



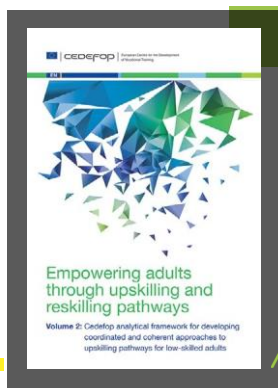
Příloha 1

Příklady dobré a perspektivní praxe

Posílení postavení dospělých prostřednictvím zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

Svazek 2: Analytický rámec Cedefopu pro rozvoj
koordinovaného a koherentního přístupu
ke zvyšování kvalifikace dospělých s nízkými
dovednostmi

Celá publikace je
ke stažení na:
[www.cedefop.europa.eu/en/
publications-and-
resources/publications/308
2](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3082)



V angličtině citujte tento zdroj v následujícím tvaru:
Cedefop (2020). Annex 1: Good and promising practice fiches. In: Cedefop, *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 113, pp. 106-134.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/419107>

© European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2020.
Creative Commons Attribution 4.0 International

Příloha 1

Dobrá a perspektivní praxe – informační listy

A1.1. *SkillsPlus* Norsko

Národní program zajišťující poskytování výcviku v oblasti základních dovedností, jež obsahuje složku školení na pracovišti. Spadá do pracovní oblasti zahrnující dospělé s nízkými dovednostmi a rozvolněnou vazbou na trh práce a jako takový je součástí norské národní strategie pro oblast dovedností na období 2017-2021 (Norské Ministerstvo školství, 2017).

Od roku 2014 program zahrnuje verbální komunikaci v kombinaci s dalšími dovednostmi; a od roku 2016 obsahuje také výuku norštiny pro cizince.

Cíl

Rozvoj základních dovedností potřebných pro pracovní život: poskytnout dospělým v produktivním věku příležitost získat základní dovednosti v oblasti čtení a psaní, početních dovedností a digitálních dovedností.

Cílové skupiny

- (a) Zaměstnaní dospělí s nízkými dovednostmi (nízkokvalifikované osoby s kvalifikací maximálně na úrovni ISCED 2 a osoby s nízkými dovednostmi v oblasti čtení a psaní, početních a / nebo digitálních dovedností). Od roku 2015 je jedním z vyučovacích předmětů také norština pro cizince/přistěhovalce zaměřená na zdokonalování jazykových dovedností těchto osob.
- (b) Dospělí získaní prostřednictvím nevládních organizací (od roku 2015).

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuální již od roku 2006

Financování

Státní rozpočet

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Jednotný a integrovaný přístup k navrhování, plánování a implementaci školení/učení.
- (b) Jasná politická vůle a účelové a / nebo přidělené financování, které zajistí udržitelnost.
- (c) Efektivní řízení zahrnující několik úrovní a několik zúčastněných stran: pevné partnerství a spolupráce mezi všemi zúčastněnými stranami (stát / zaměstnavatelé / poskytovatelé vzdělávání / sociální partneři / účastníci vzdělávání); provádění programu je postaveno na principu tripartity, silném zapojení zúčastněných stran a jednoznačné odpovědnosti.
- (d) Flexibilita a přizpůsobování podle potřeb: kurzy se přizpůsobují potřebám jednotlivých účastníků a zaměstnavatelů. Lze upravit jak jejich obsah, tak i zaměření, dále je možné přizpůsobit způsob jejich realizace i učení. Kurzy přispívají k posílení motivace účastníků k dalšímu učení a k většímu zapojení zaměstnavatelů.

Zdroje

- Bjerkaker, S. (2016). *Adult and continuing education in Norway*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://www.die-bonn.de/doks/2016-norwegen-01.pdf>
- Department for Business Innovation and Skills (BIS) (2015). *International evidence review of basic skills: learning from high-performing and improving countries*. BIS research paper; No 209. <http://www.nrdc.org.uk/wp-content/uploads/2015/11/bis-15-33-international-review-of-adult-basic-skills-learning-from-high-performing-and-improving-countries.pdf>
- ELINET (2015). *Good practice in literacy policies for adults: the basic competence in working life programme – Norway*. http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/user_upload/11_BCWL_PDF_Website.pdf
- European Commission (2015). *Improving policy and provision for adult learning in Europe: report of the ET 2020 working group on adult learning 2014-15*. Luxembourg: Publications Office. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf
- European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Luxembourg: Publications Office. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission; ICF International (2017). *Country report on the action plan on adult learning: Norway*.

<https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/country-report-action-plan-adult-learning-norway>

Hanemann, U. (Ed.) (2013). *Basic competence in working life, Norway*. UNESCO Institute for Lifelong Learning.

<https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-lit-base-0/basic-competence-working-life-norway>

Kompetanse Norge (2016). *Basic skills*. https://www.kompetansenorge.no/English/Basic-skills/#Toolsandresources_5

OECD (2014). *OECD skills strategy diagnostic report: Norway 2014*. Paris: OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264298781-en>

A1.2. Skillnet – Irsko

Typologie

Národní agentura věnující se propagaci a poskytování vzdělávání pracujících v Irsku. Skillnet Irsko podporuje zřizování regionálních a odvětvových sítí podniků a firem (sítě Skillnet), které mapují vzdělávací potřeby a organizují vzdělávací kurzy a školení pro podniky a firmy v dané síti, a dále také zdarma poskytují kurzy a školení pro uchazeče o zaměstnání.

Cíl

Podporovat a propagovat vzdělávání pracujících v Irsku.

Strategie agentury Skillnet na období 2016-2019 vychází ze tří strategických cílů, které zohledňují financování, potřeby podniků v oblasti dovedností a široký ekonomický kontext. Tyto strategické cíle zahrnují:

- (a) Zajištění budoucích dovedností: specifické dovednosti, nové dovednosti, uspokojování potřeb podniků v oblasti přísunu talentů.
- (b) Model zajištění vysoké úrovně kurzů a školení: efektivita, dopad, relevantnost.
- (c) Zvyšování účasti zaměstnavatelů: udržení konkurenceschopnosti, rozvoj pracovních sil, celoživotní učení.

Cílové skupiny

- (a) Zaměstnanci podniků a firem patřících do některé ze sektorových / regionálních sítí Skillnet.
- (b) Registrovaní nezaměstnaní, kteří pobírají sociální dávky od Ministerstva práce a sociální ochrany (DEASP) nebo splňují alternativní kritéria stanovená agenturou Skillnet.

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 1999

Financování

Vnitrostátní financování z Národního vzdělávacího fondu (NTF) prostřednictvím Ministerstva školství a dovedností (DES), nicméně Skillnet Irsko funguje na základě společného investičního modelu, který je částečně financován příslušnými příspěvky od podniků a firem, které jsou členy sítí Skillnet.

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Podporuje takový přístup k rozvoji pracovních sil, v rámci kterého hraje hlavní roli podnik/firma, výsledkem toho je velká míra odpovědnosti na straně podniků/firem a také velká míra jejich zapojení do procesu.
- (b) Pokud je proces veden podniky/firmami, lze jednoduše dosáhnout toho, aby programy poskytované prostřednictvím Skillnet Irsko byly vysoce relevantní pro potřeby daného odvětví. Tento přístup také umožňuje vytváření pevných kontaktů mezi podniky a dostatečnou flexibilitu při reagování na neustále se měnící požadavky na dovednosti prostřednictvím formálního a informálního učení.
- (c) Vytváření podnikových sítí usnadňuje zvyšování kvalifikace zaměstnanců v malých a mikropodnicích, které nemusí mít zdroje a kapacitu na zajišťování příležitostí ke zvyšování kvalifikace svých pracovníků.
- (d) Mechanismy sdíleného financování: přestože je Skillnet Irsko jako národní agentura financovaná ze státních zdrojů, funguje na základě sdíleného investičního modelu, který je částečně financovaný odpovídajícími příspěvky podniků a firem, které jsou členy sítí Skillnet.

Zdroje

- European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Luxembourg: Publications Office. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- Indecon International Economic Consultant (2017). *Evaluation of Skillnets TNP, Finuas and ManagementWorks in 2016*. https://www.skillnetireland.ie/wp-content/uploads/2018/04/evaluation_skillnets_programmes_2016.pdf
- Skillnet (2016). *Statement of strategy 2016-19*. <https://www.skillnetireland.ie/about/our-strategy/>

A1.3. Jazyk na pracovišti (*Taal op de werkvloer*) – Nizozemsko

Typologie

Národní iniciativa, v rámci které zaměstnavatelé uzavírají dohodu o tom, že zajistí zlepšení jazykových dovedností svých zaměstnanců a dostávají dotaci na zabezpečení jazykových kurzů na pracovišti nebo mimo něj.

Cíl

Motivovat podniky a firmy, aby investovaly do jazykových dovedností svých zaměstnanců.

Cílové skupiny

Zaměstnanci s nízkými nebo středními jazykovými dovednostmi ve firmách a podnicích, které chtějí řešit problém špatných jazykových dovedností na pracovišti.

Úroveň provádění

Celostátní, odsouhlasená na regionální úrovni

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2016

Financování

Ujednání o spolufinancování, v rámci kterých zaměstnavatelé nesou část nákladů na školení a zároveň mohou požádat o dotaci vyplácenou ze státních prostředků.

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Velká míra zapojení zaměstnavatelů prostřednictvím marketingové strategie: iniciativa je založena na obchodním případě jazykového vzdělávání a souvisejícího zvyšování kvalifikace pracovní síly. Jazykové školení je zaměřeno na řešení problémů, kterým firmy a podniky čelí (např. zaměstnanci, kteří nerozumí bezpečnostním pokynům). Jako velmi účinné se ukázalo použití „argumentačních karet“, protože přínosy školení nemusí být zaměstnavatelům (nebo zaměstnancům) vždy zcela zřejmé.
- (b) Odpovědnost za sdílené financování: mechanismy spolufinancování.
- (c) Přizpůsobeno potřebám firem a podniků.

Zdroje

- Bekker, S.; Wilthagen, L. (2015). *EEPO review spring 2015: upskilling unemployed adults: the organisation, profiling and targeting of training provision - The Netherlands*. European Commission; European Employment Policy Observatory (EEPO). Tilburg Law School Research Paper; No 13. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2611014>
- den Hollander, I. (2015). *Towards a sustainable regional and local structure for adult education and training for low-skilled adults in the Netherlands. Results of the Dutch project of the national coordinator for the implementation of the European agenda for adult learning 2015*. <https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/towards-sustainable-regional-and-local-structure-adult-education-and>
- ELINET (2016). *Literacy in the Netherlands: country report: adults*. http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/user_upload/Netherlands_Adults_Report1.pdf
- European Commission (2015). *Improving policy and provision for adult learning in Europe, report of the ET 2020 working group on adult learning 2014-15*. Luxembourg: Publications Office. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf
- European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Luxembourg: Publications Office. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission; ICF International (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Luxembourg: Publi-

cations Office. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>

OECD (2017). *OECD skills strategy diagnostic report - The Netherlands 2017*. <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Netherlands-Executive-Summary.pdf>

Tel mee met Taal (count on skills) programme. <https://www.telmeemettaal.nl/>

Taalakkoorden (language agreements). <https://www.taalakkoord.nl/>

Van Beek, L.; Hamdi, A. (2016). *Investing in language in the workplace: an analysis of revenues for employers*. Ecorys, for the Ministry of Social Affairs.

A1.4. Iniciativa pro vzdělávání dospělých (Initiative *Erwachsenenbildung*) –Rakousko

Typologie

Národní iniciativa zaměřená na zvýšení počtu osob s ukončeným nižším sekundárním vzděláním a na zvýšení obecné úrovně dovedností v populaci.

Cíl

Umožnit dospělým, kteří nemají základní dovednosti nebo ukončené vzdělání na nižší sekundární úrovni (ISCED 1), návrat do vzdělávání a získání kvalifikace.

Iniciativa zahrnuje tyto dva programy:

- (a) výcvik v oblasti základních dovedností;
- (b) vzdělávání vedoucí k získání kvalifikace na nižší sekundární úrovni (ISCED 1).

Cílové skupiny

- (a) Osoby starší 15 let se základními vzdělávacími potřebami, bez ohledu na rodný jazyk, národnost a dosaženou kvalifikaci.
- (b) Osoby starší 15 let, které nemají kvalifikaci na nižší sekundární úrovni (ISCED 1).

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2012

Financování

Prostředky ze státního rozpočtu a prostředky jednotlivých spolkových zemí, od roku 2015 se na financování podílí také Evropský sociální fond (ESF).

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Efektivní správa a řízení: sdílená a strukturovaná správa prostřednictvím víceúrovňového partnerství mezi federální úrovní a spolkovými zeměmi a akreditovanou vzdělávací institucí.
- (b) Tříleté období financování, které klíčovým zúčastněným stranám – včetně poskytovatelů vzdělávání – dává větší jistotu při plánování a v rámci iniciativy pro vzdělávání dospělých přispívá k větší profesionalizaci poskytování tohoto vzdělávání.
- (c) Strategické financování: finanční prostředky se poskytují pouze v případě potřeby a pokud pro danou akreditovanou nabídku existuje cílová skupina.
- (d) Monitorování a hodnocení je nedílnou součástí programu a pomáhá zajistit spolehlivou důkazní základnu toho, „co funguje“, čímž se všechny zúčastněné strany učí a získávají zkušenosti. Zpětná vazba mezi implementací a monitorováním a následným hodnocením iniciativy zajišťuje, aby byly včas zjištěny a strukturovaným způsobem vyřešeny případné problémy. Výsledné úpravy zároveň vedou ke zdokonalení celého programu. Institute, které se iniciativy účastní, se zavazují k nepřetržitému monitorování a hodnocení a na celý proces a jeho výsledky dohlíží kontrolní rada.
- (e) Pevný rámec zajišťování kvality: poskytovatelé, kteří se chtějí do iniciativy zapojit a ucházet se o financování, musí mít akreditaci a splňovat tři zásadní kritéria: splňovat obecné požadavky stanovené pro vzdělávací zařízení, předložit odpovídající koncepci svého programu a prokázat kvalifikaci svých školitelů a poradců, která bude v souladu s pokyny, které stanoví standard iniciativy (například speciální výcvik pro odborníky působící v oblasti výuky základních dovedností).
- (f) Poskytování na míru podle konkrétních potřeb dospělých.
- (g) Výrazné rysy celoživotního poradenství, mentorství, koučování a kariérního poradenství.

Zdroje

European Association for the Education of Adults (EAEA) (2017). *Adult education in Europe 2017: a civil society view*. https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/11/Country_Reports_2017_final.pdf

- European Commission (2017). *Education and training monitor 2017: country analysis*. Luxembourg: Publications Office. http://eslplus.eu/documents/esl_library/monitor2017-country-reports_en.pdf
- European Commission; Cedefop; ICF International (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Austria*. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87047_AT.pdf
- European Commission; ICF Consulting Services Ltd (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission/EACEA/Eurydice (2015). *European adult education and training in Europe: widening access to learning opportunities*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aaeac7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission/EACEA/Eurydice (2019). *Support measures for learners in adult education and training*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/support-measures-learners-adult-education-and-training-1_en
- Hanemann, U. (Ed.) (2016). *Initiative for adult education, Austria*. UNESCO Institute for Lifelong Learning. <https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-litbase-0/initiative-adult-education-austria>
- Initiative Erwachsenenbildung. <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/initiative-erwachsenenbildung/was-ist-das/>
- Initiative Erwachsenenbildung (2016). *The Austrian initiative for adult education factsheet*. https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/fileadmin/docs/Austrian_Initiative_for_Adult_Education_2016.pdf

A1.5. Odborový vzdělávací fond (ULF), Unionlearn a zástupci odborů pro oblast učení (Union Learning Representatives, ULRs) – Velká Británie

Typologie

Odborový vzdělávací fond (Union Learning Fund) je národní fond zaměřený na poskytování finančních prostředků odborům pro účely zajišťování vzdělávacích příležitostí pro jejich členy a pro rozvoj kapacit odborových zástupců pro oblast učení (ULR, union learning representatives).

Odboroví zástupci pro oblast učení jsou volenými členy nezávislých odborových svazů (uznaných příslušnými zaměstnavateli), kteří vyvíjejí činnost na podporu svých kolegů zaměstnanců, tato činnost zahrnuje identifikaci vzdělávacích potřeb a zajišťování vzdělávacích příležitostí na míru, které se realizují v rámci podniku. Dále také podporují centra vzdělávání na pracovišti při začleňování konceptu „učení se prací“.

Odborový vzdělávací fond je spravován a řízen organizací Unionlearn, což je organizace pro vzdělávání a dovednosti zřízená Kongresem odborových svazů.

Cíl

Rozvíjet kapacitu odborových svazů a jejich zástupců pro oblast učení za účelem spolupráce se zaměstnavateli, zaměstnanci a poskytovateli vzdělávání s cílem podporovat větší míru využívání konceptu učení na pracovišti.

Cílové skupiny

Zaměstnanci s nízkou úrovní dovedností, převážně starší pracovníci s nízkou kvalifikací.

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 1998

Financování

Financováno ze státního rozpočtu

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

(a) Správa a řízení: Pro Odborový vzdělávací fond je při poskytování podpory zaměstnancům důležité výrazné zapojení sociálních partnerů.

Tím, že byla v rámci projektů Odborového vzdělávacího fondu zřízena centra učení na pracovišti a byly uzavřeny dohody o učení, došlo k posílení spolupráce odborů se zaměstnavateli.

- (b) Šité na míru podle potřeb: prostřednictvím podporování odborových zástupců pro učení se Odborový vzdělávací fond snaží zajistit, aby poskytované kurzy a školení odpovídaly potřebám jak jejich účastníků, tak i zaměstnavatelů, ti jsou pak ochotnější tento koncept podporovat a zapojovat se do něj.
- (c) Dosah: odboroví zástupci pro oblast učení oslovují a získávají účastníky, kteří by jinak pro poskytovatele vzdělávání byli jen obtížně dosažitelní.
- (d) Poradenství: odboroví zástupci pro oblast učení nabízejí účastníkům školení a kurzů podporu a vedení po celou dobu učebního procesu: nevěnují se pouze náboru a získávání účastníků, ale nabízí jim také informace, rady a pokyny, provádějí počáteční hodnocení dovedností, propojují studenty s poskytovateli školení a kurzů, pomáhají účastníkům prostřednictvím odborových vzdělávacích center, zajišťují flexibilní nabídku pro zaměstnance pracující na směny a plánují další kroky učebního procesu.

Zdroje

- Crews, A.; Graham, F.; Stevens, H.; Dean, A. (2018). *Union learning survey 2018 results*. Marchmont Observatory, University of Exeter. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Union%20Learning%20Fund%202018%20Learning%20Survey.pdf>
- Eurofound (2018). *Union learning fund (ULF)*. <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/emcc/erm/support-instrument/union-learning-fund-ulf>
- OECD (2017). *Getting skills right: good practice in adapting to changing skill needs: a perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the UK*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264277892-en>
- PCS (2008). *Union learning reps handbook: 4th edition*. London: Public and Commercial Services Union. https://www.pcs.org.uk/sites/default/files/site_assets/resources/learning/2318_ul_reps_habook_lores.pdf
- Stuart, M. et al. (2016). *Evaluation of the Union learning fund rounds 15-16 and support role of Unionlearn: final report October 2016*. Centre for Employment Relations Innovation and Change, University of Leeds; Marchmont Observatory, University of Exeter. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/ULF%20Eval%201516%20FINAL%20REPORT.pdf>
- Stuart, M. et al. (2010). *Assessing the impact of union learning and the union learning fund: union and employer perspectives*. Centre for Employment Relations Innovation and Change. Policy report; No 4.

https://lubswww.leeds.ac.uk/fileadmin/user_upload/Publications/Cer-icpolicy_report_4_unionlearn_01.pdf

UKCES (2012). *Engaging low-skilled employees in workplace learning*. Evidence report; No 43. <http://dera.ioe.ac.uk/14577/1/evidence-re-port-43-engaging-low-skilled-employees-in-workplace-learning.pdf>

Union learning fund. <https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-fund>
Unionlearn; Department for Education (DfE), (2016). *Union learning fund prospectus: round 18 - 2017/18*.

<https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/ULF%20Prospectus%20Round%2018%20for%20Website.pdf>

Unionlearn (2018). *Opening up learning opportunities*. Unionlearn annual report 2018. London. <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Unionlearn%20Annual%20Report%202018.pdf>

A1.6. Osobní účet odborného vzdělávání (*Compte personnel de formation*) – Francie

Typologie

Národní program zaměřený na posilování postavení všech pracujících od chvíle, kdy vstupují na trh práce až do okamžiku, kdy využijí svého práva nastoupit do starobního důchodu. Tento program zaručuje získání nároku na školení a vzdělávání, který mohou pracující využívat v průběhu celého pracovního života. Je univerzálně zaměřený a určený pro všechny pracující bez výjimky. Do roku 2018 měly nízkokvalifikované osoby (ISCED 0-2) k dispozici 48 hodin ročně, celkový počet byl omezený na 400 hodin a od 1. ledna 2019 je to 800 EUR ročně s maximálním limitem až 8000 EUR.

Cíl

Podporovat jednotlivce v tom, aby pokračovali ve vzdělávání po celý svůj pracovní život, pomáhat jim rozpoznávat své vlastní vzdělávací potřeby a pomáhat jim mít a udržet si kontrolu nad vlastním učením/odbornou přípravou. Cílem je udržení uplatnitelnosti jednotlivce na trhu práce a zajištění rozvoje profesní kariéry.

Cílové skupiny

Všechny osoby aktivní na trhu práce. Osoby s nízkou kvalifikací mají nárok na vyšší finanční fond.

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2015 s revizemi v roce 2019.

Financování

Financováno z povinných poplatků na školení a vzdělávání, osoby samostatně výdělečně činné přispívají 0,2 % ze svého obratu prostřednictvím fondu vzdělávání. Veřejné služby zaměstnanosti a regionální správa mohou přispívat na financování vzdělávání pro nezaměstnané.

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Individuální přístup: jednotlivec má ústřední postavení v procesu učení, přebírá odpovědnost a kontrolu nad svým vlastním učením.
- (b) Zaměstnanci dostávají svůj plat i tehdy, když během pracovní doby procházejí školením.
- (c) Váže se na osobu a ne na pracovní smlouvu nebo zaměstnanecký poměr: osoba může nabývat práv bez časového omezení. V případě změny statutu, profesní situace nebo ztráty zaměstnání zůstávají EURO kredity zaznamenané na účtu plně v rukou dané osoby bez ohledu na důvod ukončení pracovní smlouvy.
- (d) Spíše než získání úplné kvalifikace (což nemusí být v dané konkrétní situaci nutné) umožňuje modularizace kvalifikací odborného vzdělávání a přípravy rozvoj specifických dovedností.

Zdroje

Cedefop ReferNet France (2016). *Vocational education and training in Europe: France*. VET in Europe reports. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_FR.pdf

Cedefop (2018). *France: two years of personal training accounts: a review*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/france-two-years-personal-training-accounts-review>

European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*.

Luxembourg: Publications Office. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

European Monitoring Centre on Change (2019). *France: employers obligation to provide skill development plans or training*. Eurofound.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-employers-obligation-to-provide-skill-development-plans-or-training>

OECD (2019). Individual learning accounts: panacea or Pandora's Box? Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>

A1.7. Školení a učení se na pracovišti (*Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen - WeGebAU*) – Německo

Typologie

Národní program nabízející kombinovaný systém dotací na mzdy a školení za účelem zvyšování kvalifikace starších zaměstnanců a nízkokvalifikovaných pracovníků v malých a středních podnicích.

Cíl

Zlepšit zaměstnatelnost nízkokvalifikovaných a starších osob a předcházet jejich nezaměstnanosti prostřednictvím podpory dalšího vzdělávání.

Cílové skupiny

- (a) Starší zaměstnanci (od roku 2007 jsou za starší zaměstnance považováni ti, kterým je minimálně 45 let). Od 1. dubna 2012 lze financovat také vzdělávání mladších 45 let, ale pouze v případě, že náklady na kurz či školení hradí alespoň z poloviny zaměstnavatel a také pouze v případě, že školení či kurz začal před 31. prosincem 2019.
- (b) Nízkokvalifikovaní zaměstnanci malých a středních podniků: bez odborné kvalifikace; nebo s odbornou kvalifikací, ale povolání, pro které mají kvalifikaci minimálně 4 roky nevykonávali; zaměstnanci v nízkokvalifikovaných pozicích, kteří již dále nemohou práci, kterou si osvojili vykonávat.

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2006

Financování

Státní rozpočet a finanční prostředky z ESF

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Finanční pobídky pro zaměstnance i zaměstnavatele: dotace na mzdy stimulují zapojení zaměstnavatelů, zatímco systém poukázek zaručuje zaměstnancům náhradu jejich nákladů na školení. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou opatření zahájit podáním žádosti o dotaci na školení. Aby se zajistila vysoká účast a míra zapojení, probíhají aktivity v oblasti komunikace a propagace programu mezi širokou škálou podniků.
- (b) Strategické využití financování: aby se zabránilo využívání financování na školení, která by proběhla i bez této finanční podpory, program WeGebAU nepodporuje zaměstnavatelská školení nebo školení zaměřená na určitý úkol. Pro pracovníky s nízkou kvalifikací jsou dotace k dispozici pouze na akreditované kurzy vedoucí k získání osvědčení. V případě malých a středních podniků může být tento požadavek zrušen. Kurzy musí trvat nejméně čtyři týdny a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům pracovní volno. To prakticky vylučuje riziko, že by firmy využívaly program WeGebAU pro potřeby svých vlastních školení, protože ta jsou obvykle mnohem kratší. Tato iniciativa využívá k poskytování flexibilního a na míru uzpůsobeného odborného vzdělávání a přípravy poukázkový systém. Pokud zaměstnanec/-kyně splní požadované podmínky, obdrží poukázku, která zaručuje náhradu nákladů na školení a může si vybrat z programů nabízených vzdělávací institucí. Financované kurzy musí být zaměřené na zlepšování obecného lidského kapitálu a musí se týkat širšího trhu práce, na rozdíl od školení a kurzů, které jsou spojené s jednou konkrétní firmou nebo podnikem. Kurzy a školení musí vést k získání uznávané odborné kvalifikace na úrovni „kvalifikovaný pracovník“ nebo k částečné odborné kvalifikaci, v případě, že je jejich obsah součástí uznávané duální odborné přípravy.
- (c) Za monitorování a hodnocení iniciativy odpovídají veřejné služby zaměstnanosti. Významnou úlohu hrají také místní pracovní agentury,

- kteří mají na starost reklamu a propagaci programu: tyto agentury dobře znají potřeby místního trhu práce.
- (d) Flexibilita: použití poukázek dává zaměstnavatelům flexibilitu při výběru programů, za předpokladu, že programy nabízí akreditovaná vzdělávací instituce.
 - (e) Pobídky pro zaměstnavatele: využívání mzdových dotací za účelem zvyšování míry jejich zapojení.
 - (f) Komunikace: propagace a šíření informací o programu mezi širokou škálou podniků.

Zdroje

- Cedefop (n.d.). *Further training for low-skilled and older employees in companies (WeGebAU)*. Cedefop database on financing adult learning. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/search/further-training-low-skilled-and-older-employees-companies>
- European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services (2012). *PES and older workers: qualification counselling and training subsidies: study visit to the Bundesagentur für Arbeit, 5 September 2012*. Study visit report. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14061&langId=en>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2007). *Arbeitsmarktpolitik: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung*. <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k071207a02>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010). *Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb*. <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1110.pdf>

A1.8. Jednotná nadace práce (*Dote Unica Lavoro*) – Itálie, Lombardie

Typologie

Regionální program bezplatných personalizovaných služeb v oblasti učení a získávání zaměstnání. Poskytuje integrovaný přístup, který je založený na celoživotním učení, poradenství a individuálním přístupu.

Cíl

Podporovat zaměstnávání / opětovné zaměstnávání a rekvalifikace / zvyšování kvalifikace osob v regionu Lombardie.

Cílové skupiny

- (a) Dospělí ve věku od 30 do 65 let, kteří mají bydliště v regionu a jsou buď nezaměstnaní nebo zapsaní v prvním či druhém stupni magisterského studijního programu na univerzitě, nebo jsou zaměstnaní v ozbrojených složkách ⁽¹⁷⁾.
- (b) Pracující do 65 let věku zaměstnaní v podnicích postižených zkrácením pracovní doby nebo dočasným pozastavením provozu v rámci kompenzačního programu, jako je mzdový garanční fond, smlouva o solidaritě, dohoda o solidaritě, ⁽¹⁸⁾ pokud již nevyužívají některé jiné existující opatření prováděné v rámci příslušné politiky.

Úroveň provádění

Regionální

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2013

Financování

Regionální a ESF

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Integrovaný přístup k učení a zaměstnávání.
- (b) Řízení zahrnující více úrovní a více zúčastněných stran založené na sdílené odpovědnosti a partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem: jednotlivci mohou Jednotnou nadaci práce kontaktovat prostřednictvím sítě akreditovaných pracovních agentur, které mohou být soukromé i státní.
- (c) Na míru upravený individuální přístup: jednotlivec má v procesu ústřední

(17) Mladí lidé do 29 let nemohou z této nadace čerpat, protože pro ně je určena finanční pomoc poskytovaná v rámci opatření nazvaného Záruka pro mladé.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

(18) <https://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/emcc/erm/support-instrument/short-time-allowances-ordinary-wages-guarantee-fund-cigo-and-extraordinary-wages-guarantee-fund-cigs>

- postavení a sám jej řídí; může si svobodně vybrat nadefinovanou sadu služeb poskytovaných státními nebo soukromými pracovními agenturami, která bude nejlépe odpovídat jeho potřebám. Dotace a služby různé intenzity se plánují podle standardního profilovacího procesu. Ve spolupráci s pracovní agenturou si zájemce nadefinuje personalizovaný akční plán, včetně na míru vytvořených školení a kurzů nebo možností, jak získat zaměstnání.
- (d) Odrážející faktory a systém pobídek pro poskytovatele: zavedení stupňů intenzity poskytované podpory podle obtížnosti s jakou se různí lidé začleňují na trh práce, brání agenturám, aby přijímaly pouze osoby s poměrně dobrou šancí na uplatnění nebo úspěšný návrat na trh práce.
 - (e) Orientace na výsledky: pracovní agentury získávají finanční odměnu za úspěšné umisťování lidí do zaměstnání; a každá agentura má rozpočet, který se zvyšuje nebo snižuje v závislosti na úspěšnosti s jakou umisťuje zájemce do zaměstnání.
 - (f) Na přípravě a provádění programu se podílejí pracovní agentury (státní i soukromé): tím je zajištěn soulad s kontextem trhu práce.
 - (g) Monitorování: program zajišťuje neustálé interní sledování výsledků, v jeho důsledku dochází k aktualizacím, úpravám a optimalizacím v reakci na potřeby zjištěné buď příjemci nebo akreditovanými pracovními agenturami.
 - (h) Komunikace a propagace: k zajištění a dosažení cílů slouží komunikační plány a rozsáhlá síť pracovních agentur na místní úrovni, mohou být dosahovány a přiměřeně podporovány i na venkově a v odloučených oblastech.

Zdroje

- European Commission (2015). *Mutual learning programme database of national labour market practices - Italy: Dote unica lavoro, a re-employment and re-qualification endowment programme*. <http://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceId=47>
- European Commission; ICF International (2015). *Thematic review synthesis: upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): the organisation, profiling and targeting of training provision*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14143&langId=en>
- Regione Lombardia (n.d.). *Dote Unica Lavoro – Terza Fase*. <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaGlioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Dote-Unica-Lavoro/dote-unica-lavoro-2gennaio2019/dote-unica-lavoro-2gennaio2019>

Regione Lombardia (n.d.). *Dote Unica Lavoro in Regione Lombardia, Sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale.*

<https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/d2f2fdd1-1c25-48c2-8497-a51ec038dcbf/DUL+v1.8.1-A4.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=-ROOTWORKSPACE-d2f2fdd1-1c25-48c2-8497-a51ec038dcbf-mLw--o1>

A1.9. **Iniciativa nových příležitostí, NOI** *(Iniciativa Novas Oportunidades)* – Portugalsko

Typologie

Národní iniciativa poskytující možnosti zvyšování kvalifikace s výrazným podílem validace a uznávání předchozího učení.

Cíl

Zvyšování úrovně dosažené kvalifikace v rámci populace.

Cílové skupiny

- (a) Ekonomicky aktivní dospělí, ať už v zaměstnání, či nikoli, kteří potřebují získat odbornou kvalifikaci prostřednictvím mechanismu uznávání kompetencí.
- (b) Mladí lidé ve věku 15-18 let, kteří mají dokončenou pouze nižší sekundární úroveň vzdělání nebo kteří odešli ze vzdělávání předčasně – tedy před dokončením 12leté školní docházky.

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Provádění ukončeno: probíhalo v letech 2005-2012

Financování

Státní rozpočet a ESF

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Víceúrovňové řízení na němž se podílí několik zúčastněných stran: spolupráce, partnerství a jasně definované role všech zúčastněných stran. Silné vedení (leadership) a efektivní vedení institucionálních změn, včetně vytváření nových struktur – např. centra nových příležitostí, která hrála velmi důležitou roli vstupní brány, která zájemcům umožňovala získat přesné informace a individuální poradenství v otázkách validace předchozího učení nebo získávání nových dovedností.
- (b) Způsob realizace (včetně poradenství a vypracování individuálního postupu a akčního plánu ve spolupráci s daným zájemcem), provedení dohodnutého akčního plánu.
- (c) Jednotlivec má v rámci procesu ústřední postavení, celý proces je přizpůsobený jeho potřebám: akční plán se vždy vytvářel podle profilu a potřeb daného jednotlivce a mohl zahrnovat uznání, validaci nebo certifikaci příslušného výcviku v oblasti dovedností, včetně základních dovedností.
- (d) Monitorování a hodnocení: stanovení rámce pro monitorování a externí hodnocení bylo naprosto zásadní pro měření dopadu a účinnosti programu.
- (e) Politická vůle a financování: počáteční výrazná politická vůle se odrazila v silné finanční a strukturální podpoře, které se této iniciativě dostalo. Ovšem během finanční a ekonomické krize došlo ke změně vlády a Iniciativa nových příležitostí byla i přes svou úspěšnost ukončena. Kromě změny vlády a obzvláště závažné ekonomické krize se její velká závislost na finančních prostředcích z ESF projevila jako další překážka pokračování tohoto programu.
- (f) Komunikace a šíření: masivní a dobře cílené mediální kampaně pomohly vybudovat pozitivní ohlas a odpovídající poptávku po programu jak u jeho dvou cílových skupin, tak i u zaměstnavatelů. Iniciativa nových příležitostí ukázala, že uznávání předchozího učení může být mocným nástrojem při opětovném zapojování dospělých s nízkou kvalifikací do učení a poskytování pomoci při zvyšování jejich kvalifikace a dovedností.

Zdroje

Carneiro, R. (2011). *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning: lessons learnt from the new opportunities initiative*. UNESCO Institute for Lifelong Learning; MENON Network; CEPCEP. Braga: Publito – Estúdio de Artes Gráficas Lda.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002140/214088e.pdf>

- do Carmo Gomes, M.; Valente, A.C. (2009). New opportunities initiative in Portugal and its evaluation: a pilot skills survey. Presentation at the *International seminar on measuring generic work skills using the JRA approach*. Cedefop, Thessaloniki, 12-13 February 2009. https://www.cedefop.europa.eu/files/4217-att1-1-15._Portuguese_pilot_skills_survey_Maria_do_Carmo_Gomes.pdf
- European Commission; ICF International (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
- OECD (2015). *OECD skills strategy diagnostic report: Portugal*. Paris: OECD. <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Portugal.pdf>
- OECD (2018). *Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017: Portugal*. Paris: OECD. https://www.oecd.org/els/emp/Portugal_Key%20policies_Final.pdf
- Soares, M. C. (2009). Lifelong learning policies in a context of crisis: Portugal. GEP presentation at *Conference on implementing flexicurity in times of crisis*, Prague, 25-26 March 2009. <https://slideplayer.com/slide/7527164/>
- UNESCO/UNEVEC (2011). *New opportunities, Portugal*. https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/New%20Opportunities%20-%20Portugal.pdf
- Xufre, G. (2017). Basic skills for adults in need of upskilling: the Portuguese approach. *EPALE Blog*, 15/11/2017. <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/basic-skills-adults-need-upskilling-portuguese-approach>

A1.10. Program *Qualifica* – Portugalsko

Typologie

Národní program zaměřený na zlepšení kvalifikační úrovně dospělé populace prostřednictvím připravených cest založených na procesu validace přechozího učení. Program *Qualifica* vznikl restrukturalizací Iniciativy nových příležitostí (viz informační list Iniciativa nových příležitostí) a její národní sítě center (Centra nových příležitostí).

Cíl

Zlepšení kvalifikační úrovně dospělé populace

Cílové skupiny

- (a) Dospělí s nižší kvalifikací
- (b) Nezaměstnaní
- (c) Mladí lidé, kteří nestudují, nepracují a ani se na povolání nepřipravují (angl. zkratka NEET)

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2016

Financování

Státní rozpočet a ESF

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Koncept procesu/cesty: v rámci kterého centra Qualifica nabízejí standardizovaný postup sestávající ze čtyř kroků: informování a zápis, analýza a vytvoření profilu dovedností, diskuse a definování vhodné vzdělávací a školicí cesty a konečně doporučení vhodných postupů v rámci procesu uznávání dovedností nebo na míru uzpůsobené nabídky vzdělávání a odborné přípravy.
- (b) Síť center Qualifica: síť kontaktních míst poskytujících komplexní poradenství v oblasti celoživotního učení. Poskytují informace, poradenství a koučink dospělým ve věku 18+ v oblasti uznávání a validace neformálního učení a vzdělávacích a výcvikových programů. Uznávání dovedností je zahrnuté v jejich základní poradenské nabídce.
- (c) Kvalifikační pas 'Qualifica': online nástroj, který umožňuje evidenci získaných kvalifikací a dovedností. Je integrovaný do kreditního systému a odpovídá rámci ECVET (podle kvalifikačních jednotek a výsledků učení, z kterých jsou kvalifikace složeny, a které mohou být předmětem ověřování a validace, což dospělým poskytuje flexibilitu na jejich cestě k získání kvalifikace). Zahrnuje také nástroj zaměřený na poskytování informací o možných způsobech dokončení stávající neúplné nebo získání zcela nové kvalifikace podle dovedností a kompetencí získaných v pracovním a jiném neformálním a informálním prostředí.
- (d) Politická vůle a potřebné vedení/leadership.

Zdroje

European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Luxembourg: Publications Office.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

OECD (2017). *Labour market reforms in Portugal 2011-2015*. Paris: OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264269576-en>

OECD (2018). *Education policy outlook 2018: putting student learning at the centre*. Paris: ECD. <https://doi.org/10.1787/9789264301528-en>

Xufre, G. (2017). *The Qualifica programme (ANQEP)*. Paper presented in Bucharest, 6 November 2017.

https://eu.eventscloud.com/file_uploads/c3a0bef69b7531adda790f-0d2820721a_TheQualificaProgramme2cPortugal-GonaloXufre.pdf

A1.11. Revize profesní kariéry pro osoby středního věku– Velká Británie

Typologie

Národní program zaměřený na zlepšování služeb celoživotního poradenství a řízení profesní kariéry určený starším dospělým (věková skupina 45-64 let) s cílem porozumět jejich potřebám, zájmům a ambicím v oblasti zvyšování kvalifikace.

Cíl

Umožnit starším dospělým (věková skupina 45-64 let) činit informovaná rozhodnutí o své budoucnosti tím, že jim budou poskytnuty informace o jejich individuálních možnostech v pracovním i osobním životě.

Cílové skupiny

Dospělí (zaměstnaní i nezaměstnaní) patřící do věkové skupiny 45-64 let.

Úroveň provádění

Celostátní úroveň. Program byl v Anglii pilotně testovaný v letech 2013-2015 Národním institutem dalšího vzdělávání dospělých (National Institute of Adult Continuing Education, NIACE) a dále ve spolupráci s Národní kariérou službou (National Careers Service), Unionlearn a řadou dalších

subjektů (celkem 17 partnerů) za finanční podpory Ministerstva pro obchodní inovace a dovednosti.

Fáze provádění

Pilotně testováno v letech 2013-2015, v běžném provozu od roku 2015

Financování

Státní rozpočet

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Inovativní a na míru šitý přístup k celoživotnímu poradenství a službám v oblasti řízení profesní kariéry, který vychází z konceptu zaměřeného na jednotlivce a zohlednění nejen jeho potřeb v oblasti zaměstnání a učení, ale také celkové životní situace, včetně rodiny, zdraví, pečovatelských povinností, finanční situace, zájmů, aspirací a motivací.
- (b) Právo na učení jako lidské právo: je třeba nabádat všechny orgány státní správy k tomu, aby uznaly důležitost učení pro život lidí staršího věku, protože jim umožňuje udržovat si osobní identitu, cíl a smysl života, pomáhá jim zůstat aktivními občany a co nejdéle nezávislymi a platnými členy své komunity, pomáhá jim vnímat sebe samé jako úspěšné účastníky vzdělávání. Je třeba, aby orgány státní správy uznaly význam učení v procesu dosahování těchto cílů ve svých politických dokumentech a programech.
- (c) Vytváření spolupráce a partnerství na lokální úrovni: lepší koordinace na místní úrovni může zlepšit kvalitu, množství a rozsah příležitostí. V rámci spolupráce a partnerství na lokální úrovni by se měla odrážet snaha maximalizovat účast, reagovat na rozmanitost individuálních potřeb a přání, podporovat zapojování starších do učení, překonávat negativní stereotypy spojené se stárnutím, zajišťovat služby pro všechny věkové kategorie a podporovat rozvoj mezigeneračních vztahů.
- (d) Strategické využití veřejných financí: zlepšení koordinace veřejných politik a orgánů státní správy, rozdělení odpovědnosti za spolupráci a partnerství na místní úrovni mezi jednotlivé orgány státní správy. Posílení místní organizační kapacity, podpora mezigeneračního učení, zlepšení přístupu k učebním prostorům, monitorování a vyhodnocování existujícího stavu věcí.

Zdroje

House of Commons Women and Equalities Committee (2018). *Older people and employment: fourth report of session 2017-19*.

<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/359/359.pdf>

Learning and Work Institute (n.d.). *Introducing career reviews*.

<http://www.careerreview.org.uk/individuals/>

National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) (2015). *Mid-life career review: pilot project outcomes: phases 1 to 3 (2013-15): final report to the department for business, innovation and skills*.

<http://www.learningandwork.org.uk.gridhosted.co.uk/wp-content/uploads/2017/01/MLCR-Final-Report.pdf>

A1.12. Nadace práce *Arbeitsstiftungen* – Rakousko

Typologie

Celostátní iniciativa vytvořená sociálními partnery na úrovni podniků nebo regionů, je zaměřená na podporu zvyšování kvalifikace, rekvalifikace a opětovného začleňování na trh práce v případech, kdy se velké podniky dostanou do obtížené ekonomické situace a jsou nucené propouštět zaměstnance (nadace pro převádění zaměstnanců, typ č. 1) nebo pokud se vyskytnou konkrétní překážky při zajišťování personálu s určitým typem dovedností (nadace pro získávání zaměstnanců, typ č. 2). Existují také nadace pro cílové skupiny (typ č. 3) určené pro zvyšování kvalifikace konkrétních cílových skupin, jako jsou např. osoby starší 45 let, ženy nebo uprchlíci.

Cíl

Podporovat uchazeče o zaměstnání v rámci procesu zvyšování kvalifikace, absolvování rekvalifikace nebo při opětovném začlenění na trh práce.

Cílové skupiny

Evidovaní nezaměstnaní, kteří přišli o zaměstnání z důvodu nadbytečnosti v důsledku restrukturalizace nebo ekonomických potíží podniku, přičemž zvláštní pozornost je věnována starším a mladým uchazečům o zaměstnání.

Úroveň provádění

Celostátní a regionální

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 1987

Financování

Státní rozpočet (veřejné služby zaměstnanosti a zemské vlády) za účasti podniku/ů.

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Silná správa a spolupráce všech zúčastněných stran: těsná spolupráce a partnerství na všech úrovních. Výrazné zapojení sociálních partnerů, sociální partneři mají na starosti zakládání nadací. Později se do konkrétních školení realizovaných v rámci Nadace práce zapojují různí poskytovatelé vzdělávání dospělých nebo instituce odborného vzdělávání a přípravy.
- (b) Sdílené financování a odpovědnost: struktura financování dané nadace práce je vždy výsledkem vyjednávání mezi vedením podniku, sociálními partnery, veřejnými službami zaměstnanosti a dalšími subjekty, které se podílejí na financování (např. zemská vláda).
- (c) Upravené podle potřeb: reagují na konkrétní potřeby v oblasti školení a profesních potřeb. Hlavní prvky tohoto komplexního přístupu zahrnují: kariérové poradenství, různá vzdělávací opatření (kvalifikace), aktivní hledání zaměstnání, programy praxe v podnicích a (v případě nadací pro převod zaměstnanců na jiná pracovní místa) pomoc při zahajování podnikání (start-ups). Konkrétním základem kvalifikačních opatření je vždy počáteční individuální posudek a plán školení, který nastiňuje individuální potřeby a cíle školení, musí být podepsán všemi zúčastněnými stranami (účastník vzdělávání, vedení nadace a případně také budoucí zaměstnavatel) a musí ho schválit veřejné služby zaměstnanosti.
- (d) Opatření je určené podnikům v závislosti na jejich velikosti: nadace 1. typu jsou určené velkým podnikům, 2. a 3. typ využívají malé a střední podniky ke školení nových zaměstnanců.
- (e) Finanční a nefinanční pobídky: během účasti v nadaci práce dostávají pracovníci dávky v nezaměstnanosti. Lze také přiznat příspěvky na náklady spojené se školením (např. cestovní výdaje nebo péče o děti).
- (f) Analýza nákladů a přínosů: Nadace jsou finančně nákladné, ale efektivní.

Zdroje

- Eurofound; Mandl, I. (2013). *Public policy and support for restructuring in SMEs*. Dublin: Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1286en.pdf
- European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016-18 on adult learning*. Luxembourg: Publications Office.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3064b20b-7b47-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission; ICF International (2015). *Thematic review synthesis: upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): the organisation, profiling and targeting of training provision.*

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14143&langId=en>

Pérez del Prado, D. (2017). What is a labour foundation? a comparative perspective. *Hungarian labour law e-journal*, 2017/1.

http://hlj.hu/letolt/2017_1_a/A_06_delPrado_HLLJ_2017_1.pdf

Winter-Ebmer, R. (2001). *Evaluating an innovative redundancy retraining project: the Austrian Steel Foundation.* IZA discussion paper; No 277.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=267215

A1.13. *Vives Emplea*: posilování postavení prostřednictvím práce v týmu a následný návrat na trh práce– Španělsko

Typologie

Národní projekt spočívající ve vytváření pracovních týmů složených z nezaměstnaných osob ohrožených vyloučením z trhu práce. Tito lidé spolu pracují a přitom dochází k zlepšování jejich sociálních dovedností a dovedností potřebných v zaměstnání.

Cíl

Zlepšování zaměstnatelnosti osob prostřednictvím jejich účasti v programu týmové práce vedoucímu k sociálnímu a pracovnímu začleňování, a který jim pomáhá při vstupu na trh práce nebo návratu do vzdělávání.

Cílové skupiny

Nezaměstnaní ve věku 18–60 let, kteří jsou evidovaní jako uchazeči o zaměstnání: musí mít předepsanou znalost španělštiny, základní úroveň čtení a psaní a základní znalosti v oblasti nových technologií.

Úroveň provádění

Celostátní

Fáze provádění

Kontinuálně od roku 2013

Financování

Státní rozpočet a ESF

Charakteristické rysy zajímavé pro vývoj analytického rámce

- (a) Individuální přístup a ústřední postavení jednotlivce: tento projekt je zcela podřízený zájmům jednotlivce. Program zahrnuje týmová sezení s koučováním, individuální koučování, zprostředkovávání práce a program firemních dobrovolníků. Při realizaci projektu hrají hlavní roli jeho účastníci podporovaní koučem-koordinátorem, který odpovídá za organizaci individuálních sezení a vedení týmu k dosažení stanovených cílů.
- (b) Inovativní metodika oslovování potenciálních účastníků a posilování jejich postavení: je založená na týmové práci a vytváření synergií a postupně vede k transformaci účastníků, k sebepoznání a posílení jejich osobních, sociálních a pracovních dovedností. Jedná se o přístup, který může poskytnout řešení nejen osobních potřeb účastníků, ale také situace a potřeb bezprostředního okolí, vede k posílení kontaktu se světem práce a objevování nových způsobů uplatnění na trhu práce.
- (c) Úzká spolupráce a stabilní partnerství: vytváření systému víceúrovňové spolupráce se subjekty z veřejné i soukromé sféry, se soukromými společnostmi, nadacemi a sociálními subjekty třetího sektoru. Společnosti a firmy se zapojují prostřednictvím podnikových programů sociální odpovědnosti a / nebo se účastní takových aktivit jako jsou fóra, workshopy nebo pracovní pohovory.
- (d) Finanční pobídky: účast v programu je zdarma.
- (e) Komunikace a šíření informací: obce, soukromé nadace a nevládní organizace spolupracují při oslovování potenciálních účastníků programu a šíření informací o jeho přínosech.

Zdroje

Action against Hunger (2017). *Vives employment program: methodology for inclusion teams*.

http://www.nambroca.com/images/Vives_Emplea_Efecto_Emplea_1.pdf

Action against Hunger (2018). *Vives Emplea*.

<https://www.accioncontraelhambre.org/es/encuentra-trabajo>

European Commission (2016). *Helping the vulnerable into work*. ESF web publication, 16 September 2016.

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=1879>

Text byl přeložen a upraven z originálu, jehož autorem je Cedefop a jenž je dostupný v plném znění zde: https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en_annex_1.pdf. Přeložila Alena Kadlecová.

Cedefop (2020). Annex 1: Good and promising practice fiches. In: Cedefop, *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 113, pp. 106-134. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/419107>. Dílo pod licencí Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).