika posledních let sledovala, o jaké dovednosti mají společnosti každý rok největší zájem a zveřejnila svá zjištění pro rok 2019. Tým sítě LinkedIn na svých webových stránkách shromáždil data o dovednostech, které jsou vysoce poptávané a nedostatečně zastoupené, a sestavil z přibližně 50 000 různých dovedností seznam nejžádanějších dovedností. Tento seznam obsahuje následující sociální dovednosti a odborné dovednosti.

Sociální dovednosti

Sociální dovednosti, které podniky nejvíce vyhledávají, se v průběhu let příliš nemění, s postupující digitalizací našeho světa však jejich význam narůstá

1. **Kreativita:** přestože počítače a umělá inteligence toho zvládnou mnoho, kreativita zůstává ceněnou lidskou vlastností.
2. **Schopnost přesvědčit:** jen málo produktů se prodává samo. Podniky proto najímají zaměstnance, kteří dokážou spotřebitele přimět k nákupu
3. **Spolupráce:** týmová práce je jádrem každého úspěšného podnikání a špičkové projekty vyžadují co nejzkušenější týmové hráče.
4. **Adaptabilita:** náš moderní svět se rychle mění a dařit se v něm bude tomu, kdo se dokáže efektivně přizpůsobit novým prostředím, technikám a technologiím.

Odborné dovednosti

Není překvapením, že seznamu vévodí dovednosti týkající se technologií a digitální sféry, několik tradičnějších se však na něj také dostalo:

Cloud computing: v dnešní době se zdá být vše propojeno s cloudem, související dovednosti jsou proto pro zaměstnavatele zvláště atraktivní.

Umělá inteligence: umělá inteligence se stala nedílnou součástí našich životů a tento trend bude podle všeho pokračovat.

Analytické uvažování: jsme obklopeni daty. Schopnost tato data vzájemně propojovat a využívat při přijímání rozhodnutí je zaměstnavateli velmi ceněná.

Řízení lidských zdrojů: být schopen vést lidi a co nejlépe využívat jejich potenciálu sice není žádná nová dovednost, na důležitosti však neztrácí.

Zaměření na uživatelskou zkušenost neboli UX design: vzhledem k rostoucím očekáváním spotřebitelů a sílící konkurenci jsou velmi žádaní pracovníci, kteří dovedou zvýšit spokojenost uživatelů s produktem.

Vývoj mobilních aplikací: aplikace jsou v dnešním světě, který se stále větší měrou opírá o technologie, i nadále vzkvétajícím moderním odvětvím.

Produkování videonahrávek: odvětví výroby videonahrávek prosperuje a společnosti neustále vyhlíží dostupné zaměstnance se znalostmi nejnovějších technik v oboru.

Schopnost vedení v oblasti prodeje: prodeje přinášejí zisky, což z této dovednosti činí tu nejzásadnější pro každou obchodní společnost.

Překládání: díky technologiím mohou společnosti snadno oslovit potenciální zákazníky po celém světě. Efektivní komunikace s nimi však vyžaduje dovednosti překladatele.

Produkování audionahrávek: vzrůstající popularita audioknih a jiných forem zvukové komunikace vede k rostoucí poptávce po pracovnících, kteří je umí produkovat.

Zpracování přirozeného jazyka (NLP): přestože jsou počítače stále sofistikovanější, i nadále potřebují pomoc s porozuměním lidským jazykům. A zde přicházejí vhod dovednosti v oblasti zpracování přirozeného jazyka.

Vědecké programování: pokud umíte efektivně řešit problémy v oblasti velkých objemů dat, společnosti vás přivítají s otevřenou náručí.

Vývoj her: herní průmysl se za posledních pár desetiletí zavedl jako mnohem tradičnější odvětví, které vytváří nové příležitosti.

Marketing v sociálních médiích: dokud budou sociální média populárním způsobem, jakým společnosti oslovují své potenciální zákazníky, pracovníci se souvisejícími dovednostmi budou velmi žádaní.

Animace: popularita videí a návrat GIF souborů zařadil dovednosti v oblasti animace na seznam 25 nejžádanějších.

Obchodní analýza: pro společnosti, které usilují o zlepšení svých systémů a zvýšení zisků, jsou analytici stále cennějšími pracovníky.

Žurnalistika: rostoucí počet společností hledá pracovníky, kteří dokážou vytvářet atraktivní texty.

Digitální marketing: vzestup digitalizace provází také rostoucí význam digitálního marketingu – a souběžně roste poptávka po souvisejících dovednostech.

Průmyslový design: elegantní, účinný a praktický design je žádaný již řadu desetiletí.

Konkurenční strategie: V době rostoucí konkurence společnosti potřebují pracovníky, kteří jim mohou pomoci udržet si náskok před rivaly.

Systémy zákaznických služeb: řada přešlapů významných firem v oblasti zákaznických služeb v roce 2018 utvrdila význam kvalitního systému zaměřeného na kontakt se zákazníky.

Testování softwaru: není nic horšího, než když firma uvede na trh nový produkt, který je plný chyb. Pracovník na testování softwaru je k nezaplacení.

Datová věda: obrovský objem informací, který je dnes k dispozici, a nutnost jejich vyhodnocování jsou důvodem, proč na tomto seznamu figurují dovednosti, jako je datová věda.

Počítačová grafika: moderní spotřebitelé očekávají špičkovou počítačovou grafiku na každém kroku, což ze zaměstnanců s dovednostmi v této oblasti činí cenné posily pro všechny zaměstnavatele.

Korporátní komunikace: stejně jako v případě systémů zákaznických služeb nešťastná neobratnost velkých firem v oblasti styku s veřejností v roce 2018 ukázala, jak jsou pro společnosti důležití zaměstnanci, kteří dokáží efektivně komunikovat.

4.3 Sedm doporučených postupů americké konzultační firmy McKinsey & Company pro celoživotní vzdělávání a zaměstnatelnost

McKinsey & Company je americká konzultační firma s celosvětovou působností. Patří k nejprestižnějším konzultačním společnostem vůbec a jejími zákazníky je 80 % největších světových společností i řada vlád a neziskových organizací. Pokud jde o celoživotní vzdělávání a zaměstnatelnost, firma McKinsey & Company dala následující doporučení.

Na rychle se měnících pracovištích se musí zaměstnanci stále učit, aby zůstali žádaní. Může jim pomoci sedm postupů v tom, aby dosáhli úspěchu.

Zaměřte se na růst

Učení začíná a končí u jednotlivce. Existuje však limit, jak mnoho se člověk může učit ? Je inteligence stanovena při narození dítěte, nebo se může rozvinout ? V roce 2008 výzkumníci požádali deset nejlepších šachistů na světě - lidí, kteří strávili 10 000 až 50 000 hodin nad zvládnutím hry, aby podstoupili test IQ. Zjistili, že tři z deseti měli podprůměrné IQ. Vzhledem k tomu, že hraní šachů na nejvyšší úrovni ve světě je spojeno s extrémní inteligencí, přemýšleli, jak je tento výsledek možný. Mnoho studií potvrdilo, že to není inteligence, která vytváří odborné znalosti, ale úsilí a praxe. Nejúspěšnější lidé věnují záměrně většinu hodin praxi, řeší úkoly nad rámec své současné úrovně kompetencí a pohodlí, sledují výsledky a provádějí úpravy. Organizace by měly povzbuzovat zaměstnance k tomu, aby řešili nové výzvy a učili se novým dovednostem tím, že jim přidělí nové a odlišné úkoly.

Staňte se odborníkem

Pracovníci tradičně na počátku své kariéry disponují rozsáhlými odbornými znalostmi v jedné disciplíně a tyto znalosti v průběhu let doplňují rozvojem integračních kompetencí na pracovišti. V důsledku dlouhověkosti tento přístup zastaral. Od roku 1840 se průměrná délka života zvyšuje každý rok o tři měsíce, což znamená, že lidé zůstávají a budou i nadále zůstávat v pracovním poměru déle. Kvůli tomuto trendu potřebují hloubku znalostí v různých oblastech, doplněnou cíleným vývojem na pracovišti, aby zůstali relevantními.

Například, když někdo má magisterský titul v žurnalistice a začíná svou kariéru v redakci, během třiceti let se specializuje na finanční žurnalistiku, a tak se rozhodne pokračovat v magisterském studiu v oboru podnikové ekonomiky. S postupem času by mohl pokračovat v růstu tím, že dosáhne vysoké odbornosti v příbuzných oborech, jakým je např. digitalizace.

Organizace by měly podporovat pracovníky v jejich rozvoji tím, že jim nabídnou stipendia na výuku a navrhnou odborné kurzy apod.

Pružnost a napětí

Mnozí výzkumní pracovníci navrhují, aby učení probíhalo také v prostředí, kde budou lidé oddáleni od své „komfortní zóny“. Existuje teorie, že pokud lidé budou pracovat na úkolech, které nebudou pro ně zcela pohodlné, mohou rovněž získávat nové znalosti a rozvíjet a praktikovat nové dovednosti. Sice riziko a stres mohou být v některých případech stimulující a vést k vyšší úrovni výkonnosti, je však třeba vzít v úvahu fakt, že příliš mnoho stresu může způsobit úzkost a má naopak kontraproduktivní vliv na výkonnost. Proto je důležité správně volit adekvátní úkoly a tempo. Avšak pokud lidé zůstanou ve své „komfortní zóně“ a nehledají nové výzvy či nové role, jejich výkon se může snižovat a dokonce mohou být časem i nahrazeni. Lidé, kteří celoživotně studují, se však mohou tomuto úskalí vyhnout. Významnou roli zde sehrávají organizace: mohou pomoci udržet zaměstnance na dobré cestě poskytováním vhodných příležitostí ke vzdělávání.

Vybudujte si osobní značku

Každý má svou profesionální značku, ať už je to pečlivě vytvořený obraz toho, kým chce být, nebo prostě dojem, který dělá na ostatní. Značka komunikuje hodnotu člověka a poskytuje zaměření na osobní vzdělávání a rozvoj. Značka, která definuje nejlepší prvky osobnosti a odlišuje ji od ostatních, je nezbytná pro dosažení kariérních cílů a pro prokázání úspěchů jak potenciálním zaměstnavatelům, tak současným kolegům. Mezi klíčové prvky osobní značky patří autentičnost, jasná hodnota, příběh, odbornost, konzistence, viditelnost a souvislosti. Osobní značka není statická - měla by se vyvíjet v průběhu kariéry. Vzhledem k tomu, že většina lidí rozvíjí nové dovednosti a hraje různé profesní role, značka se změní několikrát.

Mějte svůj vlastní vývoj

Celoživotní zaměstnání dnes již neexistuje, takže lidé očekávají, že budou pracovat pro mnoho organizací po celou dobu své kariéry, a někdy i pro sebe. Pro udržení pohybu vpřed v prostředí, které postrádá kontinuitu, musí lidé mít svůj vlastní vývoj a převzít zodpovědnost za vzdělávání prostřednictvím následujících aktivit:

- vytváření a realizace vzdělávacích cílů.

Aby se lidé stali a byli úspěšní, musí se ptát sami sebe: „Jak mohu zajistit, abych byl na konci roku cennější než na začátku?“ Jednotlivci mohou vytvářet cíle vzdělávání tím, že hodnotí své současné znalosti a odborné znalosti a identifikují mezery v kompetencích.

- měření pokroku.

Lidé by měli pravidelně sledovat a hodnotit svůj pokrok. Učební texty nebo protokoly, ve kterých mohou lidé sledovat, co se učí a jak se učí, se ukázaly jako velmi cenné.

- Práce s mentory a hledání zpětné vazby.

Klíčovou složkou profesního rozvoje je zpětná vazba od supervizorů, vrstevníků, zákazníků a klientů.

- Proveďte osobní investici.

Úroveň vzdělání potřebná pro jednotlivce, kteří si chtějí udržet tržně relevantní dovednosti, přesahuje množství formálních a neformálních hodin učení, které většina organizací nabízí svým zaměstnancům. Lidé proto potřebují více času a finančních investic do svého růstu a rozvoje.

Dělejte to, co máte rádi

Většina lidí tráví spoustu času v práci, předpoklad je, že budou pracovat 40 až 50 let. Práce má tak obrovský vliv na zdraví a pohodu člověka, takže je nezbytné, aby lidé dělali to, co milují.

Zůstaňte vitální

Schopnost zůstat vitální je důležitá a může významně přispět k rozvoji člověka. Tento cíl vyžaduje, aby jednotlivci učinili své zdraví a pohodu prioritou a věnovali pozornost cvičení, výživě, spánku a relaxaci. Dopad takovéto osobní péče může být dalekosáhlý: dostatek spánku má také velký dopad na naši schopnost získávat a udržovat znalosti.

5. Koncepce udržitelné práce a význam motivace v práci

Nadace Eurofound, která je tripartitní agenturou Evropské unie, definovala udržitelnou práci jako životní a pracovní podmínky, které „podporují lidi při práci a setrvání v práci během prodlouženého pracovního života“. Ukazatele udržitelné práce proto zachycují dva aspekty uvedené v této definici: zapojení a setrvání v práci. Současně Eurofound ve své studii podtrhuje význam motivace v práci.

Motivovaní pracovníci mají vyšší míru angažovanosti, lepší zdraví a jsou schopni pracovat déle. Zlepšení motivace v práci je proto klíčovým prvkem při plnění úkolů stárnoucí pracovní síly v Evropě a zlepšování dlouhodobé konkurenceschopnosti Evropské unie v celosvětovém měřítku. To znamená, že podpora motivace v práci není jen o osobním nebo obchodním úspěchu, ale také o úspěchu Evropy.

Stárnutí pracovní síly v Evropě vedlo k opětovnému zaměření akademických kruhů, ale i tvůrců politik na koncepci udržitelné práce. Trvale udržitelné práce se dosahuje, když jsou životní a pracovní podmínky takové, že podporují lidi v práci po celou dobu pracovního života. Je proto třeba se zabývat a odstraňovat faktory, které odradí pracovníky od práce, nebo jim znemožní pobyt v pracovním procesu.

V Evropské unii obavy týkající se udržitelnosti důchodů, hospodářského růstu a nabídky pracovních sil spustily politické reakce na podporu cílů delšího pracovního života a pozdějšího odchodu do důchodu. Hlavním cílem politiky Evropské komise v oblasti aktivního stárnutí je pomáhat lidem udržet si vlastní život tak dlouho, jak jen to je možné a pokud je to možné, aby přispívali ekonomice i společnosti. Tohoto cíle bude dosaženo pouze tehdy, budou-li pracovníci v dobrém zdravotním stavu, kvalifikovaní a zaměstnatelní, zejména když jsou v práci motivováni a současně mají motivaci k tomu, aby pracovali déle. Kvalita práce a pracovní prostředí jsou proto klíčovými složkami, které umožňují pracovníkům zůstat déle na trhu práce.

Zlepšení pracovních podmínek s cílem lépe ochránit zdraví pracovníků je dlouhodobou záležitostí a bylo na pořadu jednání již na počátku organizovaných průmyslových vztahů. Motivace si však nezískala stejnou míru pozornosti,

částečně kvůli své složitosti. Pokud chceme výrazně zvýšit udržitelnost práce, je třeba tuto skutečnost změnit.

Tradičně se rozlišují dva typy motivace. Na jedné straně je to vlastní motivace, která vychází z osobního zájmu, požitku nebo potěšení. Na druhé straně je to vnější motivace, jejíž síla se nachází mimo pracovníka a směřuje k vnějším cílům, jako je uznání, odměna nebo peníze. Motivace v práci, ať už vlastní náplň práce nebo organizační faktory, jako je uznání dobře odvedené práce a odpovídající plat, kariérní vyhlídky nebo spravedlnost, představují důležité momenty pro zaměstnance v různých ohledech. Motivovaní zaměstnanci mají vyšší úroveň angažovanosti, existuje nižší pravděpodobnost, že jejich práce negativně ovlivní jejich zdraví, mají kratší dobu pracovní neschopnosti a obecně budou častěji vnímat svou práci jako udržitelnou. Výsledky výzkumů jasně ukázaly, že personální postupy zaměřené na rozvoj zaměstnanců jsou spojeny s vyšší motivací, pracovním výkonem a zaměstnatelností pracovníků.

Udržitelná práce je důležitá pro pracovníky všech věkových kategorií, nejen pro starší generace. Pro udržení pracovní síly je důležité, aby zaměstnanci pracovali kvalifikovaně, motivovaně a zdravě, bez ohledu na věk. Výzkum Eurofoundu z roku 2018 o vyhoření na pracovišti klade zvláštní důraz na tuto skutečnost, přičemž zdůraznil dlouhodobé dopady odchodu ze zaměstnání a stresu na kariérní vyhlídky a schopnost pracovat.

Motivace je spojena s udržitelnými výsledky práce ve všech věkových skupinách. Rovněž významnou úlohu hraje rovnost žen a mužů: ženy jsou na trhu práce stále znevýhodňovány, mají rušivější pracovní život (zejména v důsledku péče o děti nebo jiné povinnosti v oblasti péče), a proto mají s větší pravděpodobností celkově méně udržitelnou práci. Obecně platí, že ženy méně často vidí svou současnou práci jako udržitelnou a nepředpokládají, že budou schopny pracovat až do 65 let. Také v průměru vykazují více dnů pracovní neschopnosti než muži. Na druhé straně je méně pravděpodobné, že budou vykazovat negativní dopady práce na své zdraví a současně je jejich celková úroveň vnitřní motivace v práci vyšší.

Je snadné vidět významnou úlohu motivace při zajišťování udržitelné práce, ale politiky potřebné k posílení motivace pracovníků v práci jsou o něco složitější a týkají se širší politiky zaměstnanosti a sociální politiky a dobré praxe na pracovišti a v oblasti řízení. Zůstat co nejdéle v práci závisí nejen na kvalitě pracovních podmínek, ale také na mnoha dalších faktorech. Některé, jako je zdraví, formální vzdělávání a příjmy, jsou osobní, jiné jsou institucionální a makroekonomické, jako je důchodový režim, daňová politika, míra chudoby a struktura zaměstnanosti podle povolání.

Aby byla práce udržitelnější, nestačí, aby politici jednoduše zvýšili zákonný věk odchodu do důchodu nebo zavedli bonusové systémy pro společnosti v závislosti na podílu jejich starších pracovních sil. Zásadní význam má organizace práce a personální praxe. Systematické měření motivace na pracovišti může přispět k vypracování plánů politiky. Udržitelnost práce je sice určena pro pracoviště, ale politická opatření mohou podpořit osvědčené postupy a eliminovat konflikty mezi pracovním a soukromým životem, které nakonec odčerpávají motivaci a odolnost. Evropa může v této oblasti projít pozitivní změnou, musíme být jen motivováni, abychom to dokázali.

6. Strategie týkající se celoživotního vzdělávání

Významnými strategickými dokumenty, které jsou věnovány problematice celoživotního vzdělávání jsou:

- Strategie Evropa 2020
- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice—tzv. Bílá kniha
- Strategie celoživotního učení ČR

Je také důležité v této souvislosti zmínit Evropskou strategii zaměstnanosti (EES), ta má svůj prvo počátek již v roce 1997, kdy se členské státy zavázaly vytvořit soubor společných cílů a cílů politiky zaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je vytváření více a kvalitnějších pracovních míst v celé EU. V současné době je součástí strategie Evropa 2020 pro růst a je prováděna prostřednictvím evropského semestru, což je každoroční proces podporující úzkou koordinaci politik mezi členskými státy EU a orgány EU.

Realizace EES je podporována činností Výboru pro zaměstnanost a zahrnuje zejména následující oblasti evropského semestru:

- Hlavní směry zaměstnanosti, které představují společné priority a cíle politik zaměstnanosti, které navrhla Evropská komise a které schválily vlády členských států a které přijala Rada EU.
- Společnou zprávu o zaměstnanosti, která je založena na posouzení situace v oblasti zaměstnanosti v Evropě, na provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti a hodnocení klíčových ukazatelů zaměstnanosti, jakož i sociálních ukazatelů. Vydává ji Evropská komise a přijímá Rada EU.
- Národní programy reforem, které předkládají národní vlády a Evropská komise je analyzuje, zda jsou v souladu se strategií Evropa 2020. Na základě hodnocení národních programů reforem zveřejňuje Komise řadu zpráv jednotlivých zemí, které analyzují hospodářské politiky členských států a vydávají doporučení pro jednotlivé země.

Co se týká České republiky, celoživotní vzdělávání se stalo předmětem řady strategických dokumentů a projektů, které připravují konkrétní opatření k jejich postupné realizaci.

Koncepci rozvoje oblasti celoživotního učení do roku 2015 představovala Strategie celoživotního učení České republiky spolu s navazujícím implementačním plánem. Od roku 2015 oblast nedisponuje výhradním strategickým materiálem, přesto však tvorba navazujících dokumentů a vlastní realizace vzdělávací politiky v této oblasti čerpá z jejich východisek. Problematika celoživotního učení byla prostřednictvím Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 začleněna do navazujících implementačních dokumentů, a to zejména do Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR a Dlouhodobého záměru pro oblast vysokých škol.

Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 pracuje se vzdělávacím systémem jako součástí celoživotního učení k naplnění smyslu osobnostního rozvoje zvyšujícího kvalitu života a předpokládá, že žáci absolvující formální vzdělávací systém by měli být motivováni k dalšímu vzdělávání. Zabývá se také další problematikou jako je podpora škol jako center celoživotního učení a tvorbou poradenských center. Pokračovatelem této strategie by měla být Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+.

Oblast celoživotního učení se tak stala integrální součástí soustavy hlavních strategických dokumentů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), přičemž část problematiky se vztahem k dalšímu vzdělávání převzal resort Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), s kterým ministerstvo školství participuje na tvorbě specificky zaměřených materiálů zohledňující principy celoživotního učení. Na základě této spolupráce vznikla Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015–2020, zaměřená na zvýšení digitální gramotnosti a rozvoj elektronických dovedností občanů, která je jedním z opatření cesty k digitální ekonomice. Cílem Strategie je rozvoj optimálních nástrojů, které umožní, aby byli noví pracovníci připraveni na vstup do zaměstnání a zároveň aby byli podporováni současní zaměstnanci, kteří čelí změnám v informačních a komunikačních technologiích a globalizaci. Hlavní vizí tohoto dokumentu je pak rozvoj digitální gramotnosti občanů ČR tak, aby byli

připraveni využít potenciál digitálních technologií ke svému celoživotnímu osobnímu rozvoji, ke zvyšování kvality života a ke společenskému uplatnění. Mezi další cíle patří snižování digitální propasti a zajištění, respektive zvýšení, digitální gramotnosti, a tím posílení české ekonomiky a její konkurenceschopnosti.

Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 přispěla k integraci konceptu celoživotního učení do stávajících hlavních strategických a koncepčních dokumentů. Další posílení tématu celoživotního učení představují koncepce s vazbou na Národní iniciativu Průmysl 4.0, konkrétně pak Práce 4.0 a Vzdělávání 4.0 resortů MPSV a MŠMT.

Cesty prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé

Na základě průzkumu Evropské komise vyplynulo, že více než 61 milionů evropských dospělých má nízkou kvalifikační úroveň (nejvýše nižší sekundární vzdělávání). Asi 1 z 5 dospělých v Evropě bojuje se základním čtením a psaním, výpočtem nebo používáním digitálních nástrojů v každodenním životě. Bez těchto kvalifikací a dovedností hrozí vyšší riziko nezaměstnanosti, chudoby a sociálního vyloučení.

Rada EU v prosinci 2016 přijala doporučení nazvané „Cesty prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé“. Jde o jeden ze stěžejních legislativních návrhů v rámci „Nové agendy dovedností pro Evropu“. Zásada, že každý, včetně dospělých, má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, je jedním z 20 klíčových principů navržených v „Evropském pilíři sociálních práv“. Česká republika se k Doporučení Rady EU připojila a stanovila si následující oblasti, kterým se bude v rámci naplňování doporučení věnovat:

- předčasné odchody ze vzdělávání
- prohlubování kompetencí v rámci dalšího vzdělávání v ČR
- rozvoj systému dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí

7. Zapojení sociálních partnerů do systému vzdělávání dospělých

Zapojení sociálních partnerů do systému vzdělávání dospělých se v jednotlivých zemích značně liší. Zatímco v některých zemích se sociální partneři intenzivně podílejí na definování a řízení vzdělávacího systému, v jiných mají omezenou poradní úlohu.

Příkladem země se silným zapojením sociálních partnerů je Island, kde zaměstnavatelé a odbory společně definují a řídí systém vzdělávání prostřednictvím Centra vzdělávání a odborné přípravy. Od roku 2003 sociální partneři společně s Ministerstvem financí a Sdružením místních orgánů na Islandu vlastní a řídí toto centrum.

Centrum identifikuje vzdělávací potřeby, rozvíjí vzdělávací programy a učební plány, rozvíjí a monitoruje validaci neformálního a informálního učení, dohlíží na kariérové poradenství, rozvíjí opatření k zajištění kvality vzdělávání a shromažďuje údaje o cílových skupinách. Spravuje také Fond pro vzdělávání, který je financován z dávek placených zaměstnavateli.

V jiných zemích mají sociální partneři omezenější úlohu při řízení vzdělávacího systému. Mohou být například konzultováni v různých otázkách politiky vzdělávání dospělých, ale obecně nejsou koordinovaně zapojeni.

Níže uvedená tabulka shrnuje zapojení sociálních partnerů do řízení systémů vzdělávání a odborné přípravy v příslušných zemích.

ZAPOJENÍ SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ DO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH		
	ZEMĚ	
Sociální partneři definují a řídí vzdělávací systém	Rakousko Dánsko Německo	Island Itálie Nizozemí
Sociální partneři přispívají k definování vzdělávacího systému	Belgie Kanada (AB) Finsko Francie Japonsko Lucembursko Kanada (BC)	Mexiko Norsko Polsko Slovinsko Švýcarsko Turecko
Sociální partneři mají konzultační roli	Kanada (QC) Česká republika Estonsko Řecko Irsko Izrael Lotyšsko	Litva Nový Zéland Portugalsko Slovensko Španělsko Švédsko
Ostatní	Austrálie Maďarsko	Velká Británie USA

Jednou z klíčových funkcí vzdělávání dospělých v souvislosti s prací je zajistit, aby lidé měli dovednosti potřebné na trhu práce. Mít tyto dovednosti pomáhá jednotlivcům najít a udržet si zaměstnání a pokrok ve své kariéře. Je těžké předvídat, jaké dovednosti budou v budoucnu vyžadovány a je těžké určit, které z těchto dovedností jednotlivci již mají.

Sociální partneři mají v těchto záležitostech klíčové znalosti: zaměstnavatelé mají představu o tom, jaké dovednosti potřebují k rozvoji svých organizací a odborové organizace mají informace o dovednostech a vzdělávacích potřebách svých členů. Odvětvové rady nebo sektorové rady využívají cenné informace, které oba aktéři poskytují. Sdružují sociální partnery, aby předvídali měnící se potřeby dovedností a diskutovali o tom, co je ve vzdělávání dospělých zapotřebí k řešení těchto potřeb (OECD, 2016).

8. Tvorba budoucnosti vysokoškolského vzdělávání (názor prezidenta evropské asociace EURASHE)

V nadcházejících letech se musí u profesionálního vysokoškolského vzdělávání vyrovnat rozdíly ve vzdělávání mezi evropskými regiony, je třeba podpořit místní zaměstnanost a poskytnout studentům nové dovednosti potřebné na měnícím se trhu práce. Od roku 2015 je Stéphane Lauwick prezidentem evropské asociace EURASHE*, která zastupuje zájmy institucí ve vysokoškolském vzdělávání, jako jsou univerzity aplikovaných věd a univerzitních vysokých škol. Je současně ředitelem Institutu Universitaire de Technologie (IUT) ve francouzském Le Havre.

Na vytváření a zlepšování vazeb mezi profesionálními vysokoškolskými institucemi a regiony je v programu agendy EURASHE kladen velmi vysoký důraz. „Uvědomujeme si, že situace odborného vysokoškolského vzdělávání je v jednotlivých zemích poměrně odlišná, a já bych řekl, že se liší region od regionu,“ řekl Lauwick.

Nejčastějším problémem je zásadní členění mezi odborným výcvikem, vysokoškolským vzděláváním a trhem práce, což je fenomén, který Lauwick nazývá „nesoulad dovedností“.

Poukázal na to, že potřeby trhu práce nejsou řešeny vzděláváním, které je někdy až příliš teoretické. Je zde také otázka dobře vyškolených studentů, kteří nemohou najít zaměstnání v určité lokalitě. „A dobře vyškolení lidé, kteří nemají práci ve svých regionech, mají tendenci migrovat,“ dodal. Neuspokojená očekávání situaci často zhoršují, protože někteří vzdělaní studenti nejsou řádně placeni po svém studiu, nebo jejich získané dovednosti nejsou uznány místními společnostmi. Lauwick dodal, že je důležité navázat dialog s podnikatelským sektorem i místními orgány.

Lauwick se domnívá, že je poměrně snadné jednat s velkými mezinárodními firmami, neboť ty disponují odbornými školicími centry, ale je obtížnější spojit se s malými a středními podniky (MSP). A to je velký problém, protože většina pracovních míst v Evropě je právě vytvářena malými a středními podniky.

EURASHE zaměřuje své úsilí na nové pracovní dovednosti, což je pojem vyvinutý výzkumníky, kteří se snaží řešit budoucí výzvy na měnícím se trhu práce. Tyto nové dovednosti však jsou za hranicí inovace, podnikání nebo digitální gramotnosti.

Hlavní myšlenkou je, že student musí pracovat v situaci, kdy mu nikdo neukáže, co má dělat. Lauwick ve svém tréninku například praktikuje zásadní změnu na poslední chvíli, aby zjistil, jak studenti reagují. Cílem je pochopit, zda budou studenti ztraceni, či se budou ptát na správné otázky i v náhle změněné situaci. Každý rok přichází s novými definicemi pracovních dovedností a stále zdůrazňuje nutnost intenzivní spolupráce mezi vysokoškolskými institucemi a podniky.

„Je to neustálý proces a je to neustálý tok informací a školení na obou stranách, počínaje samozřejmě požadavkem společností,“ řekl.

Další otázkou, kterou se EURASHE snaží řešit, je, jak sladit teoretické znalosti a praxi a zajistit, aby všechny teoretické dovednosti fungovaly. Lauwick si také všiml, že tradiční univerzity se vždy zajímají o myšlení a navrhování kurzů, které studenty vybaví správným myšlením.

Budoucnost vysokoškolského vzdělávání „Pokud potřebujete konkrétní odpověď na otázku, jak bude prostředí vysokoškolského vzdělávání vypadat za 10 let, neznám odpověď. A to je část nejistoty, o které jsem mluvil dříve,“ dodává Lauwick.

Ačkoliv tradiční dělení na bakalářské, magisterské a doktorantské studijní programy bude stále existovat, uvedl, že budou doprovázeny i menšími kurzy, do kterých bude zapojena širší veřejnost. "Budeme mít dobré studenty, ale také studenty, kteří nejsou tak dobří, také mnohem různorodější veřejnost a současně budeme muset reagovat na výzvy rekvalifikace a zvyšování kvalifikace," řekl. Zejména otázky celoživotního učení a učení na pracovišti vyžadují určité úsilí, neboť proces harmonizace vzdělávání na úrovni EU, tzv. Boloňský proces, je podle Lauwicka v současnosti převážně zaměřen na mladé studenty. Nedostatek učňovských programů v každé části Evropy, který je nezbytným

předpokladem odborného vysokoškolského vzdělávání, by však měl být v rámci Boloňského procesu přezkoumán.

Na otázku o programech financovaných EU, jako je Horizon Europe a Erasmus¹, uvedl, že očekává, že budou podporovat jak excelenci, tak to, co má dobré výsledky.

Jedním ze zájmů EURASHE je také sdílení osvědčených postupů a určení oblastí excelence. „Samozřejmě, že během dvou let nebudeme měnit několik století zažitý systém vysokoškolského vzdělávání. Potřebujeme spoustu práce a času,“ uzavřel Lauwick.

¹ EURASHE je **evropská asociace vysokých škol a jiných institucí terciárního vzdělávání**, které nabízejí profesně zaměřené studijní programy a které se podílejí na aplikovaném a profesně zaměřeném výzkumu v rámci Boloňských studijních cyklů. EURASHE bylo založeno v roce 1990 ve městě Patras (Řecko). Sekretariát EURASHE sídlí v Bruselu (Belgie).

9. Procesy validace neformálního vzdělávání a informálního učení, souvislosti s inovacemi 21. století.

Cedefop se již od 90. let, kdy se politika celoživotního učení stala klíčovým tématem evropské vzdělávací politiky, systematicky věnuje validaci neformálního vzdělávání a informálního učení. Cedefop spolu s Evropskou komisí podporují členské státy ve tvorbě a zavádění opatření pro validaci tím, že vytvářejí evropské směrnice pro validaci výsledků neformálního a informálního učení a pravidelně organizují aktivity podporující výměnu informací a vzájemné učení.

Moderní svět otevřených hranic, mobilita pracovních sil a stále více příležitostí k digitálnímu a neformálnímu vzdělávání představují výzvu pro validaci vzdělávání a informálního učení a vyvolávají potřebu zavést aktualizované metody uznávání kompetencí.

Dnes učení probíhá všude a dospělí, kteří se učí v každodenních neformálních situacích a prostředích, musí být schopni prokázat svému okolí své dovednosti. Při uznávání kompetencí se stírá hranice mezi neformálním a formálním vzděláním, protože vzdělávání dnes zahrnuje mnoho různých oblastí života. Zaměstnanci, instituce nebo dokonce veřejné instituce však často neuznávají mnoho různých formátů neformálního vzdělání - od osvědčených zkušeností, kurzů, které zvyšují kompetence až po vzdělání založeném na koníčku nebo dokonce dovednosti, které jsou získány spíše ze zkušeností než na základě tradičních vzdělávacích postupů.

Na moderním trhu práce a ve světě vzdělávání mnoho institucí postrádá jednotný přístup. Odborníci v této oblasti argumentují tím, že je zapotřebí větší konzistence v používání validačních metodik.

Je třeba vzít v úvahu fakt, že otevřené hranice a mobilita pracovních sil vyžadují systematickou validaci vzdělávání. Vezměme si za příklad uchazeče o zaměstnání, kteří uvažují o mezinárodní kariéře. Zatímco otevřené hranice umožnily lidem svobodněji se pohybovat po Evropě, certifikace nebo dokonce uznání vzdělání dosaženého mimo formální vzdělávání mají před sebou ještě velmi dlouhou cestu, pokud jde o uznávání vzdělání mimo svou domovskou zemi.

Výzkum provedený Maltským znalostním inovačním centrem zjistil, že uchazeč o zaměstnání může například strávit čtyři hodiny psaním žádosti, zatímco 72% zaměstnavatelů nestráví více než 15 minut při zpracování jedné žádosti. To vyvolává otázku, zda budou neformální pověření užitečná při kariérním rozvoji mimo výjimek jako je oblast IT.

V posledních 20 letech odborný, vědecký a technologický pokrok postupoval rychle, ale v oblasti vzdělávání dospělých ve světě zaměstnanosti nedošlo k žádným výrazným posunům. Formální vzdělávací instituce nemohou na jedné straně aktualizovat své učební osnovy ani kurzy tak, aby byly dostatečně rychlé a aby mohly být v souladu s tímto vývojem, ale na druhé straně pracující dospělí si nemohou často dovolit pracovat na plný úvazek a současně aktualizovat své znalosti, dovednosti a kompetence.

Různé země mají při validaci vzdělání odlišné tradice a praktiky, ale navzdory snahám evropských institucí se postupy validace v jednotlivých zemích značně liší.

Validace byla a je časově náročný proces, který obnáší shromáždění, posouzení a uznání příkladů a důkazů vzdělání, složitý je rovněž proces vývoje nástrojů pro uznávání vzdělávání. Je také třeba vzít v úvahu skutečnost, že dříve zdrojem znalostí byl učitel, kniha nebo vzdělávací institut obecně, zatímco nyní mají lidé obrovské možnosti učit se z různých zdrojů a prostředí sami.

Procesy validace neformálních vzdělání se liší nejen v rámci EU nebo ve světě, ale i v rámci jedné země mezi institucemi. Nové technologie by mohly pomoci vytvořit jednotné metody certifikace přijaté globálně. Zatímco digitální formáty validace jsou většinou stále ještě v pilotním stadiu, v posledních letech se objevila řada projektů, které rozvíjejí validaci a uznávání kompetencí virtuálního, neformálního a informálního učení.

Jedním z nich je např. projekt ReOpen - platforma, která vytváří nástroje, které pomáhají rozpoznávat neformální učení, jako jsou pověření žáků, digitální odznaky, nástroje pro rozpoznávání a hodnocení studijních způsobů. Pokud jde o digitální odznaky, student může získat tyto odznaky v různých prostředích, jako je večerní kurz nebo odborný výcvikový kurz. Jelikož vzdělávání má stále větší

tendenci přecházet do digitálního prostředí, existuje i více technologických možností pro hodnocení a validaci učení. Různé technologie digitální identifikace a autentizace umožňují poskytování platných pověření. Digitální odznaky jsou příklady těchto nástrojů.

Europass je dalším užitečným nástrojem pro uchazeče o zaměstnání v Evropě. Obsahuje doplněk certifikátu o odborném vzdělávání a přípravě, jakož i další dokumenty podporované EU a nástroje sebehodnocení. Slibnými signály jsou ověření vydaná v rámci projektu OEPass financovaného z prostředků EU a projektu MicroHE. Technologický pokrok je klíčem k vytváření schválených validačních technik. Inovace umožňuje tvorbu zjednodušených a dostupných nástrojů pro prokázání identity a autenticity žáků pro online zkoušky.

10. Význam andragogiky a jak k ní přistupovat

Pedagogika versus andragogika

Způsob, jakým se děti a dospělí učí, byl často předmětem mnoha diskusí o rozdílech mezi vzděláváním dětí a vzděláváním dospělých. Děti se učí pod vedením učitele, tudíž tento obor se nazývá pedagogika. Americký pedagog Malcolm Knowles, popularizátor andragogiky, vědy o pomoci a vzdělávání dospělých, uvedl, že stejná metoda neplatí pro dospělé. Dospělí se pro vzdělávání rozhodují sami dle své vlastní vůle. Záleží jen na nich, kam se chtějí ubírat, nebo v čem se chtějí zdokonalit.

Srovnání mezi vzděláváním dětí a vzděláváním dospělých vyplynulo z Knowlesovy teorie, že schopnost dospělých je odlišná. Termín andragogika začal být používán v Evropě již v roce 1800. Knowles ho zpopularizoval v anglicky mluvícím světě. Jeho kniha z roku 1970 - *Moderní praxe vzdělávání dospělých: andragogika versus pedagogika*, byla katalyzátorem této desetiletí trvající diskuse, že učení dětí není stejné jako učení dospělých. Pedagogika je učením zaměřeným na učitele, zatímco andragogika je zaměřena na žáky.

Knowles uvádí pět předpokladů, které považuje za klíčové u svého modelu vzdělávání dospělých.

Žák

První je pojem porozumění sama sebe, kdy žák vyrůstá, aby rozpoznal, že je jedinec, který si může myslet sám za sebe a rozlišovat dobro od zla. Dospělí jsou nezávislí a mají tendenci hodnotit sami sebe nebo věci kolem sebe. Děti jsou stále závislé na pravidlech a pokynech pod vedením svého učitele.

Zkušenosti

Úloha zkušeností je dalším důležitým momentem ve srovnání vzdělávání dětí a vzdělávání dospělých. Děti přinášejí malé zkušenosti, když probíhá proces jejich vzdělávání. Díky tomu jsou více ovlivňovány svými učiteli. V této fázi děti mají

pravděpodobně vzory jako jejich rodiče nebo starší sourozenci. Na druhé straně, dospělí disponují bohatstvím zdrojů díky svým zkušenostem, které tvoří velkou část jejich identity.

Připravenost

Děti sledují výuku s cílem dosáhnout vyšší úrovně učení. Opět se spoléhají na svého učitele, který rozhodne, zda jsou připraveny přijmout náročné úkoly nebo ne. Dospělí se řídí vlastní potřebou učit se. Když poznají svou hodnotu a povinnosti, mohou posoudit a zjistit, zda v jejich životě něco chybí. Pokud existují mezery, které je třeba doplnit, hledají způsoby, jak rozvíjet své vnitřní já.

Orientace na učení

Dospělí mají perspektivu vidět učení jako prostředek k řešení existujícího problému nebo obav v jejich životě. Například, svépomocné knihy jsou populární, protože lidé je čtou s nadějí, že vyřeší problém nebo situaci ve svém životě. Děti se učí jednotlivá témata a v té chvíli si neuvědomují, že toto učení má v jejich životě hlubší význam.

Motivace

Otázka, co motivuje učitele, představuje další zajímavý pohled na vzdělávání dětí a vzdělávání dospělých. Dospělí jsou poháněni většinou emocemi a touhou být lepší verzí sebe sama, od sebevědomí po seberealizaci, dospělí jednají podle své vnitřní motivace. Děti jsou často motivovány vnějšími faktory, jako je konkurence, tlak vrstevníků nebo následky neúspěchu.

Přestože se Knowlesova teorie rychle proslavila a můžeme se domnívat, že je základem společného chápání konceptu andragogiky, její kritici se domnívají, že Knowlesova andragogika trpí slabým nebo neexistujícím empirickým základem a že proto se andragogika nemůže nazývat „teorií vzdělávání dospělých“. To platí zejména pro Knowlesovy předpoklady o dospělých žácích.

Český kontext

Andragogika má v České republice svou historickou tradici. Ve dvacátých a třicátých letech minulého století se někteří pedagogové a sociologové snažili o vytvoření teoretických základů tzv. lidového vzdělávání, které bylo obsahově zaměřeno na výchovu „mravní, politickou, hospodářskou a kulturní“ tak, jak to prosazoval významný spolupracovník Masarykova lidovémuchovného ústavu T. Trnka.

Rozvoj současné české andragogiky se projevuje ve vytváření nových disciplín, které jsou spojeny se vzděláváním dospělých, z nichž můžeme stručně uvést následující:

- firemní vzdělávání – systém a teorie prakticky zaměřených aktivit, které se týkají profesního vzdělávání lidí v podnicích a jsou úzce spjaty s řízením lidí, s kurzy pro zvyšování kvalifikace, školením nových zaměstnanců atp.
- zájmové vzdělávání, které se zaměřuje na volnočasové aktivity a probíhá ve spolupráci s řadou institucí formálního a neformálního vzdělávání (jak v oblasti kulturní, tak sportovní, případně jazykového vzdělávání)
- gerontopedagogika – systém vzdělávání seniorů, který nabývá na stále větší důležitosti vzhledem ke zvyšující se průměrné délce života.

10.1 Studie Světového ekonomického fóra „Urychlení rekvalifikace pracovních sil pro čtvrtou průmyslovou revoluci“

V souvislosti s andragogikou stojí za povšimnutí studie Světového ekonomického fóra „Urychlení rekvalifikace pracovních sil pro čtvrtou průmyslovou revoluci“. Jako klíčové pro urychlení rekvalifikace doporučuje následující postupy.

Seznámení se s existujícími dovednostmi a jejich poznání.

Učení probíhá v průběhu celého našeho života v různých kontextech. Lidé shromažďují znalosti, dovednosti a kompetence prostřednictvím formálních, informálních a neformálních cest. Avšak bez pravidelného udržování se mohou určité dovednosti časem znehodnocovat. Tento dynamický proces získávání dovedností a jejich ztráty napříč prostředím vytváří specifické výzvy pro sledování dostupných dovedností. Stále ještě přetrvává nedostatek srovnatelných informací o dovednostech dospělých a jejich využívání, což komplikuje hodnocení skutečností, kdo potřebuje další vzdělávání, v jakém směru a kde. Jsou zapotřebí pravidelnější a konzistentnější informace o dovednostech založených na standardizovaných rámcích s cílem lépe posoudit potřeby vzdělávání dospělých. I když existují úspěšné snahy o hodnocení úrovně dovedností dospělých, jako je hodnocení OECD PIAAC, stejně jako hodnocení organizace Rámce Evropské unie pro digitální kompetence a podnikání, stále však trvá potřeba komplexnějšího pokrytí napříč zeměmi a oblastmi dovedností. Odborové svazy a profesní sdružení mohou v tomto ohledu sehrát důležitou roli, protože pracovníci často mají tendenci nepřiznat přímo zaměstnavatelům nedostatek určitých dovedností, zatímco odbory mohou pomoci získat tyto informace od svých členů a pomoci při informování a formování příležitostí, zejména na úrovni odvětví. Pro motivování žáků a efektivní využití studijních zdrojů je zcela nezbytný efektivní systém uznávání předchozího vzdělávání. Národní a regionální kvalifikační rámce mohou tomuto procesu uznávání napomoci. Evropský kvalifikační rámec například zefektivnil způsob, jakým jsou formální a neformální kvalifikace uznávány v národních systémech v 39 evropských zemích, což zvyšuje příležitosti pro mobilitu talentů a přizpůsobování a usnadňuje přístup k širšímu souboru srovnatelných dovedností a kvalifikací.

Pochopení poptávky po dovednostech

S vývojem technologií dochází k velkému posunu poptávky po dovednostech a existuje potřeba zpětné vazby mezi potřebami trhu práce a zúčastněnými stranami vzdělávacího systému na všech úrovních. To vyžaduje účinné předvídání dovedností, které informuje a zapojuje příslušné zúčastněné strany. Většina zemí zavedla alespoň jeden typ nástroje určeného k posouzení budoucích požadavků na dovednosti. Mezi tyto nástroje patří modely prognózování poptávky po pracovní síle založené na předchozích hospodářských výsledcích a potřebách, průzkumy zaměstnavatelů, strategické prognózy pro konkrétní odvětví, jakož i nově vznikající iniciativy využívající rozsáhlou analýzu dat a vytvářející nové nástroje pro shromažďování a analýzu informací o volných pracovních místech s cílem lépe porozumět potřebám dovedností a trendů. Používané přístupy a nástroje se v jednotlivých zemích značně liší, přičemž dá se konstatovat, že Německo, Švédsko, Dánsko a Nizozemsko mají poměrně vyvinuté systémy.

Přijetí správné kombinace finančních nástrojů

Zdroje pro vzdělávání dospělých jsou nadále omezené a kolísavé, silně ovlivněné obchodními a ekonomickými cykly. Rozpočty vládních institucí mají tendenci upřednostňovat základní vzdělávání, přičemž pouze malý podíl je věnován programům vzdělávání dospělých. S ohledem na tento nedostatek zůstává ve většině zemí významnou výzvou přidělení nezbytných zdrojů, zejména ve chvíli hospodářského poklesu. Ve snaze poskytovat tyto zdroje ve střednědobém horizontu, některé země zřizují vzdělávací nadační fondy, aby pomohly hladkému průběhu cyklů financování a poskytly střednědobou jistotu pro plánování zdrojů. Například Singapur zřídil nadační fond celoživotního učení. Vzdělávací programy jsou nejúspěšnější, když se na vzdělávání podílí všechny zúčastněné strany. Spolufinancované modely mezi vládou a zaměstnavateli nebo spolufinancující koalice zaměstnavatelů představují významný příslib. Politici přijali řadu různých nástrojů pro sdílení finančních investic jak jedinců, tak vlád i zaměstnavatelů. Nástroje týkající se podniků zahrnují např. daně ze mzdy, které jsou určeny na

dotování vzdělávacích příležitostí. Kromě podpory výuky na pracovišti jsou také důležité personalizované nástroje. Tyto nástroje zahrnují veřejně dotované poukázky a individuální studijní účty, daňové odpočty a zvýhodněné půjčky. Bylo zjištěno, že daňové odpočty jsou zvláště účinné při podpoře účasti na vzdělávání dospělých v Nizozemsku. V Singapuru se využívá dvojí přístup jak v dotování poskytování školení na straně nabídky, tak v poskytování úvěrů na individuální vzdělávací účty, které mohou inspirovat a posílit studenty na straně poptávky.

Vytváření a udržení motivace pro vzdělávání dospělých prostřednictvím aktivních politik trhu práce a dostupných zdrojů

Dopadové studie prokázaly, že poskytování bezplatného školení pro dospělé nestačí pro podporu jejich větší účasti, právě tak i zpřístupnění vzdělávacích příležitostí pod hraničními náklady nezvyšuje účast zaměstnanců s nízkou kvalitací, na které byl tento program zaměřen. Tyto výsledky dále dokládají, že finanční mechanismy musí být doplněny o proaktivnější přístupy, které účinně řeší otázky motivace související s vzděláváním dospělých, jakož i praktické informace a vazby na přímé pracovní příležitosti, které lze po získání nových dovedností využít.

Vytváření kratších učebních modulů, které podporují další vzdělávání

Přizpůsobení se měnícím se potřebám trhu práce vyžaduje neustálé učení a značný posun od současného modelu. Metody učení ve všech formátech a časových rámcích, včetně rekvalifikace zaměřené na dospělé a zvyšování kvalifikace, musí být přizpůsobeny tak, aby podporovaly zvědavost, tvořivost, představitost, budovaly důvěru v pokračující učení a inspirovaly touhu po dalším růstu a rozvoji. V průběhu celoživotního učení je zapotřebí flexibilního přístupu založeného na učení, který by poskytoval jak základní, tak i zkušenostní učení a zároveň by umožnil studentům formovat jejich individuální získávání dovedností. Tento systém bude muset být stále více modulární a přizpůsobený různým technologicky náročným a osobním formátům pro uspokojení potřeb a kapacit dospělých. Navíc bude muset strategicky integrovat klíčové zainteresované strany, včetně učitelů a vzdělávacích institucí, společností a zaměstnavatelů, vládních regulačních orgánů a ministerstev a samotných studentů, aby i nadále formovali systém a spolupracovali na poskytování kvalitních možností rekvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Určení úlohy různých zúčastněných stran

Rozdělení odpovědnosti a způsobů spolupráce mezi různými zúčastněnými stranami je rozhodující pro úspěch při uspokojování potřeb různých žáků. Aby mohly těmto potřebám sloužit, musí jednotliví žáci, podniky, vzdělávací centra, univerzity, svazy, profesní sdružení, veřejný sektor a další poskytovatelé spolupracovat na harmonizaci strategií. Každá skupina má důležitou úlohu. Odbory mohou například identifikovat potřeby v oblasti dovedností a mezery v odborném vzdělávání na úrovni odvětví, informovat pracovníky o možnostech odborné přípravy, podporovat programy učňovského vzdělávání a spravovat některé z výukových programů. Odbory ve stále větší míře zřizují regionální nebo národní výbory pro vzdělávání a určují ve svých strukturách zástupce pro vzdělávání v EU tak, aby podpořily rozvoj dovedností. Studie ukázaly, že zvýšená angažovanost odborů v identifikaci a budování dovedností vede k vyšší úrovni investic zaměstnavatelů.

Podpora příležitostí školení na pracovišti a maximalizace příležitostí k neformálnímu vzdělávání.

Významný podíl na vzdělávání dospělých mají praktické zkušenosti, školení na pracovišti a zejména interakce s kolegy. Zaměstnavatelé jsou tedy klíčovými hráči ve vzdělávání dospělých a jejich konkurenceschopnost úzce souvisí s jejich schopností zajistit si své talenty a maximalizovat výkon svých zaměstnanců. Lepší porozumění potřebám a strategiím podnikového vzdělávání je zásadně důležité pro budování efektivních partnerství veřejného a soukromého sektoru a zavádění správné struktury pobídek pro optimalizaci možností rekvalifikace dospělých. Podniky mohou tento proces podpořit jasným vyjádřením svých potřeb v oblasti dovedností a plánů odborné přípravy. Společnosti mohou také využít programy rotace pracovních míst k posílení dovedností dospělých a vlády mohou pomoci spolufinancovat určité pozice, aby poskytly další příležitosti. Kromě toho mohou podniky poskytnout příležitost pro učňovské vzdělávání dospělých a využívat zkušených pracovních sil za snížené náklady. Modely odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání, jako například v Německu a ve Švýcarsku, prokázaly dobré výsledky při získávání technických dovedností dospělých. Strategie, které podniky využívají při plnění svých potřeb v oblasti rozvoje dovedností, se liší podle potřeb, charakteristik a obchodních modelů odvětví.

Oslovení těch, kteří to nejvíce potřebují - malých a středních podniků, pracovníků s nižší kvalifikací a starších pracovníků.

Velkou část celosvětové zaměstnanosti ve formálním i neformálním sektoru právě tvoří malé a střední podniky, které zaměstnávají 60 až 70 % pracovníků v zemích OECD a přesahují 80 % pokud jde o tvorbu pracovních míst v některých rozvíjejících se ekonomikách. Malé a střední podniky jsou však omezeny v přístupu ke vzdělávání vzhledem k jejich malé velikosti a omezeným zdrojům, které ovlivňují jejich účast na vzdělávacích aktivitách. V zemích OECD se pracovníci malých a středních podniků podílejí na polovině vzdělávacích činností, právě tak jako pracovníci větších podniků. Účinné zapojení malých a středních podniků do programů rekvalifikace je klíčové pro zajištění úspěchu široce založené rekvalifikace. Malé a střední podniky a konsorcia malých a středních

podniků budou hrát důležitou úlohu při určování vzdělávacích potřeb malých a středních podniků, jakož i při organizování programů, které tyto potřeby uspokojí. Tato konsorcia mohou také vytvářet příležitosti pro neformální výměny informací, které by malým podnikům pomohly zlepšit jejich praxe prostřednictvím vzájemného učení.

Vzhledem k tomu, že technologický pokrok otvírá nové možnosti rozšiřování příležitostí pro vzdělávání dospělých, objevují se nové hranice v technologicky vyspělém praktickém učení. Virtuální realita může být například užitečným vzdělávacím prostředkem pro odborníky, kteří využívají fyzické dovednosti k řešení problémů, jako jsou chirurgové, zdravotní sestry, elektrikáři a hasiči. Virtuální realita odstraňuje zprostředkovatelské faktory ze vzdělávací zkušenosti a vytváří další příležitosti pro nové typy kybernetických školení na pracovišti. Gamifikace je dalším nástrojem implementovaným v některých tréninkových prostředích. Umožňuje simulaci různých okolností, interaktivní učení s ostatními účastníky a procvičování rozhodování v prostředí bez rizika. Kombinace virtuální reality a gamifikace je také aplikována na různé typy dovedností. Například Virtual Reality House umožňuje instalatérům procvičovat své dovednosti v prostředí virtuální reality. Mezi další příklady patří zahrnutí principů gamifikace do firemních on-line vzdělávacích platform (Deloitte Leadership Academy).

Význam veřejného knihovnictví pro celoživotní vzdělávání

Veřejné knihovny představují velmi vhodné prostředí, ve kterém dochází k neformálnímu vzdělávání. Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2017–2020 definuje knihovny jako otevřená vzdělávací, kulturní, komunitní a kreativní centra, která mají rozvíjet své vzdělávací funkce a to „zejména v oblasti celoživotního a občanského vzdělávání ve spolupráci se vzdělávacími institucemi a dalšími partnery na celostátní, regionální a lokální úrovni,“ přičemž mají také podporovat jak u dětí, tak i u dospělých čtenářskou a digitální gramotnost, podporovat čtenářství, rozšiřovat nabídku svých služeb a poskytovat přístup k ICT všem bez rozdílu.

Síť knihoven v České republice je velmi rozsáhlá. Knihovny lze nalézt téměř ve všech obcích jako výsledek zákona č. 430/1919 Sb. o veřejných knihovnách. I přes konkurenci informačních technologií a internetu, zapojení knihoven do procesu celoživotního vzdělávání je velmi významné. V nemalé míře přispívají rovněž k celoživotnímu vzdělávání občanů pořádáním různých kurzů, kroužků a besed.

Knihovny by měly ještě více spolupracovat s ostatními vzdělávacími institucemi a podporovat aktivity umožňující lidem využívat moderní komunikační zařízení. Důležitá je rovněž jejich sociální a kulturní role, které zahrnují poskytování prostoru pro setkávání a udržování neformálních kontaktů občanů, podporu rozvoje kultury a umění.

11. **Vzdělávání seniorů a univerzity třetího věku**

Univerzity třetího věku představující systém kurzů získávání vědomostí z různých oborů pro seniory, se staly běžnou záležitostí. Seniorské vzdělávání vznikalo v ČR již v osmdesátých letech minulého století. Tehdejší přednášky se většinou týkaly vztahu člověka k přírodě (Člověk a příroda, Zdravé potraviny, Problémy stárnutí apod.). K většímu rozmachu seniorského vzdělávání došlo v devadesátých letech a v r.1995 bylo založeno občanské sdružení Asociace Univerzit Třetího Věku (AU3V).

Nyní již univerzity třetího věku provozuje většina českých a moravských vysokých škol a podobně je tomu tak ve většině rozvinutých evropských zemí. Vznikla už také takzvaná virtuální univerzita. To znamená, že její posluchači - senioři nemusí jezdit na klasické přednášky přímo do školy, ale učí se v konzultačních střediscích a přednášky tam poslouchají ze záznamu. Je to skvělé pro ty, kteří žijí mimo velká města a měli by to na vysoké školy daleko. Proto se do tohoto projektu zapojily městské úřady, knihovny, různá kulturní střediska, která poskytují prostory, v nichž se mohou studenti scházet.

S virtuální univerzitou třetího věku začali na České zemědělské univerzitě a projekt byl tak úspěšný, že se rozšířil do všech regionů. To ostatně bylo jeho cílem. Přesněji, aby senioři mohli studovat tam, kde bydlí. Tedy měli se kde společně scházet a i případně navázat nová přátelství. V podstatě na výuku ve virtuálních střediscích stačí jeden počítač, jeden dataprojektor, promítací plátno, ozvučení. Tyto možnosti má řada obecních úřadů nebo knihoven. Podmínky jednotlivých škol se liší, ale platí, že účastnit se mohou lidé se statutem důchodce, dále invalidní důchodci bez rozdílu věku a také lidé starší padesáti let, kteří jsou nezaměstnaní a evidovaní na úřadu práce. Až osmdesát procent studujících tvoří ženy.

Asociace Univerzit Třetího Věku (AU3V) je občanské sdružení institucí, které nabízejí a provozují vzdělávací aktivity na úrovni vysokoškolského vzdělávání, určené občanům České republiky v důchodovém věku. AU3V byla založena v r. 1993 z iniciativy několika dobrovolníků, kteří na svých mateřských univerzitách

vzděláváním seniorů zabývali a současně sledovali tuto problematiku v evropském i světovém měřítku.

Souvislost zaměstnatelnosti seniorů s celoživotním vzděláváním.

V souvislosti se zaměstnáváním seniorů je také třeba zmínit aspekt práv seniorů na základě odsloužených let.

Práva seniorů na základě odsloužených let byla od 90. let do značné míry na ústupu a postupně byly i vyřazovány z právních předpisů v Evropě, stejně tak jako z kolektivních smluv. Bylo by však předčasné pro budoucnost neuvažovat o právech na základě služebního věku a považovat je za problematiku patřící do minulosti, protože zůstávají v platnosti v celé Evropě, i když je vhodnější spíše používat termín „relevantní zkušenosti“. Když se podíváme do budoucna, ptáme se, zda nároky na základě odsloužených let opět získají důležitost na evropském trhu práce, který je do určité míry postižen demografickým stárnutím obyvatelstva a potřebou udržet si pracující obyvatelstvo delší dobu, nebo zda jsou pozůstatkem minulosti, který přispívá k mezigenerační nerovnosti a nedostatečné výkonnosti.

Zpráva Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek Eurofound však ukazuje, že mnoho takových aspektů týkajících se práv na základě odsloužených let zůstává zakotveno v celé Evropě v legislativě a v rámci kolektivních smluv. To bývá častěji ve veřejném sektoru než v soukromém sektoru a v zemích s odvětvovým vyjednáváním. Tyto nároky se nejčastěji týkají ochrany před propuštěním, včetně výpovědní doby a odstupného a v některých zemích je rovněž určeno pořadí propouštění při hromadném propouštění. Práva seniorů na základě odsloužených let se vztahují také na dny dovolené za kalendářní rok, která je stanovena právními předpisy nebo kolektivními smlouvami téměř v polovině členských států.

Nedostatečné uznání práv na základě odsloužených let mívá za následek výraznou nespokojenost mezi pracovníky. Spor Ryanair z léta 2018, kdy irští piloti požadovali, aby bylo zváženo jejich stáří při určování aspektů pracovních podmínek, jako je např. jejich přidělování na základny, ukazuje, že v kontextu, kdy byla práva na základě odsloužených let zcela odstraněna a bez dalších

transparentních kritérií, vnímaná nespravedlnost může vzrůst až na úroveň, která přivede zaměstnance do ulic. Spor byl úspěšně vyřešen až zavedením transparentního seznamu práv na základě odsloužených let.

Reforma odměňování na základě odsloužených let může být obtížná, jak ukázaly nedávné protesty ošetrovatelského personálu ve vídeňské nemocnici. Vzhledem k tomu, že byli přijati noví zaměstnanci na základě dohody a s vyššími platy na úrovni nástupních platů, stávající zaměstnanci, kteří byli vyloučeni z přechodu na tuto novou dohodu, požadovali „stejnou odměnu za stejnou práci“ a zpochybňovali, proč by měl někdo, kdo slouží delší dobu, vydělávat méně.

Jak v akademické literatuře, tak i v politických debatách se diskutuje o právech na základě odsloužených let převážně ve spojení se staršími pracovníky. Často je diskutována pravděpodobnost, že starší pracovníci jsou častěji propouštěni než mladší, mají menší vyhlídky na opětovné zaměstnání, nebo zda silnější ochrana před propuštěním starších pracovníků ovlivní negativně produktivitu. Práva na základě odsloužených let jsou faktory, které mohou ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatelů při přijímání či udržení starších pracovníků. Diskuse o zaměstnatelnosti starších pracovníků se týká dopadu seniority na profily příjmů a potenciálního rozdílu mezi produktivitou pracovníka a platem. Vzhledem k očekávanému poklesu produktivity a dodatečným nákladům spojeným s věkem a senioritou představuje stárnoucí pracovní síla pro politické činitele řadu výzev. Zatímco strmé výdělkové profily poskytují pracovníkům pobídky k tomu, aby zůstali déle v zaměstnání, někteří zaměstnavatelé mohou podporovat předčasný odchod do důchodu a snažit se propustit starší pracovníky se „zlatým padákem“.

12. Umělá inteligence a její úloha v oblasti vzdělávání

Způsoby vzdělávání se mění jen velmi pomalu a v zásadě již po několik století kopírují podobné postupy založené na memorování. Technologie umělé inteligence (Artificial Intelligence – AI) však mohou tuto skutečnost rozhodujícím způsobem ovlivnit. Již nyní umělá inteligence začíná nahrazovat lidskou práci tam, kde je sama efektivnější a levnější.

Rychlost a efektivita přeškolení lidí na nové typy práce bude pro udržení fungování společnosti jako celku zásadní. Právě proto je nutné se těmto novým technologiím nebránit, ale naopak je maximálně využívat pro naše vlastní zdokonalení. Společnost AI Business, která byla založena v roce 2014 a představuje jeden z nejvýznamnějších obsahových portálů pro umělou inteligenci a její aplikace v reálném světě v podnicích na téma AI, vypracovala odhad, jak může zapojení strojů do vzdělávání zlepšit tuto oblast

V souvislosti s nástupem umělé inteligence se odhaduje, že např. USA ztratí 16 % stávajících pracovních míst. Na druhé straně však rovněž existuje předpověď, že AI vytvoří 13,6 milionů pracovních míst. Je nesporné, že tyto změny budou mít dopad na vzdělávací sektor.

Učitelé dnes mohou učit žáky na vysokých školách bez pomoci strojů. Se zavedením umělé inteligence do vzdělávacích institucí budou stroje brzy zvládat některé z jejich úkolů. Výsledkem bude, že v oblasti vzdělávání dojde k mnoha změnám. Níže je uvedeno osm způsobů, jak může zapojení strojů do vzdělávání zlepšit tuto oblast v následujících letech.

1. Individuální vzdělávání ve školách

Jedním z klíčových výhod, které strojové učení může přinést ve školách, je personalizace. S pomocí strojového učení budou mít pedagogové více času na sledování toho, jak studenti využívají jednotlivé koncepty. To pomůže vyučujícím sledovat konkrétní metody a zjistit, jak jsou využívány studenty a jak s nimi studenti pracují s cílem, aby učební osnovy mohly být optimálně přizpůsobeny k řešení dané problematiky.

2. Předpovědi AI pro další vzdělávání studenta

Umělá inteligence ve školách umožní analýzu schopností a výkonu studentů a poukáže na cestu dalšího vzdělávání pomocí prediktivní analýzy. Některé softwarové firmy v současné době vyvíjejí predikce strojového učení. Pokud například studentovy výsledky nepřetržitě klesají, program může předvídat, jak budou v budoucnu vypadat, pokud student nepřijme vhodná opatření. Učitel pak může hledat jiné způsoby, jak se studentovi lépe přizpůsobit, lépe ho nasměrovat nebo mu pomoci.

3. Efektivní organizování vzdělávacích procesů

Využití prediktivního strojového učení AI lépe zorganizuje procesy učení než lidské úsilí. Cody Rhodes, akademický expert v této oblasti, uvádí: „Umělá inteligence má schopnost lepší organizace a řízení obsahu a osnov. Má potenciál analyzovat a ukázat, co funguje pro učitele a studenta.“ S predikcí strojového učení bude vzdělávání vykazovat významný růst a vysokou efektivitu. Učitelé a studenti budou pracovat způsobem, který jim poskytne určitý komfort v souvislosti se vzděláváním a tím se zlepší i jejich účast na vzdělávacím procesu.

4. Objektivní třídění

Další dobrou vlastností umělé inteligence je, že tento software nabízí potenciál ke snížení zkreslení. To znamená, že jakékoli postoje a předsudky učitelů již nebudou mít vliv na výsledky a hodnocení studentů. Stroje značně pomohou učitelům kontrolovat úkoly, které svým studentům zadali s omezeným zásahem člověka.

5. Zpětná vazba pro výkon studentů a učitelů

Jakmile stroje ukážou žákům skóre a známky, z této analýzy získá student zpětnou vazbu týkající se odevzdané práce. Stroje budou také analyzovat postup studenta v čase. Rovněž ukážou úroveň porozumění různým pojmům. Z těchto dat a analýzy také učitelé poznají, jaké oblasti jsou povinni řešit a kde provádět úpravy. Budou schopni zjistit, jaké přístupy musí přijmout, aby pomohli studentům dosáhnout jejich cílů.

6. Navrhovaná cesta učení

Software také pomůže navrhnout cesty učení, které by měl student absolvovat. Studenti získají návrhy týkající se materiálů a dalších metod výuky.

7. Shoda studentů a učitelů

Další věc, kterou umělá inteligence ve vzdělávání může udělat, je identifikovat studenty, kteří potřebují pomoc, a učitele, kteří jsou k dispozici. Studenti budou mít možnost získat individuální plány s učiteli. Tento nový model výuky strojového vzdělávání vytvoří prostředí, ve kterém studenti získají personalizovanou pomoc prostřednictvím návrhů daného softwaru.

8. Vzdělávací experimenty

V neposlední řadě se strojové učení stane zábavou jak pro pedagogy, tak i pro studenty. Mezi mnoha pedagogy je velký strach, že výuka strojů nahradí učitele, ale tomu tak není. Lidský prvek ve vyučování bude zastoupen tak dlouho, dokud budou lidské bytosti existovat. Jakmile budeme v našich školách uplatňovat umělou inteligenci, rychleji než kdykoli v historii uvidíme, že vzdělávání se bude pohybovat v nových úrovních.

Závěr

S pojmem celoživotní vzdělávání či celoživotní učení se budeme střídat ve svém životě stále častěji, protože představuje neoddelitelnou součást celkové strategie v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti nejen u nás, ale i v celém světě. Společným cílem je směřovat vývoj tak, aby systémy celoživotního vzdělávání umožňovaly to, aby se každý mohl vzdělávat kdykoliv v průběhu svého života. Možností vzdělávání je velké množství, v různé kvalitě a různě vhodné pro lidi v různých životních etapách a situacích. V orientaci na trhu vzdělávacích možností by měla proto pomáhat právě poradenská centra, která by poskytovala nejen poradenské služby v oblasti vzdělávání, ale zahrnovala by také personální poradenství, získávání znalostí a orientace v možnostech vzdělávání a práce, v situaci a změnách na trhu práce, plánování osobního rozvoje a profesní kariéry, schopnost rozhodovat se a uskutečňovat kariérní volby. Poradenství by mělo být dostupné nejen dětem a mladým lidem postaveným před první kariérní rozhodování, ale i dospělým vracejícím se na trh práce, nezaměstnaným i zaměstnaným, či lidem vstupujícím do důchodového věku.

Pokud si položíme otázku, jak připravit děti z hlediska vzdělání na budoucí zaměstnání, je třeba vzít v úvahu, že dnešní učebny se liší od tradičních představ. Od vzdělávání se očekává, že připraví děti pro práci na rychle se měnícím digitálním pracovišti, učení založené na technologiích se stává normou a děti možná budou kódovat dříve, než budou umět číst a psát. V důsledku toho celosvětové výdaje na vzdělávací technologie prožívají boom. Podle údajů a výzkumné firmy HolonIQ se očekává, že se do roku 2025 zdvojnásobí na 341 miliard USD.

Ve zprávě Světového ekonomického fóra se uvádí, že 65 % dětí, které vstoupily do základní školy v roce 2017, budou mít zaměstnání, která doposud neexistují a na která je jejich vzdělání nedokáže připravit. Vzdělávání se musí odpovídajícím způsobem přizpůsobit. Znamená to menší zaměření na přenos znalostí a naopak větší zaměření na schopnost učit se pro sebe. Tato nová éra vzdělávání také vyžaduje novou sadu nástrojů. Účinnost těchto nástrojů však závisí na udržení pozornosti dítěte.

Celoživotní vzdělávání je dobrovolné a motivované usilování o poznání nejen pro osobní, ale i profesní důvody. Nezvyšuje pouze sociální začlenění, aktivní občanství a individuální rozvoj, ale také zvyšuje konkurenceschopnost a zaměstnatelnost.

Celoživotní vzdělávání má vliv na zvyšování délky života - s ohledem na kvalitu života a snahu udržet se v dobrém fyzickém a duševním stavu.

Čínský filozof a politik Guanzi zdůraznil důležitost celoživotního vzdělávání větou: „Pokud budeš plánovat příští rok, zasad' kukuřici, pokud budeš plánovat příští dekádu, zasad' strom, pokud budeš plánovat celý život, vzdělávej se.“

Zdroje:

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/seven-essential-elements-of-a-lifelong-learning-mind-set>

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/competitive-advantage-with-a-human-dimension-from-lifelong-learning-to-lifelong-employability>

Mezinárodní organizace práce a OECD https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646038.pdf

Nutnost celoživotního učení s cílem zajištění celoživotní zaměstnanosti a jakou v tomto procesu hrají sociální partneři

http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf

LLLPlatform - <http://lllplatform.eu/what-we-do/>

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3077>

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_679177/lang--en/index.htm

Zdroj: EURES – Evropský portál pracovní mobility - <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/>

The role of motivation for sustainable work:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions/sustainable-work-over-the-life-course-concept-paper>

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-21_cs

<https://medium.com/edtech-kisk/fenomén-celoživotního-vzdělávání-2595bb27e85b>

<http://www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf>

<https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/new-skills-will-require-students-to-expect-the-unexpected-education-expert-says/>

<https://www.euroskop.cz/9003/33150/clanek/v-cr-se-celozivotne-vzdelava-jen-8-5-dospelych/>

<https://elmmagazine.eu/articles/validation-processes-set-to-gain-from-21st-century-innovations-challenges-in-certification-still-hampering-learners/>

<https://medium.com/edtech-kisk/andragogika>

<https://www.cogentoa.com/article/10.1080/2331186X.2018.1496643>

<https://www.theclassroom.com/children-vs-adult-learning-6368845.html>

Zrychlení rekvalifikace pracovních sil pro čtvrtou průmyslovou revoluci- agenda pro lídry k formování budoucnosti vzdělávání, rovnosti žen a mužů a práce:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_White_Paper_Reskilling.pdf