

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ANALÝZA

**Celoživotné vzdelávanie
a poradenstvo pre lepšiu
zamestnateľnosť**

**– posilnenie šancí jednotlivca
na pracovnom trhu**

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu:

Autorský kolektív : Andrej Hutta

Pavol Kmeť

Ján Gramata

Marián Valentovič

Michal Stuška

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „*Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni*“ v rámci podaktivity **1.1 - Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera.**

Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

1. ÚVOD.....	6
1.1. Odôvodnenie potreby analytického materiálu	
1.2. História, definície a obsah celoživotného vzdelávania	
1.3. Odkazy na európske odporúčania a záväzky SR	
1.4. Kontexty strategických dokumentov v SR	
2. VÝCHODISKÁ TVORBY ANALÝZY.....	25
2.1. Postoje a motivácia jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu a poradenstvu	
2.2. Motivácia zamestnávateľov pre vnútrofirmitné vzdelávanie zamestnancov	
2.3. Nevyhnutnosť približovania výstupov ČŽVaP potrebám zamestnávateľov	
2.4. Požiadavky zamestnávateľov na jednotlivé kompetencie a rozvoj zručností zamestnancov na rýchlo sa meniacom trhu práce	
3. ANALYTICKÁ ČASŤ	76
3.1. Porovnanie ČŽVaP v Európe a vo V4	
3.2. Ekonomická návratnosť ČŽVaP	
3.3. Celoživotné vzdelávanie a poradenstvo na podporu prechodu medzi zamestnaniami a ako prevencia straty zamestnania	
4. ODPORÚČANIA PRE POTREBY ČŽV A PORADENSTVA. ZHODNOTENIE POTREBY A EFEKTÍVANOSTI VZDELÁVANIA PRE LEPŠIU ZAMESTNATEĽNOSŤ.....	118

- 4.1. Zavedenie kontinuálnej kariérovej výchovy počas obdobia štúdia
 - 4.2. Zavedenie systému celoživotného poradenstva a vzdelávania pre všetkých občanov SR v produktívnom i poproduktívnom veku
 - 4.3. Zavedenie partnerstiev verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti - vytvorenie „Centier komplexných služieb zamestnanosti“
5. ZÁVER149

„Každý, kto sa prestane učiť, je starý, či už v dvadsiatich alebo osemdesiatich. Každý, kto sa stále učí, zostáva mladý. Najväčšia vec v živote je, udržať svoju myseľ mladú.“

Henry Ford



1. Úvod

1.1. Odôvodnenie potreby analytického materiálu

Najväčším bohatstvom, ktorým disponuje každá krajina a ktoré má nesporne aj Slovensko, sú ľudia aj ich potenciál. Formálne vzdelávanie ľudí trvá niekoľko rokov, ale spoločnosť a tým aj trh práce sa vyvíja oveľa rýchlejšie. Je preto dôležité vedomosti a zručnosti získané v rodine, škole alebo počas odbornej prípravy naďalej udržiavať, rozvíjať a dopĺňať. K tomu slúži práve celoživotné vzdelávanie. Ľudia si môžu celoživotným vzdelávaním nájsť príležitosti k ďalšiemu učeniu sa, môžu sa zapojiť do rôznych aktivít ďalšieho vzdelávania. Tie im otvárajú príležitosti doplniť a rozšíriť si svoje získané vzdelanie, alebo absolvovať záujmové vzdelávanie.

Ekonomické prostredie v ktorom žijeme prináša čoraz väčšiu pravdepodobnosť, že všetky vedomosti a zručnosti, ktoré sa naučíme ako deti či mladí ľudia v rodine, škole alebo počas odbornej prípravy nám

nemôžu vystačiť na celý život. Preto odborníci pri scitlivovaní verejnosti a kompetentných roky opakujú, že celoživotné vzdelávanie je prakticky všetko vzdelávanie sa, ako neprerušená aktivita počas celého života.

Jeho základom od ranného veku dieťaťa je prirodzene kvalitné základné vzdelávanie pre všetkých. Základné vzdelávanie a nadväzujúce odborné vzdelávanie a príprava by malo byť schopné odovzdať mladým ľuďom nové základné zručnosti potrebné pre ekonomiku založenú na vedomostiach. Mladí ľudia sa však v prvom rade musia vybudovať pozitívny vzťah k vzdelávaniu, vedomostiam a hodnotným schopnostiam. Potrebujú sa naučiť ako sa učiť a čo sa učiť, ak chcú získať teoretické aj praktické vedomosti. Je potrebné a priam celospoločensky žiadúce, aby sa aj sami chceli vzdelávať a zároveň - je povinnosťou spoločnosti a systému, aby im boli vytvorené kvalitné a dostupné príležitosti na vzdelávanie sa z hľadiska vhodného obsahu, načasovania, miesta, tempa a samozrejme, aj finančných podmienok. Pre mladé generácie platí ešte viac, že jej príslušníci nebudú chcieť do ďalšieho vzdelávania sa investovať čas, úsilie, ani peniaze - ak im tie vedomosti a zručnosti, ktoré už nadobudli, nebudú reálne uznané, či už pre osobné uspokojenie alebo pre postup v práci.

Je preto dôležité zvýšiť vzdelávanie sa aj, alebo najmä pre tých, ktorí mali doteraz zo vzdelávania najmenší úžitok a benefity.

Vzdelávanie ľudí je síce vždy finančne náročná činnosť. Avšak na druhej strane, len vzdelaný a pripravený človek, ako potenciálny úspešný zamestnanec, či zamestnávateľ je vysoko návratnou investíciou každej spoločnosti. Motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu nie je a nemôže byť nikdy len nadobúdanie nových poznatkov, vedomostí a skúseností, ale najmä rast potenciálu vyššieho finančného ohodnotenia a spoločenského uplatnenia. Investovať do vzdelávania dospelých je však samozrejme potrebné nie len z ekonomických dôvodov, ale aj pre podporu kultúry a identity, v záujme obohacovania a posilňovania jednotlivcov, rodín a komunít v spoločnosti.

Charakteristika prostredia od 2020

Učenie, rozvoj zručností a spoločenské zmeny sú vzájomne prepojené. Jednotlivci trávia veľkú časť svojho života vo vzdelávaní, kde získavajú životné zručnosti a pripravujú sa na povolanie. Keď sa kvalifikovaní jednotlivci dostanú do práce a spoločnosti, sú prísľubom pozitívnej zmeny, pretože objavujú nové spôsoby, ako inovovať, produkovať, organizovať prácu a mať pozitívny vplyv na

spoločnosť. Zmeny sa zákonite odrážajú v požiadavkách na nové zručnosti, keďže spoločnosti a trhy práce sa neustále vyvíjajú.

Zmeny môžu byť náhle a neočakávané, často však môže trvať aj dlhšie, kým sa pretavia do praxe, čo dáva ľuďom príležitosť predvídať ju a plynulejšie sa jej prispôbiť. K prvej kategórii patrila aj kríza COVID-19 v roku 2020, ktorá bola náhla a bezprecedentná. Dramaticky zmenila každodenný život prakticky každého človeka. Strach z infekcie, prísne usmernenia v oblasti verejného zdravia v ďalších kontextoch dôsledkov a veľká neistota spôsobili prudký a náhly pokles hospodárskej aktivity. Výsledkom bol hlboký a rozsiahly šok na trhu práce s výrazným dopadom na dopyt po zručnostiach. Mnohé, najmä priemyselné odvetvia a sektor služieb, cestovného ruchu, či osobnej dopravy boli nútené dodržať zásady, ktorých cieľom bolo vírus zastaviť, alebo aspoň spomaliť. Museli tak zásadne obmedziť svoju činnosť, aby ochránili zdravie svojich pracovníkov a zákazníkov. Vždy, keď to bolo možné, zamestnávateľia reorganizovali svoje prevádzky, aby uľahčili prácu na diaľku, no mnohí jednotlivci nemali šťastie na okolnosti a prišli o prácu a živobytie. Zdravotný charakter krízy zároveň vytvoril nedostatok pracovníkov v konkrétnych povolaniach (najmä v zdravotníctve, službách, cestovnom ruchu a verejnej bezpečnosti) a trhy práce mali a stále majú zásadný problém nájst kvalifikovaných odborníkov, ktorí by zaplnili vzniknuté výpadky, prípadne až systémový odklon záujmu zamestnancov od niektorých profesií, pozícií a sektorov. Tento stav bude pravdepodobne pretrvávajúť dlhšie, nakoľko ľudia prakticky prvýkrát v životnej realite a dlhodobo spoznali vnútornú štruktúru a zákonitosti dopadov zásadnej a nepredvídateľnej situácie, ako je pandémie.

1.2. História, definície a obsah celoživotného vzdelávania

História definovania ČŽV

Podľa Smitha (2001) koncept celoživotného vzdelávania prvýkrát navrhol Basil Yeaxlee v roku 1929. Okrem toho koncept celoživotného vzdelávania prijalo a podrobne diskutovalo aj UNESCO na konferencii organizovanej v roku 1960 (Ohidy, 2008; Günüç, Odabaşı&Kuzu, 2012). Podľa iného zdroja koncept celoživotného vzdelávania dosiahol intelektuálny rozmer ako výsledok štúdií o vzdelávaní dospelých Eduarda Lindemana v 20. rokoch 20. storočia (Bilir, 2004). Aksoy (2008) uviedol, že koncept celoživotného vzdelávania bol prvýkrát navrhnutý v roku 1919 ako diskusia o vzdelávacích potrebách jednotlivcov, ktorí pracujú v ozbrojených silách a priemysle.

Karaman (2012) uviedol, že význam celoživotného vzdelávania vzrástol v dôsledku rýchlych zmien vo svete a prístup celoživotného vzdelávania sa začal objavovať vo vzdelávacích systémoch v 70. rokoch 20. storočia. Hürsen (2012) a Akbaş a Özdemir (2002) zhrnuli vyjadrenia v medzinárodnej vzdelávacej komisii UNESCO:

- Vzdelávacie aktivity by sa nemali obmedzovať len na školský vek a školské budovy.
- Vzdelávanie by sa malo považovať za hlavnú zložku všetkých vzdelávacích aktivít, ktoré zahŕňajú školskú aj mimoškolskú výchovu.
- Vzdelávacie aktivity by mali mať flexibilnejšiu štruktúru.
- Vzdelávanie by malo byť koncipované ako celoživotný proces.

Definície ČŽV

Celoživotné vzdelávanie je každopádne aj podľa dnešného odborného výkladu forma individuálneho vzdelávania, ktorá je zameraná na rôzne kategórie osobnostného rozvoja.

Hoci naďalej neexistuje žiadna štandardizovaná definícia celoživotného vzdelávania, vo všeobecnosti sa považuje za vzdelávanie, ktoré prebieha mimo formálnej vzdelávacej inštitúcie, ako je škola, univerzita alebo podnikové školenie.

Celoživotné vzdelávanie sa však nemusí nutne obmedzovať len na neformálne vzdelávanie. Najlepšie sa dá opísať ako dobrovoľnosť s cieľom dosiahnuť osobné naplnenie. Prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa by mohli viesť k neformálnemu alebo formálnemu vzdelávaniu.

Pojem celoživotné vzdelávanie (z angl. „lifelong learning“) označuje vzdelávanie od narodenia do konca života. Zahŕňa teda vzdelávanie človeka v jeho predproduktívnom, produktívnom a postproduktívnom období života. (Matulčík, 2004; Prusáková, 2005; Palán, 1997)

Podľa Viktórie Dolinskej „vzdelávaniu, či už formálnemu alebo neformálnemu sa v doterajšej histórii ľudstva ešte nikdy nepripisovala taká vysoká zodpovednosť za budúcnosť ľudskej spoločnosti, ako v súčasnosti. Pod pojmom celoživotné vzdelávanie je v krajinách EÚ označované vzdelávanie počas celého života. Zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie

v školskom systéme v školách a v školských zariadeniach, a ktorým získavajú stupeň vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy.“

Celoživotné vzdelávanie sa definovala v roku 2000 Európska komisia a členské štáty v rámci stratégie zamestnanosti EÚ ako „každú cielenú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je neustále zlepšovanie vedomostí, zručností a celkových spôsobilostí s cieľom zvýšiť podiel dospelých na vzdelávaní“.

V inštitúciách ďalšieho vzdelávania sa nadväzuje na školské vzdelávanie alebo iné vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní, alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Občan sa učí pre svoj osobný a profesionálny rozvoj, vo vzdelávacích inštitúciách, ktoré si vyberá podľa oblasti svojho záujmu a pri výkone svojej práce.

Význam a benefity celoživotného vzdelávania

Či už ide o osobné záujmy a vášne, alebo o profesionálne ambície, celoživotné vzdelávanie môže každému človeku pomôcť dosiahnuť osobné naplnenie a spokojnosť.

Vychádza z poznania, že ľudia majú prirodzenú túžbu objavovať, učiť sa a rásť, a povzbudzuje nás, aby sme zlepšili svoju vlastnú kvalitu života a pocit vlastnej hodnoty tým, že budeme venovať pozornosť myšlienkam a cieľom, ktoré nás inšpirujú.

Hlavné benefity celoživotného vzdelávania:

- A/ Pomáha človeku zostať zamestnaný
- B/ Udržiava motiváciu
- C/ Pomáha zlepšiť kvalitu života

Odborná literatúra pomenúva **tri základné kategórie vzdelávacích aktivít.**

- *Formálne vzdelávanie sa* („formal learning“) predstavujú inštitúcie určené na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedú k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie.
- *Neformálne vzdelávanie sa* („non-formal learning“) dopĺňa formálne systémy vzdelávania a odbornú prípravu. Môže byť umožňované na pracovisku či v rámci aktivít občianskych združení alebo organizácií. Zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Pomáha zlepšiť pracovné či spoločenské

uplatnenie človeka (napr. jazykové, počítačové, vodičské či rekvalifikačné kurzy, školenia, prednášky, športové krúžky).

• *Neinštitucionálne vzdelávanie sa* („informal learning“) je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania je často nezámerné a vzdelávajúci sa si ho ani nemusia uvedomovať a nemusia ani rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam.

Podľa Briana Tracyho učenie je minimálna požiadavka pre úspech vo svojom odbore. Informácie a vedomosti o všetkom rastú každým dňom, teda aj naše vedomosti sa musia zvyšovať, aby sme udržali krok. Brian Tracy rozoznáva **3 rôzne druhy vzdelávania/učenia sa**, ktoré môžete získať, či už úmyselne alebo náhodným spôsobom.

1/ *udržiavacie učenie* nás udrží aktuálnym vo svojom odbore, v tempe a zabráni nám zaostávať. Toto učenie je absolútne nevyhnutné, aby sme sa udržali v kondícii;

2/ *rastové učenie* nám dodá nové vedomosti a zručnosti, ktoré nám umožnia robiť nové veci. Informácie môžeme nájsť rýchlym vyhľadávaním on-line, čítaním blogov a kníh;

3/ *učenie šokom* je učenie, ktoré odporuje alebo zvráti vedomosti alebo porozumenia, ktoré už máme. Môže byť veľmi cenné.

Primárnym zdrojom inovácií v podniku sú neočakávané úspechy, či neočakávané výpadky. Stane sa niečo, čo je úplne v rozpore s očakávaním, čo sa malo stať. Žiaľ, väčšina ľudí sú bytosti robiace veci prevažne zo zvyku, boja sa zmien. Ak sa stane niečo nečakané, ignorujú to, lebo je to pohodlnejšie.

Podľa Tracyho najúspešnejší ľudia využívajú všetky možné príležitosti na nové poznatky, ktoré im môžu pomôcť byť efektívnejší pri získavaní výsledkov, za ktoré nesú zodpovednosť. Znalosti sú primárnym zdrojom hodnoty v dnešnom svete a vzdelávanie je kľúčom k prelomeniu akýchkoľvek prekážok úspechu.

3 základné typy nesúladu zamestnancov na trhu práce (Martinák 2016):

1/ *kvalifikačný (vertikálny) nesúlad* (zamestnanec pôsobiaci na pozícii nevyžadujúcej jeho dosiahnuté vzdelanie)

2/ *odborový (horizontálny) nesúlad* (zamestnanec pôsobiaci v inom odbore, než aký vyštudoval)

3/ *nesúlad v zručnostiach* (úroveň alebo druh zručností nezodpovedá danému pracovnému miestu)

Motivácie

Vzdelávanie dospelých sa má uskutočňovať na dobrovoľnosti, na základe sebamotivácie a za podmienok kde je v centre procesu učiaci sa skôr než poskytovatelia.

Zvyšujúci sa podiel vysokoškolsky vzdelaných oproti stredoškolským stupňom vzdelania poukazuje na dlhodobo lepšie mzdové ohodnotenie vysokoškolských absolventov oproti absolventom stredných škôl. Taktiež miera nezamestnanosti vysokoškolských absolventov si dlhodobo udržuje veľmi nízku hodnotu. Ďalšie vzdelávanie v súčasnosti, na rozdiel od formálneho (školského) vzdelávania, nevedie k získaniu titulu alebo kvalifikácie, ktorá umožňuje výrazné zvýšenie šancí na trhu práce, preto tejto forme vzdelávania nie je prikladaný náležitý význam a dôležitosť.

Individuálna motivácia vzdelávať sa a pestrosť vzdelávacích príležitostí sú pre úspešné celoživotné vzdelávanie sa rozhodujúce. Najväčšie problémy motivovať ku vzdelávaniu sú v skupine ľudí s nízkou kvalifikáciou. Čím má človek vyšší stupeň vzdelania, tým sa viac ďalej vzdeláva. Na ďalšom vzdelávaní sa zúčastňujú prevažne vysokoškolskí absolventi. Napriek pracovnej zaneprázdnenosti, ktorá by mohla byť prekážkou pre ďalší odborný rozvoj jednotlivca, však podľa mojich znalostí a skúseností najmä vysokoškolsky vzdelaní ľudia (ako napr. lekári, právnici, učitelia, technici...) sa ďalej vzdelávajú, aby nadobudli či rozvíjali nové vedomosti, znalosti a zručnosti spojené napríklad s novými technológiami, či neustále sa meniacou legislatívou. V tejto súvislosti považujem za potrebné uviesť, že takto vysokoškolsky vzdelaných ľudí je dôležité vedieť aj adekvátne využiť a to tak, aby sa umiestňovali na pracovných miestach s požadovanou vysokoškolskou kvalifikáciou. Podľa môjho názoru práve skutočnosť, že vysokoškolsky vzdelaní ľudia vykonávajú vysoko kvalifikované práce súvisí s tým, že v oveľa väčšej miere absolvujú ďalšie vzdelávanie.

Dnes je 90 % programov v ďalšom vzdelávaní profesijne orientovaných pre potreby zamestnávateľov. Na druhej strane úroveň sociálnej vyspelosti a pripravenosti človeka pre život v spoločnosti charakterizuje úroveň sociálnych kompetencií, ktoré nadobudol vo vzdelávaní sa a prejavuje sa v jeho aktívnom záujme o spoločenské dianie vo svojom okolí, v miere starostlivosti o svoje zdravie, životné prostredie, ale aj vo vnímaní globálnych ekonomických a politických súvislostí.

Prekážky celoživotného vzdelávania

Podľa názoru väčšiny odborníkov je v SR rovnako ako v ČR najčastejšou prekážkou celoživotného vzdelávania nedostatok finančných prostriedkov. Fakt, že majú zaplatiť za svoje ďalšie vzdelávanie

mnohých dospelých od vzdelávacích aktivít odradí. Fyzickú prekážku zdialenosti vzdelávacích aktivít je však možné v dnešnej modernej dobe riešiť prostredníctvom dištančného vzdelávania či „elearningu“. Tým sa zároveň otvárajú aj široké obsahové možnosti vzdelávania, keďže: „na internete je dnes všetko, len to treba vedieť hľadať a byť zvedavý“. Z pohľadu foriem a metód je stále viac uprednostňované dištančné vzdelávanie, sebavzdelávanie a ďalšie inovatívne podoby vzdelávania - teda také vzdelávanie, ktoré je maximálne prispôsobiteľné individuálnym potrebám jednotlivcov. Rozvíjajúca sa informačná spoločnosť umožňuje vďaka vyspelým a stále dostupnejším technológiám tzv. kooperatívne vzdelávanie s prakticky neobmedzeným rozsahom vzdelávacieho obsahu.

Nesúlad zručností absolventov a dopytu trhu práce

Stále viac zamestnávateľov hľadá a uprednostňuje takmer „hotových“ pracovníkov, s výraznými praktickými zručnosťami aj teoretickými vedomosťami, navyše skĺbenými s morálnymi a osobnostnými kompetenciami. Pritom je nesporné, že výchova človeka, vzdelávanie a jeho príprava na trh práce trvá niekoľko rokov, ale trh práce sa mení a vyvíja čoraz dynamickejšie. Jedným z nástrojov, ako znížiť tento nesúlad sú kvalitné rekvalifikačné kurzy, či iné formy ďalšieho vzdelávania. Rastúci počet vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva na Slovensku nie je dlhodobo v súlade s dopytom – teda požiadavkami trhu práce na prevažne stredoškolské kvalifikácie. Tieto potom zákonite následne chýbajú na pracovnom trhu a absolventi niektorých stredných škôl sa nemôžu dostatočne uplatniť na trhu práce, nakoľko absolventi vysokých škôl sa masovo zamestnávajú na pracovných miestach, ktoré si nevyžadujú vysokoškolské vzdelanie. Napriek opakovaným snahám kompetentných a rôznym kampaniam a osvete naďalej chýba dostatočná motivácia vzdelávania na stredných odborných školách. Niekde aj preto, lebo skúsenosti mnohých ukazujú, že zamestnávatelia, ak majú na výber, tak preferujú na tieto pozície vysokoškolsky vzdelaných. Svoju rolu zohrávajú aj isté stereotypy v myslení rodičov, ktorí často v dobrej viere a na základne „starých poznání“ smerujú svoje deti k školám bez reálneho uplatnenia, resp. tam, kde za „málo potu a energie“ získajú akýkoľvek vysokoškolský diplom.

1.3. Odkazy na európske odporúčania a záväzky SR

Odporúčanie Rady EÚ o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2018)

Rada EÚ so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie a so zreteľom na návrh Európskej komisie prijala tieto odporúčania pre členské štáty:

1. podporovať právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie a zabezpečiť príležitosti pre všetkých, aby si mohli rozvíjať kľúčové kompetencie s plným využitím dokumentu „Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie – európsky referenčný rámec“, a
 - 1.1. podporovať rozvoj kľúčových kompetencií už od útleho veku u všetkých jednotlivcov ako súčasť vnútroštátnych stratégií celoživotného vzdelávania;
 - 1.2. podporovať mladých ľudí a dospelých, ktorí sú znevýhodnení alebo majú osobitné potreby, aby dokázali naplniť svoj potenciál;
2. podporovať rozvoj kľúčových kompetencií s osobitným dôrazom na:
 - 2.1. zvyšovanie úrovne základných zručností (gramotnosti, matematickej gramotnosti a základných digitálnych zručností) ako základ pre ďalšie vzdelávanie a účasť na spoločenskom dianí;
 - 2.2. podporovať nadobúdanie kompetencií v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM), ako aj prijímať opatrenia, ktorými sa podarí viac mladých ľudí motivovať ku kariére v oblasti STEM;
 - 2.3. zvyšovať a zdokonaľovať úroveň digitálnych kompetencií na všetkých stupňoch vzdelávania a odbornej prípravy vo všetkých skupinách obyvateľstva;
 - 2.4. podporovať podnikateľské kompetencie, kreativnosť a iniciatívnosť, najmä u mladých ľudí, a to aj prostredníctvom podpory príležitostí pre mladých študentov, aby počas základného alebo stredoškolského vzdelávania mohli získať aspoň jednu skúsenosť z podnikateľského prostredia;
 - 2.5. zvýšiť úroveň jazykových schopností a podporovať učiacich sa, aby sa učili rôzne jazyky relevantné pre ich pracovnú a životnú situáciu;
3. uľahčiť nadobúdanie kľúčových kompetencií vďaka využitiu osvedčených postupov na podporu rozvoja kľúčových kompetencií tak, ako sa uvádza v prílohe, a to najmä:
 - 3.1. podporou rôznych vzdelávacích prístupov a kontextov vrátane primeraného využívania digitálnych technológií v prostrediach vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa;
 - 3.2. poskytovaním podpory pedagogickým pracovníkom pri celoživotnom vzdelávaní zameranom na kompetencie v prostrediach vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa;
 - 3.3. podporou a ďalším rozvojom posudzovania a potvrdzovania kľúčových kompetencií;

- 3.4. posilňovaním spolupráce medzi subjektmi vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa na všetkých úrovniach a v rôznych oblastiach s cieľom zlepšiť plynulosť rozvoja kompetencií učiacich sa a zdokonaľiť postupy vývoja inovačných vzdelávacích prístupov;
- 3.5. posilňovaním nástrojov, zdrojov a poradenstva v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, zamestnania a v iných vzdelávacích prostrediach v záujme podpory ľudí pri riadení svojho celoživotného vzdelávania;
4. začleniť ciele trvalo udržateľného rozvoja do vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa; podávať správy o skúsenostiach a pokroku pri presadzovaní kľúčových kompetencií vo všetkých odvetviach vzdelávania a odbornej prípravy vrátane neformálneho vzdelávania

Dôvody a ciele návrhov v kontexte EÚ

Európske spoločnosti a hospodárstva sú svedkami veľkých digitálnych a technologických inovácií, zmien trhu práce a demografických zmien. Mnohé z dnešných pracovných miest pred desiatimi rokmi neexistovali a mnohé nové formy zamestnania v budúcnosti ešte len vzniknú. V Bielej knihe o budúcnosti Európy Komisia zdôrazňuje, že „je pravdepodobné, že väčšina detí, ktoré dnes nastupujú do základných škôl, bude napokon nastupovať na nové typy pracovných miest, ktoré ešte neexistujú“ a na riešenie tohto problému „budú potrebné rozsiahle investície do zručností a zásadné zmeny v systémoch vzdelávania a celoživotného vzdelávania“.

Vzdelávanie a odborná príprava sú súčasťou riešenia problému, ako zabezpečiť dôstojné pracovné miesta väčšiemu počtu ľudí, lepšie reagovať na potreby hospodárstva súvisiace so zručnosťami a posilniť odolnosť Európy. Vzhľadom na rýchly technologický pokrok a súvisiace zmeny pracovných profilov a požiadaviek musí byť celoživotné vzdelávanie založené na silnej spolupráci a synergiách medzi priemyslom, vzdelávaním, odbornou prípravou a učením sa. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy sa súčasne musia prispôbiť tejto realite. Predovšetkým sa zdá, že mladých ľudí už nestačí vybaviť pevne stanoveným súborom zručností či vedomostí. Potrebujú si rozvíjať odolnosť, širokú škálu kompetencií a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Viac než kedykoľvek predtým sa preto ukazuje potreba a hodnota perspektívy celoživotného vzdelávania, v rámci ktorého ľudia získavajú nové a relevantnejšie kompetencie počas celého života.

V Rímskej deklarácii z 25.marca 2017 sa lídri 27 členských štátov, Európskej rady, Európskeho parlamentu a Európskej komisie zaväzujú, že budú pracovať na vytvorení Únie „v ktorej dostanú mladí

Ľudia najlepšie vzdelanie a najlepšiu odbornú prípravu, v ktorej môžu študovať a nájsť pracovné príležitosti na celom kontinente“.

Naše spoločnosti a hospodárstva do veľkej miery závisia od vysokovzdelaných a kompetentných ľudí. Zručnosti, akými sú kreativita, kritické myslenie, iniciatívnosť a riešenie problémov, zohrávajú dôležitú úlohu pri prispôsobovaní sa zložitosti a zmenám dnešnej spoločnosti. V dokumente o využití globalizácie sa uznáva, že spoločnosť, ktorá je čoraz viac mobilná a digitálna, potrebuje nové spôsoby učenia, flexibilnejšiu odbornú prípravu a modely vzdelávania. V dokumente o sociálnom rozmere Európy sa zdôrazňuje význam toho, aby sme disponovali správnym súborom zručností a kompetencií na udržanie životných štandardov v Európe. Zmena klímy a obmedzené ekologické zdroje v kombinácii s hospodárskou a sociálnou nerovnosťou znamenajú, že trvalo udržateľný rozvoj treba nevyhnutne zohľadňovať vo všetkej ľudskej činnosti.

Ako bolo jasne uvedené v oznámení Komisie o posilňovaní európskej identity vzdelávaním a kultúrou, európsky vzdelávací priestor by mal uľahčovať spoluprácu a mobilitu študentov, vzdelávacích pracovníkov a pracovníkov odbornej prípravy a inštitúcií odborného vzdelávania, a to na základe spoločného záujmu všetkých členských štátov na využití celého potenciálu vzdelávania a kultúry ako motora pracovných miest, sociálnej spravodlivosti, aktívneho občianstva a európskej identity v celej jej rozmanitosti. Reaguje na zvýšenú mobilitu európskych trhov práce, potrebu zvýšiť investície do jazykového vzdelávania, do digitálnych a podnikateľských kompetencií a kompetencií v oblasti STEM (science, technology, engineering, mathematics – veda, technika, inžinierstvo, matematika). Európska rada následne v decembri 2017 požiadala okrem iného o preskúmanie opatrení na riešenie výziev v súvislosti so zručnosťami v oblasti digitalizácie, kybernetickej bezpečnosti, mediálnej gramotnosti a umelej inteligencie a potreby inkluzívneho prístupu k vzdelávaniu a odbornej príprave založeného na celoživotnom vzdelávaní a orientovaného na inovácie.

Tieto požiadavky sú v ostrom kontraste s najnovšími údajmi z programu PISA organizácie OECD, ktoré poukazujú na to, že každý piaty žiak v Európskej únii (EÚ) má nedostatky v čítaní, matematike alebo vo vedách.

Okrem toho má 44 % obyvateľov EÚ slabé alebo žiadne (19 %) digitálne zručnosti, a to aj napriek tomu, že tempo technologických a digitálnych zmien má hlboký vplyv na naše hospodárstva a spoločnosti. Rýchla digitálna transformácia hospodárstva znamená, že takmer všetky pracovné miesta si v súčasnosti vyžadujú určitý stupeň digitálnych zručností, takisto ako účasť v spoločnosti všeobecne.

Digitálne zručnosti sú dnes také nevyhnutné ako gramotnosť a matematická gramotnosť, a Európa preto potrebuje ľudí s digitálnymi kompetenciami, ktorí sú technológie schopní nielen používať, ale aj inovovať a byť lídrom v ich využívaní.

V Európskom pilieri sociálnych práv sa ako prvá zásada uvádza právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie. Nedostatok kompetencií potrebných na úspešnú účasť v spoločnosti a na trhu práce zvyšuje riziko nezamestnanosti, chudoby a sociálneho vylúčenia. Bráni inkluzívnemu a udržateľnému rastu, ako aj konkurencieschopnosti priemyslu a inovačným kapacitám. Výskum poukazuje na to, že zlepšovanie základných zručností v oblasti gramotnosti, matematickej gramotnosti, ako aj digitálnych kompetencií ide ruka v ruke s rozvojom kompetencií v širšej škále kľúčových kompetencií; obzvlášť to súvisí s osobným rozvojom, s rozvojom vzdelávacích a občianskych kompetencií.

Európsky parlament a Rada prijali v roku 2006 odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie. Členským štátom odporúčali rozvíjať vyučovanie kľúčových zručností pre všetkých ako súčasť ich stratégií celoživotného vzdelávania. V priloženom európskom referenčnom rámci takisto vymedzili kľúčové kompetencie, ktoré potrebuje každý jednotlivec na osobné naplnenie a rozvoj, zamestnanie, sociálne začlenenie a aktívne občianstvo. Členské štáty boli vyzvané k používaniu referenčného rámca na zabezpečenie toho, aby počiatočné vzdelávanie a odborná príprava poskytovali všetkým mladým ľuďom prostriedky na rozvoj kľúčových kompetencií na úrovni, ktorá ich pripraví na dospelý život, a aby dospelí dokázali rozvíjať a aktualizovať svoje kľúčové kompetencie po celý život.

Od roku 2006 sa spôsoby, akými sa vykonáva vzdelávanie a učenie, rýchlo vyvíjajú, intenzívnejšie používanie diaľkového vzdelávania podporeného technológiami a nárast informálneho učenia sa prostredníctvom mobilných digitálnych zariadení ovplyvňujú príležitosti na získanie kompetencií. Skúsenosti za posledné desaťročie ukázali, že sa tieto nové príležitosti v systémoch vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa musia lepšie využívať na aktívnu podporu celoživotného rozvoja kompetencií. Skúsenosti so vzdelávaním všetkých študentov a vo všetkých oblastiach treba obohatiť posilnením spolupráce medzi formálnym a neformálnym systémom vzdelávania. To možno dosiahnuť podporou interdisciplinárneho učenia sa, učenia sa pomocou objavovania, stáží a praktickej výučby. Cieľom navrhovaného odporúčania je zlepšovať rozvoj kľúčových kompetencií všetkých ľudí po celý život a propagovať opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Členské štáty sa v ňom povzbudzujú

k lepšej príprave ľudí na meniace sa trhy práce a aktívne občianstvo v rozmanitejších, mobilných, digitálnych a globálnych spoločnostiach a k rozvoju učenia sa vo všetkých etapách života. Vyzýva najmä na investovanie do základných zručností, do podnikateľských a digitálnych kompetencií, ako aj jazykových kompetencií, aby sa každý mohol aktívne zúčastňovať na spoločnosti a hospodárstve. Vyzýva aj na investovanie do kompetencií v oblasti STEM, aby sa rozvíjalo vedecké chápanie a zvýšila sa príťažlivosť povolání v oblasti STEM. Navrhovaným odporúčaním z 2019 sa nahrádza odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, ktoré Európsky parlament a Rada prijali v roku 2006.

Kompetencie

Kľúčové kompetencie sú tie, ktoré potrebujú všetci jednotlivci na osobné naplnenie a rozvoj, zamestnanie, spoločenské začlenenie a aktívne občianstvo. Tvoria ich „znanosti, zručnosti a postoje“ a zahŕňajú viac než len pojem (akademických) vedomostí.

V európskom referenčnom rámci kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie sa vymedzuje osem kľúčových kompetencií:

- komunikácia v materinskom jazyku,
- komunikácia v cudzích jazykoch,
- matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky,
- digitálna kompetencia,
- naučiť sa učiť,
- spoločenské a občianske kompetencie,
- iniciatívnosť a podnikavosť a
- kultúrne povedomie a vyjadrovanie.

Referenčný rámec a príslušnú koncepciu od ich prijatia používajú členské štáty a zainteresované strany, pričom väčšina členských štátov už vykonala súvisiace reformy. Tieto reformy sa veľmi líšia a členské štáty časom vymedzenie kľúčových kompetencií aj prispôbili. Väčšina reforiem sa uskutočnila v rámci školského vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy. Zaznamenal sa vývoj v súvislosti s kľúčovými kompetenciami, ktoré sa ľahko priraďujú k tradičným školským „predmetom“, ako sú komunikácia v materinskom jazyku a v cudzích jazykoch či matematická kompetencia, na rozdiel od kompetencií,

ktoré presahujú hranice tradičných „predmetov“, napríklad učenie sa učiť, podnikavosť či sociálne a občianske kompetencie.

Systémy vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa čelia výzvam v oblasti uplatňovania prístupov k učeniu a vzdelávaniu zameraných na kompetencie. Prechod od pomerne statickej koncepcie obsahu osnov k dynamickému vymedzeniu znalostí, zručností a postojov, ktoré si študent potrebuje rozvinúť v rámci vzdelávacieho procesu, si vyžaduje zmenu paradigmy v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa, ktorá ovplyvní spôsob, akým sa organizujú a posudzujú.

Potrebné kompetencie okrem toho nie sú statické a počas života sa menia. Kompetencie získané v škole treba počas života rozvíjať, aby boli dostatočné a aktuálne, pričom proces získavania nových kompetencií, ktoré zodpovedajú meniacim sa potrebám, trvá celý život. Každý preto potrebuje príležitosť rozvíjať svoje kompetencie počas celého života.

Toto odporúčanie predstavuje nielen aktualizovaný európsky rámec kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie, ale stanovujú sa v ňom osvedčené postupy na podporu rozvoja prístupov zameraných na kompetencie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy vrátane neformálneho vzdelávania a celoživotnej perspektívy.

V spoločnej správe Rady a Komisie na rok 2015 o vykonávaní strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020) sa stanovujú jasné priority, ktorými sa pestujú „relevantné a vysokokvalitné vedomosti, zručnosti a kompetencie rozvíjané počas procesu celoživotného vzdelávania so zameraním na výsledky vzdelávania vo vzťahu k zamestnateľnosti, inovácii, aktívnemu občianstvu a blahobytu“.

V rámci iniciatívy Investícia do Európskej mládeže prijatej 7. decembra 2016 a následných oznámení o rozvoji škôl a excelentnej výučby, ako aj o modernizácii vysokoškolského vzdelávania z mája 2017 Komisia ešte zdôraznila potrebu investovať do rozvoja kompetencií a sformulovala ďalšie ambície v tejto oblasti.

V odporúčaní Rady z decembra 2016 „Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých“ sa odporúča, aby sa dospelým s nízkou úrovňou zručností, vedomostí a kompetencií v súlade s ich individuálnymi potrebami poskytla príležitosť na získanie minimálnej úrovne gramotnosti, matematickej gramotnosti a digitálnej kompetencie a/alebo získanie širšieho súboru zručností, vedomostí a kompetencií vychádzajúcich z odporúčania o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie z roku 2006.

V odporúčaní Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa členské štáty vyzývali, aby mali v súlade s vnútroštátnymi okolnosťami a špecifikami najneskôr v roku 2018 a podľa toho, ako to uznajú za vhodné, zavedené opatrenia na potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, ktoré jednotlivcom umožňujú získať vedomosti, zručnosti a kompetencie získané prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa a získať úplnú, prípadne čiastočnú kvalifikáciu.

Odporúčanie Rady z 22. mája 2017 týkajúce sa európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, ktorým sa zrušuje odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, poskytuje spoločný referenčný rámec, ktorý jednotlivcom a organizáciám pomáha porovnávať rôzne kvalifikačné systémy a úrovne kvalifikácií z týchto systémov.

Rámec Europass ľuďom pomáha lepšie prezentovať a opísať svoje kompetencie a kvalifikácie.

Národná stratégia zručností pre Slovensko bola vypracovaná Organizáciou pre hospodársky rozvoj a spoluprácu (OECD) počas roku 2019 a bola oficiálne predstavená širokej verejnosti SR za účasti vysokých predstaviteľov OECD a zástupcov Európskej komisie ministerkou školstva v januári 2020. Materiál vznikol na základe zistení a odporúčaní z interaktívnych pracovných stretnutí, skupinových a bilaterálnych diskusií nominovaných expertov hlavne Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR; Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR; Ministerstva financií SR, Ministerstva hospodárstva SR; Úradu podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu a iných vládnych agentúr.

Stratégia zručností z dielne OECD konštatuje, že Slovenská republika stále čelí množstvu komplexných výziev v oblasti zručností. Zručnosti mladšej generácie zaostávajú za priemerom OECD v čítaní a vo vedných disciplínach, pričom dlhodobý trend vývoja je negatívny. Ukazuje sa výrazný nepomer zručností dopytu a ponuky na trhu práce a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily sa prejavuje najmä v odvetviach s intenzívnym dopytom po zručnostiach v oblasti vied a technológií. Kultúra vzdelávania dospelých je nedostatočne rozvinutá a finančne podporovaná, účasť dospelých na vzdelávaní je nízka a zúčastňujú sa na nej v najnižšej miere práve tí, ktorí by to potrebovali najviac.

Dokument vychádza z **Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania**, pričom v ňom boli zadané tri kľúčové oblasti, a to konkrétne:

1. vybavenie mladšej a staršej generácie správnymi zručnosťami potrebnými v budúcnosti,

2. zabezpečenie inklúzie a rovnakých šancí pri rozvíjaní zručností,
3. posilňovanie riadenia stratégie zručností.

Ďalšie strategické dokumenty prijaté v Slovenskej republike:

- Vízia a stratégia rozvoja Slovenska do roku 2030
- Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania
- Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania „Učiace sa Slovensko“
- Národná stratégia zručností pre Slovensko
- Stratégia celoživotného vzdelávania 2007
- Stratégia celoživotného vzdelávania 2011
- Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 - 2020
- Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2030
- Nultý akčný plán stratégie inkluzívneho prístupu vo výchove a vzdelávaní na rok 2021
- Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030
- Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030
- Nová stratégia Slovenskej republiky pre mládež (2021 – 2030) (v príprave)

Ďalšie medzinárodné dokumenty a významné štúdie týkajúce sa celoživotného vzdelávania:

- Deklarácia z Porta, 2021
- Spoločenský záväzok z Porta, 2021
- Závery Rady z 12. mája 2009 o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020)
- Európsky pilier sociálnych práv, 2017
- Program zručností pre Európu, Európska komisia, 2019
- Odporúčanie Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých, Európska komisia, 2016
- Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, Európska komisia, 2000

- Oznámenie o dosiahnutí európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025, Európska komisia, 2020
- Monitor vzdelávania a odbornej prípravy – Slovensko, Európska komisia, 2020
- Osvojenie si kultúry celoživotného vzdelávania, UNESCO, 2020
- Odporúčanie o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, Európska komisia, 2018
- Odporúčanie Rady o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky, Európska komisia, 2011
- Uznesenie Rady o obnovenom európskom programe vzdelávania dospelých, Európska komisia, 2011
- ďalšie správy a dokumenty v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

Legislatíva SR

Celoživotné vzdelávanie v SR 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.

Školské vzdelávanie sa uskutočňuje v materských školách, základných školách, stredných školách a na vysokých školách. Jeho úspešným absolvovaním sa získava stupeň vzdelania a doklad o dosiahnutej kvalifikácii. Upravuje ho viacero právnych noriem, napr. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (Školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V bežnej komunikácii sa zvykne celoživotné vzdelávanie stotožňovať s ďalším vzdelávaním. Ďalšie vzdelávanie je však súčasťou celoživotného vzdelávania. 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.

Vzdelávacie politiky a rozvoj princípov ČŽV

Genéza prístupu k celoživotnému vzdelávaniu na Slovensku vychádza z obnovenej agendy EÚ pre podporu vzdelávania dospelých a celoživotného vzdelávania v deväťdesiatych rokoch, ktoré viedli k vyhláseniu *Memoranda pre ČŽV (EK 2000)*.

Aj Európska rada na zasadnutí v Lisabone konštatovala, že úspešný prechod k ekonomike a spoločnosti založenej na vedomostiach v EÚ je bude závislý od politik celoživotného vzdelávania sa. Slovensko bolo vtedy v procese pre vstup do EÚ (2004) a zapojilo sa prípravy Memoranda ČŽV. Prakticky od tohto momentu je SR súčasťou európskych diskusií a prístupov k problematike celoživotného vzdelávania a poradenstva s možnosť vychádzať pri tvorbe vlastných politik ČŽV z overených prístupov a dobrej praxe vyspelých krajín EÚ, najmä aktivitami EK a sprostredkovane aj inými medzinárodnými organizáciami, najmä UNESCO a OECD.

Napriek všetkým doposiaľ prijatým strategickým a akčným dokumentom, ako aj záväzkov, či odporúčaní európskych dokumentov pretrváva na Slovensku slabé povedomie o funkciách a prínosoch ČŽV, a najmä o vhodných a efektívnych formách podpory účasti dospelých na vzdelávaní z verejných zdrojov. Význam relevantného a moderného prístupu k vzdelávaniu a rozvoju zručností dospelých lepšie chápaný najmä v spojení s diskusiami o budúcnosti ekonomického a sociálneho rozvoja, napríklad v kontexte diskusie o hybných silách rastu.

Kultúra celoživotného vzdelávania znamená vytváranie prostredia, v ktorom je celoživotné vzdelávanie hlavnou zásadou vzdelávacej politiky a umožňuje každému občanovi vzdelávať sa počas celého života, v rôznych kontextoch a z rôznych dôvodov. Hlavnými princípmi budovania kultúry ČŽV je predovšetkým uznanie celoživotného vzdelávania ako ľudského práva, zameranie sa na podporu zraniteľných skupín, premena škôl a univerzít na inštitúcie celoživotného vzdelávania, dostupnosť technológií a podpora vzdelávacích iniciatív na miestnej úrovni.

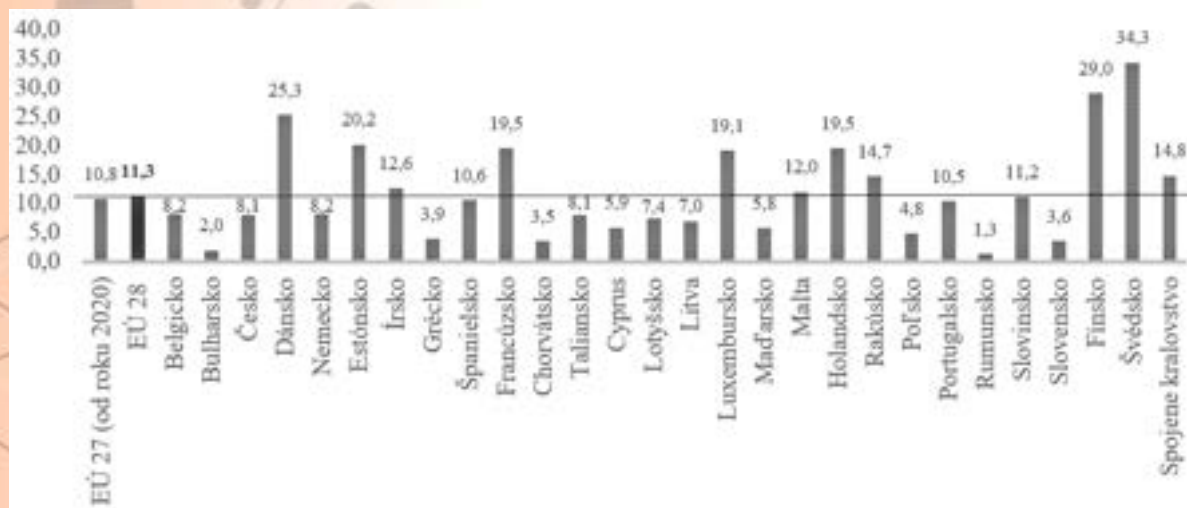
Budovanie kultúry celoživotného vzdelávania je kľúčovou a nosnou témou vzdelávacích politik. Pre dosiahnutie reálnej zmeny je dôležité nadviazať na formy učenia sa a vzdelávania, ktoré majú na Slovensku tradíciu a zároveň inovatívnym spôsobom postupne realizovať pilotné aktivity v oblastiach, ktoré reagujú na nové výzvy ako aj na dobrú prax v iných krajinách EÚ. S ohľadom na spoločný trh práce v rámci EÚ je kontext politik ČŽV mimoriadne dôležitý najmä v oblasti rozvíjania efektívneho systému vzdelávania dospelých.

2. VÝCHODISKÁ TVORBY ANALÝZY

2.1. Postoje a motivácia jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu a poradenstvu

Význam celoživotného vzdelávania vzhľadom na klimatické zmeny, automatizáciu, vplyv nových technológií, vplyvu digitalizácie a transformácie spoločnosti neustále vzrastá. Vzdelávanie dospelých je nevyhnutná potreba ale zároveň aj príležitosť ako sa jednotlivci prispôbia potrebám trhu práce.

Napriek týmto skutočnostiam, účasťou dospelých na celoživotnom vzdelávaní Slovenská republika zaostáva za väčšinou krajín v Európskej únii. Podľa nižšie uvedeného obrázku je podiel dospelých vo veku 25 až 64 rokov na celoživotnom vzdelávaní jedna z najnižších v Európskej únii.



Obrázok 1 - Účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní v % v roku 2019¹

Uvedené ukazovatele merajú podielu ľudí vo veku 25 až 64 rokov, ktorí uviedli, že absolvovali formálne alebo neformálne vzdelávanie počas štyroch týždňov pred prieskumom. Situácia spojená s COVID

¹ POLONYOVÁ, S. 2021. Vzdelávanie dospelých v EÚ a hlavné výzvy v reakcii na pandémiu COVID-19 [online]. Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, 11(1):75–95. [cit. 2022.03.04.] Dostupné na internete: <https://lifelonglearning.mendelu.cz/media/pdf/LLL_20211101075.pdf>

pandémiou, ako i s krízou a vojenským konfliktom na Ukrajine, za posledné 2 roky ešte prehĺbila bariéry vo vzdelávaní hlavne pre najzraniteľnejšie skupiny dospelých.

Prijatím lisabonskej stratégie v roku 2000 sa zásadným spôsobom smerovala politika vzdelávania a odbornej prípravy v Európskej únii. Začal sa proces prechodu k vedomostnej ekonomike s dôrazom na celoživotné vzdelávanie ako spôsobu úspešného prechodu. Strategický rámec pre európsku spoluprácu vzdelávania a odbornej prípravy ET2020 stanovil referenčnú hodnotu v oblasti vzdelávania dospelých zameranú na monitorovanie účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní. Referenčný rámec účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní do roku 2020 bol stanovený na úrovni 15 % pre ľudí vo veku 25 až 64 rokov.

V roku 2019 táto miera účasti na vzdelávaní dospelých bola na úrovni 11 percent, pričom sa aj vplyvom situácie za posledné roky zvýšila iba nepatrne.

Uvedené údaje z prieskumu AES uvádzajú účasť dospelých vo veku 25 až 64 rokov na formálnom aj neformálnom vzdelávaní za posledných 12 mesiacov. Tento údaj je priemerný údaj za Európsku úniu, pričom rozdiely v jednotlivých krajinách Európskej únie sú obrovské, čo je vidieť aj z vyššie uvedenej tabuľky, kde Slovenská republika dosahuje v tomto hodnotení podpriemerné výsledky.

Dôležitým ukazovateľom je veľká odlišnosť medzi rôznymi skupinami dospelých z pohľadu ich vzdelania. Ako vyplýva z údajov z databázy Eurostat za rok 2019 (Eurostat 2020c) sa v 28 krajinách EÚ vzdelávania zúčastnilo 19 % ľudí s vysokoškolským vzdelaním a iba 4,5% ľudí so základným vzdelaním. Zverejnené prieskumy (Eurostat 2020a) poukazujú na skutočnosť, že neformálne vzdelávanie je u dospelých oveľa bežnejšie ako formálne vzdelávanie. Ďalej poukázali na skutočnosť, že v krajinách EÚ 28 sú hlavným poskytovateľom neformálneho vzdelávania zamestnávatelia, kde sa až 84 percent dospelých vo veku 25 až 64 rokov zúčastňuje na neformálnom vzdelávaní ktoré súvisí s ich zamestnaním.

Podľa údajov Education at a Glance 2019 je účasť dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave približne o 40 percent nižšia u dospelých s nízkym vzdelaním ako u dospelých s vyšším vzdelaním. Práve u tejto skupiny ľudí starších a s nízkym vzdelaním je celoživotné vzdelávanie dôležitým nástrojom udržania sa alebo uplatnenia sa na trhu práce.

Cieľ zvyšovania úrovne zručností stanovených európskou úniou vo väzbe na reakciu spôsobenú pandémiou Covid-19 definoval podiel nezamestnaných dospelých vo veku od 25 do 64 rokov na úrovni 20% do roku 2025. Dosaiahnutá skutočnosť v Európskej únii za rok 2019 je 11 %.

Pri pohľade na uvedené štatistiky a neplnenie cieľov v oblasti celoživotného vzdelávania dospelých v Slovenskej republike sa ponúka otázka, kde hľadať dôvody nízkej účasti dospelých na formálnom a neformálnom vzdelávaní. Jeden z dôvodov je nízke vynakladanie verejných zdrojov na vzdelávanie dospelých a rozvoj ich zručností. V tejto oblasti zaostávame za vyspelým svetom nielen výškou zdrojov, ale i spôsobmi a možnosťami celoživotného vzdelávania jednotlivých osôb, napríklad formou vzdelávacích účtov.

V tejto časti analýzy sa chceme sústrediť na motiváciu dospelých k celoživotnému vzdelávaniu, ktorá je nevyhnutná pre zvyšovanie účasti dospelých ako i pre zvyšovanie efektívnosti zdrojov vynakladaných na celoživotné vzdelávanie.

Americký humanistický psychológ Abraham Harold Maslow definoval motiváciu každého jednotlivca prostredníctvom svojej pyramídy potrieb. Maslow veril, že každý človek má predpoklady na to, aby dosiahol svoje životné naplnenie. K tomu musí prekonať niekoľko prekážok a splnenie nižších potrieb. Maslow rozdelil potreby do pomyselných pyramíd podľa toho s akou intenzitou na nás potreby naliehajú. Nižšie poschodia uvádzajú potreby, ktoré sú potrebné pre naše spoločenské prežitie. Ústredným princípom tejto teórie je rast do vyšších sfér pomyselných pyramíd iba na základe predpokladu uspokojenia nižších potrieb.

Vyššie uvedenú päťicu potrieb Maslow ešte rozdelil na dve skupiny: na potreby nedostatkové a potreby rastové. Nedostatkové potreby predstavujú potreby v skupine 1 až 4 a sú to tie, vďaka ktorým si uchováme fyzickú a psychickú pohodu. Do rastových potrieb patrí piata skupina: sebarealizácia a túžba po poznání duchovna a estetiky.

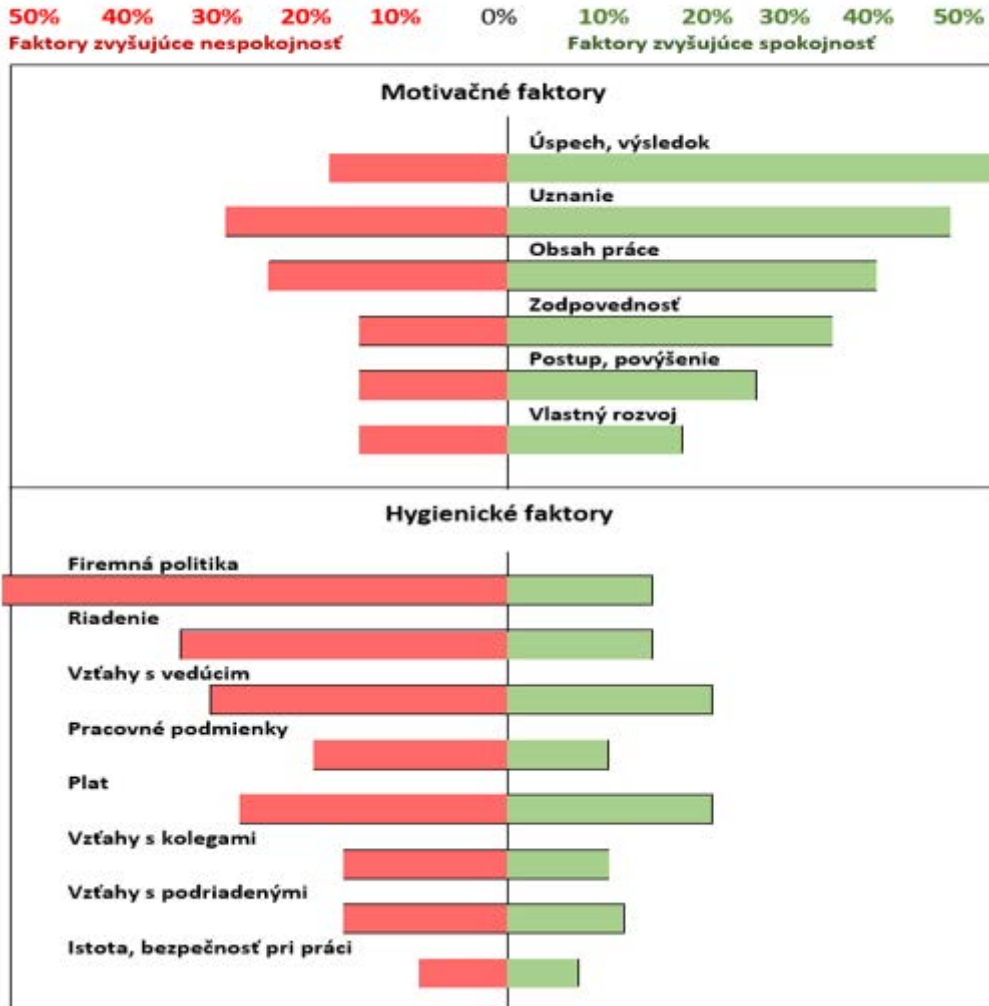


Obrázok 2 - Maslowova pyramída potrieb²

² PROCHÁZKOVÁ, T. 2018. Teória motivácie podľa Maslowa [online]. Mentem, 2018. [cit. 2022.03.10.]
Dostupné na internete: < <https://www.mentem.sk/blog/teoria-motivacie/> >

ANALÝZA PRACOVNEJ MOTIVÁCIE

Podľa F. Herzberga



Obrázok 3 - Analýza pracovnej motivácie³

³ HERZBERG, F. 2003. One more time: How do you motivate employees [online] New York: Harvard Business Review, 2003. [cit. 2022.04.01.] Dostupné na internete: < <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees> >

Podľa Maslowovej teórie fyziologické potreby ako základné potreby sú uspokojované zdrojmi, ktoré nám zabezpečuje mzda, teda odmena za našu prácu. Podľa nej uspokojenie tejto základnej potreby nám až následne umožňuje naplňať potrebu bezpečia a istoty a až potom potreby spolupatričnosti a uznania, ktoré zaradil do skupiny nedostatkových potrieb.

Americký psychológ Frederik Herzberg vypracoval dvojfaktorovú teóriu motivácie založenú na odmenách a stimuloch a objasnil pojem pracovnej motivácie. Pre účely tejto analýzy je potrebné spomenúť, že Herzberg túto teóriu postavil na prieskume, ktorý robil so zamestnancami, čiže ľuďmi, ktorí už boli zamestnaní. Prieskum bol postavený na otázkach o zložkách práce, ktoré robia ľudí šťastnými alebo nešťastnými. Odpovede ukázali, že pracovné prostredie spôsobuje nešťastie alebo nespokojnosť týchto zamestnancov.

Podľa jeho teórie pracovné prostredie tvorí hygienické faktory, nevyhnutné na zachovanie primeranej úrovne spokojnosti zamestnancov. Hygienické faktory tvoria pracovné prostredie, bezpečnosť práce, benefity, pripoistenia, ale i samotná mzda. Tieto faktory v skutočnosti nevedú k spokojnosti, ale ich absencia spôsobuje nespokojnosť.

Motivačné faktory sú pre prácu vlastné a preto zvýšenie týchto faktorov povedie k zvýšeniu úrovne spokojnosti, zatiaľ čo pokles nespôsobuje nespokojnosť zamestnancov. Herzberg medzi motivačné faktory zaradil prácu samotnú, ale zaradil sem i uznanie, sebaúctu a pochopenie.

Pri dlhodobej nezamestnanosti sa stráca denný režim a pracovné návyky. Neúspechy pri hľadaní zamestnania spôsobujú demotiváciu. Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie okrem straty motivácie strácajú sebaúctu a strácajú mentálnu kondíciu ako aj pracovné zručnosti. Ak k tomu prirátame problémy, ktoré sú spojené s uplatnením sa na trhu práce marginalizovaných skupín (nízka úroveň vzdelania, strata návykov, sociálno-hygienické podmienky a niekedy aj skrytá diskriminácia), tak potreba motivácie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov je veľmi naliehavá.

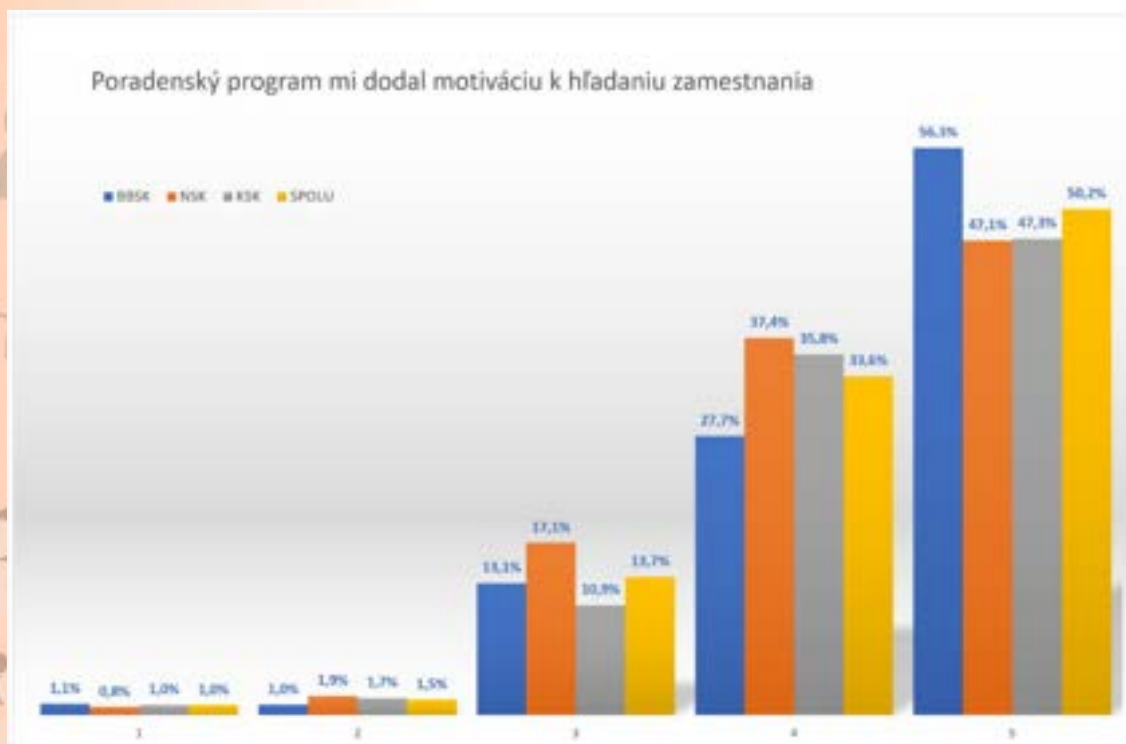
Vychádzajúc z vyššie uvedených teórií motivácie je možné hľadať spôsoby motivácie UoZ pri uplatňovaní jednotlivých nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré smerujú k zamestnaniu uchádzačov o zamestnanie. V minulosti patrili k najviac používaným opatreniam na trhu práce najmä opatrenia súvisiace s finančnou podporou vytvorenia nového pracovného miesta pre zamestnávateľa, respektíve financovaním rekvalifikačných kurzov, realizáciou výberových konaní a rôznych foriem búr práce.

Tieto formy podporovali Maslowovu teóriu potrieb, ktorá zabezpečovala pokrytie základných fyziologických potrieb jednotlivca. Čo je však dôležité, tieto nástroje boli často zo strany úradov práce uplatňované negatívnou motiváciou, t.j. „trestom“ vyradenia z evidencie uchádzača pre nespoluprácu v prípade odmietnutia ponuky vzdelávania, či rekvalifikácie. Nie vždy boli pre uchádzačov o zamestnanie, najmä tých nízko kvalifikovaných odbúrané základné bariéry účasti, ako sú ovládanie slovenského jazyka, sociálne možnosti prvotnej úhrady nákladov (napríklad cestovné) spojených s rekvalifikáciou. Tento problém sa podarilo vyriešiť prostredníctvom zavedenia príspevkov pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa zapoja do rekvalifikácie prostredníctvom projektov Repas a Kompas (vrátane projektov nasledujúcich), vo výške približne štyri eurá za každý deň zapojenia sa do aktivít projektu.

Aj pri tomto riešení problému sa však pre uchádzačov o zamestnanie vyskytla komplikácia pri ľuďoch s veľmi nízkymi príjmami, nakoľko uvedený príspevok mohol byť zo strany Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zapojenému uchádzačovi o zamestnanie vyplatený až po ukončení kurzu, čo pre takto finančne znevýhodneného občana znamenalo v niektorých prípadoch aj niekoľko sto euróvých výdajov, ktoré boli preplatené zo strany štátu až po niekoľkých týždňoch. Tým sa výrazne znižoval záujem najohrozenejších uchádzačov o zamestnanie, kde by bola potreba intervencie a podpory o to významnejšia a potrebnejšia. Ďalším, tentokrát nefinančným problémom, ktorý vznikol štátu pri snahe dobrovoľne zapájať uchádzačov o zamestnanie do vzdelávania a rekvalifikácií, obzvlášť so zameraním na znevýhodnenú skupinu obyvateľstva vrátane dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie a uchádzačov o zamestnanie s nízkym vzdelaním bol princíp dobrovoľnosti zapojenia sa do aktivít projektu a samotného výberu kurzu, čo bol dôležitý faktor projektu Repas. Poradcovia na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny sa tak často stretávali s nízkym záujmom práve tých osôb, kde bola potreba celoživotného vzdelávania najvyššia.

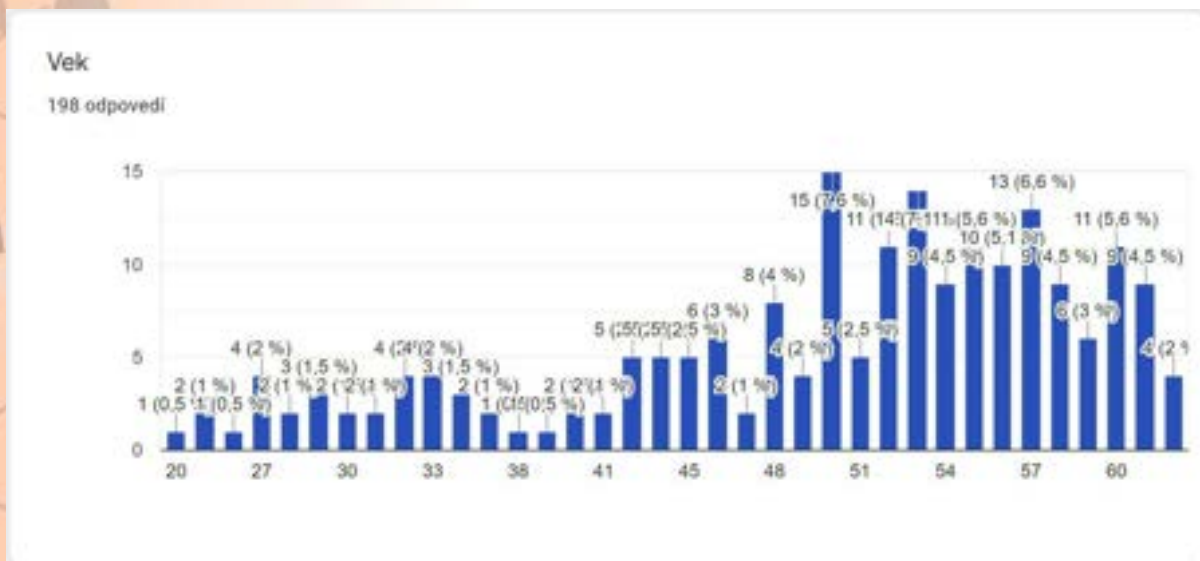
Tieto nástroje však nepracovali s ďalšími faktormi motivácie, ktoré definoval Herzberg a to s potrebou uznania a sebaúcty s poukázaním na výnimočnosť každého jednotlivca. Druhá strana zrkadla uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce ukazuje, že v posledných rokoch sa uplatňovali v službách zamestnanosti nástroje, ktoré viedli k motivácii dlhodobo nezamestnaných. Realizácia národného projektu individualizovaného poradenstva metódou Bilancia kompetencií ukázala cestu, ako pracovať s motiváciou dlhodobo nezamestnaných a ako ich úspešne začleňovať na trh práce. V tabuľke nižšie uvádzame štatistické vyhodnotenie 4.240 účastníkov bilancie kompetencie

v Nitrianskom, Banskobystrickom a Košickom samosprávnom kraji. Z neho vyplýva, že viac ako polovica účastníkov úplne súhlasila a ďalšia tretina skôr súhlasila, že im Bilancia kompetencií dodala motiváciu k hľadaniu si zamestnania.

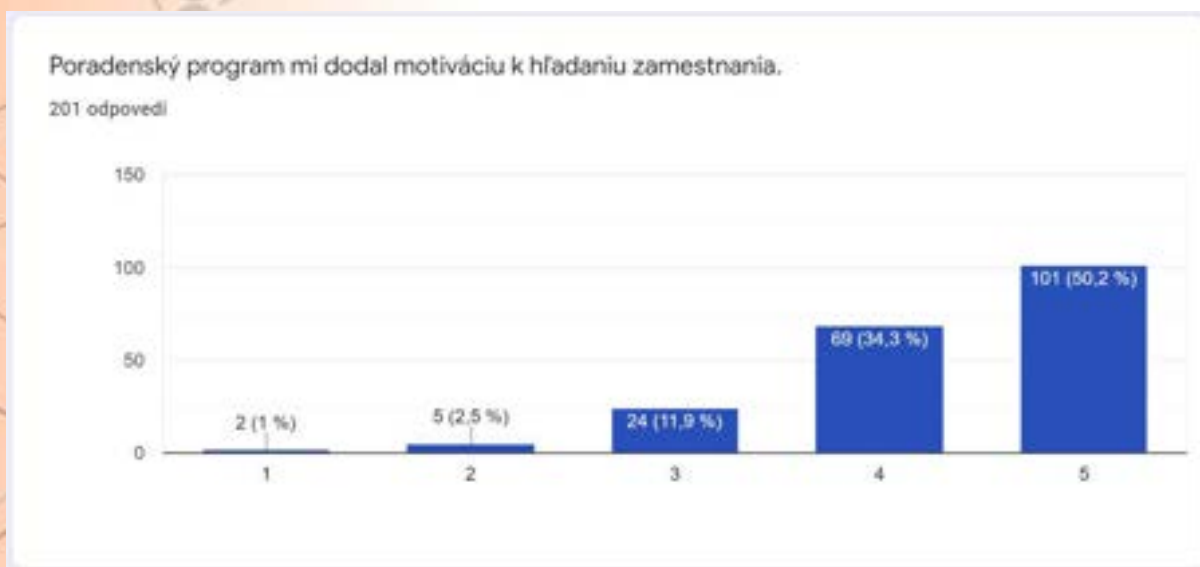


Obrázok 4 - Poradenský program mi dodal motiváciu k hľadaniu zamestnania

Zaujímavý a tak trochu i prekvapivý pohľad nám ukazuje vyhodnotenie spätných väzieb u zamestnaných účastníkov Bilancie kompetencií, ktorí ju absolvovali v rámci výpovednej lehoty, ako program podpory pre zamestnancov Hornonitrianskych baní v súvislosti s útlmom ťažby uhlia na Hornej Nitre. Zo získaných spätných väzieb vidíme, že napriek vysokému zastúpeniu účastníkov nad 50 rokov, 50,2% úplne súhlasí a 34,3% skôr súhlasí, že mu poradenský program dodal motiváciu k hľadaniu si zamestnania.



Obrázok 5 - Účastníci poradenského programu podľa veku



Obrázok 6 - Poradenský program mi dodal motiváciu k hľadaniu zamestnania

Vzhľadom na skutočnosť, že 146 účastníkov v rámci tohto projektu následne po poradenskom programe absolvovalo ďalšie vzdelávanie, môžeme konštatovať i vysokú motiváciu k ČŽV ako predpokladu úspechu na trhu práce pri strate pôvodného zamestnania.

Metodika Bilancie kompetencií je multidisciplinárny nástroj riadenia kariéry dospelých osôb. Táto metodika pracuje s poznaním silných stránok uchádzačov o zamestnanie, s ich skúsenosťami a zručnosťami a v neposlednom rade s ich vedomosťami. Dôraz kladie na poukázanie výnimočnosti každej osobnosti a na ocenení ich zručností a schopností, čím sa posilňuje ich sebadôvera a motivácia k sebarealizácii na trhu práce. Pomocou tejto metodiky sa menia postoje uchádzačov o zamestnanie ako základný predpoklad zmeny správania sa. Táto metodika analyzuje potrebu rekvalifikačných kurzov, respektíve inej formy vzdelávania, ktoré vychádzali z Bilancie kompetencií uchádzača o zamestnanie a s požiadavkami trhu práce, ale hlavne pracovných profesií vhodných pre daného uchádzača o zamestnanie.

Takýto prístup k financovaniu rekvalifikačných kurzov výrazne zvyšuje ich efektívnosť, nakoľko záujemca chápe dôležitosť doplnenia si vedomostí a zručností potrebných pre vykonávanie profesie, ktorú si sám vybral ako výsledok Bilancie kompetencií a potrieb pracovného trhu. Tým, že získal vedomosti o požiadavkách trhu práce, svojich predpokladoch, ako i vedomie, že má vybranú profesiu na „dosah“, jeho motivácia a sebadôvera sa výrazne zvýšila. Efektívnosť tejto metodiky potvrdila i štatistika zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných, ktorí ukončili poradenský program záverečnou správou.

Uvádzame štatistiku Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny z hodnotenia realizácie Bilancie kompetencií realizovanej externými poskytovateľmi.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
 Sekcia ekonomiky, Odbor metodiky informačných systémov

Vyhodnotenie obsadení na NP PIP (len obsadenia s platnou rolou obsadzovateľa miesta)

Spracované dňa: 16.12.2019 z údajov k 14.12.2019 7:34

Použité vstupné parametre:

D Between 1.1.2017 and 16.12.2019

Stav obsadenia miesta:re: Aktivita:203M6350001

Poskytovateľ - názov	UPSVR	Počet vzniknutých obsadení	Počet vyradených z evidencie	z toho umiestnení na TP do 6 mes.	umiestnení na TP do 6 mesiacov v %
		(1)	(3) zo stĺ. (1)	zo stĺ. (6)	
BKS Úspech, s.r.o.	Komárno	164	57	39	24%
	Levice	162	48	29	18%
	Nitra	114	68	47	41%
	Nové Zámky	108	63	28	26%
	Topoľčany	112	59	31	28%
	Banská Bystrica	118	44	29	25%
	Banská Štiavnica	127	65	35	28%
	Brezno	110	29	14	13%
	Lučenec	198	62	35	18%
	Revúca	205	44	25	12%
	Rimavská Sobota	222	74	45	20%
	Veľký Krtíš	102	25	10	10%
	Zvolen	129	62	36	28%
	Košice	764	252	118	15%
	Michalovce	386	127	82	21%
	Rožňava	277	109	63	23%
	Spišská Nová Ves	440	140	63	14%
	Trebišov	329	133	67	20%
Erves n.o.	Dunajská Streda	43	29	14	33%
	Galanta	12	10	6	50%
	Piešťany	13	12	5	38%
	Senica	48	26	15	31%
	Tрнава	11	9	7	64%
	Partizánske	57	29	13	23%
	Nové Mesto nad Váhom	40	16	9	23%
	Považská Bystrica	93	27	16	17%
	Prievidza	141	52	29	21%
	Trenčín	64	29	20	31%
	Čadca	78	33	22	28%
	Dolný Kubín	43	13	9	21%
	Námestovo	48	22	15	31%
	Liptovský Mikuláš	142	48	24	17%
	Martin	67	15	12	18%
	Ružomberok	111	33	22	20%
	Žilina	125	51	32	26%
	Bardejov	202	49	29	14%
	Humenné	249	86	55	22%
	Poprad	192	81	57	30%
	Prešov	372	142	79	21%
	Stará Ľubovňa	109	42	27	25%
	Stropkov	81	42	22	27%
	Vranov nad Topľou	356	122	72	20%
Kežmarok	191	64	43	23%	
Spolu		6 955	2 543	1 450	21%

Obrázok 7 - Vyhodnotenie obsadení na NP PIP

Všeobecne však môžeme zhrnúť, že motivácia jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu je špecifická a závislá od viacerých ukazovateľov, ako je životná situácia človeka, finančné zabezpečenie, stupeň

vzdelania, okolie a iné. Zo všeobecných informácií a realizovaných projektov úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny je zrejmé, že záujem o celoživotné vzdelávanie a špeciálne o rekvalifikáciu sa zvyšuje vzdelanostnou úrovňou, predchádzajúcimi pracovnými skúsenosťami záujemcov o vzdelávanie a absolvovaním kariérového poradenstva. Napríklad v Bratislavskom kraji všeobecne pretrváva záujem o vysokokvalifikované kurzy zo strany uchádzačov o zamestnanie so zameraním na digitálne technológie a programovanie a uchádzači sa zväčša sami informujú o možnostiach využiť príspevok zo strany štátu na zvýšenie kvalifikácie, kým v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti sa hlavne znevýhodnení uchádzači o zamestnanie aktivizujú vo vzdelávaní zväčša až po absolvovaní odborného poradenstva zo strany komunitných pracovníkov alebo samotného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. U tejto cieľovej skupiny navyše prevláda záujem o kurzy poradenského charakteru, prípadne odborné kurzy po odporúčaní konkrétnych zamestnávateľov či starostov, ktorí prejavia záujem o zamestnanie uchádzačov o zamestnanie, či ich zapojenie v sociálnej ekonomike.

Z uvedených skúseností je zrejmé, že je nevyhnutné zaoberať sa motiváciou k celoživotnému vzdelávaniu na úrovni jednotlivcov a konkrétne kroky, motiváciu, edukáciu a informovanosť prispôbovať každému individuálne. Zároveň je potrebné k problematike celoživotného vzdelávania pristupovať proaktívne.

U zamestnaných osôb je situácia podobná a skúsenosti ukazujú, že zamestnanci prejavia záujem o rozvoj svojich zručností najčastejšie až po komunikácií so zamestnávateľom, ktorý zvýšenie kvalifikácie od zamestnanca požaduje a podmieňuje ním zvýšenie zaradenia zamestnanca, zvýšenie platu, či garanciu stability v zamestnaní. Až pri vysokokvalifikovaných, zväčša nadpriemerne platených pracovných pozíciách sa zvykneme stretávať s iniciáciou k celoživotnému vzdelávaniu zo strany zamestnancov. Tí sú dokonca zvyknutí a ochotní spolupodieľať sa na financovaní svojho rozvoja, či dokonca financovať jeho celú časť, keďže vidia jeho prínos nielen po ekonomickej stránke a návratnosť tejto investície je pre nich zrejmá. Je preto nevyhnutné zamerať svoju pozornosť práve na občanov s nižšou kvalifikáciou, s nižšou iniciáciou o celoživotné vzdelávanie, kde práve vychádzajúc z očakávaných ekonomických predpovedí je najväčšie riziko spojené so stagnáciou tejto cieľovej skupiny.

2.2. Motivácia zamestnávateľov pre vnútrofirémne vzdelávanie zamestnancov

Záverečná správa pracovnej skupiny ET 2020 vzdelávanie dospelých za obdobie 2016-2018 konštatovala, že Európa sa rýchlo ubera smerom k hospodárstvu zameranom na služby a povolania, ktoré sú náročné na vedomosti a zručnosti. Technologické inovácie prispievajú k vytváraniu nových pracovných miest, povolání alebo špecializácií, ktoré neexistovali pred desiatimi alebo dokonca ani pred piatimi rokmi. Na druhej strane pri vytváraní nových pracovných miest hrozí riziko, že dôjde k zániku alebo k úplnej zmene niektorých pracovných miest.

Tento dramaticky sa meniaci trh práce vytvára tlak, ktorý je zároveň aj motiváciou pre zamestnávateľov k celoživotnému vzdelávaniu na pracoviskách. Hlavnými motivačnými faktormi pre zamestnávateľov v oblasti CŽV sú:

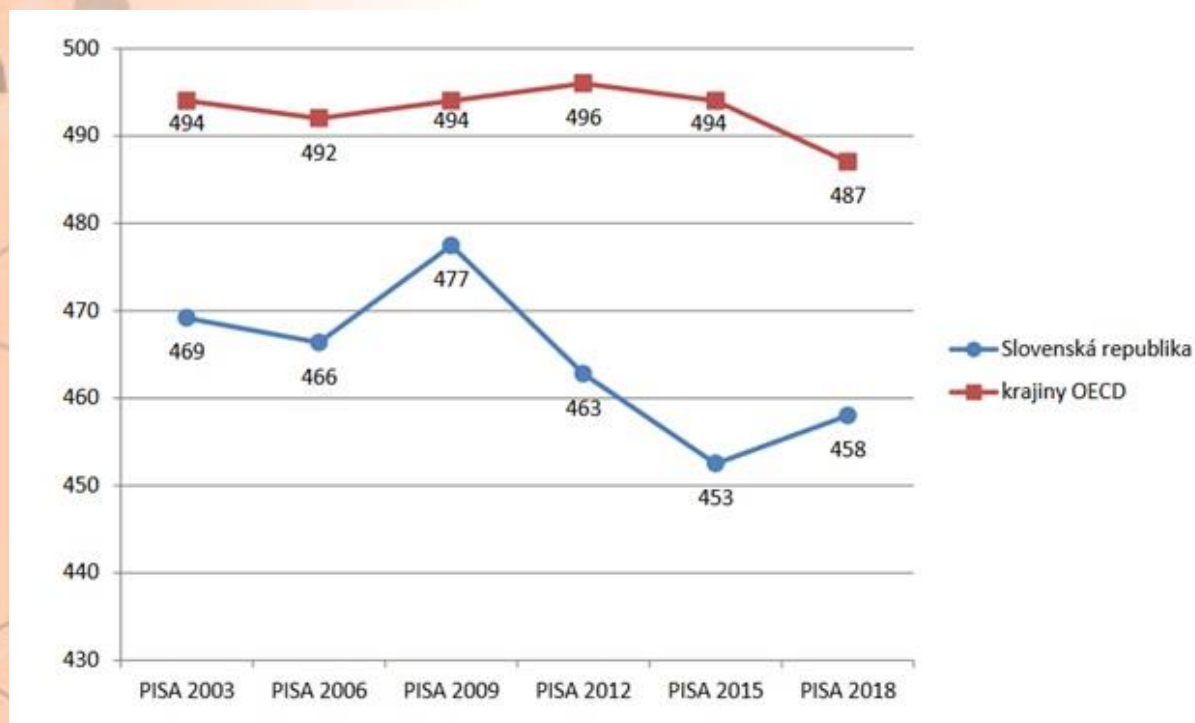
- udržanie konkurencieschopnosti
- zvýšenie inovačnej výkonnosti spoločnosti
- motivácia pracovnej sily
- zvýšená produktivita a následná ziskovosť spoločnosti

Veľmi dôležitá je skutočnosť, že firemné vzdelávanie prináša výhody a motiváciu aj pre zamestnancov:

- zvýšenie mzdy
- udržanie si zamestnania a lepšie uplatnenie sa na trhu práce
- duševná pohoda a zdravie
- rovnosť príležitostí
- lepšie sociálne istoty

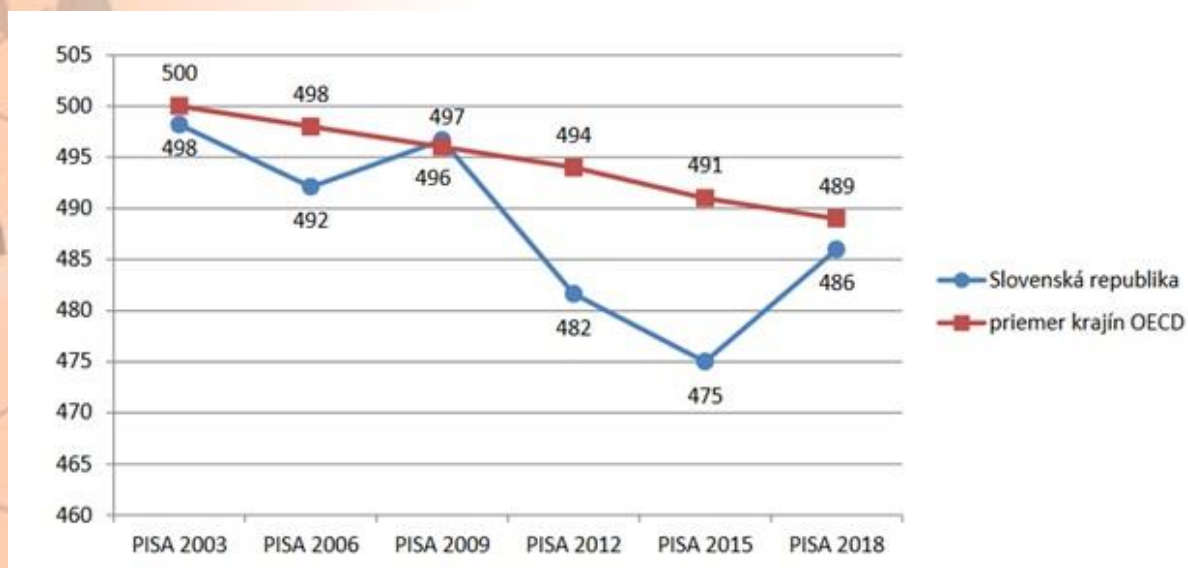
Ďalším dôležitým faktorom ktorý výrazne ovplyvňuje motiváciu zamestnávateľov pre firemné vzdelávanie je úroveň a kvalita formálneho vzdelávania na našich školách. Zamestnávatelia sú nútení riešiť dlhodobý trend nedostatku zamestnancov technických odborov, ako aj nedostatočných vedomostí a zručností absolventov škôl. Nižšie uvedené výsledky testovania žiakov PISA základných škôl poukazujú na dlhodobú zaostávajúcu úroveň pod priemerom OECD ako i v rámci V4. Tieto nízke základné vedomosti sa následne prejavujú úrovňou vzdelávania na stredných školách, respektíve ovplyvňujú negatívne výber strednej školy. Nízka matematická gramotnosť, ako i nedostatočné

schopnosti čítania s porozumením, vedú žiakov k výberu humanitných odborov, čím sa prehĺbuje nedostatočný záujem o technické odbory štúdia.



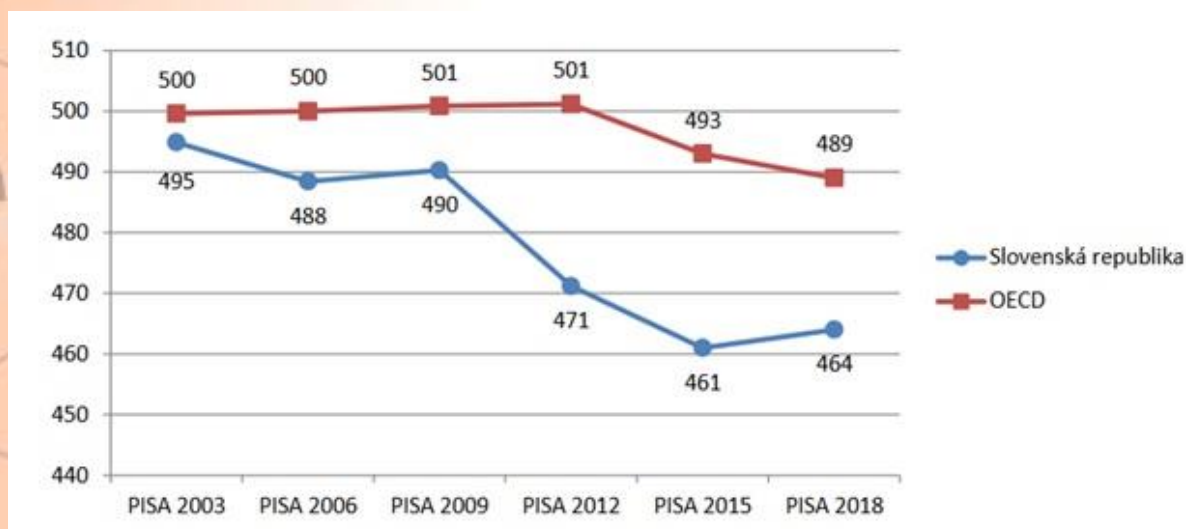
Obrázok 8 - Priemerné dosiahnuté skóre SR a krajín OECD v čitateľskej gramotnosti v jednotlivých cykloch štúdie PISA⁴

⁴ JURÁŠEK, D. 2020. Výsledky Slovenska v testovaní PISA – analýza vyjadrení odborníkov a médií [online]. IPPR, 2020. [cit. 2022.04.05.] Dostupné na internete: < <https://ippr.sk/226-vysledky-slovenska-v-testovani-pisa-analyza-vyjadreni-odbornikov-a-medii> >



Obrázok 9 - Priemerné dosiahnuté skóre SR a krajín OECD v matematickej gramotnosti v jednotlivých cykloch štúdie PISA⁵

⁵ JURÁŠEK, D. 2020. Výsledky Slovenska v testovaní PISA – analýza vyjadrení odborníkov a médií [online]. IPPR, 2020. [cit. 2022.04.05.] Dostupné na internete: < <https://ippr.sk/226-vysledky-slovenska-v-testovani-pisa-analyza-vyjadreni-odbornikov-a-medii> >



Obrázok 10 - Priemerné dosiahnuté skóre SR a krajín OECD v prírodovednej gramotnosti v jednotlivých cykloch štúdie PISA⁶

Na základe vlastného prieskumu u našich zákazníkov „Ako je dôležité pre Vašu organizáciu ďalšie vzdelávanie Vašich zamestnancov, odpovedalo takmer 87 % že je mimoriadne dôležité, alebo sú v procese tvorby stratégie vzdelávania. Motiváciu zamestnávateľov a hlavne ich potrebu ČŽV vo firmách, ako i na motiváciu samotných zamestnancov dokazuje takmer 50% účasť zamestnancov na ďalšom vzdelávaní.

Všeobecne môžeme hovoriť o niekoľkých typoch zamestnávateľov v podmienkach slovenskej ekonomiky. Jednak sú to hlavne veľkí zamestnávatelia spadajúci do kategórie veľký podnik, kde vychádzajúc z počtu zamestnancov a priemernej meranej fluktuácie zamestnancov tvorí investovanie do rozvoja zamestnancov nevyhnutnosť pre udržanie prevádzky firmy, zabezpečenia bezpečnosti prevádzky a konkurencieschopnosti na trhu v neustále sa meniacich konkurenčných podmienkach

⁶ JURÁŠEK, D. 2020. Výsledky Slovenska v testovaní PISA – analýza vyjadrení odborníkov a médií [online]. IPPR, 2020. [cit. 2022.04.05.] Dostupné na internete: < <https://ippr.sk/226-vysledky-slovenska-v-testovani-pisa-analyza-vyjadreni-odbornikov-a-medii> >

i podmienkach zabezpečenia výroby. Títo zamestnávateľia už v štandarde svojich aktivít kalkulujú v svojich personálnych nákladoch rozpočet na vzdelávanie vo výške jedného až troch percent z personálnych nákladov. V ďalšej kategórii môžeme hovoriť o firmách s vysokou pridanou hodnotou pôsobiacich na vysoko konkurenčnom trhu, či už ich odbytu alebo trhu práce, firmy investujúce do vedy a výskumu, pre ktoré je už dnes samozrejmosťou v snahe udržať sa v konkurenčnom boji investovanie do vzdelávania a rozvoja svojich zamestnancov a rovnako ako uvedené veľké spoločnosti majú štandardne vo svojich nákladoch započítanú aj položku vzdelávania zamestnancov, či motivácie zamestnancov k ich rozvoju a vzdelávaniu. V týchto prípadoch býva v krajinách podporujúcich celoživotné vzdelávanie na vysokej úrovni podpora vzdelávania vo forme zvýšenej odpočítateľnej položky podobne ako je na Slovensku zavedená podpora vedy a výskumu vo firmách. U menších zamestnávateľov je však potrebné okrem samotnej podpory pracovať viac so samotnou motiváciou a prezentáciou príkladov dobrej praxe a výhod spojených s rozvojom zamestnancov. Jednou zo sprievodných foriem podpory je aj priama finančná podpora rozvoja zamestnancov vo firmách a ich vzdelávanie. V minulosti sa niekoľko krát realizovali výzvy zamerané na túto oblasť a preukázalo sa, že v závislosti od jednoduchosti spracovania žiadosti a dokumentácie, no zároveň ekonomickej výhodnosti samotnej podpory vzniká záujem aj v oblastiach, kde pri štandardných nástrojoch podpory záujem nebol. Pri takto nastavenej schéme je však z pohľadu efektívnosti vynakladania finančných prostriedkov nevyhnutné sa zamerať na schvaľovací proces, jednak zo strany zamestnávateľských zväzov a združení, alebo sa zamerať na poskytovateľov a prepojenie výsledkov na budúce potreby trhu práce.

2.3. Nevyhnutnosť približovania výstupov CŽVaP potrebám zamestnávateľov

Pri definovaní nevyhnutnosti približovania výstupov celoživotného vzdelávania a poradenstva potrebám zamestnávateľov je potrebné vychádzať z vplyvov, ktoré najviac ovplyvňujú zmenu pracovného trhu. Vo vyššie uvedených kapitolách sme uvádzali, že najvýraznejšie bude ovplyvňovať pracovný trh automatizácia, robotizácia a umelá inteligencia. V západných krajinách Európy sa s týmto problémom začali zaoberať pod rôznymi názvami, ale najčastejšie pod názvom „Priemysel 4.0“. V

Slovenskej republike sa prijal názov “Inteligentný priemysel SR” a vláda Slovenskej republiky svojím uznesením číslo 490 z 26. októbra 2016 schválila koncepciu inteligentného priemyslu pre Slovensko.

Napriek prijatým opatreniam a akčného plánu k zmene trhu práce dnes konštatujeme, že potreba približovania ČZV a P potrebám zamestnávateľov nenadobúda na intenzite, nakoľko sa prehlbujú problémy definované už v minulosti:

- Slovensko má vzdelávací systém, ktorý dostatočne nereaguje na požiadavky praxe čo sa týka absolventov a má jednu z najvyšších disproporcií v rámci krajín OECD medzi požiadavkami praxe a tým, čo vzdelávací systém produkuje.
- Slovensko nemá žiadnu konkrétnu stratégiu pre zmenu tohto stavu, t.j. reformu školského systému s rešpektovaním potrieb trhu práce.
- Slovensko investuje do vzdelávania veľmi málo v porovnaní s ostatnými štátmi EÚ.
- Významne prevláda teoretické vyučovanie, duálne vzdelávanie sa rozbieha pomalšie a s minimálnym podielom praktického vzdelávania na VŠ.
- Na Slovensku je neefektívny systém celoživotného vzdelávania, keďže ani nie 4% dospelých populácie sa zúčastňujú na nejakej z jeho foriem a priemer krajín EÚ je viac ako 11%.
- Pracovná legislatíva nie dostatočne rešpektuje prácu v rámci zdieľanej ekonomiky a platforiem (tieto nie sú zadefinované).
- Zameranie politiky trhu práce je nastavené na riešenie problému znevýhodnených nezamestnaných s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných (vrátane používania prostriedkov z príslušných operačných programov) bez záujmu o potenciálne nezamestnaných, teda tých osôb, ktoré momentálne majú prácu, ale ak neprejdú zásadným rekvalifikačným procesom, tak túto prácu vplyvom technologických zmien stratia. K uvedenému je potrebné dodať, že Slovensko patrí medzi krajiny investujúce najnižšie percento v pomere k HPD na aktívnu politiku trhu práce. Zároveň patríme medzi krajiny s nadpriemerným pomerom znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie k celkovému počtu uchádzačov o zamestnanie. A rovnako je potrebné uviesť, že z prostriedkov ktoré Slovensko investuje do Aktívnych opatrení na trhu práce, investujeme

jedno z najnižších percent na vzdelávanie, rekvalifikácie a poradenstvo v pomere k celkovým nákladom na podporu vytvárania pracovných miest.

- Nie sú vytvorené podporné schémy pre rekvalifikáciu zamestnancov vo firmách ako napr. daňový super odpočet, vzdelávacie poukazy a podobne.
- Operačný program Ľudské zdroje je nastavený na financovanie aktivít zameraných na mladých nezamestnaných alebo dlhodobo nezamestnaných a sociálne znevýhodnených, ale nie na v súčasnosti síce zamestnaných, ale ohrozených vplyvmi 4. priemyselnej revolúcie, z ktorých sa môžu veľmi skoro stať nezamestnaní.
- Priemerná doba terciárneho vzdelávania je na Slovensku 5 rokov na rozdiel od priemeru krajín OECD kde sú to 4 roky, čo predražuje vzdelávací systém bez zabezpečenia potrebnej kvality absolventov, ktorí sú všetci pripravovaní rovnako.
- Slovensko patrí medzi krajiny s najzložitejším a časovo najnáročnejším systémom pre získanie pracovného povolenia a prechodného či trvalého pobytu, čo prakticky znemožňuje získavanie expertov z tretích krajín pre doplnenie chýbajúcich kapacít v odboroch s dlhodobým nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily. Táto skutočnosť je jedným z dôvodov, že má Slovensko jeden z najnižších podielov zahraničných pracovníkov na trhu práce z krajín EÚ a to napriek relatívne veľkému počtu voľných pracovných miest, ktoré sa dlhodobo nedarí obsadiť uchádzačmi o zamestnanie. Na túto skutočnosť vplývajú hlavne dva faktory. Jednak je to regionálny nesúlad ponuky pracovných miest a voľnej pracovnej sily s nízkym záujmom o mobilitu, ale aj kvalifikačný nesúlad medzi voľnými pracovnými miestami a disponibilnými uchádzačmi o zamestnanie.
- Nie je spracovaný priebežný analytický systém pre sledovanie súčasných a najmä budúcich potrieb trhu práce s výnimkou Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce SR, ktorý je však časovo obmedzený a teda požiadavky trhu práce z podnikateľskej sféry a priemyslu sú pre vzdelávací systém nie dostatočne známe.
- Slovensko už dnes pociťuje významný nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily najmä v remeselných, technických a IKT povolaniach.

- V SR je nedostatočné a zlé chápanie princípov, obsahu a pojmov ako aj ohrození a príležitostí spojených s inteligentným priemyslom.
- Slovensko nemá komunikačnú a motivačnú stratégiu orientovanú na zamestnávateľov, ktorá by vysvetľovala príležitosti a ohrozenia vyplývajúce z potreby rekvalifikácie zamestnancov podľa potrieb digitálnej transformácie, chýba motivácia MSP pre nasadenie zdrojov do rekvalifikácie.

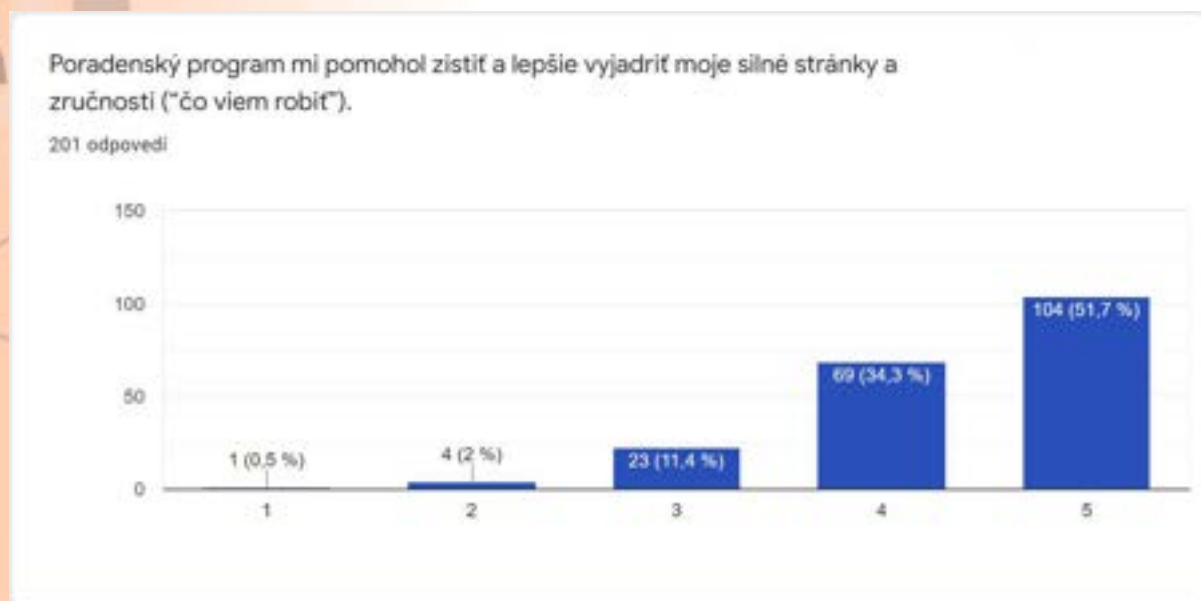
Vyššie uvedené problémy nútia zamestnávateľov zaoberať sa vo zvýšenej miere vzdelávaním zamestnancov a rozvojom ich zručností formou vnútropodnikových vzdelávaní. Pri téme zmeny pracovného trhu z dôvodu Inteligentného priemyslu je nutné sa konečne začať zaoberať i otázkami celoživotného poradenstva. Čiže nie len poradenstva, ktoré je v súčasnosti prístupné len pre uchádzačov o zamestnanie financované úradmi práce, ale i pre dospelých občanov, ktorí z rôznych dôvodov môžu prísť o zamestnanie, alebo majú potrebu na zmenu kariéry (vyhorenie, rodinné dôvody a pod.).

Navyše pri uvedení informácie o poskytovaní poradenstva pre uchádzačov o zamestnanie zo strany úradov práce, sociálnych vecí a rodiny je napriek pozitívnym ukazovateľom nevyhnutné poznamenať, že úrady práce, sociálnych vecí a rodiny disponujú len mizivým počtom interných zamestnancov určených a vyškolených na vykonávanie odborného poradenstva pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí navyše tvoria väčšiu časť z celkového počtu evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Ak ešte vezmeme do úvahy množstvo administratívne náročných úkonov, ktoré musia interní zamestnanci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny vykonávať v súvislosti so schvaľovaním príspevkov na vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie a ďalšie aktivity, ktoré priamo nesúvisia s činnosťou odborného poradcu, je nemožné zabezpečiť odbornú poradenskú pomoc v odporúčanom rozsahu tak veľkému počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Pre podporu tvrdení predstavujeme už spomínanú štatistiku spätných väzieb z projektu Hornonitrianskych baní. Vyššie sme uvádzali vplyv poradenstva na motiváciu, v grafoch nižšie uvádzame vnímanie prínosov absolventmi programu. Opierame sa o tento projekt, ktorý je

svetlou lastovičkou v celoživotnom poradenstve. Výsledky sú zatiaľ len z prvých 201 účastníkov.

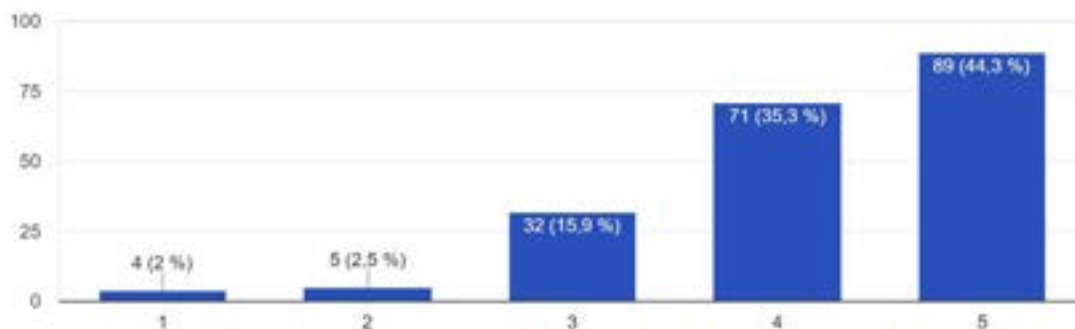


Obrázok 11 - Poradenský program mi pomohol zistiť a lepšie vyjadriť moje silné stránky a zručnosti

Zdroj: BKS Úspech, vlastný prieskum

Poradenský program mi pomohol ujasniť si, v akej oblasti si hľadať zamestnanie.

201 odpovedí

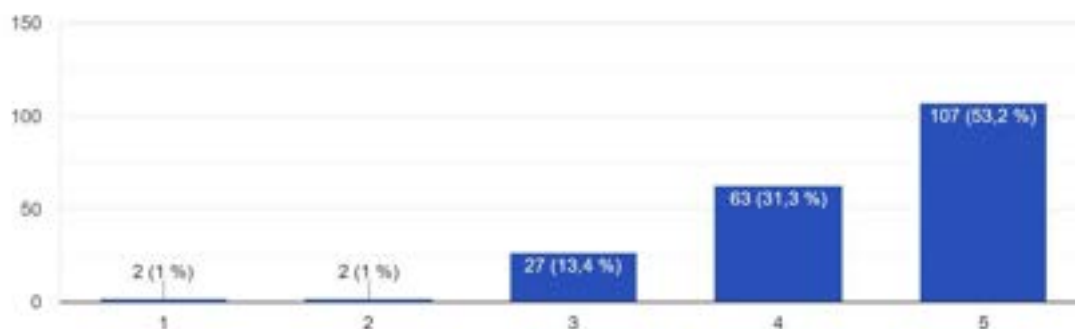


Obrázok 12 - Poradenský program mi pomohol ujasniť si, v akej oblasti si hľadať zamestnanie

Zdroj: BKS Úspech, vlastný prieskum

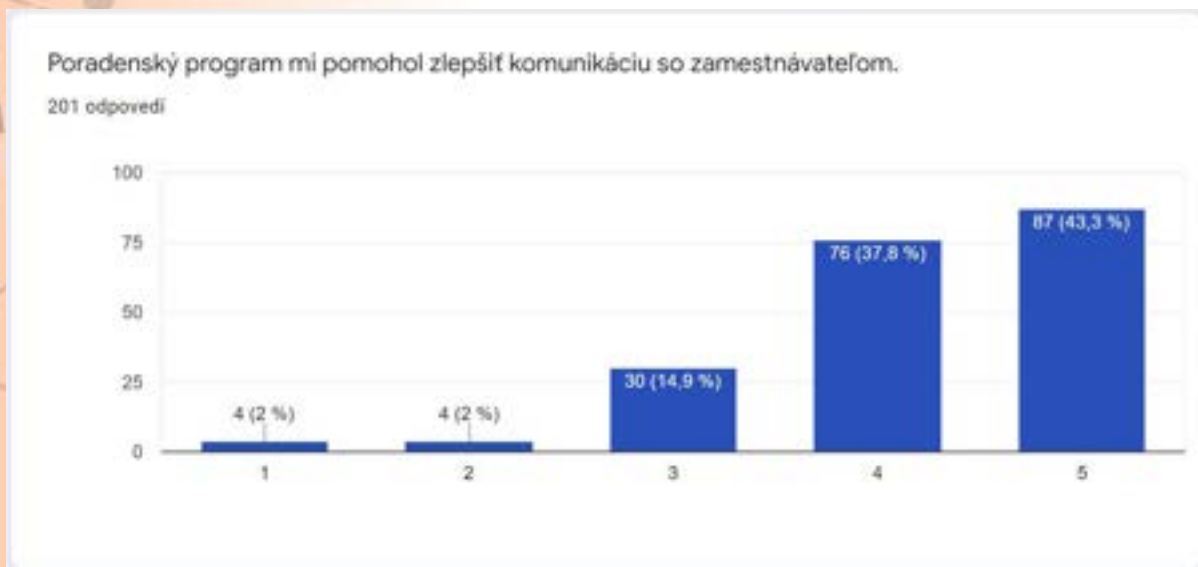
Poradenský program mi pomohol ujasniť si, aké kroky musím urobiť pre to, aby som si našiel zamestnanie.

201 odpovedí



Obrázok 13 - Poradenský program mi pomohol ujasniť si, aké kroky musím urobiť pre to, aby som si našiel zamestnanie

Zdroj: BKS Úspech, vlastný prieskum

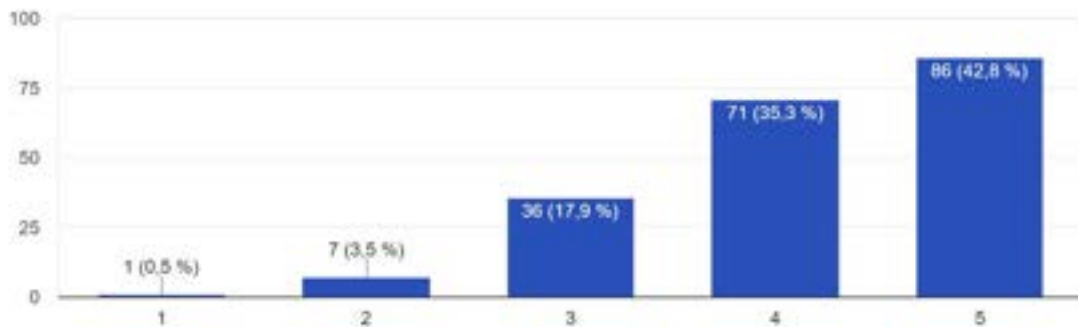


Obrázok 14 - Poradenský program mi pomohol zlepšiť komunikáciu so zamestnávateľom

Zdroj: BKS Úspech, vlastný prieskum

Poradenský program mi pomohol získať lepší prehľad o zamestnávateľoch v našom regióne.

201 odpovedí



Obrázok 15 - Poradenský program mi pomohol získať lepší prehľad o zamestnávateľoch v našom Regióne

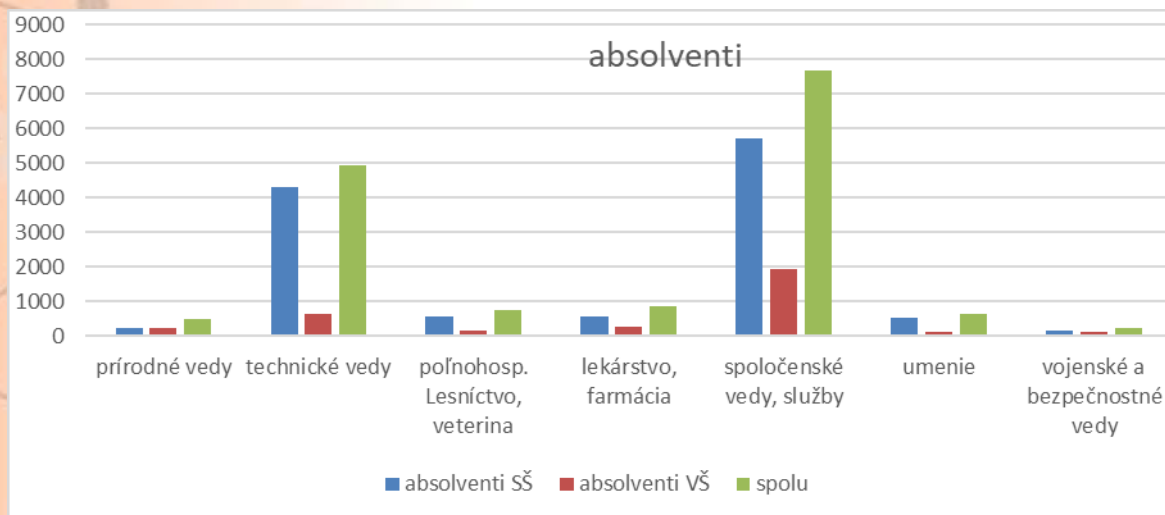
Zdroj: BKS Úspech, vlastný prieskum

Potreba približovania ČŽVaP potrebám zamestnávateľov vychádza zo subjektívnych o objektívnych dôvodov. Objektívne príčiny vychádzajú z neustáleho tlaku na automatizáciu, robotizáciu a zavádzanie inteligentných technológií. Medzi subjektívne dôvody by sme mohli zaradiť pretrvávajúce problémy ktoré sme definovali vyššie v súvislosti s úrovňou nášho vzdelávacieho systému. Dnes aktivity a nástroje ČŽVaP sa snažia riešiť dôsledky týchto pretrvávajúcich problémov.

Máme za to, že nastal čas, nakoniec by sa našli i zdroje (plán obnovy....) aby sa začali riešiť príčiny pretrvávajúcich problémov. Jedným z nástrojov, ktorý by mohol významným spôsobom pomôcť v oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva je zavedenie karierovej výchovy pre žiakov základných a stredných škôl.

Štrukturálna nezamestnanosť

V grafe nižšie uvádzame nezamestnanosť absolventov podľa evidencie UPSVAR k septembru 2021.



Obrázok 16 - Nezamestnanosť absolventov podľa evidencie UPSVAR k septembru 2021⁷

Celkovo bolo v septembri 2021 v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedených 15 596 absolventov, z toho 12 088 stredných a 3 508 vysokých škôl. Z toho dôvodu je nutné, aby sa na základných a stredných školách začali aktívne zavádzať do osnov školského vzdelávania systémové prístupy vo forme kariérovej výchovy, naviazanej na požiadavky trhu práce a zamestnávateľov v regiónoch. Je dôležité sprevádzanie žiakov základných škôl svetom práce už na prvom stupni základných škôl, až po výber povolania a budúceho štúdia. To isté platí pre študentov stredných škôl vo všetkých ročníkoch štúdia. Máme za to, že sú už prvé lastovičky i v tejto oblasti. Portál Kariierko.sk, ponúka pomoc pedagógom, rodičom i žiakom pre úspešné uplatnenie sa na trhu práce cez výber povolania a školy, ktoré vychádza z individuálnych daností, predností, schopností a záujmov žiakov a študentov. V tejto oblasti navrhujeme

⁷ https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2021.html?page_id=1060197

i aktívnejšiu účasť zamestnávateľských zväzov a zamestnávateľov v regióne, prepojenie ich záujmov so školami v regióne a s úradmi práce. Ak chceme, aby sa slovenský trh práce v nadväznosti na očakávané zmeny vyvíjal pozitívnym smerom, je nevyhnutné, aby iniciatívu a osvetu problematiky celoživotného vzdelávania vrátane kariérového poradenstva prebral štát a do procesu prizval zamestnávateľské zväzy, nakoľko nemožno od samotných firiem očakávať počiatočnú iniciatívu a financovanie týchto krokov, keďže už zo samotnej poučky podnikania vyplýva, že jednotliví zamestnávatelia hľadajú rýchle a lacné riešenia problémov s nedostatkom kvalitnej pracovnej sily. Berúc tak do úvahy náklady štátu spojené so vzdelávaním, ako sú náklady na financovanie základného, stredoškolského i vysokoškolského štúdia, náklady spojené s následnou rekvalifikáciou, či náklady spojené s podporou vytvárania pracovných miest u zamestnávateľov, myslíme si, že v celkovom balíku nákladov by položka kariérového poradenstva a výchovy predstavovala nepatrné promile nákladov, ktoré by však znamenalo výrazné zvýšenie adresnosti a následnej úspešnosti vynaložených finančných prostriedkov na prípravu na povolanie.

2.4. Požiadavky zamestnávateľov na jednotlivé kompetencie a rozvoj zručností zamestnancov na rýchlo sa meniacom trhu práce

V oblasti celoživotného vzdelávania je nutnosť prispôbovať sa záujmom zamestnávateľov, ktoré vychádzajú z ich potrieb. Keď sa pozrieme na oblasti zručností, ktoré zamestnávatelia vyžadujú, tak zistíme rozpor medzi potrebami zamestnávateľov a oficiálnymi politikami či už Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva školstva SR.

Uvádame dopady Priemyslu 4.0 na požiadavky kompetencií podľa Svetového ekonomického fóra Future of Jobs Report 2018:

Predpokladá sa zánik až 50 % pracovných pozícií, ktoré bude možné nahradiť robotmi a automatizovanými procesmi. S automatizáciou vznikajú nové, viac kvalifikované pracovné miesta.

Rozvoj kompetencií budúcnosti (ochota učiť sa, komunikačné zručnosti, tímová spolupráca, riešenie problémov, adaptabilita a vytrvalosť) je kľúčom k tomu, aby mladí ľudia boli na svet práce pripravení.

Svetové ekonomické fórum zdefinovalo nasledovných 10 zručností potrebných pre trh práce v roku 2025:

Top 10 skills of 2025

Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

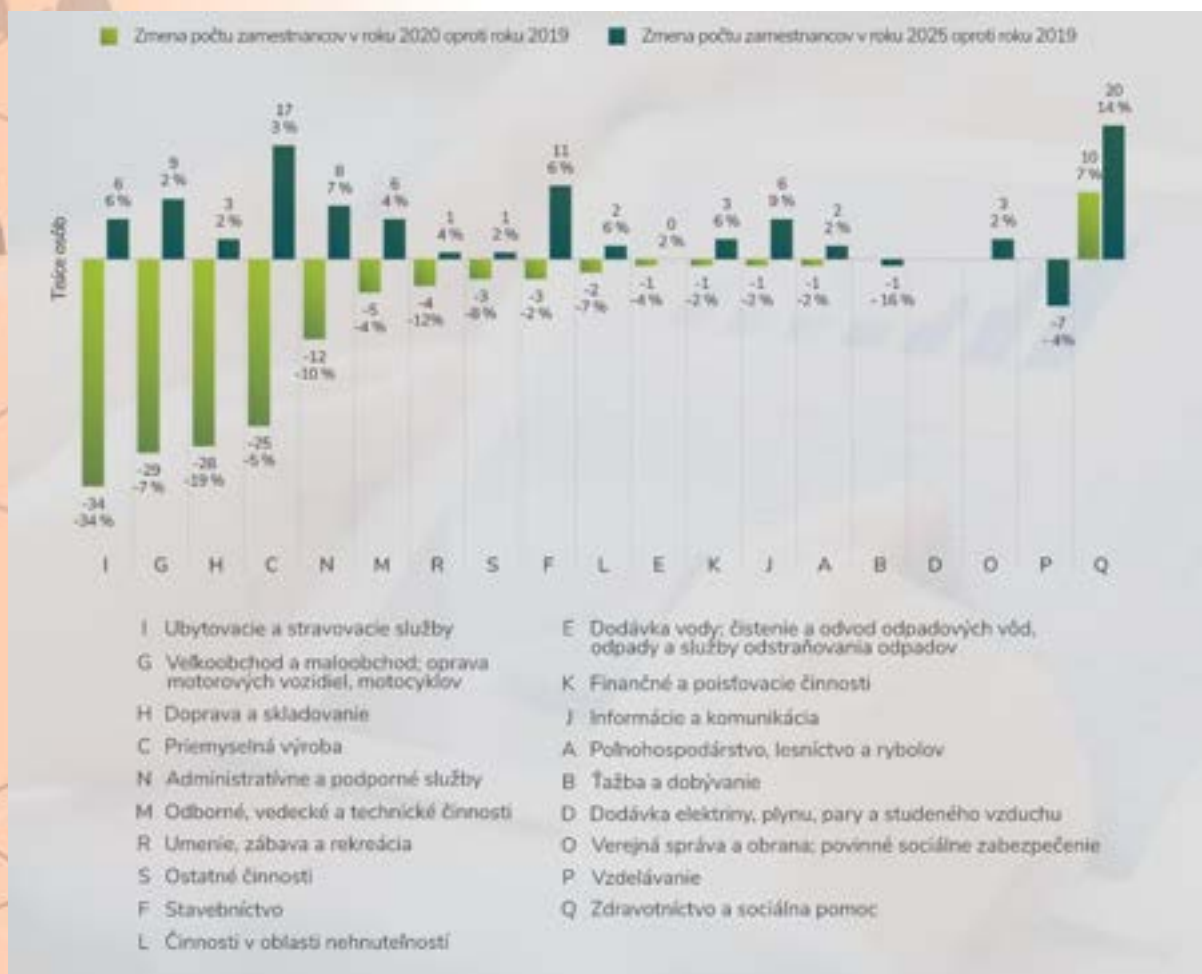
Obrázok 17 - 10 zručností potrebných pre trh práce 2025⁸

⁸ WHITING, K. 2020. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them [online]. [cit. 2022.04.18.] Dostupné na internete: < <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/> >

Z uvedeného vyplýva že 80 % tvoria mäkké zručnosti, ktoré však nie sú už Ministerstvom školstva SR akreditované ako vzdelávacie programy v rámci CŽV, ale sa zamerali len na odborné vzdelávanie. Následne na danú skutočnosť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny vyžaduje pri drvivej väčšine programov v rámci AOTP zameraných na vzdelávanie a rekvalifikácie akreditáciu Ministerstva školstva SR.

Pri analýze požadovaných zručností zo strany zamestnávateľov môžeme vychádzať i z trendov trhu práce do roku 2025. Problém, ktorý pri uvádzaných kompetenciách vidíme je v ich aplikácií a zavádzaní do jednotlivých prvkov výučby a prípravy v rámci celoživotného vzdelávania podporovaného štátom. Aj napriek všeobecnej znalosti nevyhnutnosti uvádzaných kompetencií tvorí ich riadený a organizovaný rozvoj v podmienkach škôl len zlomok. Nastavená merateľnosť na úrovni jednotlivých škôl je z veľkej miery sústredená len do formy obsahových vedomostí študentov a stále je možné sa stretávať s obsahovým memorovaním študijných materiálov, ktoré sú verejne dostupné a v živote obmedzene využiteľné. Len minimálne sa stenávame s hodnotením rozvoja študentov v uvedených kompetenciách na úrovni jednotlivých študentov a nenašli sme informáciu o výsledkoch porovnania jednotlivých škôl v úrovniach rozvoja uvádzaných kompetencií.

Podobne je na tom aj situácia s podporou rozvoja uvedených kvalifikácií v dospelosti. Zo strany Ministerstva školstva neevidujeme za posledné roky podporu rozvoja uvedených kompetencií prostredníctvom projektu, či výzvy. Zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny evidujeme zlomok podporených kurzov vo forme projektu Kompas, ale aj pri uvedenom projekte je za posledné roky podpora výrazne obmedzená v dôsledku merania priameho dopadu rozvojového programu na zamestnanosť uchádzačov o zamestnanie do troch, respektíve do šiestich mesiacov. Najčastejšie podporované kurzy v rámci rekvalifikácií sú v oblastiach priamo vyžadovaných zo strany zamestnávateľov pri obsadzovaní pracovného miesta, čo samozrejme nechceme nijak znevažovať, nakoľko je to vyhodnocované ako jeden z najúspešnejších nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Upriamujeme pozornosť na nevyhnutnosť podpory rozvoja uvedených kompetencií aj pre osoby nachádzajúcej sa v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny z dôvodu naštartovania procesu celoživotného vzdelávania, ktoré je z hľadiska budúcnosti dôležité pre ich uplatnenie sa na trhu práce.



Obrázok 18 - Potreby trhu práce v odvetviach a zamestnaniach do roku 2025⁹

V súlade s týmito trendmi bude neustále rásť požiadavka na profesie v oblasti zdravotníctva a sociálnej pomoci. Tieto profesie sú dnes z hľadiska požiadaviek na kompetencie dané a do budúcnosti predvídateľné. Obdobne sú predvídateľné i požiadavky na profesie, ktoré budú do roku 2025 z hľadiska potrieb rastúce v oblasti stavebníctva, ubytovania a gastronómie, veľkoobchodu a maloobchodu, administratívy a podporných služieb. Najviac budú ovplyvnené požiadavky na kompetencie v priemysle, v odborných a vedeckých činnostiach a čiastočne i v informáciách

⁹Potreby trhu práce v odvetviach a zamestnaniach do roku 2025 [online]. [cit. 2022.04.20.] Dostupné na internete: <<https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/zamestnania>>

a komunikácií. Dnes vieme s určitou povedať, že budú zvýšené požiadavky na zručnosti v IKT, požiadavky na adaptabilitu zamestnancov a ich viacúčelovosť. Niektoré požiadavky, ktoré prinesie umelá inteligencia však nevieme predvídať.

Rozhodujúci vplyv týkajúci sa požiadaviek na jednotlivé kompetencie a zručnosti bude na Slovensku mať rýchlosť akou sa automatizácia, digitalizácia a umelá inteligencia, označovaná ako Inteligentný priemysel SR bude v praxi realizovať.

Maxwel (2010) sa vo svojom výskume snažil odpovedať na otázku, aké zručnosti a schopnosti by zamestnanci v budúcnosti mali mať.

Tabuľka 1 **Schopnosti a zručnosti zamestnancov vo fabrike budúcnosti**

	Schopnosti, ktoré „musia mať“ zamestnanci	Schopnosti, ktoré „by mali mať“ zamestnanci	Schopnosti, ktoré „môžu mať“ zamestnanci
Technické zručnosti a schopnosti	IT vedomosti a zručnosti	Znalostný manažment	Programovacie schopnosti
	Spracovanie a analýza dát a informácií	Interdisciplinarita	Špeciálne vedomosti o informačných technológiách
	Štatistika	Špeciálne vedomosti o výrobných aktivitách a procesoch	Znalosť ergonómie
	Pochopenie organizačných a procesných záležitostí	Informácie o IT bezpečnosti a ochrane dát	Pochopenie právnych záležitostí
	Schopnosť interakcie s modernými zariadeniami (človek – zariadenie, človek – robot)		
Osobné zručnosti a schopnosti	Seba riadenie a časový manažment	Dôvera v nové technológie (eliminácia skepticizmu k novým veciam a technológiám)	
	Prispôbovanie sa zmenám a schopnosť prijímať zmeny	Dôraz na trvalé zlepšovanie a celoživotné vzdelávanie	
	Schopnosť tímovej práce		
	Sociálne zručnosti		
	Komunikačné zručnosti		

Obrázok 19 - Schopnosti a zručnosti zamestnancov vo fabrike budúcnosti¹⁰

Rozdelil ich do dvoch oblastí a jasne definoval, že okrem technických a odborných zručností a schopností musí mať zamestnanec budúcnosti i osobné zručnosti a schopnosti, tzv. mäkké zručnosti,

¹⁰ GEHRKE, L. a kol. 2015. A Discussion of Qualifications and Skills in the Factory of the Future [online]: A German & American Perspective, 2015. VDI The Association of German Engineers & ASME American Society of Mechanical Engineers. [cit. 2022.05.06] Dostupné na internete: <https://m.vdi.eu/fileadmin/vdi_de/redakteur/karriere_bilder/VDIASME__2015__White_Paper_final.pdf>

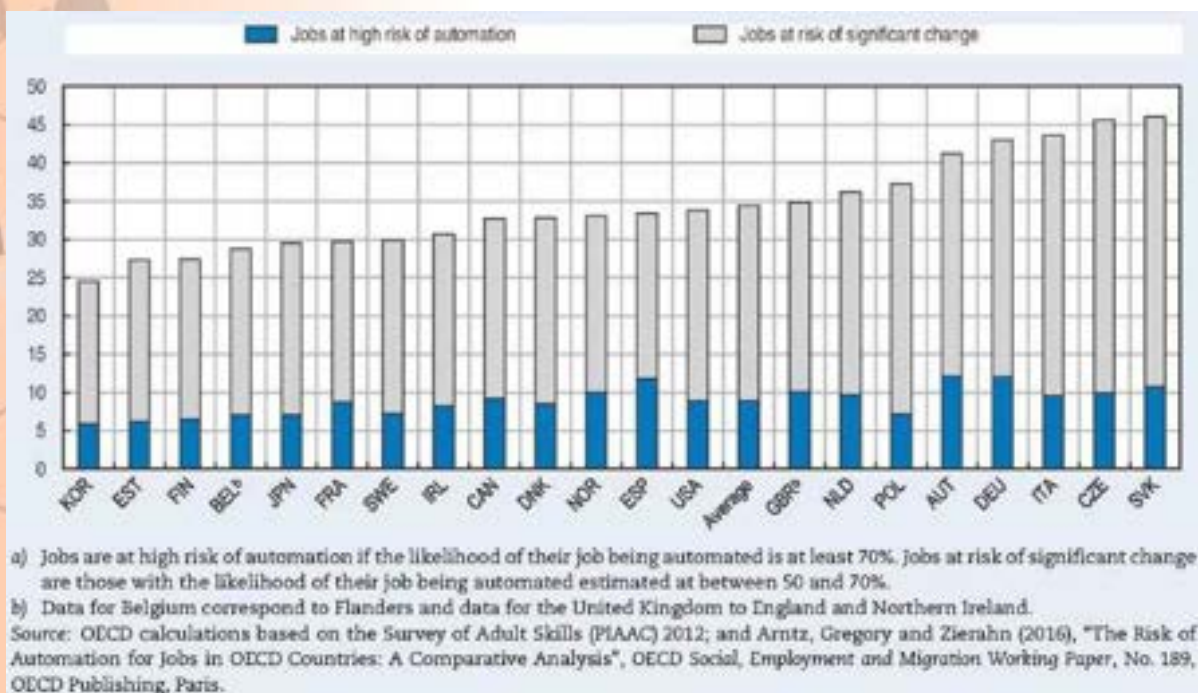
často im hovoríme i kľúčové kompetencie. Zároveň tabuľku rozdelil na schopnosti a zručnosti, ktoré zamestnanec musí mať, mal by mať a môže mať, čím stanovil ich priority.

2.5. Požiadavky a zmeny súvisiace s Priemyslom 4.0

Akčný plán Inteligentného priemyslu SR, konštatoval absenciu strategického materiálu pod názvom Práca 4.0. RUZ v spolupráci s Trexima Bratislava spracovali Strategický materiál PRÁCA 4.0 – analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030: <https://www.ruzsr.sk/sk/article/priemysel-4-0/>

Nové technológie spôsobujú nahradzovanie rutinných činností, ktoré sú vykonávané podľa stanoveného a neustále sa opakujúceho algoritmu. Takýto charakter činností v manuálnych i kognitívnych profesiách vo väzbe na mieru ich zastúpenia v budúcnosti úplne zaniknú, alebo dôjde v ich vykonávaní k podstatným zmenám.

Nižšie uvedená tabuľka poukazuje na percento pracovníkov v profesiách s vysokým ohrozením automatizáciou a v profesiách ohrozených výraznou zmenou.



Obrázok 20 - Percento pracovníkov v profesiách s vysokým ohrozením automatizáciou a v profesiách ohrozených výraznou zmenou¹¹

Z grafu vidieť, že Slovensko patrí medzi krajiny s najväčším vplyvom Priemyslu 4.0, kde viac ako 10% profesií je automatizáciou ohrozených a takmer polovicu profesií sa bude týkať výrazná zmena. Ďalším špecifikom Slovenska je jeho silná závislosť na automobilovom priemysle, čo v súvislosti s elektromobilitou môže mať silný vplyv nie len na zmeny v profesiách, ale i v celkovej zamestnanosti. Pri rizikách so zameraním na automobilový priemysel je nevyhnutné podotknúť obrovský význam reflexie štátu v súčasnom období. Ako bolo uvedené, Slovenský priemysel je veľmi významne ovplyvnený automobilovým priemyslom, avšak iba zlomok výrobných procesov a v konečnom dôsledku aj vyrobených áut na Slovensku je elektrických. Už v dnešných dňoch je možné sledovať informácie jednotlivých výrobcov automobilov, ako plánujú v druhej polovici tohto desaťročia

¹¹ 2016. Iniciatíva práce 4.0 [online]. Národný vzdelávací fond o.p.s., 2016. [cit. 2022.03.11.] Dostupné na internete: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948>

postupne prechádzať na výrobu čiastočne alebo plne elektrických áut. Keďže všetci štyria výrobcovia automobilov pôsobiaci na Slovensku sa zameriavajú v slovenských fabrikách na výrobu osobných áut, tieto budú čeliť zmenám a vývoju ako prvé a môžeme tak očakávať dopad a technologické zmeny skôr ako v prípade výrobcov nákladných áut, kde medializované odhady jednotlivých výrobcov pri prechode na elektrický pohon nie sú až také rýchle.

Tabuľka nižšie ukazuje odhad vývoja podielu pracovných miest ohrozených automatizáciou počas troch vln automatizácie.

Country	Algorithm wave (%)	Augmentation wave (%)	Autonomy wave (%)
Slovakia	4	25	44
Slovenia	3	24	42
Lithuania	4	26	42
Czech Republic	3	25	40
Italy	4	23	39
USA	5	26	38
France	4	22	37
Germany	3	23	37
Austria	3	22	34
Spain	3	21	34
Poland	2	18	33
Turkey	1	14	33
Ireland	2	19	31
Netherlands	4	21	31
UK	2	20	30
Cyprus	2	19	30
Belgium	4	18	30
Denmark	3	19	30

Obrázok 21 - Odhad vývoja podielu pracovných miest ohrozených automatizáciou¹²

¹² HAWKSWORTH, J. BERRIMAN, R. GOEL, S. 2018. Will robots really steal our jobs? [online]. PricewaterhouseCoopers LLP, 2018. [cit. 2022.02.15.] Dostupné na internete: <https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf>

Nasledovná tabuľka ukazuje na mieru predpokladanú automatizácie vo vybraných sektoroch.

Country	Manufacturing (%)	Wholesale and retail trade (%)	Human health and social work (%)	Education (%)	Construction (%)
Slovakia	58	43	34	14	42
Slovenia	57	35	31	13	53
Lithuania	55	39	27	26	58
Czech Republic	55	33	38	10	36
Italy	55	35	29	17	44
USA	53	51	28	12	34
France	53	41	29	17	41
Germany	49	43	24	9	39
Austria	48	37	26	9	51
Spain	45	35	26	8	42
Poland	50	31	21	9	48
Turkey	45	26	36	8	40
Ireland	50	39	17	7	33
Netherlands	46	35	24	8	36
UK	45	42	18	8	23
Cyprus	38	35	14	6	42
Belgium	45	28	19	10	43
Denmark	46	33	17	9	44
Israel	42	34	14	8	42

Obrázok 22 - Predpokladaná miera automatizácie vo vybraných sektoroch¹³

Pohľad na rozdelenie pracovníkov ohrozených podľa pohlavia, veku a vzdelanostnej úrovne.

¹³ HAWKSWORTH, J. BERRIMAN, R. GOEL, S. 2018. Will robots really steal our jobs? [online]. PricewaterhouseCoopers LLP, 2018. [cit. 2022.02.15.] Dostupné na internete: <https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf>

Country	Sex		Age group			Education level		
	Female (%)	Male (%)	Young (%)	Core (%)	Older (%)	Low (%)	Medium (%)	High (%)
Slovakia	39	48	47	42	46	54	53	18
Slovenia	35	49	50	41	45	63	47	13
Lithuania	30	55	50	40	43	57	50	21
Czech Republic	38	42	40	38	45	51	47	11
Italy	32	44	42	39	39	45	43	16
USA	37	39	39	37	40	47	46	21
France	32	41	42	35	40	51	41	14
Germany	34	39	44	35	36	48	43	10
Austria	32	37	41	32	36	46	36	21
Spain	28	39	33	34	32	44	39	14
Poland	24	39	35	30	38	49	42	14
Turkey	19	36	41	30	35	38	35	7
Ireland	27	35	30	31	33	38	39	11
Netherlands	28	33	34	28	34	47	36	10
UK	26	34	32	28	36	47	35	12

Obrázok 23 - Pracovníci ohrození automatizáciou¹⁴

Slovensko patrí medzi krajiny s veľkými regionálnymi rozdielmi a vplyv automatizácie môže tieto rozdiely ešte viac prehĺbovať. Už dnes je významná časť zamestnanosti Slovenska orientovaná v regiónoch s dostupnou dopravou hlavne z dôvodu logistiky. Môžeme hovoriť hlavne o západnej časti Slovenska a regiónoch s diaľničným napojením, pričom v týchto regiónoch evidujeme aj najväčšie počty nahlásených voľných pracovných miest. Zamestnávateľia z týchto regiónov sa snažia obsadiť pracovné miesta aj ľuďmi z regiónov z vyššou nezamestnanosťou alebo z iných krajín. Ak zohľadníme vplyv automatizácie, je u týchto zamestnávateľov veľký predpoklad, že časom uprednostnia nahradzovanie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily novými technológiami s menšou chybovosťou a vyššou produktivitou. Tento trend je možné pozorovať už dnes vo vyspelých krajinách hlavne v časti západnej Európy. Tento krok vyrieši problém zamestnávateľov, ktorí dnes zápasia s nedostatkom

¹⁴ HAWKSWORTH, J. BERRIMAN, R. GOEL, S. 2018. Will robots really steal our jobs? [online]. PricewaterhouseCoopers LLP, 2018. [cit. 2022.02.15.] Dostupné na internete: <https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf>

voľnej pracovnej sily na trhu práce a je predpoklad, že v týchto regiónoch sa prípadná pracovná sila uvoľnená po zavedení automatizácie a robotizácie u týchto zamestnávateľov uplatní na iných pracovných pozíciách.

Načo je však potrebné upriamiť pozornosť je práve situácia v menej rozvinutých regiónoch s vyššou nezamestnanosťou. Kým dnes zamestnávatelia hľadajú možnosti ako motivovať ľudí z týchto regiónov pre prácu v regiónoch s nedostatkom pracovnej sily, po nasadení robotizácie do výroby možno predpokladať zníženie dopytu po tejto pracovnej sile. To môže ešte viac skomplikovať situáciu s uplatňovaním uchádzačov o zamestnanie z regiónov s vyššou nezamestnanosťou v priemyselných regiónoch. Na túto skutočnosť je potrebné poukázať a už dnes sa začať zaoberať skutočnosťou, ktorá v dohľadnej dobe vznikne. Je potrebné zamyslieť sa nad pracovnými miestami, ktoré by bolo vhodné vytvárať v regiónoch so zlou dopravnou infraštruktúrou, keďže po skúsenostiach zo zahraničia je možné predpokladať znížený dopyt po mobilite pracovnej sily, keďže tieto pracovné miesta budú časom nahrádzané robotmi.

Ešte významnejší faktor ktorý je potrebné brať do úvahy, je štruktúra uchádzačov o zamestnanie v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. Štatisticky práve v týchto regiónoch je vyššia miera znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úradoch práce sociálnych vecí a rodiny, čo je jednou z viacerých príčin nízkej mobility týchto uchádzačov o zamestnanie do regiónov s nízkou nezamestnanosťou. Tento faktor už dnes komplikuje situáciu s motiváciou investorov vytvárať pracovné miesta v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou, ktorí uprednostňujú nižšie stimuly no umiestňujú svoje prevádzky do regiónov s dobrou dopravnou infraštruktúrou, napriek očakávanému problému s nedostatkom pracovnej sily v týchto regiónoch. Je tak nevyhnutné sa zamýšľať nad možnosťami uplatnenia ľudí v regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti a častokrát znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie z týchto regiónov, keďže je možné predpokladať do budúcnosti nižší záujem zo strany zamestnávateľov o mobilitu pracovnej sily najmä s nižšou kvalifikáciou na pozície operátorov vo výrobe, ktoré bude možno nahradiť strojmi.

Nové technológie prinesú automatizáciu i v nerutinných kognitívnych činnostiach, ktoré umožňujú dostupnosť dostatočného množstva dát (big data) ako nutný predpoklad k vytvoreniu príslušných vzorcov a nahradenie týchto činností počítačom. Náhrada ľudskej práce technológiami nebude ovplyvňovaná len technickými možnosťami a nákladmi na ich zriadenie vo väzbe na náklady spojené so zamestnávaním fyzických osôb, ale i celou radou ďalších faktorov a bariér. Nenahraditeľná je zatiaľ

kreatívna inteligencia spojená s vymýšľaním originálnych riešení, sociálna inteligencia spojená s vnímaním ľudí, vyjednávaním a podobne.

Automatizácia a digitálne technológie určujú zánik, ale i vytvorenie nových pracovných miest. Určujú tiež zmenu toho, čo ale i ako ľudia robia a tým menia profily pracovných miest. Zmeny v profiloch pracovných miest sa týkajú nutnosti prispôbiť sa novým požadovaným úlohám, alebo v zmenách tých súčasných.

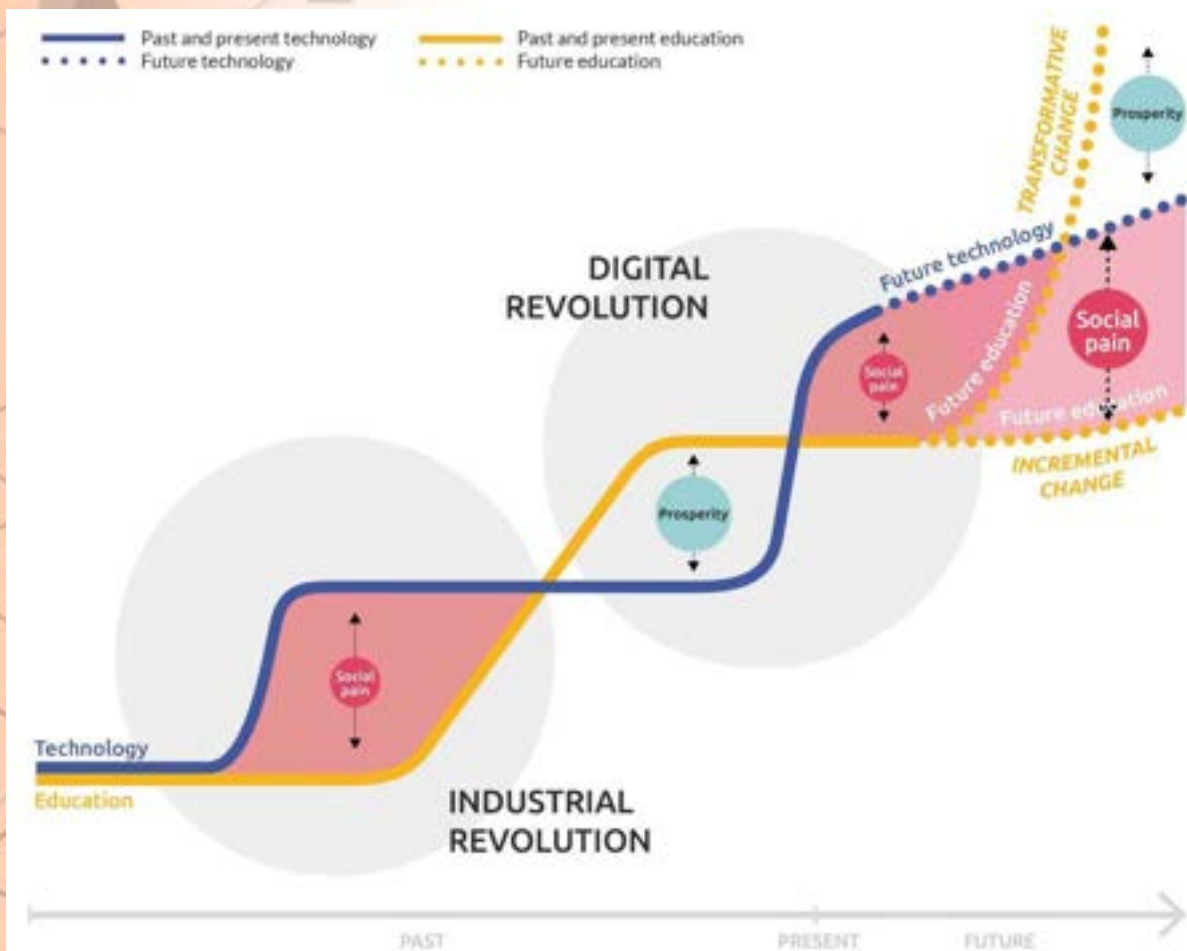
Podľa záverov zahraničných, ako i našich štúdií bude zavádzanie nových technológií prinášať tvorbu nových pracovných miest a príležitostí. Najrýchlejšie a v najväčšom rozsahu sa budú rozširovať pracovné miesta spojené s rozvojom IKT systémov, so zberom, prenosom a spracovaním veľkých dát, s informačnou a kybernetickou bezpečnosťou vo všetkých odvetviach výroby a služieb, ktoré tieto systémy využívajú.

Na druhej strane môžu vznikať multiplikačné efekty zavádzania IKT formou progresívnych technológií ako sú nanotechnológie, biotechnológie, energetika atď. Tieto profesie sú však vysoko kvalifikačne náročné a pracovníci, ktorí sa v nich budú chcieť uplatniť budú musieť venovať veľa energie na doplnenie potrebných vedomostí a zručností. Tento fakt ešte umocňuje odliv „mozgov“ zo Slovenska či už vo forme odchodu kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia, či 10% skupina vysokoškolákov študujúcich v zahraničí s malou pravdepodobnosťou návratu na Slovensko.

Štúdiá, ktorú vypracoval Chmelař, A. a kol.: Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU. Úřad vlády, 2015, argumentuje že tento potenciál multiplikačného efektu je v ČR slabý vzhľadom na vysoký podiel podnikov v rukách zahraničných vlastníkov, ktorí preferujú hlavne v čase krízy dividendy pred reinvestíciami. Podobný scenár vzhľadom na podobnú štruktúru ekonomiky môžeme predpokladať i u nás. Veľmi kľúčovou otázkou pre Slovenskú ekonomiku budú rozhodnutia akcionárov automobiliek, či výroba vozidiel na elektrický respektíve vodíkový pohon (a tým i celá rada naviazaných subdodávateľov) vzhľadom na vyššiu pridanú hodnotu bude presúvaná na Slovensko, alebo nie. Táto otázka bude zásadná aj pre trh práce tak z pohľadu budúcich potrieb vzdelávania, ale i udržania podľa odhadov 80 tisíc pracovných miest. Tieto úvahy nezahŕňajú negatívne ekonomické dopady vojnového konfliktu na Ukrajine a s tým spojených sankcií voči Rusku a našej energetickej závislosti. Tieto dopady vzhľadom na pretrvávajúci konflikt nie je možné zatiaľ predikovať.

Stoja však pred nami bezprecedentné výzvy exponenciálne rýchleho tempa technologických zmien. Z týchto dôvodov je nutné prispôbovať stratégie na potrebné, zmysluplné a relevantné zmeny

v celoživotnom poradenstve a vzdelávaní. Cieľom je hľadať inkluzívny a udržateľný rozvoj pre všetkých, hlavne pre skupinu najviac ohrozených, ako sú ľudia s nízkym vzdelaním a starší, ktorých adaptabilita na nové technológie je náročnejšia. Etické otázky o tom, ako využiť vedomosti a zručnosti na vytváranie nových produktov a príležitostí sú veľké. Je potrebné minimalizovať obdobie „sociálnej bolesti“ a maximalizovať „prosperitu“ pre všetkých. K tomu ale bude musieť prejsť kariérová výchova a vzdelávanie na školách ako i celoživotné poradenstvo a vzdelávanie transformačnou zmenou. Potrebu transformačnej zmeny ukazuje aj obrázok „Pretekov medzi vzdelávaním a technológiou“.



Obrázok nižšie nám ukazuje, že technologické revolúcie nie sú žiadnou novinkou, ale prebiehali i v minulosti a ľudstvo sa s nimi dokázalo vysporiadať. Ukazuje koreláciu technologického napredovania vo väzbe na vzdelávanie. Ukazuje, že pokiaľ vzdelávanie zaostáva za vývojom v technológiách, vyvoláva to sociálne napätia, čo sa očakáva aj v budúcnosti.

Obrázok 24 - Preteky medzi vzdelávaním a technológiou¹⁵

Inšpiráciou pre transformačný proces a nutnosť zavedenia kariérovej výchovy počas celého vzdelávacieho procesu, ako i celoživotného poradenstva a vzdelávania by mohol byť i OECD Learning Compas 2030.

¹⁵ KOLEKTÍV AUTOROV, 2019. OECD future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030: A Series of Concept Notes [online]. 149 p. [cit. 2022.05.03] Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Learning_Compas_2030_Concept_Note_Series.pdf>



Obrázok 25 - OECD Learning Compass 2030¹⁶

¹⁶ KOLEKTÍV AUTOROV, 2019. OECD future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030: A Series of Concept Notes [online]. 149 p. [cit. 2022.05.03] Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf>

Rovnako ako kompas orientuje cestovateľa, vzdelávací kompas OECD 2030 naznačuje vedomosti, zručnosti, postoje a hodnoty, ktoré študenti potrebujú nielen na to, aby zvládli zmeny v našom prostredí a v našom každodennom živote, ale aby pomohli formovať budúcnosť, ktorú chceme. Kompas ponúkaný OECD nám ukazuje ako by mal byť zavedený systém celoživotného vzdelávania a poradenstva. Celoživotné poradenstvo vytvára základ pre efektívnosť celoživotného vzdelávania a k smerovaniu profesijnej dráhy človeka od školského obdobia života až po jeho starobu, respektíve po obdobie striebornej ekonomiky. Learning Compass 2030 sa skladá zo siedmich prvkov:

1/ Základy

OECD Learning Compass 2030 definuje základné podmienky a základné zručnosti, znalosti, postoje a hodnoty, ktoré sú predpokladom ďalšieho vzdelávania v rámci celého kurikula. Základné podmienky poskytujú základ pre rozvoj študentských agentúr a transformačných kompetencií. Všetci študenti potrebujú tieto pevné základy, aby mohli naplniť svoj potenciál stať sa zodpovednými prispievateľmi a zdravými členmi spoločnosti.

Tieto pevné základy je nutné podporovať zavedením kariérovej výchovy na školách so začiatkom formovania žiaka a jeho profesijného smerovania už na prvom stupni základnej školy, kedy žiak je už schopný si uvedomiť, že skončilo obdobie hier a začína učenie sa a príprava pre trh práce.

2/ Transformačné kompetencie

Aby študenti dokázali čeliť výzvam 21. storočia, musia byť splnomocnení a cítiť, že môžu pomôcť formovať svet, v ktorom je možné dosiahnuť blahobyt a udržateľnosť – pre nich samých, pre ostatných a pre planétu. OECD Learning Compass 2030 identifikuje tri „transformačné kompetencie“, ktoré študenti potrebujú, aby mohli prispievať svetu, prosperovať v ňom a formovať lepšiu budúcnosť: vytváranie novej hodnoty, zmierovanie napätia a dilem a prevzatie zodpovednosti.

Kariérová výchova vedie k samopoznávaniu žiakov, poznávaniu iných, vedie k inklúzií, chápaniu odlišnosti, spoznávaniu svojho okolia a sveta práce. Kontinuálna kariérová výchova a celoživotné poradenstvo prispieva k prevzatiu zodpovednosti za svoje profesijné smerovanie.

3/ Študentská agentúra / ko - agentúra

Študentská agentúra je definovaná ako schopnosť stanoviť si cieľ, reflektovať a konať zodpovedne s cieľom uskutočniť zmenu. Ide skôr o konanie, tvarovanie a prijímanie zodpovedných rozhodnutí namiesto prijímania tých, ktoré určili iní. Vo vzdelávacích systémoch, ktoré podporujú študentskú agentúru, vzdelávanie zahŕňa nielen výučbu a hodnotenie, ale aj spoločnú tvorbu. Koncept ko-agentúry uznáva, že študenti, učitelia, rodičia a komunity spolupracujú, aby pomohli študentom napredovať k spoločným cieľom.

Študentskú agentúru zosobňuje kariérová výchova počas celého štúdia a následne celoživotné poradenstvo so všetkými jeho aktérmi, vďaka ktorým si študenti, uchádzači o zamestnanie, neaktívni i aktívni občania vedia stanoviť jasný kariérový cieľ, ktorý bude v súlade so súčasnými, ale hlavne s budúcimi a inteligentným priemyslom ovplyvnenými potrebami trhu práce a zamestnávateľov.

4/ Vedomosti pre rok 2030

Ako súčasť vzdelávacieho kompasu OECD 2030 znalosti zahŕňajú okrem praktického pochopenia založeného na skúsenostiach z vykonávania určitých úloh aj teoretické koncepty a nápady. Projekt Education and Skills 2030 rozpoznáva štyri rôzne typy vedomostí: disciplinárne, interdisciplinárne, epistemické a procedurálne.

Disciplinárne i interdisciplinárne vedomosti ponúka náš súčasný školský systém. Väčší problém je v efektivite získavaných vedomostí a ich aplikácia v praxi, respektíve ich aktuálnosť pre budúcu prax. Epistemické a procedurálne vedomosti podporujú metodiky a nástroje kariérovej výchovy a celoživotného poradenstva, keď na základe poznania cez zážitkové metódy, spätné väzby, dotazníky, testy a podobne ich účastníci dospejú k poznaniu a samy hľadajú cestu uplatnenia v praxi.

5/ Zručnosti pre rok 2030

Zručnosti sú schopnosti vykonávať procesy a vedieť zodpovedne využívať svoje znalosti na dosiahnutie cieľa. OECD Learning Compass 2030 rozlišuje tri rôzne typy zručností: kognitívne a metakognitívne; sociálne a emocionálne; praktické a fyzické.

Kariérová výchova a celoživotné poradenstvo je nástrojom na získavanie sociálnych a emocionálnych zručností, podporuje kognitívne a metakognitívne zručnosti a výstupom poradenského procesu je odporúčanie na výber školy, alebo oblasti celoživotného vzdelávania pre získanie praktických alebo fyzických zručností.

6/ Postoje a hodnoty pre rok 2030

Postoje a hodnoty sa vzťahujú na princípy a presvedčenia, ktoré ovplyvňujú výber, úsudky, správanie a činy na ceste k individuálnemu, spoločenskému a environmentálnemu blahobytu. Posilnenie a obnova dôvery v inštitúcie a medzi komunitami si vyžaduje väčšie úsilie na rozvoj základných spoločných hodnôt občianstva s cieľom vybudovať inkluzívnejšie, spravodlivejšie a udržateľnejšie ekonomiky a spoločnosti.

Kariérová výchova a celoživotné poradenstvo pracuje s našimi hodnotami. Uvedomovanie si skutočných hodnôt v našom živote, ich vplyv na naše profesijné smerovanie vytvára predpoklady pre úspešný výber povolania a k nemu potrebného štúdia, ktoré zabezpečí, aby toto vzdelávanie bolo v súlade s vývojom nových technológií a tak sa eliminovalo sociálne napätie.

7/ Cyklus rozvoja kompetencií Anticipation - Action - Reflection

Cyklus Anticipation-Action-Reflection (AAR) je iteratívny proces učenia, pri ktorom žiaci neustále zlepšujú svoje myslenie a konajú úmyselne a zodpovedne. Vo fáze predvídania sa žiaci informujú zvažovaním toho, aké dôsledky môžu mať dnešné kroky pre budúcnosť.

Tento proces podporuje kariérová výchova a celoživotné poradenstvo cez pochopenie rozhodovacieho procesu pri výbere svojho povolania a výbere školy, respektíve kariérového rozvoja. Poukazuje na súvislosti pri riadení svojej kariéry nie len z pohľadu preferencií a schopností, ale i z pohľadu potrieb trhu práce a budúceho uplatnenia sa, čím sa eliminuje riziko nesprávneho rozhodovania a zvyšujú sa možnosti výberu vo väzbe na budúce potreby trhu práce.

2.6. Závazky SR v rámci prijatých európskych dokumentov

Udržateľná Európa do roku 2030 (zo dňa 30. januára 2019), má za cieľ aktívne podporovať jednotlivé členské krajiny EÚ v tom, aby zabezpečovali vysokú úroveň zamestnanosti obyvateľstva a disponovali kvalifikovanou a dostatočne prispôsobivou pracovnou silou pripravenou pre trh práce budúcnosti.

Zdroj: https://ec.europa.eu/info/publications/reflection-paper-towards-sustainable-europe-2030_sk.

Európsky program v oblasti zručnosti

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=1223>

Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta, ako súčasť Stratégie Európa 2020, kladie dôraz na modernizovanie trhov práce a posilnenie postavenia ľudí podporovaním rozvoja zručností počas celého ich života, s cieľom zvyšovať účasť na trhu práce a lepšie zosúladiť ponuku práce s dopytom, vrátane pracovnej mobility. Na celoštátnej, regionálnej aj miestnej úrovni je potrebné prostredníctvom aktívneho budovania partnerstiev medzi verejnými službami zamestnanosti, poskytovateľmi poradenstva, vzdelávania a prípravy pre trh práce a zamestnávateľmi hodnoverne stanoviť vzdelávacie potreby, zlepšiť relevantnosť obsahu vzdelávania a odbornej prípravy a uľahčiť prístup jednotlivcov k novým vedomostiam a zručnostiam.

EURÓPSKA KOMISIA: Nový program v oblasti zručností pre Európu

Zdroj: <https://www.minedu.sk/europska-komisia-prijala-novy-program-v-oblasti-zrucnosti-pre-europu/>

Opatrenia na zlepšenie situácie v oblasti trhu práce a vzdelávania si vyžadujú systematické skvalitňovanie rozvoja zručností, zvyšovanie ich relevantnosti pre zamestnávateľov, lepšiu identifikáciu zručností a kvalifikácií a zlepšovanie ich porovnateľnosti, ako aj rozširovanie informovanosti za oblasť zručností v záujme kvalifikovaného výberu povolania.

Právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie (ďalej len „CŽV“) je zakotvené pre všetkých obyvateľov EÚ v Európskom pilieri sociálnych práv s cieľom zabezpečiť podmienky na získavanie a udržanie zručností jednotlivcov nevyhnutných na plnohodnotné zapojenie sa do života spoločnosti a úspešné zvládanie zmien na trhu práce. Každý obyvateľ má právo na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania, resp. samostatnej zárobkovej činnosti, vrátane pomoci pri hľadaní pracovného miesta, odbornej príprave a rekvalifikácii.

EURÓPSKY PARLAMENT - RADA EURÓPSKEJ ÚNIE – EURÓPSKA KOMISIA.

Vyhlásenie Európskeho piliera sociálnych práv

Zdroj: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk

Členské štáty majú aktívne posilňovať inovácie a podporovať formy práce vytvárajúce kvalitné pracovné príležitosti. V kontexte technologických, environmentálnych, ako aj demografických výziev majú členské štáty v spolupráci so sociálnymi partnermi podporovať produktivitu a zamestnateľnosť ľudských zdrojov prostredníctvom vhodnej ponuky vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré zodpovedajú súčasným a budúcim potrebám trhu práce, a to v priebehu celého pracovného života človeka. Vzájomnú spoluprácu sociálnych partnerov, podnikov a organizácií, vzdelávacích, vedecko-výskumných a ďalších zainteresovaných inštitúcií je nevyhnutné zacieliť na riešenie štruktúrnych nedostatkov v systémoch vzdelávania a prípravy pre trh práce a zabezpečenie kvalitného celoživotného vzdelávania.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE : Posilnenie záruky pre mladých

Zdroj: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2020/10/30/reinforcing-the-youth-guarantee-the-council-adopts-a-recommendation-for-more-inclusive-measures-to-boost-youth-employment/>

Nová záruka pre mladých ľudí je potvrdením záväzku členských štátov EÚ vytvoriť vnútroštátne systémy, prostredníctvom ktorých môžu mladí ľudia dostať ponuku zamestnania, vzdelávania, stáže alebo učňovskej prípravy do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelávania. Zároveň odporúčanie obsahuje zvýšenie vekovej hranice cieľovej skupiny mladých ľudí z 25 na 29 rokov a stanovuje sa v ňom lepšie začlenenie osôb zo zraniteľných skupín, ako sú NEET, mladé ženy a osoby so zdravotným postihnutím.

Záruka pre mladých ľudí sa bude realizovať prostredníctvom podporných opatrení na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, pričom sa zohľadnia tieto usmernenia:

- mapovanie – identifikácia cieľových skupín, dostupných služieb, potrebných zručností a mladých ľudí, ktorým hrozí, že budú bez zamestnania alebo vzdelávacích možností (NEET)
- osвета – ciele informácie kampane zamerané na mladých ľudí a oslovenie kategórie NEET

- príprava – lepšie profilovanie s cieľom nájsť súlad medzi potrebami a reakciami, poradenstvo a usmerňovanie a zlepšovanie digitálnych a iných dôležitých zručností
- ponuka – stimuly pre zamestnanosť, kvalita, rovnosť a podpora po umiestnení

Najaktuálnejším cieľovým strategickým dokumentom v oblasti CŽV v SR je Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 - 2030

Jej základné východiská a princípy

Základné princípy zadefinované v Stratégii CŽVaP 2021 - 2030

- 1/ Zabezpečenie celoživotného prístupu každého občana k možnostiam zvyšovať a udržiavať zručnosti.
- 2/ Zvyšovanie flexibility formálneho vzdelávania, budovanie flexibilného a otvoreného systému vzdelávacích ciest a efektívneho systému vzdelávania dospelých.
- 3/ Zvyšovanie dostupnosti vzdelávacích príležitostí a individualizovanej podpory učiacich sa.
- 4/ Zvyšovanie medzirezortnej spolupráce a koordinácie a uplatňovanie participatívnych a inovatívnych riešení so zapojením aktérov CŽV.
- 5/ Budovanie dôkazov zberom dát a realizáciou výskumu so záberom na CŽV pre informované rozhodovanie a riadenie systému zručností (tracking absolventov, zber dát o účastníkov VD, analýza bariér).

Budovanie kultúry celoživotného vzdelávania je kľúčovou a nosnou témou vzdelávacích politík. Pre dosiahnutie reálnej zmeny je dôležité nadviazať na formy učenia sa a vzdelávania, ktoré majú na Slovensku tradíciu a zároveň inovatívnym spôsobom postupne realizovať pilotné aktivity v oblastiach, ktoré reagujú na nové výzvy ako aj na dobrú prax v iných krajinách EÚ. S ohľadom na spoločný trh práce v rámci EÚ je kontext politik CŽV mimoriadne dôležitý najmä v oblasti rozvíjania efektívneho systému vzdelávania dospelých.



Zdroj: upravené z OECD (2019), Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning

2.7. Kontexty strategických dokumentov v SR

Oblasť celoživotného vzdelávania je potrebné vnímať cez problematiku nadobúdania a využívania zručností počas celého života jednotlivcov. Slovensko má medzery aj v nadobúdaní aj vo využívaní zručností. Meraná účasť dospelých na vzdelávaní je síce priemerná, problematickou je skôr jej štruktúra. Existujúci systém vzdelávania dospelých marginalizuje nízkovzdelaných.

Zručnosti v populácii – súčasný stav

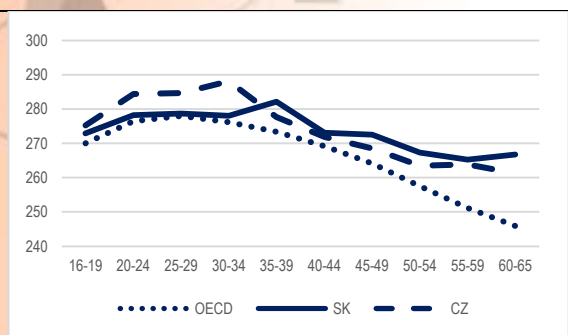
Slovenská populácia je jednou z najviac zaškolených a s dostatočnými zručnosťami, avšak mladšie generácie vykazujú zhoršenie. Podiel populácie s minimálne stredoškolským vzdelávaním je na Slovensku v európskom porovnaní jeden z najvyšších¹⁷. Meranie zručností dospelých ukazuje, že v kvalite osvojených zručností sú mladšie kohorty priemerné a celkový priemer ťahajú práve staršie kohorty¹⁸. Zručnosti 15-ročných meraných v PISA testovaniach sú už dlhodobo zaostávajúce a do

¹⁷ V roku 2020 vo vekovej skupine 25-64 mal podiel na Slovensku hodnotu 92,7 %, priemer EÚ 82,3 % (Eurostat, [edat_lfse_03]).

¹⁸ Priemer pre čitateľskú gramotnosť bol v poslednom meraní PIAAC (2012) na úrovni 274 bodov pre Slovensko, pre OECD 266. Pre matematickú gramotnosť pre Slovensko 279, pre OECD 262.

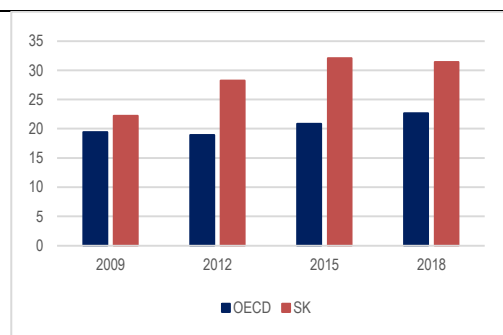
značnej miery ovplyvnené socio-ekonomickým zázemím. Jedným z dôvodov je nízka zaškolenosť v predprimárnom vzdelávaní¹⁹ a nedostatočná pozornosť pre oblasť ranej starostlivosti. Bariéry pre účasť sú najvyššie práve pre deti so sociálnym alebo zdravotným znevýhodnením²⁰.

Graf 1: Priemer čitateľskej gramotnosti podľa vekových skupín (merania PIAAC)



Zdroj: OECD, Education GPS

Graf 2: Podiel 15-ročných nedosahujúcich základnú úroveň v čitateľskej gramotnosti (testovania PISA)



Zdroj: OECD, Education GPS

V budovaní a využívaní zručností existuje priestor na zlepšenie. Zamestnanosť populácie v produktívnom veku je ovplyvnená nižšou zamestnanosťou žien²¹. Absolventi nachádzajú uplatnenie na trhu práce vo vyššej miere ako priemer absolventov v krajinách EÚ²². K problému využitia

¹⁹ Pre vekovú skupinu od 4 rokov do nástupu na povinnú školskú dochádzku bola zaškolenosť detí v roku 2019 na Slovensku na úrovni 82,6 %, priemer EÚ 93,4 % (Eurostat, [educ_uae_enra10]).

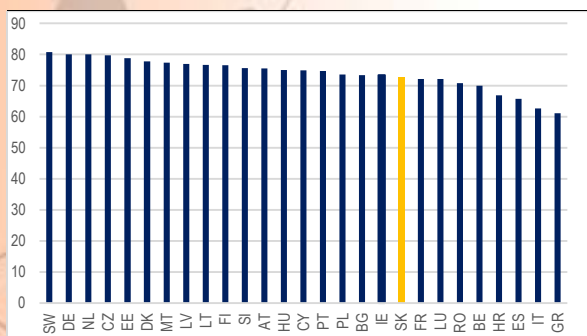
²⁰ Revízia pre ohrozené skupiny (ÚHP, 2019).

²¹ Zamestnanosť žien na Slovensku v roku 2020 bola na úrovni 66,1 %, priemer EÚ 68,8 %, pre mužov 78,7 %, priemer EÚ 78,9 % (Eurostat, [lfsi_emp_a]). Štatistiky trhu práce vo všeobecnosti ovplyvnila pandémia, porovnanie medzi krajinami však výrazne neovplyvnila.

²² Podiel absolventov vo vekovej skupine 20-34, ktorí sa zamestnali v období do troch rokov od ukončenia stupňa vzdelania, bol na Slovensku v roku 2020 na úrovni 80,4 %, priemer EÚ 77,4 % (Eurostat, [edat_lfse_24]). V porovnaní s EÚ sa slovenským absolventom SŠ darí lepšie zamestnať sa ako absolventom VŠ v porovnaní s EÚ krajinami. Údaje pred pandémiou z roku 2019 pre absolventov SŠ na Slovensku sú 83,8 % a pre priemer EÚ 74,8 %, pre VŠ absolventov na Slovensku 81,6 %, priemer EÚ 85 %).

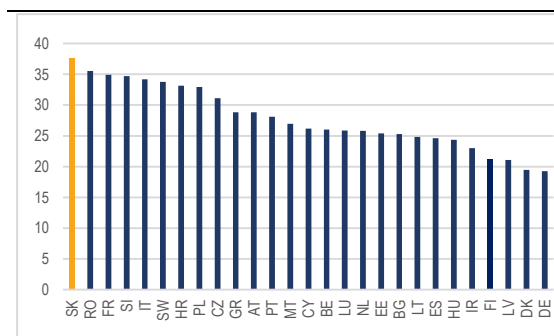
existujúcich zručností však patrí relatívne vysoký odborový nesúlad²³, hlavne na úrovni stredoškolského stupňa vzdelania. Pretrvávajúci vplyv socio-ekonomického zázemia na vzdelávacie cesty jednotlivcov prispieva k rastúcemu podielu mladých predčasne ukončujúcich vzdelávanie²⁴ so slabými vyhliadkami na trhu práce. Nezamestnanosť v kategórií nízkovzdelaných je najvyššia v EÚ²⁵ a až dve tretiny mladých nízkovzdelaných nepracujú a ani sa nevzdelávajú.²⁶ Digitalizácia a automatizácia ohrozujú pracovné miesta, môžu však aj zvýšiť nesúlad, prípadne zamedziť adopciu technologických inovácií²⁷.

Graf 3: Zamestnanosť vo veku 20-64, %, 2020



Zdroj: Eurostat, [lfsi_emp_a]

Graf 4: Odborový nesúlad vo veku 15-34 pre SŠ a VŠ spolu (ISCED3-8), %, 2019



Zdroj: Eurostat, Experimental Statistics

Základné digitálne zručnosti nie sú na Slovensku dostatočné. Pripravenosť vzdelávacieho systému reagovať na technologický pokrok sa odvíja aj od úrovne digitálnych zručností žiakov, pričom

²³ Miera odborového nesúladu závisí od mapovania študijných odborov s povolaniami (ISCO), čísla uvádza Eurostat na základe vlastnej metodiky (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/skills>).

²⁴ Od roku 2010 narástol podiel mladých predčasne ukončujúcich vzdelávanie z hodnoty 4,7 na 7,6 % v roku 2020 (ide o vekovú skupinu 18-24 rokov s najviac so ZŠ vzdelaním nezúčastňujúcich sa žiadneho ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy). Priemer EÚ za rok 2020 je 8,8 % pričom včase klesá (Eurostat, [edat_lfse_14]).

²⁵ Vo vekovej skupine 20-64 s najviac ZŠ vzdelaním bol v roku 2020 podiel nezamestnaných na úrovni 29,7 %, priemer EÚ 12,6 % (Eurostat, [une_educ_a]).

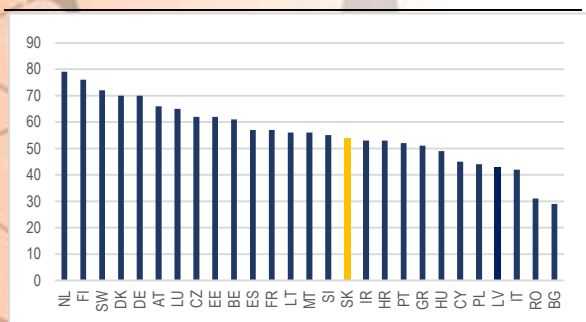
²⁶ Pre vekový interval 20-34 rokov je hodnota za Slovensko v roku 2020 62,5 %, priemer EÚ 39,3 % (Eurostat, [edat_lfse_21]).

²⁷ European enterprise survey on the use of technologies based on artificial intelligence, 2020

v poslednom meraní podiel žiakov nedosahujúcich základnú úroveň bol výrazný²⁸. Merania zručností dospelých poukazujú na zaostávanie v riešení problémov v IT prostredí²⁹. Index digitalizácie (DESI index) v komponente ľudský kapitál obsahuje indikátor pre mieru základných zručností v populácii vo veku 16 – 74 rokov, kde Slovenská republika je mierne pod priemerom³⁰. Osvojenie základných digitálnych zručností je však nevyhnutné pre ďalšie vzdelávanie (napr. online kurzy), efektívne zapojenie sa do fungovania štátu (e-government, e-health) a obmedzí ďalšiu marginalizáciu ohrozených skupín.

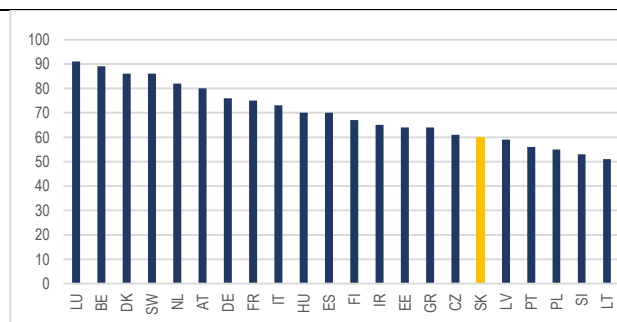
Občianskym zručnostiam nie je venovaná pozornosť napriek svojmu významu pre štát. Občianske zručnosti vrátane mediálnej a finančnej gramotnosti, pomáhajú budovať dôveru v inštitucionálne usporiadanie demokratickej spoločnosti. Jedným z ukazovateľov občianskej súdržnosti je volebná účasť, na Slovensku stále pod priemerom v rámci európskych krajín.

Graf 5: Podiel populácie vo veku 16-74 so základnými digitálnymi zručnosťami v %, 2019



Zdroj Eurostat: [tepsr_sp410]

Graf 6: Účasť vo voľbách³¹, %



Zdroj OECD, Better Life Index

Meranie účasti dospelých na vzdelávaní

²⁸ Podiel žiakov nedosahujúcich prvú úroveň bol v testovaniach ICILS 12 %, priemer zúčastnených krajín 17 %, napríklad v Česku len 2 % (NÚCEM).

²⁹ Merania PIAAC.

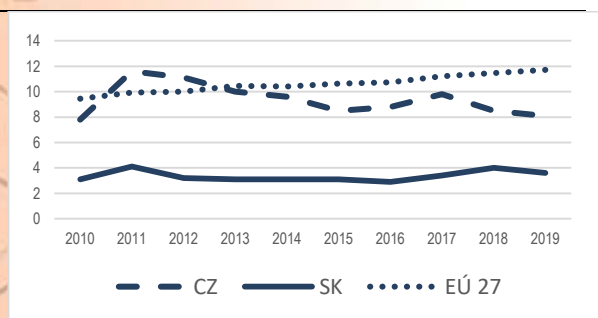
³⁰ Podiel v populácii dosahujúci aspoň základné zručnosti je na Slovensku 54 %, priemer EÚ je 56 %.

³¹ Parlamentné alebo prezidentské voľby, údaj za Slovensko z roku 2016.

Účasť dospelých na vzdelávaní na Slovensku je lepšie zachytená v prieskumoch s dlhším referenčným obdobím. Indikátor pre meranie účasti dospelých na vzdelávaní s referenčným obdobím 4 týždňov ukazuje veľmi nízku účasť na Slovensku, pričom táto účasť je dlhodobo podpriemerná. Pri rozšírení referenčného obdobia zo 4 týždňov na 12 mesiacov je účasť zhruba na priemere európskych krajín. Priemerný počet hodín, ktorý respondenti uvádzajú ako čas venovaný vzdelávaniu, je najnižší. To znamená, že na Slovensku prevládajú krátke vzdelávacie aktivity.

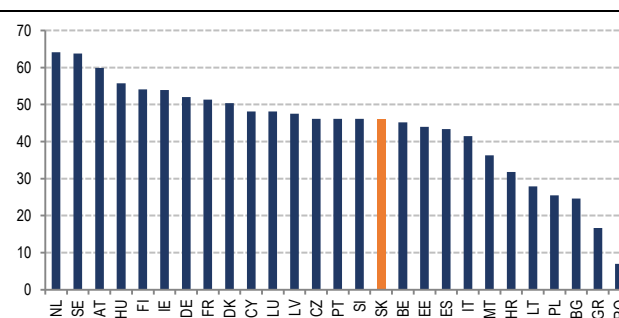
Budovanie kultúry celoživotného vzdelávania je kľúčovou a nosnou témou vzdelávacích politík. Pre dosiahnutie reálnej zmeny je dôležité nadviazať na formy učenia sa a vzdelávania, ktoré majú na Slovensku tradíciu a zároveň inovatívnym spôsobom postupne realizovať pilotné aktivity v oblastiach, ktoré reagujú na nové výzvy ako aj na dobrú prax v iných krajinách EÚ. S ohľadom na spoločný trh práce v rámci EÚ je kontext politik ČŽV mimoriadne dôležitý najmä v oblasti rozvíjania efektívneho systému vzdelávania dospelých.

Graf 7: Účasť dospelých na vzdelávaní za posledné 4 týždne v %



Zdroj: Eurostat, [trng_lfs_01]

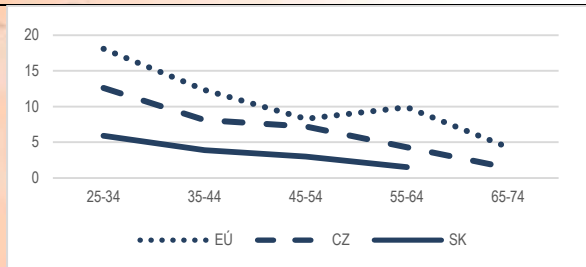
Graf 8: Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov v %, 2016



Zdroj: Eurostat, [trng_aes_100]

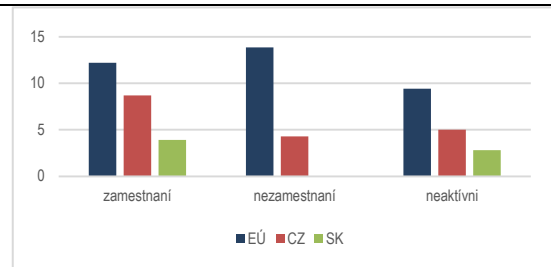
Vzdelávacie cesty na Slovensku sú v porovnaní s ostatnými krajinami kratšie. Väčšina absolventov na Slovensku ukončuje svoje formálne vzdelanie v najkratšom možnom čase bez prestávok, čo znamená,

Graf 9: Účasť dospelých na vzdelávaní podľa veku v %, 2019



Zdroj: Eurostat, LFS, [trng_lfse_01]

Graf 10: Účasť dospelých na vzdelávaní v % podľa postavenia na trhu práce, 2019³³



Zdroj: Eurostat, LFS, [trng_lfse_02]

že študujúcich na školách nad vekovú hranicu 25 rokov je na Slovensku málo³². Merané vzdelávacie aktivity dospelých tak na Slovensku predstavujú najmä školenia, kurzy, semináre, prednášky, workshopy a pod. (tzv. neformálne vzdelávanie).

Účasť dospelých na vzdelávaní klesá s vekom a rastie so vzdelaním, najväčšiu účasť majú zamestnaní.

Motivácia vzdelávať sa klesá s vekom a Slovensko tento trend kopíruje. Na rozdiel od európskych krajín, v ktorých najvyššiu účasť dosahujú nezamestnaní, u nás sú to práve zamestnaní. Slovensko takisto kopíruje trend, v ktorom účasť dospelých na vzdelávaní rastie so stupňom vzdelania, čo v prípade Slovenska súvisí aj s tým, že vzdelávanie sa odohráva najmä vo firmách a zamestnanosť rastie so stupňom vzdelania.

Pre dosiahnutie cieľa stanoveného EK by Slovensko malo zvýšiť celkovú účasť dospelých na vzdelávaní o 5 % do roku 2025³⁴. Novo navrhnutý hlavný indikátor pre meranie účasti dospelých na vzdelávaní v európskom kontexte bude mať referenčný rámec 12 mesiacov. Cieľová hodnota do roku

³² Na Slovensku bola hodnota 1,5 %, v krajinách EÚ v priemere 6 %. Údaje sú na základe prieskumu AES uskutočneného naposledy v roku 2016.

³³ Podiel nezamestnaných účastníkov vo vzdelávaní dospelých bol príliš nízky a nespĺňa kritériá na štatistické zverejňovanie.

³⁴ [European Skills Agenda](#).

2025 je stanovená na 47 %, odhad súčasného postavenia Slovenska reflektujúci úpravu indikátora³⁵ je 42 %.

V doplnkových indikátoroch pre vzdelávanie dospelých Slovensko výrazne zaostáva, splnenie cieľov do roku 2025 je otázne. Medzi ostatné indikátory bude patriť účasť nízkovzdelaných dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov. Cieľ pre tento indikátor je 30 % (priemer pre EÚ krajiny), posledné meranie ukazuje nulovú hodnotu pre Slovensko. Druhým indikátorom je účasť nezamestnaných dospelých na vzdelávaní za posledné 4 týždne, cieľ je stanovený na 20 %. Hodnota z roku 2020 pre Slovensko je tiež na úrovni nuly. Posledný indikátor sleduje úroveň základných digitálnych zručností pre vekovú skupinu 16 - 74, cieľ je stanovený na 70 %. Slovensko v roku 2019 dosiahlo hodnotu tohto indikátora na úrovni 54 %.

3. ANALYTICKÁ ČASŤ

3.1. Porovnanie CŽVaP v Európe a vo V4

Pri porovnávaní pojmu celoživotné vzdelávanie v krajinách V4 resp. v krajinách Európy je potrebné zohľadniť definíciu celoživotného vzdelávania v ostatných európskych krajinách. Všeobecne môžeme hovoriť o vzdelávaní počas celého života. Takto definované vzdelávanie zahŕňa už samotnú predškolskú prípravu detí až po - v našich podmienkach známu univerzitu 3. veku - teda rozvoj zručností seniorov.

V našom prípade sme našu pozornosť sústredili i na vzdelávanie v produktívnom veku, ktoré býva spravidla označované za profesionálne a odborné vzdelávanie, vrátane vzdelávania a rekvalifikácie nezamestnaných. Pre úplnosť by však bolo potrebné zamerať sa na komplexnosť a vzájomné

³⁵ Zaškolenie na pracovisko nebude ako kategória zahrnuté v meraniach účasti dospelých na vzdelávaní.

prepojenie a nadväzovanie všetkých systémov celoživotného vzdelávania a poradenstva od predproduktívneho veku, vrátane absolvovania základnej, strednej či vysokej školy.

OECD, Európska komisia a Svetová banka definovala vo svojich štúdiách kariérové poradenstvo nasledovne:

Kariérové poradenstvo predstavuje služby a aktivity zamerané na pomoc jednotlivcom každého veku a v ktorejkoľvek fáze ich života pri voľbe vzdelávania, odbornej prípravy a povolania a pri riadení svojej kariéry. Tieto služby sa môžu vykonávať na školách, inštitúciách poskytujúcich odbornú prípravu, univerzitách a vysokých školách, vo verejných službách zamestnanosti, na pracoviskách, v treťom sektore alebo na komunálnej úrovni a v súkromnom sektore. Môžu sa vykonávať individuálne alebo skupinovo, osobne alebo dištančnou formou (vrátane telefonického poradenstva a služieb na internetových stránkach). Služby zahŕňajú poskytovanie kariérových informácií (v tlačenej, elektronickej alebo inej forme), hodnotiace a samohodnotiace nástroje, poradenské rozhovory, programy kariérového vzdelávania (zamerané na podporu rozvoja vedomia seba samého, vnímania možností a zručností pre riadenie kariéry), skúšobné programy (prehľad možností pred voľbou), programy pre vyhľadávanie práce, alebo služby pre tzv. tranzitné obdobia.

Opodstatnenosť tohto prepojenia spočíva hlavne v celoživotnom nastavení postoja občanov k samovzdelávaniu a k rozvoju svojich zručností. Vnútorňá motivácia vzdelávania je totiž kľúčová pre úspešnosť celého procesu a aj preto sa v tomto dokumente snažíme upriamiť pozornosť nie len na samotný proces celoživotného vzdelávania ale aj veľmi dôležitú súčasť tohto procesu vo forme poradenstva.

Samotný proces poradenstva ako nevyhnutná forma podpory celoživotného vzdelávania je kľúčová už pri žiakoch základných škôl, kedy začína vo forme kariérovej výchovy, až po individuálne poradenstvo venované nezamestnaným osobám v snahe podnietiť ich vnútornú motiváciu vzdelávať sa a rozvíjať svoje vedomosti a zručnosti.

Za veľmi dôležité poradenstvo v celoživotnom vzdelávaní na Slovensku preto vnímame poradenstvo určené pre kategóriu pracujúcich. Práve táto táto cieľová skupina je z nášho pohľadu kľúčová najmä u nižšie kvalifikovaných zamestnancov, nakoľko zo skúsenosti vieme, že záujem o celoživotné vzdelávanie býva u týchto jedincov najčastejšie podmienený zo strany zamestnávateľa a samotná ochota a aktívny prístup k celoživotnému vzdelávaniu zo strany ľudí zastávajúcich nižšie odbornej pozície je zväčša nízky.

Uvedomenie si potreby zvýšenia svojej kvalifikácie prichádza až v čase nezamestnanosti, kedy problémy s uplatnením sa na trhu práce a aktívny prístup zo strany odborných poradcov býva hnacím motorom pre zvýšenú aktivitu uchádzačov o zamestnanie.

Krajiny Európskej únie zväčša podporujú celoživotné vzdelávanie na základe poznatkov o tom, že rast konkurencieschopnosti jednotlivých krajín a blahobytu je do značnej miery závislý na samotnej pracovnej sile. A tá je závislá na nadobudnutých zručnostiach a vzdelaníu ľudí ale aj ich schopnosti prijímať a naďalej rozvíjať nové vedomosti a zručnosti.

Ochota ľudí zvyšovať svoju kvalifikáciu a vedomosti, neustále sa učiť a rásť je jedným z najdôležitejších faktorov pre ekonomiku. Vzdelávací systém v krajinách Európskej únie sa preto formuje tak, aby vzdelávanie prebiehalo priebežne počas celého života, ale predovšetkým ako príprava pre povolanie.

Politika krajín Európskej únie v oblasti vzdelávania je vnímaná ako dlhodobé a strategické investovanie do pracovnej sily a teda do profesií a zručností, ktoré sú a môžu byť potrebné pre trh práce v súčasnosti aj v budúcnosti - na základe prognóz realizovaných v spolupráci so zamestnávateľmi. Do realizácie a napĺňania celoživotného vzdelávania sú tak zapájaní prierezovo všetci sociálni partneri, ako sú zamestnávateľské združenia a zväzy, stavovské organizácie, vedecké inštitúcie, samospráva a štát. Kľúčovú úlohu v samotnom procese zohrávajú aj samotní zamestnanci, či už individuálnou formou alebo prostredníctvom zastrešenia odborovými organizáciami.

Väčšina európskych krajín tak vníma podporu celoživotného vzdelávania najmä ako zvýšenie schopnosti byť konkurencieschopný v európskom priestore. Súčasťou celoživotného vzdelávania je však aj prevencia pred sociálnym vylúčením niektorých skupín obyvateľov a preto sa kladie veľký dôraz na podporu vzdelávania ohrozených obyvateľov ako sú imigranti a občania vyšších vekových skupín, absolventi, občania s neukončeným základným vzdelaním, alebo zdravotne znevýhodnení občania.

Jedným zo strategických zámerov v oblasti celoživotného poradenstva a vzdelávania v rámci Európy bolo zasadanie Európskej rady v marci 2000 v Lisabone. OECD a Európska komisia vytvorila príručku pre tvorcov koncepcií v členských krajinách oboch organizácií s cieľom využívať kariérové poradenstvo ako nástroj štátnej politiky a pomôcť vytváraniu, formovaniu a šíreniu účinných koncepcií kariérového poradenstva v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti. V európskom kontexte predstavuje príručka reakciu na prebiehajúce zmeny v koncepciách pre vzdelávanie, odbornú prípravu a zamestnanosť, ktoré vyplynuli z cieľov Lisabonskej stratégie (2000), ktorých cieľ bolo vytvoriť z Európy

do roku 2010 najkonkurencieschopnejšiu ekonomiku a spoločnosť na svete založené na vzdelaní a vyznačujúce sa sociálnou kohéziou.

Pri vytváraní tejto politickej stratégie sa kariérové poradenstvo dostalo do stredu záujmu: vníma sa ako kľúčový element koncepcií celoživotného vzdelávania, aktívnej zamestnanosti, sociálnej rovnosti a stratégií pre dosiahnutie lisabonských cieľov. Celoživotné vzdelávanie sa stalo hlavným princípom vzdelávacej politiky a Európska komisia vypracovala základný dokument s názvom Memorandum o celoživotnom učení.

Memorandum obsahuje návrh stratégie celoživotného vzdelávania v Európskej únii. Pozostáva zo 6 kľúčových posolstiev ktoré sú zamerané na jednotlivé oblasti vzdelávania. Prvým posolstvom sú nové základné zručnosti pre všetkých, ktorých cieľom je získanie a obnovenie zručností založených na vedomostiach. Nové základné zručnosti sa týkajú hlavne informačných technológií, cudzích jazykov a technológií, ale aj sociálnych zručností. Ovládanie týchto základných zručností má mať zásadný význam pre každého počas celého produktívneho života.

Ďalším posolstvom Memoranda je potreba zabezpečenia väčších investícií do ľudských zdrojov. Na úrovni jednotlivcov to znamená, aktívne sa podieľať na organizácii svojho rozvoja a vzdelávania, vrátane financovania napríklad formou špeciálneho sporenia, či vkladov, ktoré by boli doplnené investíciami z verejných zdrojov, či už prostredníctvom grantov alebo príspevkov zo súkromných zdrojov najmä zo strany zamestnávateľov.

Zo strany zamestnávateľov by podpora predstavovala napr. formu študijného voľna poskytnutého zo strany zamestnávateľa, prípadne priamu finančnú podporu zamestnávateľa svojim zamestnancom na účely nevyhnutného odborného vzdelania. V niektorých krajinách Európskej únie majú zamestnanci právo na platené študijné voľno. Zároveň sa realizujú programy pre rodičov starajúcich sa o deti, ktoré zahŕňajú aj zabezpečenie starostlivosti o deti v čase vzdelávania, ktorý rodičom umožní získať nové zručnosti skôr ako sa vrátia do práce.

Ďalším posolstvom Memoranda bolo vyvíjanie úsilia v snahe priviesť viac inovácií do vzdelávania. Záujmom bolo využiť potenciál technológií pre inováciu vzdelávacích kurzov a výučbových metód.

Štvrtým posolstvom Európskej únie v oblasti celoživotného vzdelávania bola nevyhnutnosť venovania pozornosti problematike uznávania výsledkov vzdelávania.

V rámci otvoreného trhu práce v Európe a voľného pohybu občanov je nevyhnutné, aby vedomosti, zručnosti a spôsobilosti jednotlivých pracovníkov v rámci členských štátov boli prenosné a rešpektované v rámci celej Európskej únie.

Významný pokrok sa dosiahol zmluvami o transparentnosti vzájomného uznávania vzdelávania a inovatívnych foriem certifikácie neformálneho vzdelávania, ktoré sú veľmi dôležité z hľadiska univerzálnosti uznávania vzdelávania, bez ohľadu na osobu ktorej sa to týka.

Iným, veľmi kľúčovým posolstvom je nový postoj k odbornému poradenstvu a usmerňovaniu ľudí tak, aby mal každý záujemca jednoduchý prístup ku komplexným informáciám a mohol využívať poradenstvo o možnostiach vzdelávania po celej Európe počas celého svojho života. Jedným z kľúčových faktorov tohto cieľa je zosúladenie informácií o možnostiach celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy zo strany profesionálnych poradcov v rámci krajín Európskej únie.

Nové výzvy sú aj v oblasti diagnostických nástrojov využívaných poradcami a sieťovanie výstupov z týchto diagnostic, za účelom zlepšovania kvality poradenských služieb.

Posledným posolstvom bolo poskytovanie príležitostí na celoživotné vzdelávanie a učenie sa čo najbližšie k občanom. Úlohou bolo sprostredkovať celoživotné vzdelávanie v maximálnej možnej miere prostredníctvom informačných technológií.

Kultúra rôznorodosti je charakteristickým znakom Európy a navyše, rôzne krajiny je možné členiť na ďalšie špecifické lokality a regióny, ktorých rôzne charakteristiky a problémy treba zohľadňovať pri nastavení podmienok a plánov aj v oblasti celoživotného vzdelávania, v záujme zvýšenia jeho pozitívnych výsledkov.

Len tak môže celoživotné vzdelávanie významne prispieť k všeobecnému rozvoju a slúžiť ako hnací motor regionálneho rozvoja Európskej únie.

Viacere krajiny Európy prisudzujú celoživotnému vzdelávaniu mimoriadne veľký, až strategický význam. Precízny systém celoživotného vzdelávania je vypracovaný napríklad vo Švédsku, Írsku či Francúzsku. Samotné Švédsko definovalo celoživotné vzdelávanie ako jeden z hlavných faktorov ktorý prispel k výraznému zníženiu nezamestnanosti na konci 20. storočia.

So zámerom prispôsobiť trh práce požiadavkám budúcnosti chce EÚ podporovať celoživotné vzdelávanie pracovnej sily. Podiel dospelých, ktorí využívajú príležitosti na vzdelávanie sa však v rámci Európskej únie výrazne líši. *“Bez kvalifikovaných pracovníkov nebudeme schopní uskutočniť zmenu,*

ktorú od nás vyžadujú zelené a digitálne prechody " povedala manuela G. Lang, riaditeľka pre pracovné miesta zručnosti v Európskej komisii.

Tento názor je zdieľaný v rámci celej Európy a preto sa definícia celoživotného vzdelávania a zvyšovanie kvalifikácie resp. rekvalifikácie spomínajú v diskusiách o verejnej politike stále intenzívnejšie.

Vedúci predstavitelia Európskej únie schválili akčný plán navrhnutý Európskou komisiou v ktorom sa uvádza, že do roku 2030 by aspoň 60 % Európanov malo absolvovať nejaký druh vzdelávania za posledných 12 mesiacov. V prvom kroku chce EK dosiahnuť do roku 2025 úroveň 50 %. Pre mnohé krajiny no však bude veľmi ťažká úloha, pretože podľa oficiálnych údajov sa úroveň celoživotného vzdelávania medzi členskými krajinami EU naďalej dramaticky líši.

Priemer Európskej únie v štatistikách účasti dospelých na nejakej forme vzdelávania je na úrovni 38%. Napr. v Taliansku je to podiel len 22,9 %, kým v Dánsku sa aspoň jednej formy vzdelávania dospelých už v roku 2019 zúčastnilo 56,7 % ľudí vo veku 25 až 65 rokov.

Okrem Dánska sú na čele rebríčka Európskej únie (nie prekvapujúco) aj ďalšie severské krajiny ako napríklad Fínsko, Švédsko ale aj Holansko, ktoré dosahuje priemer nad 50%.

Na opačnom konci rebríčka krajín Európskej únie sa pohybuje Slovensko ale aj Grécko, Maďarsko a Litva spolu s Talianskom, kde menej ako 30 % pracovnej sily v produktívnom veku absolvovalo nejaký druh vzdelávania za posledných 12 mesiacov.

EK preto vyzvala členské štáty, aby definovali vlastné národné ciele, ktoré zohľadňujú ich východiskové pozície. Tieto chce následne Európska únia podporiť prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu +. Pôjde o fond ktorý má na obdobie rokov 2021 - 2027 k dispozícii 99 mld. eur. Financie Európskej únie, najmä európsky sociálny fond +, sa budú prideľovať členským štátom na základe individuálnej situácie, ako je úroveň rozvoja regiónov alebo miera nezamestnanosti.

Európska únia však prostredníctvom svojich predstaviteľov informuje, že tieto prostriedky vyčlenené z Európskeho sociálneho fondu + majú byť len doplnkom opatrení prijatých členskými štátmi. Apelujú tak na význam a potrebu väčšieho verejného a súkromného financovania v snahe dosiahnuť plánovaných 60 % dospelých ľudí, ktorí budú zapojení do vzdelávania.

Výrazné rozdiely celoživotného vzdelávania však vidieť nielen medzi samotnými členskými štátmi, ale aj medzi zamestnancami s rôznou úrovňou vzdelania.

Podľa výstupov OECD z roku 2021 – až šesť z desať vysoko vzdelaných dospelých sa zúčastňuje vzdelávania, zatiaľ čo len dvaja z desiatich dospelých s nižším vzdelaním sa zúčastňujú nejakej formy

vzdelávania. Navyše, zamestnanci veľkých spoločností majú väčšiu ochotu a lepší prístup k vzdelávacím príležitostiam ako samostatnú zárobkovo činnú osobu, čo predstavuje problém, aj vzhľadom na rastúci význam tzv. platformovej ekonomiky. Agenda zručnosti Európskej únie tak bude musieť riešiť celý rad úvah a problémov.

Väčšina odpovedí na riešenie uvedených problémov však bude musieť prísť od jednotlivých členských štátov, keďže vzdelávanie je oblasťou politik, ktoré sú pevne v rukách jednotlivých členských štátov.

Napriek tomu zo strany Európskej komisie vychádzajú určité impulzy a koordinačné snahy. Jednou z politických reakcií, ktoré sa od Európskej komisie očakávajú, budú individuálne vzdelávacie účty. Tie by mali pomôcť priznať právo na odbornú prípravu jednotlivcov nezávisle od ich zamestnávateľa, alebo ich pracovného postavenia.

Jedným z najťažšie riešiteľných problémov bude v prvom rade to, ako motivovať ľudí, aby sa zapájali do celoživotného vzdelávania.

Podporu celoživotného vzdelávania - aj ako motiváciu do zapojenia sa do neho - vidíme cez podporu celoživotného poradenstva.

V časti 2.3. tejto analýzy sme dokladovali, že až 80 % účastníkov poradenstva, vrátane zamestnancov hornej Nitry, poradenský program motivoval pre uplatnenie sa na trhu práce, vrátane potrebu ďalšieho rozvoja zručností a vzdelávania. Preto niektoré krajiny ako napr. Francúzsko vytvorili zdroje aj na individuálne poradenské účty, vďaka ktorým majú všetci aktívni občania možnosť riadiť si svoju kariéru. Za úvahu stojí aj spojenie individuálnych poradenských a vzdelávacích účtov, čo zároveň prinesie zvýšenú efektívnosť vynaložených zdrojov. Efektívnosť vyplynie aj z posúdenia vhodnosti požadovaného vzdelávania, ako aj schopnosti účastníka dané vzdelávanie zvládnuť. Individuálne vzdelávacie účty podľa OECD ukazujú, že až 80 % ľudí ktorí neabsolvujú žiadne školenie tvrdí, že je to preto, lebo necítia a nevidia potrebu vzdelávať sa celoživotne.

Prístupy k ČZVaP vo vybraných krajinách

Celoživotné vzdelávanie v Holansku

Holansko patrí medzi krajiny s najvyšším počtom pracujúcich občanov v produktívnom veku zaradených do nejakej formy vzdelávania za posledných 12 mesiacov. Okrem severských krajín je

jednou z mála krajín, ktorá je vysoko nad priemerom Európskej únie v počte dospelých zapojených do celoživotného vzdelávania. Napriek tejto skutočnosti, uvedomujúc si nevyhnutnosť podpory celoživotného vzdelávania, ako jedného z kľúčových faktorov s vplyvom na budúcnosť konkurencieschopnosti holandskej ekonomiky, Holandská vláda oznámila, že od prvého marca 2022 spustí projekt “stap budget”.

Vďaka tomuto projektu môžu zamestnanci, podnikatelia a uchádzači o zamestnanie, ktorí majú prepojenie na Holandský trh práce, požiadať až o 1000 € vrátane DPH na vzdelávanie a rozvoj. “Stap” znamená stimulácia pozície na trhu práce. Uchádzači môžu tento rozpočet použiť na zvýšenie svojich šancí udržať si prácu, alebo nájsť si novú. To môže zahŕňať školenie v určitej oblasti, ale aj osobný rozvoj, ako sú zručnosti v oblasti riadenia, alebo komunikácie.

Pre novú schému dotácií bola sprístupnená suma 218 mil. Eur, vrátane nákladov na implementáciu a sprievodné politiky. Očakáva sa že ročne absolvuje školenie prostredníctvom tohto programu 200 – 300 tisíc ľudí. Príspevok možno uplatniť na jednu osobu raz ročne a je možné ho využiť na školiace activity, ktoré sú uvedené v registri školení. Ak je žiadosť schválená, do 4 týždňov sa príspevok vypláti poskytovateľovi školenia. Donedávna malo Holansko relatívne väčší podiel vysokokvalifikovaných osôb, ktoré absolvovali odbornú prípravu alebo vzdelávanie ako menej vzdelaných. Čiastočne to súvisí s ich profesiami, ako sú napríklad lekári - špecialisti, právnici a učitelia, keďže tí častejšie automaticky čelia potrebe ďalšieho vzdelávania.

Väčšinu dodatočných školení absolvujú aj ľudia pracujúci vo finančných službách.

Veľké rozdiely sú prítomné aj v dátach podľa veku klientov. Ľudia po dvadsiatke a tridsiatke sa častejšie zúčastnili vzdelávaní, alebo odbornej prípravy, ako starší ľudia.

Okrem toho je pravdepodobnejšie, že mladí ľudia budú v porovnaní so skúsenejšími zamestnancami potrebovať odbornú prípravu vo svojom novom resp. prvom zamestnaní, aby získali špecifické znalosti alebo zručnosti súvisiace s podnikaním alebo zamestnaním, ako napríklad adaptačné programy.

Viac zamestnaných ako nezamestnaných uvádza, že sú zapísaní do vzdelávania alebo odbornej prípravy. Ich hlavnými uvádzanými dôvodmi je zlepšenie ich odborných zručností a zlepšenie ich kariérnych vyhliadok. Ľudia, ktorí absolvovali dlhodobé školenie súvisiace s prácou bývajú úspešnejší v oblasti kariérneho rastu, alebo výšky platu v porovnaní s tými, ktorí absolvovali krátkodobé školenia.

Celoživotné vzdelávanie vo Francúzsku

Politika celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy vo Francúzsku v hlavných princípoch francúzskej politiky vychádza z rokovania Európskej rady v Lisabone v marci 2020, kde sa konštatovalo, že Európa by sa mala stať konkurencieschopnejšou a dynamickejšou znalostnou ekonomikou sveta. Tento princíp bol oficiálne uznaný zákonom o celoživotné vzdelávanie v roku 2004. Jeho súčasťou bolo aj nastavenie systému potvrdení o nadobudnutých skúsenostiach účastníkov trhu práce a vytvorenie osobného práva na školenie pre zamestnancov súkromného sektora v roku 2004 a následne pre verejný sektor v roku 2007. Štát, regióny a sociálni partneri na základne nastaveného systému prispievajú k tvorbe politik celoživotného vzdelávania a odbornej prípravy. V roku 2004 bola vytvorená Národná rada pre celoživotné odborné vzdelávanie.

Novú etapu celoživotného vzdelávania Francúzsko začalo zákonom o poradenstve a celoživotnom odbornom vzdelávaní. Posilnilo v ňom nové nástroje ako je hodnotenie profesionálneho rozvoja, alebo pohovor v polovici kariéry, tzv. či cestovný a výcvikový pas. Uspokojuje tak potrebu zabezpečania kariéry vytvorením spoločného fondu určeného na školenia pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov s najvyššou kvalifikáciou. Celoživotné vzdelávanie vo Francúzsku je definované ako pokračovanie medzi počiatočným všeobecným, alebo odborným vzdelávaním a všetkými situáciami, v ktorých sa získavajú zručnosti. Zahŕňa všetky vzdelávacie aktivity ktoré jednotlivec vykonáva s cieľom rozvíjať svoje občianstvo, osobné a sociálnej naplnenie, schopnosť profesijnej integrácie, alebo schopnosť ostať zamestnaný.

Tieto činnosti môže uskutočňovať v rámci systému formálneho vzdelávania a odbornej prípravy a mimo nich v rámci odborných alebo kultúrnych činností, pričom tieto pokračujú celý život od predškolského veku až po dôchodok.

Hlavné ustanovenia francúzskej politiky celoživotného vzdelávania boli stanovené v osemdesiatych rokoch 20. storočia - najprv v súkromnom sektore a potom vo verejnom sektore. V zmysle zákona majú všetci zamestnanci právo počas celého života, aby sa vzdelávali nezávisle od kurzov stanovených v školiacom programe spoločnosti, kde pracujú. Môžu sa školiť na prístup k vyššej kvalifikácii, zmene činnosti, alebo sektora v rámci mobility k spoločenskému životu, či dobrovoľníckej činnosti v združeniach. Cieľom je vytvoriť priestor zamestnancom, ktorí odpracovali aspoň jeden rok - využitím 20-hodinového osobného školenia za rok, ktoré možno využívať počas 6 rokov, v rámci celkového limitu 100 hod. Iniciatíva k využitiu "osobného práva na tréning" je na zamestnancovi, ale jeho implementácia si vyžaduje súhlas zamestnávateľa s výberom školenia.

Školenie prebieha mimo pracovného času, pokiaľ nie je dohodnuté inak a hradí ho zamestnávateľ podľa konkrétnych podmienok. Zamestnávatelia okrem toho, že umožňujú odbornú prípravu a často zabezpečujú priestor, kde táto príprava prebieha - sú spolu s regiónmi a štátom hlavným financovateľom ďalšieho odborného vzdelávania.

Spoločnosti majú zákonnú povinnosť pokiaľ ide o financovanie ďalšieho vzdelávania.

Táto zákona povinnosť predstavuje 1,6% zo mzdy, ale mnohé spoločnosti považujú ďalšie vzdelávanie za investíciu a venujú mu oveľa väčší podiel.

Celoživotné vzdelávanie vo Švédsku

Vzdelávanie dospelých má už vo Švédsku zavedené tradície. Okrem formálneho vzdelávania vo verejnom vzdelávacom systéme prebieha neformálne a informálne vzdelávanie v pracovnom aj súkromnom živote. Systém je zameraný na podporu vzdelávania dospelých a na podporu rozvoja štruktúr na koordináciu medzi rôznymi aktérmi podporujúcimi vzdelávanie.

Pojem "celoživotné vzdelávanie" predpokladá flexibilný spôsob vzdelávania, individuálne povedomie o dostupných príležitostiach a požiadavkách, ktoré sa kladú na rôzne formy vzdelávania. Informácie a poradenstvo sú kľúčovými faktormi a ďalšie otázky sa týkajú sledovania a hodnotenia.

Princípy celoživotného vzdelávania, na ktorých je založený ich systém vzdelávania sú opísané v dokumente Švédska stratégia pre celoživotné vzdelávanie. Princípy opísané v dokumente sa uplatňujú už dlhší čas a nie sú nové, ale preverené praxou ostávajú naďalej relevantné.

Vo vysokoškolskom vzdelávaní je prioritou rozvoj kvality prostredníctvom systému zabezpečenia kvality a nového systému pridelovania zdrojov.

V komunálnom vzdelávaní dospelých sa posilňuje možnosť prispôsobenia vzdelávania potrebám jednotlivca.

Švédsko zaviedlo aj národný kvalifikačný rámec v súlade s odporúčaním Európskeho parlamentu a s Európskym kvalifikačným rámcom pre celoživotné vzdelávanie.

Študenti, absolventi, poskytovatelia vzdelávania a zamestnávatelia môžu tento rámec využiť na pochopenie a porovnanie kvalifikácií udelených v rôznych krajinách a rôznymi systémami vzdelávania a odbornej prípravy.

Švédska národná agentúra pre vyššie odborné vzdelávanie je orgán zodpovedný za kvalifikačný rámec a hodnotenie úrovne konkrétnej kvalifikácie. Švédsko zároveň zaviedlo zákonný nárok na základné

vzdelanie dospelých pre všetkých obyvateľov, ktorí majú aspoň 20 rokov a nemajú ukončené nižšie stredoškolské vzdelanie. Tento právny rámec ukladá obciam povinnosť zabezpečiť dodatočné poskytovanie základného vzdelávania dospelých tak, aby vyhovovalo požiadavkám a potrebám študentov.

Každá samospráva je zodpovedná za zabezpečenie dostupnosti všeobecného vzdelania dospelých, ale poskytovaním vzdelávania dospelých môže poveriť aj iné organizácie. Vo Švédsku dnes zabezpečuje vzdelávanie dospelých viac ako 50% súkromných poskytovateľov.

Celoživotné vzdelávanie v Maďarsku

Celoživotné vzdelávanie v Maďarsku zahŕňa celý životný cyklus človeka od rannej socializácie predškolského vzdelávania až po obdobie nasledujúce po aktívnom pracovnom veku. Kompletné ciele rámcovej stratégie celoživotného vzdelávania v Maďarsku smerujú k posilneniu prispôsobenia systému výchovy a vzdelávania princípom celoživotného vzdelávania rozšírením možnosti mimo formálneho vzdelávania.

Stratégia Maďarska má 3 komplexné ciele:

Prvým je zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a zlepšenie jeho dostupnosti. Druhým je upevnenie princípov celoživotného vzdelávania v systéme vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti vzdelávania dospelých. Tretím je zviditeľnenie a uznanie hodnoty a výsledkov vzdelávania. Jednou z kľúčových aktivít je najmä zvýšenie účasti na vzdelávacích aktivitách mimo systému formálneho vzdelávania a zlepšenie k prístupu k vzdelávacím príležitostiam. Tie sú ďalej rozdelené do niekoľkých špecifických oblastí. Niektoré sa zameriavajú na zlepšenie životných šancí znevýhodnených osôb a Rómov prostredníctvom zvýšenia ich šancí na vzdelávanie - najmä zlepšením ich prístupu k vzdelávacím príležitostiam a na poskytnutie programov zameraných na upevnenie základných kompetencií a zručností, ktoré sú potrebné pre potreby trhu práce.

Ďalším špecifickým cieľom je zameranie sa na zlepšenie šancí absolventov škôl bez kvalifikácie prípadne pri predčasnom ukončení školskej dochádzky, ktorí nie sú účastní ani na vzdelávaní, ani na trhu práce. Iným významným a špecifickým cieľom je rozvoj a podpora príležitostí na neformálne a informálne vzdelávanie ako aj nové formy a školenia na pracovisku. Za významný cieľ je považovaný aj upevnenie princípov celoživotného vzdelávania v systéme výchovy a vzdelávania. Medzi prekážkami vzdelávania

sa v neskorších fázach živote je identifikovaný problém už pri príprave študentov a žiakov počas ich vzdelávania.

Ďalšími krokmi maďarskej podpory celoživotného vzdelávania je príprava a rozvoj učiteľov, inštruktorov a trénerov, ako aj zvyšovanie ich schopnosti vlastného rozvoja.

V neposlednom rade sa Maďarsko zaoberá aj zvýšením efektivity vzdelávania dospelých a rozvojom systému podpory cieleného vzdelávania dospelých.

Kľúčovou oblasťou je však viditeľnosť a uznanie hodnôt a výsledkov učenia sa.

Najmä znevýhodnené osoby na trhu práce a mimo trhu práce často nevnímajú výhody ďalšieho vzdelávania a nie sú dostatočne informovaní o svojich vzdelávacích možnostiach, prípadne nevidia korelácie medzi výsledkami vzdelávacích aktivít a ich sociálno ekonomickými prínosmi. Chýbajú stimuly k učeniu, možnosti zdieľania nákladov, ktoré by motivovali jednotlivcov k vzdelávacím aktivitám. Špecifickým cieľom v danej oblasti je rozšírenie systému vzdelávacích stimulov, zvýšenie transparentnosti a štruktúry vzdelávacích ciest a uznávania predtým nadobudnutých vedomostí a zručností.

Celoživotné vzdelávanie v Poľsku

Poľsko prijalo plán a stratégiu zodpovedného rozvoja v roku 2017. Tento dokument označuje vzdelávanie ako kľúčový prvok sociálneho a regionálneho rozvoja pri budovaní silnej ekonomiky. Kľúčové ciele pre politiku celoživotného vzdelávania sú stimulácia kreativity a inovácie a samotná integrácia národného kvalifikačného systému. Zároveň neustále rozširuje oblasť podpory v rôznych formách, vrátane zapojenia obchodných a sociálnych partnerov do rozvoja vysokokvalifikovaní kompetencií.

Poľsko presadilo novú politiku udeľovania kvalifikácii. Politika je založená na výsledkoch vzdelávania. Ako súčasť uvedeného boli v sektoroch vzdelávania zavedené nové mechanizmy validácie. Externé odborné skúšky sa stali dostupnými pre tých, ktorí získali pracovné skúsenosti v iných prostrediach, ako sú odborné školy a centrá ďalšieho vzdelávania. Vysoké školy už môžu potvrdzovať kompetencie získané mimo vysokoškolského systému - napríklad v práci, na školení a iných kurzoch, prostredníctvom samo štúdiá, alebo dobrovoľníckych aktivít.

Súčasťou reforiem celoživotného vzdelávania bolo vytvorenie národného vzdelávacieho fondu. Ten tvorí samostatnú časť fondu práce, pričom 2 % z fondu práce sú od roku 2015 vyčlenené pre národný

vzdelávací fond na podporu zamestnávateľov, cez ktorý investujú peniaze do ďalšieho vzdelávania a prípravy svojich zamestnancov.

Zamestnávateľ môže na základe žiadosti podanej na Okresnom úrade práce získať finančné prostriedky vo výške 80 % nákladov na vzdelávanie svojich zamestnancov. Najmenším podnikateľom môže byť udelený grant pokrývajúci až 100 % nákladov na vzdelávanie svojich zamestnancov. V rámci reformy vznikli aj trojstranné dohody o vzdelávaní uzatvorené medzi úradom práce, zamestnávateľom a školiacou inštitúciou. Vzdelávanie fyzických osôb, ktoré sa na ňom zúčastňujú na žiadosť úradu práce sú prispôbené špecifickým potrebám konkrétneho zamestnávateľa, ktorý sa zaväzuje preškolených uchádzačov následne zamestnať.

Celoživotné vzdelávanie v Českej republike

Celoživotné vzdelávanie v podmienkach Českej republiky bolo zakotvené v koncepcii rozvoja oblasti celoživotného vzdelávania v roku 2007 až 2015 najmä prostredníctvom “Stratégie celoživotného učení Českej republiky” spolu s nadväzujúcim implementačným plánom. Od roku 2015 ČR nedisponuje konkrétnym strategickým materiálom v oblasti celoživotného vzdelávania. Samotná problematika celoživotného vzdelávania bola zahrnutá v stratégii vzdelávacej politiky Českej republiky do roku 2020 - ako jedna zo súčastí implementačného dokumentu.

Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy pripravilo v spolupráci s odborníkmi a širokou verejnosťou novú stratégiu vzdelávacej politiky Českej republiky do roku 2030 ktorú v roku 2020 schválila vláda. Jej cieľom je modernizovať vzdelávací systém Českej republiky a pripraviť ho na nové výzvy. Zároveň rieši problémy, ktoré v Českom školstve pretrvávajú.

Má 2 strategické ciele:

- viac zamerať vzdelávanie na získavanie kompetencií potrebných pre aktívny občiansky a profesijný osobný život
- znížiť nerovnosti v prístupe ku kvalitnému vzdelávaniu a umožniť maximálny rozvoj potenciálu detí a žiakov a študentov

Celoživotné vzdelávanie sa tak stalo súčasťou sústavy hlavných strategických dokumentov Ministerstva školstva. Ako časť problematiky so vzťahom k ďalšiemu vzdelávaniu prevzal aj rezortu Ministerstva práce,

sociálnych vecí, s ktorým ministerstvo školstva spolupracuje na tvorbe špecificky zameraných materiálov zohľadňujúcich princípy celoživotného vzdelávania.

Na základe tejto spolupráce vznikla aj Stratégia digitálnej gramotnosti Českej republiky na obdobie 2015 - 2020 - zameraná na zvýšenie digitálnej gramotnosti a rozvoj elektronických zručností občanov, ktorá je jedným z opatrení smerujúcich k digitálnej ekonomike. Cieľom tejto stratégie je rozvoj zručností, ktoré umožnia, aby noví pracovníci boli pripravení na nástup do zamestnania a zároveň, aby boli podporovaní aj súčasní zamestnanci, ktorí sú ohrození zmenami v oblasti informačných a komunikačných technológií a globalizácii. Hlavnou víziou tohto dokumentu je rozvoj digitálnej gramotnosti občanov Českej republiky tak, aby boli pripravení využiť potenciál digitálnych technológií k svojmu celoživotnému osobnému rozvoju k zvyšovaniu kvality života a spoločenského uplatnenia. Očakáva aj zvýšenie digitálnej gramotnosti a posun českej ekonomiky k jej vyššej konkurencieschopnosti v súčasnom svete. Ďalším dokumentom, ktorý obsahuje aj časť celoživotného vzdelávania v ČR, je národná iniciatíva *Priemysel 4.0*, ktorej súčasťou je aj kapitola *Práca 4.0*.

Celoživotné vzdelávanie v podmienkach Rakúska

Zabezpečenie financovania celoživotného vzdelávania v podmienkach Rakúska zastrešuje zákon o financovaní vzdelávania dospelých a verejných knižníc, ktorý je platný už od roku 1973 a doteraz je najdôležitejším zákonom v oblasti vzdelávania a prípravy dospelých.

Stanovuje, že štát financuje vzdelávanie a odbornú prípravu dospelých ako aj zodpovedajúce zariadenia v Rakúsku. Za výkon je zodpovedné ministerstvo školstva vedy a výskumu. Vzdelávanie a príprava dospelých je široká oblasť ktorá siaha od získavania kvalifikácie dospelých až po odborné vzdelávanie a prípravu na osobný rozvoj. Vzdelávanie a odborná príprava dospelých sú súčasťou celoživotného systému vzdelávania, ktorá umožňuje ľuďom zúčastňovať sa počas celého života na vzdelávacích procesoch závislosti od ich záujmov a potrieb. Aktérmi, zapojenými do sektoru celoživotného vzdelávania v Rakúsku sú inštitucionálne zariadenia - školy a univerzity, profesijné združenia, verejné služby zamestnanosti v Rakúsku ale aj sociálni partneri a neziskové organizácie či náboženské organizácie, ako aj komerčné podniky. Niektoré z nich prevádzkujú zariadenia vzdelávania a odbornej prípravy dospelých na úrovni obcí. 10 najväčších združení neziskového vzdelávania a odbornej prípravy dospelých spojilo svoje sily a vytvorilo Rakúsku Konferenciu inštitúcií vzdelávania dospelých s názvom KEBO. Rakúska stratégia celoživotného vzdelávania nadväzuje na strategické

dokumenty a usmernenia s využívaním príležitosti učiť sa a je postavená na 3 bodoch: znalosti - príležitosti - kompetencie.

Stratégia implementácie celoživotného vzdelávania v Rakúsku bola začlenená do stratégie celoživotného vzdelávania. Stratégia celoživotného vzdelávania definuje CŽV u našich susedov ako nástroj na skúmanie rôznych činností, rôznych štádií učenia, vzdelávania a starostlivosti v rannom detstve až po školské a vysokoškolské vzdelávanie, ďalšie vzdelávanie a vzdelávanie dospelých a vzdelávanie v post profesionálnej (dôchodkovej) fáze života. Neobmedzuje sa len na otázky vzdelávania ale zahŕňa rôzne oblasti a politiky prípravy na povolanie, integrácie trhu práce, ako aj sociálne, finančné a regionálne otázky. Zároveň sa sústreďuje a zameriava na systémové zosúladovanie všetkých súvisiacich činností.

Kariérové poradenstvo vo verejných službách zamestnanosti

Niektoré VSZ naplňajú poradenské potreby zamestnaných dospelých tak, že poskytujú svoje služby spôsobom, ktorý odbúrava nežiaduce asociácie so stigmou nezamestnanosti. Tá často súvisí so stigmatizáciou chodobou a sociálnym vylúčením a je spoločensky spájaná s pasivitou a nekonečnými radmi ľudí na sociálne dávky. Takým príkladom sú krajiny Škandinávie, Nemecko, Francúzsko a ďalšie.

Služby kariérového poradenstva v rámci pracoviska

V Holandsku zriadilo niekoľko veľkých zamestnávateľov mobilné centrá pre svojich zamestnancov. V týchto centrách sú často pracovníkmi odborníci na rozvoj ľudských zdrojov, ktorým pomáhajú externí konzultanti. Poskytujú ohodnotenie potrieb odbornej prípravy. Centrá sa zaoberajú najmä vnútornou pracovnou mobilitou a príležitosťami, ale môžu umožňovať zamestnancom sledovať príležitosti aj na vonkajšom trhu práce, v závislosti od toho, či je spoločnosť ochotná to podporovať alebo nie.

Vo Veľkej Británii experimentujú niektorí zamestnávatelia s kombináciami telefonických centier, elektronickej pomoci a vyškolených kariérových poradcov zamestnaných spoločnosťou.

Vládne stimuly na rozvoj poradenských služieb na pracoviskách

Kariérové poradenstvo je možné zaradiť medzi odpočítateľné položky z daňových odvodov na financovanie odbornej prípravy. V Holandsku vyvinuli niektoré sektory zamestnanosti svoje vlastné programy odbornej prípravy, financované z verejných zdrojov, ktoré slúžia pre odbornú prípravu od

zamestnávateľov a zamestnancov. Tie sú dôležité najmä pre malé a stredné podniky, ktoré si sami školenia často nezabezpečujú. Uvedené programy môžu obsahovať prístup k určitému obmedzenému kariérovému poradenstvu - špecifickému pre daný sektor. Ďalšou formou vládnej podpory je zavádzanie súťaží o značku kvality.

V Holandsku a Veľkej Británii vládou dotovaný program Investori do ľudí (Investors in People) prideluje značku kvality spoločnostiam, ktoré zaviedli dobré postupy rozvoja ľudských zdrojov³⁶.

Služby kariérového poradenstva a odborové organizácie

Odborové organizácie sa môžu pokúsiť dohodnúť so zamestnávateľmi na poskytovaní poradenských služieb v procese kolektívneho vyjednávania. Takisto môžu poradenstvo poskytovať aj oni sami. V Dánsku, Nórsku a Veľkej Británii realizujú niektoré odborové organizácie kurzy na vyškolenie svojich dôverníkov, aby vystupovali v úlohe „veľvyslancov vzdelávania“, alebo „reprezentantov učenia“ a povzbudzovali svojich členov (najmä tých s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou) k získaniu vzdelania a odbornej prípravy.

Tento program je vo Veľkej Británii rozšírený a získava silnú podporu tak zo strany vlády, ako aj odborových organizácií³⁷.

Služby kariérového poradenstva a akreditácia predchádzajúceho vzdelania

Služby kariérového poradenstva sa často angažujú v problematike uznávania predchádzajúceho predchádzajúceho vzdelania, keďže uľahčuje a pomáha aj ku kariérovému rozvoju aj pracovnej mobilite pracovníkov.

V Portugalsku sa Národný systém určovania, overovania a certifikácie predchádzajúceho vzdelania (RVCC) realizuje prostredníctvom siete centier. Dospelým zamestnaným i nezamestnaným je ponúknutá trojstupňová služba, konkrétne informácie, poradenstvo a doplnková odborná príprava, vrátane uznávania kompetencií. Do týchto centier

³⁶ <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

³⁷ (<http://www.learningservices.org.uk/>).

odporúčajú klientov poskytovateľa odborného poradenstva a verejné i súkromné podniky³⁸.

Ako príklad dobrej praxe zo Slovenska môžeme uviesť projekt podpora zamestnanosti na hornej Nitre, ktorý súvisí s útlmom ťažby uhlia na Hornej Nitre. Doterajšie štatistiky sú nasledovné:

- 10,4 % účastníkov projektu sa zamestnalo počas ich účasti v projekte
- 5,2, % účastníkov sa zamestnalo počas 6 mesiacov projektu
- 15,6, % sa zamestnalo po 6 mesiacoch od projektu
- 30,4, % účastníkov projektu absolvovalo odborné kurzy
- 33,9, % účastníkov absolvovalo rozvoj mäkkých zručností

Príklady poradenstva pre seniorov

Projekty kariérového poradenstva pre tretí vek: V Dánsku sa realizovalo niekoľko projektov kariérového poradenstva pre ľudí tretieho veku. Jeden bol financovaný dánskym odborovým zväzom inžinierov a jeho cieľovou skupinou boli inžinieri – seniory vo Frederiksborg County.

Ďalší bol financovaný ministerstvom financií.

Podpora návratu pracovnej sily

V Západnej Austrálii pomáha ľuďom v zrelom veku vrátiť sa medzi pracujúcich program Zisk zo skúseností, ktorý bol financovaný Ministerstvom pre odbornú prípravu a dostupný prostredníctvom komunitných centier.

Stratégie sú založené na 5 usmerneniach, ktoré sa navzájom dopĺňajú:

- Orientácia na životné etapy – navrhovanie vzdelávacích procesov nezávislých od veku a vhodných pre rôzne vekové skupiny
- Zameranie sa na učiacich sa s prepojením alebo flexibilitou miesta a foriem vzdelávania
- Celoživotné poradenstvo - Podpora prostredníctvom poradenstva
- Orientácia na kompetencie – aby boli kvalifikácie transparentné a porovnateľné

³⁸ Zdroj: <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/en/dossiers/colbarqain/111.cfm>.

- Podpora účasti na celoživotnom vzdelávaní

Nový dopyt zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie po zvyšovaní úrovne zručností a rekvalifikácií aj v dôsledku zelenej a digitálnej transformácie

Zmena klímy a zhoršovanie stavu životného prostredia predstavujú existenčnú hrozbu pre Európsku úniu a celý svet. Pomôcť prekonať tieto výzvy má **Európska zelená dohoda**, nová rastová stratégia Európy, ktorá premení EÚ na moderné a konkurencieschopné hospodárstvo efektívne využívajúce zdroje. Cieľom Európskej zelenej dohody je dosiahnuť klimatickú neutralitu Európy do roku 2050, oživiť hospodárstvo prostredníctvom zelených technológií, vytvoriť udržateľný priemysel a dopravu a znížiť znečisťovanie. Premenu výziev v oblasti klímy a životného prostredia na príležitosti sa umožní spravodlivá a inkluzívna transformácia pre všetkých.

Európska komisia pomáha členským štátom EÚ navrhovať a vykonávať reformy, ktoré podporujú zelenú transformáciu a prispievajú k dosiahnutiu cieľov Európskej zelenej dohody. Pomáha takisto navrhovať nevyhnutné postupy ústredných a miestnych administratívnych orgánov a zriadiť koordinačné štruktúry, ktoré sú potrebné na vykonávanie ekologických politík.

V praxi to bude znamenať, že v sektore energetiky, dopravy a mobility a obehového hospodárstva budú vďaka subvenciám vznikať pracovné miesta a budú prichádzať nové technológie. Práve obrovská alokácia zdrojov zo strany Európskej únie do týchto sektorov, bude znamenať zvýšenú potrebu prípravy pracovnej sily schopnej zvládať nároky daných profesií ako aj technologickú zmenu v týchto sektoroch. Pracovníci si budú musieť zvyknúť na nové úlohy v rámci ich tradičných profesií, od inžinierov ktorí budú navrhovať inovatívne materiály, po elektrikárov, ktorí budú montovať solárne panely. Nakoľko pôjde o dynamickú zmenu, bude potrebné podporovať projekty, ktoré budú podporovať transfer európskych skúseností, tak ako je to definované v „Green jobs programme“.

3.2. Ekonomická návratnosť ČŽVaP

Pri financovaní vybraných opatrení v oblasti poradenstva a vzdelávania v rámci aktívnych opatrení trhu práce (AOTP) narážame na Slovensku na niekoľko zdanlivo nezlučiteľných pohľadov.

Prvý pohľad je reprezentovaný štátnou a verejnou správou, ktorý považuje akékoľvek formy vzdelávania poskytované pre trh práce za náklad a nie za investíciu.

Za náklad ich považuje najčastejšie v prípadoch, kedy sú zo strany verejnej správy vynakladané finančné prostriedky na poradenstvo, vzdelávanie a rekvalifikáciu uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, alebo zamestnancov vo firmách. Tieto náklady bývajú najčastejšie vyhodnotené vo forme úspešnosti umiestnenia na trhu práce, pričom úspešnosť pri tomto type sledovania nákladov sa pohybuje v priemere okolo 30 % - v závislosti od typu kurzov a účastníkov vzdelávania. Európsky priemer úspešnosti sa pritom pohybuje nižšie, ako nám ukazujú skúsenosti zo Slovenska. Nesledujú sa však vedľajšie efekty takto vynaložených prostriedkov ako napr. aktivizácia, socializácia a získavanie základných návykov, ktoré sú veľmi významným sprievodným efektom pri vzdelávaní.

Veľmi častým pohľadom naprieč politickým spektrom je, že vzdelávanie pracovných síl by mali zabezpečovať zamestnávateľia výhradne zo svojich zdrojov. Okrem iného sa vychádza z predpokladu, že zamestnávateľ najefektívnejšie pracuje s vlastnými zdrojmi a investované prostriedky do vzdelávania svojich zamestnancov investuje efektívnejšie a s lepšou úspešnosťou ako pri vzdelávaní organizovanom zo strany iných poskytovateľov, ako sú napr. Úrady práce sociálnych vecí a rodiny, alebo mimovládny sektor. Pri tomto pohľade sa však zabúda na časť obyvateľstva, ktorá býva vyčlenená z týchto foriem poradenstva a vzdelávania, nakoľko ich pracovné návyky a zručnosti, resp. možnosti uplatnenia sa na trhu práce sú tak nízke, že im neumožňujú zapojiť sa do tohto procesu tak ako novoprijatým zamestnancom daného zamestnávateľa.

Pohľad z druhej strany - teda od zástupcov zamestnávateľov - prezentuje diametrálne odlišný pohľad na vec. Zamestnávateľia platia dane a odvody, ktoré sú v prostredí Slovenskej republiky nastavené pomerne veľkoryso a predstavujú veľkú finančnú záťaž pre finančný sektor a výmenou za to očakávajú kvalitne nastavené školstvo a efektívne fungujúce opatrenia pre trh práce na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny, čo predstavuje kvalifikovane pripravenú, kvalitnú a prospektívnu pracovnú silu pre zamestnávateľov - schopnú okamžite nastúpiť do zamestnania.

Ak sa chceme na celú situáciu pozrieť pragmaticky musíme konštatovať, že pravda je uprostred. V predchádzajúcej kapitole sme analyzovali a porovnávali nástroje a fungovanie celoživotného poradenstva a vzdelávania a prípravy u nás a v Európe, a preto sa vieme vrátiť k jednoduchým konštatovaniam.

Všeobecne platí, že naprieč Európou ide do poradenstva a vzdelávania pre trh práce v priemere vyšší objem finančných prostriedkov ako na Slovensku, cena jednotlivých kurzov je v priemere vyššia ako na Slovensku, pričom zohľadňujúc aktuálnu cenu práce na Slovensku sú náklady vzdelávacích inštitúcií vysoko porovnateľné s inštitúciami vo vyspelejšej Európe.

Náklady na technológiu potrebnú pre školenia v oblasti 4. priemyselnej revolúcie, zelenej transformácie a digitálnej zmeny sú naprieč Európou rovnaké.

Ak zohľadnime všetky tieto faktory a našim cieľom bude pripraviť pre Slovenskú republiku dostatok kvalifikovanej pracovnej sily, musíme pristúpiť k zmene základných parametrov pri tvorbe aktívnych opatrení na trhu práce a na prostriedky vynakladané na vzdelávanie pre potreby trhu práce nahliadať ako na investíciu pre Slovensko.

Ako hlavný príklad na podpore našej tézy o investícii do pracovnej sily a jej prípravy by sme radi použili veľmi jednoduchý parameter návratnosti investícii zo strany štátu.

Ak zoberieme úplne najjednoduchší model a použijeme na jednej strane cenu kurzu, ktorú uhrádza štát poskytovateľovi vzdelávania a na strane druhej zoberieme odvody na strane zamestnanca a zamestnávateľa u preškoleného jedinca ktorý sa zamestná - pridáme k jednoduchému a funkčnému vzorcu, pomocou ktorého vieme počítať a hodnotiť efektivitu vynaložených zdrojov do školení, rekvalifikácií a doškolovania.

Ako príklad si zoberieme nezamestnaného jedinca, na ktorého náklady štát vynakladá náklady na poistenie štátu, prípadne dávku v hmotnej núdzi a pomerne vysoké náklady na prevádzku a chod úradov práce sociálnych vecí a rodiny. Do skutočných nákladov na jedného nezamestnaného je však nevyhnutné zaradiť aj reálny výpadok príjmov verejnej správy spôsobený zníženým výberom priamych daní a odvodov, ak by bol uvedený jedinec v produktívnom veku a bez výrazných obmedzení produktívnou pracovnou silou. Rovnako treba započítať náklady na výšku dávky v nezamestnanosti, ktorú jedinec môže poberať (Uvedomujúc si, že ide o poistnú dávku, v skutočnosti však nevyčerpané prostriedky Sociálnej poisťovne na dávku v nezamestnanosti zvykne štát využívať na iné priority a dofinancovať tým iné položky a deficitné fondy rozpočtu).

Zároveň je potrebné zaradiť náklady na administratívu, správu a výplatu tejto dávky ktoré sú rozdelené medzi Sociálnu poisťovňu a Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

K samotnej dávke v nezamestnanosti možno prirábať aj dávky v hmotnej núdzi, ochranný príspevok, aktivačný príspevok, príspevok na nezaopatrené dieťa, príspevok na bývanie a výdavky na zdravotné

poistenie nezamestnaného, ktoré musí z príslušnej legislatívy štát poskytovať, no zároveň tým do systému zdravotného poistenia tak ide výrazne nižší objem finančných prostriedkov, akoby išiel v prípade hradenia poistenia zo strany zamestnanca a zamestnávateľa. Do uvedených kategórií výdavkov štátu, resp. preukázaných znížení príjmov štátu je nevyhnutné započítať aj nepriame náklady. Ide napríklad o výpadok v spotrebe nezamestnaného v dôsledku poklesu jeho príjmu a poklesu produkcie, ktorú zamestnaný človek vytvára. Tento faktor sa premieta v zníženom výbere nepriamych daní ako je DPH a spotrebné dane a na poklese produktivity právnických osôb. To sa zákonite následne prejaví v zníženom HDP.

Keď takéhoto človeka preškolíme kurzom za ktorý štát zaplatí povedzme 1000 € poskytovateľovi vzdelávania a následne sa osoba zamestná za priemernú mzdu v slovenskom hospodárstve 1211 €, tak výška odvodov na strane zamestnávateľa a zamestnanca za jeden kalendárny mesiac predstavuje súhrnnú sumu viac ako 780€ vo forme daní a odvodov. Z uvedeného prepočtu vyplýva, že náklady štátu, ktoré vyplatí poskytovateľovi vzdelávania sa štátu vrátia za 1,3 mesiaca a za každý ďalší odpracovaný mesiac takýto aktivizovaný a preškolený zamestnanec prispieva výraznou mierou do štátneho rozpočtu.

Do samotných uvedených nákladov vo výške 1000 € sme pre potreby výpočtu nezohľadnili, že veľká časť z investovaných zdrojov vzdelávacím inštitúciám kryje náklady na mzdy lektorov, z ktorých rovnako približne 30 percent tvoria dane a odvody hradené štátu. Náklady na študijné prostriedky a materiál, ktoré využíva vzdelávacia inštitúcia pre výučbu sú zaťažené daňou z pridanej hodnoty a prípadný zisk vygenerovaný vzdelávacou inštitúciou je rovnako zaťažený daňou zo zisku.

Z uvedeného príkladu je možné odhadovať, že z priamo investovaných 1000 € na vzdelávanie jedného človeka získa štát späť niekoľko sto eur. Pri detailnej kalkulácii by sme tak zistili, že pri priemernej investícii zo strany štátu na podporenú osobu, ktorá by sa zamestnala vo vyšskolenom odbore a za priemernú mesačnú mzdu v národnom hospodárstve by sa štátu vrátili už v priebehu prvého mesiaca jej zamestnania.

Ak sa vrátíme k priemernej úspešnosti umiestnenia na trhu práce po absolvovaní vzdelávania v Európskej únii (ktorá je približne 30 percent), tak investícia štátu do vzdelávania pri zohľadnení tejto priemernej úspešnosti umiestnenia sa vráti už do 3 mesiacov, pričom za každý ďalší mesiac štát z tejto investície už profituje.

Skúsenosti s realizáciou individualizovaného poradenstva ukazujú na podobnú návratnosť investícií. Pri priemernom náklade na individualizované poradenstvo realizované metodikou *Bilancie kompetencií*

dodávateľským spôsobom bol náklad na jedného účastníka 760 € - za trojmesačný poradenský program skladajúci sa zo 4 individuálnych a 6 skupinových stretnutí.

Pri zohľadnení návratnosti formou daňovo-odvodového zaťaženia poskytovateľa tejto služby je reálny náklad na jedného účastníka cca 494 €.

Ak použijeme prínos 780 €, ktoré zamestnávateľ zaplatí za mesiac pri zamestnaní uchádzača o zamestnanie, tak zistíme návratnosť za 0,63 mesiaca. Pri priemernej úspešnosti projektu 21% zamestnanosti účastníkov je návratnosť celého projektu 3,01 mesiaca. Chceme podotknúť, že cieľová skupina bola "dlhodobo nezamestnaní, so stratou pracovných návykov".

Pri jedincoch, kde v zmysle štatistickej úspešnosti nenastane rýchle uplatnenie sa na trhu práce po absolvovaní poradenstva a vzdelávania však tiež nemôžeme hovoriť o neefektívne vynaložených prostriedkoch, nakoľko jedinci absolvovaním takéhoto poradenstva a vzdelávania získajú nové zručnosti, sociálne návyky a vedomosti do budúcnosti – zvyšujúce ich potenciálnu zamestnateľnosť.

Zároveň prostredníctvom socializácie počas poradenstva a vzdelávania získajú nový impulz. Uvádzané skutočnosti tak aj nepriamo podporujú jedincov v ich uplatnení sa na trhu práce.

Uvádzame **nefinančné prínosy poradenstva pre uchádzačov o zamestnanie**, ako ich vnímali samotní absolventi poradenského programu na základe nimi poskytnutých spätných väzieb.

Spätné väzby sme získavali od viac ako dvetisíc účastníkov na škále 1 - 5 podľa legendy:

1 - nie

2 - skôr nie

3 - neviem

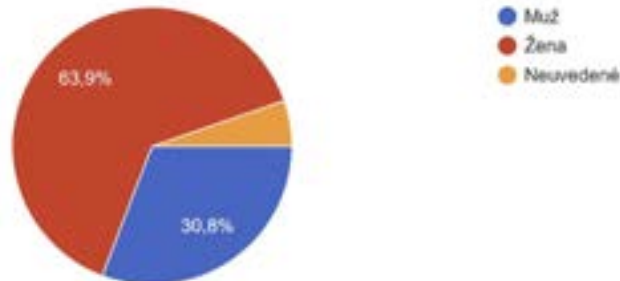
4 - skôr áno

5 - áno

Zdroj: BKS Úspech, vlastný prieskum.

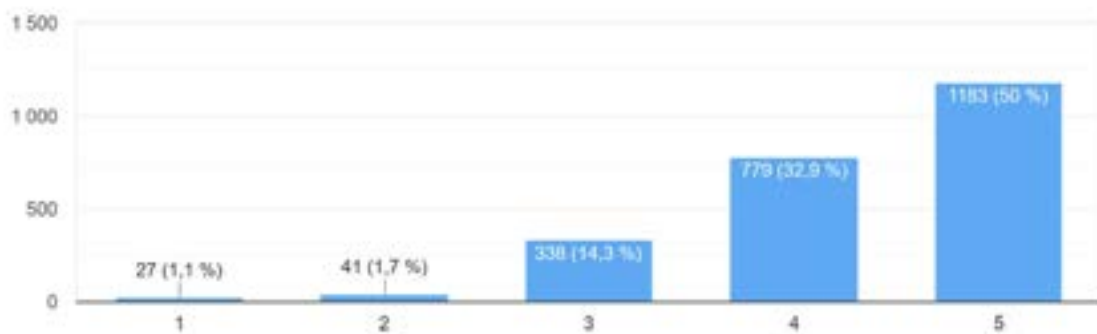
Pohlavie

2 342 odpovedí



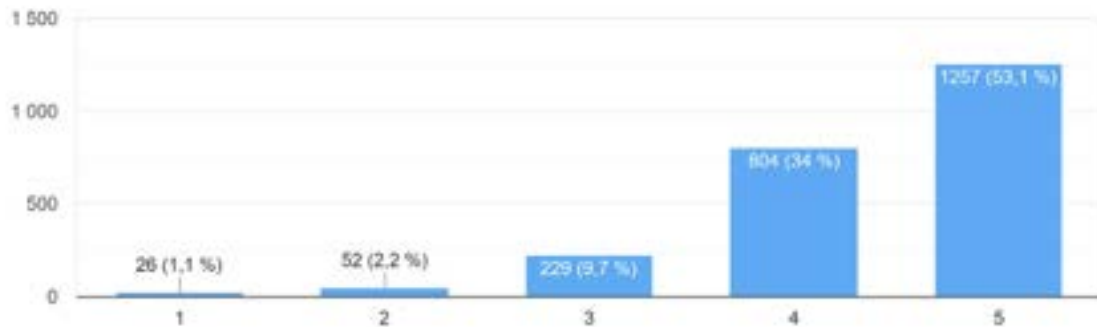
Poradenský program mi dodal motiváciu k hľadaniu zamestnania.

2 368 odpovedí



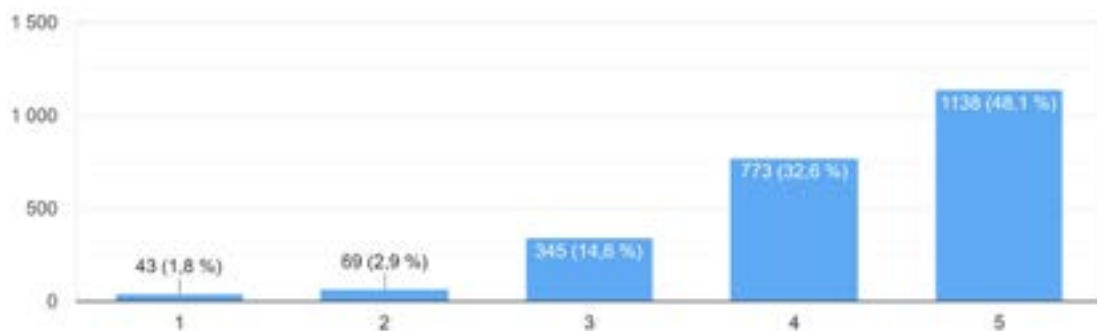
Poradenský program mi pomohol zistiť a lepšie vyjadriť moje silné stránky a zručnosti ("čo viem robiť").

2 368 odpovedí



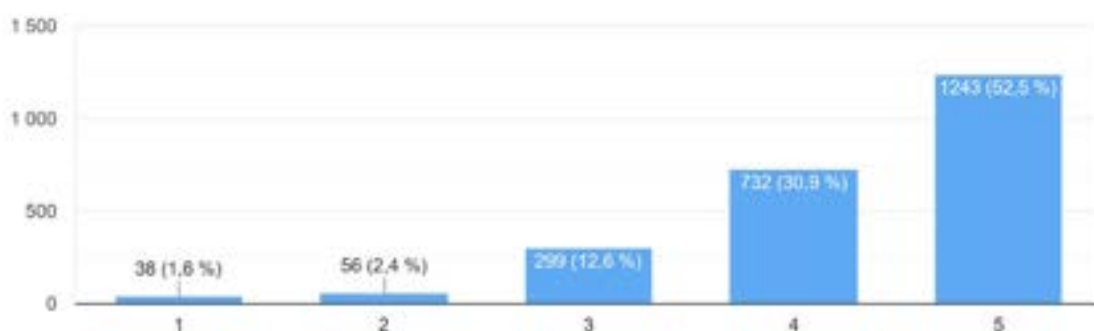
Poradenský program mi pomohol ujasniť si, v akej oblasti si hľadať zamestnanie.

2 368 odpovedí



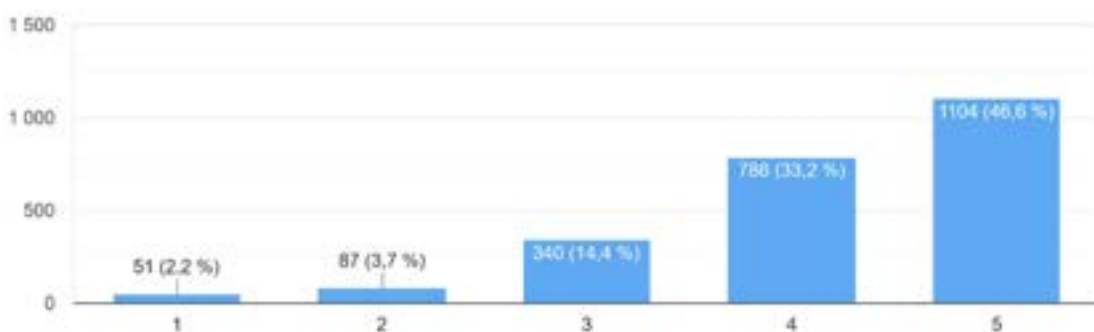
Poradenský program mi pomohol ujasniť si, aké kroky musím urobiť pre to, aby som si našiel zamestnanie.

2 368 odpovedí



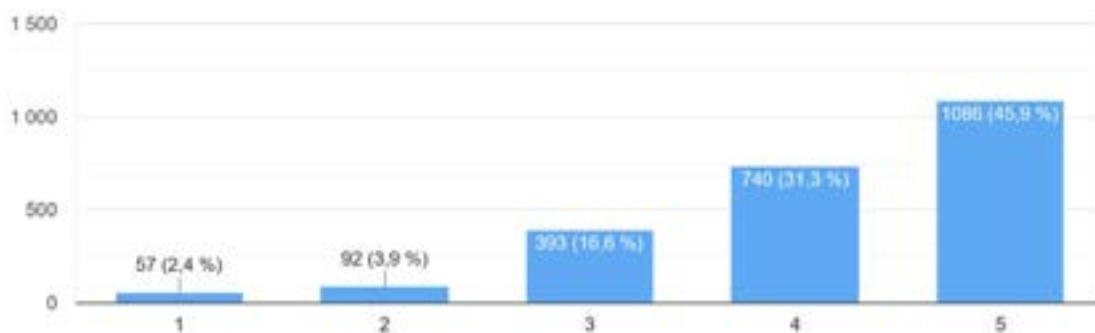
Poradenský program mi pomohol zlepšiť komunikáciu so zamestnávateľom.

2 368 odpovedí



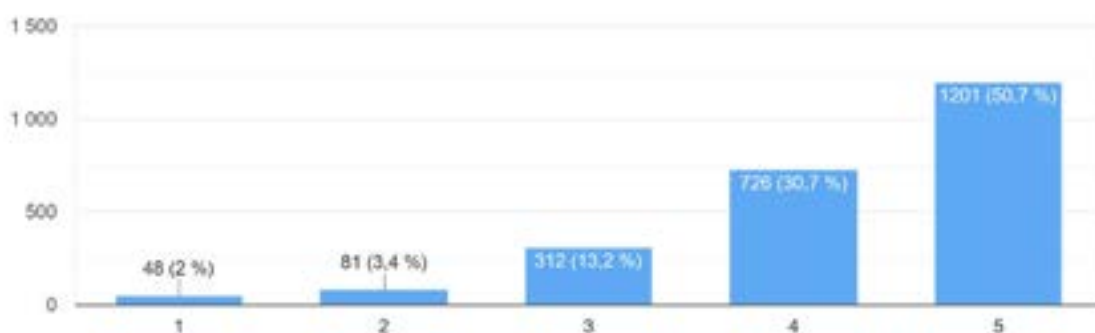
Poradenský program mi pomohol získať lepší prehľad o zamestnávateľoch v našom regióne.

2 368 odpovedí



Poradenský program mi pomohol zistiť, aké sú ďalšie možnosti, ktoré mi môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ponúknuť (vzdelávanie, absolventská prax atď.).

2 368 odpovedí



Z vyššie uvedených odpovedí je možné konštatovať, že individualizované poradenstvo metódou Bilancie kompetencií napĺňa svoje základné poslanie - a to naučiť účastníkov nástrojom, ako riadiť svoju kariéru, akým spôsobom sa uplatniť na trhu práce v súlade s jeho schopnosťami, zručnosťami a s jeho záujmami.

O vysokej miere podpory motivácie u účastníkov sme písali v predchádzajúcej kapitole.

Podobný pohľad mali účastníci na otázky ohľadne pochopenia samých seba, svojich silných stránok a svojich kompetencií, vďaka čomu pochopili, v ktorých oblastiach a profesiách si majú hľadať svoje uplatnenie. 83% účastníkov potvrdilo, že im poradenský program ukázal čo musia sami urobiť aby sa uplatnili na trhu práce a dokázali si stanoviť akčný plan na najbližšie 3 mesiace.

Vďaka poradenstvu si zlepšili písomné aj komunikačné zručnosti vo väzbe k zamestnávateľom (napísanie životopisu, motivačného listu, komunikácia na pracovných pohovoroch).

Získali informácie o trhu práce v regióne, o požiadavkách na požadované pracovné miesta v konfrontácii s vlastnými kompetenciami, čo ich motivovalo k celoživotnému vzdelávaniu a hľadaniu spôsobu nadobudnúť chýbajúce kompetencie pre uplatnenie sa na trhu práce, vrátane možnosti rekvalifikačných kurzov a ostatných nástrojov AOTP poskytujúcich úradmi práce.

Je pritom zaujímavé sledovať nejednotnosť postupu Slovenska pri vnímaní investícií do ľudského kapitálu.

Na jednej strane sme mali možnosť sledovať masívne investície zo strany štátu pri kríze spôsobenej corona vírusom Covid 19 v objemoch niekoľkých miliárd €, ktoré boli zo strany predstaviteľov štátu prezentované ako nevyhnutná investícia do udržania pracovných síl, nakoľko nerealizovanie takto významnej investície do udržania zamestnancov v ich zamestnaní by spôsobilo ohrozenie straty zamestnania zamestnancov ich prepád do nezamestnanosti.

Tým by štát utrpel výrazné straty a prepady v príjmoch priamych aj nepriamych daní a zároveň by to spôsobilo výrazný pokles spotreby zo strany obyvateľstva.

Tiež sme sa stretávali s názorom prezentovaným prierezovo na celom svete ale aj na Slovensku, že náklady spojené s udržaním pracovnej sily v zamestnaní či už formou projektov počas pandemickej krízy, alebo spustením takzvaného systému kurzarbeit sú výrazne nižšie a pre štát efektívnejšie -než investície spojené s opätovným umiestnením nezamestnaných na otvorený trh práce.

Plne sa stotožňujeme s týmito tvrdeniami, ktoré sú podložené ekonomickými faktami, no na druhej strane upozorňujeme, že je nevyhnutné, aby rovnaký postoj a rovnaké ekonomické faktory štát zohľadnil a uplatnil aj pri investovaní do ľudského kapitálu formou udržiavania, alebo zvyšovania kvalifikácie a pracovných návykov.

Do toho potrebujeme zapojiť globálny kontext, pretože v dôsledku zmien vyvolaných priemyselnou revolúciou a strategických zmien štruktúry európskeho hospodárstva v dôsledku zelenej transformácie sa Slovenska republika dostala do zápasu o pracovné miesta.

Zápas o pracovné miesta beží nielen v geografickej rovine, ale aj v rovine kvality a štruktúry pracovných miest budúcnosti. V praxi to znamená, že sa bavíme nielen o tom, aké typy priemyslu u nás zostanú alebo odídu a ktoré ich nahradia, ale bavíme sa aj o tom, aké kvalitné a ako zaplatené pracovné miesta u nás zostanú alebo vzniknú.

Známa téza vyvolávajúca polemiky v radoch slovenských odborníkov týkajúca sa osudu automobilového priemyslu na Slovensku často zohľadňuje iba geografické hľadisko v boji o pracovne miesta budúcnosti.

Za konkrétny prípad môžeme uviesť scenár „Detroit“, ktorý dramaticky popisuje čo by sa stalo, ak by automobilový priemysel Slovensko úplne opustil.

Náš autorský kolektív však považuje za dôležité poukázať nielen na geografický aspekt, ale aj na aspekt kvality pracovných miest budúcnosti a s tým súvisiaceho systému odmeňovania zamestnanca. S prichádzajúcou automatizáciou a digitalizáciou by sme mali mať na Slovensku záujem, aby v segmentoch priemyslu a služieb nezostali len jednoduché montážnické a obslužné profesie, ale aby sme príchodom digitalizácie a automatizácie prostredníctvom kvalitného vzdelávania dokázali pripraviť požadovanú kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá bude schopná pokročilejšiu technológiu v segmente priemyslu a služieb nielen ovládať, ale ju aj nastavovať a udržiavať.

Táto téza vychádza aj z prebiehajúcej 4. priemyselnej revolúcie ktorej Slovensko čelí a dnes stojí na križovatke, ako efektívne pripraví svoje podniky a ich zamestnancov a udrží svoju konkurencieschopnosť voči zvyšku sveta.

Slovensko pri tom ako priemyselná krajina patri k najohrozenejším krajinám a zo zverejnených informácií OECD je zrejmé, že v dôsledku priemyselnej revolúcie budú ohrozené až 2/3 pracovných miest. Slovensko si tak bude musieť vybrať, či prevažne priemyselnú ekonomiku výrazne modifikuje a prispôsobí aktuálnym trendom, alebo stratí schopnosť konkurencie zahraničným ekonomikám. Sme presvedčení, že buď pracovné miesta masívne transformujeme, alebo ich bude čakať masívny zánik.

Na priemysel 4.0. a nové požiadavky na trhu práce v oblasti digitalizácie a v oblasti ekologizácie, ekonomiky začneme čo najskôr prispôbovať svojich súčasných a budúcich zamestnancov intenzívnou rekvalifikáciou, alebo Slovensko začne postupne strácať za okolitými krajinami, nakoľko zamestnávateľia nebudú mať koho zamestnať a svoje prevádzky tak budú presúvať do iných pripravených okolitých krajín. Túto teóriu potvrdzujú aj skúsenosti zahraničných investorov hľadajúcich vhodné lokality na umiestnenie svojich závodov na Slovensku.

Zo strany slovenských inštitúcií je záujem usmerňovať týchto investorov do lokalít s vyššou mierou nezamestnanosti kde je podľa štatistických ukazovateľov dostatok pracovnej sily schopnej ihneď nastúpiť do zamestnania. Často sa vychádza aj z historických skúsenosti v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti a z pôvodného know-how foriem priemyslu, ktoré sa v daných lokalitách nachádzali. Dalo by sa tak predpokladať, že v uvedených regiónoch je dostatok pripravenej pracovnej sily so skúsenosťami a zručnosťami v uvádzaných oblastiach.

Ako príklad môžeme uviesť lokalitu južného Slovenska – v regióne, v ktorom bola v minulosti významná produkcia a spracovanie skla a výrobkov zo skla sa už niekoľko rokov objavuje viacero investorov. Tí na základe uvedeného predpokladu očakávali že v danom regióne s vyššou mierou nezamestnanosti bude dostatok skúsených pracovných síl, schopných ihneď nastúpiť, aj s odbornými zručnosťami vhodnými pre tento typ práce. Realita však ukázala, že napriek historickým faktom o danom regióne, aktuálna situácia túto skutočnosť nepotvrdzuje.

Rovnako tak by sme mohli hovoriť o ďalších významných regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti s historickými stopami významných priemyselných regiónov napríklad v oblasti textilnej výroby, poľnohospodárstva a iných odvetví.

Investori prichádzajúci do týchto regiónov sú konfrontovaní so skutočnosťou, že napriek vyššej nezamestnanosti a relatívne veľkému počtu voľnej disponibilnej pracovnej sily v danom regióne, vyučenej v uvedených špecializovaných odboroch, majú problém s nábehom výroby z dôvodu nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Často sa stretávame s tým, že títo investori musia napriek vysokej miere nezamestnanosti v daných regiónoch siahnuť po nábore z okolitých regiónov, prípadne hľadať kvalifikovanú disponibilnú pracovnú silu v zahraničí.

Skúsenosti už etablovaných zahraničných investorov z minulých rokov tak skôr hovoria o probléme s obsadzovaním kvalifikovanej pracovnej sily a potrebách investovania do novoprijatých zamestnancov za účelom minimalizovania zvýšenej chybovosti, ktorá takto vzniká. Jednou z najčastejších požiadaviek zo strany prichádzajúcich investorov na štát je tak zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily, prípadne zabezpečenie a refundovanie nákladov spojených s dodatočným školením zo strany zamestnávateľa pri náboroch pracovnej sily do výroby.

Aj tento fakt zdôrazňuje nevyhnutnosť zmeny pohľadu na potrebu investovania zo strany štátu do vzdelávania a prípravy obyvateľstva pre trh práce. Všeobecný pohľad prípravy pracovníkov až po prijatie do zamestnania ku konkrétnemu zamestnávateľovi a úhrada nákladov spojených so zaškoleným zamestnávateľovi sa ukazujú ako vhodné v prípadoch, keď zamestnávateľ prijíma nových zamestnancov, ktorí majú pracovné návyky, majú vybudované pracovné zručnosti v danej oblasti a zamestnávateľ ich zaškoluje už len na konkrétnu technológiu a individuálny pracovný proces novoprijatých zamestnancov.

Slovensko tak stojí pred významnou úlohou zabezpečiť pripravenú kvalifikovanú pracovnú silu s pracovnými návykmi. S takto pripravenou kvalifikovanou pracovnou silou bude Slovensko konkurencieschopné v boji o nových investorov do menej rozvinutých regiónov.

Veľmi dôležitým aspektom ktorý je tiež potrebné spomenúť, sú pracovné návyky uchádzačov o zamestnanie, ktoré vychádzajú zo skúsenosti po niekoľkých mesiacoch neaktivity na trhu práce výrazne klesajú. V danom prípade vzniká ďalší ekonomický problém - napriek kvalifikácii a praxi, ktorú títo uchádzači o zamestnanie majú, ich návyky a zručnosti postupne slabnú a ich opätovný návrat na otvorený trh práce sa stáva komplikovanejší a hlavne finančne nákladnejší.

Jednak zo strany zamestnávateľov, ktorí musia vyvinúť zvýšené úsilie pri prvých mesiacoch zamestnávania takto znevýhodnených zamestnancov a aj zo strany štátu, nakoľko musí vyvinúť väčšie úsilie a náklady spojené s poradenstvom a aktívnym vyhľadávaním vhodných pracovných miest za účelom umiestnenia, no najmä udržania takto znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti zastávame názor, že aktívna forma poradenstva a vzdelávania pre potreby trhu práce je forma kľúčovej investície zo strany štátu. Jednak na zvýšenie umiestniteľnosti a udržania zamestnateľnosti občanov, ale aj udržiavania pracovných návykov a zručností uchádzačov o zamestnanie. V snahe o lepšie prezentovanie sa pred novými zamestnávateľmi v konkurenčnom boji

okolitých štátov by tak bolo Slovensko schopné využiť relatívne veľké množstvo disponibilnej pracovnej sily, ktorú by sme boli schopní prezentovať zamestnávateľom ako pracovnú silu schopnú ihneď nastúpiť s konkrétnymi pracovnými zručnosťami, ktorými disponuje. V menej rozvinutých regiónoch, ktoré sa potýkajú s veľmi zlou dopravnou infraštruktúrou, ako kľúčovým faktorom odrádzajúcich prípadných investorov v týchto regiónoch, je práve forma investícií zo strany štátu do rozvoja digitálnych zručností pracovnej sily jedným z kľúčových prístupov a politík, ktorý môže zohrávať významnú úlohu pri ich rozvoji.

Digitálne zručnosti budú povinnou výbavou pre viac ako 90 percent zamestnancov. Podľa odhadov až 65 percent dnešných žiakov základných škôl bude nastupovať na také pracovné miesta, ktoré dnes ešte neexistujú. Práve z tohto dôvodu je potrebné nasledovať trend ktorý prebieha vo vyspelých krajinách a podporuje vznik platforiem medzi zamestnávateľmi – ako nositeľmi know how o procese rýchlej zmeny – a zástupcami sveta vzdelávania. O to intenzívnejšie je potrebné pozrieť sa aj na proces vzdelávania ako taký a uvedomiť si, že vzdelávanie je nikdy nekončiaci proces.

Z tohto dôvodu považujeme za potrebné upozorniť aj na systémové nastavenie pohľadu štátu na túto problematiku. U nás sa za vzdelávanie tradične považuje iba vzdelávanie školské, pričom vzdelávanie celoživotné je považované iba za akýsi nutný doplnok. V rozvinutej západnej Európe je tomu práve naopak. Tradičný školský systém je len akousi súčasťou systému celoživotného vzdelávania.

Obdobne je to s celoživotným poradenstvom, ktoré je v školskom období chápané len ako výber strednej školy a povolania a pri dospelých je zatiaľ používané len u nezamestnaných uchádzačov o vzdelávanie, čo je opäť nepochopením celoživotného poradenstva. Je načas lepšie pochopiť medzinárodné odporúčania (aj odporúčanie OECD) - že celoživotné poradenstvo je neoddeliteľnou súčasťou celoživotného vzdelávania. Za vhodné považujeme v tomto prípade poukázať na drobnosť, ktorá odzrkadľuje vyššie zmieňovanú logiku predstaviteľov štátu - a to, že na Slovensku existuje Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu Slovenskej republiky, kým v mnohých rozvinutých západných krajinách majú ministerstvá pre vzdelávanie. Na tejto symbolike môžeme vidieť ako skostnatené stále funguje slovenský vzdelávací systém a o to naliehavjšie si dovoľujeme upozorniť na potrebu podpory jeho reform, aby sme boli v súboji o pracovné miesta budúcnosti ako krajina úspešní.

Práve covidové roky a ukrajinská kríza nás privádzajú k analógii s hospodársky najúspešnejšou krajinou Európskej únie - Spolkovou republikou Nemecko, ktorá predtým zvládla analogické krízy práve masívnymi investíciami do poradenstva a vzdelávania. Keď sa pozrieme na objemy prostriedkov vynakladaných nielen

do štandardného školského vzdelávania ale aj do programov celoživotného vzdelávania a pomocou veľmi podobných vzorcov si vypočítame návratnosti takto vynaložených nákladov na vzdelávanie pre nemeckú ekonomiku, dospejeme k jednoznačnému záveru - že sú to práve masívne investície do vzdelávania, ktoré udržiavajú Nemeckú ekonomiku na čelných priečkach najsilnejších svetových ekonomík.

Práve Spolková republika Nemecko je preto dobrým príkladom symbiózy celoživotného poradenstva a vzdelávania. Prácu s uchádzačmi o zamestnanie rozdelili do dvoch skupín - dlhodobo nezamestnaní a uchádzači v evidencii do 12 mesiacov. Dlhodobo nezamestnaní uchádzači navštevujú tzv. JOB centrá, kde s nimi pracuje multidisciplinárny tím odborníkov. V prvom kroku absolvujú poradenstvo, ktoré je prevažne zabezpečované certifikovaným dodávateľom a pokračujú rozvojom svojich zručností a vedomostí, zúčastňujú sa aktivít ktoré ponúkajú zamestnávateľia priamo v týchto centrách, prípadne vo svojich priestoroch (prax, stáže...)

Naproti tomu - Slovenska republika patri medzi krajiny s najnižším percentom k HDP -investovaným do celoživotného vzdelávania a prípravy. Rovnako patri medzi krajiny s najmenším počtom zapojených dospelých jedincov do celoživotného poradenstva a vzdelávania. Najvýznamnejšie zdroje investované do celoživotného poradenstva vzdelávania v podmienkach Slovenskej republiky sú tie prostredníctvom rezortu práce sociálnych vecí a rodiny formou nástrojov aktívnej politiky trhu práce - zameraných na vzdelávanie, bilanciu kompetencií a rekvalifikáciu nezamestnaných a záujemcov o zamestnanie.

Napriek tejto snahe však musíme konštatovať, že Slovensko patri medzi krajiny, ktoré vynakladajú najmenej prostriedkov k percentu HDP na aktívnu politiku trhu práce. Vychádzajúc zo štúdií Európskej komisie a OECD - aj z týchto prostriedkov určených na aktívnu politiku trhu práce patri Slovensko medzi malo krajín s výrazne nízkym pomerom investícií do celoživotného vzdelávania - voči priamej podpore tvorby pracovných miest. Kým vo vyspelej Európe je väčšina objemu prostriedkov aktívnej politiky trhu práce investovaná do prípravy kvalifikovanej pracovnej sily pre potreby trhu práce a minimum prostriedkov je určených na priamy stimul tvorby pracovných miest, na Slovensku je dlhodobo situácia opačná.

Ďalší pomerne dôležitý bod, na ktorý by chcel autorský kolektív tejto analýzy poukázať, je pomerne vysoká byrokratická náročnosť spojená s administrovaním rôznych aktívnych opatrení trhu práce, čo zvyšuje náklady na strane zamestnávateľov, ktorí sa chcú do aktívnych opatrení na trhu práce zapojiť. K mnohým opatreniam ktoré sa podarilo zástupcom zamestnávateľov v spolupráci s predstaviteľmi príslušných rezortov dosiahnuť však neexistujú ustálené schémy financovania. Ako príklad uvádzame Centrá nadpodnikového vzdelávania, ktoré považujeme za jedny z najsystémovnejších riešení na trhu práce v oblasti

vzdelávania. Systémovo budú tieto centrá schopné zabezpečovať pre vybrané sektory priemyslu a služieb potrebné vzdelávanie, avšak zatiaľ neexistuje systematická schéma ich financovania, ktorá by umožnila ich systémový vznik a udržateľnosť. Tým sa vraciame k opakovane nastolenej otázke systémového financovania, objemu finančných prostriedkov idúcich do vzdelávania, ako aj ekonomických návratností a benefitov pre Slovenskú republiku - v podobe vyššie kvalifikovaných pracovných miest aj geografickej výhody - v boji o pracovné miesta budúcnosti. Za pozitívne však považujeme, že v posledných novelách zákonov súvisiacich s OVP a AOTP sa podarilo dosiahnuť so štátom významné dohody, ktoré posilňujú postavenie zamestnávateľov v systéme OVP.

3.3. Celoživotné vzdelávanie a poradenstvo na podporu prechodu medzi zamestnaniami a ako prevencia straty zamestnania

Kvalitné vzdelávanie a odborná príprava je základ ekonomického a sociálneho rozvoja nielen jednotlivcov, ale aj celej spoločnosti. Chýbajú však dostatočné príležitosti na získanie relevantných vedomostí a zručností, ktoré by im umožnili zarobiť si na slušný život a nájsť si svoje miesto v spoločnosti – najmä v časoch globálnych kríz. Ľudia môžu byť vylúčení z prístupu a účasti na celoživotnom vzdelávaní a rozvoji zručností. Ide o širokú paletu dôvodov, vrátane štrukturálnych, individuálnych a komunitných faktorov. To ich robí na trhu práce ešte zraniteľnejšími.

V obchodnom svete platí staré príslovie: “Ak sa nepohnete vpred, idete vzad”.

Platí to najmä teraz, keď podniky hodnotia a nastavujú svoje modely zamestnania na rok 2022 a neskôr. Aby si spoločnosti udržali svoju pozíciu na trhu, musia sa dlho a dôkladne pozrieť na svoje investície a na možnosti rekvalifikácie svojich zamestnancov. Aby však podniky z tejto investície vyťažili maximum, musia sa zamestnancov urobiť svojich partnerov v procese zvyšovania ich kvalifikácie a rekvalifikácie.

Očakáva sa, že až 14% pracovnej sily na celom svete bude pravdepodobne nútených zmeniť svoje zamestnanie v nasledujúcich rokoch, keďže trendy umelej inteligencie, automatizácie a ďalších technológií vytlačujú tradičné pracovné miesta mimo záujmu. Keďže hospodárstvo sa mení v reakcii na inovácie, pracovná sila, teda ľudský kapitál sa bude musieť zodpovedajúcim spôsobom trendom prispôbiť. Výsledkom tejto výzvy bude zvýšené zameranie sa na rozširovanie zručností

zamestnancov, pričom najlepším spôsobom ako túto výzvu vyriešiť, je transformácia zamestnancov na rovnocenných partnerov a ich profesionálny rozvoj.

Zručnosti potrebné na výkon práce ako aj popisy pracovných úloh sa neustále menia a budú sa meniť naďalej. Či už z dôvodu zvyšujúcej sa automatizácie alebo zmien na trhu.

To, čo mnohé etablované podniky nedoceňujú je tempo, ktorým sa tieto požiadavky na zručnosti menia.

Napríklad medilizovaná správa Gartner ukázala, že 33% zručností uvedených v pracovnej ponuke v roku 2017 už nebolo potrebných v roku 2021. V priebehu iba 4 rokov sa teda jedna tretina zručností požadovaných pre dané pozície stala natoľko nedôležitou, že už neboli zahrnuté v popise práce. Podľa tej istej správy Gartner si pracovné pozície teraz vyžadujú o 10% viac zručností ako v predchádzajúcich rokoch. Popri vyšších očakávaniach a veľkému počtu už nadbytočných zručností zamestnávateľa aktuálne hľadajú pracovníkov s výrazne odlišnou kombináciou zručností, ako hľadali pred menej ako 10 rokmi. Práve preto je rekvalifikácia pracovnej sily stále viac nevyhnutná a cenná.

Nové pracovné pozície nie sú jedinou oblasťou, v ktorej sú prítomné medzery v zručnostiach. Počas pandémie sa mnohí pracovníci museli za chodu naučiť niekoľko nových zručností.

Keďže technológie a umelá inteligencia stále naberajú na dôležitosť, príprava pracovnej sily na prevzatie nových úloh je nevyhnutná na udržanie základných kompetencií.

Aj podľa McKinsey 80% generálnych riaditeľov uvádza, že si u svojich zamestnancov všimli výrazné nedostatky v zručnostiach. V mnohých prípadoch muselo vedenie spoločnosti podniknúť kroky na rekvalifikáciu pracovníkov, aby lepšie vyhovovali potrebám spoločnosti. Tieto veľké zmeny na trhu viedli k tomu, že 59% profesionálov v oblasti LaD označilo zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu pracovných síl za najvyššiu prioritu na budúce roky. Budovanie týchto zručností a kompetencií u existujúcich pracovníkov, namiesto hľadania nových zamestnancov na vyplnenie týchto medzier, je omnoho efektívnejší a spoľahlivejší spôsob ako zabezpečiť, aby vaša pracovná sila mala zručnosti potrebné k udržaniu konkurencieschopnosti. Trend - urobiť zo zamestnancov partnerov v procese rekvalifikácie nie je napokon ničím novým, je však dôležitejší ako kedykoľvek predtým. Je dôležité, aby vaši pracovníci cítili, že majú v rukách kontrolu nad svojím profesionálnym rozvojom.

Nikto však nenavrhuje, aby sa "kľúče" k rekvalifikačným potrebám a rozhodnutiam dali priamo zamestnancom. Ale čím viac zamestnancov cíti, že sú integrálnou súčasťou situácie, trendov, problémov a rozhodnutí zamestnávateľa - a nie "štatistickým kolieskom v stroji", tým efektívnejšie

budú rekvalifikačné programy. Dôležité je aj zdôrazňovať, aké hmatateľné výhody môže toto školenie poskytnúť zamestnancom, keďže povaha ich práce sa zákonite a neustále mení. Čím viac údajov a argumentov ponúknete tým je pravdepodobnejšie, že zamestnanec pochopí, že rekvalifikácia je v jeho najlepšom záujme. Zároveň je spolupráca so zamestnancom ľahšia ak vie, že môže ovplyvniť, ako bude jeho vzdelávanie prebiehať a napredovať. Aby sa z rekvalifikácie zamestnancov vyťažilo maximum, musia sa nastaviť kritériá a metodiky, ktoré môžeme použiť na meranie efektívnosti týchto programov. Tým možno zabezpečiť, aby zručnosti zamestnancov držali krok s celkovými potrebami trhov.

Okrem používania nástrojov, ako sú testy zručnosti na posúdenie vedomostí a zručností zamestnancov existuje niekoľko spôsobov, ako merať návratnosť investícií. Každá metodika ponúka iný spôsob, ako merať úspešnosť. Jednou z najjednoduchších je porovnávanie nákladov na školenie s úsporami nákladov potrebných na nových zamestnancov, alebo zvýšenie efektivity a productivity práce.

Jedným z často prehliadaných benefitov efektívnej rekvalifikácie je samotná schopnosť podniku udržať si svojich zamestnancov.

Podľa výskumu IBM majú zamestnanci o 42% vyššiu pravdepodobnosť, že zostanú v spoločnosti dlhodobo, ak absolvujú školenie, ktoré im pomôže vykonávať prácu na vyššej úrovni. Odstraňovanie nedostatkov v zručnostiach je nikdy sa nekončiaci proces a kým sa technológie a automatizácia budú čoraz viac integrovať, dovedy sa tieto nedostatky budú zákonite objavovať.

Rekvalifikácia pracovnej sily by mala byť každopádne na najbližšie roky prioritou.

Pravdepodobne bude kritickým faktorom v odpovedi na otázku - či budú mnohé podniky schopné naďalej rásť.

Prijímanie a školenie nových zamestnancov vždy stojí spoločnosť čas a prostriedky a je to ešte nákladnejšie, keď hľadáte vhodných uchádzačov na špecializované pozície. Pri školení nových zamestnancov ich neškolíte len v ich vlastných špecifických úlohách. Zároveň ich potrebujete školiť v oblasti firemných procesov, softvéru, firemnej kultúry a pravidiel, BOZP atď.

Vaši súčasní zamestnanci už všetky tieto veci dobre poznajú a nemusia sa na ne preškoľovať, čo vám hneď na začiatku šetrí peniaze.

Školenie zároveň nie je jedinou časťou náboru nových zamestnancov ktorá stojí peniaze. Je to aj nábor potenciálnych uchádzačov, pohovory, čas a kapacita potrebná na mentoring, skúšobné obdobie a mnohé ďalšie.

Potom celom tomto nevyhnutnom procese pritom stále neexistuje žiadna záruka, že novoprijatý zamestnanec sa chytí, bude úspešný vo svojej novej práci, alebo že neodíde kvôli inej pracovnej ponuke. V dôsledku pandémie a kríz pritom môžu byť čas a financie investované do nových zamestnancov ešte väčšie.

Rekvalifikácia šetrí organizáciám čas a celkové mzdové náklady aj tým, že noví zamestnanci na kvalifikovanejšie pozície požadujú ešte vyššie mzdy.

Preto v konečnom dôsledku nový nábor a akvizícia na kvalifikovanú pozíciu môže firmu stáť až o 20% viac ako pracovníci, ktorých si firmy preškolia na vykonávanie rovnakých úloh.

Navyše, súčasní zamestnanci už vedia, ako spoločnosť funguje a aké sú ich úlohy a ciele.

Ide o cenné informácie, ktorých získanie môže trvať mesiace alebo roky, a keď zamestnanec odíde, stratí sa aj znalosť a skúsenosť tejto spoločnosti.

Rekvalifikácia umožňuje udržať si týchto informovaných zamestnancov, aby to tí mohli prenášať na menej skúsených zamestnancov. Zároveň platí, že zamestnanci so solídnymi znalosťami spoločnosti môžu pracovať bez toho, aby potrebovali pomoc a úlohy sú tak dokončené rýchlejšie. V konečnom dôsledku tým spoločnosti získajú produkty a služby vyššej kvality, pri rýchlejších procesoch a s vyššími ziskami.

Rekvalifikácia jednoducho znamená aj to, že spoločnosti nemusia prepustiť inak vynikajúcich zamestnancov. Kompetentných zamestnancov nie je nikdy ľahké nájsť a preto je oveľa lepšie ponechať si ich vo vlastnej spoločnosti, ako nechať ich prejsť do inej konkurenčnej organizácie. Rekvalifikácia špičkových zamestnancov ich zároveň udržiava v organizácii a zvyšuje ich hodnotu pre organizáciu tým, že im dáva viac zručností a schopností, ktoré môžu vložiť do prospechu spoločnosti.

Ďalšou dobrou správou je, že rekvalifikácia pomôže udržať si najlepších zamestnancov, ale rovnako môže zamestnávateľom pomôcť prilákať nových hodnotných a motivovaných zamestnancov. Títo zamestnanci budú chcieť pracovať pre organizáciu, ktorá si váži svojich súčasných zamestnancov a ukáže to tým, že im pomôže rozšíriť ich zručnosti a úlohy v rámci spoločnosti. Ľudia vždy s väčšou pravdepodobnosťou zostanú v spoločnosti ktorá ukáže, že má záujem o rozšírenie kompetencií súčasných zamestnancov.

Podľa výskumov je u zamestnancov až dvakrát vyššia pravdepodobnosť, že zostanú v tej istej spoločnosti, ak majú šancu rozšíriť si svoje kompetencie. Keď pracovníci cítia, že ich zamestnávateľ sa

stará o rast ich zručností, je o 90% vyššia pravdepodobnosť, že zostanú v spoločnosti. Nie je to len o potenciáli ich kariérneho rastu, ale aj vnímaní, že majú určitú istotu zamestnania.

Nové zručnosti zároveň umožňujú zamestnancom pracovať na nových miestach v spoločnosti, ak by ich súčasná pozícia musela byť zrušená. Vďaka tomu sa zamestnanci cítia dôležitejší a zosilňuje to ich vzťah k práci, k pozícii, ale aj k značke spoločnosti pre ktorú pracujú.

To samozrejme vytvára u zamestnancov pocit oddanosti, vďaka čomu sú na svoju prácu hrdý a vytvárajú kvalitnejšiu prácu.

Rekvalifikácia nielen zlepšuje pohľad na spoločnosť zo strany jej zamestnancov, ale zlepšuje aj reputáciu spoločnosti v očiach priateľov, rodiny, budúcich zamestnancov a spoločnosti ako celku. Prepúšťanie zamestnancov môže firme spôsobiť zlú reputáciu, no rekvalifikácia zamestnancov ukazuje, že firme záleží na ľuďoch, ktorí pre ňu pracujú. Keď si zamestnanci rozšíria svoje zručnosti prostredníctvom rekvalifikácie, stanú sa všestrannejšími vo svojich úlohách na pracovisku a získajú užitočný prehľad v iných oblastiach spoločnosti.

Títo zamestnanci sa môžu stať niektorými z najlepších riešiteľov problémov, pretože vedia viac o rôznych aspektoch a pracovných postupov spoločnosti.

Na druhej strane, výhodami rekvalifikácie pre zamestnancov sú udržanie si stabilného zamestnania a pozície vo firme a udržanie si firemných benefitov. Rekvalifikácie tak umožňujú zamestnancom zachovať si rovnaké výhody svojej práce bez prerušenia, o ktoré by mohli prísť pri zmene zamestnávateľa.

Zamestnávateľia by mali byť katalyzátormi a urýchľovačmi prístupu k celoživotnému vzdelávaniu. Mnohé popredné spoločnosti preto považujú investície do vzdelávania svojich zamestnancov za kľúčovú súčasť svojej firemnej personálnej politiky.

Základné otázky pri nastavení vzdelávania zamestnancov:

A/ Zistite, aké sú vaše záujmy a ciele

Učíme sa od seba, nie od iných. Je dôležité zamyslieť sa nad tým, čo máme radi, prečo sa vieme nadchnúť, ako aj nad tým, čo chceme urobiť pre svoju budúcnosť. Najlepšie je stanoviť si krátkodobé ciele a nájsť potrebnú motiváciu, aby sa stali skutočnosťou.

B/ Identifikujte svoje silné stránky a pracujte na nich

Čo je ešte dôležitejšie, identifikujte aj svoje slabé stránky. Tie silné vám umožnia rásť ich pestovaním a rozvíjaním.

C/ Urobte si zoznam toho, čo by ste sa chceli naučiť

Keď identifikujete svoje motivácie, stanovte si priority a analyzujte, čo znamenajú

D/ Identifikujte relevantné zdroje, ktoré máte, a ako to chcete dosiahnuť.

Aby ste dosiahli svoje ciele, musíte najprv vedieť, odkiaľ začínate. Pomôže vám to zistiť, ako ho dosiahnuť.

E/ Naplánujte si svoj cieľ učenia sa - vo svojom živote

Na svoj nový cieľ si musíte urobiť čas a priestor. Len tak to môžete dosiahnuť z dlhodobého hľadiska a nenechať sa odradiť.

F/ Zaviazte sa k tomu.

Nájdite a dajte si nejaký vlastný záväzok. Keď si nastavíte realistické očakávania a máte vnútornú motiváciu, je to najdôležitejší krok

G/ Podelte sa o to, čo ste sa naučili

Buďte proaktívni, navrhujte nové iniciatívy, podelte sa o to, čo ste sa naučili so svojimi kolegami, vašou spoločnosťou, priateľmi... pracujte ako tím, rozvíjajte sa v oblasti empatie a emocionálnej inteligencie

Pri tom všetkom majte na pamäti, že e-learning je celoživotné vzdelávanie a najlepší priateľ učenia. Ak chcete zlepšiť svoju schopnosť učiť sa, musíte to trénovať. Problém je v tom, že je často ťažké nájsť si čas a zdroje, ktoré by ste mohli venovať tomuto tréningu. Tzv. virtuálne triedy ponúkajú významné výhody oproti iným modelom učenia.

Už v súčasnosti je rozvoj digitalizácie a automatizácie hlavnou príčinou mnohých zmien v profesiách a pracovných pozíciách. Dochádza k zániku niektorých profesií, ktoré sú predmetom automatizácie a digitalizácie a je možné ich realizovať jednoduchou formou prostredníctvom robotov a nových technológií. Neznamená to však, že všetky ohrozené miesta zanikajú alebo budú zanikať. Môžu sa len zmeniť ich pracovné náplne a s tým súvisiace nároky a požiadavky.

Najviac sa to týka a bude týkať profesií s jednoduchými, hlavne stereotypnými aktivitami a činnosťami, ktoré sa dajú ľahko transformovať a nahradiť technikou a softwérom. Postupne však zároveň vznikajú

a budú vznikať nové pracovné pozície predovšetkým v oblasti služieb, pričom môžeme očakávať aj vznik úplne nových profesií, ktoré dnes ešte nepoznáme. Dôležitou zmenou v rámci nových pracovných procesov vo firmách po nasadení robotizácie bude práve zabezpečenie obsluhy a servisu jednotlivých súčastí robotickej linky.

Dopad digitalizácie bude zákonite najvýraznejší pri nízko kvalifikovaných pracovných miestach v priemysle ale aj sektore služieb. Tým bude vznikať nová požiadavka na kvalifikovanú pracovnú silu a nové kvalifikácie, ktoré by mala pracovná sila ovládať. Vo všeobecnosti sa bude zvyšovať nevyhnutnosť niektorých špecifických zručností, ako je schopnosť spracovávať informácie, vytvárať systémové koncepcie, analytické činnosti a riešenie rôznych problémov. K tomu sa pridáva aj nový fenomén zelenej ekonomiky a zelených pracovných miest snahe zabezpečiť udržateľnosť životného prostredia. V novej zelenej ekonomike sa čoraz častejšie hovorí o takzvaných zelených zručnostiach ktoré sú nevyhnutné pre udržateľný spôsob výroby a produkcie tovarov a služieb v snahe eliminovať znečisťovanie a deformáciu životného prostredia.

Zelené zručnosti možno interpretovať mnohými spôsobmi. Zvyčajne sa týkajú schopností porozumieť a riadiť udržateľnosť alebo faktory životného prostredia. Dá sa to dosiahnuť pochopením vplyvov všetkých činností, ktoré môžu mať dopad na životné prostredie, alebo miestnu komunitu a ich proaktívnym riadením tak, aby sa eliminovali alebo znížili akékoľvek hrozby. Zelené zručnosti sú komplexom environmentálne uvedomelých vedomostí, stratégií a schopností na podporu udržateľného výrobného sektora a služieb, ktoré efektívne využívajú zdroje. Uvádzame tieto dva fenomény súčasnosti, nakoľko priemysel 4.0 aj zelená ekonomika majú veľa spoločného z pohľadu vývoja a trendov globálneho trhu práce.

Oba tieto procesy veľmi významne ovplyvňujú pracovné miesta v súčasnosti, no oveľa viac zasiahnu do bežných životov a pracovných postupov v krátkej budúcnosti. Zároveň majú spoločné to, že nastupujú súčasne a spoločne sa prelínajú. Jedným z hlavných faktorov je práca s dátami a ich lepšie pochopenie za účelom ďalšieho rozhodovania. Zároveň môžeme hovoriť o digitalizácii a prenášaní viacerých procesov do virtuálneho priestoru, čo môže znížiť uhlíkovú záťaž. V neposlednom rade pôjde o zefektívnenie procesov výroby a služieb za účelom minimalizovania nákladov a s tým spojené efektívne využívanie zdrojov a znižovanie odpadov, resp. ich ďalšie spracovanie. To vytvára a bude vytvárať významný tlak na zmenu pracovných činností u pracovníkov najmä vo výrobe, ale prierezovo v celom spektre sektorov. Proces pravdepodobne zasiahne množstvo pracovných miest, ktoré sa budú

minimálne transformovať na nové pracovné miesta a môžeme očakávať, že hlavne v priemysle budú niektoré miesta s nižšou pridanou hodnotou, resp. vyššou enviromentálnu záťažou zanikať. Každopádne, digitalizácia procesov sa podľa všeobecných odhadov bude dotýkať takmer všetkých pracovných miest. To znamená, že okrem tvorby nových pracovných miest - výrazne zasiahnutých digitalizáciou či ekologizáciou môžeme očakávať, že každé jedno pracovné miesto bude musieť v budúcnosti upraviť svoje postupy - v snahe zefektívniť pracovné procesy, alebo znížiť uhlíkovú stopu pri činnostiach a výrobe. Vychádzajúc z uvedeného môžeme očakávať výrazný dopyt po celoživotnom vzdelávaní naprieč všetkými sektormi a oblasťami výroby a služieb.

Už v súčasnosti sa veľký dôraz kladie najmä na výrobné zručnosti pre infraštruktúru a dopravu s nulovou ekologickou stopou. Je to vítané, ale musíme zároveň myslieť aj na zručnosti potrebné pre efektivitu využívania zdrojov. Aby produkty vydržali dlhšie, potrebujeme vyšší počet ľudí schopných upravovať tovar, prerábať ho a podporovať jeho recykláciu. Podobne aj nové typy technológií budú potrebovať ľudí zapojených do ich údržby a obsluhy.

Ďalšiou, často prehliadané oblasťou je prírodné prostredie. Na rozdiel od vyššie uvedených obsahuje obrovský potenciál pre Slovensko - vo forme tvorby nových pracovných miest, najmä u ľudí s nižšou kvalifikáciou resp. dlhodobo nezamestnaných ľudí a ľudí výrazne znevýhodnených na trhu práce. Ide zároveň o ľudí, ktorí sú už dnes významne ohrození stratou zamestnania s dôsledku digitalizácie, alebo zelenej ekonomiky a to spôsobom nasadzovania robotizácie do jednoduchých činnosti výroby a procesov. U tejto skupiny pracovníkov vzniknú dve možnosti ich ďalšieho využitia. Jedna možnosť je preškolenie a s výrazné zvýšenie ich zručností tak, aby boli schopní stroje - ktoré ich nahradia v pracovnom procese - ovládať, programovať a opravovať. Existuje však riziko, že nie každý bude schopný sa takto výrazne rekvalifikovať na tak zložité procesy. Práve pre túto cieľovú skupinu je zelená ekonomika veľkým potenciálom pre ich budúcnosť, nakoľko predpokladané množstvo nových pracovných miest v oblasti enviromentálneho a obehového hospodárstva je obrovským priestorom pre ľudí s nižšou kvalifikáciou. Aj v tomto prípade však bude nevyhnutné očakávať rekvalifikáciu súčasných nezamestnaných, prípadne ľudí pracujúcich v priemysle na jednoduchých obslužných činnostiach na úroveň zelenej ekonomiky a to vo forme, aby ovládali problematiku obehového hospodárstva, nakoľko aj v tomto procese bude mnoho jednoduchých operácií vykonávaných automaticky.

4. Odporúčania pre potreby celoživotného vzdelávania a poradenstva - individualizovaného prístupu. Zhodnotenie potreby a efektívnosti vzdelávania pre lepšiu zamestnateľnosť

Základné odporúčania:

- 1. Zavedenie kontinuálnej kariérovej výchovy počas obdobia štúdia*
- 2. Zavedenie systému celoživotného poradenstva a vzdelávania pre všetkých občanov SR v produktívnom i poproduktívnom veku*
- 3. Zavedenie partnerstiev verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti – vytvorenie „Centier komplexných služieb zamestnanosti“*

4.1. Zavedenie kontinuálnej kariérovej výchovy počas obdobia štúdia

Ako konštatujú autori už v úvode tejto analýzy, celoživotné poradenstvo a vzdelávanie začína už u detí v predškolskom veku. Kým dostupnosť detí k vzdelávaniu je v SR zaručená pre všetkých, horšie je to v oblasti kariérového poradenstva a výchovy.

V tejto oblasti naďalej absentuje efektívny nástroj, ktorého cieľom je zosúladienie potrieb vzdelávania a súčasných, ale hlavne budúcich potrieb trhu práce. Tu je potrebné byť veľmi kritický k tomu, ako sa k tejto problematike stavia štát posledných 30 rokov a ako sme „zaspali dobu“.

Je potrebné si uvedomiť, že tu vzniká prvotná príčina vysokej miery neuplatnenia sa absolventov stredných a často aj vysokých škôl na trhu práce. Z toho dôvodu sa tejto problematike je potrebné prierezovo venovať, aj keď spadá do gescie Ministerstva školstva. Mrzí nás, že ani Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva z dielne tohto rezortu tejto oblasti opätovne nevenuje dostatočnú pozornosť a prenáša kompetencie v oblasti kariérového poradenstva na samosprávne kraje.

V oblasti kariérového poradenstva na základných školách sa zameriavame hlavne na diagnostickú intervenciu v posledných ročníkoch základných škôl pre výber strednej školy. Trendy v oblasti

kariérového poradenstva sa posúvajú do oblasti holistických prístupov a do systémovej kariérovej výchovy. Tento prístup počíta s aktívnou účasťou nielen žiakov, kariérových poradcov, ale aj ostatných pedagógov, rodičov a zamestnávateľov v regiónoch. Dôležitou súčasťou kariérovej výchovy je multidisciplinárny prístup od sebaopoznávania žiakov, poznávania povolání a trhu práce, spoznávaní vývoja a budúcich požiadaviek trhu práce. Je potrebné byť s poznaním konfrontovaný formou stáží, brigád, či dobrovoľníckej činnosti. Rozvojom svojej osobnosti, hodnôt a kľúčových kompetencií sa na tieto potreby trhu práce systematicky pripravovať.

Zastávame však názor, že príprava žiakov na povolanie je vnímaná v celom výchovno - vzdelávacom procese veľmi okrajovo.

Ministerstvo školstva v súčasnosti začína aplikovať prvky kariérového poradenstva do vzdelávania a výchovy detí, avšak výraznejší význam týmto aktivitám sa dáva až ku koncu vzdelávacieho procesu. Veľa žiakov si tak v procese vzdelávania neuvedomuje prepojenosť ich štúdia na trh práce a význam ich školských činností na ich budúcnosť na trhu práce.

Vo všeobecnej mienke žiaci vnímajú školu ako nevyhnutnú povinnosť, ktorá je súčasťou ich mladosti, no samotné prepojenie s ich budúcnosťou na trhu práce je vnímaná len v minimálnej miere. Na to, aby sme docielili zmenu vnímania a postoja zo strany žiakov aj rodičov počas ich prípravy na povolanie počínajúc základnou školou, je nevyhnutné systematicky a dlhodobo pracovať nielen so samotnými žiakmi, aj s ich rodičmi, no v neposlednom rade s vyučujúcimi pedagógmi.

Ministerstvo školstva postupne uvoľňuje zväzujúce normy školám v ich prístupe k vzdelávaniu, no zastávame názor, že nedostatočne dohliada nad systémom výučby, ktorý si jednotlivé školy volia. Myslíme si, že by na Slovensku mal existovať centrálny Garant ktorý by dohliadal na proces výučby a snažil by sa pozitívne vplývať na smerovanie jednotlivých škôl tak, aby kariérové poradenstvo na školách nebolo vnímané len ako okrajová časť vzdelávacieho procesu, ale aby bolo vnímané ako nevyhnutný základ pre tvorbu vyučovacieho a vzdelávacieho procesu.

Na Slovensku existuje mnoho škôl, ktoré sa snažia zavádzať prvky inovatívnych foriem vzdelávania a snažia sa pritom využívať aj moderné technológie. Sme však presvedčení, že napriek snahám jednotlivých škôl by bolo vhodné koncepcne usmerňovať a vytvárať predpoklady formou príkladov dobrej praxe pre prácu so žiakmi v zmysle kariérneho rozvoja. V tejto oblasti je však nevyhnutné systematicky pracovať so samotnými učiteľmi, ktorí by mali zohľadňovať výučbu jednotlivých žiakov ich kariérnym predpokladom tak, aby sme sa zameriavali hlavne na silné stránky jednotlivých

študentov a neboli neustále dávané do popredia nedostatky, vďaka ktorým študenti v niektorých konkrétnych predmetoch zaostávajú za priemerom. Nastavovanie týchto procesov a zmien je výhradne v rukách riaditeľov škôl, čo jednak umožňuje a podporuje kreativitu v danom procese a vytvára tak inovatívne prvky, avšak nie je dostatočne zabezpečený transfer týchto príkladov dobrej praxe aj do iných škôl. Zároveň nie je zabezpečená dostatočná diskusia o význame a efekte jednotlivých zmien zavádzaných jednotlivými školami.

Pre ilustráciu, ako sme v tejto oblasti „zaspali dobu“, uvidíme pár príkladov u našich susedov, s ktorými sme mali od deväťdesiatych rokov rovnakú východiskovú situáciu.

Rumunsko prijalo v roku 2011 novelu Zákona o vzdelávaní, ktorou sa spustila reforma štátneho vzdelávacieho programu pre základné a stredné školy. Hlavné zmeny spočívali v zmene štruktúry štátneho vzdelávacieho programu založeného na kompetenciách, zdôrazňovaním didaktických stratégií pri vyučovaní, vzdelávaní a evaluácii, so silnou formatívnou hodnotou, zavedenie vzdelávacieho portfólia, ako nástroja priebežného hodnotenia rozvoja kompetencií žiakov, uznanie kľúčového významu učebnej osnovy.

Portfólio umožňuje žiakom zaznamenávať svoje vzdelávacie a kariérové plány, výsledky študentských a umeleckých projektov, myšlienkové mapy, výsledky dotazníkov, certifikáty o účasti na rôznych školských a extrakurikulárnych aktivitách, či zdroje vzdelávania. (*Euroguidance Romania, 2019*)

Poradenstvo a osobnostný rozvoj - štátny vzdelávací program v Rumunsku zahŕňa nasledujúce elementy – sú to **všeobecné kompetencie, ktoré sa formujú naprieč celým školským cyklom.**

Sú zoradené do 4 oblastí:

- 1) sebapoznanie a zdravý životný štýl
 - 2) socio-emocionálny rozvoj
 - 3) learning management
 - 4) kompetencie v oblasti rozvoja a riadenia kariéry
- Špecifické kompetencie sú vymedzené pre každý ročník štúdia a spojené s konkrétnymi vzdelávacími aktivitami
 - Vzdelávací obsah, v rámci ktorého budú kompetencie získavané
 - Vzdelávacie aktivity

- Metodické usmernenia pre učiteľov zamerané na lepšiu implementáciu a evaluáciu vzdelávacích aktivít v triedach. (Euroguidance Romania, 2019)

Od školského roka 2017/2018 je predmet „Poradenstvo a osobnostný rozvoj“, povinný od 5. ročníka rumunských základných škôl s časovou dotáciou 1 hod./ týždeň, s možnosťou alokovať dodatočné hodiny (0-2 hod/týždeň) v 5. a 6. ročníkoch - v rámci voliteľných predmetov v kurikulárnej oblasti „Counselling and guidance“. (Euroguidance Romania, 2019)

Zdroj: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi (2019, číslo 16)* www.euroguidance.sk/casopiskp

Poľsko - v roku 2018 prijalo Nariadenie o profesijnom poradenstve, ktoré poradenstvo definovalo ako kontinuálny proces začínajúci už v predškolskom veku a pokračujúci všetkými ďalšími vzdelávacími cyklami. Žiakov vedie k identifikovaniu profesijných záujmov a predispozícií a následne k zodpovednému pristupovaniu k rozhodovaniu sa o budúcich vzdelávacích a kariérových príležitostiach. Služby profesijného poradenstva sú štrukturované na základe jednotlivých vzdelávacích cyklov:

- Predprimárne vzdelávanie, ISCED 0: prvotná profesijná orientácia, ktorá má za cieľ oboznámiť deti s vybranými profesiami a stimulovať a rozvíjať ich záujmy a talenty
- Primárne vzdelávanie (1. až 6. ročník), ISCED 1: profesijná orientácia zameraná na rozvoj pozitívnych postojov žiakov voči vzdelávaniu a práci, stimulovanie, uznanie a rozvoj ich zručností a talentov
- Nižšie sekundárne vzdelávanie (7. až 8. ročník), ISCED 2 a vyššie sekundárne vzdelávanie, ISCED 3: aktivity profesijného poradenstva zamerané na podporu žiakov pri zodpovednom a autonómnom výbere ich ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhy, berúc do úvahy ich záujmy, talenty, profesijnú inklináciu a informácie o vzdelávacom systéme a trhu práce. (Cedefop, 2018)

Zdroj: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi (2019, číslo 16)* www.euroguidance.sk/casopiskp

Aj na základe týchto príkladov dobrej praxe navrhujeme zaviesť do učebných osnov základných a stredných škôl systémový prístup vo forme kariérovej výchovy. Myslíme si, že toto opatrenie nemusí byť finančne náročné, nakoľko kariérová výchova má byť implementovaná do rozvrhu hodín

jednotlivých ročníkov základných a stredných škôl. Nakoľko na vysokých školách poradenské centrá sú už v súčasnosti súčasťou väčšiny univerzít, toto opatrenie je potrebné pre základné a stredné školy.

Cieľom kariérovej výchovy na školách je profilácia žiakov postavená na objavovaní ich nadania a podporu jeho ďalšieho rozvoja pre úspešné uplatnenie sa na trhu práce. Kariérová výchova má využívať inovatívne metódy vzdelávania realizované hrovou, zážitkovou formou inšpirované tzv. 5E:

Upútať (Engage) – **Spoznať** (Explore) – **Porozumieť** (Explain) – **Analyzovať** (Elaborate)
– **Vyhodnotiť** (Evaluate).

Má obsahovať (už na základnej škole) rozvoj kľúčových kompetencií, sociálnych vzťahov, hodnôt a emocionálnej inteligencie s prepojením na reálny a meniaci sa trh práce.

Výstupy z kariérovej výchovy musia umožniť žiakom sa orientovať v oblasti svojich záujmov, schopností a silných stránok a postupne profilovať svoju kariéru od sna až po realitu.

Osobitnú pozornosť v oblasti kariérovej výchovy treba venovať mladým ľuďom ohrozených školskou neúspešnosťou. Toto je najrizikovejšia skupina pre umiestnenie sa na trhu práce, z ktorých sa často stávajú neaktívni, vymykajúci sa evidencií v školskom systéme, alebo úradov práce a tým aj možnostiam aktívnej pomoci pre nich.

V tejto oblasti by sme mohli nájsť inšpiráciu v nasledovných príkladoch:

Poskytovanie integrovaných služieb v Škandinávii

Koncepcia pre pomoc ohrozeným mladým ľuďom a ľuďom, ktorí opustili školu bez získania kvalifikácie je postavená na individuálnom prístupe, v ktorom je skĺbené osobnostné, výchovné a profesijné poradenstvo spolu so škálou ďalších služieb pre osobnostný rozvoj, vzdelávanie a zamestnanosť. Napríklad pomoc pri zdravotných problémoch a pri starostlivosti o domácnosť, kurzy pre získanie základnej gramotnosti, tréning zručností pri hľadaní práce, budovanie sebadôvery, učenie sa pracou, alebo krátkodobé podporované zamestnania.

Program Cesta k mladým v Írsku

Program je zacielený na nezamestnaných mladých ľudí, z ktorých mnohí opustili školu bez získania kvalifikácie. Jednotlivé programy sa vykonávajú v rámci rozmanitých prostredí.

V centrách sponzorovaných miestnymi Výbormi pre odborné vzdelávanie (Vocational Education Committees); prostredníctvom komunálnych školiacich seminárov financovaných Agentúrou pre

odbornú prípravu a zamestnanosť (FÁS), a v Centrách pre odbornú prípravu migrujúcej populácie (Senior Traveller Training Centres).

Proaktívne samosprávy v Dánsku

Samosprávam v Dánsku vyplýva zo zákona povinnosť kontaktovať mladých ľudí, ktorí vypadli z procesu formálneho vzdelávania, aspoň dvakrát do roka, kým nedosiahnu 19 rokov. Niektoré samosprávy tento systém predlžujú aj za túto hranicu.

V niektorých prípadoch vykonávajú túto prácu školskí poradcovia. Od 18 roku veku majú títo mladí ľudia nárok na podporu v obmedzenej výške, ale len vtedy, ak vypracujú a realizujú akčné plány v rámci konzultácií s poradenskými službami pre mladých

Príklad zamerania a smerovania kariérovej výchovy na našich školách podľa jednotlivých ročníkov:

Základné školy



Zdroj: www.karierko.sk

Stredné školy



4.2. Zavedenie systému celoživotného poradenstva a vzdelávania pre všetkých občanov SR v produktívnom i poproduktívnom veku

Pri tomto opatrení vychádzame z definície kariérového poradenstva, ktoré vo svojich príručkách použila OECD, Európska komisia a Svetová banka

Kariérové poradenstvo predstavuje služby a aktivity zamerané na pomoc jednotlivcom každého veku a v ktorejkoľvek fáze ich života pri voľbe vzdelávania, odbornej prípravy a povolania a pri riadení svojej kariéry. Tieto služby sa môžu vykonávať na školách, inštitúciách poskytujúcich odbornú prípravu, univerzitách a vysokých školách, vo verejných službách zamestnanosti, na pracoviskách, v treťom sektore, na komunálnej úrovni, či v súkromnom sektore. Môžu sa vykonávať individuálne alebo skupinovo, osobne alebo dištančnou formou (vrátane telefonického poradenstva a služieb na internetových stránkach). Služby zahŕňajú poskytovanie kariérových informácií (v tlačenej, elektronickej alebo inej forme), hodnotiace a samohodnotiace nástroje, poradenské rozhovory, programy kariérového vzdelávania (zamerané na podporu rozvoja vedomia seba samého, vnímania možností a zručností pre riadenie kariéry), skúšobné programy (prehľad možností pred voľbou), programy pre vyhľadávanie práce, služby pre tranzitné obdobia.

Z uvedenej definície vychádza, že kariérové poradenstvo je neoddeliteľná súčasť pri výbere vzdelávania a odbornej prípravy. Je to služba pomoci jednotlivcom v každom veku a pre všetky sektory.

Najväčší problém pri poskytovaní celoživotného poradenstva a vzdelávania u nás je jeho financovanie. Vyriešenie systému dlhodobého a kontinuálneho financovania celoživotného poradenstva a vzdelávania je základným východiskom pre jeho kontinuitu a efektívnosť. Máme dostatok príkladov z krajín EU, kde je financovanie celoživotného poradenstva a vzdelávania doriešené a je dlhodobo udržateľné. Dnešné financovanie z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu je dlhodobo neudržateľné. Taktiež je otázna udržateľnosť projektov poradenstva navrhovaného v zákone o CŽVaP na úrovni územných samospráv a neziskových organizácií, ktoré sú vo väčšej, či menšej miere naviazané na spomínaný ESF.

Ako riešenie sa ukazuje zriadenie osobitného fondu na podporu celoživotného poradenstva a vzdelávania pre každého občana, čím by sa celoživotné poradenstvo a vzdelávanie stalo prístupné pre všetkých. Dnes je celoživotné poradenstvo a vzdelávanie prístupné len cez projekty úradov práce pre uchádzačov o zamestnanie a momentálne sa začína realizovať projekt Krok za krokom, ktorý je zameraný na neaktívnych občanov (NEET), teda tých, ktorí nie sú v evidencii úradov práce, nie sú zamestnaní, ani činní ako SZČO.

Celoživotné poradenstvo pre aktívnych obyvateľov nie je dostupné s výnimkou projektu zamestnanosti Hornej Nitry v súvislosti s útlmom ťažby hnedého uhlia. Celoživotné vzdelávanie pre aktívnych občanov je na „pleciach“ zamestnávateľov, respektíve cez úrady práce na základe dopytových projektov zamestnávateľov, nie však dostupné pre všetkých.

Jeden z návrhov financovania fondu na podporu celoživotného poradenstva a vzdelávania je z prebytkov niektorých fondov Sociálnej poisťovne, prípadne v kombinácii s ďalšími subjektmi z radov zamestnávateľských zväzov a podobne.

Systému celoživotného poradenstva a vzdelávania by prispelo zavedenie pravidiel, prípadne zavedenie všeobecného právneho rámca, ktorý by zabezpečil transparentnosť systému. Transparentnosť v tom, aby sa vytvoril systém poskytovateľov celoživotného poradenstva a vzdelávania postavenom na kvalite poskytovaných služieb a nie na najnižšej cene, kde sa často efektívnosť týchto prostriedkov míňa účelu ich vynaloženia. Cesta k tomu vedie cez akreditáciu (ktorá však musí prejsť transformáciou) a certifikáciu poskytovateľov poradenstva a vzdelávania na národnej, prípadne medzinárodnej úrovni. V tejto kapitole stojí za úvahu rozdelenie kompetencií medzi rezortmi školstva a práce, sociálnych vecí a rodiny. Uplynulá prax ukazuje na skutočnosť, že uplatnenie absolventov škôl sa radikálne nezlepšuje. V septembri 2021 bolo podľa štatistiky ústredia práce v evidencií 12 088 absolventov. Následné opatrenia AOTP sú vo veľkej miere zamerané na rekvalifikácie, ktoré majú za cieľ uplatnenie sa na trhu práce. Paradoxne sa na tieto rekvalifikačné kurzy vyžaduje akreditácia práve MŠ SR, ktoré svojim spôsobom reguluje spolu s VÚC stredné školstvo.

Ako sme poukazovali už v kapitole 2.4 - ďalším paradoxom je, že zamestnávatelia za kľúčové kompetencie považujú práve mäkké zručnosti, ktoré však MŠ SR ako akreditačný orgán neakredituje.

Desať najdôležitejších kompetencií na pracovnom trhu v roku 2020:

- Komplexné riešenie problémov
- Kritické myslenie
- Kreativita
- Riadenie ľudí
- Spolupráce a kooperácia s ostatnými
- Emocionálna inteligencie
- Posudzovanie a rozhodovanie

- Orientácia na služby
- Vyjednávanie
- Kognitívna flexibilita

Sme presvedčení, že poznanie trhu práce a potreby jednotlivých zamestnávateľov v regióne lepšie poznajú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, nakoľko sú s týmito požiadavkami denno-denne konfrontované.

Za úvahu teda stojí nutnosť prehodnotenia požiadaviek na poskytovateľov celoživotného poradenstva a vzdelávania, a vytvorenie transparentného systému založenom na transformácii akreditácií súčasného systému celoživotného vzdelávania. Napríklad, mnohé školiace organizácie majú akreditácie na odborné vzdelávanie postavené na zvládaní digitálne riadených technológií bez daného technologického zázemia.

V oblasti kariérového poradenstva je nutné taktiež zaviesť transparentné požiadavky zamerané na kvalitu a efektívnosť poskytovanej služby, nakoľko sa jedná o multidisciplinárnu službu, vyžadujúca si odborníkov z viacerých oblastí riešení životných situácií klienta.

Tu sa ponúka možnosť využívať štandardy získané z medzinárodných projektov, kde sa Ústredie práce aktívne zúčastňuje a ich implementácia do štandardov profesijných združení, respektíve do vlastných štandardov pre poskytovanie danej služby.

V tejto kompetenčnej oblasti treba riešiť i uznávanie neformálnych kompetencií, ktoré Slovensko nemá dodnes transparentne ukotvené.

Autori analýzy navrhujú, aby garantom - nositeľom kompetencií pre oblasť celoživotného vzdelávania a poradenstva bola samostatná autorita, v ktorej budú mať zastúpenie tripartitné organizácie. Ako príklad sa ponúka Aliancia sektorových rád, Rada pre poradenstvo, vzdelávanie a odbornú prípravu a pod.

Mala by to byť autorita, ktorá pozná požiadavky trhu práce, potreby poradenstva, vzdelávania a odbornej prípravy. Mala by mať kompetenciu na akreditáciu vzdelávania a odbornej prípravy pre potreby trhu práce s cieľom, aby pri poskytovaní vzdelávania a odbornej prípravy bol zabezpečený prvok kvality a návratnosti finančných prostriedkov. Takáto autorita by následne mala byť schopná inštituovať uznávanie neformálneho vzdelávania.

V oblasti zabezpečenia kvality kariérového poradenstva je potrebné zastúpenie združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry v tejto autorite, ktorý bude mať skúsenosti z oblasti štandardov kvality pri poskytovaní celoživotného poradenstva. Združenie má vypracované štandardy kvality pre individuálnych poradcov, ako aj pre organizácie poskytujúce kariérové poradenstvo a inštituovaný systém hodnotenia a certifikácie kariérových poradcov podľa tohto štandardu, ktorý zaručuje kvalitu poskytovaných služieb kariérového poradenstva. Tieto štandardy boli spracované na základe odporúčaní a v spolupráci s európskymi krajinami ako je Anglicko, Nemecko, Rakúsko, Holansko, a Nórsko, ktoré majú dlhoročné skúsenosti s uplatňovaním a uznávaním systémov kvality v oblasti celoživotného poradenstva.

Už samotné zavedenie a zintenzívnenie témy celoživotného vzdelávania a prípravy na povolanie od základných škôl môže zabezpečiť okrem samotnej prípravy aj formovanie postoja k celoživotnému vzdelávaniu a rozvoju u mladých ľudí, ktoré im umožní vnímať význam celoživotného rozvoja aj v produktívnom veku. Tým by sa úloha školstva menila - z inštitúcie poskytujúcej informácie a vedomosti, na inštitúciu formujúcu postoj a osobnosť človeka so zameraním na rozvoj kľúčových kompetencií pre produktívny život človeka.

Stále viac sa možno stretávať s postojmi odborníkov, že systém školstva založený na memorovaní verejne dostupných, či neustále sa meniacich informácií bude v digitálnej dobe strojového učenia sa nedostatočný a neefektívny. Tu je potrebné pracovať najmä s kreatívnou stránkou osobnosti človeka a schopnosťami tvoriť nové veci so zručnosťami získavanými dostupných informácií.

4.3. Zavedenie partnerstiev verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti - vytvorenie „Centier komplexných služieb zamestnanosti“

Toto opatrenie má za cieľ zabezpečiť dlhodobejšiu stratégiu a kontinuitu celoživotného poradenstva a vzdelávania, ako aj odbornej prípravy. Opatrenie je aktuálne z pohľadu začiatku čerpania zdrojov ESF pre zamestnanosť do roku 2027. Je vhodné vytýčiť na toto obdobie stratégiu a ciele v oblasti znižovania nezamestnanosti a zvyšovania zamestnanosti, a prijať opatrenia na ich zabezpečenie. Tento návrh umožňuje poskytovať komplexné služby celoživotného poradenstva a vzdelávania so všetkými atribútmi multidisciplinarity.

Cieľom tohto návrhu je vytvoriť „Centrá komplexných služieb zamestnanosti pre nasledovné skupiny obyvateľov:

A/ Najohrozenejšie skupiny obyvateľstva - mladí ľudia, vrátane tých, ktorí neukončili vzdelávanie, dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie, neaktívni občania, ktorí nie sú zamestnaní, ani SZČO a ani v evidencií úradov práce.

Komplexnosť služieb týchto centier je v poskytnutí individualizovaného poradenstva, vzdelávania a prípravy pre úspešný vstup na trh práce v zmysle individuálnych plánov a cieľov až po riešenie ich životných situácií, ktoré im bránia vstupe na trh práce ako sú zadĺženie a exekúcie, alkoholizmus atď.

B/ Zamestnaným občanom, ktorým hrozí strata zamestnania z dôvodu automatizácie, robotizácie a umelej inteligencie.

Túto službu pre najbližšie roky považujeme za jednu z priorít pre udržanie zamestnanosti. Centrá komplexných služieb zamestnanosti by mali v regiónoch za cieľ včasné odhaľovanie vplyvu Inteligentného priemyslu SR na zamestnanosť a zabezpečovať rozvoj potrebných kompetencií zamestnancov na nové požiadavky trhu práce a požiadavky zamestnávateľov. Intenzívna práca a poradenstvo sústredené práve na túto cieľovú skupinu zamestnancov ohrozených stratou zamestnania vnímame veľmi dôležito, pretože napriek medializácií rizika straty zamestnania, ktorá prebehla v slovenských médiách po zverejnení správy OECD sa záujem rizikovej a ohrozenej skupiny na trhu práce o bezplatnú rekvalifikáciu, či zvýšenie úrovne vzdelania takmer vôbec neprejavil.

Z uvedeného dôvodu navrhujeme do procesu edukácie a popularizácie danej témy intenzívnejšie zapojiť samotných zamestnávateľov prostredníctvom zamestnávateľských zväzov a združení, no v neposlednom rade pri identifikácii sektorov najviac ohrozených zmenou pracovných procesov a prípadným znižovaním zamestnanosti stimulovať konkrétnych zamestnávateľov k zabezpečeniu potrebných krokov rozvoja svojich zamestnancov.

Práve pri najviac ohrozenej skupine zamestnancov je samotný zamestnávateľ kontaktným bodom s vysokou mierou dôvery a denného kontaktu s ohrozeným zamestnancom. Inicializácia prostredníctvom štátu je v tomto prípade menej efektívna a výrazne nákladnejšia, s menším dopadom na cieľovú skupinu.

Následne, v prípade zmeny statusu na uchádzača o zamestnanie síce vniká väčší priestor na prácu s ohrozeným uchádzačom o zamestnanie, no náklady štátu spojené s výpadkom príjmov a produktivity uchádzačov sú výrazne vyššie, ako pri udržaní zamestnancov v zamestnaní.

Aj pri reálnom projekte realizovanom agentúrou BKS Úspech sa ukazuje výrazný efekt a zmena postoja ohrozených zamestnancov pri podpore ohrozeného zamestnanca ešte počas trvania jeho pracovného pomeru.

C/ Nízko kvalifikovaným občanom

Táto služba úzko súvisí s Inteligentným priemyslom SR. Uvedomujeme si, že nie všetci súčasní zamestnanci, ktorých pracovné miesta sú a ešte vo väčšej miere budú ohrozené priemyslom 4.0 sa dokážu prispôbiť novým požiadavkám trhu práce. Tie dôvody môžu mať rôzne druhy obmedzení (vekové, mentálne, štrukturálne...), s ktorými musia rátať a byť na to pripravení. Cieľom týchto centier by malo byť pokračovanie poskytovania služieb pre občanov na základe pripravených stratégií, ktoré sa núkajú práve na základe predikcie vývoja pracovného trhu o ktorých sme sa už vyššie zmienili. To znamená - hľadanie uplatnenia týchto obyvateľov v oblastiach sociálnych, komunálnych služieb, ubytovania a podobne - podľa regionálnych špecifik.

Napriek predikciám o znižovaní potreby jednoduchej manuálnej práce po zavedení digitalizácie a teda znižovaní počtu pracovníkov v nasledujúcich rokoch, existuje predikcia významnej potreby a tvorby nových pracovných miest v oblasti sociálnych služieb, či zelenej ekonomiky súvisiacej so spracovaním odpadov. Aj keď v uvedených oblastiach sa rovnako predikuje zavádzanie digitalizácie a robotizácie procesov, je stále predpoklad vysokého dopytu po tvorbe nových pracovných miest v týchto sektoroch ekonomiky. Úlohou centier by bolo v spolupráci so zamestnávateľmi a ich predikciami oslovovať vhodných zamestnancov s ponukou na preškolenie a prechod na nové zamestnanie v sektoroch s nedostatkom pracovnej sily.

Tento proces by mal byť navyše prepojený so spustením podpory sociálnej ekonomiky v podmienkach slovenskej ekonomiky a jej popularizácie. Práve sociálna ekonomika je v krajinách s rozvinutou ekonomikou chrbtovou kosťou pre uplatnenie nízkoqualifikovaných zamestnancov na trhu práce a ako istá forma medzitrhu práce. Je však nevyhnutné nastaviť transparentné procesy financovania sociálnej ekonomiky, aby sa zabezpečila podpora hlavne tých sociálnych a integračných podnikov, ktoré nebudú konkurenciou pre existujúce fungujúce podniky. Na druhej strane je potrebné, vychádzajúc z doterajších skúseností fungovania sociálnej ekonomiky, motivovať zamestnávateľov z tohto sektora ekonomiky na postupné umietňovanie zamestnancov sociálnych podnikov na otvorený pracovný trh.

D/ Poskytovanie služieb celoživotného poradenstva a vzdelávania pre tretí vek

Táto služba by umožňovala flexibilnejší prechod medzi plným zamestnaním a odchodom na dôchodok. Umožniť seniorom aktívne starnutie, vyplnenie voľného času dobrovoľníckou činnosťou, zapájaním sa do odovzdávania skúsenosti mladým a tým prispievať k ich fyzickému a mentálnemu zdraviu.

Napriek tomu, že štandardne sa pri vzdelávaní v takzvanom treťom veku hovorí o ľuďoch na dôchodku, ktorí využívajú vzdelávanie ako istú formu udržiavania mentálnej pohody a sociálnych kontaktov, myslíme si, že v modernej ekonomike je potrebné počítať aj s rozvojom zručností a znalostí ľudí v pred dôchodkovom veku a ľudí v dôchodkovom veku. Napriek pracovným skúsenostiam a pracovným návykom je práve táto cieľová skupina výrazne ohrozená digitalizáciou, a to nie len v pracovnom procese ale aj v osobnom živote.

Pri trendoch v oblasti zdravotníctva a predlžujúcej sa priemernej dĺžke života s predpokladom na predĺžovanie veku odchodu do dôchodku, vidíme veľký potenciál práce centier s touto cieľovou skupinou, nie len v snahe zabezpečiť produktívnu pracovnú silu pre ekonomiku, či minimalizovať jej výpadok podľa prognóz trhu práce, ale zároveň výrazne zvýšiť kvalitu života po osobnostnej i finančnej stránke ľudí spadajúcich do prostredia striebornej ekonomiky.

Navrhujeme aby tieto centrá boli zriadené a financované ústredím práce pre vybrané regióny podľa definovanej Stratégie a cieľov zamestnanosti pre obdobie do roku 2027 s možnosťou predĺženia o 2 roky.

Centrá komplexných služieb zamestnanosti môžu byť zriadené ako konzorcia rôznych subjektov verejných aj neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti (úrad práce, poradenské a vzdelávacie inštitúcie, zástupcovia zamestnávateľov v regióne, zástupca samosprávy a pod.)

Centrá môžu vzniknúť podľa vopred pripraveného štatútu, ktorý transparentne zadefinuje požiadavky na účastníkov takého konzorcia v regióne. Požiadavky sa zamerajú na odborné, personálne, technické, riadiace a materiálne kapacity, ktoré vieme zadefinovať podľa potrieb v jednotlivých regiónoch, vychádzajúc zo stratégií a cieľov zamestnanosti do roku 2027.

Výhody tohto návrhu vidíme v nasledovných bodoch:

- *Profesionalizácia a komplexnosť poskytovaných služieb* – jednotliví aktéri zapojení do centier by mali presne určené kompetencie a mantinely na svoju prácu, pričom pri dlhodobom nastavení procesov v rozsahu viacerých rokov by bolo možné zabezpečiť dostatok odborníkov v konkrétnej oblasti s dostatočnou garanciou stability

- *Riešenie problémov všetkých skupín dospelých, vrátane seniorov* – vyriešil by sa tak dlhotrvajúci problém nesúlady kompetencií medzi jednotlivými inštitúciami, ktoré sa zaoberajú podporou celoživotného poradenstva a vdelávania u mladých ľudí, ľudí v produktívnom aj poproduktívnom veku a minimalizovali by sa tak aktuálne problémy s cieľom podporovaných skupín. Zároveň by sa prepojením docielila synergia medzi jednotlivými aktérmi a výmena skúseností s odporúčaniami, čo by isto zvýšilo kvalitu poskytovaných služieb navzájom.
- *Odbremenenie časti práce úradov práce a vytvorenie podmienok na aktívnejšiu prácu s klientami.* Úrady práce by tak mohli slúžiť ako koordinátori jednotlivých krokov a aktivít s manažérskym dohľadom na kvalitu a výstupy poskytovaných služieb. Zároveň by sa mohli špecializovať iba na vybrané činnosti, čo by odbúrало množstvo aktivít a agendy s poskytnutím priestoru na komplexný pohľad na klientov.
- *Ekonomická efektívnosť, postavená na plnení stratégií a cieľov daného centra* – výhodou tejto formy realizácie podpory by bola jednak špecializácia jednotlivých partnerov a aktérov centra, no zároveň aj vyššia efektívnosť vynakladania finančných prostriedkov založená na merateľných ukazovateľoch podmienených výkonom, respektíve priamo platením za dohodnutý výkon s dosiahnutým výsledkom. Okrem iného by tak štát získal kontrolu a prehľad nad poskytovanými službami, čím by zefektívnil dnešný proces podpory množstva inštitúcií, ktorí pracujú často s tým istým klientom v rôznych oblastiach jeho životných situácií bez reálneho zosieťovania a prepojenia za účelom komplexného výsledku.
- *Dlhodobá, kontinuálna a koncepčná stratégia riešenia zamestnanosti*, ktorá tu dlhodobo chýba - v podmienkach Slovenska síce existuje niekoľko stratégií a koncepcií, ktoré sú zamerané priamo, alebo nepriamo na oblasť zamestnanosti, ale konkrétne aktivity jednotlivých aktérov na trhu práce pôsobia skôr reakčne, bez dlhodobej vízie, napriek celému ekonomickému a politickému spektru, na ktoré by jednotlivé kroky nadväzovali.
Pre príklad môžeme uviesť Maltu, kde sa vypracovala komplexná dlhodobá stratégia verejných služieb zamestnanosti schválená prierezovo celou spoločnosťou a jej realizácia je zabezpečená dlhodobo bez výrazných zásahov podľa preferencií meniaceho sa manažmentu krajiny, či verejných služieb zamestnanosti.
- *Udržateľnosť financovania na strednodobý horizont* – práve tento faktor je jedným

z veľkých problémov dnešného fungovania, keďže neverejní poskytovatelia nemajú dlhodobo nastavené a predvídateľné podmienky, čo dlhodobo dusí trh s takýmito poskytovateľmi. Financovanie ich aktivít zo strany štátu je sporadické, ťažko predvídateľné a to následne neumožňuje dlhodobo rozvíjať kvalitu poskytovaných služieb a vytvárať tak konkurenčné prostredie, čo by vytváralo tlak na zvyšovanie kvality poskytovaných služieb zo strany verejných i neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.

Akreditácia celoživotného vzdelávania

Všeobecná Akreditácia celoživotného vzdelávania v podmienkach Slovenskej republiky je zastrešená Ministerstvom školstva vedy výskumu a športu SR prostredníctvom poradného orgánu ministerstva zriadeného zákonom. Poradný orgán funguje ako Akreditačná komisia pre ďalšie vzdelávanie podľa paragrafu 8 zákona č. 568 / 2009 Z. zákonov o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle uvedeného Akreditačná komisia ministerstva akredituje vzdelávacie programy jednotlivých poskytovateľov celoživotného vzdelávania. Súčasťou Akreditačnej komisie sú aj zástupcovia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Ústredia práce Slovenskej republiky, Slovenskej spoločnosti pre kvalitu, Asociáciou inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike, Štátneho inštitútu odborného vzdelávania a jedného člena Asociácie Zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky.

Zastávame názor, že pre potreby celoživotného vzdelávania je potrebné do akreditačného procesu zapojiť viac zástupcov zamestnávateľských zväzov a združení, ktorých hlavnou úlohou pri akreditačnom procese by bolo zohľadnenie reálnych potrieb zo strany zamestnávateľov a teda trhu práce. Je totiž veľmi dôležité brať do úvahy práve skúsenosti a potreby z trhu práce pre rozvoj kvality celoživotného vzdelávania. Okrem cielenej kritiky vzdelávacieho programu však navrhujeme, aby bol proces akreditácie rozšírený aj o samotnú vzdelávaciu inštitúciu.

V praxi sa stretávame s vzdelávacími inštitúciami s platnou akreditáciou na realizáciu odborných a technicky náročných profesií, no v praxi tieto vzdelávacie inštitúcie nemajú k dispozícii potrebné technické vybavenie nevyhnutné pre zabezpečenie odbornej praxe vyžadovanej zo strany zamestnávateľov. V praxi sa tak môžeme stretnúť s absolventmi kurzov odborného zamerania, ktorí sú však neuplatniteľní na otvorenom trhu práce a ktorých zamestnávatelia napriek získanému certifikátu odmietajú nasadiť priamo do pracovného procesu uvádzajúc skutočnosť, že títo absolventi

celoživotného vzdelávania nemajú dostatočné vedomosti, alebo nemajú dostatočnú prax zabezpečenú na uvedených technológiách. V praxi to potom znamená neefektívne vynaložené finančné prostriedky zo strany poskytovateľa vzdelávania resp. poskytovateľa príspevkov a na druhej strane zlú skúsenosť s poskytovaním celoživotného vzdelávania zo strany zamestnávateľov alebo samotných absolventov.

Preto navrhujeme aby Akreditačná komisia bola rozšírená o ďalších členov hlavne zo strany Zamestnávateľských zväzov a združení a odborníkov na danú problematiku, ktorí by boli prizývaní pri akreditácii nielen samotného vzdelávacieho programu, ale aj akreditácii konkrétnej vzdelávacej inštitúcie, ktorá musí preukázať odborné kvality jednotlivých lektorov, ale rovnako aj disponibilné technické zázemie potrebné pre konkrétny typ kurzov.

Ďalším z návrhov v oblasti akreditácie celoživotného vzdelávania je obmedziť platnosť akreditácie na vzdelávaciu inštitúciu resp. vzdelávací kurz na konkrétne obdobie, a samotnú akreditáciu po uplynutí tohto času podmieniť opätovným preukázaním dostatočného technického vybavenia a výsledkami z doterajšej činnosti vzdelávacej inštitúcie počas platnosti akreditácie.

Pod preukázaním doterajšej činnosti máme na mysli uplatniteľnosť absolventov vzdelávania realizovaného danou vzdelávacou inštitúciou. V praxi by bol tento faktor dôležitý pre budúcich záujemcov o vzdelávanie, nakoľko by garantoval, že inštitúcia s platnou akreditáciou realizovala kurzy, ktorých výsledkom bolo uplatnenie sa absolventov na trhu práce resp., že o absolventov kurzov tejto inštitúcií je na trhu práce zo strany zamestnávateľov záujem.

Mohlo by to pomôcť predídeniu situácie, kedy najmä pri rekvalifikačnom procese uchádzačov o zamestnanie existovali na trhu vzdelávacie inštitúcie, ktoré realizovali vzdelávanie niekoľko desiatok uchádzačov o zamestnanie, no uplatniteľnosti absolventov o absolvovaní vzdelávania na otvorenom trhu práce bola mizivá.

Aj pri veľmi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie resp. absolventov vzdelávania je nevyhnutné nastaviť "benchmarky" jednotlivým vzdelávacím inštitúciám a podmieniť reakreditáciu minimálnym počtom uplatnených absolventov na otvorenom trhu práce.

U novovznikajúcich vzdelávacích inštitúcií navrhujeme udeľovanie akreditácie na kratšie obdobie, takzvané na skúšku, pričom vzdelávacia inštitúcia by bola povinná po danom období preukázať úspešnosť svojich kurzov.

Ďalšou možnosťou by bolo výraznejšie zapojenie Zamestnávateľských zväzov a združení do procesu akreditácie, pričom okrem samotnej akreditácie vzdelávacích programov zo strany Akreditačnej

komisie by v pravidelných intervaloch musela prejsť akreditáciou samotná inštitúcia a v rámci akreditačného procesu by zástupcovia zamestnávateľov prostredníctvom konkrétnych sektorových rád podľa typu a obsahu vzdelávania overili nielen samotný program vzdelávania, ale aj podmienky priamo na mieste.

Tým by sa mohla zabezpečiť väčšia dôvera zo strany záujemcov o celoživotné vzdelávanie sa vyšším predpokladom očakávania, lepšieho efektu po absolvovaní vzdelávania a na druhej strane zvýšenie dôvery zo strany zamestnávateľov v procese celoživotného vzdelávania, aj mimo activity, ktoré realizujú zamestnávatelia samostatne - prostredníctvom takzvaného in House tréningu, alebo nimi overenej inštitúcie. Zároveň by to zjednodušilo proces úradom práce sociálnych vecí a rodiny pri schvaľovaní príspevkov na vzdelávanie a rekvalifikáciu pre uchádzačov o zamestnanie, keďže by zo strany úradu nemuselo dochádzať k náročnému overovaniu kvality poskytovaných služieb zo strany vzdelávacích inštitúcií resp. neefektívnemu vynakladaniu finančných prostriedkov zo strany štátu pri schvaľovaní kurzov, ktoré by neboli takto akreditované.

Ďalším odporúčaním je vytvorenie "benchmarkov" jednotlivých vzdelávacích inštitúcií a následne vytvorenie rebríčka úspešnosti vzdelávacích inštitúcií, tak ako to už dnes prebieha pri školách. Tým by sa vytvoril tlak a konkurencia pre vzdelávacie inštitúcie a jednoduchý ukazovateľ pre záujemcov o celoživotné vzdelávanie a ďalšie zapojené subjekty, ako sú zamestnávatelia a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pri výbere jednotlivých vzdelávacích inštitúcií.

Rebríček by bol zostavovaný na základe počtu prevzdelávaných osôb a percentuálneho uplatnenia absolventov na trhu práce, resp. spätných referencií zo strany Zamestnávateľských zväzov a združení. Nakoľko požiadavky prebiehajúcej 4. priemyselnej revolúcie nútia priemyselné podniky do čoraz častejších technologických zmien, je nevyhnutné prispôbiť zákon o celoživotnom vzdelávaní aj na tento účel. V súčasnej dobe zákon nereflektuje na efektívne zavádzanie mikrokvalifikácií potrebných pre trh práce. Hlavná logika zákona je postavená na príprave ľudí na nové profesie, čo bola bežná prax na trhu práce v dobe, keď zákon vznikol. Z dnešného pohľadu je táto logika zákona naďalej správna, je však potrebné ju doplniť aj o nové mechanizmy, ktoré umožnia existujúcim zamestnancom získavať v kratšie trvajúcich vzdelávacích kurzoch čiastkové kvalifikácie. Treba mať na pamäti, že nakoľko aj svet povolání sa dramaticky mení, mala by logika zákona pamätať aj na mechanizmy, ktoré zaručia, že zamestnanec, ktorý absolvuje niekoľko menších školení, ktoré povedú k získaniu niekoľkých čiastkových kvalifikácií, bude môcť získať neskôr kvalifikáciu úplnú.

Trh práce potrebuje legislatívny rámec, ktorý bude umožňovať vznik menších a aj nových kvalifikácií zameraných na vedomosti, zručnosti a kompetencie aktuálne požadované na pracovných pozíciách, takéto kvalifikácie (tzv. profesijné kvalifikácie) sú prirodzene menšie ako kvalifikácie, ktoré sa nadobúdajú v súčasných programoch stredných odborných škôl, tým že môžu cieľiť na menšej alebo aj na jednu pracovnú pozíciu a nemusia napĺňať požiadavky potrebné na priznanie stupňa vzdelania. Zároveň však predpokladáme, že sa objaví veľa nových, možno ešte ani nepomenovaných kvalifikácií, na ktoré by mala práve logika nového zákona o celoživotnom vzdelávaní pamätať.

Pôvodná myšlienka “microcredentials” nepredpokladala centrálnu reguláciu, ale keď už sa tak vplyvom diskurzu v EÚ stalo, je potrebné predísť riziku prer regulácie a terminologických konfliktov. Navrhujeme používať obidva termíny - mikrokvalifikácie aj mikroosvedčenie. Termín microcredentials, nech zodpovedá termínu mikroosvedčenie. V prípade, že ide o doklad nadobudnutia vzdelávacích výsledkov, ktoré je vhodné regulovať, zaradiť do kvalifikácie rámca a registra kvalifikácií, navrhujeme hovoriť o mikrokvalifikáciách.

Individuálne poradenské-vzdelávacie účty

Ako sme konštatovali v úvode, pandémia corona vírusu spustila najhoršiu hospodársku krízu od veľkej hospodárskej krízy v 30. rokoch minulého storočia. Hoci sa systémom skráteného pracovného času zavedeným v krajinách EU podarilo zmierniť stratu pracovných miest, niektoré sektory utrpeli veľký podiel škôd, pričom existuje riziko, že keď tieto systémy podpory úplne skončia, zaznamenajú tak vysokú mieru nezamestnanosti, ako aj potrebu kariérnych prechodov v priebehu niekoľkých nasledujúcich rokov. Okrem toho sa očakáva, že kríza a stratégia obnovy ktorú prijali zástupcovia Európskej únie urýchlia digitálny a ekologický prechod a v dôsledku toho sa zintenzívnia a zrýchlia zmeny, ktoré už prebiehajú.

Súčasne trendy ako je digitalizácia, ekologizácia a starnutie populácie menia kvalitu dostupných pracovných miest. Niektoré budú zrušené, alebo sa výrazne zmenia napríklad v dôsledku automatizácie, ale vytvoria sa aj nové vďaka umelej inteligencii či zavádzaniu obnoviteľných energetických zdrojov, zvyšovaniu energetickej účinnosti, obehovému hospodárstvu a odpadovému hospodárstvu a podobne. Rozvoj zručností tak zostane kľúčovým faktorom pre tieto transformácie.

Len s kvalifikovanou pracovnou silou budeme môcť vyťažiť z týchto prebiehajúcich zmien. Potreba zvyšovania kvalifikácií a rekvalifikácií neustále pretrváva. Je potreba dosiahnuť nový cieľ, ktorý by zabezpečil, aby sa do roku 2030 každoročne vzdelávalo 60% dospelých európanov.

Nielen na Slovensku tak čelia a v blízkej budúcnosti budú čeliť systémy vzdelávania dospelých veľkým výzvam a hoci zodpovednosť v oblasti vzdelávania dospelých je zväčša na národnej úrovni, Európska únia chce tiež zohrávať dôležitú úlohu pri zabezpečovaní práva na celoživotné vzdelávanie, ktoré je zakotvené v Európskom pilieri sociálnych práv a stáva sa realitou celej Európe.

Na tento účel sa EK zaviazala preskúmať myšlienku individuálnych poradensko- vzdelávacích účtov a odstrániť tak existujúce medzery v prístupe odbornej prípravy a umožniť dospelým úspešne zvládnuť zmeny na trhu práce.

Existuje niekoľko dôvodov prečo by mali byť individuálne poradenské-vzdelávacie účty zahrnuté do systému rozvoja na Slovensku:

Individuálne poradenské-vzdelávacie účty zabezpečia rovnaký prístup jednotlivcov, bez ohľadu na ich prácu a ich postavenie a tak zaručia, že všetci pracovníci budú mať prístup k odbornej príprave.

To sa týka aj samostatne zárobkovo činných osôb.

Toto právo bude zabezpečené bez ohľadu na to, koľko krát prechádzajú z jedného zamestnania do druhého, alebo z jedného stavu do druhého. A to zabezpečí ich zamestnateľnosť z dlhodobého hľadiska, najmä pri prechodoch v rámci trhu práce a nie len pri príležitostnom zvyšovaní zručnosti, potrebných pre súčasné povolanie.

Individuálny poradensko-vzdelávací účet môže byť užitočným nástrojom na dosiahnutie zmeny myslenia v súvislosti s celoživotným vzdelávaním, ktorú najmä na Slovensku intenzívne potrebujeme.

Ak sa pozrieme na dôvody nedostatočnej účasti na vzdelávaní dospelých, myslíme si, že absolútna väčšina neštudujúcich sa nevzdeláva nie z dôvodu nechoty tak urobiť, ale skôr z dôvodu nedostatočného uvedomenia samotnej potreby.

Individuálne poradensko-vzdelávacie účty tak môžu pomôcť prekonať tento nedostatok povedomia o potrebe trénovať počas celého života, pretože umožnia ľuďom investovať do vlastných zručností a kvalifikácií s výhodou vlastnej kontroly nad vlastným učením.

Kvalitný systém individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov môže spustiť systémovú reformu vzdelávania dospelých, s cieľom skvalitnenia riešenia rôznych súčasných nedostatkov. To sa môže

prejaviť a zvýšiť kvalitu poskytovania služieb aj pri všeobecnom školstve. A zároveň, môže sa tak vytvárať tlak na zlepšenie certifikácie a monitorovania procesov.

Duálne vzdelávacie účty by mali podporovať univerzálnosť aj impulzivnosť. Stále neexistuje rovnaký prístup k vzdelávaniu dospelých. Preto by mali byť individuálne poradenské-vzdelávacie účty čo najinkluzívnejšie, a to v poskytovaní diferencovanej, alebo cielenej podpory zraniteľným skupinám, predovšetkým ľuďom s nižším vzdelaním a nezamestnaným ľuďom.

To by sa mohlo prejavovať v prvom rade väčšou finančnou podporou alebo posilnením ponúkanej odbornej prípravy, ako je príspevkami nielen na vykrytie finančných nákladov spojených s úhradou vzdelávania ale aj vedľajších nákladov vyplývajúcich z procesu vzdelávania.

Individuálne poradenské-vzdelávacie účty by mali vždy zahŕňať právo na celoživotné poradenstvo, aby sprevádzali jednotlivcov v procese učenia sa a definovanie kariérneho postupu pri výbere správnych povolání. Mali by zahŕňať aj komplexné hodnotenie a validáciu zručnosti.

Informácie individuálneho poradensko- vzdelávacieho účtu by mali byť transparentné, dostupné a široko rozšírené. Ľudia by mali byť riadne informovaní o individuálnych vzdelávacích účtoch.

V ideálnom prípade prostredníctvom zainteresovaných strán na rôznych úrovniach, ako sú odborové organizácie, zamestnávateľské zväzy a združenia, verejné služby zamestnanosti, regionálne a miestne orgány, mimovládne organizácie a iné, ktoré by mohli lepšie osloviť ohrozené skupiny.

Odborové zväzy tu zohrávajú mimoriadne dôležitú úlohu pri zvyšovaní povedomia a zapájania pracovníkov a ich motivácie využívať svoje práva na odbornú prípravu.

Okrem toho by sa malo vytvoriť moderné, užívateľské jednoduché a prívetivé digitálne rozhranie - s jednoduchým registračným procesom. Malo by zahŕňať informácie o právach ľudí, ponúkaných školeniach, kvalite kurzov a odbornej prípravy a iných dostupných službách, ako je kariérové poradenstvo.

Pre každého jednotlivca by mal existovať individuálny poradensko- vzdelávací účet prostredníctvom formy dotácie zo strany štátu, ktorý potom môže byť použitý na rozvoj kompetencií jednotlivcov. Individuálne poradenské-vzdelávacie účty by mali byť všeobecné a prístupné všetkým zamestnancom ale aj vlastníkom spoločností, či živnostníkom.

Cieľom je, aby všetci jednotlivci mali vytvorený svoj poradensko-vzdelávací účet. Individuálne vzdelávacie účty by mali byť dobrovoľné a založené na rozhodnutí jednotlivcov čo znamená, že finančné prostriedky budú patriť jednotlivcovi, ktorý určuje ako sa majú použiť. Je to jednotlivec, ktorý

si vyberá typ rozvoja kompetencií, pre ktoré by sa mal individuálny poradensko-vzdelávací účet použiť. Rozvoj kompetencií by sa týkal rôznych foriem vzdelávania a praxe. Individuálne poradensko-vzdelávacie účty by ale nemali preberať ani nahrádzať iné opatrenia na financovanie rozvoja kompetencií dospelých, ale mali by ich dopĺňať. V ideálnom prípade by na individuálne vzdelávacie účty prispievali aj samotní zamestnanci, prípadne by na ich individuálne účty mohli prispievať zamestnávateľia rôznymi príspevkami.

V takom prípade bude žiadúce, aby individuálne poradensko- vzdelávacie účty boli doplnené o zmluvy a dohody zahrňujúce účasť zamestnávateľa. Každý by si mohol sledovať stav svojho individuálneho vzdelávacieho účtu a mohol by si vyberať a určovať typ a formu vzdelávania, ktoré sú jemu najbližšie. Zo strany zamestnávateľa by išlo o ďalšiu z foriem benefitov, na ktoré zamestnávateľ prispieva ale neurčuje zamestnancovi priamou formou spôsob ich využitia. Istou formou by tak išlo o podporu rozvoja individuálnych kompetencií prostredníctvom zvyšovania všeobecnej úrovne vzdelania. To by mohlo pomôcť zvyšovať produktivitu a tým vytvárať vyššie miery rastu a lepšie fungujúci trh práce s menším počtom prekážok a nižším rizikom nezamestnanosti.

Financovanie individuálnych poradensko- vzdelávacích účtov

Zdroje na na celoživotné vzdelávanie dospelých sú stále obmedzené a kolísavé a veľmi ovplyvňované ekonomickými cyklami. Rozpočty štátov štáty inštitúcie majú tendenciu uprednostňovať základné vzdelávanie a minimalizovať malý podiel programom celoživotného vzdelávania dospelých. S ohľadom na tento nedostatok zostáva vo väčšine krajín sveta významnou výzvou určenie nevyhnutných zdrojov, najmä vo chvíli hospodárskeho poklesu.

V snahe poskytovať tieto zdroje v strednodobom horizonte, niektoré krajiny zriaďujú vzdelávacie nadačné fondy, aby pomohli hladkému priebehu Cyklo financovania a poskytlí strednodobú istotu pre plánovanie zdrojov.

Napríklad Singapur zriadil nadačný fond pre celoživotné vzdelávanie. Vzdelávacie programy sú najúspešnejšie, keď sa na vzdelávaní podieľajú všetky zúčastnené strany. Spolufinancované modely medzi štátom a zamestnávateľmi vnímame ako významný prínos aj pre zvýšenie kvality a neustáleho rozvoja celoživotného vzdelávania. A štáty prijímajú viacero rôznych nástrojov pre zdieľanie finančných investícií jednotlivcov i zamestnávateľov. Nástroje týkajúce sa firiem zahŕňajú napríklad dane z príjmu,

ktoré sú určené na dotovanie vzdelávacích príležitostí. Okrem tejto podpory na pracovisku sú dôležité aj personalizované nástroje.

Tieto nástroje zahrňujú verejne dotované poukážky a individuálne študijné účty, ale aj daňové odpočty a zvýhodnené pôžičky. Všeobecne prevláda názor, že daňové odpočty sú veľmi účinné pri podpore účasti na vzdelávaní dospelých v Holandsku. V Singapore sa využívala dvojitý prístup v podpore poskytovania vzdelávania na strane ponuky tak v poskytovaných pôžičkách na individuálny vzdelávací účty ktoré môžu podporiť a posilniť študentov.

Všeobecné štúdie poukazujú na skutočnosť, že samotné poskytovanie bezplatného školenia pre dospelých nestačí na zvýšenie záujmu zo strany jednotlivcov a väčšej účasti na vzdelávaní.

Napriek uvedenému zahraničnému modelu, v podmienkach Slovenska navrhujeme pre úvodný rozbeh využitia individuálnych poradensko - vzdelávacích účtov taký postup, aby bol každému pracujúcemu občanovi, prípadne zamestnancom s nižšou kvalifikáciou, či pracujúcim v sektoroch s rizikom straty zamestnania vytvorený individuálny poradenské - vzdelávací účet so štátnym príspevkom, pokrývajúcim priemerný náklad poradenstva a kurzu v kalendárnom roku.

U rizikovejších skupín by mal príspevok pokrývať náklady aj na obdobie 3 rokov, ktoré by mohli byť vyčerpané v rozmedzí najskôr dvoch kalendárnych rokov.

Ako ďalšiu formu financovania navrhujeme príspevky zo strany zamestnávateľov, ktoré by mohli byť formou daňových úľav zo strany zamestnávateľov, prípadne zamestnancov.

Tým by štát podporil individuálne poradensko - vzdelávacie účty a rozvoj zručnosti zamestnancov, čím by výrazne znížil riziko vzniku nezamestnanosti uvedených osôb, prípadne skrátenia doby nezamestnanosti a tým aj poberania dávky nezamestnanosti. No zároveň by tento impulz nepredstavoval priamy výdavok zo strany štátu.

Uvedomujeme si, že takto navrhnutý systém by predstavoval daňový výpadok štátu, no sme presvedčení, že pri vhodne vybraných kurzoch, ktoré by predstavovali zníženie rizika nezamestnanosti u takto podporených osôb by systém na druhej strane znamenal zníženie výdavkov štátu na podporu dávok v hmotnej núdzi, výdavkov na dávky v nezamestnanosti, no hlavne výpadkov príjmov zo strany daní a odvodov zamestnávateľov a jednotlivcov, ktoré predstavujú najvýznamnejší prvok v kalkulácii návratnosti štátu do individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov.

Po skúsenostiach z iných krajín, kde individuálne poradensko-vzdelávacie účty už zavedené sú, vidíme priestor aj na efektívne obmedzenia zo strany úľav, napríklad vo výške príspevku zo strany zamestnávateľa alebo občana, ktorý by mal pokrývať iba priemer priemerných nákladov na bežne dostupné priemerné kurzy ponúkané na trhu. Napriek tomu, je potrebné brať do úvahy, že kurzy s vyššou pridanou hodnotou, no vyššími nákladmi, môžu priniesť vyššiu odbornosť pre absolventa kurzu, čo v konečnom dôsledku pri úspešnom uplatnení sa na trhu práce môže znamenať okrem vyšších príjmov pre jednotlivca aj vyšší výber daní a odvodov pre štát.

Pri tomto tvrdení máme na mysli najmä kurzy zamerané na rozvoj IT zručností a programovania, ktoré spadajú medzi nákladnejšie kurzy v priemernej hodnote niekoľko tisíc eur, avšak absolventi týchto kurzov sú na trhu práce v dnešnej dobe natoľko žiadaní, že ich príjmy niekoľkonásobne presahujú priemernú mzdu v národnom hospodárstve.

Napriek zohľadneniu tohto faktu naďalej zastávame názor smerujúci k podpore vo výške priemerných nákladov poradenstva a kurzu. Vychádzame pri tom z predikcie, že jednotlivci so záujmom o nákladnejší kurz - ale s perspektívou vyššieho zárobku sa budú po absolvovaní tohto kurzu spolupodieľať na nákladoch na svoj kariérny rozvoj, uvedomujúc si prínosy tejto investície. Okrem toho navrhujeme zaviesť aj maximálnu výšku príspevku zo strany zamestnávateľa v snahe obmedziť prípadné zneužívanie na znižovanie daňových povinností, ale aj určiť maximálnu výšku hodnoty individuálneho vzdelávacieho účtu. Tým by po dosiahnutí maximálnej výšky individuálneho poradensko-vzdelávacieho účtu už nebolo možné ďalej prispievať až do doby vyčerpania minimálneho limitu zo strany jednotlivca na vzdelávanie a svoj osobný rozvoj. V prípade ľudí končiacich na otvorenom trhu práce z dôvodu odchodu do dôchodku navrhujeme, aby zostávajúce finančné prostriedky na individuálnom vzdelávacom účte mohli byť prevedené na sporiaci dôchodkový účet jednotlivca, čo by mohlo výrazne zvýšiť individuálny záujem jednotlivcov o vznik a využitie individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov, keďže predpokladáme nižší záujem v úvode nasadenia individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov do praxe a to hlavne pri rizikových skupinách obyvateľstva, kde je potreba a vhodnosť využitia individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov významnejšia.

Pri hľadaní formy a zdrojov na financovanie zo strany štátu pri individuálnych poradensko-vzdelávacích účtoch vidíme priestor v dvoch úrovniach. V prvom kroku podporiť individuálne poradensko-vzdelávacie účty formou financovania z európskych štrukturálnych zdrojov v rámci nového

programového obdobia a nasledujúce podporné financovanie navrhujeme vykrývať z balíka určeného na dávky v nezamestnanosti.

Práve táto položka je priamo napojená na trh práce a vykrývanie nerovnosti medzi príjmom a ponukou na trhu práce. Do fondu na rozvoj individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov by tak mohla byť každoročne investovaná čiaska práve z fondu na podporu nezamestnanosti, prípadne daňové úľavy zo strany štátu voči zamestnancom a zamestnávateľom by mohli byť kompenzované práve fondom nezamestnanosti. Uvádzané tvrdíme z dôvodu poisťného charakteru fondu nezamestnanosti, do ktorého si všetci zamestnanci prispievajú a následne -pri strate zamestnania a splnení zákonom stanovených podmienok majú nárok z tohto fondu čerpať počas obdobia nezamestnanosti. Práve individuálne poradensko - vzdelávacie účty sú všeobecne jedným z hlavných nástrojov na podporu udržania zamestnanosti a prevenciu pred nezamestnanosťou, čiže časť z takto nasporených prostriedkov v rámci fondu nezamestnanosti by mohli zamestnanci využiť na svoj rozvoj a udržanie sa v zamestnaní, prípadne plynulejší prechod medzi zamestnaniami. To by znamenalo zníženie požiadaviek zo strany jednotlivcov na dávky v nezamestnanosti a tým aj zníženie výdavkov z tohto fondu na dávky v nezamestnanosti. Táto synergia by mohla do budúcnosti znamenať plynulú podporu systému individuálnych vzdelávacích účtov bez dopadu na rozpočet štátu. Nepriamo by tak navyše bola podporená aj forma sporenia v rámci druhého dôchodkového piliera a tým aj podpora samotných dôchodkov.

Overovanie kvalifikácií a kvality v systéme celoživotného vzdelávania

Neoddeliteľnou súčasťou úspešného nastavenia celoživotného vzdelávania a predpokladom pre úspešný rozvoj systému ako celku je zavedenie overovania kvalifikácií v podmienkach Slovenskej republiky. Systém overovania kvalifikácií v podmienkach celoživotného vzdelávania je veľmi dôležitým podporným nástrojom pre zabezpečenie udržania a rozvoj kvality celoživotného vzdelávania. Zároveň môže slúžiť ako motivačný faktor pre mnohých jednotlivcov so záujmom o celoživotné vzdelávanie s garanciou odbornej certifikácie ich vedomosti a zručnosti získaných prostredníctvom kurzov celoživotného vzdelávania. Nielen formou získaného certifikátu zo strany vzdelávacej inštitúcie akreditovanej Ministerstvom školstva - prípadne iným relevantným certifikátorom, ale aj získaním odborného certifikátu zo strany inštitúcie zriadenej na overovanie kvalifikácií. Táto inštitúcia by mala byť zriadená pod záštitou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu - prostredníctvom štátneho

inštitútu odborného vzdelávania a mala by prostredníctvom svojich regionálnych pobočiek zabezpečiť kvalifikované odborné hodnotenie získaných vedomostí a zručností.

Okrem toho môže slúžiť na certifikáciu nadobudnutých zručností a skúsenosti jednotlivca z praxe, čo môže výrazne napomôcť k zvýšeniu odbornosti pracovnej sily, jej všeobecnejšej využiteľnosti pre potreby viacerých zamestnávateľov, no zároveň aj ako veľmi dobrá spätná väzba pre certifikovaných jednotlivcov na potreby ďalšieho rozvoja zručností a kvalifikácií.

V praxi to môže znamenať, že jednotlivец s niekoľkoročnými skúsenosťami a zručnosťami - získanými počas vykonávania pracovnej praxe - môže tieto zručnosti pod dohľadom certifikačného orgánu spečatiť certifikátom, ktorý môže uplatniť a využiť aj vo svojej ďalšej odbornej praxi u iných zamestnávateľov.

V prípade ak sa jeho nadobudnuté zručnosti ukážu počas overovania kvalifikácie ako nedostatočné v nejakej konkrétnej oblasti, jednotlivец získa relevantnú spätnú väzbu od certifikačného orgánu, ktorý by mu mal zároveň potvrdiť, aké zručnosti je potrebné doplniť prostredníctvom školenia či kurzu - aby mal možnosť získať certifikát potvrdzujúci jeho kvalifikáciu potrebnú pre konkrétnu oblasť záujmu.

Dôverynosť a transparentnosť systému by mala byť dosiahnutá konsenzuálnym nastavením kritérií, podmienok a záruku v rámci procesu overovania výsledkov predchádzajúceho učenia sa a výchovu odborníkov ako autorizovaných osôb.

Certifikácia zručností by mala pozostávať z nasledujúcich krokov:

Identifikácia – čiže aké kompetencie a zručnosti som nadobudol počas svojej doterajšej kariéry, počet rokov praxe v danej oblasti a konkrétnych skúsenosti. Inými slovami - získanie informácií k akému osvedčeniu, alebo certifikátu by som na základe mojich skúsenosti mohol zodpovedať.

Preukázanie a dokumentácia – akými dôkazmi musí jednotlivец preukázať, že nadobudnuté kompetencie, resp. zručnosti, ktoré majú byť predmetom získania certifikátu, boli predmetom jeho doterajšej praxe a skúsenosti. Ide napríklad o deklaráciu certifikátu od zamestnávateľa resp. potvrdenie odpracovaných rokov, pracovná zmluva resp. výplatné pásky, hodnotenie od zamestnávateľa, popis životnej situácie - v ktorej sa kompetencia preukázala.

Hodnotenie – samotné hodnotenie môže prebiehať niekoľkými formami. Jednou z foriem je zisťovanie splnenia nadobudnutých kompetencií požiadavkami na štandard. Táto fáza obsahuje nezávislé porovnanie nadobudnutých zručností so stanovenými kvalifikačnými štandardmi. Toto hodnotenie môže prebiehať formou rozhovoru s odborníkmi z praxe a pedagógmi.

No formou ohodnotenia je aj samotné prevedenie kompetencií v praxi, analýzou portfólia resp. samotnou skúškou a podobne. Preskúšanie by mali na starosti samotné sektorové rady a profesijné združenia ako autorizované inštitúcie, čiže samotní zástupcovia zamestnávateľov.

Certifikácia – Záverečná fáza, ktorá vedie k oddeleniu certifikátu, resp. osvedčenia o kvalifikácii. Tento certifikát môže byť vo forme diplomu, osvedčenia, výučného listu alebo certifikátu.

Pre úspešný proces certifikácie overovania zručnosti je nevyhnutné aby - tak pred, ako aj počas - samotného procesu overovania zručností, bol jednotlivec sprevádzaný a podporovaný nejakou formou poradenstva a podpory. Podpora je nevyhnutná aj z pohľadu informačného hľadiska - to znamená aby jednotlivci vedeli aké možnosti a formy certifikácie existujú, aké formy certifikátu je možné získať v akých oblastiach, aké sú možnosti využiteľnosti týchto certifikátov a aké prínosy budú vyplývať jednotlivcom so získania týchto certifikátov.

Zároveň musí byť transparentne zverejnená forma a proces certifikácie, vrátane príkladov z reálnej praxe a transparentne prezentované authority procesu hodnotenia jednotlivcov.

Každý jednotlivec zaujímavý sa o overovanie svojich zručností a vedomostí, resp. ich certifikáciu má mať dispozíciu poradcu, ktorého môže v prípade potreby, či záujmu kontaktovať a ktorý by ho sprevádzal počas celého procesu.

Títo odborní poradcovia musia byť riadne vyškolení so skúsenosťami s prácou so všetkými cieľovými skupinami na trhu práce, no najmä znevýhodnenými záujemcami o certifikáciu.

Ich úlohou je motivovať samotných záujemcov o absolvovanie procesu certifikácie, pomôcť s absolvovaním tohto procesu v jednotlivých krokoch a v neposlednom rade - využiť príležitosti kontaktu s jednotlivcom na podporu jeho ďalšieho rozvoja a ďalšieho celoživotného vzdelávania - v snahe zvýšiť jeho uplatniteľnosť na trhu práce.

Skúsenosti s takmer všetkých krajín, ktoré v nejakej forme testovali a zavádzali formu overovania zručnosti sú takmer rovnaké a poukazujú na skutočnosť, že bez poradenskej podpory nemôže žiadny systém validácie fungovať. Samotný proces podpory je kľúčový a sme toho názoru, že si vyžaduje rovnaký prístup a mieru zodpovednosti k celému procesu - ako samotný proces hodnotenia.

Aj skúsenosti z Francúzska hovoria o komplexnom programe - trvajúcim niekoľko mesiacov, organizovanom viacerými formami - počnúc skupinovú formou - zvyčajne pre účastníkov s podobnými pracovným zameraním - až po individuálny proces podpory jednotlivca. Poradcovia pomáhajú pri

príprave portfólia a rozhovoru s hodnotiacou komisiou, prípadne môžu byť nápomocní s vyhľadávaním prípadného rekvalifikačného kurzu, ktorý by im umožnil nadobudnúť chýbajúce zručnosti k celkovej validácii.

Nemôžeme však očakávať že tento spôsob certifikácie bude masovou záležitosťou v našich podmienkach trhu práce, nakoľko ani skúsenosti zo zahraničia nevyhodnocujú tento nástroj ako kľúčový. Skôr môžeme hovoriť o doplnkovej forme získavania podpornej dokumentácie a certifikátov pre ľudí na trhu práce a zároveň podpornej forme bilancovania ich kompetencií - s perspektívou na ich následné rozširovanie pre potreby práce s využitím individuálnych vzdelávacích účtov.

Systém overovania kvalifikácii do praxe zároveň znížil náborové procesy zo strany zamestnávateľov, ich náklady a čas spojený s overovaním zručností jednotlivých uchádzačov o prácu vo firmách.

Vznik niekoľkých centier overovania kvalifikácii na Slovensku, ktoré by boli individuálne zamerané na konkrétne odvetvia - by znamenal pre obe strany na trhu práce záruku kvality a relevantnosti pre potreby zamestnávateľov - či už na Slovensku alebo v zahraničí - kde tento systém overovania a certifikácie kvalifikácii už funguje a je osvedčený.

Takto získaný doklad po overení bude rovnocenný s dokladom z formálneho vzdelávania - teda napríklad s vysvedčením či výučným listom či dokladom o maturitnej skúške.

Pri istých formách certifikátov by takto získaný doklad o kvalifikácii mohol pre zamestnávateľa znamenať dokonca viac, ako potvrdenie o maturitnej skúške, nakoľko centrá uznávania kvalifikácii by boli špecificky zamerané na konkrétne sektory a súčasťou týchto centier by boli práve zamestnávateľa a zástupcovia zamestnávateľov z uvedených sektorov. Tí by zároveň boli zárukou pre jednotlivca so získaným certifikátom, že ich prax a odbornosť je relevantná, na rozdiel od skúseností, ktoré sú žiaľ často spojené s relevanciou získaných maturitných osvedčení. Máme na mysli situácie, keď absolventi škôl z maturitnou skúškou v konkrétnej oblasti nie sú schopní ihneď nastúpiť do zamestnania, pričom zo strany štátu alebo zamestnávateľa je nevyhnutné do týchto absolventov investovať ďalšie zdroje na získanie potrebnej praxe či odborných zručností. Tento fakt však minimalizuje systém duálneho vzdelávania, či iniciatívy mnohých uvedomelých riaditeľov škôl, ktorí sa snažia prepájať vzdelávanie s praxou a s konkrétnymi zamestnávateľmi v regióne.

Systém uznávania kvalifikácii tak môže mať výrazný význam nielen pre jednotlivcov uchádzajúcich sa o odborné zamestnanie u konkrétnych zamestnávateľov, ale aj pri plnení mnohých - zákonom

stanovených podmienok pri regulovaných živnostiach, či činnostiach spojených s vyžadovanou legislatívnou certifikáciou.

V neposlednom rade očakávame, že tento systém by mohol výrazne pomôcť aj s párovaním uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradu práce sociálnych vecí a rodiny s voľnými pracovnými miestami - nahlasovanými zo strany zamestnávateľov.

Slovensko eviduje stále veľké množstvo uchádzačov o zamestnanie, ktorých z pohľadu dnešného fungovania vykazujú nízku kvalifikáciu a nespĺňajú tak párovacie podmienky k voľným pracovným miestam.

Získaním certifikátu na základe svojich mnohoročných skúsenosti v danej oblasti by boli takto znevýhodnení uchádzači o zamestnanie v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny preklasifikovaní na uchádzačov s konkrétnou kvalifikáciou a praxou.

To by mohlo zrýchliť aj ich prechod do nového zamestnania, či zvýšiť ich šance uplatniť sa na otvorenom trhu práce a v neposlednom rade - získať viac pracovných ponúk a príležitostí.

ZÁVER

Kolektív autorov na predchádzajúcich stranách popísal skutkový stav v oblasti celoživotného vzdelávania a prípravy v podmienkach Slovenskej republiky a vybraných krajín Európskej únie. Analýza poukázala na limity aj potenciál v oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva, ktoré považujeme za kľúčový nástroj k udržaniu konkurencieschopnosti Slovenskej ekonomiky v globálnom priestore. V analýze uvažujeme nad systémom odborného vzdelávania a prípravy nielen v akademickej rovine, ale dovoľujeme si predstaviť aj návrhy niekoľkých konkrétnych opatrení, ktoré by z nášho pohľadu mohli významne podporiť rozvoj odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku.

Práca obsahuje aj legislatívne a praktické ukotvenie systému fungovania medzi kľúčovými „stakeholdermi“ v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. Pre zjednodušenie systému je potrebné dokončiť legislatívne rámce, ktoré by viedli k jasnejšiemu ukotveniu kompetencií odborného vzdelávania a prípravy, a tým by akcelerovali vznik prehľadnejšieho „ekosystému“ na strane štátu, verejných poskytovateľov, neverejných poskytovateľov, financujúcich inštitúcií a organizácií kontrolujúcich kvalitu odborného vzdelávania a prípravy.

Pod týmto konkrétne rozumieme zjednotenie kompetencií v ČŽVaP pod jednu strechu (akreditačný orgán a kontrola kvality), vyššiu ingerenciu zamestnávateľov v systéme odborného vzdelávania a prípravy prostredníctvom tripartitných SaPo (stavovských a profesijných organizácií), či zabezpečenie dostatočných zdrojov na kontinuálne financovanie AOTP (aktívnych opatrení trhu práce).

Kľúčové je vytvorenie stálej komunikačnej platformy medzi kľúčovými hráčmi v odbornom vzdelávaní a príprave (Rada vlády pre OVP, Rada zamestnávateľov pre OVP, Aliancia sektorových rád Slovenskej republiky, Štátny inštitút odborného vzdelávania).

Návrh konkrétnych opatrení na najbližšie obdobie:

- **Vytvorenie 8 – 12 pilotných centier poskytujúcich komplexné služby zamestnanosti.** Tieto centrá by mali byť vytvorené formou konzorcia z verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti a mali by v päťročnom pilotnom období otestovať nastavenia opatrení, ktoré vychádzajú z ustanovení zákona o odbornom vzdelávaní a príprave.

Tieto centrá by mali byť centrami excelentnosti pre OVP, nadpodnikovými vzdelávacími centrami a miestami na overovanie systému kvality v OVP. Tieto služby, ako aj centrá by mali byť miestami pre reflektovanie praxe a rýchlo sa meniacich potrieb na trhu práce. Práve preto je potrebná aktívna účasť SaPo, nielen na strane štatutárnych orgánov, ale aj pracovných skupín pre obsah, formu a požadovanú kvalitu poskytovaného vzdelávania, či už sa jedná o vzdelávanie formálne, alebo neformálne.

- **Vytvorenie schémy na poskytovanie celoživotného vzdelávania a poradenstva pre zamestnancov.**

Vychádzajúc zo súčasne prebiehajúceho projektu „Nestrať prácu, vzdelávaj sa“ -realizovaného Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny - navrhujeme po pilotnej fáze tohto projektu využiť skúsenosti získané v oblasti vzdelávania zamestnancov pre potreby 4. priemyselnej revolúcie a digitalizácie do zavedenia plošného opatrenia pre podporu konkurencieschopnosti slovenského hospodárstva – zavedením individuálnych poradensko-vzdelávacích účtov.

Po skúsenostiach z Veľkej Británie, Francúzska a Holandska, bude potrebné zamerať zvýšené úsilie na kontrolu a udržateľnosť kvality využívaných služieb v oblasti vzdelávania. Pri nastavovaní individuálnych vzdelávacích účtov a vychádzajúc zo súčasného pilotného projektu je však zároveň potrebné reflektovať na aktuálne reálne trhové ceny v oblasti vzdelávania, ktoré budú zohľadňovať rastúce náklady. Preto je potrebné zabezpečiť dostatočné finančné krytie a zároveň neopakovať chyby minulosti, ako napr. zastropovanie cien vzdelávania prostredníctvom normy N3 z roku 2007 (v poslednej aktualizácii), ktorá výrazne obmedzovala realizáciu časovo a technologicky náročnejších kurzov.

Samotná myšlienka normy nebola zlá, avšak sústreďovala sa na isté typy vzdelávania až veľmi konzervatívne a nereflektovala dostatočne štruktúru národného hospodárstva SR a z nej vyplývajúce potreby vzdelávania – všeobecné aj špecificky technologicky zamerané kurzy.

Zápas o pracovné miesta budúcnosti beží na celom svete. Preto je potrebné mať k dispozícii dostatok finančných zdrojov a nástrojov, ktoré podporia strategickú vzdelávaciu infraštruktúru tak, aby vedeli zabezpečovať dostatok kvalifikovaných odborníkov pre slovenský trh práce.

Považujeme za nevyhnutné rešpektovať prebiehajúcu „zelenú zmenu“, ktorá prinesie nevyhnutnosť tvorby nových pracovných miest potrebných pre nový trh práce. V rámci tejto výzvy navrhujeme zamerať celoživotné vzdelávanie a poradenstvo na podporu kľúčových kompetencií nevyhnutných pre uplatnenie sa na trhu práce v podmienkach digitalizácie a ekologizácie priemyslu a služieb. Z tohoto pohľadu je potrebné využiť aj nástroje kariérneho poradenstva, ktoré budú mladých ľudí usmerňovať do takých vzdelávacích programov, ktoré budú zodpovedať požiadavkám na trhu práce a budú prispievať k zelenej transformácii ako aj potrebám prebiehajúcej štvrtej priemyselnej revolúcie - aby bolo slovenské hospodárstvo efektívnym a plnohodnotným článkom európskych hospodárskych štruktúr.

Okrem uvedeného však vnímame celoživotné poradenstvo ako kľúčový nástroj celoživotného vzdelávania nielen u mladých ľudí a absolventov škôl, ale aj všeobecne - u zamestnancov, nakoľko z dostupných zdrojov možno konštatovať, že motivácia jednotlivcov k celoživotnému vzdelávaniu je v podmienkach Slovenskej republiky medzi najnižšími v celej EÚ.

Tu vidíme významnú úlohu celoživotného poradenstva pri motivácii zamestnancov rozvíjať svoje zručnosti skôr, ako budú ich pracovné miesta ohrozené zrušením a nenásilnou formou tak motivovať zamestnancov k rozvoju ich zručností v záujme udržania si pracovných pozícií aj v nových podmienkach.

Kľúčovou úlohou v rozvoji celoživotného vzdelávania by mal byť aj strategický postoj štátu pri motivovaní samotných zamestnávateľov pre vnútrofirmitné vzdelávanie zamestnancov - napr. formou daňových úľav, dotáciami pri štátnej pomoci, či inými formami podpory. V mnohých krajinách EÚ sa táto podpora ukázala ako vysokoúplatná investícia pre hospodársky rast krajiny.

Pre kvalitný systém celoživotného vzdelávania a poradenstva však vnímame ako nevyhnutné približovať prístupy celoživotného vzdelávania a poradenstva potrebám zamestnávateľov a aktivity koordinovať v úzkej spolupráci s ich zástupcami.

Individuálne poradensko-vzdelávacie účty a ich úlohu vnímame ako systémový prvok, ktorý povedie k stabilizácii a rozvoju vzdelávacej infraštruktúry prostredníctvom kontinuálnych a predvídateľných zdrojov. Popri nich je však potrebné zachovať tzv. pákové efekty podpory udržiavania a rozvoja pracovných zručností a návykov u najzraniteľnejších osôb, vrátane nezamestnaných (ako napr. prebiehajúci projekt RePASS a Compass) a zároveň podporovať rozvoj malého a stredného podnikania v prostredí digitalizácie a ekologizácie hospodárstva -formou príspevkov na preškolenie zamestnancov pre podniky prechádzajúce transformáciou v konkurenčnom boji o pracovné miesta budúcnosti.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Literatúra použitá k analýze ČŽVaP:

Kaplan, Aylin Lifelong Learning: Conclusions from a Literature Review

<https://eric.ed.gov/?id=EJ1243611>

Národný ústav celoživotného vzdelávania. 2012. *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*. [online]. 48 s. [cit. 11. 05. 2016].

Dostupné na internete: <http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneho%20vzdelavania%202011.pdf>

Zákon č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

EURÓPSKA KOMISIA - ODPORÚČANIE RADY

o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie - Brusel 17. 1. 2018

Zákon č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

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

Bertelsmann Stiftung (2019), *Sustainable Governance Indicators*, <http://www.sgi-network.org/2018/> (accessed on 17 September 2019).

European Commission (2018), *Public Administration Characteristics and Performance in EU28: Slovakia*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2019), *Individuals' level of digital skills*, Eurostat, Luxembourg, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/isoc_sk_dskl_i (accessed on 13 September 2019).

Eurostat (2018), *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by NUTS 2 regions*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_04&lang=en.

Guest, R. (2006), "Better Utilization of Skills Through Job Design", *Human Resource Management*, Vol. 3/3, pp. 1-11.

Hanushek, E., M. Piopiunik and S. Wiederhold (2018), "The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance", *Journal of Human Resources*, pp. 0317-8619R1, <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.55.1.0317.8619R1>.

IMD World Competitiveness Center (2018), *IMD World Talent Ranking 2018*, Institute for Management Development (IMD), <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/talent-rankings-2018/>.

Konstantopoulos, S. and V. Chung (2011), *The Persistence of Teacher Effects in Elementary Grades*, American Educational Research Association, <http://dx.doi.org/10.2307/27975293>.

Lubyová, M. and R. Filčák (2016), *Globálne Megatrendy Hodnotenie A Výzvy Z Pohľadu Slovenskej Republiky [Global Megatrends: Evaluation and Challenges from the Slovak Republic's Point of View]*, Centrum spoločenských a psychologických vied, Slovenská akadémia vied, http://www.cspv.sav.sk/fileadmin/user_upload/Aktuality/Publikacia_GMT/Global_Megatrends_from_Slovak_Point_of_View_06.pdf (accessed on 21 October 2019).

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

OECD (2019), *OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-svk-2019-en.

OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>.

OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>.

OECD (2019), *Population with tertiary education (indicator)*, <https://dx.doi.org/10.1787/0b8f90e9-en> (accessed on 19 September 2019).

OECD (2018), *OECD Regional Statistics*, <https://doi.org/10.1787/region-data-en>.

OECD (2018), *Skills for Jobs Database*, OECD, Paris, <http://www.oecdskillsforjobsdatabase.org>.

OECD (2017), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

OECD (2017), *Government at a Glance 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en.

OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>.

OECD (2017), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en>.

OECD (2016), *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en>.

OECD (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>.

OECD (2014), *Slovak Republic: Developing a Sustainable Strategic Framework for Public Administration Reform*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264212640-en>.

[17] Literature and Directing Future Research”, *Journal of Management*, Vol. 39/5, pp. 1184-1220,

Posthuma, R. et al. (2013), “A High Performance Work Practices Taxonomy: Integrating the <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313478184>.

Schacter, J. and Y. Thum (2004), “Paying for high- and low-quality teaching”, *Economics of Education Review*, Vol. 23/4, pp. 411-430, <http://dx.doi.org/10.1016/J.ECONEDUREV.2003.08.002>.

UKCES (2009), *High Performance Working: A Synthesis of Key Literature*, UK Commission for Employment and Skills, Wath-upon-Deane, <http://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/9239>.

BOČKOVÁ, Věra. 2000. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého 2000. 29 s. ISBN 80–244–0155–X.

ČIHÁČEK Vlastimil. 2006. *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání – „peníze jsou až na prvním místě“* In: Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. U, Řada pedagogická = Studia paedagogica. [online] 2006, roč. 54, č. U11, s. 119-131 [cit. 12.05.2016] ISBN 80– 210–41 43–9, ISSN 1211–6971. Dostupné na internete: <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/09Cihacek%2>

JUDr. Zuzana Lukáčová - Nová sociálna edukácia človeka V Medzinárodná interdisciplinárna vedecká konferencia, Prešov OU11.pdf

ČORNANIČOVÁ, Rozália. 1998. *Edukácia seniorov*. Bratislava: Univerzita Komenského. 1998. 156 s. ISBN 80-223-1206-1.

DOLINSKÁ, Viktória. 2014: Vzdelávanie dospelých v kontexte celoživotného vzdelávania. In: *Vzdelávanie ako determinant rozvoja sociálneho podnikania*- zborník vedeckých štúdií. [online] 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela Belianum. 2014. 400 s. [cit. 09.05.2016] ISBN 978-80-557-0748-8. Dostupné na internete: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/vdrsp/zb/pdf/Dolinska.pdf>

FRK, Branislav. 2012. *Celoživotné vzdelávanie a informačná spoločnosť*. In: Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie III : ročenka Centra celoživotného a kompetenčného vzdelávania Prešovskej univerzity v Prešove [online] Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity, s.236-240. [cit. 12.05.2016] ISSN 1338-3388. Dostupné na internete: http://andragogika.weebly.com/uploads/5/0/1/7/5017649/celoivotn_vzdelvanie_ainforman_spolonos.pdf

Government of Ireland. 2000. *Learning for Life. White Paper on Adult Education*. 2000 [online] Dublin : Published by the Stationery Office. July 2000. 224 s.[cit. 12.05.2016] Dostupné na: https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf

MARTINÁK, Dávid. 2016 *Filozof úradníkom, učiteľ pokladníkom*. Analýza nesúlady kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce. [online] Bratislava : Inštitút vzdelávacej politiky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR Komentár 02/2016. 10 s. [cit. 11.05.2016] Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/9645.pdf>

MATULČÍKOVÁ, Marta. 2000. *Celoživotné vzdelávanie ako významný činiteľ pracovnej flexibility a výkonnosti*. Bratislava: Ekonóm. 2000. 122 s. ISBN 80-225-1197-8

MEHRAN BOZORGMANESH, MARY AM KHODAMORADI, ABBAS EMAMI, and ESMAEEL GHORBANI. 2012. *The importance of lifelong education*. [online] Life Sci J 2012;9(2):571-573. ISSN:1097-8135. 571- 573 s. [cit. 12.05.2016] Dostupné na internete: http://www.lifesciencesite.com/lj/life0902/087_8228life0902_571_573.pdf

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. 2000. *Memorandum celoživotného vzdelávania sa*. [online]. 2000. 40s. [cit. 2016-05-10] Dostupné na internete: https://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf

TRACY BRYAN, *Discover the Importance of Lifelong Learning*. [online].[cit. 10.05.2016] Dostupné na internete: <http://www.briantracy.com/blog/personal-success/expand-your-mind-importance-of-lifelong-learning-and-continuous-education/>

HERZBERG, F. 2003. One more time: How do you motivate employees [online] New York: Harvard Business Review, 2003. [cit. 2022.04.01.] Dostupné na internete: < <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>>

GEHRKE, L. a kol. 2015. A Discussion of Qualifications and Skills in the Factory of the Future [online]: A German & American Perspective, 2020. VDI The Association of German Engineers & ASME American Society of Mechanical Engineers. Dostupné na internete: <https://m.vdi.eu/fileadmin/vdi_de/redakteur/karriere_bilder/VDIASME__2015__White_Paper_final.pdf>

JURÁŠEK, D. 2020. Výsledky Slovenska v testovaní PISA – analýza vyjadrení odborníkov a médií [online]. IPPR, 2020. [cit. 2022.04.05.] Dostupné na internete: < <https://ippr.sk/226-vysledky-slovenska-v-testovani-pisa-analyza-vyjadreni-odbornikov-a-medii>>

PROCHÁZKOVÁ, T. 2018. Teória motivácie podľa Maslowa [online]. Mentem, 2018. [cit. 2022.03.10.] Dostupné na internete: < <https://www.mentem.sk/blog/teoria-motivacie/>>

POLONYOVÁ, S. 2021. Vzdelávanie dospelých v EÚ a hlavné výzvy v reakcii na pandémiu COVID-19 [online]. Lifelong Learning – celoživotní vzdelávaní, 11(1):75–95. [cit. 2022.03.04.] Dostupné na internete: < https://lifelonglearning.mendelu.cz/media/pdf/LLL_20211101075.pdf>

WHITING, K. 2020. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them [online]. [cit. 2022.04.18.] Dostupné na internete: < <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>>

HAWKSWORTH, J. BERRIMAN, R. GOEL, S. 2018. Will robots really steal our jobs? [online]. PricewaterhouseCoopers LLP, 2018. [cit. 2022.02.15.] Dostupné na internete: <https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf>

Potreby trhu práce v odvetviach a zamestnaniach do roku 2025 [online]. [cit. 2022.04.20.] Dostupné na internete: <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/zamestnania>

2016. Iniciativa práce 4.0 [online]. Národní vzdělávací fond o.p.s., 2016. [cit. 2022.03.11.] Dostupné na internete: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948

KOLEKTÍV AUTOROV, 2019. OECD future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030: A Series of Concept Notes [online]. 149 p. [cit. 2022.05.03] Dostupné na internete:

<https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf>