



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky fond regionálneho rozvoja
OP Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020



MINISTERSTVO
DOPRAVY A VÝSTAVBY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



MINISTERSTVO
HOSPODÁRSTVA
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



Metodologické východiská pre mapovanie inovačných ekosystémov

**Analýza siete pre zvyšovanie kvalifikácie a
rekvalifikácie v praktickom vzdelávaní**

BRATISLAVA
NOVEMBER 2022

Vydavateľ:
Slovenská inovačná a energetická agentúra

© SIEA, Bratislava, 2022

Všetky práva vyhradené. Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

OBSAH

ÚVOD	4
1. PRÁVNE PROSTREDIE PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU	5
2. TERMINOLÓGIA VIAŽÚCA SA K PRAKTICKÉMU VZDELÁVANIU	8
3. POPIS EKOSYSTÉMU PRAKTICÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU	14
4. ŠTATISTICKÉ ZISŤOVANIE ÚČASTI NA PRAKTICKOM VZDELÁVANÍ NA SLOVENSKU	22
5. ŠPECIFICKÉ FORMY PV U VYBRANÝCH POSKYTOVATEĽOV	23
6. ĎALŠÍ VÝZNAMNÍ AKTÉRI PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU	28
7. FINANČNÉ ZDROJE PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU	32
8. POZÍCIA PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA PODĽA KLÚČOVÝCH DOKUMENTOV UNESCO A OECD	34
9. POZÍCIA PV PODĽA KLÚČOVÝCH DOKUMENTOV EÚ	39
10. CENTRÁ EXCELENCIE ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY	44
11. ŠTATISTICKÉ ZISŤOVANIE ÚČASTI NA PV V EURÓPE	49
12. POZÍCIA PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU PODĽA KLÚČOVÝCH DOKUMENTOV	51
13. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE.....	54

ÚVOD

Vzdelávanie je jedným z prostriedkov na získanie explicitných vedomostí zabezpečujúcich budovanie vzdelanostnej spoločnosti, základného kameňa na zabezpečenie konkurencieschopnosti ekonomiky, ktoré ovplyvňuje profesijnú mobilitu pracovnej sily a jej adaptabilitu.

Adaptabilita pracovnej sily na meniace sa podmienky je jedným zo základných predpokladov dobre fungujúceho a pružného trhu práce podmieňujúceho hospodársky rast. Problémy sa najčastejšie vyskytujú vo vzdelanostnej štruktúre, najmä v (ne)súlade medzi požiadavkami zamestnávateľov na kvalifikáciu, kompetencie a schopnosti zamestnancov a možnostiach pracovníkov, ktoré ponúkajú.

V čase rýchlych sociálnych, technologických, ekonomických a ekologických zmien vedomosti a zručnosti získané počas povinnej školskej dochádzky a štúdia na strednej a vysokej škole nevystačia na celý život. Rastie tak význam celoživotného vzdelávania, ktorého dôležitou charakteristikou je začlenenie vzdelávania sa aj do obdobia dospelého veku.

1. PRÁVNE PROSTREDIE PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU

Aký je aktuálny právny rámec? Celoživotné vzdelávanie na Slovensku legislatívne upravuje Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Považuje ho za „základný princíp výchovy a vzdelávania“ a definuje ho ako „všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti“. Je tvorené školským vzdelávaním a ďalším vzdelávaním.

Celoživotné vzdelávanie je teda vzdelávanie „od kolísky po hrob“, zahŕňa formálne vzdelávanie – primárne, sekundárne, terciárne a neformálne vzdelávanie (po skončení počiatočného vzdelávania) aj informálne učenie sa. Toto ale slovenský zákon neobsahuje, venuje sa iba neformálnemu vzdelávaniu dospelých, ktoré nazýva „ďalšie vzdelávanie“. Máme tu tri pojmy – „celoživotné vzdelávanie“, „ďalšie vzdelávanie“ a „vzdelávanie dospelých“, – ktoré sa používajú v tom istom význame, ale nie sú obsahovo totožné a môžu spôsobovať zmätok v porozumení. Podrobnejšie sa týmto nejasnostiam venujeme v ďalších poznámkach.

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní definuje ďalšie vzdelávanie ako vzdelávanie, ktoré nadväzuje na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní. Jeho výsledkom nie je získanie stupňa vzdelania, ale získanie úplnej alebo čiastočnej kvalifikácie, alebo doplnenie, rozšírenie, prehĺbenie, obnovenie kvalifikácie získanej v školskom vzdelávaní, alebo uspokojenie záujmov a získanie spôsobilosti zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Ďalšie vzdelávanie na Slovensku sa

nevzťahuje na externé štúdium dospelých na stredných a vysokých školách ani na druhošancové vzdelávanie.

Zákon ďalej upravuje akreditáciu vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania, overovanie a uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania zamerané na nadobudnutie čiastočnej alebo úplnej kvalifikácie, národnú sústavu kvalifikácií, informačný systém ďalšieho vzdelávania, systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb ďalšieho vzdelávania, kontrolu dodržiavania podmienok akreditácie a dodržiavania podmienok udelenia oprávnenia na vykonávanie skúšky na overenie odbornej spôsobilosti.

Zákon sa nevzťahuje na nadobúdanie, hodnotenie a overovanie odbornej kvalifikácie na účely výkonu povolání podľa osobitných predpisov, na prípravu na výkon odborných činností podľa osobitných predpisov, na vzdelávanie uskutočňované podľa osobitného predpisu a na vzdelávanie uskutočňované na vysokých školách.

Zákon vymedzuje nasledovné druhy ďalšieho vzdelávania:

- a) ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe – vedie k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti,
- b) rekvalifikačné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe – vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie - odbornej spôsobilosti v inom povolání ako v tom, pre ktoré človek získal kvalifikáciu v školskom vzdelávaní,

- c) kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch – na doplnenie, rozšírenie, prehĺbenie alebo obnovenie kvalifikácie ako predpoklad na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi,
- d) záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov.

Rozlíšené sú nasledovné formy, v ktorých možno uskutočňovať vzdelávacie programy:

- prezenčná;
- dištančná;
- kombinovaná forma.

Zákon tiež definuje Národnú sústavu kvalifikácií (NSK) ako „verejne prístupný register, ktorý obsahuje popis čiastočných a úplných kvalifikácií rozlišovaných a uznávaných v Slovenskej republike, požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov“. Systémovým rámcom pre tvorbu národnej sústavy kvalifikácií je najmä národná sústava povolání podľa § 35a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 139/2008 Z. z. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (MŠVVŠ SR) zverejňuje a priebežne aktualizuje Národnú sústavu kvalifikácií v Informačnom systéme ďalšieho vzdelávania.

2. TERMINOLÓGIA VIAŽÚCA SA K PRAKTICKÉMU VZDELÁVANIU

Iné členenie celoživotného vzdelávania prinášajú dokumenty Memorandum o celoživotnom vzdelávaní¹ a následne Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva².

Podľa uvedených dokumentov sa celoživotné vzdelávanie delí na:

- formálne;
- neformálne;
- a informálne.

Formálne vzdelávanie je vzdelávanie v školskom systéme a vedie k získaniu stupňa vzdelania.

Neformálne je vzdelávanie organizované vzdelávacími inštitúciami mimo školského systému. Nevedie k získaniu stupňa vzdelania, ale jeho výstupom môže byť certifikát.

Informálne vzdelávanie je vzdelávanie realizované neinštitucionálnym spôsobom, mimo škôl a ostatných vzdelávacích ustanovizní. Uskutočňuje sa napríklad v rodine. Vzhľadom k jeho neinštitucionálnemu charakteru je vhodné používať slovné spojenie informálne učenie sa.

Vyššie spomínanú štruktúru celoživotného vzdelávania spája na svojej internetovej stránke MŠVVŠ SR v nasledovnej definícii: „Ďalšie vzdelávanie tvorí súčasť celoživotného vzdelávania. Uskutočňuje sa prostredníctvom formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy.

¹www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf

²www.minedu.sk/data/att/22182.pdf

Uskutočňuje sa v inštitúciách ďalšieho vzdelávania, v školách, v školských a mimoškolských zariadeniach.“

Poznámka 1:

Podľa formulácie ďalšieho vzdelávania v citovanom zákone na jedenej strane ide o vzdelávanie, ktorým si prehlbujeme a rozširujeme už nadobudnuté vedomosti a zručnosti, resp. v prípade potreby získavame rekvalifikáciu v inej oblasti. Na druhej strane sú to aj všetky viac, či menej formálne vzdelávacie aktivity, ktorých prvoradým cieľom nie je získavať, alebo rozširovať si vedomosti a zručnosti potrebné pre uplatnenie na trhu práce, ale ich primárnym cieľom je zvyšovať kvalitu voľného času a života ako takého.

V ďalšom sa budeme venovať výlučne prvému smeru zamerania ďalšieho vzdelávania.

Problémom termínu „ďalšie vzdelávanie“ je aj skutočnosť, že slovenská definícia nekorešponduje s vnímaním tohto pojmu v zahraničí (UK: further education / USA: continuing education – vzdelávanie nadväzujúce na sekundárne vzdelávanie, ktoré nie je terciárnym vzdelávaním / CEDEFOP: vzdelávanie alebo odborná príprava po počiatočnom vzdelávaní a odbornej príprave alebo po vstupe do pracovného života). Pretože náš záujem sa koncentruje dominantne na vzdelávanie dospelých, venujme pozornosť aj tomuto pojmu.

Ďalšie vzdelávanie je užší pojem ako vzdelávanie dospelých, nakoľko zahrňuje iba vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Na Slovensku pojem „vzdelávanie dospelých“ nie je právne definovaný, hoci v dokumentoch o vzdelávacích politikách sa na európskej úrovni vyskytuje explicitne a na domácej aspoň implicitne.

Rada EÚ definuje vzdelávanie dospelých ako „všetky činnosti v rámci všeobecného i odborného formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, ktorým sa dospelí venujú po

ukončení počiatočného vzdelania a odbornej prípravy“.³ Čiže tento termín obsahuje vzdelávanie dospelých v rámci školského systému (formálne vzdelávanie ako napr. ZŠ, SŠ, VŠ), v rôznych organizovaných kurzoch či seminároch (neformálne vzdelávanie), ale dokonca aj vzdelávanie v každodennom živote, napríklad sledovaním televízie, pomocou internetu a pod. (informálne učenie sa). Návrh odporúčaní UNESCO pre vzdelávanie dospelých berie do úvahy tri kľúčové oblasti vzdelávania dospelých: gramotnosť a základné zručnosti; ďalšie vzdelávanie a profesionálny rozvoj a vzdelávacie príležitosti k aktívnemu občianstvu.⁴ Toto vysvetlenie považujeme za potrebné pre správne vnímanie pojmov „celoživotné vzdelávanie“, „ďalšie vzdelávanie“ a „vzdelávanie dospelých“, keď sa budú vyskytovať v ďalšom texte.

Poznámka 2:

Uviedli sme už, že v rámci tohto projektu sa budeme primárne venovať problematike vzdelávania dospelých, ktoré je realizované za účelom získania, doplnenia, rozšírenia alebo obnovenia čiastočnej alebo úplnej kvalifikácie. Zákonník práce⁵ vo svojej siedmej časti rozlišuje dve formy – konkrétne **zvýšenie kvalifikácie a prehĺbenie kvalifikácie.**

Vo svojich ustanoveniach však neuvádza ich legálnu definíciu. V praxi sa zaužívala nasledovná interpretácia:

³ Uznesenie Rady o obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých: [http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011G1220(01)&from=EN) 3 UNESCO:

⁴ <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232596e.pdf>

⁵ Zákonník práce - 311/2001 Z. z

Zvyšovanie kvalifikácie predstavuje proces, ktorým zamestnanec získava nový stupeň vzdelania, prípadne kvalifikáciu v oblasti, ktorú doteraz nemal. Klasickým príkladom zvyšovania kvalifikácie je získanie vysokoškolského vzdelania v určitom odbore, atestácia, absolvovanie jazykového kurzu, ktorého následkom je zvýšenie jazykovej úrovne, získanie vodičského oprávnenia a pod.

Prehlbovanie kvalifikácie, naopak, predstavuje proces, ktorým zamestnanec nezískava novú kvalifikáciu, ale obohacuje si vedomosti v už dosiahnutej kvalifikácii. Prehlbovanie kvalifikácie môže mať za následok rozšírenie, zdokonalenie, aktualizáciu, obnovenie alebo aj udržanie vedomostí.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce, o ktorom pojednáva zákon o službách zamestnanosti⁶ sa zasa označuje ako rekvalifikácia. Toto vzdelávanie napomáha prispôsobovaniu zručností pracovnej sily potrebám trhu práce, zlepšuje prístup k pracovným miestam a prispieva k prekonávaniu sociálno-ekonomického znevýhodnenia. Rekvalifikácia je charakterizovaná ako zmena doterajšej kvalifikácie, ktorú treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou umožňujúcou pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti. Cieľové skupiny sú zamestnanci, znevýhodnení pracovníci a pracovníci so zdravotným postihnutím. Vzdelávanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti nie je zvýšenie stupňa vzdelania.

Poznámka 3:

Vzhľadom na špecifické druhy vzdelávania dospelých, ktorým venujeme pozornosť, nemôžeme jednoznačne zdefinovať vek dospelých učiacich sa. Napríklad v strategickom dokumente Vzdelávanie

⁶ zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

a odborná príprava 2020⁷ sa sleduje vzdelávanie dospelých od 25-64 rokov, podobne aj program Erasmus+. V Zákone o celoživotnom vzdelávaní č. 568/2009 Z. z. sa uvádza hranica 18 rokov pre akreditované neformálne vzdelávanie dospelých. Nižšia veková hranica je určená pre záujmové vzdelávanie. Pri zbere dát pre štatistiku LFS (Labour force survey – Výberové zisťovanie pracovných síl)⁸ sa uvádza veková hranica dospelých od 15+ a v Medzinárodnom hodnotení zručností dospelých (PIAAC) je to 16 rokov⁹.

V medzinárodných dokumentoch o politikách vzdelávania dospelých sa vzdelávacie oblasti označujú ako **upskilling** a **reskilling**. Obe sú účinnými stratégiami na boj proti trvalým nedostatkom zručností.

Výraz upskilling, prekladaný ako **zvyšovanie úrovne zručností** sa zameriava na ďalšie vzdelávanie pri zvyšovaní výkonnosti a vedomostí v súčasnej profesii alebo konkrétnej oblasti. Tieto zručnosti pomáhajú prispôsobiť sa meniacim sa trhovým podmienkam. Zvyšovanie úrovne zručností často zvyšuje hodnotu zamestnanca tým, že aktualizuje jeho súbor zručností a zvýhodňuje ho do budúcnosti.

Termín reskilling, prekladaný ako **rekvalifikácia** neobnovuje len existujúce zručnosti, ale pridáva aj nové, aby sa frekventant mohol presunúť na inú pracovnú pozíciu alebo sa mohol zamestnať v novej oblasti. Hlavný rozdiel medzi rekvalifikáciou a zvyšovaním úrovne zručností spočíva v tom, že rekvalifikácia sa vzťahuje na osobu, ktorá získava nové schopnosti potrebné na uplatnenie sa v novej konkrétnej pracovnej kariére. Na druhej strane, zvyšovanie úrovne zručností sa týka toho, že

⁷ ec.europa.eu/info/topics/education-and-training_sk

⁸ <https://countryeconomy.com/labour-force-survey/slovakia>

⁹ http://e.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_lfs_4w0_esms.htm

zamestnanec získava nové zručnosti, aby bol lepšie pripravený vykonávať súčasnú prácu. Či už ide o zvyšovanie úrovne zručností alebo rekvalifikáciu, osvojenie si nových kompetencií je investíciou do budúcej kariéry a postupu alebo ich udržania v časoch neistoty.

Poznámka 4:

*Po tejto terminologickej exkurzii dochádzame k záveru, že centru nášho záujmu o ďalšie/celoživotné/vzdelávanie dospelých sú najbližšie vzdelávacie oblasti upskilling a reskilling, prvé tri druhy vzdelávania podľa Zákona o celoživotnom vzdelávaní, ako aj prvé dve kľúčové oblasti odporúčania UNESCO. Pre naše ďalšie potreby budeme toto vymedzenie pri používaní termínov celoživotné vzdelávanie, ďalšie vzdelávanie a vzdelávanie dospelých označovať ako **praktické vzdelávanie (PV)**.*

3. POPIS EKOSYSTÉMU PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU

3.1 Vertikálna os

Teraz už môžeme pristúpiť k popisu ekosystému praktického vzdelávania. Na vertikálnej osi tam radíme jeho rozhodujúce prvky – tvorcov podmienok poskytovania praktického vzdelávania a implementáciu týchto podmienok v praxi. Hlavnými aktérmi praktického vzdelávania na národnej úrovni sú:

- **Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (MŠVVŠ SR)**, ktoré pripravuje hlavné strategické a legislatívne dokumenty pre oblasť praktického vzdelávania. MŠVVaŠ SR tiež udeľuje akreditácie vzdelávacím programom na základe splnenia podmienok ustanoveným zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní. Informácie o podmienkach akreditácie, akreditovaných programoch a poskytovateľoch obsahuje Informačný systém ďalšieho vzdelávania (isdv.iedu.sk).
- **Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV)** plní niekoľko funkcií aj v oblasti praktického vzdelávania – je národným kontaktným bodom pre Program vzdelávania dospelých EÚ, pre platformu EPALE (Electronic Platform for Adult Learning in Europe), ako aj pre európsky kvalifikačný rámec EQF (European qualifications framework).

- **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (MPSVAR SR) je medzi iným zodpovedné za politiku zamestnanosti a za aktívne opatrenia na trhu práce, medzi ktoré patrí aj vzdelávanie (dospelých) uchádzačov o prácu.
- **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (ÚPSVAR SR), ktoré zabezpečuje medzi iným aj výkon politiky zamestnanosti cez 46 úradov rozmiestnených po celej krajine. Do praktického vzdelávania významne zasahuje prostredníctvom národných projektov, ktoré sa zameriavajú na vzdelávanie dospelých (napr. REPAS+, KOMPAS+).

Poznámka 5:

V systéme praktického vzdelávania udeľujú akreditácie aj ďalšie ministerstvá, ktoré poskytujú ďalšie vzdelávanie pre pracovníkov vo svojom rezorte ako napr. Ministerstvo zdravotníctva SR alebo Ministerstvo vnútra SR pre pracovníkov v štátnej správe.

Na nižšej úrovni najmä z hľadiska implementácie PV možno k aktérom priradiť aj

- **VÚC**, pretože zákon o VÚC¹⁰, čl. 4 hovorí, že „(VÚC)... utvára podmienky na rozvoj výchovy a vzdelávania najmä v stredných školách a na **rozvoj ďalšieho vzdelávania**.“

Vzdelávanie na stredných školách zastrešujú Krajské rady pre odborné vzdelávanie. Zabezpečujú komunikáciu medzi strednými školami, zamestnávateľmi, MŠVVŠ SR, ÚPSVAR a VÚC. Stredné školy

¹⁰ Zákon 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov v znení neskorších predpisov

vrátane centier odbornej prípravy a vzdelávania (COVP) majú dostatočné odborné aj priestorové kapacity na poskytovanie praktického vzdelávania. Poskytujú vzdelávanie dospelých formou nadstavbového, pomaturitného a vyššieho odborného štúdia, akreditovaných kurzov, jazykových kurzov i skúšok na overovanie spôsobilosti, ako aj druhošancového vzdelávania a rekvalifikácií, ktoré zabezpečujú v spolupráci s ÚPSVAR.

Pri organizovaní vzdelávacích aktivít v regiónoch spolupracujú subjekty VÚC s viacerými poskytovateľmi alebo sprostredkovateľmi praktického vzdelávania: s Regionálnymi rozvojovými agentúrami (RRA) a Regionálnymi vzdelávacími centrami (RVC), ktoré poskytujú v regióne poradenstvo aj praktické vzdelávanie, ako aj s mimovládnyimi organizáciami (MVO).

- **Vysoké školy (VŠ)**, pretože zákon o vysokých školách¹¹ v článku 1 uvádza, že vysoké školy naplňajú svoje poslanie aj “**poskytovaním ďalšieho vzdelávania a organizovaním vzdelávania a organizovaním atestácií pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov**”. (článok 1, odsek 4, písmeno e)). Univerzity resp. ich fakulty si spravidla vytvárajú Centrá ďalšieho vzdelávania (CĎV), ktoré ponúkajú vzdelávacie programy a kurzy určené inštitúciám, podnikateľským subjektom, ako aj jednotlivcom, ktorí si chcú zvýšiť kompetencie a rozvíjať zručnosti v oblasti profesijného a osobnostného rastu. Poskytujú možnosť výberu zo širokej ponuky vzdelávaní, najčastejšie z oblasti ekonomiky, manažmentu, personalistiky, marketingu, mediácie, práva, osobnostného rozvoja, informačných technológií a cudzích jazykov.

¹¹ Zákon 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Poznámka 6:

*Pozícia miest (obcí) v tejto oblasti je stanovená znením §4 ods. (3) písm. h) Zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Mestá majú podľa neho povinnosť utvárať a chrániť zdravé podmienky a zdravý spôsob života a práce obyvateľov obce, chrániť životné prostredie, ako aj **utvárať podmienky na zabezpečovanie zdravotnej starostlivosti, na vzdelávanie, kultúru, osvetovú činnosť, záujmovú umeleckú činnosť, telesnú kultúru a šport. Vzdelávanie dospelých, ani ďalšie či celoživotné vzdelávanie sa v zákone doslovne neuvádzajú, avšak vzdelávanie ako také je možné chápať v celej šírke.***

3.2 Horizontálna os

Na horizontálnej úrovni si všímame poskytovateľov praktického vzdelávania.

Na Slovensku existuje široká sieť vzdelávacích inštitúcií (verejné, súkromné, neziskové) poskytujúcich vzdelávacie aktivity pre praktické vzdelávanie. Súkromné vzdelávacie inštitúcie mimo škôl vznikli na základe zákona o občianskych združeniach¹², živnostenského zákona¹³, a pod. Zákon o živnostenskom podnikaní umožňuje vykonávať ďalšie vzdelávanie ako neviazanú činnosť.

Toto vzdelávanie funguje prevažne na trhovom princípe. Pretože je poskytovanie vzdelávania dospelých (resp. mimoškolského vzdelávania) voľnou živnosťou, vzdelávacie podujatia môže v súčasnosti organizovať a poskytovať hocikto bez ohľadu na to, či má na to vyhovujúce priestorové,

¹² Zákon č. 83/1990 Zb. – Zákon o združovaní občanov (v znení č. [300/1990 Zb.](#), [513/1991 Zb.](#), [62/1993 Z.z.](#), [274/2009 Z. z.](#), [91/2016 Z. z.](#), [125/2016 Z. z.](#), [346/2018 Z. z.](#), [390/2019 Z. z.](#))

¹³ [Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov \(živnostenský zákon\)](#)

materiálno-technické alebo personálne zabezpečenie. Nie sú stanovené ani minimálne štandardy kvality vzdelávacej inštitúcie, ale ani minimálne štandardy pre lektorov vzdelávania dospelých. Lektor je voľná živnosť a keďže neexistujú legislatívne obmedzenia pre pôsobenie v oblasti vzdelávania, lektorom môže byť hocikto bez ohľadu na úroveň vzdelania, vedomostí, kompetencií či zručností.

Pre vzdelávacie inštitúcie nie je stanovená povinnosť mať zavedený systém riadenie kvality. Viaceré vzdelávacie inštitúcie majú zavedené ISO, CAF, EduQua a pod., ale len na základe vlastnej iniciatívy a dôvodom je marketingové odlíšenie sa od konkurencie resp. splnenie podmienok verejných obstarávaní a tendrov. Akreditácia je totiž povinná pre vzdelávacie aktivity, ktorých cieľovou skupinou sú pracovníci verejnej správy, a pre niektoré vzdelávacie aktivity financované zo štátneho rozpočtu. Akreditácia vzdelávacích aktivít sa spravidla vyžaduje aj od tých poskytovateľov, ktorí chcú čerpať podporu z európskych fondov. O akreditáciu vzdelávacích aktivít môže z vlastnej vôle požiadať aj inštitúcia, ktorá nepodlieha povinnosti akreditácie. Pri vzdelávacích programoch akreditovaných podľa zákona č. 568/2009 Z. z o celoživotnom vzdelávaní sú postupne nastavované kvalitatívne kritériá týkajúce sa lektorských zručností a kvalifikácie lektorov, obsahu vzdelávania, priestorového či materiálno-technického zabezpečenia. Všetky akreditované programy sú zaregistrované v Informačnom systéme ďalšieho vzdelávania (ISDV), ktorý je voľne prístupný pre verejnosť.

Poznámka 7:

Informačný systém ďalšieho vzdelávania (<http://isdv.iedu.sk/>) slúži ako informačno – poradenský nástroj podporujúci rozvoj ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike. ISDV je určený vzdelávacím inštitúciám uchádzajúcim sa o akreditáciu programov ďalšieho vzdelávania Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a účastníkom vzdelávania, pre ktorých poskytuje základné informácie o akreditovaných programoch ďalšieho vzdelávania vo forme špecifikácie poskytovateľa vzdelávania, typov ponúkaných

vzdelávacích programov a vzdelávacích modulov. Poskytuje základné informácie o procese overovania odbornej spôsobilosti a zoznam inštitúcií, ktorým boli vydané oprávnenia na vykonávanie skúšok na overenie odbornej spôsobilosti.

Úspešným absolvovaním akreditovaného kurzu a overením odbornej spôsobilosti uchádzač nadobudne predmetnú kvalifikáciu. Vzdelávacie programy, ako aj skúšky prebiehajú v štátnom jazyku. Kompetencie, ktoré sú vyžadované pre získanie odbornej kvalifikácie neformálnym vzdelávaním sú špecifikované v Národnom kvalifikačnom rámci (NKR), ktorý je prepojený s Európskym kvalifikačným rámcom (EQF).

Ako sme už uviedli, v slovenských podmienkach vzdelávacie aktivity praktického vzdelávania ponúkajú jednak školy (primárne stredné (odborné) a vysoké), orgány štátnej a verejnej správy, ktoré zväčša zabezpečujú vzdelávanie pre určité špecifické skupiny (napr. učiteľov, zdravotníkov ap.), ale hlavnú skupinu tvoria poskytovatelia ďalšieho vzdelávania z radov zamestnávateľov a subjektov s rôznym statusom (verejné, súkromné, neziskové inštitúcie, mimovládne organizácie), ktoré poskytujú vzdelávaciu činnosť na komerčnej báze v závislosti od dopytu.

Samotné vzdelávacie aktivity ponúkané vzdelávacími subjektami môžu byť na jednej strane akreditované, teda také, ktoré prechádzajú systémom schvaľovania a kontroly kvality na základe konkrétneho právneho predpisu¹⁴. Absolvovaním takýchto programov môžu ich absolventi získať

¹⁴ Napr. zákon č. 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, vyhláška č. 110/2016 Z.z. Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o odbornej príprave na nadobudnutie odbornej spôsobilosti v športe a pod.

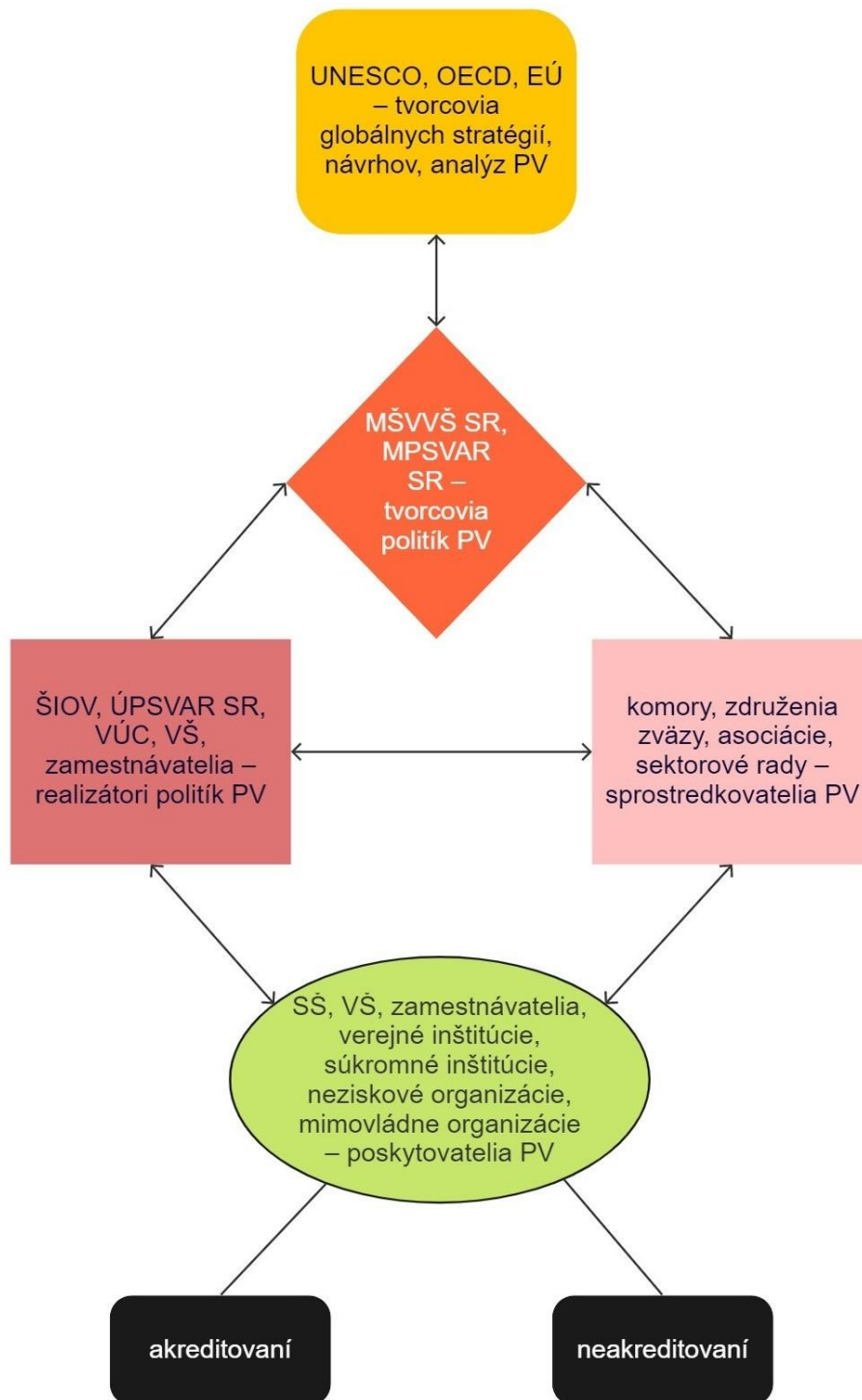
kvalifikáciu k vykonávaniu nejakej činnosti, či povolania, alebo získavajú doklad o ovládaní nejakej zručnosti (napr. konkrétnej úrovne cudzieho jazyka).

Druhú, nemenej významnú časť ďalšieho vzdelávania predstavujú programy bez formálnej akreditácie, čo v princípe nemusí nevyhnutne vôbec nič vypovedať o ich kvalite v porovnaní s akreditovanými vzdelávacími aktivitami, ale môže to byť skôr znakom menej formálneho zamerania daných vzdelávacích programov.

Jeden z najväčších demotivačných faktorov pre ľudí zúčastňovať sa a vynaložiť nemalé finančné prostriedky na kurzy neformálneho vzdelávania je nízka akceptácia dosiahnutého vzdelania zamestnávateľmi. Navyše, dve tretiny ľudí sú presvedčené, že ich neformálne vzdelávanie (kurz) nedokáže dostatočne pripraviť na praktický výkon povolania¹⁵.

¹⁵ Návrh RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku, 2018

3.3 Vzťahový diagram aktérov praktického vzdelávania



4. ŠTATISTICKÉ ZISŤOVANIE ÚČASTI NA PRAKTICKOM VZDELÁVANÍ NA SLOVENSKU

Vzdelávanie dospelých má rôzne zameranie aj rôznu úroveň. Bolo by preto vhodné mať prehľad o poskytovateľoch PV aj ich vzdelávacích programoch.

Centrum vedecko-technických informácií SR (CVTI)¹⁶ každoročne zisťuje účasť dospelých na vzdelávaní pomocou výkazu DALV. Formou DALV MŠVVŠ SR zbiera informácie o inštitúciách v oblasti ďalšieho vzdelávania, o účastníkoch ďalšieho vzdelávania, zdrojoch financovania, pedagogických a organizačných pracovníkoch a o realizovaných vzdelávacích aktivitách za predchádzajúci kalendárny rok. Výkazy by mali vyplňať všetky organizácie, ktoré majú vzdelávanie dospelých v predmete činnosti. Povinnosť vyplniť výkaz vyplýva zo Zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Keďže vyplnenie tabuľky predstavuje výraznú administratívnu záťaž, a v praxi nie je nesplnenie vykazovania postihované, vyplňajú ich iba niektorí poskytovatelia praktického vzdelávania a získané údaje sú čiastkové. Výpovedná hodnota štatistiky DALV je teda limitovaná a nedá sa zovšeobecňovať.

Môžeme konštatovať, že zber dát o počte poskytovateľov, účastníkov, o typoch vzdelávania dospelých, metódach a dĺžke vzdelávania sa na národnej úrovni nedarí uskutočňovať. V štatistike sa s istotou nachádzajú iba tí poskytovatelia praktického vzdelávania, ktorí požiadali a získali akreditáciu ich vzdelávacieho programu.

¹⁶ <https://www.cvtisr.sk>

5. ŠPECIFICKÉ FORMY PV U VYBRANÝCH POSKYTOVATEĽOV

Všimnime si teraz niektoré formy realizácie PV u významnejších poskytovateľov:

- a) Stredné školy – okrem využívania vlastných zdrojov (priestory, vybavenie, odborníci) sa v poslednom období najmä v menej rozvinutých oblastiach Slovenska vytvárajú **tréningové centrá** a **regionálne centrá vzdelávania**. Tréningové centrum je subjekt, ktorý zabezpečuje ďalšie vzdelávanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Tréningové centrum je vzájomne prepojené s podnikmi sociálnej ekonomiky, kde sa vykonáva príprava na výkon jednoduchých povolání v spolupráci so SOŠ a s podporou rekvalifikačných programov ÚPSVAR.

Cieľovou skupinou v týchto centrách sú najmä uchádzači, ktorí nemajú ukončenú povinnú školskú dochádzku. Z celkového času prípravy tvorí 80 % praktická časť a 20 % teoretická časť.

Regionálne centrum vzdelávania je výchovno-vzdelávací subjekt pri strednej odbornej škole, ktorého cieľom je poskytovať odborné vzdelávanie a prípravu v študijných a učebných odboroch a rekvalifikačné kurzy v akreditovaných programoch ďalšieho vzdelávania, ktoré promptne reagujú na aktuálnu potrebu trhu práce v danom regióne. Cieľovou skupinou sú žiaci stredných

odborných škôl, široká verejnosť, uchádzači o zamestnanie, ktorí majú záujem o konkrétnu odbornú špecializáciu alebo rekvalifikáciu.

- b) Vysoké školy – okrem už spomínaných CĎV, ktorých vzdelávacie aktivity sa väčšinou snažia vyplniť medzery na vzdelávacom trhu, môžu realizovať PV akreditovanými/neakreditovanými kurzami realizovanými na úrovni katedier. Katedry môžu samostatne, alebo v spolupráci s inými pracoviskami pripraviť a realizovať rôzne akreditované aj neakreditované vzdelávacie programy podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní. Špecifický spôsob vstupu katedier do oblasti PV sú vzdelávacie aktivity realizované katedrou v rámci riešenia konkrétnych vedeckých, resp. rozvojových projektov. V danom prípade ide zväčša o jednorazové, alebo krátkodobé formy vzdelávania. Niektoré VŠ vo svojich Univerzitách tretieho veku (UTV), ktoré sú prednostne zamerané na vzdelávanie seniorov, pre vekovú skupinu 45 – 60 smerujú vzdelávanie k posilňovaniu kompetencií potrebných pre udržanie sa na trhu práce (digitálnej, finančnej, mediálnej, čitateľskej a matematickej gramotnosti).
- c) Verejné a súkromné vzdelávacie inštitúcie a MVO – realizujú vzdelávacie aktivity najmä na základe vlastného odborného zamerania a dopytu na trhu. Pri vzdelávaní najviac zohľadňujú priority svojej firmy a záujmy zamestnávateľov. Orientujú sa na zvyšovanie zručnosti, poskytovanie rekvalifikácií ako aj na povinné normatívne vzdelávania pre určité povolania.

Pôsobia nielen na regionálnej, ale aj národnej – a najmä súkromné a MVO aj na medzinárodnej úrovni. Dopyt po vzdelávaní zisťujú predovšetkým na základe analýzy trhu a požiadaviek zamestnávateľov. Cieľovými skupinami sú evidovaní nezamestnaní, ale aj zamestnaní ľudia,

zamestnanci firiem, ženy a rôzne znevýhodnené skupiny obyvateľstva. V súkromnom vzdelávaní sa často využívajú moderné formy ako blended learning a koučing/mentoring. Verejné vzdelávacie inštitúcie majú vzdelávacie programy akreditované vo väčšej miere ako súkromné inštitúcie.

- d) ÚPSVAR –organizuje v spolupráci so vzdelávacími inštitúciami vzdelávanie pre dospelých niekoľkými formami. Sú to:
- (i) vzdelávanie iniciované samotnými uchádzačmi o zamestnanie (UoZ) preplatené z Úradu práce,
 - (ii) vzdelávanie zabezpečené úradom - UoZ, ktorému úrad zabezpečí vzdelávanie, je vzdelávanie poskytnuté bezplatne na základe dohody, ktorú uzatvorí s úradom.
 - (iii) príprava zamestnancov pre trh práce. O príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnancov môže písomne požiadať zamestnávateľ. Rozhodujúcou skutočnosťou pre podanie žiadosti je miesto výkonu práce vzdelávaných zamestnancov. Základné intenzita pomoci je 50 % (max. 70%) oprávnených výdavkov. Služby zamestnanosti sú vôbec najväčším verejným objednávateľom vzdelávacích služieb pre dospelú populáciu¹⁷.
- e) Zamestnávateľa – vzdelávanie poskytované zamestnávateľmi je v prevažnej miere zamerané na oblasti pôsobenia podniku, ale v čoraz väčšej miere sú poskytované aj kurzy pre rozvoj všeobecných zručností, napr. riešenie a predchádzanie konfliktom, spoznanie vlastnej

¹⁷ [Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov](#)

osobnosti, koučing, rozvoj inovačných zručností, analytické myslenie a mnohé ďalšie.

V snahe o udržanie si zamestnancov napreduje aj snaha o ich systematické ďalšie vzdelávanie vo firemnom prostredí (on-the-job-training). Systematický prístup k vzdelávaniu zamestnancov nie je dostatočne rozvinutý v sektore malých a stredných podnikov a v oblasti samostatne zárobkovo činných osôb. Pritom na Slovensku tvoria malé a stredné podniky (MSP) až 99,9 % z celkového počtu podnikateľských subjektov, poskytujú pracovné príležitosti pre takmer 75 % aktívnej pracovnej sily a podieľajú sa na hrubej produkcii a tvorbe pridanej hodnoty viac ako 50 %¹⁸.

Nadnárodné a globálne firmy majú v rámci svojej organizačnej štruktúry zvyčajne vytvorené samostatné vzdelávacie strediská, ktoré poskytujú rozvoj vedomostí, zručností a kompetencií celosvetovo.

Poznámka 8:

Rozvíjaniu ďalších kľúčových kompetencií dospeljej populácie venujeme najmenšiu pozornosť napriek tomu, že rozvíjajú základné predpoklady pre absolvovanie vzdelania, získanie zamestnania a prežitie kvalitného života. Vzdelávacie programy na posilňovanie kľúčových kompetencií sú medzi skupinou programov, ktoré zo zákona nemôžu získať akreditáciu. Nespĺňajú podmienku akreditácie, lebo ako uvádza Správa o zabezpečovaní kvality odborného vzdelávania a prípravy v SR 2020, ŠIOV, 2020, str. 30, „Na akreditáciu ďalšieho vzdelávania na MŠVVŠ SR nie je možné predkladať vzdelávacie programy,

¹⁸ Analýza podnikateľského prostredia, Slovak Business Agency, Bratislava, 2019, str.69

pri ktorých chýba nadväznosť na výkon pracovnej činnosti v určitom povolání, programy zamerané na získanie všeobecných kompetencií, napr. všeobecne zamerané počítačové vzdelávacie programy, vzdelávacie programy zamerané na získanie komunikačných a iných „mäkkých“ zručností, všeobecných manažérskych zručností a pod. a iné všeobecne zamerané vzdelávacie programy. S účinnosťou od 1. 6. 2017 ani žiadne jazykové vzdelávacie programy a odborne zamerané jazykové vzdelávacie programy.“

Informačný portál, kde by mohli poskytovatelia vzdelávania predstaviť svoju vzdelávaciu ponuku na národnej úrovni zatiaľ nejestvuje, hoci v praxi už podobné služby existujú (napr. www.education.sk, www.kurzy.sk, www.istp.sk, www.databazakurzov.sk, [Kurzy cez úrad práce 2022 – AVSNT, s.r.o. ap.](http://www.kurzycezuradprace2022-avsnt.sk)).

6. ĎALŠÍ VÝZNAMNÍ AKTÉRI PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU

Istým sprostredkovateľom vzťahov medzi tvorcami podmienok praktického vzdelávania a ich implementátormi v praxi sú rôzne profesijné zväzy, združenia, komory ap. Medzi tými, ktoré zastávajú významnú pozíciu z hľadiska ich združovania a koordinácie spomeňme Asociáciu inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike (AIVD v SR). Má vyše 30-ročnú tradíciu v oblasti aktivít, ktoré prispievajú k zvyšovaniu kvality vzdelávania dospelých na Slovensku. Poslaním asociácie je združovať inštitúcie zaoberajúce sa vzdelávaním dospelých a presadzovať ich spoločné záujmy, ciele a potreby.

Občianske združenie s názvom Slovenská akademická asociácia pre celoživotné vzdelávanie vznikla v roku 2011 s cieľom definovať úlohu celoživotného - ďalšieho vzdelávania na slovenských vysokých školách, pomôcť vylepšiť pozíciu celoživotného vzdelávania na Slovensku, najmä prepojenosť VŠ s praxou, kontinuálne vzdelávanie učiteľov, ďalšie vzdelávania absolventov VŠ a s tým spojené kariérové poradenstvo.

Slovenská asociácia pre rozvoj inovácií vo vzdelávaní (SAIDE) je neziskové mimovládne nezávislé združenie, ktorého misiou od roku 2019 je akcelerovať prechod spoločnosti od starých foriem vzdelávania k novým prostredníctvom budovania agilne kooperujúceho ekosystému inštitúcií zloženého zo škôl, univerzít, zamestnávateľov a podporných organizácií, pretože medzisektorovú kooperáciu vníma ako základ pre úspešné naplnenie svojej vízie. Zameriava sa na to, aby každý mladý človek vyšiel zo vzdelávacieho systému vybavený všetkými kľúčovými kompetenciami a odbornými vedomosťami potrebnými pre jeho úspešnú existenciu na rapídne sa meniacom trhu práce, čiže na účinné prepojenie sféry vzdelávania a sféry trhu práce.

Nové trendy vytvárajú tlak na aktualizáciu vzdelania. Prenos požiadaviek novovznikajúcich a meniacich sa pracovných pozícií do systému vzdelávania dospelých môže byť posilnený využitím potenciálu **sektorových rád**. Sektorová rada je dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, zástupcov odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy reprezentujúce monitorovanie potrieb trhu práce v príslušných sektoroch národného hospodárstva a ich prenos do systému celoživotného vzdelávania.

Sektorové rady budujú Národnú sústavu povolání, teda identifikujú pracovné pozície, požiadavky zamestnávateľov na ich výkon a inovácie, ktoré menia alebo budú zásadným spôsobom meniť požiadavky na odborné vedomosti a zručnosti pracovnej sily.

V nadväznosti na tieto dátové zdroje budujú Národnú sústavu kvalifikácií, v rámci ktorej sa určujú podmienky overovania kvalifikácií na výkon pracovných pozícií. Sektorové rady boli vytvorené s ohľadom na špecifické potreby jednotlivých sektorov hospodárstva v oblasti vzdelávania.

Aliancia sektorových rád je nariadený orgán sektorových rád, ktorý garantuje a koordinuje ich činnosť. Je personálne obsadený podľa tripartitného princípu (zástupcovia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR , ostatné ministerstvá, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení, Republiková únia zamestnávateľov, Konfederácia odborových zväzov SR , zástupcovia Združení miest a obcí Slovenska, Asociácia priemyselných zväzov). Pôsobenie sektorových rád a Aliancie upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Hlavnou úlohou Aliancie je vytvárať podmienky na zosúladovanie systému celoživotného vzdelávania s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce. V súčasnosti chod Aliancie a sektorových rád zabezpečuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR (SRI), ktorý nadväzuje na projekty Národná sústava povolání I, II, III. Jeho cieľom je vytvorenie systému opatrení pre cieľavedomé a plynulé zlepšenie adaptability zamestnancov na nové požiadavky trhu práce a presnejšia identifikácia potreby zručností kvalifikovanej pracovnej sily v rámci dopytu malých, stredných a veľkých zamestnávateľov prostredníctvom webovej platformy NSP. Projekt je financovaný z európskych prostriedkov určených na rozvoj ľudských zdrojov. V rámci projektu sektorové rady spracovali 24 sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov, ktoré sú dostupné na www.sustavapovolani.sk.

Novela zákona č. 5/2004 Z.z o službách zamestnanosti výrazne posilňuje kompetencie Aliancie a sektorových rád. V zmysle schválených úprav Aliancia napr. určuje štandardy odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií na výkon pracovných činností na trhu práce, určuje tiež priority v oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme celoživotného vzdelávania s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti a finančnú gramotnosť.

Mimoriadne dôležitou činnosťou bude posudzovanie kvality vzdelávacích programov pre školy a tiež kvality vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania dospelých, vrátane posudzovania ich súladu s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce.

Aliancia podľa nového modelu dostala do vienka aj realizáciu prognóz vývoja na trhu práce, kvantifikáciu potreby ľudských zdrojov v jednotlivých sektoroch, analýzu vznikajúcich a zanikajúcich pozícií, taktiež vyhodnocovanie uplatniteľnosti absolventov na trhu práce. Trh práce sa zásadným spôsobom mení,

takže celá spoločnosť a najmä celoživotné vzdelávanie sa bude musieť prispôbiť týmto zmenám a pripraviť sa na ne. Tie v najväčšej miere súvisia s [automatizáciou](#), [digitalizáciou](#), [robotizáciou](#), [inovačnými trendmi](#), ale i Priemyslom 4.0 a 5.0.

7. FINANČNÉ ZDROJE PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU

Ako sme už uviedli, praktické vzdelávanie funguje prevažne na trhovom princípe, avšak v ďalšom vzdelávaní v SR zatiaľ neexistujú osobitné formy finančnej podpory pre študujúcich, ani finančné stimuly, hoci Európska rada prijala odporúčania, v ktorých konkrétne odporúča, aby Slovenská republika vyvinula rámec podnetov pre jednotlivcov a zamestnávateľov s cieľom podporiť účasť ľudí s nižším vzdelaním v procese celoživotného vzdelávania. Prostriedky na financovanie ďalšieho vzdelávania pochádzajú z rôznych zdrojov.

Štátne rozpočtové organizácie plánujú prostriedky ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov priamo v rozpočte. Štát sa tiež podieľa na financovaní formou účelovo viazaných dotácií, najmä na štátne a regionálne rozvojové programy, vzdelávacie aktivity pre zdravotne postihnutých občanov a občanov zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Ďalšími zdrojmi financovania sú zamestnávateľské organizácie, rozpočet Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, prostriedky obcí, právnických osôb a neziskových organizácií.

Súkromné organizácie poskytujúce praktické vzdelávanie sú v prevažnej miere samofinancované, vyberajú poplatky za vzdelávanie. Dotácie z verejných zdrojov môžu získať napr. z grantov na vzdelávanie, pri vzdelávaní zamestnancov v štátnej správe, alebo pri rekvalifikačných kurzoch. Kritériá pre oprávnenosť a výšku finančnej podpory určuje legislatíva vzťahujúca sa na uvedené príležitosti.

Ďalšie možnosti financovania vzdelávania dospelých poskytujú európske zdroje najmä prostriedky Európskeho sociálneho fondu(ESF), Európskeho fondu regionálneho rozvoja na základe výziev, ktoré

momentálne najmä v operačnom programe „Ludské zdroje“ predkladá MŠVVŠ SR, MPSVAR SR, prípadne ďalšie sprostredkovateľské orgány. Výdavky na neformálne vzdelávanie nie sú v štatistikách Eurostatu k dispozícii.

Poplatky za vzdelávanie platia účastníci vzdelávania organizátorom (v prípade súkromných vzdelávacích inštitúcií je to pravidlom). Výnimku môže tvoriť:

- podnikové vzdelávanie (hradí zamestnávateľ),
- vzdelávanie zamestnancov v štátnej a verejnej službe (hradené z rozpočtových prostriedkov - verejných zdrojov),
- vzdelávanie pre trh práce pre evidovaných nezamestnaných, ktoré je taktiež hradené z verejných zdrojov.

V legislatíve nie je uvedená povinnosť zamestnávateľa poskytovať pracovné úľavy študujúcim. Závisí to od jeho rozhodnutia, pričom si môže poskytnutím úľavy zaviazat' zamestnanca zotrvať v zamestnaní určitý čas, alebo vráti finančné prostriedky poskytnuté mu počas účasti na vzdelávaní a na vzdelávanie samotné.

Od 1.1.2020 došlo k rozšíreniu oslobodenia vzdelávania zabezpečeného zamestnávateľom pre svojho zamestnanca od dane z príjmov na akékoľvek vzdelávanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo podnikaním zamestnávateľa.

8. POZÍCIA PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA PODĽA KLÚČOVÝCH DOKUMENTOV UNESCO A OECD

Vzdelávaniu dospelých sa na svetovej úrovni venuje UNESCO - Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru. UNESCO vníma vzdelávanie dospelých ako dôležitý nástroj pri "riešení naliehavých hospodárskych, sociálnych a environmentálnych výziev".

Podpora politik a postupov vo vzdelávaní dospelých v členských štátoch UNESCO je kľúčovým poslaním Inštitútu UNESCO pre celoživotné vzdelávanie (UIL – UNESCO Institute for Lifelong Learning). Cieľom UIL je zlepšenie údajov o vzdelávaní dospelých. UIL vykonáva pravidelné monitorovacie prieskumy a výsledky zverejňuje vo svojej Globálnej správe o učení sa a vzdelávaní dospelých (The Global Report on Adult Learning and Education, GRALE)¹⁹.

GRALE monitoruje, či členské štáty UNESCO zavádzajú svoje medzinárodné záväzky v oblasti ALE (Adult Learning and Education – Učenie sa a vzdelávanie dospelých) do praxe. Správy kombinujú údaje z prieskumov, analýzy politik a prípadové štúdie s cieľom poskytnúť tvorcom politiky a odborníkom správne odporúčania a príklady osvedčených postupov. Ďalšie významné dokumenty UNESCO možno nájsť na stránke [UNESCO a celoživotné vzdelávanie | Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky \(minedu.sk\)](https://uil.unesco.org/adult-education/global-report).

Ďalšou významnou inštitúciou s globálnou pôsobnosťou je Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD - The Organisation for Economic Co-operation and Development). Je to medzinárodná organizácia, ktorá pracuje na vytváraní politik pre lepší život s cieľom formovať politiky, ktoré podporujú

¹⁹ <https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>

prosperitu, rovnosť, príležitosti a blahobyť pre všetkých. Od zlepšovania hospodárskej výkonnosti a vytvárania pracovných miest až po podporu silného vzdelávania a boj proti medzinárodným daňovým únikom poskytuje jedinečné fórum a vedomostné centrum pre údaje a analýzy, výmenu skúseností, výmenu osvedčených postupov.

Krajiny OECD (zatiaľ posledným, 38 členským štátom sa stala Kostarika) a partnerské krajiny (ich počet sa blíži ku stovke) predstavujú približne 80 % svetového obchodu a investícií. Práca OECD v oblasti vzdelávania pomáha jednotlivcom a národom identifikovať a rozvíjať vedomosti a zručnosti, ktoré vytvárajú lepšie pracovné miesta, zabezpečujú prosperitu a podporujú sociálne začlenenie.

Už skôr spomenutý Program pre medzinárodné hodnotenie kompetencií dospelých²⁰ (PIAAC – The Programme for the International Assessment of Adult Competencies) je program hodnotenia a analýzy zručností dospelých. Hlavným prieskumom uskutočneným v rámci PIAAC je Prieskum zručností dospelých. V prieskume sa meria zdatnosť dospelých v kľúčových zručnostiach spracovania informácií – gramotnosť, matematická gramotnosť a riešenie problémov – a zhromažďujú sa v ňom informácie a údaje o tom, ako dospelí využívajú svoje zručnosti doma, v práci a v širšej komunite.

OECD spolupracuje s jednotlivými krajinami na vytváraní responzívnych politík, ktoré sú prispôsobené špecifickým potrebám jednotlivých krajín. Projekty “Stratégie zručností OECD” prinášajú strategický a komplexný prístup s cieľom posúdiť výzvy a príležitosti jednotlivých krajín v oblasti zručností a budovať ich účinnejšie systémy.

²⁰ <https://www.oecd.org/skills/piaac>

Projekt Národnej stratégie zručností poskytuje Slovenskej republike prehľad konkrétnych zistení a odporúčaní vo vzťahu k výsledkom krajiny v oblasti zručností v medzinárodnej perspektíve. Dokument “Stratégia zručností OECD pre Slovenskú republiku: Posudok a Odporúčania”²¹ z roku 2020 identifikuje príležitosti a predstavuje odporúčania aj v oblasti podpory širšej účasti na vzdelávaní dospelých a posilnenia využívania zručností na pracovisku. Konkrétne Priorita 3: Podpora vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých (kapitola 4) uvádza, že tri príležitosti Slovenskej republiky v oblasti podpory vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých sú:

- Zlepšenie v oblasti riadenia vzdelávania dospelých
- Zvýšenie miery účasti na vzdelávaní medzi dospelými bez práce
- Podpora zamestnancov a podnikov v schopnosti zapojiť sa do vzdelávania dospelých.

V rámci každej z nich ďalej formuluje jasné odporúčania, ktoré potvrdzujú, že experti OECD sa dôkladne oboznámili s aktuálnou situáciou praktického vzdelávania na Slovensku.

²¹ OECD (2020), OECD Skills Strategy Slovak Republic: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb688e68-en>.

Poznámka 9:

Prehľad odporúčaní z citovaného dokumentu:

Príležitosť 1: *Zlepšenie v oblasti riadenia vzdelávania dospelých*

- *Ďalšie zlepšovanie v oblasti dlhodobej stratégie vzdelávania dospelých na Slovensku:*
- *zjednotiť existujúce stratégie a iniciatívy do jednotnej koherentnej stratégie celoživotného vzdelávania.*
- *v novej stratégii celoživotného vzdelávania zdôrazniť aspekty riadenia, financovania a rovnosti vo vzdelávaní dospelých,*
- *v novej stratégii celoživotného vzdelávania výslovne uznať, že v niektorých regiónoch Slovenska je potreba vzdelávania dospelých väčšia.*
- *zlepšenie koordinácie medzi ministerstvami, úrovňami vlády a zúčastnenými stranami:*
 - o *zaviesť medzisektorovú koordináciu počas etáp implementácie a monitoringu politík/programových cyklov,*
 - o *posilniť koordináciu s regiónmi a okresmi.*

Príležitosť 2: *Zvýšenie miery účasti na vzdelávaní medzi dospelými bez práce*

- *Poskytovanie vysokokvalitnej a dostupnej odbornej prípravy:*

- *nasmerovať väčší podiel výdavkov v oblasti aktívnych politík trhu práce (Active Labour Market Policies (ALMP)) na odbornú prípravu a vzdelávanie v oblasti trhu práce,*
 - *navýšiť zdroje pre poradenské služby Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR), s cieľom rozšíriť prístup nezamestnaných dospelých k odbornému vzdelávaniu, najmä dlhodobo nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou.*
- *Posilnenie dosahu úradov práce:*
- *začleniť obce do procesu evidencie zamestnávania s cieľom rozšíriť prístup nezamestnaných dospelých z ťažko dostupných skupín k možnostiam odbornej prípravy,*
 - *zvážiť použitie procesov a nástrojov založených na dátach na zvýšenie kapacity a efektívnosti úradov práce.*

Príležitosť 3: Podpora zamestnancov a podnikov v schopnosti zapojiť sa do vzdelávania dospelých

- *Navrhovanie cielených stimulov, ktoré odrážajú potreby trhu práce:*
- *pri pilotovaní schémy ILA zvážiť podmienky umožňujúce úspešnú implementáciu,*
 - *dotácie na vzdelávanie by sa mali využívať iba na schválené školenia a kurzy.*
- *Zameranie sa na daňové úľavy pre MSP:*
- *zvážiť diferencovanie daňových úľav pre MSP.*
- *Obmedziť daňové odpočty iba na nemzdové náklady:*
- *zrážky z daní by sa mali vzťahovať iba na schválené školenia a kurzy.*

9. POZÍCIA PV PODĽA KLÚČOVÝCH DOKUMENTOV EÚ

Európska komisia vníma vzdelávanie dospelých ako všeobecné, ale aj odborné vzdelávacie aktivity, či už formálne, neformálne a informálne, uskutočňované dospelými po opustení počiatočného vzdelávania (napr. stredná alebo vysoká škola).

Na úrovni EÚ sa téma vzdelávania dospelých dá sledovať cez dva zdroje v rámci Európskej komisie:

- Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru (Directorate-General for Education and Culture (EAC)) - zodpovedá za politiku v oblasti vzdelávania, kultúry, mládeže, jazykov a športu,
- ako aj Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (EMPL)) - koordinuje a monitoruje vnútroštátne politiky a podporuje výmenu najlepších postupov v oblastiach, ako sú zamestnanosť, chudoba a sociálne vylúčenie a dôchodky.

Podporu praktického vzdelávania všeobecne obsahuje predovšetkým dokument Európsky program vzdelávania dospelých (EAAL), ktorý Rada prijala v roku 2011. Je referenčným textom EÚ k politike vzdelávania dospelých. Priority EAAL sa pravidelne obnovujú. V záujme uľahčenia spolupráce medzi európskymi krajinami a Komisiou pri vykonávaní EAAL má každá zúčastnená krajina národného koordinátora. Jednotliví národní koordinátori stanovujú pracovný program, v ktorom sa určujú konkrétne opatrenia, ktoré prijme ich organizácia s cieľom vykonávať EAAL v ich krajine. Na Slovensku je Národným koordinátorom pre implementáciu Európskeho programu vzdelávania dospelých Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV).

EÚ podporuje a dopĺňa opatrenia členských štátov EÚ v súlade s článkami 165 a 166 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Európsky vzdelávací priestor ([European Education Area](#) – EEA) plne rešpektuje zodpovednosť členských štátov za obsah výučby a organizáciu vzdelávacích systémov a je založený na spoločnej vízii: do roku 2025 by mal mať každý prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a odbornej príprave v skutočnom spoločnom európskom vzdelávacom priestore.

Žiaci a učitelia by mali mať možnosť ľahko sa pohybovať medzi vzdelávacími systémami v rôznych členských štátoch, pričom kultúra celoživotného vzdelávania by sa mala stať normou. Prostredníctvom akčného plánu digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027 ([Digital Education Action Plan](#)) EÚ podporuje udržateľné a účinné prispôsobenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy členských štátov digitálnemu veku.

Na zabezpečenie aktivít vytvára DG EAC rôzne agentúry. Z pohľadu [praktického vzdelávania](#) je významná Európska výkonná agentúra pre vzdelávanie a kultúru (The European Education and Culture Executive Agency – EACEA)²².

²² https://www.eacea.ec.europa.eu/index_en

Direktoráty pripravujú tiež dokumenty pre Radu a Komisiu. Z kľúčových strategických dokumentov o praktickom vzdelávaní upozorňujeme na ODPORÚČANIE RADY z 22. mája 2018 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2018/C 189/01) – **Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning**, Document 32018H0604(01)²³ a ODPORÚČANIE RADY z 19. decembra 2016 s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých (2016/C 484/01) – **Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults**, Document 32016H1224(01).

Na web-stránkach sa nachádzajú nasledovné: [Proposal for a Council Recommendation on micro-credentials for lifelong learning and employability.](#)

[OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025.](#)

[OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Akčný plán digitálneho vzdelávania 2021 – 2027 Prispôsobenie vzdelávania a odbornej prípravy digitálnemu veku.](#)

²³ Odporúčanie Rady z 22. mája 2018 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie; 4.6.2018 SK Úradný vestník Európskej únie C 189/7 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN); V Odporúčaní Rady je kompetencia zadefinovaná ako sumár vedomostí, zručností a postojov (ako sú napr. . samostatnosť, zodpovednosť, atď.). Kompetencie sú zadefinované nasledovne: (1) gramotnosť, (2) viacjazyčnosť; (3) matematická kompetencia a kompetencia vo vede, v technológii a inžinierstve, (4) digitálna kompetencia, (5) osobná a sociálna kompetencia a schopnosť učiť sa; (6) občianska kompetencia; (7) podnikateľská kompetencia, (8) kompetencia v oblasti kultúrneho povedomia a prejavu.

V júli 2020 Európska komisia predstavila New Skills Agenda for Europe – Nový program v oblasti zručností pre Európu²⁴. Nejde o novú iniciatívu, ale vychádza z programu EK v oblasti zručností z roku 2016, ktorý bol zavedený pred niekoľkými rokmi. Je to 5 rokov trvajúci a ambiciózny plán na zvýšenie kvalifikácie a rekvalifikáciu Európanov, aby mohli reagovať na zmeny. Z ďalších dokumentov spomeňme ešte Europass a Koncepcia sektorovej spolupráce v oblasti zručností.

Okrem toho pripravujú pre EK a publikujú každoročne Monitor vzdelávania a odbornej prípravy, ktorý predstavuje ročnú analýzu Európskej komisie o vývoji systémov vzdelávania a odbornej prípravy v celej EÚ. V správach sa zhromažďujú najnovšie dostupné údaje a iné dôkazy spolu s aktualizáciami vnútroštátnych politických opatrení. Správy prispievajú k monitorovaniu strategického rámca EEA, pričom vydanie z roku 2022²⁵ je súčasťou správy EEA o pokroku – Building the European Education Area: Progress report²⁶.

Správa sa zameriava na akcie, ako napríklad:

- strategické politické iniciatívy vo všetkých sektoroch vzdelávania
- projekty financované EÚ, ako sú učiteľské akadémie, koalícia pre vzdelávanie v oblasti klímy alebo **centrá excelencie odborného vzdelávania a prípravy**,
- expertné skupiny pre otázky, ako sú dezinformácie alebo kvalitné investície
- opatrenia na zvýšenie inkluzívnosti programu Erasmus+ a Európskeho zboru solidarity.

²⁴ jed.eu/blog/new-skills-agenda-for-europe-2020/

²⁵ [Education and Training Monitor 2022 \(europa.eu\)](https://europa.eu/education-training-monitor-2022/)

²⁶ [Building the European Education Area: Progress report published | European Education Area \(europa.eu\)](https://europa.eu/education-area/progress-report-2022/)

Z jej porovnávacej správy, ako aj z 27 podrobných správ o jednotlivých krajinách vyplýva, že počiatočné trendy smerom k niekoľkým cieľom na úrovni EÚ sú pozitívne. Časť 5 – Vocational education and training and adult learning – Odborné vzdelávanie a príprava (OVP) a vzdelávanie dospelých – sa zameriava práve na praktické vzdelávanie. Údaje o Slovensku sú dostupné na <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/en/country-reports/slovakia.html>.

10. CENTRÁ EXCELENCIE ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY

Spomenuté Centrá excelencie odborného vzdelávania a prípravy (Centres of Vocational Excellence (CoVEs) tvoria siete partnerov, ktorí rozvíjajú miestne "ekosystémy zručností" s cieľom poskytovať vysokokvalitné odborné zručnosti mladým ľuďom a dospelým a prispievať k regionálnemu rozvoju, inováciám, priemyselným klastrom, stratégiám pre inteligentnú špecializáciu a sociálnemu začleneniu.

Pri práci s COVEs v iných krajinách prostredníctvom medzinárodných kolaboratívnych sietí zavádzajú prístup zdola nahor k excelentnosti OVP, ktorý zahŕňa širokú škálu miestnych zainteresovaných strán, čo inštitúciám OVP umožňuje rýchlo prispôbiť poskytovanie zručností vyvíjajúcim sa hospodárskym a sociálnym potrebám.

Stimulujú miestny rozvoj podnikania a inovácie úzkou spoluprácou so spoločnosťami (najmä s malými a strednými podnikmi – MSP) na projektoch aplikovaného výskumu, vytváraním vedomostných a inovačných centier, ako aj podporou podnikateľských iniciatív ich študentov. Fungujú spojením širokej škály partnerov, ako sú poskytovatelia OVP, vysoké školy, zamestnávateľia, výskumné strediská, rozvojové agentúry a služby zamestnanosti (okrem iného), ktorí majú spoločný záujem o:

1. Špecifické odvetvia alebo priemyselné ekosystémy
2. Inovačné prístupy k riešeniu hospodárskych a spoločenských výziev
3. Inovačné prístupy na zvýšenie dosahu, kvality a účinnosti existujúcich centier excelentnosti.

Iniciatíva *Platformy pre centrá excelencie* zavádza európsky rozmer excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy tým, že podporuje rozvoj centier excelencie OVP, ktoré fungujú na dvoch úrovniach:

- Vnútroštátna: zriadenie centier excelencie OVP, ktoré spájajú širokú škálu partnerov prispievajúcich k vytváraniu ekosystémov zručností reagujúcich na miestne potreby;
- Medzinárodná: prostredníctvom medzinárodných sietí spolupráce spájajúcich centrá excelencie OVP, ktoré majú spoločný záujem na rozvoji ekosystémov zručností.
- Očakáva sa, že CoVE pôjdu ďaleko nad rámec jednoduchého poskytovania kvalitnej odbornej kvalifikácie. Z dostupných dôkazov (mapovacia štúdiá) kľúče k úspechu CoVE zahŕňajú:
 - Integráciu do rámcov regionálneho rozvoja, inovácií a inteligentnej špecializácie – to umožňuje identifikovať synergie medzi politikami a medzi zainteresovanými stranami.
 - Silné a trvalé vzťahy medzi zainteresovanými stranami – medzi zainteresované strany patria poskytovatelia OVP (vrátane odborného vzdelávania a prípravy na úrovni terciárneho vzdelávania), inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a podniky, v ktorých sú interakcie recipročné a vzájomne prospešné.
 - Integráciu aktivít – v CoVE je veľký potenciál dosiahnuť viac ako súhrn ich častí, najmä tam, kde CoVE stavajú na odborných znalostiach a aktivitách každého partnera s cieľom poskytnúť mladým študentom aj dospelým zručnosti a príležitosti na profesionálny a osobný rozvoj.

Súčasný program Erasmus na roky 2021 – 2027 poskytuje tejto iniciatíve značnú podporu s orientačným rozpočtom 400 miliónov EUR na financovanie 100 centier excelencie odborného vzdelávania a prípravy. Financovanie z programu Erasmus+ možno doplniť investíciami potrebnými na infraštruktúru, ktoré by sa mohli podporiť z iných európskych fondov (napr. zo štrukturálnych a investičných fondov, z Programu InvestEU atď.).

Kľúčovú úlohu pri rozvoji medzinárodného rozmeru iniciatívy CoVE zohráva Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (the European Training Foundation – ETF). Je úzko spojený s jej mandátom ako Európskej agentúry na posilňovanie vzťahov medzi EÚ a ďalšími krajinami v oblasti rozvoja ľudského kapitálu (zlepšenie zručnosti a schopnosti ľudí) - čo si vyžaduje vysokokvalitné, dobre riadené a inovatívne systémy odborného vzdelávania a prípravy, ktoré reagujú na potreby trhu práce. Zriadila sieť ETF pre excelentnosť [ETF Network for Excellence \(ENE\)](#) ako základ pre rozvoj medzinárodnej siete CoVE. ENE združuje stovky organizácií a centier excelencie v EÚ, zo susedstva EÚ, Strednej Ázie, Afriky a funguje v ôsmich oblastiach:

1. Učenie sa prácou
2. Pedagogika a profesionálny rozvoj
3. Podnikateľský rozmer excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy
4. Priemysel 4.0 a digitalizácia
5. Autonómia a inštitucionálny rozvoj (financovanie, vedenie, riadenie)
6. Prechod na zelenú – podpora udržateľných cieľov
7. Inteligentná špecializácia – mobilizácia inovácií, ekosystémov a MSP
8. Sociálne začlenenie a rovnosť.

V súvislosti s touto prácou Európska komisia v novembri 2021 podpísala s ETF dohodu o úrovni poskytovaných služieb, s cieľom vyvinúť súbor nástrojov, výskum, činnosti v oblasti vytvárania sietí, ako aj politickú podporu, ktoré sú rovnako cenné pre partnerské krajiny ETF, ako aj pre európske organizácie pôsobiace v oblasti excelentnosti OVP.

Excelentnosť odborného vzdelávania a prípravy si ozrejníme v nasledujúcej poznámke.

Poznámka 10:

Koncepcia excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy (OVP) zahŕňa holistický prístup zameraný na žiaka, v rámci ktorého OVP:

- *je integrujúcou súčasťou ekosystémov zručností a prispieva k regionálnemu rozvoju, inováciám a stratégiám inteligentnej špecializácie;*
- *je súčasťou výskumu, vzdelávania a inovácií, úzko spolupracuje s ostatnými sektormi vzdelávania a odbornej prípravy, vedeckou komunitou a podnikmi;*
- *umožňuje vzdelávajúcim sa osobám získať odborné aj kľúčové kompetencie prostredníctvom vysokokvalitného vzdelávania, ktoré je podporované zabezpečením kvality, buduje inovatívne formy partnerstiev so svetom práce a je podporované neustálym profesijným rozvojom pedagogických a školiacich pracovníkov, inovatívnymi vyučovacími metódami, mobilitou a stratégiami internacionalizácie.*

Centrá excelencie sú relevantné aj pre niektoré iniciatívy EÚ, ako je pakt o zručnostiach, koncepcia pre sektorové zručnosti a aliancie pre sektorové zručnosti, ktoré pracujú na súvisiacich činnostiach ako je zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia, pochopenie budúcich potrieb spoločnosti, ako aj profesijných profilov, a ich premietnutie do kvalifikačných profilov.

11. ŠTATISTICKÉ ZISŤOVANIE ÚČASTI NA PV V EURÓPE

Poznámka 11:

Pre tvorcov aj realizátorov vzdelávacích politík je dôležité poznať aj štatistické dáta spojené s PV. Na zisťovanie účasti vzdelávajúcich sa dospelých sa v rámci EÚ najbežnejšie používajú dve metódy.

Prvý zdroj informácií o praktickom vzdelávaní je reprezentatívny prieskum Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey (LFS))²⁷. V rámci tohto zisťovania sa zbierajú informácie o účasti na aktivitách v časovom období 4 týždňov, ktoré predchádzali prieskumu. Neformálne vzdelávanie a školenie je definované ako akékoľvek organizované vzdelávacie aktivity mimo formálneho vzdelávacieho systému. Neformálne vzdelávanie je doplnok, a/alebo alternatíva k formálnemu vzdelávaniu. Neformálne vzdelávanie sa preto môže odohrávať vnútri aj mimo vzdelávacích inštitúcií a uspokojovať ľudí akéhokoľvek veku. V závislosti od národných systémov vzdelávania môže pokrývať vzdelávacie programy, ktoré poskytujú dospelým gramotnosť, zručnosti pre život, pracovné zručnosti a všeobecnú kultúru.

Druhým zdrojom informácií o vzdelávaní dospelých je Prieskum vzdelávania dospelých (Adult Education Survey (AES))²⁸. AES je reprezentatívny prieskum, ktorý sa realizuje v niekoľkoročných časových odstupoch, posledné zisťovanie bolo za rok 2020. V tomto prieskume sa sleduje účasť na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov a výsledky pre Slovensko sú podstatne priaznivejšie. V odpovediach na otázky prieskumu o účasti na PV sa získavajú nasledovné údaje : charakter vzdelávacej aktivity, trvanie

²⁷ [Labour Force Survey \(LFS\) - CSO - Central Statistics Office](#)

²⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey>

vzdelávacej aktivity, dôvody pre účasť a bariéry v účasti na vzdelávaní, prístup k informáciám o vzdelávacích možnostiach, financovanie vzdelávania zamestnávateľmi a náklady spojené so vzdelávaním.

Tretí spôsob zberu informácií o vzdelávaní dospelých v SR je rezortný štatistický výkaz ďalšieho vzdelávania DALV31 realizovaný Centrom vedecko-technických informácií (CVTI), o ktorom sa podrobnejšie zmieňujeme v predchádzajúcom texte.

12. POZÍCIA PRAKTICKÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU PODĽA KLÚČOVÝCH DOKUMENTOV

12.1 Národná úroveň

Praktické vzdelávanie na Slovensku rámčuje už skôr popisovaný Zákon o celoživotnom vzdelávaní z roku 2009. Už niekoľko rokov je avizovaná príprava a prijatie nového zákona o ďalšom vzdelávaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania, ktorý by nastavil flexibilný systém uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a učenia sa, uznávania kvalifikácií a vytvárania priestoru pre získavanie nových zručností.

Aktuálne témy v tejto oblasti možno hľadať v ďalších národných strategických dokumentoch. MŠVVŠ pripravilo dokument venovaný celoživotnému vzdelávaniu, ktorý prijala vláda SR na svojom rokovaní 24.11.2021 pod názvom Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030 (CŽVP)²⁹.

Stratégia nadväzuje na už skôr popísaný dokument expertov OECD *Národná stratégia zručností pre Slovensko*. Ciele Stratégie CŽVP sú:

1. Posilniť inkluzívnosť vzdelávania dospelých a zlepšiť vzdelávacie cesty pre všetkých vrátane dospelých s nízkou úrovňou základných zručností;

²⁹ [22182.pdf \(minedu.sk\)](#)

2. Zvyšovať účasť dospelých na vzdelávaní a jej rovnomernosť teda šance aj pre dospelých s nízkou úrovňou zručností a/alebo stupňom vzdelania;
3. Podporiť rozvoj ďalšieho odborného vzdelávania;
4. Efektívnejšie prepájať vzdelávanie a trh práce s dôrazom na očakávané zmeny štruktúry pracovných miest;
5. Zvýšiť efektívnosť a flexibilitu kvalifikačného systému SR.

Stratégia celkovo obsahuje 51 opatrení rozdelených do trinástich tematických celkov. Jednotlivé ciele Stratégie CŽVP a príslušné opatrenia budú podrobne rozpracované do akčných plánov s časovým rámcom plnenia opatrení a financovaním jednotlivých opatrení. K ďalším strategickým dokumentom možno zaradiť programové dokumenty EŠIF, najmä operačný program *Ludské zdroje*, Národný program reforiem v jednotlivých rokoch³⁰, ako aj dokumenty týkajúce sa podpory najmenej rozvinutých okresov Slovenska³¹.

12.2 Regionálna úroveň

Na regionálnej úrovni dokument Aktualizácia národnej stratégie regionálneho rozvoja do roku 2030³² zmieňuje vzdelanostnú úroveň ako jeden z najdôležitejších faktorov konkurencieschopnosti regiónu.

³⁰ [npr-2022.pdf \(mfsr.sk\)](#)

³¹ Podľa zákona č. 336/2015 Z .z. z 11. novembra 2015 o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³² https://www.vlada.gov.sk/data.files/6951_narodna_strategia_pdf

V kapitole 4.1.3 Ľudské zdroje sú odporúčania k riešeniu problémov a uvádza sa podpora vzdelávania, celoživotného vzdelávania a rekvalifikácie (rozvoj podmienok pre procesy odborného vzdelávania a prípravy); optimalizácia siete a profilu stredných a vysokých škôl v nadväznosti na požiadavky trhu práce; zvýšenie flexibility vzdelávacieho systému tak, aby zodpovedal požiadavkám trhu práce. Uvádza tiež, že je potrebné zamerať sa na prípravu kvalitných ľudských zdrojov pre rast konkurencieschopnosti regiónov.

V tomto zmysle sa na vzdelávaní vrátane vzdelávania dospelých do veľkej miery musia podieľať samosprávy. „Rozvoj ľudských zdrojov má byť zameraný na orientáciu od využívania lacnej pracovnej sily smerom k príprave kvalitných ľudských zdrojov pre rast konkurencieschopnosti regiónov. Je nevyhnutná zmena v prístupe všetkých subjektov trhu práce a pochopenie zamestnateľnosti ako celoživotného vzdelávania a kariérneho vývoja, flexibility a motivácie podporovaných dostupnou sociálnou infraštruktúrou.“ (tamtiež, s.43).

Činnosť samosprávnych krajov v oblasti vzdelávania dospelých riadia okrem Plánov hospodárskeho a sociálneho rozvoja (PHSR) a Regionálnej stratégie pre výchovu a vzdelávanie aj iné strategické dokumenty ako napr. Stratégia práce s mládežou, Regionálna inovačná stratégia, Koncepcia rozvoja sociálnych služieb a iné. Zväčša sa však orientujú na riešenie potrieb trhu práce, nie na všetky aspekty praktického vzdelávania. Vo všeobecnosti v PHSR chýba plán uskutočnenia a financovanie uvedených aktivít. VÚC nerealizujú zber údajov o praktickom vzdelávaní a nevytvárajú štatistiky o poskytovanom vzdelávaní.

13. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Dokument sa venuje aktuálnej situácii v oblasti vzdelávania dospelých na Slovensku charakterizovaním kľúčového právneho dokumentu – Zákona o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 568/2009 Z. z. Poukazuje na praktické problémy s výskytom troch príbuzných, ale nie identických pojmov – „ďalšie vzdelávanie“, „vzdelávanie dospelých“, „celoživotné vzdelávanie“ a pre potreby štúdie vymedzuje spoločný pojem **praktické vzdelávanie (PV)**.

Stručne charakterizuje ekosystém PV v horizontálnej aj vertikálnej rovine uvedením kľúčových aktérov – tvorcov politík, účastníkov a užívateľov, ako aj prehľadom ďalších významných sprostredkovateľov a vzťahov medzi nimi. Zvlášť si všíma sektorové rady a ich alianciu, ktoré sú angažované v tvorbe stratégie Sektorovo riadené inovácie (SRI).

Vzťahy medzi nimi a pravidlá, ktorými sa riadia vyplývajú z prehľadu kľúčových medzinárodných aj národných dokumentov. Uvedené dokumenty UNESCO, OECD a EÚ slúžia najmä na ovplyvňovanie a smerovanie systému PV u nás a to aj upozorňovaním na potrebu previazanosti vzdelávacej politiky s vybranými daňovými a sociálnymi politikami, strategické domáce dokumenty zas predovšetkým na jeho fungovanie zlepšovaním právneho a komunikačného prostredia.

Dokument uvádza niektoré špecifické formy PV u vybraných poskytovateľov. Všíma si aj spôsoby štatistického zisťovania účasti na PV doma aj v zahraničí. Pozornosť venuje popisu finančných zdrojov PV na Slovensku.

Samostatne spracúva problematiku najaktuálnejšieho inovačného nástroja skvalitňovania PV – Centier excelencie odborného vzdelávania a prípravy.

Všetky identifikované inštitúcie, dokumenty a právne predpisy sú priebežne v texte dopĺňané odkazmi na príslušné informačné zdroje.

Poznámka 12:

Informačné zdroje pre bližšiu špecifikáciu identifikovaných prvkov v systéme praktického vzdelávania na vertikálnej aj horizontálnej úrovni, ako aj dokumentov na domácej aj medzinárodnej scéne sú priebežne uvádzané v texte. Tento prístup považujeme za užívateľsky príjemnejší ako prípadné citačné odkazy na konci súboru.