

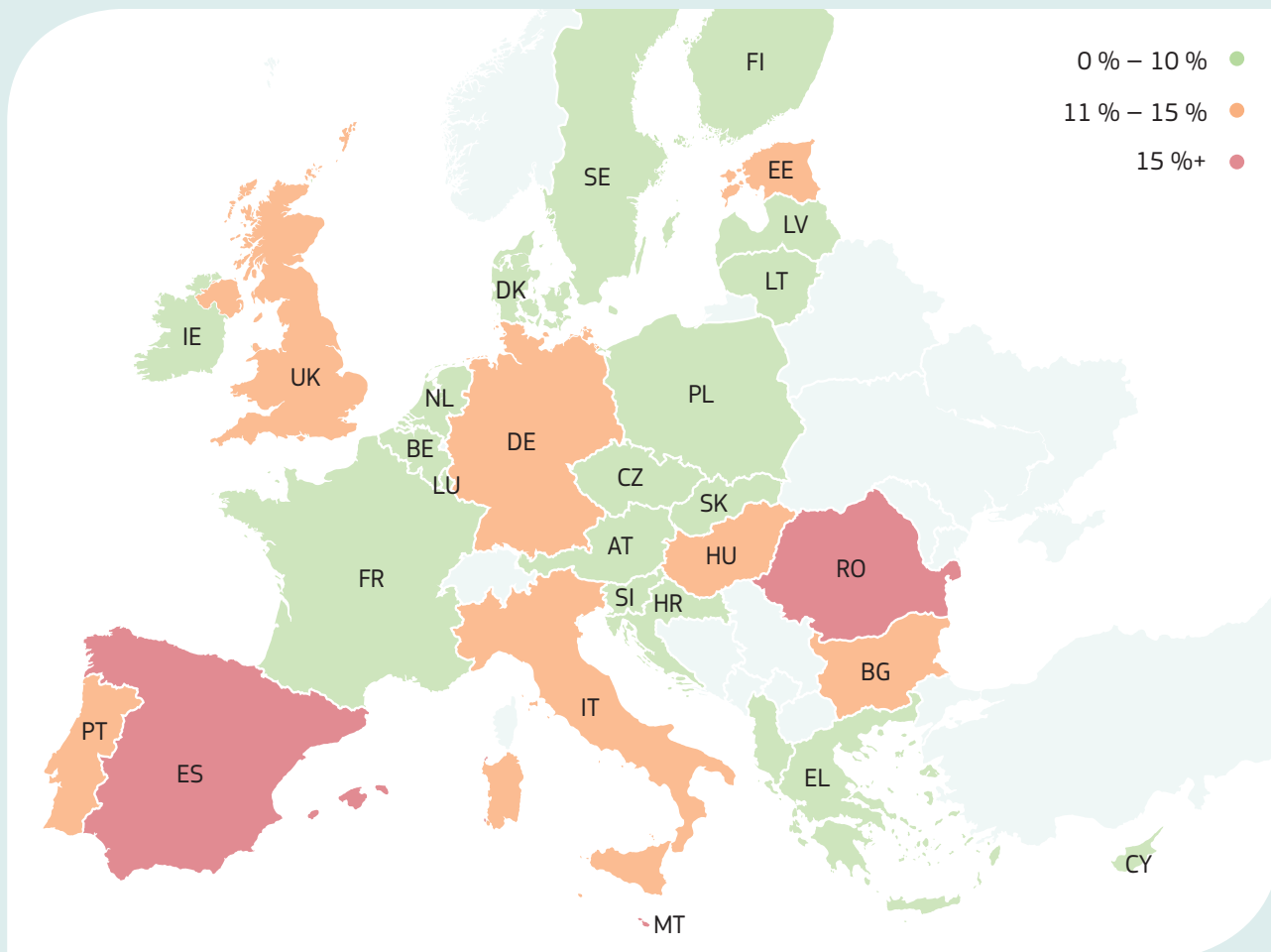
# Výzvy a strategie v oblasti dovedností

Naše společnost a trh práce se působením technologií mění závratným tempem. Aby se zlepšily životní šance lidí, je nezbytně nutné podpořit získávání nových dovedností. K tomu je zapotřebí komplexních strategií se správně definovanými potřebami trhu práce. Toho je možné dosáhnout pomocí celoživotního učení a procesu validace a uznávání získaných dovedností. Podle Evropského pilíře sociálních práv má každý právo na kvalitní a inkluzivní vzdělávání a celoživotní učení.

## Výzvy v oblasti dovedností

### 1. Snižování počtu předčasných odchodů ze vzdělávání

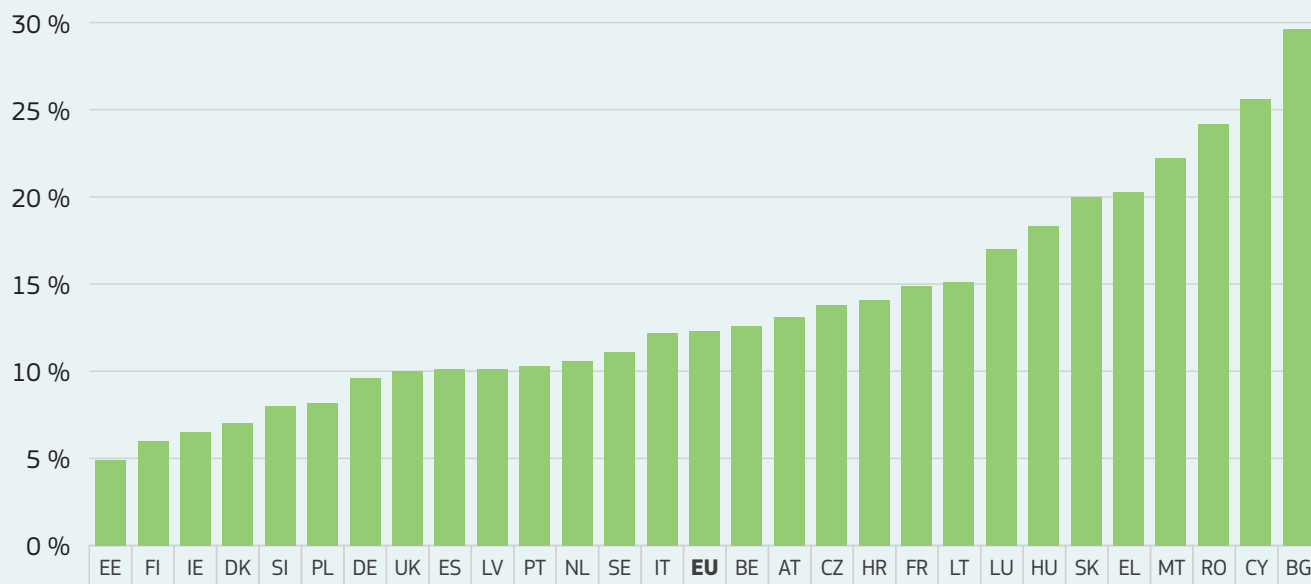
Inkluzivní vzdělávání znamená, že každý dosáhne počátečního vzdělávání a přípravy. Na evropské úrovni je stanoven cíl snížit do roku 2020 evropský průměr v předčasných odchodech ze vzdělávání pod **10 %**. V roce 2017 byl tento cíl téměř dosažen (**10,6 %**). Mnoho zemí dosáhlo v posledních deseti letech velkého pokroku, jak ukazuje následující obrázek:



## 2. Pomoc lidem rozvíjet základní dovednosti

Kvalitní a inkluzivní vzdělávání také znamená, že každý dosáhne během vzdělávání dobré úrovně základních dovedností v oblastech, jako je matematika, přírodní vědy a čtení s porozuměním. V roce 2009 EU stanovila cíl snížit do roku 2020 podíl osob dosahujících podprůměrných výsledků v základních dovednostech pod 15 %. Nicméně podíl těchto osob se mezi lety 2011 a 2015 zvýšil, a to zejména ve čtení a přírodních vědách. V EU má 12,3 % žáků nedostatečné výsledky ve všech třech oblastech.

### Procento žáků dosahujících podprůměrných výsledků ve všech základních dovednostech (čtení, matematika, přírodní vědy)

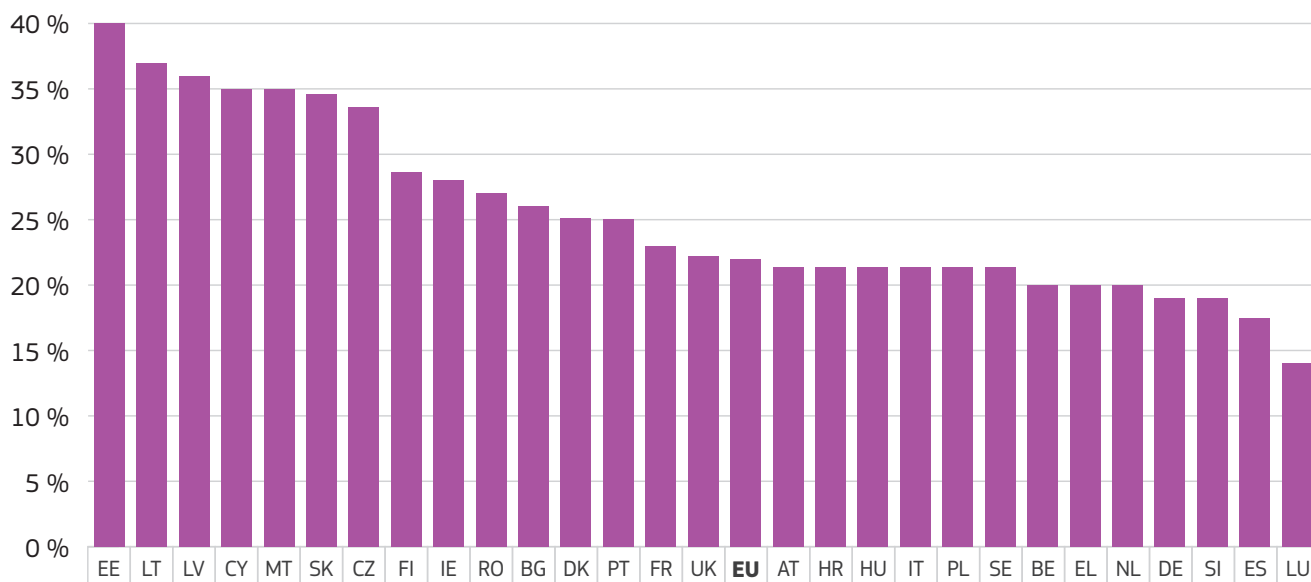


## 3. Najít soulad mezi dovednostmi a pracovními místy

V případě překvalifikování nebo podkvalifikování může docházet k nesouladu mezi dovednostmi na konkrétních pracovních pozicích a trhem práce.

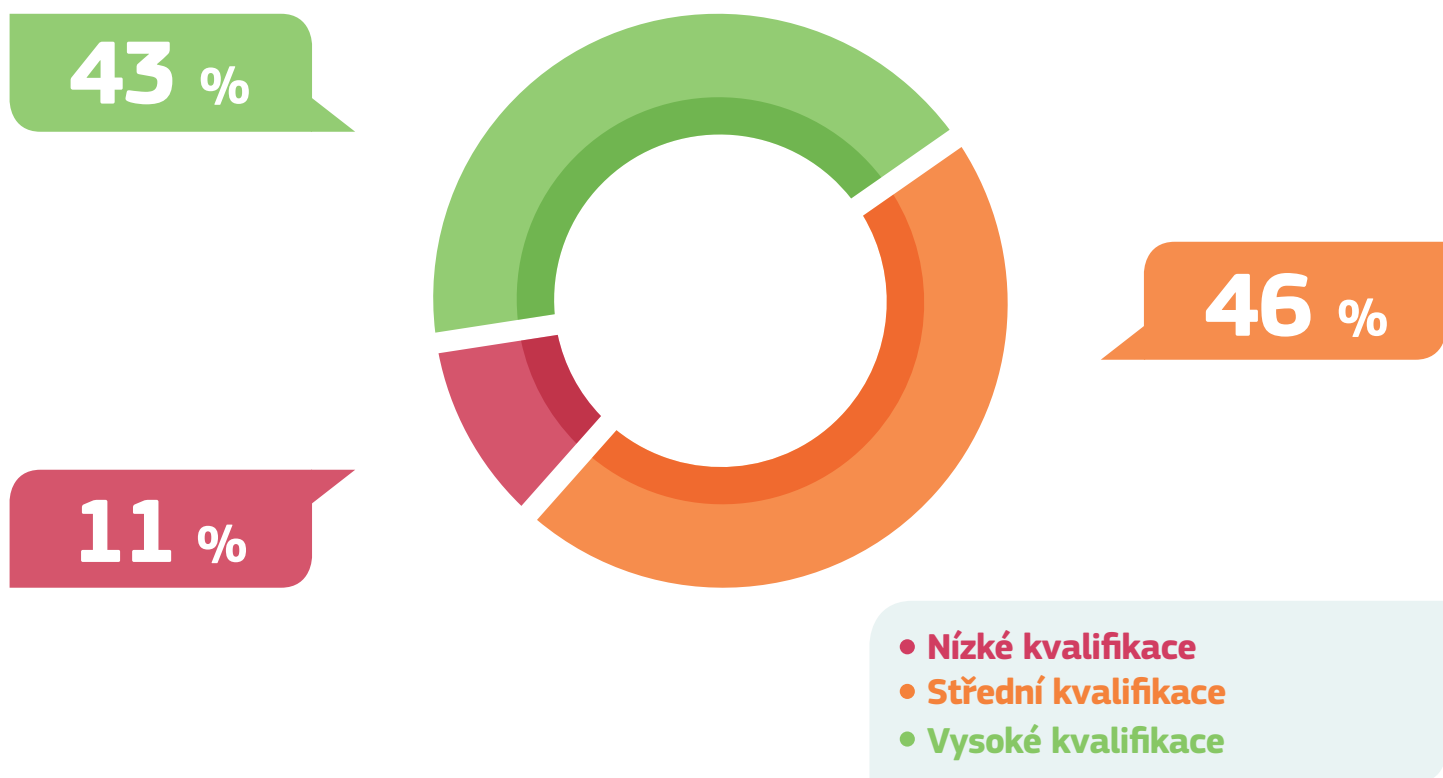
Například dovednosti nově přijatého pracovníka ne vždy odpovídají požadavkům pracovní pozice. Pracovníci, kteří začínají v nové práci, často nemají potřebné dovednosti. Tento problém se obvykle vyřeší výcvikem na pracovišti.

### Dospělí pracovníci bez potřebných dovedností na počátku současné pracovní pozice



Předpokládá se, že do roku 2030 bude okolo **90 %** nových pracovních příležitostí vyžadovat vysokou (**43 %**), nebo alespoň střední (**46 %**) úroveň kvalifikací.

### Celkový podíl nových pracovních míst v EU podle úrovně vzdělání 2016-2030

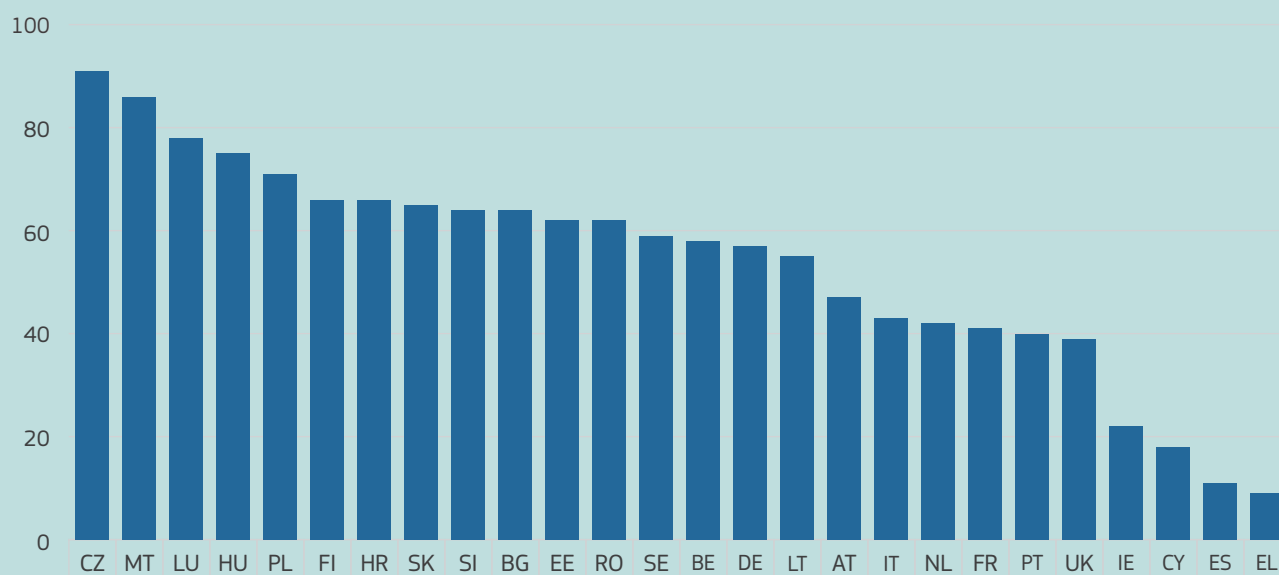


Nicméně dnes pouze **31 %** populace v produktivním věku je vysoce kvalifikovaných.

Na druhé straně si mladí pracovníci často uvědomují, že mají kvalifikaci na vyšší úrovni, než jejich práce vyžaduje.

Některé země jsou schopny uvádět do souladu dovednosti a pracovní místa, která jsou k dispozici. Schopnost států využít dovednosti měří Evropský index dovedností. Soulad dovedností se pohybuje od 0 do 100. Čím blíže ke stu, tím lepší využití dovedností.

### Evropský index dovedností 2018 od Cedefopu: soulad dovedností



# Strategie

Výzvy a problémy zmíněné výše vyžadují komplexní strategie, které se týkají tří dimenzí: celoživotního rozvoje dovedností (ať už ve formálním vzdělávání a přípravě, nebo třeba v dobrovolnictví), snahy o zviditelnění dovedností a jejich porovnatelnosti a dobrého uplatnění dovedností a nalezení souladu s pracovními místy.

V roce 2016 Komise spustila Agendu dovedností pro Evropu. Agenda zahrnuje 10 konkrétních akcí, které byly zavedeny během dvou let a nyní již všechny běží.

**Strategický přístup k dovednostem** vyžaduje maximální spolupráci všech zástupců decizní sféry a zainteresovaných stran a také vyžaduje efektivní investice. Agenda dovedností pro Evropu vyzývá členské státy, zaměstnavatelské organizace, odbory, firmy a další strany, aby **pokračovaly ve společné práci**, jež by zaručila, že tyto iniciativy budou mít co nejlepší možné výsledky.

## Co je nutné mít zavedeno:



**Dobré předvídání dovedností**



**Systemy vzdělávání a přípravy**



**System umožňující validaci a uznávání dosažených dovedností**



**Efektivní poradenství podporující učící se, pracující a podniky**

Zdroje:

Monitor vzdělávání a přípravy 2018, díl I, Cedefop

Panorama dovedností EU: Předvídání dovedností: klíčové trendy v EU do r. 2030, Cedefop (2018)

Pohledy na nedostatek a nesoulad dovedností: výsledky z šetření Cedefopu o dovednostech a pracovních místech, Cedefop, 2018, Evropský index dovedností.

ISBN 978-92-76-00150-8

doi:10.2767/273575

KE-01-19-183-EN-N

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2019

© Evropská unie, 2019

Použití je povoleno, pokud je uveden zdroj. Pravidla pro opakované použití dokumentů Evropské komise je regulováno Rozhodnutím 2011/833/EU (OJ L 330, 14.12.2011, s. 39).

Povolení používat reprodukce fotografií a jiných materiálů, která nejsou chráněna autorskými právy EU, musí být získána přímo od držitelů autorských práv.

Icons © Shutterstock



Publications Office