

**Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva
na roky 2021 - 2030**

Obsah

1	Úvod	3
2	Základné princípy Stratégie CŽVaP	5
3	Kontext - analytická časť	7
4	Východiská tvorby Stratégie CŽVaP	11
5	Ciele a obsah Stratégie CŽVaP	11
	Príloha 1 – NÁVRH OPATRENÍ NA REALIZÁCIU STRATÉGIE CŽVaP	14
1.1.	Druhošancové vzdelávanie a F odbory	14
1.2.	Zvyšovanie atraktivity a kvality OVP – Centrá excelentnosti OVP	19
1.3.	Národná iniciatíva pre zlepšovanie základných zručností a pilotné intervenčné programy	22
1.4.	Slovenský kvalifikačný rámec a Národná sústava kvalifikácií	26
1.5.	Systém uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa	29
1.6.	Zvyšovanie flexibility kvalifikačného systému menšími kvalifikáciami a mikrokvalifikáciami (mikrocertifikátmi)	35
1.7.	Krátke študijné programy (short cycle terciary programs) – úroveň SKKR 5	40
1.8.	Vytvorenie komplexného systému trasovania absolventov škôl	42
1.9.	Podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád so zameraním na prenos inovačných procesov a požiadaviek trhu práce do CŽV	48
1.10.	Podpora občianskeho vzdelávania dospelých	54
1.11.	Harmonizácia systému celoživotného poradenstva	58
1.12.	Rozvoj systému odborných poradenských služieb v rámci služieb zamestnanosti	64
1.13.	Individuálne vzdelávacie účty ako nástroj individualizovanej podpory jednotlivca v ďalšom vzdelávaní (v rekvalifikácii) a pilotná schéma pre posilnenie motivácie účasti dospelých na vzdelávaní	70
	Príloha 2 – ŠTRUKTURÁLNE INDIKÁTORY PRE STRATÉGIU CŽVAP	73
	Príloha 3 – TRANSPARENTNOSŤ A PARTICIPATÍVNOSŤ AKO PRINCÍP PÍPRAVY STRATÉGIE CŽVaP	74
	Príloha 4 – PREDBEŽNÝ ODHAD FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV POTREBNÝCH NA REALIZÁCIU STRATÉGIE CŽVaP	76
	Príloha 5 – ZOZNAM SKRATIEK	77

1 Úvod

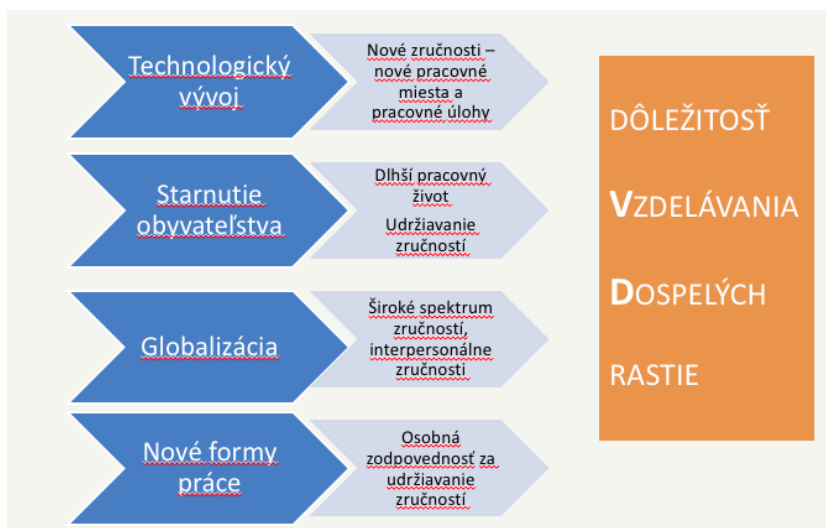
1.1. Postoj a vnímanie úlohy vzdelávania a rozvoj princípov CŽV

Vývoj politik celoživotného vzdelávania na Slovensku je spätý s formovaním obnovenej agendy EÚ pre podporu vzdelávania dospelých (VD) a CŽV v deväťdesiatych rokoch, ktoré viedli k vyhláseniu Memoranda pre CŽV (EK 2000). Európska rada na zasadnutí v Lisabone konštatovala, že úspešný prechod k ekonomike a spoločnosti založenej na vedomostiach v EÚ musí sprevádzať príklon celoživotnému vzdelávaniu sa. Slovensko bolo v tom čase v prístupovom procese pre vstup do EÚ (2004) a zapojilo sa už do konzultačného procesu pre prípravu Memoranda CŽV. Dá sa preto povedať, že bolo pri zrode obnoveného záberu na vzdelávanie dospelých a malo možnosť inšpirovať sa pri tvorbe vlastnej politiky CŽV dobrou praxou vyspelých krajín EÚ v zmysle procesov „zhora“ na nadnárodnej úrovni, najmä aktivitami EK a sprostredkovane aj inými medzinárodnými organizáciami, najmä UNESCO a OECD. *Celoživotné vzdelávanie sa*¹ definovala v roku 2000 Európska komisia a členské štáty v rámci stratégie zamestnanosti EÚ ako každú cieľenú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je neustále zlepšovanie vedomostí, zručností a celkových spôsobilostí s cieľom zvýšiť podiel dospelých na vzdelávaní. Pre sledovanie účasti vo vzdelávaní aj po ukončení počiatočného vzdelávania boli významné investície do zberu dát na úrovni EÚ a to v rámci prieskumov pracovnej sily (LFS) a vzdelávania dospelých (AES).

Na Slovensku pretrváva slabé povedomie o funkciách i benefitoch kultúry CŽV, a najmä o vhodných a efektívnych formách podpory účasti dospelých na vzdelávaní z verejných zdrojov.

Cieľom CŽV na Slovensku je zvýšenie adaptability a flexibility občanov SR na nové podmienky na trhu práce, ktorým je v rámci individuálnej vzdelávacej cesty jednotlivca v 21. storočí aj výzva uplatnenia sa na trhu práce v sektoroch, ktoré majú rozvojový potenciál, s dôrazom na Priemyselnú revolúciu 4.0, digitalizáciu a automatizáciu, ktorej musí celá krajina čeliť.

Motivácia realizovať zmenu v prístupe k vzdelávaniu a rozvoju zručností dospelých je však všeobecne dobre chápaná najmä v spojení s diskusiami o budúcnosti ekonomického a sociálneho rozvoja, napríklad v kontexte diskusie o hybných silách rastu (Drivers of growth)²:



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

1.2. Proces prípravy strategického dokumentu pre podporu CŽV

¹ Lifelong learning by bolo vhodné prekladať ako „Celoživotné učenie (sa) (CŽU)“ pretože najbližšie zodpovedá obsahu a zámeru podporiť prístup a účasť dospelých na akýchkoľvek formách vzdelávania vrátane tých, ktoré sú dostupné v neformálnom a informálnom prostredí. Pojem CŽV sa medzitým ustálil ale niektorí aktéri začínajú používať termín CŽU.

² Napr. OECD (2019), Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning.

Príprava strategického dokumentu na podporu účasti na CŽV na Slovensku bola realizovaná v pomerne krátkom časovom období (január - júl 2021) pracovnou skupinou, ktorá pri práci na dokumente mohla vychádzať z priameho prepojenia jej členov na prax a aktivity v tejto oblasti za ostatné roky. Pracovná skupina mala k dispozícii východiskové informácie pre tvorbu stratégie nielen z vlastnej expertnej a výskumnej činnosti, ale aj z dlhodobých aktivít odboru celoživotného vzdelávania MŠVVŠ SR a odboru európskych politík ŠIOV, ktoré podporili diskusiu odbornej aj širšej verejnosti o rôznych aspektoch rozvoja politík CŽV. Niekoľkoročné pôsobenie organizácie a spolupracujúcich expertov v témach, akými je rozvoj a zvyšovanie zručností, podpora zručností u nízkokvalifikovaných osôb, schémy podpory účasti dospelých vo vzdelávaní (napr. individuálne vzdelávacie účty, podpora digitálnych zručností, a pod.) vytvárali príležitosť pre zber a sprostredkovanie informácií z praxe a postupné mapovanie potrieb v oblasti CŽV. Aktivity zahŕňovali okrem iného:

- Pracovné skupiny pre podporu iniciatívy EÚ Cesty zvyšovania zručností („Upskilling pathways“)
- Aktivity tímu ŠIOV v rámci slovenskej podpory pre platformu EPALÉ,
- Zapojenie odboru CŽV MŠVVaŠ SR a ŠIOV v aplikovaných projektoch a s tým spojené odborné semináre a popularizačné aktivity pre verejnosť (projekty BLUESS, MOVED, aktivity AIVD)
- Realizácia projektu PIAAC, diskusie v pracovných skupinách, spolupráca s NÚCEM,
- Podpora Týždňa CŽV/CŽU a s tým spojené semináre, konferencie a diskusné okrúhle stoly,
- Úspešné zapojenie odboru CŽV MŠVVaŠ SR a odboru európskych politík ŠIOV do medzinárodných aktivít vzájomného učenia sa organizovaných EK a Cedefop pre verejnú správu v rámci iniciatívy „Cesty zvyšovania zručností“,
- Organizácia medzinárodného seminára o individuálnych vzdelávacích účtoch,
- Aktivity ako okrúhle stoly s vedúcimi osobnosťami v oblasti expertízy CŽV a zručností (Alan Tuckett, John Martin), a ďalšie.

Takéto odborné a popularizačné aktivity vytvárali prostredie pre budovanie komunity CŽV a rozvíjanie diskusie o možnostiach podpory a budovania ekosystému vzdelávania dospelých na Slovensku ako kľúčového piliera CŽV. Komunikácia s partnermi v aktivitách rezortu školstva (OCŽV a ŠIOV) a aktivitách ďalších aktérov (neziskový sektor, SAV) umožnila užšie zameranie na identifikáciu konkrétnych oblastí pre efektívny zásah štátu a podporu účasti dospelých vo vzdelávaní z verejných prostriedkov. Na základe mapovaní praxe na Slovensku aj v zahraničí a hodnotení prvých aktivít CŽV v období 2007-2019 kolektív autorov považoval za mimoriadne dôležité nepodceňovať riziko realizácie nových projektov a vytváranie štruktúr bez pilotného štádia projektov a bez napojenia na prax. Takisto dôležité je rozoznať, že profesionálna verejná správa v oblasti CŽV a vzdelávania dospelých nebola zatiaľ dostatočne rozoznaná a kapacitne podporená, čo však kolektív autorov považoval za prirodzenú organickú súčasť evolučného budovania verejnej správy v oblasti podpory politík CŽV pri prechode na znalostnú spoločnosť. Inými slovami, kolektív autorov považuje postupné budovanie kapacity, spolu s pilotným overovaním implementačnej praxe, za správny postup v slovenských podmienkach.

Na podporu vyššej a rovnomernejšej účasti v CŽV je stratégia jednoznačne zameraná na riešenie prioritných problémov v oblasti vzdelávania dospelých. Koncept CŽV predpokladá porozumenie potrebám inklúzie, a Stratégia CŽVaP zdôrazňuje kritickú dôležitosť zlepšenia inkluzívnosti školstva (vrátane osôb zaradených do špeciálneho vzdelávania) tak, aby sa neprodukovali ďalšie generácie dospelých, ktorí po ukončení povinnej školskej dochádzky vychádzajú s negatívnym postojom k učeniu sa a často aj s nedostatočnými základnými zručnosťami. Špecifickým problémom inklúzie je postavenie marginalizovaných rómskych komunit. V tejto oblasti stratégia CŽV prepája navrhované opatrenia so Stratégiou pre rovnosť, inklúziu a participáciu Rómov do roku 2030, s autormi ktorej pracovná skupina aktívne komunikovala.

Silné stránky:	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Dlhodobé aktivity a komunikácia so stakeholdermi - Prepojenie s aplikovaným výskumom, mapovanie potrieb cieľových skupín - Úzky kontakt s politikami v oblasti CŽV a VD iných EÚ krajín - Komunikácia s partnermi z verejnej správy partnerských krajín/inštitúcií EÚ - Prepojenie s dobrou praxou vo vyspelých EÚ krajinách a dôraz na jej prenositeľnosť v slovenských podmienkach 	<ul style="list-style-type: none"> - Krátke časové obdobie pre samotnú realizáciu strategického dokumentu, inštitucionálna neistota - Nejasné smerovanie rozvoja inštitucionálnej kapacity pre oblasť CŽV so systematickou podporou medzirezortnej komunikácie a spolupráce
Príležitosti	Ohrozenia
<ul style="list-style-type: none"> - Diskusia s EK, 4 stratégie, ujasňovanie termínov ale aj cieľov politik CŽV a vzdelávania dospelých, podpora - Záujem zamestnávateľov o tematiku CŽV a o špecifické oblasti zručností, najmä digitálne zručností. - Podpora pre všeobecnú zmenu v ponímaní vzdelávania a podpora pre transformáciu celého vzdelávacieho systému 	<ul style="list-style-type: none"> - CŽV je téma, ktorá je všeobecne relevantná, ale povedomie o systéme podpory CŽV je veľmi nízke. Pri diskusiách so stakeholdermi dochádzalo často k prelínaniu odborných a osobných názorov, ktoré sťažovali vecné diskusie. - Je potrebné rozoznať, že k realizácii nových prístupov financovania dospelých z verejných zdrojov je potrebná určitá „zrelosť“ prostredia a základné povedomie o funkciách CŽV u širokej verejnosti. Preto je v tejto stratégii kladený dôraz na pilotné implementácie pre nové a zatiaľ neoverené nástroje financovania CŽV.

2 Základné princípy Stratégie CŽVaP

Základnými princípmi Stratégie CŽVaP 2021 - 2030 sú:

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).

Nosným cieľom stratégie CŽV je zabezpečiť pre každého občana celoživotný prístup k možnostiam vzdelávať sa, rozvíjať svoje zručnosti a kompetencie počas celého života „od kolisky po hrob“, v každom životnom štádiu a s ohľadom na individuálne potreby a okolnosti tak, aby každý mohol realizovať svoj potenciál v osobnom, pracovnom a občianskom živote.

Nadrezortná stratégia CŽV, ktorá bude prepájať rôzne sektory a úrovne verejnej správy a kľúčových aktérov z rôznych sfér, je nevyhnutným prvkom pre akceleráciu a konvergenciu smerovania politik vzdelávania a rozvoja zručností tak, aby sa realizoval rozvoj slovenskej spoločnosti založenej na inkluzívnom prístupe a zvyšovania rovnomernosti v účasti dospelých vo vzdelávaní.

Budovanie kultúry CŽV 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.

Stratégia CŽV bola koncipovaná preto ako nástroj pre podporu princípu inklúzie, rozvoja a riadenia zručností a realizáciu efektívneho systému vzdelávania dospelých.

Pre dosiahnutie dostupnosti CŽV boli preto na najbližšie obdobie identifikované 2 hlavné oblasti:

1. Budovanie efektívneho systému vzdelávania dospelých v kontexte kultúry CŽV v SR s dôrazom na podporu neformálneho vzdelávania a individualizovaného prístupu

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 CŽV je, o. i. holistické chápanie CŽV, uznanie CŽV ako ľudského práva, zameranie sa na podporu zraniteľných skupín, premena škôl a univerzít na inštitúcie CŽV, dostupnosť technológií a podpora vzdelávacích iniciatív na miestnej úrovni.³

Pre podporu segmentu VD boli identifikované 3 prístupy pre hlavné oblasti intervencií:

- **podpora vybraných cieľových skupín:** špecifická pre nízkokvalifikované osoby
- **podpora vybraných oblastí zručností:** základné, prenositeľné, digitálne, občianske
- **podpora účasti a podpora pri odstraňovaní bariér účasti:** individuálne vzdelávacie účty, bariéry vo formálnom vzdelávaní, základné, digitálne zručnosti.

Na Slovensku existuje množstvo bariér, ktoré bránia rôznym skupinám jeho obyvateľov využívať všetky možnosti a prínosy vzdelávania. Stratégia CŽVaP pomôže vytvárať prostredie, v ktorom jeho občania budú môcť počas svojho života prostredníctvom rôznych foriem vzdelávania rozvíjať svoj osobný, občiansky a pracovný potenciál, napĺňať svoje ekonomické a sociálne potreby a prispievať k hospodárskemu rastu Slovenska a jeho silnej spoločnosti.

2. Zvýšenie flexibility systémov formálneho vzdelávania

Pohľad odbornej aj širšej verejnosti na vzdelávacie prostredie je na Slovensku tradične úzko spätý s inštitucionálnym rámcom formálneho vzdelávania - „školsťva“. Nové potreby v oblasti vzdelávania a rozvoja zručností a princípu CŽV vyžadujú otvorenie a transformáciu zložiek vzdelávacieho systému vrátane formálneho vzdelávania. Iba tak je možné dosiahnuť vytvorenie podmienok pre celoživotný rozvoj relevantných zručností a kompetencií a ich využívanie. Stratégia preto zahrňuje prvky transformácie tradičného a fragmentovaného „školského systému“ a prechod ku otvorenému a transparentnému systému vzdelávania, odbornej prípravy a získavania kvalifikácií. Pre dosiahnutie pozitívneho vývoja vzdelávacieho systému a zvýšenú účasť v CŽV je potrebné identifikovať a odstraňovať oblasti, ktoré prispievajú k vytváraniu bariér pre zapájanie dospelých do vzdelávania počas celého života vrátane návratu odradených dospelých s nízkou úrovňou zručností a kvalifikácie.

Stratégia CŽV dopĺňa dokumenty prijaté v Slovenskej republike v posledných rokoch, najmä:

- 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

³ Embracing a culture of lifelong learning – Contribution to the Futures of Education initiative, UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2020

- Nultý akčný plán stratégie inkluzívneho prístupu vo výchove a vzdelávaní na rok 2021
- Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030
- Nová stratégia Slovenskej republiky pre mládež (2021 – 2030) (v príprave)
- Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021-2030

Stratégia tiež reflektuje mnohé medzinárodné dokumenty a významné štúdie týkajúce sa CŽV, najmä:

- 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.

3 Kontext - analytická časť

Oblasť CŽV na základe medzinárodnej praxe odporúčame 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 jedna z najviac zaškolených s dostatočnými zručnosťami, avšak mladšie generácie vykazujú zhoršenie. Podiel populácie s minimálne stredoškolským vzdelávaním je na Slovensku v európskom porovnaní jeden z najvyšších⁴. Meranie zručností dospelých ukazuje, že v kvalite osvojených zručností sú mladšie kohorty priemerné a celkový priemer ťahajú práve staršie kohorty⁵. Zručnosti 15-ročných meraných v PISA testovaniach sú už dlhodobo zaostávajúce a do značnej miery ovplyvnené socio-ekonomickým zázemím. Jedným z dôvodov je nízka zaškolenosť v predprimárnom vzdelávaní⁶ a nedostatočná pozornosť pre oblasť ranej starostlivosti. Bariéry pre účasť sú najvyššie práve pre deti so sociálnym alebo zdravotným znevýhodnením⁷.

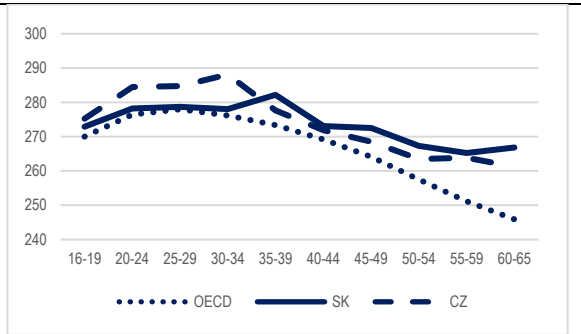
⁴ V roku 2020 vo vekovej skupine 25-64 mal podiel na Slovensku hodnotu 92,7 %, priemer EÚ 82,3 % (Eurostat, [edat_lfse_03]).

⁵ 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.

⁶ 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_uoe_enra10]).

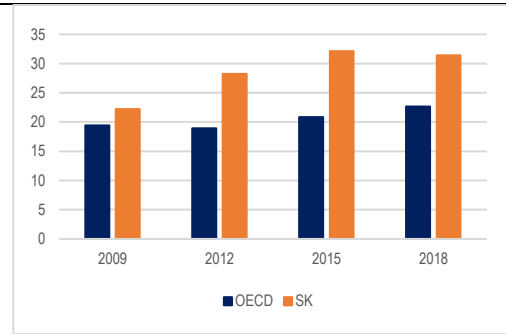
⁷ Revízia pre ohrozené skupiny (ÚHP, 2019).

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



Zdroj: OECD, Education GPS

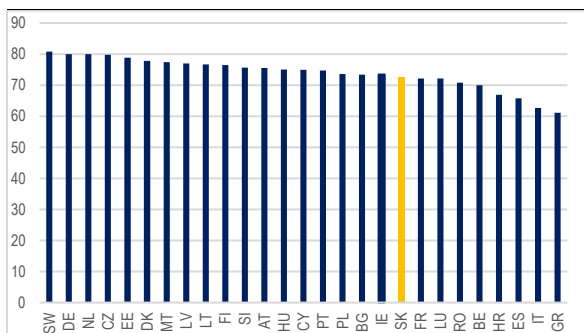
Graf 2: Podiel 15-ročných nedosahujúcich základnú úroveň v čitateľskej gramotnosti (testovania PISA)



Zdroj: OECD, Education GPS

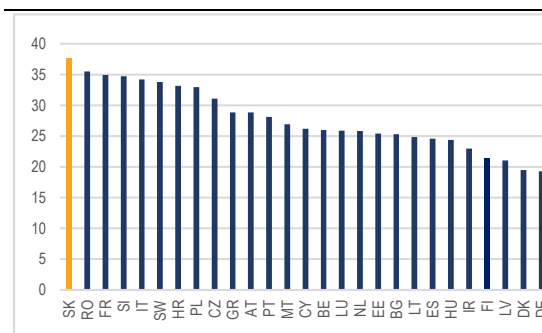
V budovaní a využívaní zručností existuje priestor na zlepšenie. Zamestnanosť populácie v produktívnom veku je ovplyvnená nižšou zamestnanosťou žien⁸. Absolventi nachádzajú uplatnenie na trhu práce vo vyššej miere ako priemer absolventov v krajinách EÚ⁹. K problému využitia existujúcich zručností však patrí relatívne vysoký odborový nesúlad¹⁰, hlavne na úrovni stredoškolského stupňa vzdelania. Pretrvávajúci vplyv socio-ekonomického zázemia na vzdelávacie cesty jednotlivcov prispieva k rastúcemu podielu mladých predčasne ukončujúcich vzdelávanie¹¹ so slabými vyhliadkami na trhu práce. Nezamestnanosť v kategórii nízkovzdelaných je najvyššia v EÚ¹² a až dve tretiny mladých nízkovzdelaných nepracujú a ani sa nevzdelávajú.¹³ Digitalizácia a automatizácia ohrozujú pracovné miesta, môžu však aj zvýšiť nesúlad, prípadne zamedziť adopciu technologických inovácií¹⁴.

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 potrebuje Slovensko posilniť. Pripravenosť vzdelávacieho systému reagovať na technologický pokrok sa odvíja aj od úrovne digitálnych zručností žiakov, pričom v poslednom meraní podiel žiakov

⁸ 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.

⁹ 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 %.

¹⁰ 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>).

¹¹ 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]).

¹² 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]).

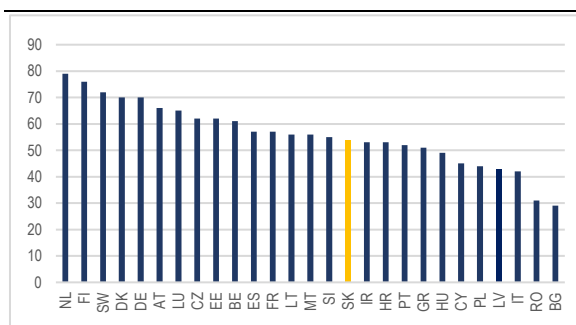
¹³ Pre vekový interval 20-34 rokov je hodnota za Slovensko v roku 2020 62,5 %, priemer EÚ 39,3 % (Eurostat, [edat_lfse_21]).

¹⁴ European enterprise survey on the use of technologies based on artificial intelligence, 2020

nedosahujúcich základnú úroveň bol výrazný¹⁵. Merania zručností dospelých poukazujú na zaostávanie v riešení problémov v IT prostredí¹⁶. 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 priemerom¹⁷. 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.

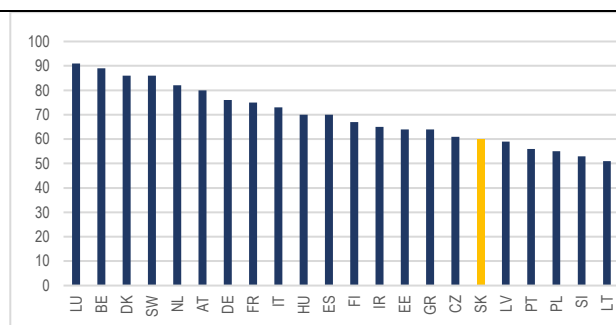
Občianskym zručnostiam nie je venovaná pozornosť napriek svojmu významu pre štát. Občianske zručnosti vrátane mediálnej a finančnej gramotnosti, pomáhajú budovať dôveru v inštitucionálne usporiadanie demokratickej spoločnosti. Jedným z ukazovateľov občianskej súdržnosti je volebná účasť, na Slovensku 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 voľbách¹⁸, %



Zdroj OECD, Better Life Index

- Meranie účasti dospelých na vzdelávaní

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 Slovensku¹⁹, pričom táto účasť je dlhodobo podpriemerná. Pri rozšírení referenčného obdobia zo 4 týždňov na 12 mesiacov je účasť zhruba na priemere európskych krajín²⁰. Priemerný počet hodín, ktorý respondenti uvádzajú ako čas venovaný vzdelávaniu, je najnižší²¹. To znamená, že na Slovensku prevládajú krátke vzdelávacie aktivity.

¹⁵ Podiel žiakov nedosahujúcich prvú úroveň bol v testovaniach ICILS 12 %, priemer zúčastnených krajín 17 %, napríklad v Česku len 2 % (NÚCEM).

¹⁶ Merania PIAAC.

¹⁷ Podiel v populácii dosahujúci aspoň základné zručnosti je na Slovensku 54 %, priemer EÚ je 56 %.

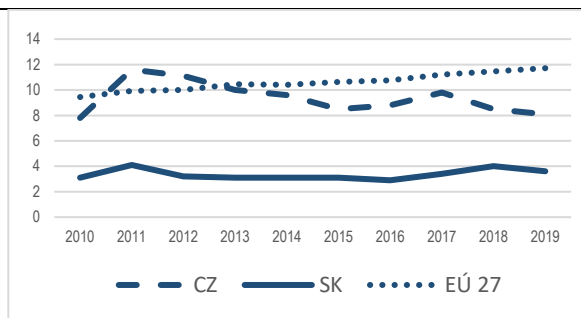
¹⁸ Parlamentné alebo prezidentské voľby, údaj za Slovensko z roku 2016.

¹⁹ Do úvahy sa berie populácia vo veku 25-64 rokov. V roku 2020 je hodnota pre Slovensko 2,8 %, priemer EÚ 10,1 % (Eurostat, [trng_lfse_01]).

²⁰ Hodnota pre Slovensko je 46,1 %, priemer EÚ 43,6 %. Okrem dĺžky referenčného obdobia časť rozdielov v účasti medzi dvoma prieskumami je daná aj odlišnou formuláciou otázky ohľadom vzdelávacích aktivít. Na rozdiel od prieskumu LFS (4-týždňové referenčné obdobie), v prípade prieskumu AES2016 (12-mesačné referenčné obdobie) otázka pre neformálne vzdelávanie obsahuje i zaučenie na pracovisku a vzdelávanie v oblasti záľub..

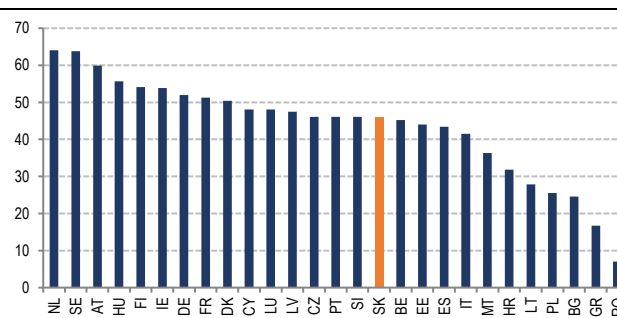
²¹ Hodnota pre Slovensko je v priemere 49 hodín, priemer EÚ je 113 hodín. Aj keď sa pozrieme len na neformálne vzdelávanie, počet hodín na Slovensku je druhá najnižšia hodnota (SK 36 hodín, EÚ 69 hodín).

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



Zdroj: Eurostat, [trng_lfs_01]

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

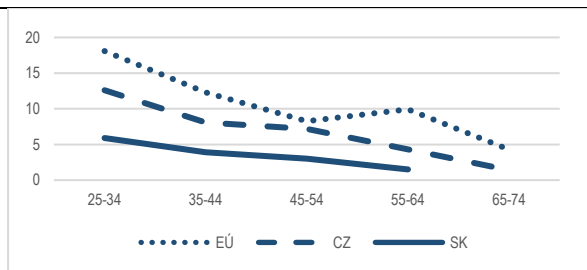


Zdroj: Eurostat, [trng_aes_100]

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, že študujúcich na školách nad vekovú hranicu 25 rokov je na Slovensku málo²². Merané vzdelávacie aktivity dospelých tak na Slovensku predstavujú najmä školenia, kurzy, semináre, prednášky, workshopy a pod. (tzv. neformálne vzdelávanie).

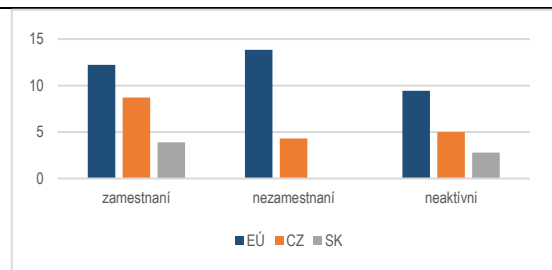
Účast' dospelých na vzdelávaní klesá s vekom a rastie so vzdelaním, najväčšiu účasť majú zamestnaní. Motivácia vzdelávať sa klesá s vekom a Slovensko tento trend kopíruje. Na rozdiel od európskych krajín, v ktorých najvyššiu účasť dosahujú nezamestnaní, u nás sú to práve zamestnaní. Slovensko takisto 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.

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



Zdroj: Eurostat, LFS, [trng_lfse_01]

Graf 10: Účast' dospelých na vzdelávaní v % podľa postavenia na trhu práce, 2019²³



Zdroj: Eurostat, LFS, [trng_lfse_02]

Pre dosiahnutie cieľa stanoveného EK by Slovensko malo zvýšiť celkovú účasť dospelých na vzdelávaní o 5 % do roku 2025²⁴. Novo navrhnutý hlavný indikátor pre meranie účasti dospelých na vzdelávaní v európskom kontexte bude mať referenčný rámec 12 mesiacov. Cieľová hodnota do roku 2025 je stanovená na 47 %, odhad súčasného postavenia Slovenska reflektujúci úpravu indikátora²⁵ je 42 %.

V doplnkových indikátoroch pre vzdelávanie dospelých Slovensko výrazne zaostáva, splnenie cieľov do roku 2025 je otáznave. Medzi ostatné indikátory bude patriť účasť nízkovzdelaných dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov. Cieľ pre tento indikátor je 30 % (priemer pre EÚ krajiny²⁶). Druhým indikátorom je účasť

²² Na Slovensku bola hodnota 1,5 %, v krajinách EÚ v priemere 6 %. Údaje sú na základe prieskumu AES uskutočneného naposledy v roku 2016.

²³ Podiel nezamestnaných účastníkov vo vzdelávaní dospelých bol príliš nízky a nespĺňa kritériá na štatistické zverejňovanie.

²⁴ [European Skills Agenda](#).

²⁵ Zaškolenie na pracovisko nebude ako kategória zahrnuté v meraniach účasti dospelých na vzdelávaní.

²⁶ Nulové hodnoty môžu predstavovať štatisticky nezachytené pozorovania v prieskumoch, prípadne hodnoty sú také nízke, že sa neuvádzajú s ohľadom na štatistické štandardy spracovania dát (Eurostat, [trng_aes_102]).

nezamestnaných dospelých na vzdelávaní za posledné 4 týždne, cieľ je stanovený na 20 %. Hodnota z roku 2020 pre Slovensko je na úrovni nuly²⁷. 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 %.

Indikátory pre Európsky vzdelávací priestor v oblasti zručností (Európsky program zručností)

Indikátor (%)	Cieľ – priemer EÚ	Súčasný stav pre SK
Účasť dospelých na vzdelávaní 25-64	50	42
Účasť dospelých na vzdelávaní 25-64 – nizkovzdelaní ²⁸	30	0
Účasť dospelých na vzdelávaní 25-64 – nezamestnaní	20	0
Podiel populácie 16-74 so základnými digitálnymi zručnosťami	70	54

4 Východiská tvorby Stratégie CŽVaP

Národná stratégia zručností pre Slovensko²⁹ 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.

Ďalším východiskovým materiálom pre stanovenie cieľov a aktivít Stratégie CŽVaP na roky 2021-2030 boli „Akčný plán plnenia Stratégie celoživotného vzdelávania 2011“ a dokument „Správa o stave implementácie úloh vyplývajúcich zo stratégie celoživotného vzdelávania 2011“.

5 Ciele a obsah Stratégie CŽVaP

Národná stratégia zručností vznikala na základe konzultácií s aktérmi z rôznych sektorov a oblastí relevantných pre tému zručností. Práve vďaka tomuto prístupu nadrezortnej a medzirezortnej komunikácie sa Národná stratégia

²⁷ Eurostat, [trng_ifse_02].

²⁸ S najvyšším dosiahnutým stupňom nižšieho sekundárneho vzdelania (ZŠ).

²⁹ <http://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-slovak-republic-bb688e68-en.htm>

zručností pre Slovensko a jej základné princípy tvorby využívajú ďalej ako základ pre riešenie aktuálnych kľúčových dokumentov SR, t. j. dokumentu **Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030**.

Stratégia CŽVaP sa orientuje na individuálnu vzdelávaciu dráhu jednotlivca a posilňovanie jeho motivácie k učeniu sa na základe princípu od „kolisky po hrob“. Stratégia CŽV zahŕňa všetky potreby jednotlivcov a všetky individuálne potreby vzdelávajúcich sa bez ohľadu na zdravotné znevýhodnenie³⁰.

Identifikujú sa v nej kľúčové nástroje pre budúci rozvoj v oblasti posilňovania zručností nad rámec počiatočného systému vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy. Ciele Stratégie CŽVaP sú:

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

Cieľ 2: Zvyšovať účasť dospelých na vzdelávaní a jej rovnomernosť teda šance aj pre dospelých s nízkou úrovňou zručností a/alebo stupňom vzdelania

Cieľ 3: Podporiť rozvoj ďalšieho odborného vzdelávania

Cieľ 4: Efektívnejšie prepájať vzdelávanie a trh práce s dôrazom na očakávané zmeny štruktúry pracovných miest, posilniť motiváciu tak zamestnancov, ako aj zamestnávateľov zapájať sa do vzdelávania svojich zamestnancov, bez vytvárania dodatočnej administratívnej záťaže a zvyšovania nákladov

Cieľ 5: Zvyšovať efektívnosť a flexibilitu kvalifikačného systému SR

Kľúčové návrhy opatrení v Stratégii CŽVaP roky 2021-2030 na dosiahnutie týchto cieľov sú rozdelené do štyroch tematických oblastí:

1. Oblasť kvalifikácií

- Druhošancové vzdelávanie a F odbory, Zvyšovanie atraktivity a kvality OVP – Centrá excelentnosti OVP
- Slovenský kvalifikačný rámec a Národná sústava kvalifikácií
- Systém uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa
- Zvyšovanie flexibility kvalifikačného systému menšími kvalifikáciami a mikrokvalifikáciami (mikrocertifikátmi)
- Zavedenie a podpora krátkych študijných programov (short cycle tertiary education³¹) - SKKR 5

2. Základné zručnosti a občianske vzdelávanie

- Národná iniciatíva pre zlepšovanie základných zručností a pilotné intervenčné programy
- Podpora občianskeho vzdelávania dospelých

3. Podpora motivácie pre účasť v CŽVaP

- Harmonizácia systému celoživotného poradenstva
- Rozvoj systému odborných poradenských služieb v rámci služieb zamestnanosti

³⁰ Stratégia rešpektuje medzinárodné dokumenty ako napr. Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, Európsky dohovor o ľudských právach (čl. 14, čl.2 Dodatočného poriadku, Európsky pilier sociálnych práv, Smernica Európskej komisie a Rady EÚ č. 882/2019 o požiadavkách na prístupnosť výrobkov a služieb, Smernica Rady ES č.78/200 ako aj národné dokumenty: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021-2030

³¹ Short cycle programy sú samostatným typom vzdelávania, tzn., že ide o študijné programy, ktoré nie sú 1., ani 2. ani 3. stupňa vysokoškolského vzdelávania. Ide o nový typ štúdia na vysokej škole bez udelenia titulu. V rámci EHEA (European Higher Education Area) sa bakalársky program považuje za first cycle, magisterský program za second cycle a doktorandské štúdium za third cycle. Bližšie pozri: <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/isced-5-short-cycle-tertiary-education>, <https://ehea.info/page-three-cycle-system>

- Individuálne vzdelávacie účty ako nástroj individualizovanej podpory jednotlivca v ďalšom vzdelávaní (v rekvalifikácii) a pilotná schéma pre posilnenie motivácie účasti dospelých na vzdelávaní

4. Budovanie systému riadenia zručností a identifikácie potrieb CŽVaP

- Vytvorenie komplexného systému trasovania absolventov škôl
- Podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád so zameraním na prenos inovačných procesov a požiadaviek trhu práce do CŽV

Stratégia celkovo obsahuje 51 opatrení rozdelených do trinástich tematických celkov. Jednotlivé ciele Stratégie CŽVaP a príslušné opatrenia budú po schválení dokumentu vládou SR podrobne rozpracované do akčných plánov s časovým rámcom plnenia opatrení a financovaním jednotlivých opatrení. Akčné plány plnenia Stratégie CŽVaP budú vyhotovené a predložené na schválenie vláde SR v termínoch do 31. marca 2022, 2025 a 2028 s vyhodnotením výsledkov priebežného monitorovania predchádzajúceho obdobia.

Nevyhnutným predpokladom úspešnej realizácie opatrení Stratégie CŽVaP je motivácia všetkých aktérov, vhodná komunikácia a medializácia CŽVa učenia sa, aby spoločnosť získala informácie o dôležitej úlohe CŽV vo vzťahu k rýchlo sa meniacim sa podmienkam na trhu práce.

Predbežný odhad finančných prostriedkov potrebných na realizáciu jednotlivých opatrení Stratégie CŽVaP tvorí prílohu č. 5, odhad nákladov do roku 2027 počíta aj s finančným zdrojom štrukturálnych fondov EÚ.

Z medzirezortných rokovaní pri príprave Stratégie vyplynula tiež potreba zabezpečiť, aby rozvoj digitálnych zručností bol podporovaný v troch líniách prostredníctvom príslušných rezortov - informatizácie, práce a školstva:

- Digitálne zručnosti potrebné pre občanov SR pri elektronickej komunikácii so štátom (e-Slovensko) – pôsobnosť Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR,
- Digitálne zručnosti potrebné pre adaptáciu a udržateľnosť na trhu práce - zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácia) - pôsobnosť MPSVR SR,
- Digitálne zručnosti ako súčasť základných či prenositeľných zručností – pôsobnosť MŠVVaŠ SR.

Na zabezpečenie nadrezortnej koordinácie CŽV v zmysle odporúčaní Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) pre Slovenskú republiku formulovaných v Národnej stratégii zručností (2020) sa navrhuje rozšírenie kompetencií súčasnej Rady vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu a jej transformácia na Radu vlády SR pre celoživotné vzdelávanie ako strešný orgán zahrňujúci všetky segmenty vzdelávania so zapojením všetkých relevantných aktérov. Rada vlády SR pre celoživotné vzdelávanie bude v sebe začleňovať pracovné skupiny, ktoré sa budú venovať jednotlivým čiastkovým problematikám.

Príloha 1 – NÁVRH OPATRENÍ NA REALIZÁCIU STRATÉGIE ČZVaP

1.1. Druhošancové vzdelávanie a F odbory

Sledovaný štruktúrálny indikátor:		Predčasné ukončovanie vzdelávania
	Opatrenia	Kto
1	Implementácia programu NSOV s integrálnou súčasťou dokončenia ZŠ	MŠVVaŠ SR
2	Umožnenie zotrvania žiakov na ZŠ po ukončení povinnej školskej dochádzky do veku 18 rokov so zachovanou výškou normatívu na žiaka ZŠ	MŠVVaŠ SR
3	Zmena financovania druhošancového vzdelávania – flexibilný normatív	MŠVVaŠ SR
4	Vytvorenie vzdelávacieho programu na získanie nižšieho stredného vzdelania – druhošancové vzdelávanie	MŠVVaŠ SR

Celkový popis oblasti:

Vzhľadom na komplexnosť problematiky vzdelávania nízko-vzdelaných dospelých sa táto reformná oblasť zameriava na intervencie pre mladých predčasne ukončujúcich vzdelávanie. Indikátor predčasné ukončovanie vzdelávania obsahuje dve skupiny mladých ľudí: bez ukončenia nižšieho stredného vzdelania (NSV) a skupina s ukončeným nižším stredným vzdelaním avšak bez ukončeného stredoškolského vzdelania. V rámci navrhovaných opatrení v tejto oblasti sa primárne celi miera predčasného ukončovania vzdelávania bez získania nižšieho stredného vzdelania. Zavedením navrhovaných opatrení sa sekundárne očakáva zlepšenie aj v druhej kategórii a to zvyšovanie podielu mladých s ukončeným stredoškolským vzdelaním. Priame intervencie na zlepšenie ukazovateľa miery ukončeného stredoškolského vzdelania v populácii sú v oblasti Zvýšenie flexibility v získaní kvalifikácií.

V súčasnosti existujú dva oddelené kompenzačné nástroje pre skupinu mladých bez ukončeného základného vzdelania: kurzy druhošancového vzdelávania³² (DŠV) a odbory nižšieho stredného odborného vzdelania (NSOV, dvojročné učebné odbory (ďalej iba F odbory). Kurzy druhošancového vzdelávania umožňujú získanie nižšieho stredného vzdelania (SKKR/EKR 2/ISCED2) a tým umožňujú ďalšie vzdelávanie na vyšších stupňoch. Programy nižšieho stredného odborného vzdelania (dvojročné F odbory)³³ neumožňujú získanie základného vzdelania avšak riešia uplatniteľnosť absolventov na trhu práce v nízkokvalifikovaných profesiách. Oba nástroje sa v praxi ukazujú ako neefektívne³⁴. Nevyhnutnosť intervencie v tejto oblasti je podložená aj stúpajúcim trendom skupiny mladých predčasne ukončujúcich vzdelávanie, pričom mladí s predčasne ukončeným vzdelaním majú až 12-krát vyššiu pravdepodobnosť, že budú nezamestnaní oproti 15-24-ročným, ktorí riadne ukončili povinnú školskú dochádzku³⁵. Následne sa zaradia do mimoriadne náročnej cieľovej skupiny nízkokvalifikovaných dospelých, ktorých vzdelávanie je náročné na špecifický prístup k rozvoju základných zručností a následne na rozvoj profesijných zručností pre trh práce. Princípom kombinovaných F odborov sa umožní získanie nižšieho stredného odborného vzdelania.

Na základe výstupov Štátnej školskej inšpekcie a aplikačnej praxe MŠVVaŠ SR sa okrem možnosti základnej školy pre fyzické osoby, ktoré nezískali nižšie stredné vzdelanie, organizovať program vzdelávania na získanie tohto stupňa vzdelania navrhovanom § 31a v novele zákona č. 245/2008 Z. z.³⁶ odporúča aj vytvorenie kombinovaného F odboru na získanie nižšieho stredného vzdelania tak, aby absolvent kombinovaných F odborov získal zároveň možnosť ďalšieho vzdelávania v budúcnosti (napríklad aj možnosť účasti na kurzoch ponúkaných úradmi PSVR). Takisto sa navrhuje optimalizácia F odborov s cieľom zefektívnenia ponuky vzdelávania v zručnostiach, ktoré vedú k lepšej uplatniteľnosti absolventov F odborov. Pre lepší prechod na vyšší stupeň vzdelania sa navrhuje aj zosúladenie obsahu vzdelávania v F odboroch s ponúkanými programami na predmetných školách v odboroch stredného odborného vzdelania (napríklad H odbory). Absolvent kombinovaného F odboru tak môže plynule pokračovať vo vzdelávaní bez nutnosti začať štúdium odznova. Pre znižovanie predčasného vzdelávania

³² Vzdelávanie na získanie nižšieho stredného vzdelania (§ 42 ods. 4 školského zákona)

³³ Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 251/2018 Z. z. o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania

³⁴ Revízia výdavkov pre ohrozené skupiny (2019), ŠŠI (2018)

³⁵ Assessment of the implementation of the 2011 Council recommendation on policies to reduce early school leaving, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/72f0303e-cf8e-11e9-b4bf-01aa75ed71a1>

³⁶ Novela zákona dostupná na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=499246>

mladých je takisto dôležité znížiť ich odchod zo základnej školy (ZŠ) po ukončení povinnej školskej dochádzky a udržať ich čo najdlhšie na ZŠ s ohľadom na ich individuálne možnosti. Je dôležité napríklad zabrániť ich odchodu do kombinovaných F odborov, ktoré zvyšujú mieru segregácie a môžu sa z ich pohľadu javiť ako atraktívnejšia forma vzdelávania. Navrhuje sa umožniť žiakom zotrvať na ZŠ bez ohľadu na dĺžku povinnej školskej dochádzky do veku 18 rokov a zabezpečiť financovanie tak, aby škola mala priestor na individuálnu podporu žiakov, ktorí základnú školu opúšťajú napriek potenciálu ju ukončiť v dlhšom časovom horizonte a s prípadnou individuálnou podporou. Pre kurzy DŠV sa na odporúčanie Revízie výdavkov pre ohrozené skupiny navrhuje zavedenie flexibilného normatívu, ktorý by zohľadnil individuálne potreby záujemcov o tento druh vzdelávania.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Vďaka navrhovaným opatreniam sa očakáva zníženie podielu mladých bez ukončeného ZŠ vzdelania a zároveň zvýšenie podielu mladých s minimálne stredoškolským vzdelaním vďaka čiastočnému odstráneniu „slepej ulice“ v rámci priepustnosti systému vzdelávania na Slovensku. Zároveň dôjde k optimalizácii odborov NSOV a racionalizácii elokovaných pracovísk, čo však nie je primárnym cieľom opatrenia, avšak má potenciál zvýšiť uplatniteľnosť tých mladých, ktorí ďalej vo vzdelávaní nepokračujú. Uvedené opatrenia je potrebné realizovať so synergickým efektom k vytváraniu systému validácie a uznávania výsledkov predošlého vzdelávania ako aj programov zvyšovania nielen základných zručností v rámci vzdelávania dospelých.

Opatrenie 1: Implementácia programu NSOV s integračnou súčasťou dokončenia ZŠ

Sledovaný výstupový indikátor:	Zavedenie kombinovaných F odborov a príslušných legislatívnych úprav
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Slabá informovanosť žiakov o možnostiach ich vzdelávania v prípade neukončenia nižšieho stredného vzdelania (NSV).

Popis opatrenia:

Problematika úpravy programov nižšieho stredného odborného vzdelania (F odbory) vznikla na základe podnetov z aplikačnej praxe, na základe ktorej základným známym problémom predmetných odborov vzdelávania je ich ďalšia nepriepustnosť v rámci vertikálnej, či horizontálnej priepustnosti vzdelávacieho systému. Ich komplementarita s existujúcimi programami na dokončenie základnej školy (nižšieho stredného vzdelania, tzv. kurzy druhošancového vzdelávania) sa ukázala ako neadekvátna aj z dôvodu rozdielnej obsahovej náplne oboch programov.

Za účelom čiastočne odstrániť nepriepustnosť, alebo tzv. „dead end“ F odborov, pristúpilo MŠVVaŠ SR k vytvoreniu kombinovaných F odborov vzdelávania, ktoré obsahujú vo svojej obsahovej časti aj zložky programu na dokončenie základnej školy, pričom je diferencovaný na dve úrovne:

1. žiak nedokončil základnú školu (ZŠ) a zároveň ju ukončil v ôsmom alebo nižšom ročníku,
2. žiak neukončil deviaty ročník alebo ukončil deviaty ročník neúspešne.

Od vstupných vedomostí jednotlivých žiakov F odborov sa odvíja dĺžka štúdia, kde v prvom prípade štúdium trvá tri a v druhom prípade dva roky, pričom základné zručnosti, ktoré majú viesť k získaniu nižšieho stredného vzdelania (SKKR 2) nie sú orientované na profilové predmety druhého stupňa ZŠ, ale na jednotlivé gramotnosti, ktoré sú potrebné pre potreby trhu práce a spoločnosti. Výsledkom je získanie nižšieho stredného vzdelania prostredníctvom komisionálnej skúšky, čo oprávňuje absolventa na vstup do vyšších stupňov vzdelania. V súlade s SKKR absolvent získava kvalifikáciu na úrovni SKKR 2 v rámci druhého subrámcia SKKR (subrámec OVP). Takto kombinované F odbory budú uvedené paralelne s existujúcimi F odbormi a DŠV, tak aby si poskytovatelia a uchádzači mohli vybrať vhodnú formu s ohľadom na ich potreby.

Súvisiace legislatívne úpravy:

- Vyhláška č. 292/2019. Z. z., ktorou sa ustanovujú kritériá na určenie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl.

V rámci pripravovanej novely zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2018 Z. z. sa navrhuje, aby pod plán výkonov, teda určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl pre jednotlivé študijné odbory a jednotlivé učebné odbory, boli zahrnuté aj F odbory. Predmetnú reguláciu F odborov je potrebné upraviť osobitne vo vyhláške č. 292/2019. Z. z., ktorou sa ustanovujú kritériá na určenie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl. Pri úprave je takisto dôležité brať do úvahy, že tieto odbory plnia spoločensko-sociálnu funkciu, kde žiaci zostávajú v škole pod pedagogickým dozorom a ponúka sa týmto žiakom získať aspoň nejakú úroveň kvalifikácie uznávanej na trhu práce, pričom v rámci SR neexistuje alternatíva pre tieto cieľové skupiny.

Problémom je absencia systémov overovania a validácie výsledkov predošlého vzdelania, zvyšovania zručností a rekvalifikácie, ktoré by vedeli adresne v rámci neformálneho vzdelávania poskytnúť na mieru šité programy pre tieto cieľové skupiny.

Absolventi kombinovaných F odborov môžu pokračovať v hlavnom prúde vzdelávania s cieľom ich motivácie a zefektívnenia priepustnosti vzdelávacej sústavy SR. Týmto absolventom bude umožnené pokračovať v nadväzujúcom príbuznom učebnom odbore stredného odborného vzdelávania (H odbor) vo vyššom ročníku štúdia s možnosťou získania výučného listu v tomto učebnom odbore.

V nadväznosti na kombinované F odbory by bola možnosť pokračovať v nadväzujúcom štúdiu vo vyššom ročníku štúdia v učebnom odbore na kvalifikačnej úrovni SKKR 3. Týmto opatrením sa docieli vertikálna priepustnosť týchto kombinovaných F odborov s učebnými odbormi na vyššom stupni vzdelania, pričom v obsahovo a sektorovo nadväzujúcich odboroch vzdelávania bude možné efektívnejšie získať výučný list ako základný dokument pre založenie živnostenského oprávnenia alebo uplatnenie sa na trhu práce.

Opatrenie 2: Umožnenie zotrvania žiakov na ZŠ po ukončení povinnej školskej dochádzky (PŠD) do veku 18 rokov so zachovanou výškou normatívu na žiaka ZŠ

Sledovaný výstupový indikátor:	Úprava normatívu na žiaka v ZŠ aj po ukončení PŠD do veku 18 rokov v nariadení vlády SR č. 630/2008 Z. z.
--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatok financií pre zvýšenie normatívneho financovania

Popis opatrenia:

Skupina mladých predčasne ukončujúcich vzdelávanie bez získania nižšieho stredného vzdelania nie je homogénnou skupinou a opatrenia relevantné pre túto skupinu sú obsahom aj iných oblastí stratégie (napr. kariérové poradenstvo, základné zručnosti, segmentácia odborov SOV a pod.). Existuje však predpoklad, že časť z nich by dokázala ukončiť základné vzdelanie ZŠ nad rámec 10 rokov definovaných ako hranica pre povinnú školskú dochádzku (PŠD) prípadne s individuálnou podporou. Napriek tomu súčasná legislatíva umožňuje dosiahnuť základné vzdelanie nad rámec PŠD dvoma spôsobmi: (a) ak žiak vo veku 16 rokov ukončí PŠD v ôsmom ročníku a existuje predpoklad na ukončenie ZŠ do dovŕšenia veku 17 rokov (§22 ods. 2 školského zákona) alebo (b) v kurzoch druhošancového vzdelávania s dĺžkou maximálne 1 roka (DŠV) s financovaním 10 % normatívu žiaka ZŠ.

Zmena legislatívy, organizácia a spôsob financovania kompenzačných nástrojov pre cieľovú skupinu spôsobilo prepád tohto druhu vzdelávania na základných školách a presun ponuky DŠV na stredné školy (primárne ako komplement k F odborom, ktoré majú výrazne vyššie normatívy na žiaka³⁷). Efektívnejším sa javí posilnenie zotrvania čo najväčšieho počtu ohrozených žiakov na ZŠ s posilnením financovania na ich podporu. Navrhuje sa legislatívna zmena tak, aby bolo umožnené žiakom do veku 18 rokov zotrvať a neukončiť ZŠ v kategórii bežných žiakov (prípadne integrovaní) s uchovaním normatívneho financovania na úrovni žiaka ZŠ. Týmto sa vytvorí predpoklad pre zníženie "vytláčania" žiakov do kurzov DŠV alebo do F odborov v prípadoch, keď existuje priestor zo strany školy a žiaka na ukončenie základného vzdelania na ZŠ v hlavnom vzdelávacom prúde. Zachovanie financovania tak umožní školám reagovať na možné individuálne potreby žiakov v rámci bežného vzdelávania, prípadne ako integrovaných žiakov so ŠVVP, v individuálnom vzdelávaní a pod., a uchádzať sa napríklad aj o podporné opatrenia pre žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia (asistenti, mentori a tútori, a pod.).

³⁷ Napriek tomu, že až 93 % kurzov DŠV bolo poskytovaných na SŠ v roku 2018, len 42 % škôl, ktoré ponúkajú F odbory poskytovalo kurzy DŠV (Revízia výdavkov pre ohrozené skupiny). Okrem toho, že sa F odbory považujú za segregačné, takisto to znamená, že dostupnosť kurzov DŠV je nízka. Medzi dôvody sa rátajú nízke financovanie, zvýšené personálne nároky, prípadne náročnosť organizácie tohto druhu štúdia. Normatív 10 % sa vzťahuje aj na SŠ poskytujúce DŠV.

Opatrenie 3: Zmena financovania druhošancového vzdelávania- flexibilný normatív	
Sledovaný výstupový indikátor:	Zavedenie flexibilného normatívu
Vyžaduje sa legislatívna zmena? áno	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatok financií pre zvýšenie normatívneho financovania	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>Dospelí s neukončeným nižším stredným vzdelaním, ktorí prejavia záujem o návrat do formálneho systému s cieľom získať základné vzdelanie si vyžadujú formu podpory, ktorá sa výrazne líši od navrhovaných kompenzačných opatrení pre mladých v tejto kategórii. Máme za to, že súčasný systém DŠV nie je nastavený pre vzdelávanie dospelých, napríklad aj vyjasnením kvalifikačných predpokladov pedagogických zamestnancov, ktorých príprava musí obsahovať prípravu pre prácu s dospelými. Výskum naznačuje, že zručnosti dospelých v tejto kategórii môžu byť na úrovni, ktorá nezodpovedá minimálnej schopnosti absolvovať kurzy DŠV v súčasnej podobe a bariéry, ktorým čelia si vyžadujú samostatné opatrenia. Z tohto dôvodu v stratégii prenechávame čiastkové opatrenia pre túto cieľovú skupinu v oblasti pre základné zručnosti.</p> <p>Pre existujúce kurzy DŠV navrhujeme flexibilnú formu financovania podľa odporúčania Revízie výdavkov pre ohrozené skupiny, ktorého výška by sa odvíjala od preverených vstupných vedomostí na základe vhodného diagnostického nástroja (vrátane diagnostiky pre poruchy učenia) a následnej individuálnej potreby účastníkov tohto druhu vzdelávania (podľa reforiem formulovaných v Pláne obnovy, komponent Inkluzívne vzdelávanie). Pre ďalšiu odbornú diskusiu s cieľom formulácie opatrení o budúcnosti foriem, organizácie, financovania, nastavenia a hodnotenia kvality DŠV dôrazne odporúčame širokospektrálne zastúpenie rezortov a inštitúcií, ktoré sa dlhodobo venujú intervenciám pre cieľovú skupinu ako aj pedagogických a výskumných odborníkov, ktorí majú skúsenosti s prácou a mapovaním situácie v teréne.</p>	

Opatrenie 4: Vytvorenie vzdelávacieho programu na získanie nižšieho stredného vzdelania – druhošancové vzdelávanie³⁸	
Sledovaný výstupový indikátor:	Predčasné ukončovanie vzdelávania
Vyžaduje sa legislatívna zmena? áno	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatok financií na zavedenie vzdelávacieho programu	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>MŠVVaŠ SR vytvorí podmienky na realizáciu druhošancového vzdelávania v podmienkach neformálneho vzdelávania v rámci základných škôl prostredníctvom programu na získanie NSV. Nižšie stredné vzdelanie a tým aj možnosť pokračovať ďalej v štúdiu na strednej škole bude možné získať úspešným absolvovaním externého testovania, ktoré bude otvorené aj pre žiakov špeciálnych škôl a dospelých jednotlivcov, ktorí môžu získať nižšie stredné vzdelanie a pokračovať v ďalšom štúdiu na stredných školách, úspešným absolvovaním komisionálnej skúšky v rámci programu nižšieho stredného odborného vzdelania alebo úspešným absolvovaním komisionálnej skúšky v programe vzdelania určenom na získanie nižšieho stredného vzdelania organizovanom základnou školou.</p> <p>Vzdelávací program na získanie nižšieho stredného vzdelania, ktorý je organizovaný základnou školou bude určený predovšetkým pre fyzické osoby, ktoré nenadobudli nižšie stredné vzdelanie v rámci vzdelávania na ZŠ zo zdravotných, rodinných a iných dôvodov a fyzické osoby, ktoré sú dlhšie obdobie mimo vzdelávacieho systému. Možnosť validácie nadobudnutého neformálneho a informálneho vzdelávania vykonaním komisionálnej skúšky bez povinnosti zúčastňovať sa kurzu tvorí predpoklad pre zdôrazňovanie reálnych kompetencií pred formálnymi charakteristikami vzdelávania. Úprava racionalizuje doterajší kurz na získanie nižšieho stredného vzdelania, vytvára predpoklady pre to, aby sa frekventanti vzdelávali podľa reálnych vzdelávacích potrieb.</p>	

³⁸ S využitím odporúčaní <https://www.governance.sk/wp-content/uploads/2021/08/DruhosancoveVzdelavanie.pdf>

Ďalej navrhovaná úprava externého testovania reflektuje odporúčania súvisiace so zmenou diagnostiky tak, aby prebiehala na základe dlhodobejšieho skúmania jednotlivca a vyhodnocovania jeho rozvoja prostredníctvom diagnostických vyšetrení, ktoré zohľadňujú schopnosti jednotlivcov zo sociálne znevýhodneného prostredia alebo jednotlivcov s odlišným materinským jazykom, a ktorá bude spočívať v rozpoznaní silných a slabých stránok každého jednotlivca pre potreby jeho inkluzívneho vzdelávania. Nesprávne zaraďovanie niektorých jednotlivcov do špeciálnych škôl pre žiakov s mentálnym postihnutím je totiž zapríčinené aj absenciou vhodných diagnostických nástrojov, ktoré by dostatočne zohľadnili sociálne, kultúrne a jazykové prostredie týchto jednotlivcov. Podľa výskumov sa v špeciálnom školstve v SR vzdeláva takmer štvornásobne vyšší podiel žiakov ako je priemer EÚ. Toto nadmerné zastúpenie niektorých detí v špeciálnych triedach a špeciálnych školách má zásadný vplyv na ich neskoršie uplatnenie sa na trhu práce. Je to práve vzdelávanie, ktoré je významným nástrojom na zlepšenie rovnosti a na zníženie chudoby.

1.2. Zvyšovanie atraktivity a kvality OVP – Centrá excelentnosti OVP

Sledovaný štruktúrally indikátor	Podiel 20-24 s najmenej stredoškolským stupňom vzdelania Zamestnanosť 20-64 Zamestnanosť absolventov 20-34 (do 3 rokov od ukončenia stupňa vzdelania) Nesúlad v zručnostiach (Odborový nesúlad)	
	Opatrenia	Kto
1	Podpora budovania kapacít CEOVP v pilotných sektoroch hospodárstva	MŠVVaŠ
2	CEOVP ako tvorca inovácií vo vzdelávaní	MŠVVaŠ
<p>Celkový popis oblasti: Centrá excelentnosti OVP (CEOVP) nie sú novou myšlienkou na úrovni EÚ. Jedná sa o inovačné jednotky, ktorých cieľom je poskytovať prvotriedne a vysoko kvalitné počítačové a pokračujúce OVP pri zahrnutí všetkých relevantných aktérov do procesu koordinácie OVP. Cieľom CEOVP je kumulovať všetky prvky koordinácie OVP vrátane jeho nadzorovaných prvkov (kariérové poradenstvo, definovanie obsahu vzdelávania pre praktickú časť výučby) tak, aby v čo najväčšej miere bola dosiahnutá kvalita a inovácie vo vzdelávaní v súlade s potrebami trhu práce a spoločnosti. Centrá odborného vzdelávania a prípravy sú strednými odbornými školami, ktoré sa vymedzujú voči ostatným SOŠ materiálnym, technickým a personálnym vybavením, ponukou programov vzdelávania dospelých, rekvalifikačných kurzov, školení pre osoby s nízkym prospechom, dlhodobo nezamestnaných alebo odbornej prípravy pedagogických zamestnancov. Stredná odborná škola sa môže stať centrom odborného vzdelávania a prípravy, ak s tým zriaďovateľ školy dá súhlas a ak o tom rozhodne vecne príslušná stavovská alebo profesijná organizácia³⁹.</p> <p>Infraštruktúra centier odborného vzdelávania a prípravy je dobre rozvinutá; každé odvetvie priemyslu alebo služieb na Slovensku je pokryté študijnými a učebnými odbormi alebo programami vzdelávania dospelých.</p> <p>Centrá OVP tiež ponúkajú programy vzdelávania dospelých. Ak škola ponúka študijné a učebné odbory v počítačovom OVP, tak ich môže realizovať aj formou neformálneho vzdelávania podľa zákona o ČŽV po udelení tzv. „automatickej akreditácie“.</p> <p>CEOVP predstavuje nadstavbu jednotlivých COVP, pričom ambíciou je vytvoriť okolo 20 takýchto centier pre jednotlivé oblasti hospodárstva. Nadhodnotou oproti existujúcemu stavu bude nastavenie ďalšieho profesijného rozvoja PZ⁴⁰ a vzdelávanie inštruktorov a hlavných inštruktorov, poskytovanie nadpodnikového vzdelávania pre malé a stredné podniky a SZČO tam, kde nie je silný, veľký zamestnávateľ na trhu práce.</p> <p>S cieľom podpory profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov je potrebné aby nadpodnikové vzdelávacie centrá ako aj centrá excelentnosti OVP podporovali a realizovali inštitucionalizované profesijné vzdelávanie pre učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy v koordinácii s príslušnými SaPO a transformovanou Radou zamestnávateľov pre OVP.</p> <p>Po vzore nemecky hovoriacich krajín ako aj na základe poznatkov z aplikačnej praxe indikuje MŠVVaŠ SR disparity v poskytovanom vzdelávaní. Niektoré vzdelávacie programy nemožno realizovať existujúcou formou systému duálneho vzdelávania (SDV), teda prax u zamestnávateľa a teória v škole z dôvodu, že niektoré odvetvia sú tvorené predovšetkým malými a strednými podnikmi (napr. stavebníctvo, služby, lesné hospodárstvo), kde podnik, prípadne ani škola nedisponujú vhodným materiálnym, technickým alebo personálnym zabezpečením. Tá časť vzdelávacieho programu, ktorú nevedia či už zamestnávateľ alebo škola alebo ani jeden z nich zabezpečiť sa realizuje na tzv. „treťom mieste“ realizácie výchovno-vzdelávacieho procesu.</p> <p>Ďalej je to spolupráca s VŠ, či profesijná orientácia žiakov ZŠ a spolupráca so ZŠ pri polytechnickej výchove. CEOVP bude zároveň inštitúciou pre validáciu a uznávanie výsledkov predošlého vzdelania a majstrovských skúšok.</p>		
<p>Vplyv na štruktúrally indikátor:</p> <p>Absencia systému validácie a uznávania výsledkov predošlého vzdelávania a nedostatočné prepojenie počítačového a pokračujúceho OVP majú veľký dopad na disparity a nedostatok zručností na trhu práce. Formálny systém vzdelávania nedokáže celkom efektívne reagovať na potreby trhu práce a v dôsledku demografického vývoja⁴¹ nevie objektivne pokryť potreby trhu práce. Neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa na strane druhej nemá reálne napojenie na predošlé vzdelanie vo formálnom prostredí.</p>		

³⁹ Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave.

⁴⁰ § 43 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona....

⁴¹ https://www.cvtisr.sk/buxus/docs/JH/Vyvojove_tendencie_20.pdf

Zároveň je potrebné podporiť všetky formy realizácie a nácviu pracovných podmienok na praktickom vyučovaní a zvýšiť podiel praxe vo vzdelávacích programoch v súlade s novým odporúčaním Rady o OVP.⁴²

Sekundárnym efektom je podpora MSP a SZČO a zvýšenie ich podielu na OVP⁴³ a systéme duálneho vzdelávania, kde SR vykazuje nízke čísla oproti krajinám s tradičným duálnym vzdelávaním.⁴⁴

Opatrenie 1: Podpora budovania kapacít CEOVP v pilotných sektoroch hospodárstva

Sledovaný výstupový indikátor: **Systémová zmena – pilotné spustenie CEOVP**

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Koordinácia pilotných a legislatívnych úprav zákona o OVP a CŽV, bez legislatívnej úpravy ostane realizácia CEOVP iba v pilotnej fáze bez trvalej udržateľnosti. Potrebné je zabezpečiť podporu stavovských a profesijných organizácií (SaPO).

Popis opatrenia:

Postupná transformácia centier OVP na CEOVP vo vyššie definovaných intenciách:

Centrá excelentnosti OVP sa v súlade s pravidlami nového programovacieho obdobia budú orientovať primárne na Stratégiu RIS 3 a odvetvia definované v tejto stratégii v rámci Strategického cieľa 1 – Inteligentnejšia Európa, ktorá pokryje 75% uvedených CEOVP. Zvyšné CEOVP mimo Stratégiu RIS 3 budú podporené prostredníctvom Strategického cieľa 4 – Sociálnejšia Európa.

Počty a sektory centier budú upresnené na základe schváleného OP Slovensko.

Uvedené CEOVP by mali byť pilotne spustené v treťom kvartáli 2022 po prijatí nového zákona o CŽV a nadobudnutí účinnosti novely zákona o OVP. V súlade s Rámcovým plánom legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na VIII. volebné obdobie je úlohou MŠVVaŠ SR predložiť na rokovanie vlády SR v prvom štvrtroku 2022 nový zákon o CŽV. Predmetom zákona by predbežne malo byť nové členenie kvalifikácií, revízia NSK, model autorizácie vzdelávacích inštitúcií a validácie a uznávania výsledkov predošlého vzdelania s prepojením na zákon o OVP.

Opatrenie 2: CEOVP ako tvorca inovácií vo vzdelávaní

Sledovaný výstupový indikátor: **Systémová zmena**

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): spolupráca relevantných subjektov

Popis opatrenia:

Zavedenie CEOVP do praxe v roku 2024 na základe pilotnej fázy, ďalšia podpora CEOVP v oblasti dobudovania MTZ a personálnych kapacít, nastavenie cyklov zabezpečovania kvality počiatočného a pokračujúceho OVP, osobitné postavenie CEOVP v rámci plánov výkonov stredných škôl, zaraďovania do siete a zmien v sieti škôl. Nastavenie osobitných grantových schém pre podporu inovácií v rámci CEOVP by malo po roku 2024, okrem iného:

⁴² <https://okvalite.sk/wp-content/uploads/2021/01/Odporucanie-Rady-o-OVP-2020.pdf>

⁴³ <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2019/09/Anal%C3%BDza-syst%C3%A9mu-du%C3%A1neho-vzdel%C3%A1vania-v-Slovenskej-republike-final.pdf>

⁴⁴ Naproti tomu, motivácia zamestnávateľov je podstatne náročnejšia. Okrem spomenutých benefitov týkajúcich sa prípravy vlastnej vysoko kvalifikovanej pracovnej sily a výrazne nižšej fluktuácii pracovnej sily si motivácia zamestnávateľov vyžaduje aj finančné zásahy zo strany štátu z toho dôvodu, že na počiatočnú fázu implementácie SDV alebo celkovej podpory OVP nemajú zamestnávateľia (predovšetkým malé a stredné podniky) dostatočnú ekonomickú silu tak, ako je tomu v Nemecku, Rakúsku, Luxembursku, či Švajčiarsku. Finančné mechanizmy v rámci súčasnej právnej úpravy predstavujú daňové stimuly a príspevok na kompenzáciu časti nákladov na praktické vyučovanie v SDV (priame platby).

1. Podporovať regionálny rozvoj a stratégie inteligentnej špecializácie v spolupráci s inými vzdelávacími a školiacimi inštitúciami (napr. univerzitami a univerzitami aplikovaných vied, štátnymi rozpočtovými organizáciami), ako aj so zamestnávateľmi, aby poskytli široké portfólio a úroveň zručností potrebných na vykonávanie týchto stratégií.
2. Predstavovať hybné sily inovácie v miestnych ekosystémoch v rámci, ktorý zahŕňa verejné a súkromné organizácie, ako aj koordináciu a spoločné využívanie infraštruktúry a zdrojov zamerané na poskytovanie prierezových a technických zručností na podporu inovácií, ako aj inovatívne vzdelávanie, procesy a produkty pre počítačové aj pokračujúce odborné vzdelávanie a prípravu.
3. Aktívne sa podieľať na znalostných trojuholníkoch s univerzitami, výskumnými centrami a podnikmi s cieľom byť v čele výskumu a technologického rozvoja.

1.3. Národná iniciatíva pre zlepšovanie základných zručností a pilotné intervenčné programy

Sledovaný štrukturálny indikátor:	Predčasné ukončovanie vzdelávania NEET (ekonomicky neaktívni mladí bez účasti na vzdelávaní alebo odbornej príprave) Účasť nízkovzdelaných dospelých na vzdelávaní Základné zručnosti dospelých s nízkym stupňom vzdelania (PIAAC) Zamestnanosť nízkovzdelaných Predčasné ukončovanie vzdelávania Index DESI (indikátory 2a1 až 2a3) Podiel dospelých 25-64 zúčastňujúcich sa vzdelávania	
	Opatrenia	Kto
1	Zakotvenie pojmu základné zručnosti do zákona o ČZV	MŠVVaŠ SR
2	Pilotné zavedenie nástrojov pre mapovanie, hodnotenie a testovanie úrovne základných zručností pre nízkokvalifikovaných dospelých.	MŠVVaŠ SR, MPSVaR SR,
3	Rozvoj digitálnych zručností občanov SR - Definovanie nadrezortnej národnej stratégie digitálnych zručností s vlastnými opatreniami, odporúčaniami pre rezorty.	MIRRI SR v spolupráci s MŠVVŠ SR/ MPSVaR / MH SR/ Národná koalícia pre digitálne zručnosti a povolania SR
4	Pilotná schéma financovania poskytovateľov neformálneho vzdelávania v základných zručnostiach pre nízkokvalifikovaných dospelých (mimovládne neziskové organizácie s potenciálom pre dosah na cieľovú skupinu).	MŠVVaŠ SR
5	Inštitucionálna kapacita pre podporu programov vzdelávania v základných zručnostiach z verejných zdrojov: Národná sieť pre podporu základných zručností.	MŠVVaŠ SR
Celkový popis oblasti:		
<p>Základné zručnosti sú oblasť vzdelávania dospelých, ktorá nebola doposiaľ identifikovaná ako intervenčná téma pre politiky vzdelávania na Slovensku, napriek tomu, že nedostatok základných zručností predstavuje neprekonateľnú bariéru nielen v prístupe ku účasti v ďalšom vzdelávaní a odbornej príprave ale aj pre získanie a udržanie kvalitného pracovného miesta, občiansku participáciu, budovanie rodinného zázemia, plnenie rodičovských povinností, dostatočnú starostlivosť o zdravie atď. Nízka úroveň zručností má multiplikátorový negatívny efekt nielen pre daných jednotlivcov ale aj na ekonomiku a spoločnosť, ktorá už signalizuje chýbajúcu pracovnú silu a negatívne dopady medzigeneračnej chudoby.</p> <p>Základné zručnosti nemajú jednoznačne vymedzený rozsah, kľúčovou zložkou základných zručností je čitateľská a matematická gramotnosť a znalosť slovenského jazyka. Základné zručnosti je potrebné chápať ako súbor zručností, vedomostí a schopností, ktoré sú nevyhnutné k tomu, aby každý občan mohol bez problémov a plnohodnotne realizovať svoje osobné, pracovné (základné odborné zručnosti) a občianske potreby a povinnosti. Dnes preto považujeme za nevyhnutnú súčasť základných zručností aj digitálnu a mediálnu gramotnosť.</p> <p>Cieľovými skupinami pre vzdelávanie v základných zručnostiach je celá populácia ale v zmysle intervencií a podpory programov z verejných zdrojov sú to prioritne dospelí s nízkou úrovňou zručností, čo môže ale nemusí byť spojené s nízkym stupňom dosiahnutého vzdelania, ďalej mladí ľudia, ktorí predčasne ukončili vzdelávanie (early school leavers), mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní alebo zapojení v ďalšom vzdelávaní (NEET), ľudia so zdravotným znevýhodnením, migranti, staršie generácie, osoby vo výkone trestu, marginalizované komunity, alebo cieľové skupiny, ktoré aktuálne vykazujú nedostatok v niektorej oblasti základných zručností. Napríklad, kríza COVID upozornila na významné problémy v mediálnej gramotnosti vo veľkej časti populácie vrátane vysokoškolsky vzdelaných dospelých a aj učiteľov ako potencionalnej cieľovej skupiny pre intervenciu v oblasti mediálnej gramotnosti.</p> <p>Používanie pojmu základných zručností je v súlade s potrebnou transformáciou vzdelávacieho systému od systému zameraného na formálne výstupy ku systému zameranému na vzdelávacie výstupy v zmysle zručností.</p>		

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Absencia základných zručností predstavuje jednu z kľúčových bariér pre využitie existujúcich nástrojov pre nízko-kvalifikovaných (ako sú napríklad schémy pre nezamestnaných, DŠV, neformálne vzdelávanie a pod.). Zvýšením základných zručností sa očakáva nárast pri všetkých štrukturálnych indikátoroch vrátane zlepšenia postavenia nízkovzdelaných na trhu práce a následne kvality ich života a zníženie ich spoločenskej marginalizácie.

Opatrenie 1: Zavedenie pojmu základné zručnosti do zákona o CŽV

Sledovaný výstupový indikátor

Legislatívna zmena

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatočné pochopenie a podpora konceptu základných zručností a potreby intervencie zo strany štátu v tejto oblasti na strane odbornej verejnosti

Popis opatrenia: Zakotvenie pojmu základné zručnosti (ZZ) do zákona o CŽV - každý dospelý občan má právo na prístup ku vzdelávacím príležitostiam pre dosiahnutie a udržiavanie základných zručností v rôznych etapách života. Tým sa vytvorí legislatívna podpora tvorby ponuky v ZZ a dá sa očakávať aj zvýšené povedomie občanov o vlastnej potrebe udržiavať ZZ čiže podpora dopytu po ZZ.

Opatrenie 2: Pilotné zavedenie nástrojov pre mapovanie, hodnotenie a testovanie základných zručností u nízko kvalifikovaných dospelých

Sledovaný výstupový indikátor:

Zrealizovaná pilotná schéma pre mapovanie ZZ**Pilotné zavedenie systému hodnotenia a testovania ZZ**

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): náročná cieľová skupina, komunikačná bariéra: jazyková bariéra a/alebo slabá gramotnosť, slabé povedomie o význame práce s cieľovou skupinou

Popis opatrenia: Pilotné zavedenie nástrojov pre mapovanie ZZ: Zavedenie systému hodnotenia a testovania ZZ nízko-kvalifikovaných dospelých v spolupráci s vybranými subjektmi s históriou aktivít s cieľovou skupinou a v spolupráci s úradmi PSVR. Pre zmapovanie vzdelávacích potrieb a návrh vhodných vzdelávacích formátov je kľúčové zmapovať stav v ZZ. Projekt BLUESS poukázal na absenciu informácií o úrovni základných zručností. Pilotné zavedenie nástrojov hodnotenia ZZ podporí transfer doterajších skúseností a umožní zmapovať stav ZZ dospelých s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania ako predpokladu pre intervenčné zásahy.

Opatrenie 3: Rozvoj digitálnych zručností občanov SR - Definovanie nadrezortnej národnej stratégie digitálnych zručností s vlastnými opatreniami, odporúčaniami pre rezorty.

Sledovaný výstupový indikátor:

Index DESI (indikátory 2a1 až 2a3)**PIAAC – riešenie problémov v IKT prostredí****Podiel dospelých 25-64 zúčastňujúcich sa vzdelávania**

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatok podpory pre vytvorenie koordinačnej štruktúry (personálne, finančnej)

Popis opatrenia:

Uvedená stratégia by nadviazala na európske dokumenty, predovšetkým na referenčný rámec digitálnych kompetencií DIGCOMP 2.1, Akčný plán vzdelávania – 2020, Európsku agendu zručností – 2020, na odporúčania Národnej stratégie

zručností⁴⁵, výsledky IT Fitness testu⁴⁶, výstupy národného projektu IT Akadémia – vzdelávanie pre 21. storočie, zistenia PIAAC⁴⁷, ako aj závery analýzy štúdie stavu digitálnych zručností zamestnancov v malých a stredných podnikoch⁴⁸. Stratégia určí národného koordinátora pre danú oblasť, najmä so zameraním na ďalšie vzdelávanie dospelých, od základných až po pokročilé digitálne zručnosti. Oblasť digitálnych zručností spadajúcich do uceleného systému vzdelávania bude koordinovať MŠVVaŠ v spolupráci s Národnou koalíciou pre digitálne zručnosti a povolania SR v rámci ich strategických dokumentov.

Opatrenie 4: Pilotná schéma financovania poskytovateľov programov/príležitostí pre zvyšovanie ZZ pre nízko kvalifikovaných dospelých (neziskové a iné organizácie)

Sledovaný výstupový indikátor

Počet financovaných poskytovateľov

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): komplikovanosť a administratívne pravidlá nevyhovujúce subjektom neziskového sektora

Popis opatrenia:

Na Slovensku narastá počet nízko kvalifikovaných dospelých, ktorým chýbajú základné zručnosti na to aby sa mohli uplatniť na trhu práce alebo absolvovať odbornú prípravu alebo vzdelávanie v rámci služieb zamestnanosti alebo absolvovať druhošancové vzdelávanie.

Úloha subjektov, ktoré sú schopné realizovať neformálne vzdelávania v oblasti ZZ je kľúčová. Na Slovensku ale aj v iných krajinách EÚ sa osvedčili aktéri z neziskového sektora, ktorí majú históriu práce s nízkokvalifikovanými dospelými, ktorí predstavujú najťažšiu cieľovú skupinu pre VD. Aktivity pre túto cieľovú skupinu sú v iných EÚ krajinách spravidla dotované štátom vzhľadom na slabú finančnú situáciu účastníkov. Vzhľadom na obtiažnosť dosahu na cieľovú skupinu a slabú motiváciu účasti vo vzdelávaní a potrebu individualizovaného prístupu sa javí efektívna forma stimulácie ponuky vzdelávania, teda poskytovateľov. Na Slovensku je počet organizácií so skúsenosťami v tejto oblasti veľmi nízky a stimulácia ponuky bude zároveň plniť cieľ budovania kapacít pre vzdelávanie v ZZ.

Pre pilotné programy kurzov ZZ sú pravdepodobné najmä neformálne kurzy základných zručností, ako kurzy slovenského jazyka pre dospelých dostupné aj pre dospelých s nízkou mierou gramotnosti alebo pre cudzincov, kurzy matematickej gramotnosti, orientácie pre základné pracovné návyky, atď. Podpora v kurzoch ZZ môže preto významne prispieť aj k väčšej účasti a úspešnosti vo formálnom druhošancovom vzdelávaní.

Pilotná schéma bude mať dotačný charakter, bude reagovať na potreby cieľových skupín v regionálnom a lokálnom kontexte. Spolupráca poskytovateľov so samosprávami bude vítaná, ale v prípade preukázateľných skúseností poskytovateľov s terénnou prácou s cieľovou skupinou nebude podmienkou pre financovanie.

Opatrenie 5: Inštitucionálna kapacita pre podporu programov vzdelávania v ZZ z verejných zdrojov: Národná sieť pre podporu základných zručností

Sledovaný výstupový indikátor:

Vytvorenie národnej siete a koordinačných bodov pre podporu ZZ

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatok podpory pre vytvorenie koordinačnej štruktúry (personálnej, finančnej, politickej alebo medzirezortnej)

⁴⁵ <https://epale.ec.europa.eu/sk/resource-centre/content/narodna-strategia-zrucnosti-pre-slovensko>

⁴⁶ <https://itas.sk/wp-content/uploads/2020/12/IT-Fitness-Zaverecna-Sprava-2020---A4-1.pdf>

⁴⁷ Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC - Programme for the International Assessment of Adult Competencies)

⁴⁸ <https://www.mirri.gov.sk/aktuality/digitalna-agenda/pocitacova-gramotnost-slovenskych-firiem-je-pre-uspesnu-digitalnu-transformaciu-krajiny-klucova/index.html>

Popis opatrenia:

Pre podporu aktivít v oblasti VD je všeobecne potrebné vytvoriť a podporiť inštitucionálnu kapacitu na rôznych úrovniach verejnej správy, ktorá na Slovensku absentuje. Pre oblasť základných zručností je potrebné rozoznať zvýšenú potrebu spolupráce, sieťovania a prípadnej koordinácie na rôznych úrovniach verejnej správy na jednej strane a kľúčovými aktérmi v oblasti poskytovania ZZ na strane druhej. Inštitucionálna záštita vzdelávania v ZZ na národnej úrovni s primeranou kapacitou na rôznych úrovniach správy kde sa bude postupne budovať odborná kapacita v oblasti VD a špecificky podpory ZZ je nevyhnutnou podmienkou pre funkčný ekosystém VD pre ZZ.

V rámci navrhovaného opatrenia sa vytvorí zastrešujúci koordinačný bod pre oblasť ZZ na rezorte školstva, ďalej koordinačné body na národnej úrovni na iných rezortoch, na VÚC (a v prípade potreby na vybraných zručnostiach a samosprávach napr. pre podporu MRK) s možnosťou rozšírenia o zástupcov z relevantných asociácií. Koordinácie body budú tvoriť Národnú sieť pre ZZ. Zástupcovia koordinačných bodov za seba nominujú členov pracovnej skupiny pre rozvoj ZZ, a budú spolupracovať najmä formou zdieľania informácií, podnetmi pre realizáciu programov a tvorbu informačných správ pre decíznu sféru a pre komunitu kľúčových hráčov v oblasti VD v ZZ. Vytvorenie partnerstiev s VÚC a samosprávami ako koordinátormi monitorovania stavu základných zručností na regionálnej úrovni môže vychádzať z predchádzajúcich kontaktov v rámci pracovnej skupiny na realizáciu odporúčania Cesty zvyšovania zručností (Upskilling Pathways), v ktorej budú VÚC zastúpené.

Aktivita pracovnej skupiny pre ZZ podporia prenos a zdieľanie informácií o vývoji základných zručností a systém skorej identifikácie potrieb vzhľadom na regionálne špecifiká.

1.4. Slovenský kvalifikačný rámec a Národná sústava kvalifikácií

Sledovaný štruktúrálny indikátor	Účasť dospelých na vzdelávaní	
	Opatrenia	Kto
1	Novodefinovanie úlohy a postavenia Národnej sústavy kvalifikácií	MŠVVaŠ SR, Aliancia sektorových rád
2	Prepojenie národných databáz kvalifikácií a vzdelávacích príležitostí s portálom Europass	MŠVVaŠ SR
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Slovenský kvalifikačný rámec a Národná sústava kvalifikácií sa stali súčasťou vzdelávacieho systému Slovenskej republiky v roku 2015 ako výsledok národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií v SR (2012 – 2015), ktorý realizoval Štátny inštitút odborného vzdelávania. Oba nástroje boli vytvorené s cieľom poskytnúť občanom SR možnosti ľahšieho porozumenia kvalifikáciám v národnom i medzinárodnom kontexte a otvoriť cestu k väčšej flexibilitě pri získavaní kvalifikácií. Impulzom pre ich vytvorenie bolo odporúčanie EÚ o vytvorení Európskeho kvalifikačného rámca pre CŽV, ktoré sa premietlo do zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní. SKR dáva ucelený obraz o systéme kvalifikácií v SR, podporuje CŽV a uľahčuje vzdelávaciu a pracovnú mobilitu slovenských občanov v rámci EÚ (preto majú slovenské vysvedčenia a diplomy a osvedčenia o kvalifikácii od roku 2019 označenie príslušnej úrovne SKKR/EKR).</p> <p>NSK je registrom kvalifikácií v SR. Kvalifikačný rámec je definovaný kvalifikačným a hodnotiacim štandardom danej kvalifikácie, resp. deskriptormi jednotlivých úrovní kvalifikácií, na základe ktorých sa kvalifikácie pridelujú na jednotlivé úrovne SKKR.</p> <p>Popísané kvalifikačné štandardy poskytujú informácie pre záujemcov o požiadavkách, ktoré je pre získanie jednotlivých kvalifikácií potrebné splniť. V rámci NP bolo vytvorených 1000 kvalifikačných štandardov. Po prerušení ďalšieho rozvoja NSK z dôvodu absencie finančných prostriedkov na prácu sektorových rád došlo k jeho obnoveniu v roku 2019 financovaním zo štátneho rozpočtu, pričom sa naďalej súběžne tvoria štandardy povolání v rámci NSP a kvalifikačných štandardov NSK.</p> <p>Aktualizované Odporúčanie o Európskom kvalifikačnom rámci z roku 2018 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=SK kladie dôraz na transparentnosť a zabezpečovanie kvality kvalifikácií (Príloha IV). Potrebne je definovať postavenie NSK v rámci kvalifikačného systému SR, doriešiť prepojenie medzi NSK, NSP a ISDV, atď., definovať/doplniť kritériá tvorby kvalifikačných štandardov (analýza potrieb), rozlíšiť úlohu a postavenie profesijných kvalifikácií (kvalifikácií 4. subrámcia SKKR). V kontexte prípravy systému validácie vedomostí a zručností a úprav a revízie kvalifikačného systému SR popísaných v opatreniach 1.1. – 1.7. je nevyhnutné tieto nejasnosti odstrániť v novom zákone o CŽV (v zmysle Legislatívneho plánu úloh vlády SR v 1. štvrťroku 2022). NSK, kvalifikácie s definovanými kvalifikačnými a hodnotiacimi štandardmi sú kľúčové pre tvorbu nových študijných programov VŠ ako aj pre zosúladovanie existujúcich podľa nových štandardov definovaných SAAVŠ s dôrazom na zmysluplné a trhom práce požadované resp. očakávané výstupy vzdelávania. Proces zosúladovania musí byť ukončený k 31. augustu 2022.⁴⁹ Preto je veľmi dôležité čo najskôr vyjasniť definované vzťahy, popísať a aktualizovať kvalifikácie tak, aby úprava existujúcich a tvorba nových študijných programov smerovala k naplneniu požiadaviek trhu práce.</p> <p>Taktiež je potrebné reflektovať povinnosti Slovenskej republiky vyplývajúce z legislatívy EÚ, najmä novo prijatého Rozhodnutia o spoločnom rámci na poskytovanie lepších služieb v oblasti zručností a kvalifikácií (Europass) z roku 2018 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32018D0646&qid=161366655210, na základe ktorého nám vyplýva povinnosť prepojiť národné databázy kvalifikácií (a ďalších databáz, napr. vzdelávacích príležitostí) s portálom Europass.</p> <p>Vybierané dáta a vzniknuté výstupy budú bezodkladne a bezpodmienečne sprístupnené príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely v neanonymizovanej podobe, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely, pričom sa bude dbať na to, aby verejný sektor nestratil kontrolu nad týmito dátami.</p> <p>Vplyv na štruktúrálny indikátor: Súčasný stav NSK a kvalifikačného rámca nezodpovedá ich pôvodnému cieľu, s ktorým boli vytvorené. Navyše, pre odbornú aj laickú verejnosť sú oba nástroje ťažko zrozumiteľné, už aj kvôli skutočnosti paralelného používania kvalifikačných štandardov v Informačnom systéme ďalšieho vzdelávania, a nevyjasnený vzťah medzi vzdelávacími, kvalifikačnými štandardmi a štandardmi zamestnaní. Jedným zo záväzkov SR voči členským štátom EÚ je transparentnosť a</p>		

⁴⁹Štandardy pre vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania boli schválené výkonnou radou Slovenskej akreditačnej agentúry pre vysoké školstvo dňa 2. júla 2020 a nadobudli účinnosť dňa 1. septembra 2020. Vysoká škola je povinná zosúladiť svoj vnútorný systém s týmito štandardmi pre vnútorný systém do 24 mesiacov od nadobudnutia ich účinnosti. Čl. 13 Štandardov pre vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania dostupných na: <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-vnutorny-system-zabezpecovania-kvality-2.pdf>

jasné opatrenia na zabezpečenie kvality pri definovaní kvalifikácií. Jasná štruktúra a úlohy NSK a jednotlivých subrámcov kvalifikácií sú nevyhnutné pre fungujúci systém validácie, ktorý umožní získavanie kvalifikácií mimo formálneho vzdelávacieho systému.

Opatrenie 1: Nové definovanie úlohy a postavenia Národnej sústavy kvalifikácií

Sledovaný výstupový indikátor

Nový zákon o celoživotnom vzdelávaní

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatočná podpora legislatívnej zmeny

Popis opatrenia:

Expertná skupina navrhne vecný obsah nového zákona o ČŽV, potrebná bude medzirezortná koordinácia. Východiskom pre tieto návrhy môžu byť vstupné analýzy národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií; analýza Národnej sústavy kvalifikácií v Učiacom sa Slovensku (kap. 3-04), súčasná legislatíva EÚ a aktuálne potreby súvisiace s ďalším rozvojom kvalifikačného systému v SR, napr. v súvislosti s rozvojom systému validácie (uznávania kvalifikácií).

Ako súčasť zákona o ČŽV sa, okrem iného, predpokladá tieto okruhy:

- subrámce SKKR,
- úlohu a postavenie NSK a kvalifikačných štandardov,
- aktualizované postupy pri tvorbe kvalifikácií,
- subjekty vstupujúce do rozvoja NSK,
- vzťah NSK a ISĎV.

Nové definovanie úlohy a postavenia NSK a SKKR znamená ukotviť Priradovaciu správou Slovenského kvalifikačného rámca k Európskemu kvalifikačnému rámcu prijaté subrámce SKKR do legislatívy, nakoľko jednotlivé subrámce zodpovedajú príslušným častiam vzdelávacieho systému Slovenskej republiky a sú charakterizované jednotným typom kvalifikácie, pričom sú upravené zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V súlade s novou koncepciou tvorby NSK sa zavedú aj základné princípy uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

Zrovnoprávnenie dokladov znamená dodržanie rovnakých postupov a pravidiel pre získavanie kvalifikácie. V zmysle novely školského zákona na doklade o získanom vzdelaní, ktorým je vysvedčenie, vysvedčenie o záverečnej skúške, vysvedčenie o maturitnej skúške a vysvedčenie o absolventskej skúške sa uvádza úroveň Slovenského kvalifikačného rámca a úroveň Európskeho kvalifikačného rámca.

Opatrenie 2. : Prepojenie národných databáz kvalifikácií a vzdelávacích príležitostí s portálom Europass

Sledovaný výstupový indikátor:

Prepojenie dát v oblasti vzdelávania a kvalifikácií SR s platformami EÚ o zručnostiach

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatočná koordinácia pri prepájaní informačných zdrojov a databáz

Popis opatrenia:

Rozhodnutie EÚ č. 2018/646 z 18. apríla 2018 o spoločnom rámci na poskytovanie lepších služieb v oblasti zručností a kvalifikácií (Europass) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646&from=EN> zaväzuje členské štáty k prepojeniu svojich databáz kvalifikácií aj možností vzdelávania (vzdelávacích príležitostí) s online platformou Europass. Údaje o kvalifikáciách aj možnostiach vzdelávania sa vizualizujú v online platforme Europass v sekcii „Kurzy“ a je možné ich podľa potrieb aktualizovať alebo dopĺňať. Prepojenie slúži na lepšiu informovanosť o slovenských kvalifikáciách

a možnosti štúdia v SR pre koncových užívateľov (študentov, zamestnávateľov, vzdelávacie inštitúcie) v EÚ. Plnenie tejto úlohy je zo strany Európskej komisie pravidelne monitorované.

Navrhované databázy na prepojenie s Europass systémom: NSK, Portál VŠ, Národná klasifikácia vzdelania,⁵⁰ ISĎV.

Vybierané dáta a vzniknuté výstupy budú bezodkladne a bezpodmienečne sprístupnené príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely v neanonymizovanej podobe, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely, pričom sa bude dbať na to, aby verejný sektor nestratil kontrolu nad týmito dátami.

⁵⁰ Národná klasifikácia vzdelania dostupná na: <https://www.minedu.sk/data/files/3841.xlsx>

1.5. Systém uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa

Sledovaný štruktúrálny indikátor:		Účasť dospelých na vzdelávaní Zamestnanosť 20-64 Nezamestnanosť nízkovzdelaných
	Opatrenia	Kto
1	Doplnenie deskriptorov nižších úrovní do SKKR	MŠVVaŠ SR
2	Návrh zákona o uznávaní výsledkov predchádzajúceho vzdelávania – doplnenie do zákona o CŽV (priechodnosť vzdelávacieho systému)	MŠVVaŠ SR
3	Zrovnoprávnenie kvalifikácií na úrovni výučného listu	MŠVVaŠ SR, ŠIOV, zamestnávateľa
4	Rozšírenie všeobecnej maturity pre oblasť vzdelávania dospelých – novela školského zákona	MŠVVaŠ SR, NÚCEM, ŠPÚ
5	Rozšírenie odbornej maturity pre oblasť vzdelávania dospelých – novela zákona o OVP	MŠVVaŠ SR, NÚCEM, ŠIOV
6	Zavedenie inštitútu majstrovskej skúšky	MŠVVaŠ SR, ŠIOV, zamestnávateľa
7	Zavedenie inštitútu profesijného technika špecialistu (SKKR 6) a profesijného inžiniera	MŠVVaŠ SR, univerzity zamestnávateľa
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Súčasný systém overovania kvalifikácií v Slovenskej republike nerešpektuje Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01)⁵¹ v plnej miere. Zameriava sa výlučne na získanie osvedčenia o kvalifikácii - dokladu, na základe ktorého môže osoba požiadať o vydanie živnostenského oprávnenia v danom odbore. Národný systém validácie, ktorý by zahŕňal všetky štyri časti, t. j. identifikáciu, dokumentáciu, hodnotenie a certifikáciu, potrebuje ďalší rozvoj nástrojov a ich overenie, pretože jediným možným spôsobom na získanie certifikátu, ktorý potvrdzuje odbornú spôsobilosť v súčasnosti je absolvovanie skúšky.</p> <p>Zavedenie nových systémových prvkov uznávania kvalifikácií na základe vedomostí, zručností a kompetencií nadobudnutých praxou - inak povedané, validáciou vzdelávacích výstupov predchádzajúceho učenia sa – predpokladá definovať základné nástroje tohto systému. V Odporúčaní Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01) sa členským štátom navrhuje začleniť do režimu potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa nasledujúce prvky a tým umožniť každému jednotlivcovi použiť ktorýkoľvek z nich, a to buď jednotlivito alebo v kombinácii, v závislosti od jeho potrieb. Rámcová koncepcia systému uznávania výsledkov predošlého vzdelávania sa, ktoré jednotlivci získali neformálnym vzdelávaním a informálnym učením sa v podobe kvalifikácie alebo kreditov vedúcich ku kvalifikácii alebo v inej vhodnej podobe, sa zakladá na štyroch kľúčových fázach procesu, ktorý tvoria:</p> <ol style="list-style-type: none"> identifikácia vzdelávacích výstupov, dokumentácia vzdelávacích výstupov, hodnotenie vzdelávacích výstupov, certifikácia (získanie osvedčenia) vzdelávacích výstupov hodnotenia výsledkov vzdelávania. <p>Tieto systémové kroky budú zavedené vo všetkých stupňoch vzdelávacieho systému po získaní nižšieho stredného vzdelania EKR/SKKR 2 až po úroveň EKR/SKKR 7.</p> <p>Ide aj o systematizovanie Slovenského kvalifikačného rámca (ďalej len SKKR) v nadväznosti na Priradovaciu správu SKKR k Európskemu kvalifikačnému rámcu (ďalej len EKR) a aby bolo zrejmé, že Slovenský kvalifikačný rámec je národným kvalifikačným rámcom Slovenskej republiky. Prostredníctvom tzv. priradovacieho procesu sa SKKR prepojil s EKR v roku 2017. Navrhujú sa zmeny a sprehľadnenie typológie kvalifikácií identifikovaných a uznávaných v Slovenskej republike. Správou prijaté štyri subrámce SKKR zodpovedajú príslušným častiam vzdelávacieho systému Slovenskej republiky a sú charakterizované jednotným typom kvalifikácie:</p>		

⁵¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01))

1.	subráamec všeobecno-vzdelávacích kvalifikácií - je upravený zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
2.	subráamec odborných kvalifikácií - tento sa riadi zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
3.	subráamec vysokoškolských kvalifikácií - je definovaný zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
4.	subráamec profesijných kvalifikácií - sa riadi zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Vplyv na štruktúrally indikátor:

Zavedením týchto opatrení sa docieli systematický prístup k uznávaniu výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa na všetkých úrovniach SKKR. Sfunkčnenie systémových prvkov SKKR umožní prístup k novému pohľadu na kvalifikácie poskytované a uznávané v SR; doteraz bol dôraz kladený na vzdelávací systém SR z pohľadu dosiahnutia stupňa vzdelania a nie z pohľadu dosiahnutej úrovne kvalifikácie. Nazeranie na dosiahnutie výsledkov vzdelávania cez kvalifikácie predstavuje nový systémový prvok – **najdôležitejšie sú dosiahnuté vzdelávacie výstupy** (vedomosti, zručnosti a kompetencie) **daného uchádzača o kvalifikáciu**, a nie je podstatná absolvovaná forma štúdia, dĺžka štúdia či dosiahnuté kredity.

Tieto opatrenia otvárajú možnosti pre **flexibilnejšie formy získavania kvalifikácií v rôznych životných situáciách občanov** (napr. zmena pracovného miesta, kariérny postup, potreba získania nových kvalifikácií u zamestnávateľa, získanie kvalifikácií u tých, ktorí predčasne opustili vzdelávací systém alebo je pre nich formálny systém na získanie kvalifikácie nevhodný, a pod.).

Opatrenie 1: Doplnenie deskriptorov nižších úrovní do SKKR

Sledovaný výstupový indikátor

Rozšírenie SKKR o deskripty nižších úrovní

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): náročný knowledge transfer, posilniť personálne a odborne ŠIOV

Popis opatrenia:

Opatrenie podporuje koordinovaný prístup a hodnotenie základných zručností v SR, pričom definícia nižších úrovní SKKR pomôže pri zostavení vzdelávacích programov pre nízko kvalifikované osoby.

Čo sa týka hodnotenia zručností dospeléj populácie, SR sa zapája do medzinárodného výskumu PIAAC, cieľom ktorého je zhodnotiť základné zručnosti a kompetencie dospelých, ktoré podmieňujú ich úspešnosť v živote a v práci. Súčasťou medzinárodného výskumu je testovanie dospelých vo veku 16 - 65 rokov v troch hlavných oblastiach zameraných na čitateľskú gramotnosť, matematickú gramotnosť a schopnosť riešiť problémy v technicky vyspelom prostredí. Spracované výsledky z 1. kola výskumu z roku 2012 sú alarmujúce: na negatívnom konci škály čitateľskej gramotnosti sa ocitlo viac ako 10 % respondentov. Na Slovensku dosahuje až 11,8 % dospelých len najnižšiu úroveň čitateľskej gramotnosti a 13,8 % len najnižšiu úroveň matematickej gramotnosti. Slovensko patrí medzi krajiny s jedným z najvyšších podielov, až 21,7 % takých ľudí, ktorí nemajú skúsenosti s IKT alebo im chýba základná počítačová gramotnosť potrebná na využívanie IKT v každodennom živote.

SKKR je nástroj, ktorý umožňuje spoločné porozumenie a spresnenie vzdelávacích výstupov pri zohľadnení rôznych vzdelávacích ciest. SKKR je opísaný v tabuľke obsahujúcej osem referenčných úrovní vedomostí, zručností a kompetencií definovaných národnými deskriptormi. Úrovne SKKR dodržiavajú hierarchický princíp, t. j. každá úroveň vyjadruje nárast požiadaviek, pričom vychádza z úrovne pod sebou a zahŕňa v sebe popisy tejto úrovne. Rast nárokov na vzdelávacie výstupy na jednotlivých úrovniach súvisí okrem iného aj s komplexnosťou a hĺbkou vedomostí a ich pochopenia, stupňom potrebnej podpory pri výkone činností alebo počas učenia sa, stupňom požadovanej integrácie, nezávislosti a tvorivosti, rozsahom a komplexnosťou aplikácie vedomostí či praxe, stupňom transparentnosti a dynamiky situácií v rámci praxe alebo učenia sa.

V prípade úrovne SKKR 1 súvislosti učenia sa sú jednoduché a stabilné. Pozornosť sa zameriava na zvládnutie základných všeobecných vedomostí, na ich jednoduché reprodukovanie a nadobudnutie základných kompetencií. Výkony zahŕňajú tie najjednoduchšie, opakujúce sa činnosti vykonávané pod priamym dohľadom v nemeniacich sa podmienkach. Vzdelanie sa získava počas povinnej školskej dochádzky.

Vo všeobecnom vzdelávaní (primárne a nižšie stredné vzdelávanie, úplné stredné všeobecné vzdelávanie) sa získavajú tzv. „všeobecnovzdelávacie kvalifikácie“ a tradične sa chápu hlavne ako dôkaz o dosiahnutom stupni vzdelania.

Úroveň SKKR 1 znamená teda získanie všeobecnovzdelávacej kvalifikácie, pričom dokladom o kvalifikácii je vysvedčenie pre 4. ročník základnej školy s doložkou.

Opatrenie 2: Návrh zákona o uznávaní výsledkov predchádzajúceho vzdelávania – doplnenie do zákona o CŽV (priechodnosť vzdelávacieho systému)

Sledovaný výstupový indikátor:	Schválenie nového zákona o uznávaní výsledkov predchádzajúceho vzdelávania, prípadne doplnenie do zákona o CŽV
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): posilnenie personálnych kapacít ŠIOV

Popis opatrenia:

Cieľom navrhovaných zmien a doplnení je systematizovanie kvalifikácií identifikovaných a uznávaných v Slovenskej republike, sprehľadnenie ich typológie. Ide o nastavenie systému overovania kvalifikácií.

Upravujú sa určité nové systémové prvky uznávania kvalifikácií na základe vedomostí, zručností a kompetencií pri overovaní odbornej spôsobilosti, teda pri validácii vzdelávacích výstupov predchádzajúceho učenia sa. Zdôrazňuje sa kompetencia stavovskej organizácie a profesijnej organizácie danej kvalifikácie schvaľovať stratégiu odborného vzdelávania a prípravy pre zamestnávateľa a pre Systém overenia kvalifikácií - súčasne aj v súlade s plánom rozvoja VÚC.

Opatrenie 3: Zrovnoprávnenie kvalifikácií na úrovni výučného listu

Sledovaný indikátor	COVP poskytujúce kvalifikácie (SKKR 3) validáciou neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nedostatočný záujem o túto kvalifikáciu, treba posilniť personálne kapacity ŠIOV-u

Popis opatrenia:

Navrhuje sa zabezpečiť, aby Centrum odborného vzdelávania a prípravy (COVP) malo k dispozícii také materiálno-technické vybavenie, ktoré mu umožní poskytovanie odborného vzdelávania, prípravy na kvalifikáciu (alebo skupinu obdobných kvalifikácií), pre ktoré sa bude zabezpečovať validácia výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (uznanie predchádzajúceho vzdelávania) a overenie odbornej spôsobilosti na úrovni výučného listu (príp. vyšších kvalifikácií).

V súčasnosti je možné zjednotiť úroveň dosiahnutého vzdelania a kvalifikácie získanej vo formálnom systéme vzdelávania s úrovňou dosiahnutej kvalifikácie v ďalšom vzdelávaní resp. overením odbornej spôsobilosti - podľa tabuľky prepojenia dosiahnutého stupňa vzdelania s úrovňou SKKR. Možno konštatovať totožnosť kvalifikácií v 2. subbránci odborných kvalifikácií a 4. subbránci profesijných kvalifikácií SKKR na úrovni výučného listu, t. j. SKKR 3. Týmto opatrením umožňujeme záujemcom získať priamo výučný list (kvalifikácie na úrovni 3 SKKR a EKR) za určitých splnených podmienok – toto je priamo zhoda dokumentov získaných o kvalifikácii v rámci formálneho systému vzdelávania a hodnotenia výsledkov neformálneho vzdelávania a učenia sa; opatrenie do značnej miery pomôže kvalifikovanosti pracovnej sily na trhu práce.

Kľúčom úspechu daného opatrenia je zavedenie jednotných a štandardizovaných metodík postupov hodnotenia alebo validácie zručností, profesionálne zdatní hodnotitelia všetkých prvkov potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Úroveň kvality COVP je v kompetencii vecne príslušnej stavovskej organizácie alebo vecne príslušnej profesijnej organizácie.

Opatrenie 4: Rozšírenie možnosti realizovať maturitnú skúšku pre dospelých	
Sledovaný indikátor	Zavedenie možnosti získania stupňa vzdelania v rámci neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa na úrovni SKKR 4 (subrámeč všeobecno-vzdelávacích kvalifikácií)
Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): personálne kapacity na NÚCEM-e; schopnosť pripraviť maturitné testy skutočne na základe vzdelávacích výstupov a v súlade s úrovňou SKKR 4; špecifiká vzdelávania dospelých; dostupnosť maturitnej skúšky v rôznych termínoch kalendárneho roka	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>Zavedenie maturitnej skúšky pre dospelých má za cieľ zabezpečiť priechodnosť vzdelávacieho systému, nakoľko v tomto prípade sa umožní záujemcom aj pokračovanie štúdia na vyššej úrovni SKKR. Uchádzači by získali aj vyšší stupeň vzdelania a všeobecno-vzdelávaciu kvalifikáciu.</p> <p>Kľúčom úspechu daného opatrenia sú jednotné a štandardizované metodiky postupov hodnotenia / validácie zručností a vyškolení, profesionálne zdatní hodnotitelia všetkých prvkov potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.</p>	

Opatrenie 5: Rozšírenie odbornej maturity pre dospelých	
Sledovaný indikátor	Zavedenie možnosti získania stupňa vzdelania v rámci neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa na úrovni SKKR 4 (subrámeč odborných kvalifikácií)
Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): personálne kapacity na ŠIOV-e; schopnosť pripraviť odborné maturitné testy skutočne na základe vzdelávacích výstupov a v súlade s úrovňou SKKR 4; špecifiká vzdelávania dospelých; dostupnosť maturitnej skúšky v rôznych termínoch kalendárneho roka	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>Odborná maturita je inštitút pre ukončovanie odborného vzdelávania a prípravy na stredných školách upravený v právnych predpisoch členských štátov EÚ, ktoré zaviedli do systému vzdelávania – duálne vzdelávanie. Táto odborná maturita by mala pozostávať len z teoretickej časti maturitnej skúšky a praktickej časti maturitnej skúšky tak, že jej súčasťou nebudú všeobecno-vzdelávacie predmety (slovenský jazyk literatúra, cudzí jazyk, ...), ktoré bude mať dospelý absolvovaný napr. v rámci svojho predchádzajúceho štúdia na strednej škole, alebo mu budú všeobecno-vzdelávacie predmety uznané v rámci validácie neformálneho vzdelávania alebo informálneho učenia sa.</p> <p>Zavedenie nástroja odbornej maturity má za cieľ zabezpečiť priechodnosť vzdelávacieho systému, nakoľko v tomto prípade sa umožní záujemcom aj pokračovanie štúdia na vyššej úrovni ISCED-u. Uchádzači by získali aj vyšší stupeň vzdelania a odbornú kvalifikáciu na úrovni SKKR 4.</p> <p>Kľúčom úspechu daného opatrenia sú jednotné a štandardizované metodiky postupov hodnotenia / validácie zručností a vyškolení, profesionálne zdatní hodnotitelia všetkých prvkov potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.</p> <p>Počnúc úrovne kvalifikácií SKKR 4 je nutné transformovať COVP na centrá excelentnosti (viď oblasť 1.2) a zaviesť nový inštitút nadpodnikového vzdelávacieho centra (NVC⁵²), ktorého cieľom je podporiť predovšetkým vstup malých a stredných podnikov a samostatne zárobkovo činných osôb do systému vzdelávania a do Systému overenia kvalifikácií, ako aj zvýšiť kvalitu a atraktivitu odborného vzdelávania a prípravy v systéme ČŽV a celkovej koordinácie odborného vzdelávania a prípravy a ďalšieho vzdelávania dospelých zo strany zamestnávateľov, stavovských organizácií a profesijných organizácií. Kľúčové je zodpovedajúce materiálo-technické vybavenie pre vzdelávanie a overenie odbornej spôsobilosti v danej kvalifikácii.</p>	

⁵² V návrhu zákona č. 61/2015 Z. z. sa v § 22a navrhuje zriadenie nadpodnikového vzdelávacieho centra. Návrh zákona dostupný na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=499224>

Kompetencia stavovskej organizácie a profesijnej organizácie schvaľovať stratégiu odborného vzdelávania a prípravy pre zamestnávateľa a pre Systém overenia kvalifikácií.

Jednotlivé opatrenia týkajúce sa ukončovania vzdelávania v počiatočnom odbornom vzdelávaní a príprave sa budú realizovať v nadväznosti na NP - Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy. Výstupy národného projektu vytvorili základ na ďalšie systémové opatrenia v oblasti ukončovania štúdia na stredných školách. Jednotné zadanie záverečných skúšok a zavedenie inštitútu odbornej maturity budú predstavovať systémový balík validácie kvalifikácie v súlade s potrebami trhu práce a prierezovými kompetenciami, pričom oba tieto inštitúty budú experimentálne overované.

Opatrenie 6: Zavedenie inštitútu majstrovskej skúšky

Sledovaný indikátor:	COVP poskytujúce kvalifikácie (SKKR 5 s 6) validáciou neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): personálne kapacity na ŠIOV-e; schopnosť pripraviť majstrovské skúšky skutočne na základe vzdelávacích výstupov a v súlade s úrovňou SKKR 5 a SKKR 6; špecifiká vzdelávania dospelých; dostupnosť skúšok v rôznych termínoch kalendárneho roka

Popis opatrenia:

Kľúčom úspechu daného opatrenia sú jednotné a štandardizované metodiky postupov hodnotenia / validácie zručností a vyšskolení, profesionálne zdatní hodnotitelia všetkých prvkov potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

Aj na týchto úrovniach kvalifikácií SKKR 5 a SKKR 6 je nutné transformovať COVP na centrá excelentnosti a zaviesť nový inštitút nadpodnikového vzdelávacieho centra (NVC), ktorého cieľom je podporiť predovšetkým vstup malých a stredných podnikov a samostatne zárobkovo činných osôb do systému vzdelávania a do Systému overenia kvalifikácií, ako aj zvýšiť kvalitu a atraktivitu odborného vzdelávania a prípravy v systéme ČZV a celkovej koordinácie odborného vzdelávania a prípravy a ďalšieho vzdelávania dospelých zo strany zamestnávateľov, stavovských organizácií a profesijných organizácií. Kľúčové je zodpovedajúce materiálne-technické vybavenie pre vzdelávanie a overenie odbornej spôsobilosti v danej kvalifikácii. NVC predstavuje nástroj na zvyšovanie úrovne inovácií v odbornom vzdelávaní a príprave a zvyšuje konkurencieschopnosť priemyslu a služieb na trhu práce. Kompetencia stavovskej organizácie a profesijnej organizácie schvaľovať stratégiu odborného vzdelávania a prípravy pre zamestnávateľa a pre Systém overenia kvalifikácií.

V rámci centier excelentnosti je potrebné popri NCV na úrovni veľkých podnikov vytvoriť priestor pre COVP (vyššie uvedené) a rozšírenie existujúcich kompetencií na validáciu a uznávanie výsledkov predošlého vzdelávania (Opatrenie č. 3). Túto kompetenciu je potrebné postupne rozširovať aj na úrovne kvalifikácií na úrovni SKKR 5, ktoré predstavujú portfólio tzv. majstrov remeselníkov. V rámci optimalizácie existujúcej infraštruktúry by tak Centrum excelentnosti pripravovalo majstrovské skúšky pre uvedené kvalifikácie, ako aj poskytovalo vzdelávanie v oblasti ďalšieho profesijného rozvoja učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy⁵³. Zároveň je potrebné, aby centrá excelentnosti spolupracovali s technickými vysokými školami a obhospodarovali segment nadpodnikového vzdelávania v tých oblastiach hospodárstva, ktoré nemajú zastúpenie veľkých silných hráčov na trhu práce. Centrá excelentnosti by tak procesne, ako aj organizačne a logisticky zastrešovali majstrovské skúšky, ktorých obsah by mal byť tak či tak v gescii jednotlivých zväzov. S inštitútom majstrovskej skúšky by sa mala zaviesť zároveň priepustnosť a uznávanie vyššieho odborného vzdelania s 1. stupňom vysokoškolského vzdelania.

Nadpodnikové vzdelávacie centrá a Centrá excelentnosti OVP by mali v budúcnosti zastrešiť aj realizáciu majstrovských skúšok.

Pilotná fáza CEOVP bude realizovaná prostredníctvom nového programovacieho obdobia na roky 2021 – 2027, následne by sa mali poznatky z pilotnej fázy implementovať v rámci legislatívy. Novo vznikajúce CEOVP nemajú za následok redukciu počtu existujúcich COVP.

⁵³ § 43 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona....

Opatrenie 7: Zavedenie inštitútu profesijného technika špecialistu (SKKR 6)	
Sledovaný indikátor	Kvalifikácie na úrovni SKKR 6 prostredníctvom validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa
Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): personálne kapacity na univerzitách; schopnosť pripraviť validáciu výsledkov predchádzajúceho učenia sa skutočne na základe vzdelávacích výstupov a v súlade s úrovňou SKKR 6; špecifiká vzdelávania dospelých; dostupnosť validácie na základe profesijného portfólia uchádzača o validáciu	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>Kľúčom úspechu daného opatrenia sú jednotné a štandardizované metodiky postupov hodnotenia / validácie zručností a vyškolení, profesionálne zdatní hodnotitelia všetkých prvkov potvrdzovania neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.</p> <p>V prípade kvalifikácie profesijného technika špecialistu bude možné uznať kredity VŠ štúdia⁵⁴ (tzv. ECTS) za vedomosti, zručnosti a kompetencie získané počas jeho predchádzajúcich skúseností z odbornej praxe, v rámci jeho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Podstatnou skutočnosťou je, že výstupom nemusí byť ani získanie stupňa vzdelania, ani získanie akademického titulu; ide o rozlíšenie stupňa vzdelania a úrovne kvalifikácie.</p> <p>Bakalár je titul získaný po ukončení prvého cyklu VŠ vzdelávania a kvalifikácia tejto úrovni zodpovedajúca sa volá profesijný bakalár. Aby nedošlo k spochybneniu odlišnosti od získania stupňa vzdelania od dosiahnutia úrovne kvalifikácie, hovoríme o technikovi špecialistovi, ktorý sa získa neformálnou vzdelávacou cestou a má tú istú úroveň kvalifikácie ako je profesijný bakalár.</p> <p>Je potrebné zvýšiť atraktivitu odborného vzdelávania a prípravy v systéme CŽV a celkovej koordinácie odborného vzdelávania a prípravy a ďalšieho vzdelávania dospelých zo strany zamestnávateľov, stavovských organizácií a profesijných organizácií. Kompetencia stavovskej organizácie a profesijnej organizácie schvaľovať stratégiu odborného vzdelávania a prípravy pre zamestnávateľa a pre Systém overenia kvalifikácií.</p>	

⁵⁴ Ak by malo byť výstupom uznania kreditov udelenie akademického titulu, podľa zákona č. 131/2002 Z. z. môže to výhradne urobiť vysoká škola

1.6. Zvyšovanie flexibility kvalifikačného systému menšími kvalifikáciami a mikrokvalifikáciami (mikrocertifikátmi)

Sledovaný štruktúrally indikátor:	Predčasné ukončovanie vzdelávania Miera nezamestnanosti nízkovzdelaných NEET (ekonomicky neaktívni mladí bez účasti na vzdelávaní alebo odbornej príprave) Účasť dospelých na vzdelávaní	
	Opatrenia	Kto
1	Segmentácia existujúcich formálnych kvalifikácií nadobúdaných v SOŠ	MŠVVaŠ SR
2	Doplnenie štvrtého subrámcu „menšími“ kvalifikáciami požadovanými trhom práce (profesijné kvalifikácie)	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi a stakeholdermi
3	Vytypovanie zručností dopytovaných trhom práce, ktoré rozširujú alebo prehľbujú už nadobudnuté kvalifikácie, vrátane tých, ktoré možno nadobudnúť aj „bežnými“ vzdelávacími kurzami alebo kurzami s vysokým podielom samoštúdia (mikrocertifikáty a mikrokvalifikácie)	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi a stakeholdermi
4	Jednoznačné vymedzenie terminológie týkajúcej sa potreby zvýšiť flexibilitu vzdelávacieho a kvalifikačného systému a dokladovania nadobudnutia kvalifikácie	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi a stakeholdermi
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Nadobudnutie kvalifikácie vo formálnom vzdelávaní na SOŠ vyžaduje viacročné štúdium. Zodpovedá to našej tradícii poskytovať v OVP široký odborný základ a všeobecné vzdelanie, čím sa paradoxne reflektujú aj výzvy nepodceňovať rozvoj základných zručností a kľúčových kompetencií, čo je v súčasnosti vo vzdelávacích politikách silne zdôrazňované. V období centrálne riadenej ekonomiky a povinnosti zamestnať sa, mali absolventi OVP pracovné miesto v podstate garantované, aj na úkor efektivity podniku. V podmienkach trhovej ekonomiky je tradičný model sústavnej prípravy na povolanie problematický, keďže nie je možné prikázať podnikom zamestnať absolventov, ktorých nepotrebujú. Modularizácia programov OVP a možnosť nadobúdať aj „menšie“ kvalifikácie a „väčšie“ kvalifikácie akumuláciou nadobudnutých „menších“ kvalifikácií sa ukazuje byť v podmienkach turbulentného trhu práce lepšou alternatívou.</p> <p>Nadobudnutie kvalifikácie štúdiom na SOŠ vyžaduje viacročné štúdium. Dosiahnutie „veľkých“ viacročných kvalifikácií spojených so vzdelaním na úrovni ISCED 3 je v narastajúcej miere problémom. Žiaci odchádzajúci predčasne zo škôl však nemajú možnosť nadobudnúť „menšiu“ kvalifikáciu dokladujúcu už nadobudnuté vedomosti a zručnosti vo zmysluplnom celku, čo by im postačovalo pre úspešné zamestnanie. Nemožnosť získať relevantné „menšie“ kvalifikácie úzko súvisí s vysokou mierou nezamestnanosti nízkovzdelaných mladých ľudí. Aj pandémia potvrdzuje potrebu zmeny. Dištančným vzdelávaním sa dá zvládať všeobecné vzdelávanie a teoretické odborné vzdelávanie, avšak určite nemôže plne nahradiť rozsiahle praktické vyučovanie. Toto viedlo k návrhom skrátiť objem praktického vyučovania ako riešenie dôsledkov karantény. Bolo by to však na úkor kvality absolventa, hodnovernosti programu a mohlo by to v budúcnosti viesť k spochybneniu hodnoty dokladov o kvalifikácií. Alternatívou je trvať na naplnení požiadaviek programu, čo sa týka všeobecného a odborného teoretického vzdelávania, a umožniť dosiahnutie stupňa vzdelania v súbahu s náhradnou „menšou“ kvalifikáciou. Síce plnohodnotnou kvalifikáciou, avšak z pohľadu pôvodného programu len čiastkovou kvalifikáciou, ktorá zodpovedá vhodne zvolenému segmentu pôvodne zamýšľanej kvalifikácie. Zvýšenie flexibility vzdelávacieho a kvalifikačného systému je nevyhnutnosťou. Vyžaduje to tri paralelné aktivity: segmentáciu existujúcich formálnych kvalifikácií poskytovaných SOŠ, pokračovanie v tvorbe profesijných kvalifikácií a zavedenie mikrokvalifikácií (mikrocertifikátov).</p> <p>Segmentácia pôvodných formálnych kvalifikácií bude predstavovať poistku pri problémoch žiakov završiť celý program a zároveň bude aj príležitosťou pre vybudovanie ponuky programov pre vzdelávanie dospelých, ktorí potrebujú kvalifikáciu užšie zameranú a dosiahnuteľnú v kratšom čase ako vyžaduje štandardný študijný alebo učebný odbor. Segmentácia umožní aj pokračujúce vzdelávanie dospelých (návrat do vzdelávania) a rozširovanie kvalifikácie postupnou akumuláciou menších kvalifikácií. Segmentácia môže napomôcť aj modularizácii formálneho vzdelávania na SOŠ. I keď nie vo všetkých odboroch je modularizácia rovnako vhodná a nie vždy sú „menšie“ kvalifikácie riešením problému nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce, v drvivej väčšine odborov bude prínosom.</p> <p>Ukazuje sa, že zámer koncipovať národný kvalifikačný rámec SKKR tak, aby sa jeho tri subrámcu zodpovedajúce existujúcim prúdum vzdelávacieho systému (všeobecné, stredné odborné, vysokoškolské) doplnili o štvrtý subrámeček umožňoval vznik „menších“ a aj nových kvalifikácií zameraných na vedomosti, zručnosti a kompetencie aktuálne požadované na pracovných</p>		

pozíciách. Takéto kvalifikácie (tzv. profesijné kvalifikácie) sú prirodzene „menšie“ ako kvalifikácie, ktoré sa nadobúdajú v súčasných programoch SOŠ tým, že môžu cieľiť menej alebo aj len jedinú pracovnú pozíciu a nemusia napĺňať požiadavky potrebné na priznanie stupňa vzdelania. Zároveň by sa malo objaviť veľa nových, možno ešte ani nepomenovaných, kvalifikácií, ktoré môžu byť významne odlišné od tých, ktoré sa podarí identifikovať vo vyššie spomenutom procese segmentácie kvalifikácií aktuálne poskytovaných SOŠ. Žiaľ absencia analýz aktuálnej a perspektívnej situácie na pracoviskách, má za následok, že štvrtý subbrámc sa zatiaľ nenapĺňa. Takáto analýza je pritom nevyhnutnou podmienkou reformy odborného vzdelávania a prípravy a ČŽV.

Mikrokvalifikácie (microcredentials, iný používaný preklad pôvodného termínu je mikrocertifikáty) sú horúcou témou európskej politiky na podporu odborného vzdelávania a prípravy a ČŽV. Sú výrazom potreby zohľadňovať aj malé zmeny v pracovnej spôsobilosti, dokonca aj nadobudnutie alebo rozvinutie len jedinej konkrétnej zručnosti, ak ide o pre trh relevantnú potrebu. Takáto jemná granularita vyplýva zo skúseností niektorých zahraničných systémov, ktoré ukazujú, že dokladovanie kvalifikácií ako výsledkov aj veľmi krátkych kurzov (napr. trvajúcich len 10 hodín) je užitočné aj pre zamestnancov aj pre zamestnávateľov. Pôvodná myšlienka „microcredentials“ nepredpokladala centrálnu reguláciu, ale keď už sa tak vplyvom diskurzu v EU stalo, je potrebné predísť riziku prereregulácie a terminologických konfliktov. Navrhujeme používať obidva termíny aj mikrokvalifikácie a aj mikroosvedčenie. Termínu microcredentials nech zodpovedá termín mikroosvedčenie. V prípade, že ide o doklad nadobudnutia vzdelávacích výsledkov, ktoré je vhodné regulovať, zaradiť do kvalifikačného rámca a registra kvalifikácií, navrhujeme hovoriť o mikrokvalifikáciách. Čiže niektoré z mikroosvedčení budú dokladovať nadobudnutie mikrokvalifikácie v zmysle regulácie SKKR a preto budeme voľnejšie hovoriť v tejto súvislosti aj o mikrokvalifikáciách a pri niektorých iných mikroosvedčeniach nie. Tým sa ponecháva priestor pre neregulované vzdelávacie aktivity a udeľovanie mikroosvedčení, napr. aj formou elektronických odznakov (badges) použiteľných v Europasse, a na akceptáciu zahraničných alebo aj postupne sa etablujúcich mikroosvedčení akejkoľvek úrovne SKKR a učiacich sa s akoukoľvek úrovňou vzdelania.

Všetky tri iniciatívy sú prepojené a smerujú ku zvýšeniu flexibility pri nadobúdaní kvalifikácií. Vytvorili by sa tým podmienky pre zníženie rizika nízkej kvalifikovanosti a nezamestnanosti mladých ľudí a podporilo by sa ČŽV, najmä tých dospelých, ktorí potrebujú prehĺbenie alebo rozšírenie kvalifikácie v dôsledku technologických výziev. Hoci je pre všetky tri iniciatívy charakteristické úsilie o zvýšenie granularity, rozdiel je v akcente kladenom na spôsob tvorby týchto kvalifikácií a ich účel. Na záver takejto rekonštrukcie kvalifikačného systému bude potrebné docieľiť konzistentné chápanie pojmov kvalifikácia, doklad o kvalifikácii, doklad o vzdelaní, doklad o stupni vzdelania, kvalifikačné predpoklady, kvalifikačné požiadavky. V súčasnosti je chápanie nejednoznačné, často sa chápe odlišne od chápania tohto pojmu v európskom kontexte, čo sa prejavuje dokonca aj nejednoznačnosťou v školskej legislatíve. Dosiahnutý konsenzus sa premietne do legislatívy vo všetkých rezortoch.

Mikrokvalifikácie nie sú náhradou za odbory vzdelávania a študijné programy stredných a vysokých škôl je vecou potrieb trhu práce zamestnávateľov a príslušných stavovských a profesijných organizácií akým spôsobom identifikujú mikrokvalifikácie alebo mikrocertifikáty podľa svojich požiadaviek a potrieb. Ide o segment vzdelávania, ktorý nezasahuje do formálneho vzdelávania ale je nástrojom neformálneho vzdelávania resp. informálneho učenia sa a nezasahujú ho stredné odborné školy ani vysoké školy“.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Vďaka navrhovaným opatreniam, ktoré všetky smerujú k zvýšeniu flexibility vzdelávacieho a kvalifikačného systému, sa vytvoria podmienky na posilnenie ČŽV a zvýšenie potenciálu zamestnať sa. Opatrenia sa môžu pozitívne premietnuť do indikátorov merajúcich participáciu v ČŽV, mieru nezamestnanosti a podiel populácie s kvalifikáciou aspoň na úrovni EKR/SKKR 3. Vyššia variabilita a pružnosť v ponuke vzdelávania a nadobúdaní kvalifikácie môže napomôcť zvráteniu negatívneho vývoja v podiele populácie bez kvalifikácie uplatniteľnej na trhu práce.

Opatrenie 1: Segmentácia existujúcich formálnych kvalifikácií nadobúdaných v SOŠ

Sledovaný výstupový indikátor:

Počet segmentovaných odborov a identifikovaných segmentov kvalifikácií (kvalifikačných jednotiek)

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Nedostatočné počty kurikulárnych metodikov ŠIOV na pokrytie všetkých programov OVP a nedostatok finančných prostriedkov na zabezpečenie nevyhnutných externých expertných kapacít pre potreby kurikulárnych odborných komisií

Popis opatrenia:

Zmysel segmentácie možno vysvetliť najlepšie na konkrétnom príklade: Po úspešnom absolvovaní záverečnej skúšky na záver prípravy v trojročnom učebnom odbore mäsiar (2954 H) žiak získa stredné odborné vzdelanie. Podľa aktuálneho znenia zákona, dokladom o získanom stupni vzdelania je vysvedčenie o záverečnej skúške a dokladom o získanej kvalifikácii je výučný list. Na trhu práce môže absolvent nastúpiť na rozmanité pracovné pozície. Ako ukazuje prax, na trhu práce sú dopytovaní mäsiari na rozmanité pracovné miesta. Upresňujúce pracovné zaradenie napr. porážač, vykosťovač, údenár a ďalšie, možno chápať ako dopyt po kvalifikácii, ktorá je segmentom kvalifikácie mäsiar. Takto pomenované kvalifikácie sústava učebných odborov ponúkaných školami nepozná a štúdiom na SOŠ sa dá získať len doklad o kvalifikácii mäsiar, ktorá prípravu na takéto kvalifikácie zahŕňa. Doklady o takto pomenovaných (menších) kvalifikáciách sa na SOŠ zatiaľ nedajú získať. Úlohou segmentácie formálnych kvalifikácií, v tomto prípade „mäsiar“ je identifikovať vhodné menšie kvalifikácie a umožniť nadobudnutie dokladov aj o takýchto kvalifikáciách. K tomu je potrebné vytvoriť zákonné podmienky na úpravu štátneho vzdelávacieho programu a školských vzdelávacích programov vymedzením relevantných štandardov. Segmentáciou sa umožní:

- žiakom, ktorým hrozí nevládnutie celého programu, sústrediť sa na získanie menšej kvalifikácie, ktorá im garantuje uplatnenie na trhu práce (napr. výučný list ako doklad pre kvalifikáciu vykosťovač, napriek tomu, že nezískajú výučný list ako doklad pre kvalifikáciu mäsiar);
- chápať menšie kvalifikácie ako stavebné kamene pre rozširovanie a prehĺbovanie kvalifikácií v neskoršom vzdelávaní a príprave, a aj ako východisko pri úsilí o validáciu nadobudnutých skúseností v práci;
- využiť identifikované segmenty a stanovené kvalifikačné štandardy ako podporu pre modularizáciu tých programov poskytovaných v iniciačnom OVP, kde je to vhodné.

Segmentácia otvára aj priestor (pozri Opatrenie 4) v prístupe k rozlišovaniu dokladov o vzdelaní (stupni vzdelania) medzi študijnými a učebnými odbormi. Taktiež sa otvorí možnosť pre získanie dokladu o dosiahnutom stupni vzdelania pri ukončení štúdia úspešnou záverečnou skúškou v modifikácii so splnením požiadaviek na menšiu kvalifikáciu a získanie výučného listu ako dokladu o menšej kvalifikácii.

Segmentácia existujúcich kvalifikácií poskytovaných programami SOŠ je prirodzenou úlohou tvorcov štátnych vzdelávacích programov. Zároveň je potrebné postupovať uvažene a s citlivosťou na špecifiká jednotlivých skupín odborov, pretože niektoré programy a kvalifikácie sú viac vhodné a iné menej vhodné na segmentáciu. Skúsenosti kurikulárnych metodikov a kurikulárnych odborných komisií pri ŠIOVe sú rozhodujúce pre posúdenie zmysluplnosti identifikácie segmentov kvalifikácií, a najmä možnosti nadobudnúť aj doklad o stupni vzdelania aj kvalifikačný doklad o menšej kvalifikácii.

Opatrenie 2: Doplnenie štvrtého subbrámca malými kvalifikáciami požadovanými trhom práce (profesionálne kvalifikácie)	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sledovaný výstupový indikátor	Počet kvalifikácií zaradených do štvrtého subbrámca SKKR
-------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Kvalita spolupráce stakeholderov, najmä spôsobilosť sektorových rád anticipovať budúce potreby trhu práce na základe analýz diania na pracoviskách ako východisko pre kreovanie profesijných kvalifikácií a spôsobilosť ŠIOV v spolupráci s externými expertmi podporiť tvorbu rešpektovaných kvalifikačných štandardov.

Popis opatrenia:

V našom modeli OVP nebol problém nedostatočného rozvoja základných zručností alebo kľúčových kompetencií dominantný. Postupne naopak prevláda opačný problém, potreba lepšie cieľiť požiadavky pracovísk. Podobné argumenty ako v prípade úsilia o segmentáciu existujúcich kvalifikácií, platia aj v prípade potreby tvorby profesijných kvalifikácií. Profesionálne kvalifikácie sú spravidla jemnejšie granulované a podobne ako NSP a štandardy zamestnaní usilujú o opis kvalifikácie požadovanej konkrétnou pracovnou pozíciou. Odvíjajú sa striktno od dopytu po vedomostiach a zručnostiach bezprostredne viditeľných ako relevantné pre trh práce. Ak použijeme príklad segmentácie kvalifikácií z Opatrenia 1, tak pri kvalifikácii vykosťovač alebo porážač sa môže odhliadať od menej relevantných vedomostí a zručností ako sú napr. vedomosti a zručnosti týkajúce sa ekonomiky a psychológie predaja alebo zásad aranžovania a propagácie tovaru, ktoré sú podporované a požadované pri kvalifikácii mäsiar.

Štvrtý subrámeček národného kvalifikačného rámca SKKR bol navrhnutý na vyvažovanie prvých troch subrámečkov zahrňujúcich formálne „veľké“ kvalifikácie vyžadujúce dlhoročné štúdium. Štvrtý subrámeček však neusiluje len o formulovanie kvalifikačných štandardov odrážajúcich úsilie o segmentáciu „veľkých“ kvalifikácií, ale usiluje aj o reflexiu budúceho vývoja a identifikáciu nových kvalifikácií súvisiacich s novými vedomosťami a zručnosťami dopytovanými na meniacom sa trhu práce. Kvalifikácie štvrtého subrámečka teda zdôrazňujú rozvoj odbornosti pre bezprostredné využitie v práci. To však neznamená ignorovanie potreby personálneho rozvoja učiaceho sa alebo podceňovanie významu všeobecného vzdelávania, či dokonca tlak na skrátenie stredoškolského vzdelávania. Profesionálne kvalifikácie zároveň podporujú akumuláciu „menších“ kvalifikácií ako stavebných kameňov rozširovania a prehĺbovania kvalifikácie, či už ďalším vzdelávaním alebo validáciou inak nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií. V budúcnosti, najmä v prípade modularizovaných programov na SOŠ, by kvalifikácie štvrtého subrámečka mohli byť nápomocné aj pri lepšom nastavení programov SOŠ potrebám žiakov.

Tvorba kvalifikačných štandardov profesionálnych kvalifikácií je veľmi závislá od výskumu trhu práce, trasovania absolventov, zamestnaneckých prieskumov a predvídania budúcich zmien činností požadovaných na pracoviskách. Iniciovanie, podpora a vyhodnotenie zberu dát o aktuálnom stave a anticipácii budúceho stavu na pracoviskách sa musí stať kľúčovou úlohou sektorových rád. Bez relevantných informácií od zamestnávateľov, a hlavne ich strategických jednotiek, nebude možné naplniť štvrtý subrámeček SKKR relevantnými a rešpektovanými kvalifikáciami. Súčasná nevýrazná funkčnosť SKKR je práve dôsledkom absencie systematických prieskumov činností na pracoviskách. Sfunkčneniu SKKR by mohol výrazne napomôcť projekt „Systém overovania kvalifikácií“ a revitalizácia sektorových rád.

Opatrenie 3: Vytýpanie zručností dopytovaných trhom práce, ktoré rozširujú alebo prehĺbujú už nadobudnuté kvalifikácie a možno ich nadobudnúť „bežnými“ vzdelávacími kurzami alebo kurzami s vysokým podielom samoštúdia ako tzv. mikro kvalifikácie alebo tiež mikrocertifikáty (microcredentials)

Sledovaný výstupový indikátor	Počet identifikovaných mikro kvalifikácií
-------------------------------	-------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Personálne a finančné zdroje na absorpciu zahraničných skúseností, najmä výskumného know how.

Popis opatrenia:

Európsky program zručností z 1. júla 2020 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>) uvádza podporu rozvoja mikro kvalifikácií (v preklade je použitý názov mikrocertifikáty) ako jednu zo svojich 12 hlavných aktivít. Boli tiež zahrnuté do ďalšieho európskeho dokumentu, Akčného plánu digitálneho vzdelávania zo septembra 2020 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&rid=3>). Práve v IT sektore je akútny dopyt po preškolení pracovníkov, aby sa prispôsobili novým technologickým výzvam. Odporúčania Rady opreté o výsledky prebiehajúcich expertných konzultácií by mali byť prijaté ešte v roku 2021. Mikro kvalifikácie sa nadobúdajú po absolvovaní kurzov alebo modulov. Sú rýchlou reakciou na potrebu špecifických zručností na trhu práce, čo je obzvlášť dôležité v krízových situáciách ako je napríklad aj pandémia COVID-19. Očakáva sa, že podporia záujem o GŽV tým, že budú spolu s prípadným kurzom,

- prístupné pre všetky vekové skupiny,
- podporované a uľahčované poradenstvom, a
- povedú k uznaniu výsledkov vzdelávania rešpektovaným dokladom o kvalifikácii (napr. aj ako dôsledok zaradenia do národného kvalifikačného rámca SKKR a s tým spojeným garantovaním kvality), a povedú tým aj k zvýšeniu potenciálu zamestnať sa.

Mikro kvalifikácie sú odrazom uznávania potreby ešte jemnejšej granulácie. Kým profesionálne kvalifikácie, ktoré sa aktuálne tvoria možno pokladať za strednú úroveň granulácie a možno ich vnímať ako dôležitú podporu rekvalifikácie, či už nezamestnaných alebo zamestnaných, ktorých kvalifikácia stráca využiteľnosť na trhu práce, mikro kvalifikácie sú skôr doplnkom ku existujúcej kvalifikácii alebo výsledkom personálneho rozvoja. Práve v podmienkach nevyhnutnej digitálnej transformácie Slovenska sa tvorba mikro kvalifikácií ukazuje ako veľmi vhodný nástroj postupného zlepšovania digitálnych zručností celého obyvateľstva, nielen pracovníkov. Mikro kvalifikácie môžu a nemusia byť aj stavebnými kameňmi profesionálnych kvalifikácií a môžu a nemusia byť nadobúdané aj popri štúdiu na stredných školách. Nepochybne sa očakáva, že sa stanú atraktívnymi aj pre dospelých a poskytovateľov vzdelávania dospelých. Môžu byť aj vhodným završením vzdelávania podporovaného individuálnymi vzdelávacími účtami.

Urgentne potrebné je podporovať vznik mikrokvalifikácií a kurzov umožňujúcich ich získanie v súvislosti s digitálnymi zručnosťami a vklad Digitálnej koalície by mohol byť v tejto iniciatíve rozhodujúcim impulzom k prekonaniu zaostávania v digitálnej konkurencieschopnosti.

Podpore tvorby mikrokvalifikácií môže veľmi napomôcť aj národný projekt „Systém overovania kvalifikácií“ a explicitné rozšírenie štvrtého subrámcu SKKR aj o mikrokvalifikácie.

Opatrenie 4: Jednoznačné vymedzenie terminológie týkajúcej sa potreby zvýšiť flexibilitu vzdelávacieho a kvalifikačného systému a dokladovania nadobudnutia kvalifikácie

Sledovaný výstupový indikátor

Schválenie legislatívnych zmien

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Názorové rozdiely medzi expertmi a rezortmi pri úsilí o následné zosúladovanie legislatívy.

Popis opatrenia:

Výraz kvalifikácia sa u nás používa vo viacerých kontextoch a rozmanitosť v narábaní s týmto pojmom sa prejavuje aj v legislatíve. Školský zákon (245/2008), zákon o OVP (61/2015), zákon o ČŽV(568/2009), zákon o vysokých školách (131/2002), ale aj zákony iných rezortov, napr. Živnostenský zákon (455/1991) narábajú s pojmom kvalifikácia a odvodenými pojmami (doklad o kvalifikácii, doklad o vzdelaní, doklad o stupni vzdelania, preukaz spôsobilosti, kvalifikačné predpoklady) zo špecifického pohľadu, ktorý rozmanito odráža našu tradíciu a rezortné zvyklosti.

Potrebné je doriešiť aj kompatibilitu terminológie s politikami EÚ. Napriek odchodu Veľkej Británie z EÚ vplyv anglosaského sveta je výrazný aj v OVP a ČŽV. Vidieť ho silne v myšlienke národného kvalifikačného rámca a v nazeraní na kvalifikácie ako výsledok uznania naplnenia štandardov učiacim sa. S tým súvisí aj chápanie všeobecno-vzdelávacích programov ako poskytujúcich kvalifikáciu, ak dôjde k splneniu oficiálne rešpektovaných štandardov, hoci nie sú prioritne zamerané na rozvoj odborných zručností. Na Slovensku je stále nezvyklé chápať doklad o vzdelaní (alebo doklad o stupni vzdelania) aj ako kvalifikačný doklad alebo pripustiť, že absolvovanie akéhokoľvek akreditovaného vzdelávacieho programu znamená priznanie kvalifikácie, alebo že absolvovanie vzdelávania na SOŠ by mohlo viesť aj k nadobudnutiu viacerých kvalifikačných dokladov ako výsledku naplnenia skupín štandardov.

Zjednotenie pojmov bude realizované legislatívnou zmenou zákona o ČŽV.

1.7. Krátke študijné programy (short cycle tertiary programs) – úroveň SKKR 5

Sledovaný štruktúrny indikátor:		Účasť dospelých na vzdelávaní
	Opatrenia	Kto
1	Zavedenie krátkych študijných programov vzdelávania do legislatívy	MŠVVŠ SR
2	Podpora krátkych študijných programov vzdelávania v kontexte výkonnostných zmlúv	MŠVVŠ SR
3	Zohľadnenie krátkych študijných programov vzdelávania v akreditačných štandardoch	SAAVŠ

Celkový popis oblasti:

Súčasný systém financovania vysokých škôl nepodporuje ich diferenciaciu v zmysle vytvárania podmienok pre profiláciu odlišnú od v súčasnosti podporovaného jednotného modelu výskumnej univerzity. Medzinárodná prax však ukazuje, že vysokoškolské prostredie umožňujúce profiláciu niektorých pracovísk na profesijne orientované univerzity (Fachhochschule, College of Sciences, Community College) s ponukou profesijne orientovaných (nielen) bakalárskych programov má svoje opodstatnenie sflexibilnením vzdelávacích ciest, lepším prepojením vzdelávania a trhu práce a atraktívnejšou formou pre dospelých vyhladávacích vzdelávacie príležitosti s cieľom doplnenia zručností nad rámec počiatočného vzdelávania.

V súčasnosti legislatíva umožňuje slovenským vysokým školám ponúkať profesijne orientované bakalárske študijné programy, tie však necielia dospelých vracajúcich sa do vzdelávania. Revízia výdavkov na vzdelávanie schválená vládou v októbri 2017 obsahovala opatrenie na tvorbu profesijných bakalárskych programov⁵⁵ s cieľom zvýšiť podiel bakalárskych absolventov bez ďalšieho pokračovania v magisterskom štúdiu. Slovensko má najvyšší podiel magisterských študentov na celkovej počte absolventov vysokoškolského štúdia (84 % versus priemer európskych krajín OECD na úrovni 41 %) ⁵⁶, čo predstavuje významnú záťaž pre verejné financie s ohľadom na otázku do akej miery je magisterské vzdelanie nevyhnutné pre výkon niektorých povolání. Krátke študijné programy vysokoškolského vzdelávania v slovenskom vzdelávacom systéme úplne absentujú, pričom napríklad v susednom Rakúsku je podiel absolventov v týchto programoch až 46 % z celkového počtu absolventov VŠ vzdelania v dospeljej populácii.

Výraznejšia podpora pre tvorbu profesijne orientovaných programov vrátane zavedenia krátkych študijných programov (short cycle tertiary education) má takisto potenciál zvýšiť záujem o návrat do formálneho vzdelávania dospelých v kontexte ČŽV a to najmä v dôsledku dynamických zmien na trhu práce. V porovnaní s ostatnými krajinami na Slovensku sa vzdeláva vo formálnom systéme 1,5 % dospelých v porovnaní s priemerom 6 % v EÚ (napríklad v Dánsku a Švédsku až 14 %⁵⁷). Nízka účasť dospelých na vzdelávaní na Slovensku vo formálnom systéme je do značnej miery ovplyvnená aj „kultúrnou“ normou, kde väčšina absolventov dosahuje želanú úroveň vzdelania v čo najkratšom čase. Dá sa predpokladať, že nepriame náklady štúdia vo forme pracovných a rodinných povinností pre dospelých priamo ovplyvnené dĺžkou vzdelávacieho programu predstavujú bariéru.

Rozšírením ponuky vzdelávania krátkymi študijnými programami vzdelávania nielen s ohľadom na dĺžku ale aj programovú orientáciu reflektujúcu potreby trhu práce spolu s ďalšími opatreniami zahrnutými v tejto stratégii (napr. kariérové poradenstvo, spolupráca so zamestnávateľmi) sa podporí ponuka vzdelávacích príležitostí pre dospelých a zároveň sa sflexibilnia možnosti pre reskilling a upskilling. Tým sa podporia motivácie jednotlivcov pružne reagovať na zmeny v dôsledku automatizácie a digitalizácie.

Zavedením týchto krátkych študijných programov na úrovni SKKR 5 cielene smerujeme k odbornej špecializácii aj na úrovni vyššej ako sú odborné maturity. Pri definovaní týchto programov je potrebné stanoviť aj spôsoby uznávania predošlého učenia sa, teda potvrdzovanie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, cieľom je udelenie týchto kvalifikácií osobám, ktoré dokážu vo svojej dokumentácii (portfóliu), že danú kvalifikáciu už majú zvládnutú aj bez štúdia na vysokej škole.

Po pilotnej fáze zavedenia týchto programov na vysokých školách sa posúdi možnosť rozšírenia okruhu poskytovateľov týchto programov aj na ďalšie subjekty mimo vysokých škôl.

⁵⁵ [Revízia výdavkov na vzdelávanie](#)

⁵⁶ stats.oecd.org, dáta sú z roku 2019 pre vekovú skupinu 25-64.

⁵⁷ Eurostat, [trng_aes_101]

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Legislatívnym zavedením možnosti ponúkať krátke študijné programy vzdelávania a následnou podporou implementácie sa umožní flexibilnejší spôsob nadobúdania profesijných zručností na úrovni vysokoškolského vzdelávania pre dospelých vracajúcich sa do formálneho systému vzdelávania za účelom rekvalifikácie alebo upskillingu (zvyšovania zručností).

1.8. Vytvorenie komplexného systému trasovania absolventov škôl

Sledovaný štruktúrally indikátor:	Zamestnanosť 20-64 Zamestnanosť absolventov 20-34 (do 3 rokov od ukončenia stupňa vzdelania) Nezamestnanosť nízkovzdelaných NEETS (ekonomicky neaktívni mladí bez účasti na vzdelávaní alebo odbornej príprave) Nesúlady zručností (Odborový nesúlady ISCED 5-8, 15-34)	
	Opatrenia	Kto
1	Spracovanie novej koncepcie systému trasovania absolventov (STA)	MŠVVaŠ SR v spolupráci s MPSVR SR, SAAVŠ
2	Zabezpečenie trasovania absolventov, ktoré je založené na každoročnom zbere a vyhodnotení administratívnych dát, vrátane cieľného spracovania pre potreby stakeholderov	MŠVVaŠ SR v spolupráci s MPSVR SR
3	Zabezpečenie národného dotazníkového prieskumu uplatnenia absolventov VŠ	MŠVVaŠ SR, SAAVŠ
4	Zabezpečenie národného dotazníkového prieskumu uplatnenia absolventov SŠ	MŠVVaŠ SR
5	Pilotáž schémy „Stopa našich absolventov“ na 10 fakultách VŠ a 10 SŠ	MŠVVaŠ SR, SAAVŠ
6	Podpora zvýšenia výskumných a analytických kapacít pre účely STA	MŠVVaŠ SR, MPSVR SR
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Údaje o uplatnení absolventov na trhu práce a informácie o ich názoroch na poskytnuté vzdelanie sú pre školy cenným zdrojom pre úpravu kurikula poskytovaných programov a pre rodičov a žiakov cennou informáciou pre voľbu vzdelávacej cesty. Takáto spätná väzba je aj zásadným príspevkom ku zlepšovaniu činnosti škôl ako celku. Autoevalvácia (sebahodnotenie) škôl založená na spätnej väzbe skvalitnenej údajmi trasovania absolventov je výrazným príspevkom ku skvalitneniu rozvojových plánov škôl a pre monitoring práce školy, či už samosprávnymi alebo štátnymi orgánmi. Trasovanie absolventov by sa preto malo vyžadovať pre procesy autoevalvácie škôl, v systémoch zabezpečenia kvality a malo by byť podporované Štátnou školskou inšpekciou a Slovenskou akreditačnou agentúrou pre vysoké školstvo (SAAVŠ). V zmysle odporúčania Rady z 20. novembra 2017 týkajúceho sa sledovania uplatnenia absolventov (2017/C 423/01) pojem „absolvent“ odkazuje na osobu, ktorá ukončila akúkoľvek úroveň vysokoškolského vzdelávania alebo odborného vzdelávania a prípravy (na úrovni 4 EKR a vyššie).</p> <p>Napriek výraznému zlepšeniu za ostatné dva roky čakajú na Slovensko výzvy, ktoré vyžadujú urgentné opatrenia. Vyzýva nás k tomu aj Európska únia. Odporúčanie Rady z 20. novembra 2017 v úsilí o zlepšenie dostupnosti a kvality údajov o absolventoch navrhuje</p> <ul style="list-style-type: none"> - zber relevantných anonymizovaných administratívnych štatistických údajov z databáz o vzdelávaní, daniach, obyvateľstve a sociálnom zabezpečení - rozvoj dlhodobých zisťovaní o absolventoch - umožniť prepájať anonymizované údaje z rôznych zdrojov s cieľom vytvoriť komplexný obraz o výsledkoch absolventov. <p>Podľa odporúčania by sa mali zbierať údaje v týchto oblastiach:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sociálno-biografické a sociálno-ekonomické informácie; - informácie o vzdelávaní a odbornej príprave; - informácie o zamestnaní alebo ďalšom vzdelávaní a odbornej príprave; - relevantnosť vzdelávania a odbornej prípravy pre zamestnanie alebo ČŽV; - kariérny postup. <p>European Graduate Tracking Instrument (EGTI) bude celoeurópskym nástrojom pre zber dát o absolventoch vysokých škôl, ktorý by mal využívať skúsenosti z pilotovania v ôsmich krajinách v rámci projektu Eurograduate. Keďže so zberom dát sa počíta už v roku 2022, vo všetkých členských krajinách už prebehol predbežný stres test pripravenosti a vytvára sa cestovná mapa na odstránenie nedostatkov. Test preukázal solídny potenciál Slovenska pre zvládnutie EGTI, avšak aj potrebu niektorých zlepšení, a to predovšetkým v elektronickej komunikácii s absolventmi.</p>		

Správa Cedefopu, agentúry EÚ pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy z roku 2016 zmapovala pripravenosť Slovenska na inštitucionálne zvládnutie anticipácie budúcej potreby zručností (<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4187>), a teda aj potrebe systematického zberu dát o absolventoch odborného vzdelávania a prípravy (OVP). Slovensku odporúča posilnenie

- inštitucionálneho zázemia, a to zlepšením koordinácie pri riadení aj prostredníctvom vyváženej participácie reprezentantov zamestnávateľov (napríklad aj sektorových rád) a väčšiu pozornosť venovať subnárodným až lokálnym trhom práce;
- implementačných procesov, a to zlepšenou koordináciou samotného zberu dát, posilnením analytických kapacít, vytvorením podporných štruktúr pre systematický prieskum toho ako absolventi zručnosti získané vo formálnom systéme vzdelávania a odbornej prípravy využívajú a aj systematickým mapovaním požiadaviek zamestnávateľov prostredníctvom reprezentatívnych zamestnaneckých výskumov;
- udržateľnosti výskumných aktivít stabilným financovaním a funkcionalitu spätnej väzby zohľadňovaním požiadaviek stakeholderov (škôl a decizorov na národnej a subnárodnej úrovni) na kvalitu a štruktúru informácií.

Na Slovensku dlhodobo absentuje systémové riešenie, ktoré doteraz nahrádzali najmä dáta o nezamestnanosti absolventov evidovaných na úradoch PSVR. Povinnosť zohľadňovať informácie o uplatnení absolventov stredných škôl na trhu práce ustanovená zákonom sa začala systémovo a systematicky naplňovať vďaka projektom ESF, ktoré prispeli k vytvoreniu portálov www.trendyprace.sk a najmä www.uplatnenie.sk vo februári 2020, ktorými sa prepojili údaje z informačného systému rezortu školstva, informačného systému služieb zamestnanosti, informačného systému Sociálnej poisťovne a informačného systému o cene práce. K dispozícii sú vďaka tomu anonymizované individuálne trasy – kariérne cesty absolventov škôl s presnými etapami zamestnanosti, nezamestnanosti, využívania opatrení aktívnej politiky trhu práce a aj rozmanité informácie súvisiace s prácou, ako aj kumulované údaje o konkrétnych stredných alebo vysokých školách, fakultách a programoch, čo umožňuje porovnania miezd absolventov konkrétnych škôl a ich šance zamestnať sa. Keďže údaje sú anonymizované, nie je možné prepájať ich s prípadnými ďalšími údajmi z dotazníkových prieskumov absolventov. Takéto prieskumy obvykle prinášajú podrobnejšie kvalitatívne údaje o relevantnosti poskytnutého vzdelávania alebo o chýbajúcich vedomostiach a zručnostiach a dopĺňajú analýzy administratívnych dát.

Je potrebné nadviazať na skúsenosti Centra vedecko-technických informácií SR (CVTI), ktoré v minulosti urobilo dotazníkové prieskumy zamerané na uplatnenie absolventov vysokých škôl, treba však zabezpečiť ich relevantnosť pre využitie školami a aj kompatibilitu s európskymi aktivitami, najmä s pripravovaným EGTI. Dotazníkové prieskumy absolventov stredných škôl nie sú zatiaľ MŠVVaŠ SR podporované a jeho priamo riadené inštitúcie s nimi nemajú potrebné skúsenosti, hoci predovšetkým pre stredné odborné školy technického charakteru je v dôsledku technologických zmien urgentne potrebné skúmať riziko zastarávania vedomostí a zručností a dopad technologického rozvoja na potrebné zručnosti. Zároveň je potrebné podporovať aj zber informácií o absolventoch jednotlivými školami ako súčasť úsilia o zlepšenie poskytovaného vzdelávania. Bolo by vhodné ich k tomu stimulovať finančne a tiež ocenením autoevalvačného úsilia stredných škôl Štátnou školskou inšpekciou a zriaďovateľom.

Kritika Cedefopu a požiadavky Európskej únie jednoznačne vyžadujú nové komplexné riešenie, stabilné inštitucionálne, finančné a personálne zabezpečenie. Opatrenia 2-5 reagujú na potreby trasovania absolventov vysokých škôl a absolventov stredných škôl, a to využitím a prepojením administratívnych dát, národnými dotazníkovými prieskumami absolventov vysokých škôl a absolventov stredných škôl a špecializovanými prieskumami jednotlivých škôl. Opatrenie 6 reaguje na požiadavku zlepšiť personálne kapacity.

Na Slovensku nie je ustálená terminológia a termíny ako napr. tracer studies, graduate tracking a employer surveys sa prekládajú rozmanite. Termín „systém sledovania absolventov“, ktorý by zodpovedal termínu „graduate tracking system“ má nepríjemnú konotáciu, a preto navrhujeme hovoriť o trasovaní absolventov. V súvislosti s navrhovanou potrebou defragmentácie a posilnenia koordinácie navrhujeme hovoriť o potrebe vytvorenia komplexného systému trasovania absolventov, ktorý by zahŕňal celé obyvateľstvo (nakoniec takmer každý je absolventom programu na niektorej úrovni vzdelania (ISCED) alebo kvalifikačného programu (EKR/SKRR). Využívať musí viacero výskumných nástrojov vrátane analýz administratívnych dát, dotazníkových prieskumov absolventov a zamestnávateľov, vyťaženie panelu odborníkov alebo rozhovorov s individuálnymi absolventmi.

Snahou je získať maximálne možné prepojenie, ktoré nie je možné realizovať v rozpore s reguláciou ochrany osobných údajov. Legislatívny nárok na prepájanie údajov z databázy bude navrhnutý v novom zákone o ČŽV.

Vybrané dáta a vzniknuté výstupy budú bezodkladne a bezpodmienečne sprístupnené príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely v neanonymizovanej podobe, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely, pričom sa bude dbať na to, aby verejný sektor nestratil kontrolu nad týmito dátami.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Vďaka navrhovaným opatreniam jednotlivé školy ako aj sociálni partnermi získajú spätnú väzbu o účinnosti svojich programov vzdelávania, ktoré sa dajú využiť na adaptáciu štátnych vzdelávacích programov, školských vzdelávacích programov a programov vysokých škôl. Citlivosť na spätnú väzbu sa môže stať relevantným komponentom autoevalvačných procesov škôl a systémov zabezpečovania kvality vzdelávania.

Opatrenie 1: Spracovanie novej koncepcie systému trasovania absolventov (STA)

Sledovaný výstupový indikátor:

Dokument navrhujúci nový komplexný model STA

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Názorové rozdiely medzi sektormi môžu oddialiť alebo skomplikovať konsenzus

Popis opatrenia:

V zmysle identifikovaných slabých miest je potrebné zaistiť inštitucionálnu podporu STA a stabilné financovanie STA, posilniť koordináciu zberu dát a zlepšiť techniky informovania stakeholderov. Potrebné je

- zabezpečiť prepájanie dát ad hoc prieskumov a existujúcich administratívnych dát; výsledne vzniknuté dátové súbory, ako aj metadáta s nimi súvisiace, musia byť bez obmedzení sprístupnené príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely;
- zaistiť možnosť elektronickej komunikácie s absolventmi, vylúčiť neefektívne a nákladovo zaťažujúce kontaktovanie absolventov klasickou poštou a navrhnúť opatrenia na zvýšenie návratnosti pri dotazníkových prieskumoch na 50%;
- navrhnúť model podpory škôl pri zavedení nástrojov na komunikáciu so svojimi absolventmi (napr. využitím „absolventských klubov“) s cieľom viesť evidenciu aktuálnych elektronickej adresy a uskutočňovať prieskumy trasovania vlastných absolventov;
- podporiť analytické kapacity na posilnenie spätnej väzby a uľahčenie využitia výsledkov trasovania pri korekciách vzdelávacích programov.

Cieľom je jasné vymedzenie povinností inštitúcií v pôsobnosti MŠVVaŠ SR a MPSVR SR, zabezpečenie financovania zo štátneho rozpočtu na zber dát v rámci národných prieskumov, a vytvorenie finančnej schémy pre školy na podporu trasovania ich vlastných absolventov, najmä v prípade keď sú potrebné špecifické informácie, ktoré nie je vhodné zbierať prostredníctvom národných prieskumov.

Opatrenie 2: Zabezpečenie trasovania absolventov založenom na každoročnom zbere a vyhodnotení administratívnych dát, vrátane cieľového spracovania pre potreby stakeholderov

Sledovaný výstupový indikátor

Dáta umožňujúce vyhodnotiť úspešnosť uplatnenia čerstvých absolventov na trhu práce a výstupy pre stakeholderov

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Vyčlenenie finančných prostriedkov na zabezpečenie trasovania a na zvýšenie analytických kapacít na cieľové informovanie stakeholderov.

Popis opatrenia:

Doterajšie financovanie zberu a spracovania dát z EŠIF je potrebné nahradiť dlhodobou udržateľným každoročným financovaním zberu, spracovania a diseminácie dát zo štátneho rozpočtu. Administratívne dáta o uplatnení absolventov na trhu práce je potrebné doplniť vo vzájomnej súčinnosti rezortov práce a školstva a rešpektujúc kapacitné možnosti ich príslušných

útvarov o adresné výstupy – ciele informovanie stakeholderov (stredných škôl, zriaďovateľov stredných škôl, vysokých škôl, SAAVŠ, MŠVVŠ, MPSVR, sociálni partneri).

Nárok na informácie o výsledkoch trasovania absolventov školy je treba legislatívne upraviť pre Štátnu školskú inšpekciu na posilnenie jej kontrolných funkcií a pre SAAVŠ, kde budú relevantnou informáciou pre rozhodovanie o akreditácii.

Opatrenie 3: Zabezpečenie národného dotazníkového prieskumu uplatnenia absolventov VŠ

Sledovaný indikátor

Dáta o relevantných a chýbajúcich vedomostiach a zručnostiach po absolvovaní vzdelávania na VŠ

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Vyčlenenie finančných prostriedkov a zabezpečenie možnosti elektronickej komunikácie.

Popis opatrenia:

Centrum vedecko-technických informácií SR (CVTI) pri ostatnom prieskume uplatnenia absolventov vysokých škôl z rokov 2014 a 2018 zbieralo v decembri 2019 až februári 2020 prostredníctvom dotazníkového on-line prieskumu údaje o absolvovanom štúdiu a jeho spätnom hodnotení, o práci počas školy a po ukončení štúdia, o názoroch na relevantnosť vzdelania a možnostiach pracovného uplatnenia (https://www.cvtisr.sk/skolstvo/vysoke-skoly/uplatnenie-absolventov-vysokych-skol-na-trhu-prace.html?page_id=28928). Miera návratnosti 16,2 %, teda pod úrovňou medzinárodných metodologických odporúčaní, bola spôsobená nedostupnosťou elektronických adries absolventov. Výzva respondentom na vyplnenie online dotazníka musela byť preto doručená klasickou poštou. Chýbajúce kontakty taktiež komplikujú tvorbu výskumnej vzorky a ohrozujú jej reprezentatívnosť.

Na dosiahnutie aspoň 50 % návratnosti odporúčanej medzinárodným konsenzom je potrebné zabezpečiť elektronické kontakty s absolventmi, vrátane doplnenia do registra študentov adresu súkromnej elektronickej pošty študenta a následne do centrálného registra študentov. Kým sa vyjasní situácia ohľadom elektronickej komunikácie s obyvateľstvom ako celkom, najschodnejšou cestou bude podpora vysokých škôl v udržiavaní kontaktov s absolventmi. Povinnosť vysokých škôl poskytnúť CVTI alebo aj iným autorizovaným výskumným subjektom elektronické adresy absolventov, by nebola považovaná ako nadmerná administratívna záťaž, ak by boli školy stimulované k vytvoreniu a udržiavaniu (aj cez sociálne siete) Absolventských klubov (pozri ďalej Opatrenie 6). Potreba doriešiť možnosť prvotného elektronického kontaktovania, opakovaného kontaktovania a prepájania výskumných dát je dôležitá aj v súvislosti s pripravovaným vyššie spomenutým európskym prieskumom EGTI. Ak nedôjde k omeškaniu v dôsledku pandémie Covid-19, zber dát by mal začať už v roku 2022.

Vyzbierané dáta a vzniknuté výstupy budú bezodkladne a bezpodmienečne sprístupnené príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely v neanonymizovanej podobe, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely, pričom sa bude dbať na to, aby verejný sektor nestratil kontrolu nad týmito dátami.

Opatrenie 4: Zabezpečenie národného dotazníkového prieskumu uplatnenia absolventov SOŠ a gymnázií

Sledovaný indikátor

Dáta o relevantných a chýbajúcich vedomostiach a zručnostiach po absolvovaní vzdelávania na SŠ

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Vyčlenenie finančných prostriedkov a zabezpečenie možnosti elektronickej komunikácie

Popis opatrenia:

Na rozdiel od sektora vysokých škôl, kde MŠVVaŠ SR vyžaduje a podporuje dotazníkové prieskumy absolventov, v prípade absolventov stredných škôl žiadna priamo riadená organizácia MŠVVaŠ podobnú agendu nemá. Napriek tomu, že vysoký podiel stredoškolskej populácie pokračuje v štúdiu na vysokej škole, prieskumy absolventov stredných škôl sú potrebné a v prípade absolventov SOŠ obzvlášť. Je urgentne potrebné získať spätnú väzbu o relevantnosti vedomostí a zručností nadobudnutých a pociťovaných ako chýbajúce v práci, či už aktuálne, alebo perspektívne, pretože absolventi SOŠ sú

charakterom svojich zručností viac zraniteľní na trhu práce ako absolventi VŠ, prípadne gymnázií. Špecifickou výzvou pre prieskumy absolventov SOŠ a VŠ je problém odborového nesúladu (horizontal mismatch).

Potrebné je doriešiť financovanie, inštitucionálnu podporu a dobudovanie kapacít, či už na CVTI alebo ŠIOV a problém kontaktovania respondentov dotazníkov. Povinnosť stredných škôl poskytnúť CVTI, ŠIOV alebo aj iným autorizovaným výskumným subjektom elektronickej adresy absolventov, by nebola považovaná ako nadmerná administratívna záťaž, ak by boli školy stimulované k vytvoreniu a udržiavaniu Absolventských klubov (pozri ďalej Opatrenie 6).

Vyberané dáta a vzniknuté výstupy budú bezodkladne a bezpodmienečne prístupné príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely v neanonymizovanej podobe, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely, pričom sa bude dbať na to, aby verejný sektor nestratil kontrolu nad týmito dátami.

Opatrenie 5: Pilotáž schémy „Stopa našich absolventov“ na 10 VŠ/fakultách VŠ a 10 SŠ

Sledovaný indikátor	Ukončenie pilotáže s výstupnými správami o relevantných a chýbajúcich vedomostiach a zručnostiach po absolvovaní vzdelávania
---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Vyčlenenie finančných prostriedkov

Popis opatrenia:

Kontakty s absolventmi škôl sú na Slovensku historicky skôr spoločenskou záležitosťou a len časom sa začali vytvárať kluby absolventov (Alumni kluby) so širším záberom. V súčasnosti sa aj vďaka internetu a rozmachu sociálnych sietí vytvárajú podmienky preto, aby sa Absolventské kluby mohli stať významným nástrojom pre získavanie unikátnych informácií. Je to málo využívaný potenciál umožňujúci zvýšiť kvalitu poskytovaného vzdelávania vďaka spätnej väzbe iného charakteru, ako prinášajú bežné absolventské prieskumy, alebo aj zamestnanecké prieskumy. Špecifickou výzvou pre prieskumy absolventov je problém vysokej prekvalifikovanosti (vertical mismatch), ktorú vidieť jednak z domácich administratívnych dát a komparatívne aj z údajov Eurostatu o vysokoškolsky vzdelaných pracovníkoch na stredoškolských pracovných pozíciách. Absolventské kluby umožňujú získať najčerstvejšie údaje o možnostiach kontaktu absolventa a umožňujú uskutočniť špecializované prieskumy, ktoré lepšie zodpovedajú potrebám školy, ale aj umožňujú detailnejšie skúmanie v porovnaní s národnými prieskumami.

Pilotáž sa bude týkať 10 VŠ, resp. fakúlt VŠ a 10 SOŠ a bude pozostávať zo štyroch etáp:

1. Vybudovanie Absolventského klubu, ako sociálneho (diskusného) priestoru pre zber informácií pre nastavené ciele podľa centrálne určeného rámca a vlastných špecifikácií.
2. Vypracovanie analýzy názorov absolventov vo forme správy ako plán (alebo podklad plánu) zlepšenia školy.
3. Hodnotiaca konferencia zameraná na výmenu skúseností a identifikáciu „príkladov dobrej praxe“.
4. Vypracovanie odporúčaní pre implementáciu aktivity „stopa našich absolventov“ do procedúr zabezpečenia kvality; v prípade vysokých škôl perspektívne aj do akreditačných procedúr.

Potrebné je zabezpečiť inštitucionálnu podporu zo strany MŠVVaŠ SR alebo priamo riadených organizácií a financovanie buď projektovou rozvojovou schémou, alebo navýšením rozpočtu CVTI resp. ŠIOV.

Vyberané dáta a vzniknuté výstupy budú bezodkladne a bezpodmienečne prístupné príslušným rezortom (MPSVR SR a MŠVVaŠ SR) na analytické účely v neanonymizovanej podobe, a to spôsobom umožňujúcim ich využitie a ďalšie spracovanie na analytické účely, pričom sa bude dbať na to, aby verejný sektor nestratil kontrolu nad týmito dátami.

Opatrenie 6: Podpora zvýšenia výskumných a analytických kapacít v rezorte školstva

Sledovaný indikátor	Počet aktérov zapojených do trasovania absolventov
---------------------	-----------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Vyčlenenie finančných prostriedkov na vzdelávanie, dostatok personálnych kapacít.

Popis opatrenia:

V súčasnosti využívané výskumné kapacity na trasovanie absolventov v pôsobnosti MPSVR SR a MŠVVaŠ SR majú potenciál aj na pokrytie zamestnávateľských prieskumov umožňujúcich získať komplementárny pohľad k absolventským prieskumom, pretože zachytávajú názory zamestnávateľov. Potrebne je však rozvinúť výskumné a analytické kapacity týkajúce sa spätnej väzby od absolventov stredných škôl, a to tak v súvislosti s národnými prieskumami ako aj lokálnymi prieskumami (napr. „Stopa našich absolventov“). Zahraničné skúsenosti s longitudinálnymi výskumami a s využívaním dát na efektívnu spätnú väzbu pre zlepšenie práce škôl by boli veľkým prínosom, pretože naše skúsenosti s trasovaním a využitím získaných dát vo vzdelávacej politike v SR sú zatiaľ časovo krátke. Je preto potrebné iniciovať prezenčné alebo online vzdelávanie s využitím know how medzinárodných organizácií (napr. manuálu CEDEFOP/ETF/ILO „Carrying out tracer studies“) a príkladov dobrej praxe zo zahraničia.

Mimoriadnou výzvou je trasovanie zraniteľných skupín, ktoré vypadli z formálneho vzdelávania pred nadobudnutím aspoň nižšieho stredného odborného vzdelania, ktoré vyžaduje súčinnosť so samosprávami, predovšetkým mestami a obcami, a tretím sektorom so skúsenosťami s prácou s marginalizovanými skupinami. Stále viac sa ukazuje potreba mapovať aj úroveň základných zručností, kľúčových kompetencií, ale aj základných životných zručností ako predpokladu nielen pre zvýšenie zamestnateľnosti, ale aj odolnosti pri zvládaní výziev každodenného života. Slovensko zatiaľ nemá vytvorené dostatočne silné inštitucionálne zázemie a personálne kapacity práve pre tieto úlohy. „Odporúčanie rady z 20. novembra 2017 týkajúce sa sledovania uplatnenia absolventov“ pritom explicitne hovorí o zlepšení dostupnosti a kvality údajov o „činnostiach absolventov a prípadne osôb, ktoré nedokončili odborné vzdelávanie a prípravu“.

1.9. Podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád so zameraním na prenos inovačných procesov a požiadaviek trhu práce do CŽV

Sledovaný štruktúrálny indikátor		Definovanie kvantitatívnych a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu a systém CŽV
	Opatrenia	Kto
1	Vytvorenie udržateľného systému riadenia a činnosti systému riadenia a činnosti sektorových rád v podmienkach SR s cieľom podpory zosúladovania systému CŽV s potrebami trhu práce	MPSVR SR v spolupráci s ostatnými rezortmi a sociálnymi partnermi
2	Zosúladovanie systému CŽV s potrebami trhu práce prostredníctvom NSP a NSK	Aliancia sektorových rád, MPSVaR SR, MŠVVaŠ SR
3	Tvorba analýz a anticipácie dopytu po vedomostiach a zručnostiach na pracoviskách (AADVZP) vo svetle technologických inovácií a premietnutie výsledkov AADVZP kurikulárnymi odbornými komisiami do vzdelávania a do NSK	Aliancia sektorových rád, MŠVVaŠ SR

Celkový opis oblasti:

V roku 2010 sa začala budovať v Slovenskej republike NSP ako ucelený informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. NSP určuje požiadavky na odborné vedomosti, odborné zručnosti a kompetencie potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce. Tvorbu a aktualizáciu NSP, v súlade s vývojom na trhu práce, zabezpečuje a koordinuje MPSVR SR. Na jej tvorbe spolupracuje s orgánmi štátnej správy, orgánmi územnej samosprávy, so zamestnávateľmi, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami odborových organizácií a zástupcami vzdelávacích inštitúcií. NSP je základným systémovým rámcem pre tvorbu systémového riešenia prenosu potrieb trhu práce do systému CŽV na základe NSK, ktorá je v kompetencii MŠVVaŠ SR. Na zabezpečenie tvorby a aktualizácie NSP zriadilo MPSVR SR Alianciu sektorových rád, do pôsobnosti ktorej patrí najmä zriaďovanie sektorových rád podľa príslušných sektorov hospodárstva a hodnotenie ich funkčnosti a efektívnosti. Sektorová rada je dobrovoľné nezávislé profesijné a odborné združenie zástupcov zamestnávateľov, zástupcov odborových organizácií, vzdelávacích inštitúcií a ďalších organizácií, orgánov štátnej správy a orgánov územnej samosprávy. Sektorová rada najmä aktualizuje NSP, určuje požiadavky na odborné vedomosti, odborné zručnosti a schopnosti/kompetencie potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce a vytvára predpoklady na ich prenos do systému CŽV, spolupracuje pri príprave a realizácii projektov vzdelávania a prípravy pre trh práce. Vyššie uvedené parametre upravuje v súčasnosti zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V súčasnosti sú Aliancia sektorových rád a sektorové rady koordinované, metodicky vedené a hodnotené v rámci národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR (SRI) pod koordináciou MPSVR SR. Činnosť sektorových expertov je alokovaná aj v rámci národného projektu Systém overovania kvalifikácií (SOK) pod koordináciou ŠIOV, čím sa zabezpečuje prenos potrieb trhu práce na kvalifikovanú pracovnú silu do systému CŽV.

Realizácia štyroch na seba nadväzujúcich národných projektov (NSP I, NSP II, NSP III a SRI) v gescii MPSVR SR a ďalších v gescii MŠVVaŠ SR (napr. NSK, SOK) ukázala, že je nevyhnutné nastaviť systém udržateľnosti činnosti Aliancie sektorových rád a sektorových rád vo väzbe na realizáciu národných projektov, ktorý by systémovo riešil zosúladovanie CŽV s potrebami trhu práce na základe cieleného monitorovania potrieb zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu. Taktiež sa ukazuje ako optimalizované riešenie, aby tvorbu a aktualizáciu oboch národných sústav – NSP a NSK vykonávala Aliancia sektorových rád.

Anticipácia potrieb trhu práce a analýzy uplatnenia absolventov sú kľúčom k zefektívňovaniu poskytovania OVP a CŽV. Podklady pre analýzy uplatnenia absolventov škôl (pozri návrhy opatrení k trasovaniu absolventov v príslušnej tematickej oblasti) sú dôležitým, avšak nie dostačujúcim nástrojom. Ani makroekonomické prognózovanie potrieb trhu práce a analýzy opreté o administratívne dáta rezortu PSVR, rezortu ŠVVŠ a Sociálnej poisťovne nemôžu poskytnúť detailnejšie informácie o dopytovaných vedomostiach a zručnostiach priamo na pracoviskách a najmä o anticipácii potrebných vedomostí a zručností pre budúcnosť. Takýmto analýzám sa na Slovensku žiadna inštitúcia nevenuje systematicky. Sektorové rady ani profesionálne a stavovské organizácie, ktorým bola určená vecná pôsobnosť k jednotlivým študijným a učebným odborom podľa prílohy 9 vyhlášky vykonávajúcej zákon o OVP, doteraz nemajú na zber takýchto dát vytvorené podmienky, ani potrebné personálne a finančné kapacity na plnohodnotné prepájanie sveta vzdelávania a sveta práce. Z tohto dôvodu je potrebné túto kompetenciu definovať pre Alianciu sektorových rád, ktorá ako strešná organizácia bude schopná prostredníctvom jednotlivých sektorových

rád predmetnú úlohu naplniť aj so zreteľom na jednotlivé opatrenia, ktoré výrazným spôsobom posilňujú jej postavenie v rámci identifikácie potrieb trhu práce a ČŽV.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Investície do materiálo-technických kapacít, expertných zástupcov sektorov a ich komplexná koordinácia prostredníctvom Aliancie sektorových rád a sektorových rád prispievajú ku kontinuálnemu monitorovaniu zmien a vývoja na trhu práce a požiadaviek zamestnávateľov na vedomosti, zručnosti, kompetencie pracovnej sily s ich následným využitím v systéme ČŽV. Tým sa posilní flexibilita ľudských zdrojov reagovať na vývojové tendencie na trhu práce, získavanie potrebných vedomostí, zručností a kompetencií potrebných pre trh práce a bude rásť konkurencieschopnosť SR.

Opatrenie 1: Vytvorenie udržateľného systému riadenia a činnosti sektorových rád v podmienkach SR s cieľom zabezpečenia komplexného zosúladovania systému ČŽV s potrebami trhu práce

Sledovaný výstupový indikátor

Návrh na zmenu a doplnenie zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a súvisiacich právnych predpisov

Optimalizácia fungovania Aliancie sektorových rád a sektorových rád

Vymedzenie kompetencie Aliancie sektorových rád pri tvorbe a optimalizácii NSK

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): kompetenčný prekryv s MŠVVaŠ SR a ďalšími rezortmi.

Popis opatrenia:

Smerovanie a vývoj hospodárstva v Slovenskej republike reaguje na aktuálne trendy vo vývoji a výskume, čo má nevyhnutne dopad na vznik nových povolání, pričom na tento vývoj na trhu práce nedokáže školy a ďalšie inštitúcie dostatočne rýchlo reagovať prípravou kvalifikovanej pracovnej sily. Nové trendy vo vývoji a výskume budú mať za následok vznik dopytu po povolaniach s vysokou mierou odbornosti v špecifických odvetviach. Aliancia sektorových rád sa bude podieľať na príprave takých opatrení, ktorých cieľom bude dosiahnuť, aby príprava pracovnej sily bola efektívne riadená a prinášala požadované efekty vysokej miery uplatnenia v praxi. Taktiež je nevyhnutné venovať osobitnú pozornosť odvetviám v hospodárstve Slovenskej republiky, ktoré sú dlhodobo poddimenzované a kde systém najmä stredného odborného vzdelávania a vysokoškolského vzdelávania nedokáže dodávať na trh práce požadované množstvo kvalifikovanej pracovnej sily.

V tejto súvislosti je nevyhnutná intenzívnejšia spolupráca medzi ústrednými orgánmi štátnej správy, zástupcami orgánov územnej samosprávy, zástupcami zamestnávateľov, ako aj zástupcami odborových zväzov a posilnenia vzájomnej koordinácie za účelom hľadania riešení a zlepšenia pripravenosti jednotlivých subjektov promptne reagovať na dopyty na trhu práce v Slovenskej republike. Týmto riešením je Aliancia sektorových rád ako systémový rámec na vytvorenie podmienok pre udržateľnosť riadenia sektorových rád v podmienkach SR, na rozvíjanie a udržiavanie **NSP a NSK**, predikciu kvalitatívnych a kvantitatívnych potrieb trhu práce, na zabezpečovanie komplexných informácií o potrebách trhu práce pre systém ČŽV a potrieb trhu práce. V rámci vytvárania podmienok na plnohodnotné fungovanie Aliancie sektorových rád je nevyhnutné stanoviť jej optimalizovanú štruktúru, rozsah činností, kompetencie a novelizovať legislatívu ustanovujúcu rozsah jej pôsobnosti.

Aliancia sektorových rád bude prioritne:

- koordinovať tvorbu a aktualizáciu **NSP a NSK** s cieľom maximálneho využitia spoločných odborných/personálnych kapacít zabezpečujúcich dnešné fungovanie oboch sústav;
- plniť úlohy rozvíjania spoločnej platformy podporujúcej zosúladovanie systému ČŽV s potrebami trhu práce v Slovenskej republike,
- vyvíjať aktivity na dosiahnutie trvalo udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti Slovenskej republiky a na zvyšovanie životnej úrovne obyvateľstva, primárne prostredníctvom stanovovania štandardov rozsahu odborných vedomostí, odborných zručností a kompetencií potrebných na výkon pracovných činností a stanovovania kvalifikačných štandardov pre prípravu pracovnej sily a podmienok overovania kvalifikácie prostredníctvom **NSP a NSK**;
- zabezpečovať medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce a definovaním kvantitatívnych a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce;

- zdieľať informácie a skúsenosti a aktívne sa zapájať do riešení na nastavenie systému ČŽV tak, aby lepšie zodpovedal požiadavkám kladeným na zamestnancov na slovenskom trhu práce, vývojovým tendenciám, inovačným trendom a zároveň, aby bol pripravený odpovedať aj na požiadavky, ktoré vzniknú v budúcnosti, t.j. vytvárať znalostnú databázu pre národné a medzinárodné účely;
- plniť úlohy v oblasti posudzovania kvality obsahu poskytovateľov vzdelávania v súvislosti s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce;
- koordinovať aktivity v súvislosti s posilňovaním motivácie jednotlivcov na ČŽV prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov;
- koordinovať proces zisťovania, monitorovania a predvídania vývojových trendov na trhu práce a na ich základe definovať kvantitatívne a kvalitatívne požiadavky na pracovnú silu a systém ČŽV v súvislosti s jej kvalifikovanou prípravou na uplatnenie sa na trhu práce;
- stanovovať priority v oblasti rozvíjania kľúčových kompetencií v systéme ČŽV s osobitným zameraním na digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti, finančnú gramotnosť a ďalšie.

Zloženie Aliancie sektorových rád:

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky;
- Ministerstvo školstva, vedy a výskumu a športu Slovenskej republiky;
- Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky;
- Republiková únia zamestnávateľov;
- Asociácia priemyselných zväzov a dopravy;
- Združenie miest a obcí Slovenska;
- Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky;
- Spoločné odbory Slovenska.

Financovanie Aliancie sektorových rád:

- štátny rozpočet
- zdroje EÚ
- vklady členov
- vlastná hospodárska činnosť
- dotácie a pod.

Procesné riadenie Aliancie sektorových rád:

- **projektová jednotka** so zameraním na prípravu a realizáciu projektov v oblasti zosúladovania systému ČŽV s potrebami trhu práce, prípravy a vzdelávania pre trh práce a zvyšovania kvality a výkonnosti prípravy pre trh práce;
- **analytická jednotka** so zameraním na monitorovanie a predvídanie vývojových trendov na trhu práce s potrebnými zručnosťami (vznik a zánik pracovných miest, zanikajúce a vznikajúce profesie).

Všetky dáta, výstupy a odporúčania Aliancie sektorových rád budú verejne dostupné a Aliancia sektorových rád bude poskytovať individualizované dáta MPSVR SR a MŠVVaŠ SR s možnosťou ich ďalšieho spracovania a použitia pre ich potreby.

Opatrenie 2: Zosúladovanie systému ČŽV s potrebami trhu práce prostredníctvom NSP a NSK

Sledovaný výstupový indikátor

Výsledky zosúladovania systému ČŽV s potrebami trhu práce

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno, naprieč rezortmi, najmä MPSVR SR a MŠVVaŠ SR

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): kompetenčný prekryv

Popis opatrenia:

NSP definuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ako ucelený informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. NSP určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na trhu práce. Tvorbu a aktualizáciu NSP zabezpečuje MPSVR SR v rámci NP SRI, ktorý reaguje na vývojové zmeny na slovenskom trhu práce, najmä potreby jednotlivých odvetví hospodárstva ovplyvnené inováciami, digitalizáciou, novými technológiami a tiež globálnymi výzvami v politickom a hospodárskom európskom a celosvetovom kontexte. V nadväznosti na inovačné procesy sa komplexne identifikujú požiadavky zamestnávateľov jednotlivých sektorov na zodpovedajúcu kvalifikovanosť pracovných síl, ich kľúčové kompetencie, odborné vedomosti

a odborné zručnosti. Sektorové stratégie odvetví sú premietnuté do stratégií rozvoja ľudských zdrojov z hľadiska novovznikajúcich zamestnaní, ako aj rekvalifikačných procesov tých, s ktorými sa v budúcnosti v odvetviach nepočíta. Z aspektu systémového riešenia NSP ide o inováciu vytvorených, ako aj tvorbu nových národných štandardov zamestnaní. Cieľom je pružný prenos nových inovačných prvkov uplatňovaných v pracovných činnostiach na pracovných miestach v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva do poznatkovej bázy vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Slovenský kvalifikačný rámec (SKKR) a NSK sa stali súčasťou vzdelávacieho systému Slovenskej republiky v roku 2015 ako výsledok národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií v SR (2012 – 2015), ktorý realizoval Štátny inštitút odborného vzdelávania. Oba nástroje boli vytvorené s cieľom poskytnúť občanom SR možnosti ľahšieho porozumenia kvalifikáciám v národnom i medzinárodnom kontexte a otvoriť cestu k väčšej flexibilitě pri získavaní kvalifikácií. Impulzom pre ich vytvorenie bolo odporúčanie EÚ o vytvorení Európskeho kvalifikačného rámca pre CŽV, ktoré sa premietlo do zákona o CŽV.

Prostredníctvom tzv. priradovacieho procesu sa SKKR prepojil s Európskym kvalifikačným rámcom (EKR) v roku 2017. Pomocou tohto systému majú občania, firmy a úrady v celej Európskej únii možnosť porovnať svoje národné kvalifikácie s kvalifikáciami ostatných členských štátov EÚ. SKKR a EKR teda zvyšujú transparentnosť nášho kvalifikačného systému a umožňujú jeho jednoduchšie pochopenie u nás doma, ako aj v zahraničí.

SKKR dáva ucelený obraz o systéme kvalifikácií v SR, podporuje CŽV a uľahčuje vzdelávaciu a pracovnú mobilitu slovenských občanov v rámci EÚ (vďaka akceptácii priradovacej správy SKKR s EKR Európskou komisiou je umožnené legislatívne doplniť na doklady o kvalifikácii označenie príslušnej úrovne SKKR/EKR).

NSK je registrom kvalifikácií v SR. Popísané kvalifikačné štandardy poskytujú informácie pre záujemcov o požiadavkách, ktoré je pre získanie jednotlivých kvalifikácií potrebné splniť. V rámci NP bolo vytvorených 1000 kvalifikačných štandardov, ktoré sú v štruktúre vedomosti – zručnosti – kompetencie a ktoré sú v súčasnosti zahrnuté na portáli www.kvalifikacie.sk. Kompletnú Národnú klasifikáciu vzdelania SR s detailným popisom študijných a učebných odborov a ich zameraní s prepojením na úroveň SKKR / EKR je možné zobrazit' na webovom sídle MŠVVaŠ SR na tejto adrese: <https://www.minedu.sk/18673-sk/studijne-a-ucebne-odborny-sauo/>, časť Národná klasifikácia vzdelania. Po prerušení ďalšieho rozvoja NSK z dôvodu absencie finančných prostriedkov na prácu sektorových rád došlo k jeho obnoveniu v roku 2019 financovaním zo štátneho rozpočtu, pričom sa naďalej súběžne tvoria štandardy povolání v rámci NSP a kvalifikačných a hodnotiacich štandardov v NSK. Aktualizované Odporúčanie o Európskom kvalifikačnom rámci z roku 2018 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=SK](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=SK) kladie dôraz na transparentnosť a zabezpečovanie kvality kvalifikácií (Príloha IV).

Nadrezortným koordinátorom pre oblasť CŽV bude transformovaná Rada vlády pre CŽV, ktorá vznikne z existujúcej Rady vlády pre OVP, pričom Aliancia sektorových rád obsahovo bude zabezpečovať aj problematiku NSK. Finálnu kompetenciu validácie výstupov sektorových rád a Aliancie (v prípade kvalifikácií a odborov vzdelávania) bude mať Rada vlády pre CŽV. Rada vlády pre CŽV bude predstavovať pre oblasť vzdelávania koordináčny orgán na národnej úrovni, ktorý zastreší všetkých stakeholderov z oblasti sveta práce a vzdelávania. Zabezpečí sa tak previazanosť jednotlivých sektorov hospodárstva a Aliancie sektorových rád na vzdelávací systém SR, pričom sa zabezpečí úzka prepojenosť výstupov identifikovaných v rámci potrieb trhu práce a anticipácie zručností na trhu práce so vzdelávacími výstupmi tak, aby bola zabezpečená primárne adaptabilita a flexibilita jednotlivcov na trhu práce v kontexte Priemyselnej revolúcie 4.0 a s ňou spojenou automatizáciou a digitalizáciou výroby a služieb, ako aj individuálne vzdelávacie cesty jednotlivcov v kontexte občianskej spoločnosti a európskych hodnôt.

Z vyššie uvedených dôvodov sa efektívnym riešením javí tvorba a aktualizácia NSP a NSK pod koordináciou Aliancie sektorových rád, prípadne v budúcnosti možné prepojenie týchto dvoch samostatných sústav do jedného systémového celku, ktorý by umožnil:

- optimalizáciu práce sektorových rád a sektorových expertov pod metodickou, organizačno-technickou koordináciou Aliancie sektorových rád;
- vyjasnenie vzájomných vzťahov medzi národnými štandardmi zamestnaní, kvalifikačnými a hodnotiacimi štandardmi, ich obsahové previazanie v súlade s potrebami trhu práce a optimalizácie CŽV;
- zabránenie duplicitnému financovaniu, činnostiam a výstupom v oblasti monitorovania potrieb trhu práce a ich prenosu do systému CŽV;
- zvýšiť zrozumiteľnosť a využiteľnosť výstupov pre laickú verejnú;
- efektívne prepojiť systém potrieb trhu práce so systémom validácie, ktorý umožní občanom získavať kvalifikáciu mimo formálneho systému vzdelávania;
- prepojiť dáta v NSP a NSK s ďalšími dátami v oblasti trhu práce a vzdelávania (napr. portál VŠ, Register študijných a učebných odborov, ISĎV a pod.)

- integráciu všetkých dostupných informácií a dátových prepojení na jednom webovom sídle.

Najdôležitejšími výzvami budúcnosti sú automatizácia, digitalizácia, umelá inteligencia a robotizácia, ktorých vplyv na ekonomický a spoločenský život je stále citeľnejší. Trh práce a systém ČŽV musí efektívne a včasne reagovať, pretože od toho závisí, či prichádzajúcimi zmenami budeme trpieť alebo z nich profitovať. Nosným predpokladom včasnej a pozitívnej intervencie kľúčových inštitúcií v rámci nezastaviteľných inovácií a technologického napredovania je existencia relevantných a okamžitých informácií a nástrojov predikujúcich strednodobý a dlhodobý vývoj na trhu práce na úrovni zručností, zamestnaní, regiónov, odvetví, ako aj identifikujúcich vplyv zmien v medzinárodnom meradle.

Digitalizácia so sebou prináša množstvo výziev a príležitostí, ktoré umožňujú systematicky zefektívniť fungovanie trhu práce a prepojenie ponuky a dopytu na trhu práce. Je nevyhnutné vyvinúť aplikačné nástroje zefektívňujúce aktívne politiky zamestnanosti, vytvárajúce komunikačné kanály medzi zamestnávateľmi a školami, poskytovateľmi vzdelávania, motivujúce k príprave ľudských zdrojov pre potreby súčasnej a budúcej praxe, vrátane podpory praktického výskumu a inovácií zo systému vzdelávania do ekonomického života, ktorý eskaluje technologický pokrok v podmienkach SR.

V tejto súvislosti je nevyhnutné vytvorenie predikčných nástrojov pre strednodobé a aj dlhodobé kvantifikovanie požiadaviek na systém ČŽV, stanovenie nedostatkových študijných a učebných odborov pre potreby plánovania výkonov škôl a v kontexte nových zručností. Vďaka navrhovaným opatreniam získajú orgány štátnej správy, školy, zamestnávatelia, profesijné a stavovské organizácie, územná samospráva rozsiahlejšie a kvalitnejšie informácie o očakávanom vývoji na trhu práce definovanú nielen na študijné a učebné odbory, ďalšie vzdelávanie, ale aj na vedomosti a zručnosti v kontexte nových trendov na trhu práce (digitalizácia, Priemysel 4.0,..).

Všetky dáta, výstupy a odporúčania Aliancie sektorových rád budú verejne dostupné a Aliancia sektorových rád bude poskytovať individualizované dáta MPSVR SR a MŠVVaŠ SR s možnosťou ich ďalšieho spracovania a použitia pre ich potreby.

Opatrenie 3: Tvorba analýz a anticipácie dopytu po vedomostiach a zručnostiach na pracoviskách (AADVZP) vo svetle technologických inovácií a premietnutie výsledkov AADVZP kurikulárnymi odbornými komisiami do vzdelávania a do NSK

Sledovaný výstupový indikátor:

Konceptný dokument vypracovania analýz pre špecifické rezorty hospodárstva

Upravené štátne vzdelávacie programy a kvalifikačné štandardy

Vyžaduje sa legislatívna zmena? nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Dostupnosť informácií o pokročilých postupoch zberu týchto dát v zahraničí (aj v podmienkach obmedzení COVID-19).

Popis opatrenia:

Súčasný nástroj na podporu zosúladzovania OVP a trhu práce narážajú na systémové slabiny - inštitucionálnu a finančnú nestabilitu, nedostatočnú prepojenosť aktivít, personálnu nestabilitu a nedostatok relevantných dát.

Tradičné odborové komisie vytvorené pri Štátnom inštitúte odborného vzdelávania (ŠIOV) sú zamerané na kurikulárne zmeny v príslušnej skupine odborov sekundárneho OVP. Účasť predstaviteľov sveta práce je tak orientovaná skôr na úpravy aktuálneho stavu, než na radikálne systémové zmeny v štruktúre študijných a učebných odborov. Na systémové prieskumy trhu práce nemá ŠIOV personálne a finančné zdroje, na rozdiel od podobných pracovísk v zahraničí.

Kľúčovým výsledkom pre informovanosť vzdelávacieho a kvalifikačného systému sú výsledky analýz a anticipácie dopytu po vedomostiach a zručnostiach na pracoviskách (AADVZP), vrátane očakávaných inovácií, ktoré by čo najviac redukovali systematické omeškanie vzdelávacieho systému oproti budúcemu dopytu po pracovnej sile. Takéto výsledky založené na dátach, dôvere sektoru v expertízu sektorovej rady sú nevyhnutným východiskom pre premietnutie predpokladaných a podložené identifikovaných inovačných požiadaviek do štátnych vzdelávacích programov a do NSK a perspektívne v súčinnosti s Akreditačnou agentúrou pre vysoké školy aj do terciárneho vzdelávania. Zavŕšením vypracovaných analýz Alianciou sektorových rád bude aj posilnenie súčinnosti sektorových rád ako nositeľov inovácií, profesijných a stavovských organizácií pôsobiacich v systéme duálneho vzdelávania, a kurikulárnych odborných komisií ako implementačných jednotiek zmien vo vzdelávacom a kvalifikačnom systéme OVP.

Relevantné, validné a reliabilné dáta pre AADVZP a súvisiacich zmenách v delbe práce, vo svetle technologických inovácií, predpokladajú náročný terénny prieskum na pracoviskách, vrátane kontaktu dôležitých respondentov v zahraničí. Odporúčania pre metodiku prieskumu AADVZP musia zohľadniť príklady dobrej praxe zo zahraničia a zároveň ponechať priestor pre špecifiká, či už sektorové alebo národné, ktoré umožnia Aliancii sektorových rád, prípadne jednotlivým sektorovým radám maximalizovať prínos AADVZP.

Koncepčný dokument na základe konsenzu stakeholderov upresní úlohy sektorovej rady v kontrolovateľných cieľoch, stanovených kľúčových výkonových indikátorov (KPI) s prioritou v zabezpečení dát z terénneho prieskumu priamo v podnikoch.

Výsledkom analýz sú priebežné a záverečné správy výstupov práce sektorových rád a dokument hodnotiaci tieto výsledky. MŠVVaŠ (prípadne v spolupráci s externým teamom hodnotiteľov) vyhodnotí výsledky analýz a navrhne opatrenia pre ďalší postup. Uvedené výstupy Aliancie sektorových rád smerom k Rade vlády SR pre CŽV, prispievajú ešte k efektívnejšej koordinácii systému OVP a CŽV tak, aby nová architektúra riadenia OVP a CŽV prispela výrazne k zefektívneniu OVP a CŽV a vyššiemu súladu medzi dopytom a ponukou na trhu práce. Identifikované dopady technologických výziev na dopyt po vedomostiach a zručnostiach v daných sektoroch hospodárstva bude priebežne premietat' MŠVVaŠ SR do vzdelávacieho a kvalifikačného systému.

1.10. Podpora občianskeho vzdelávania dospelých

Sledovaný štruktúrálny indikátor:		Účasť dospelých na vzdelávaní
	Opatrenia	Kto
1.	Posilnenie občianskeho vzdelávania v legislatíve ČŽV	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
2.	Posilnenie personálnych a materiálno-technických kapacít infraštruktúry poskytujúcej občianske vzdelávanie a ich zriaďovateľov (VÚC, miestne samosprávy)	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
3.	Podpora subjektov poskytujúcich občianske vzdelávanie	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Súčasťou kultúry ČŽV je diverzita foriem, metód, poskytovateľov a spôsobov vzdelávania. Vzdelávanie dospelých je dôležitým prvkom ČŽV a zahŕňa celú škálu činností všeobecného i odborného formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, ktorým sa dospelí venujú po ukončení počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy“ (Rada EU).</p> <p>Súčasťou kultúry vzdelávania dospelých je diverzita foriem, metód, poskytovateľov a spôsobov vzdelávania.</p> <p>Na celosvetovej úrovni je vzdelávanie dospelých UNESCOm vnímané ako dôležitý nástroj pri “riešení naliehavých hospodárskych, sociálnych a environmentálnych výziev”. UNESCO rozlišuje tri kľúčové oblasti vzdelávania dospelých:</p> <p>a) vybaviť dospelých gramotnosťou a základnými zručnosťami;</p> <p>b) poskytovať nepretržitú odbornú prípravu a rozvoj;</p> <p>c) podporovať aktívne občianstvo prostredníctvom komunitného (konzervatívneho a liberálneho) vzdelávania.</p> <p>Občianske vzdelávanie tvorí súčasť ČŽV, ktoré síce nie orientované na posilňovanie ekonomik v zmysle prípravy ľudských zdrojov pre trh práce, ale rozvíja oblasti, ktoré majú významný prínos pre budovanie silných demokratických a inkluzívnych spoločností, aj pre fyzickú a duševnú pohodu učiacich sa.</p> <p>Občianske vzdelávanie, popri samotnom vzdelávaní a učení sa, obsahuje aj ďalší aspekt, ktorou je budovanie komunit a rozvoj sociálnych kontaktov jednotlivcov, a prispieva k inklúzii, najmä najzraniteľnejších skupín. Občianske vzdelávanie je vzdelávanie k občianskemu životu zamerané najmä na demokratický spôsob života, osobnú občiansku zodpovednosť a na tvorivú účasť v hospodárskom, politickom, sociálnom a kultúrnom živote.</p> <p>Občianske zručnosti tvoria integrálnu súčasť základných zručností a kľúčových kompetencií. Zahŕňa široké spektrum tém, medzi ktoré možno zaradiť (zoznam nie je vyčerpávajúci):</p> <ul style="list-style-type: none"> - vzdelávanie k demokracii, aktívnemu občianstvu, ľudským právam, rozvoj kritického myslenia, - multikultúrne vzdelávanie, budovanie otvorenosti voči iným kultúram, menšinám, skupinám, proti rasizmu a intolerancii, predchádzanie extrémistickým prejavom, - environmentálne témy (napr. ochrana klímy, prírody a zvierat, nakladanie s odpadmi), spoluprácu organizácií operujúcich na vidieku, dobrovoľníctvo a všeobecné informácie o možnostiach získavania podpôr a grantov, - udržiavanie tradícií, kultúrneho dedičstva a historického povedomia, - rôzne druhy gramotností pre praktický život – digitálna, mediálna gramotnosť, finančná gramotnosť, spotrebiteľská gramotnosť, zdravotná gramotnosť, a pod. (pozn. základné zručnosti/gramotnosti sú popísané v samostatnom opatrení .1.3), - boj proti hybridným hrozbám, ochrana a bezpečnosť. <p>Cieľovými skupinami pre občianske vzdelávanie môže byť široká verejnosť, ale veľmi často sú to špecifické skupiny s rôznymi obmedzeniami, napr. migranti, zdravotne postihnutí⁵⁸, seniori⁵⁹, príslušníci etnických skupín, osoby vo výkone trestu, a pod.</p>		

⁵⁸ Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím 2021-2030

⁵⁹ Seniorom sa detailne venuje aj Národný program aktívneho starnutia dostupný na <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020.html>

Súčasná pandémia koronavírusu (COVID-19) zvýraznila potrebu vzdelávania dospelých. Pri zmierňovaní dôsledkov sociálnej a hospodárskej krízy, ktorá bude nasledovať po pandémii COVID-19, bude vzdelávanie dospelých potrebné, viac ako kedykoľvek predtým. Pandémia COVID 19 ukázala aj zvýšenú potrebu podpory skupín, ktoré nemajú prístup k vzdelávaniu, resp. online vzdelávaniu, - napr. ekonomicky a sociálne znevýhodnené komunity, komunity žijúce v odľahlejších lokalitách s horšou dostupnosťou.

Pre efektívne fungovanie systému vzdelávania dospelých je nevyhnutné zapojenie aktérov na medzinárodnej, národnej ale aj regionálnej a miestnej úrovni.

V súčasnosti sú organizátorom a poskytovateľom takéhoto vzdelávania najmä mimovládne neziskové organizácie, školy, vysoké školy (univerzity tretieho veku) a niektorí ďalší poskytovatelia, ktorí sa špecializujú na danú tému alebo ju riešia v rámci svojich projektov. Občianske vzdelávanie, často v kombinácii so záujmovým vzdelávaním, tiež prebieha na pôde knižníc, kultúrnych a osvetových stredísk, múzeí a galérií, ktoré predstavujú vhodnú a dostupnú infraštruktúru pre vzdelávacie aktivity, predovšetkým v miestnom kontexte a so zameraním na vybrané cieľové skupiny. Realizované vzdelávanie dospelých však závisí od iniciatívy a aktivity pracovníkov, nie je nijako zastrešené ani systematizované. Jedným z odporúčaní projektu MOVED (realizátor AlNova v rokoch 2019-20) pre samosprávy v oblasti podpory vzdelávania občanov bolo podporovať takéto vzdelávanie aj určením už existujúceho "miesta, kde bude väčšina vzdelávacích podujatí prebiehať - vzdelávacie centrum (môže to byť napr. budova ZŠ, VŠ, kultúrne alebo osvetové centrum, komunitné centrum, a pod..). Je nanajvýš žiaduce vychádzať z už existujúcich podmienok, nie je potrebné zriaďovať nové centrá na zelenej lúke, keď mnohé už úspešne existujú. Odporúčania projektu BLUESS⁶⁰ (realizátor ŠIOV, 2019-21) zahŕňajú tiež kombináciu rozvoja základných zručností s ďalšími zručnosťami potrebnými pre život v neformálnom prostredí, a takéto zariadenia predstavujú vhodné prostredie pre motiváciu cieľových na postupný vstup do vzdelávania. Cieľom je urobiť zo vzdelávacieho centra súčasť kultúrno-spoločenského vybavenia mesta/regiónu tak, ako k nim patrí úrad, škola, kostol, divadlo, múzeum, knižnica, tak aj vzdelávaciemu centru treba dať túto vážnosť" v miestom, resp. regionálnom kontexte.

Opatreniami sa podporí oblasť vzdelávania, ktorá doteraz nedostala systematickú pozornosť, napriek tomu, že v medzinárodnom kontexte patrí k sledovaným oblastiam (a predpokladá sa, že v blízkej budúcnosti sa bude opakovane monitorovať). Efektívnejším využitím existujúcej infraštruktúry môže rozšíriť a oživiť tento segment vzdelávania a tiež podporiť spoluprácu aktérov na miestnej a lokálnej úrovni pri zabezpečovaní CŽV pre svojich občanov.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Investície do materiálo-technických kapacít a ľudských zdrojov prispievajú k rozvoju neformálneho a informálneho vzdelávania dospelých v oblastiach neorientovaných na rozvoj zručností pre trh práce, ktoré je však prínosné pre rozvoj silnejšej občianskej a inkluzívnej spoločnosti..

Opatrenie 1: Posilnenie občianskeho vzdelávania v legislatíve CŽV

Sledovaný výstupový indikátor

Nový zákon o celoživotnom vzdelávaní

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Áno

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): dostatočná podpora prijatia novej legislatívy

Popis opatrenia:

Súčasný zákon č. 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní nevenuje občianskemu vzdelávaniu ako neakreditovanému vzdelávaniu žiadnu pozornosť. MSVVaŠ SR v súčasnosti nemá dostatok informácií o tejto oblasti ani údajov, ktoré je potrebné za SR poskytovať do medzinárodných prieskumov, napr. pre prípravu globálnej správy o vzdelávaní dospelých (GRALE), ktorú pripravuje na základe národných dát každé štyri roky UNESCO. Správa skúma, ako členské štáty UNESCO v rámci svojich politik vo vzdelávaní dospelých prispievajú k riešeniu súčasných a budúcich výziev vrátane cieľov trvalo udržateľného rozvoja.

Očakáva sa, že Európska komisia v 2. polovici 2021 prijme legislatívny predpis zameraný na posilnenie zručností pre život, ktorý zdôrazní potrebu podpory vzdelávania všetkých cieľových skupín, vrátane seniorov, a najmä tých, ktorí najviac potrebujú prístup k učeniu, a to aj prostredníctvom dištančného a online vzdelávania. Bude uprednostňovať neformálne, CŽV, medzigeneračné, medzikultúrne a komunitné vzdelávanie. Budú podporované miestne vzdelávacie centrá, knižnice a širšia komunita a občianska spoločnosť...“ Nová agenda pre zručnosti 2020.

⁶⁰ www.zakladnezrucnosti.sk

Vzhľadom na potrebu posilniť význam občianskeho vzdelávania sa rozpracuje táto časť v novom zákone o ČŽV v zmysle:

- terminológie
- indikatívnych oblastí občianskeho vzdelávania
- indikatívnych cieľových skupín
- špecifikácie poskytovateľov (zavedenie pojmu komunitného vzdelávacieho centra, využívanie existujúcej infraštruktúry škôl, kapacít Univerzít tretieho veku, knižníc, kultúrnych a osvetových centier, príp. múzeí)

Zároveň sa zavedie legislatívna úprava zmeny zberu údajov o vzdelávaní dospelých v rezorte školstva (DALV) a doplní sa cieľovými výberovými prieskumami, ktoré budú na základe potrieb MSVVŠ SR poskytovať relevantné údaje.

Opatrenie 2: Posilnenie personálnych a materiálno-technických kapacít infraštruktúry poskytujúcej občianske vzdelávanie a ich zriaďovateľov (VÚC, miestne samosprávy)

Sledovaný výstupový indikátor:	Dobudovanie infraštruktúry a zvýšenie dostupnosti občianskeho vzdelávania - kariérové sprevádzanie smerom k odbornému vzdelávaniu a príprave na stredných školách prostredníctvom existujúcich regionálnych štruktúr v rámci územnej pôsobnosti samosprávneho kraja.
--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): efektívna spolupráca inštitúcií rezortu kultúry a školstva

Popis opatrenia:

Podľa údajov MK SR bolo na Slovensku v roku 2019 viac ako 1800 miestnych, obecných a mestských knižníc a osvetových stredísk, 93 múzeí a 25 galérií. Vzhľadom na túto existujúcu sieť zariadení v kompetencii MK SR a samospráv a na silnú tradíciu využívania týchto zariadení v SR špecifickými cieľovými skupinami (napríklad seniormi) sa využije táto sieť na posilnenie úloh v oblasti ČŽV. Všetky tieto inštitúcie plnia okrem iných aj vzdelávaciu funkciu (v zmysle zákona č. 189/2015 Z. z. o kultúrno-osvetovej činnosti, zákon č. 126/2015 Z. z. o knižniciach, zákon č. 206/2009 Z. z. o múzeách a o galériách).

Budovanie personálnych kapacít formou národného projektu sa zameria na vzdelávanie pracovníkov uvedených inštitúcií a ich zriaďovateľov, a podľa záujmu škôl, občianskych združení a ďalších organizácií, na:

- úlohy a princípy neformálneho a informálneho vzdelávania v kontexte ČŽV,
- formy a metódy neformálneho a informálneho vzdelávania,
- špecifiká občianskeho vzdelávania,
- možnosti koordinácie aktivít ČŽV na miestnej a regionálnej úrovni a spolupráce aktérov v tejto oblasti,
- nástroje na propagáciu ČŽV na miestnej a regionálnej úrovni, napr. koncept učiacich sa miest, festivaly a veľtrhy vzdelávania, a pod.

Vzdelávacie aktivity budú slúžiť aj na posilnenie spolupráce aktérov vo vzdelávaní dospelých na miestnej a regionálnej úrovni a spoločným aktivitám pri definovaní potrieb vo VD, propagácii VD, a pod.

Opatrenie 3: Podpora subjektov poskytujúcich občianske vzdelávanie

Sledovaný indikátor	Finančné schémy pre projekty poskytovateľov občianskeho vzdelávania Počet programov
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): efektívne nastavenie schém financovania na dobudovanie infraštruktúry a rozvoj aktivít v rámci EŠIF

Popis opatrenia:

Opatrenie umožní vytvorenie schém podpory v rámci EŠIF na financovanie:

- dobudovania infraštruktúry poskytujúcej občianske vzdelávanie, napr. informačnými technológiami na vytvorenie prístupových bodov k technológiám pre občanov, na vzdelávanie digitálnych a ďalších zručností, vybavenie organizácií technológiami umožňujúcimi účasť špecifických cieľových skupín, a pod.
- rozvoj aktivít v oblasti občianskeho vzdelávania (obsahová príprava vzdelávacích a osvetových aktivít, lektorské zabezpečenie, propagácia, sieťovanie, medzinárodná spolupráca),
- realizácia vzdelávacích aktivít v oblasti občianskeho vzdelávania.

Prijímateľom finančnej podpory budú organizácie poskytujúce občianske vzdelávanie pre dospelých, najmä mimovládne neziskové organizácie, školy poskytujúce občianske vzdelávanie mimo svojej hlavnej činnosti, vysoké školy (najmä centrá ďalšieho vzdelávania, univerzity tretieho veku), knižnice, kultúrne a osvetové strediská, a ďalšie organizácie uvedené vyššie.

1.11. Harmonizácia systému celoživotného poradenstva

Sledovaný štruktúrálny indikátor:	Predčasné ukončovanie vzdelávania Podiel 20-24 s najmenej stredoškolským stupňom vzdelania Podiel 25-34 s terciárnym stupňom vzdelania Podiel 16-74 so základnými digitálnymi zručnosťami Podiel 25-64 nízkovzdelaných zúčastňujúcich sa vzdelávania Podiel 25-64 nezamestnaných s nedávnou vzdelávacou aktivitou Zamestnanosť 20-64 Zamestnanosť absolventov 20-34 (do 3 rokov od ukončenia stupňa vzdelania) Nezamestnanosť nízkovzdelaných NEET (ekonomicky neaktívni mladí bez účasti na vzdelávaní alebo odbornej príprave)	
	Opatrenia	Kto
1	Zvýšenie dostupnosti a financovanie celoživotného poradenstva	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
2	Informačné nástroje na podporu celoživotného poradenstva	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
3	Rozvíjanie kapacít pre riadenie kariéry (na úrovni jednotlivca aj systému)	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
4	Nadrezortná koordinácia celoživotného poradenstva	MŠVVaŠ SR v spolupráci s ďalšími rezortmi
5	Zvyšovanie kvality celoživotného poradenstva	MŠVVaŠ SR, v spolupráci s ďalšími rezortmi a stakeholdermi
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Kariérové poradenstvo označuje služby, ktoré pomáhajú ľuďom akéhokoľvek veku riadiť ich kariéru a rozhodovať sa o vzdelávaní, odbornej príprave a profesijných voľbách, ktoré sú pre nich zmysluplné. Celkovým cieľom kariérového poradenstva je rozvíjať schopnosť jednotlivcov riadiť svoju kariéru (tzv. zručnosti"). Zahŕňa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kariérne vzdelávanie, - kariérové informácie, - individuálne a skupinové poradenstvo, - hodnotenie zručností a psychometrické testovanie, - spoluprácu so zamestnávateľmi a - rozvoj zručností potrebných na hľadanie zamestnania a samostatnú zárobkovú činnosť (CEDEFOP). <p>Poradenstvo sa týka celého radu aktivít, ktoré umožňujú občanom v akomkoľvek veku a v každom životnom bode identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy, prijímať zmysluplné rozhodnutia v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a práce a riadiť svoj individuálny život. cesty v učení, práci a iných prostrediach. Poradenstvo sa preto poskytuje v rôznych prostrediach: vo vzdelávaní, odbornej príprave, zamestnaní, komunite a v súkromí.</p> <p>Dostupné a kvalitné kariérové poradenstvo je nevyhnutnou súčasťou funkčného systému GŽV, pretože:</p> <ul style="list-style-type: none"> - umožňuje občanom riadiť a plánovať svoje vzdelávacie a pracovné cesty v súlade s ich životnými cieľmi a prispieva k ich osobnému naplneniu; - pomáha vzdelávacím a školiacim inštitúciám motivovať žiakov a študentov k prevzatiu zodpovednosti za svoje vlastné učenie a stanovenie si svojich vlastných cieľov; - pomáha podnikom a organizáciám motivovať zamestnancov využívať vzdelávacie príležitosti na pracovisku i mimo neho a ťažiť z nich; - poskytuje tvorcom politik dôležité prostriedky na dosiahnutie širokej škály cieľov verejných politik, - podporuje ekonomiky prostredníctvom rozvoja pracovných síl v meniacich sa ekonomických a spoločenských podmienkach; 		

- pomáha pri rozvoji spoločností a aktívnymi občanmi, ktorí prispievajú k ich sociálnemu, demokratickému a udržateľnému rozvoju. (CEDEFOP)

Na Slovensku je systém poradenstva nedostatočne vybudovaný, fragmentovaný a neprepojený. Dlhodobo sa potreby poradenstva viažu primárne na potreby trhu práce a nasmerovanie alebo uskutočnenie zmien v kariénej ceste u ľudí s potrebami riešiť svoju aktuálnu situáciu na trhu práce (rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom úradov PSVR).

Základné a stredné školstvo: Viaceré realizované národné projekty viedli k vytvoreniu využiteľných poradenských nástrojov, metodík a informačných materiálov, ale neumožňovali udržateľné budovanie kapacít. Vzhľadom na nízku časovú dotáciu pre výchovného poradcu na základnej a strednej škole a zameranie činnosti centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie bola dostupnosť kariérového poradenstva veľmi nízka. Prevažuje prístup zameraný na diagnostiku záujmov a predpokladov žiaka, takmer úplne absentuje kariérová výchova. Poradenstvo pre žiakov v školskom veku je kľúčové pre voľbu vzdelávacej cesty a vo vysokej miere ovplyvňuje ich ďalší život. Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) realizoval viaceré národné projekty so zameraním na poradenstvo v cieľových skupinách so špeciálnymi potrebami a na skvalitňovanie poradenských služieb zameraných na deti v školskom veku a ich rodiny.

Rozvoj duálneho systému v odbornom vzdelávaní a príprave a nedostatok pracovnej sily tiež vedie k posilneniu spolupráce škôl so zamestnávateľmi, poradenstvo však často nahrádza nábor jednotlivých vzdelávacích inštitúcií v boji o študentov. Prínosným je rozvoj veľtrhov práce a búrzh informácií (napr. Kam na strednú, Kam na vysokú, Gaudeamus a ďalšie), čo sa prejavuje vo zvýšení počtu zmysluplných kontaktov žiakov so svetom práce, ich príprave je však potrebné venovať adekvátnu metodickú podporu. a tiež je potrebné zavádzanie nových foriem cielených poradenských aktivít, ktoré môžu zabezpečovať siete regionálnych centier celoživotného poradenstva v štruktúre vyšších územných celkov.

Vysoké školstvo: Zákon o vysokých školách zavádza povinnosť vysokej školy poskytovať informačné a poradenské služby, v praxi ale sú kariérové centrá prítomné len na niekoľkých vysokých školách a ich činnosť je často poddimenzovaná. Systém sledovania absolventov po ukončení štúdia SŠ/VŠ zatiaľ nebol vytvorený, čo neumožňuje hodnotenie efektivity rôznych programov a služieb (viď opatrenia v komponente Trasovanie absolventov).

Služby zamestnanosti: Poskytované služby kariérového poradenstva prostredníctvom úradov PSVR sú zamerané na merateľný rozvoj zručností pre riadenie kariéry, využívajú moderné multidisciplinárne metódy a informácie o miestnom trhu práce. Služby sú dobre dostupné najmä dlhodobo nezamestnaným občanom a sú previazané najmä s trhom práce. Služby poskytované úradmi PSVR však zostávajú nedostupné pre najzraniteľnejšie skupiny obyvateľov (sociálne vylúčené skupiny s nízkym vzdelaním, často bez registrácie v sociálnom systéme) a pre zamestnaných ľudí, ktorí by mali záujem o zmenu kariéry sú neatraktívne. Rozvoj systému odborných poradenských služieb v rámci služieb zamestnanosti v kompetencii MPSVaR SR tvorí samostatný návrh opatrenia Stratégie ČZVaP (1.12).

Dospelí (pracujúci): Skúsenosť s prevádzkou poradenských centier pre dospelých v minulosti nevedla k zlepšeniu dostupnosti kariérového poradenstva, ani k zvýšeniu účasti dospelých v ČŽV a poukázala na finančnú náročnosť udržateľnosti takéhoto riešenia (budovanie a udržiavanie novej poradenskej infraštruktúry). Kariérové poradenstvo pre dospelých je dostupné na úradoch PSVR (zákon o službách zamestnanosti umožňuje poskytovanie poradenských služieb "záujemcom o zamestnanie", ročne ho využije ale len niekoľko desiatok občanov). Hoci počet súkromných poskytovateľov kariérového poradenstva za posledné roky dynamicky rastie, takéto poradenstvo nie je dostupné každému, najmä pokiaľ sa jedná o zraniteľné skupiny obyvateľov. Výnimkou sú občianske združenia a niektorí poskytovatelia, ktorí zameriavajú svoje aktivity špecificky na marginalizované skupiny, jedná sa však o ojedinelé prípady.

Celoživotnému poradenstvu pre dospelých v jeho celej šírke sa nevenuje systémovo žiadna inštitúcia. Prínosnú prácu v tomto smere vykonávajú profesijné organizácie, ktoré združujú poradenské subjekty a rozvíjajú odborné a propagačné aktivity v oblasti poradenstva, napr. Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Asociácia lektorov a kariérnych poradcov. uceleného systému celoživotného kariérového poradenstva, ktoré by reflektovalo regionálne špecifiká by mali byť regionálne centrá celoživotného poradenstva v štruktúre vyšších územných celkov, ktoré by okrem kariérového poradenstva rôznymi cieľovými skupinám podporovali vzdelávanie a rozvoj kariérových poradcov v oblasti školstva, ale aj v iných rezortoch pravidelným permanentným vzdelávaním, mentoringom, poskytovať podporu, psychohygienu, supervíziu kariérovým poradcov, atď. Potrebné je zohľadňovanie regionálnych špecifik jednotlivých vyšších územných celkov. (pozn.: jasné vymedzenie zriaďovateľa, kompetencií a adekvátneho finančného rozpočtu).

Ľudia so znevýhodnením: Služby kariérového poradenstva sú ľuďom so znevýhodnením poskytované v rôznych sektoroch sporadicky a neexistuje špecifický systém pre tento typ podpory. Problematická je najmä realizácia systematického poradenstva u osôb, ktoré nie sú v evidencii úradov PSVR ako uchádzači o zamestnanie, resp. nie sú v žiadnej evidencii a teda by potrebovali špecificky zacielenú a dodávanú poradenskú službu. V týchto prípadoch nástroje štátu čiastočne nahrádzajú mimovládne neziskové organizácie, poskytovatelia sociálnych služieb, resp. samosprávy, napr. prostredníctvom komunitných

centier, alebo na základe rôznych projektových aktivít, ktoré však nedokážu garantovať udržateľnosť týchto aktivít po skončení financovania.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Komplexný prístup k systému celoživotného poradenstva zavedie, rozvinie a zosystemizujú nástroje na podporu jednotlivcov pri budovaní individuálnych vzdelávacích a kariérnych ciest, ako aj ďalších oblastí (napr. rozvoja záľub a individuálnych talentov) počas celého života, vrátane zavedenia nástrojov na podporu kvality poradenstva a jej monitorovania. Vytvorením uceleného systému celoživotného poradenstva sa očakáva zlepšenie vo všetkých sledovaných štrukturálnych indikátoroch skvalitnením výberu vzdelávacej a kariérovej cesty, podpore pri zmene zamestnania vyvolané štrukturálnymi zmenami na trhu práce. Dôležitým aspektom navrhovaných opatrení je zmena vnímania poradenstva ako nástroja previazaného výlučne s trhom práce na nástroj osobnostného rozvoja jednotlivcov a ich uplatnenia v spoločnosti.

Opatrenie 1: Zvýšenie dostupnosti a financovanie celoživotného kariérového poradenstva

Sledovaný výstupový indikátor

Počet centier celoživotného poradenstva

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): dostatočne flexibilné nastavenie schém pre dopytovo orientované výzvy EŠF a kritériá zabezpečovania kvality v tejto oblasti

Popis opatrenia:

Individuálne poradenstvo má napriek nákladovosti predpoklad byť najefektívnejšou formou služby a kľúčovou výzvou je zvýšiť jeho dostupnosť najmä pre dospelých. Poradenské služby by mali byť ľahko dostupné všetkým obyvateľom na celom území v najvhodnejšej a najzrozumiteľnejšej forme (samoobslužné služby, individuálne poradenstvo, dištančné poradenstvo, kariérové vzdelávanie a ďalšie). Služby by mali byť diferencované na základe analýzy potrieb užívateľov. Služby by mali byť v kľúčových životných obdobiach (výber školy, vstup na trh práce, nezamestnanosť, zmena povolania, odchod do dôchodku, a pod.) proaktívne ponúkané občanom.

Opatrenie navrhuje znižovanie bariér dostupnosti celoživotných poradenských služieb pre dospelých kombináciou služieb zamestnanosti (úradu PSVR) a regionálnych centier celoživotného poradenstva (napr. VÚC v spolupráci s neziskovými a profesijnými organizáciami).

V súčasnosti je realizácia služieb zamestnanosti poskytovaná v zmysle §7 Zákona o službách zamestnanosti („Zaujemca o zamestnanie“) a §43 zákona o službách zamestnanosti („Odborné poradenské služby“). Financovanie je zabezpečené finančnými zdrojmi z operačného programu Ľudské zdroje. Výstupom poskytnutej služby je kariérový plán klienta, ktorý obsahuje konkrétne kroky pre dosiahnutie profesijných a vzdelávacích cieľov. Koordinácia a metodické usmerňovanie siete kariérových poradcov pre dospelých je zabezpečená osobitným koordináčnym orgánom alebo organizačnou jednotkou v rámci Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Pre poskytovanie poradenských služieb dlhodobo nezamestnaným a občanom v najmenej rozvinutých regiónoch bolo doposiaľ prijatých a vyškolených 182 odborných poradcov. Pre zvýšenie dostupnosti je účastníkom poradenských programov za každé poradenské stretnutie poskytovaný paušálny príspevok pre úhradu cestovných a iných nákladov vo výške približne 5€. Využitie existujúcich štruktúr pre poskytovanie poradenských služieb by prinieslo významné úspory pri zabezpečovaní dostupnosti: v národných projektoch ÚPSVaR tvoria približne 90% všetkých nákladov mzdy odborných poradcov. Otázkou ale zostáva udržateľnosť financovania z prostriedkov EŠIF, ako aj prítťaživosť existujúcich štruktúr (napr. služieb zamestnanosti) pre cieľovú skupinu všetkých dospelých.

Pre doplnenie súčasných poradenských služieb zamestnanosti sa navrhuje vytvorenie regionálnych centier celoživotného poradenstva v štruktúre vyšších územných celkov na základe dopytovo orientovaných výziev pri splnení stanovených požiadaviek na realizáciu takýchto služieb (kvantitatívnych aj kvalitatívnych). Na zabezpečenie dosahu poskytovaných služieb na skupiny so špecifickými potrebami (napr. nízko kvalifikované osoby bez registrácie na ÚPSVaR SR, a pod.) bude takéto partnerstvo umožňovať/vyžadovať partnerstvá s ďalšími organizáciami pôsobiacimi v tejto oblasti (napr. občianskymi združeniami, miestnymi samosprávami, profesijnými organizáciami, a pod.). Financovanie bude viazané na výsledky dosiahnuté s individuálnym klientom a odstupňované aj podľa typu klienta.

Financovanie: národný projekt ÚPSVaR SR (poradenstvo pre trh práce), národný projekt MŠVVŠ SR (celoživotné poradenstvo), dopytovo-orientované výzvy

Opatrenie 2: Informačné nástroje na podporu celoživotného poradenstva	
Sledovaný výstupový indikátor	Informačný portál pre celoživotné poradenstvo
Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): efektívne prepojenie medzi všetkými relevantnými existujúcimi portálmi a zdrojmi	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>Kariérové informácie pomáhajú občanom zhodnotiť a porovnať vlastné zručnosti, záujmy a potreby s možnosťami a požiadavkami vzdelávacích alebo pracovných príležitostí, so situáciou na trhu práce a potrebami zamestnávateľov a identifikovať spôsoby, ako tieto príležitosti využívať a robiť informované rozhodnutia o vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhe - informácie o povolaniach, o trhu práce, vzdelávaní, odbornej príprave (vrátane rekvalifikácií), vzdelávacích programoch. Patria sem ale tiež informácie získané skúsenosťou (napr. exkurzie, stáže, tieňovanie, dobrovoľnícke aktivity, a pod.).</p> <p>Pre zvýšenie dostupnosti a využiteľnosti informácií pre kariérových poradcov a klientov je cieľom vytvorenie jednotnej databázy, ktorá by prepájala a štandardizovala existujúce zdroje informácií pre kariérové rozhodovanie a umožnila otvorený prístup k dátam. Tieto databázy, dôležité pre kariérové rozhodovanie, je vhodné tvoriť na regionálnej úrovni. Ich tvorbu a využívanie je možné efektívnejšie zabezpečiť sledovaním regionálnych dát regionálnymi centrami celoživotného poradenstva v štruktúre vyšších územných celkov. Tieto dáta by zbierali priamo z terénu na základe regionálnych špecifik.</p> <p>Čiastkovými krokmi sú presadzovanie zásad otvoreného prístupu a interoperability v existujúcich verejne financovaných portáloch a dátach, ktoré obsahujú relevantné informácie (napr. NSP, NSK, ISTEP.sk, dáta z Národného projektu Prognózy trhu práce, Informačný systém ďalšieho vzdelávania, vzdelávacie databázy, Europass, a ďalšie). Portál bude slúžiť aj ako databáza kontaktov na poradenské centrá, zdroj informácií a materiálov o celoživotnom poradenstve a prepojí ďalšie zdroje v oblasti rozvoja zručností, vzdelávania, budovania kariéry, inklúzie, a pod.</p>	

Opatrenie 3: Rozvíjanie kapacít pre riadenie kariéry (na úrovni jednotlivca aj systému)	
Sledovaný výstupový indikátor	Vytvorený Národný rámec zručností pre riadenie kariéry Implementácia národného rámca do ŠVP a vzdelávacích programov súčasných a budúcich pedagogických zamestnancov a ďalšieho vzdelávania Vytvorená kvalifikácia Poradca celoživotného poradenstva a jej uznávanie
Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie	
Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno	
Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): koordinácia na viacerých úrovniach vzdelávacieho systému (vrátane VŠ)	
<p>Popis opatrenia:</p> <p>Zručnosti pre riadenie kariéry umožňujú „štruktúrovaným spôsobom zbierať, analyzovať a usporiadať si informácie o sebe, vzdelávaní a povolaniach, ako aj zručnosti plánovať a realizovať životné rozhodnutia a rôzne zmeny.“ Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry vedie k väčšej samostatnosti, sebaopoznaniu, zvýšenej motivácii vzdelávať a rozvíjať sa, lepšiemu uplatneniu na trhu práce a vyššej zamestnateľnosti. U občanov mimo trhu práce prispievajú tieto zručnosti k lepšej pracovnej integrácii, sociálnej inklúzii a aktívnemu občianstvu. Pre firmy je benefitom zvýšenie adaptability, mobility, ale aj produktivity pracovnej sily.</p> <p>Pre koherentnosť poradenského systému je cieľom vytvorenie Národného rámca zručností pre riadenie kariéry. Do jeho tvorby budú zapojené relevantné ministerstvá, sociálni partneri, experti a poskytovatelia kariérového poradenstva. Pre jeho maximálnu využiteľnosť by mal obsahovať podľa možnosti aj pozorovateľné/merateľné indikátory nadobudnutia jednotlivých kompetencií a zohľadňovať vývinové hľadisko jednotlivca. Po jeho vypracovaní a prijatí bude mať rámec dopady v dvoch oblastiach: Integrácia rámca do štátnych vzdelávacích programov ISCED 0 – 4 v rámci kariérovej výchovy ako prierezovej témy a integrácia rámca do existujúcich poradenských programov, napr. formou úpravy existujúcich nástrojov, nastavenia hodnotiaceho systému a podobne, potrebné bude vytvoriť vzdelávacie programy vychádzajúce z Rámca zručností pre riadenie kariéry pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v tejto oblasti.</p> <p>Cieľom je tiež vytvoriť vzdelávacie programy vychádzajúce z Rámca zručností pre riadenie kariéry pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov, ako aj úprava študijných programov učiteľstva v pregraduálnom štúdiu. V oblasti poradenstva pre dospelých je prioritou zavedenie vhodnej formy akreditácie kariérových poradcov – napr. formou uznávania</p>	

výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania prostredníctvom NSK, čo si tiež vyžiada vytvorenie kvalifikačného štandardu Poradca celoživotného poradenstva.

Opatrenie 4: Nadrezortná koordinácia celoživotného poradenstva

Sledovaný indikátor

Funkčné Národné fórum pre celoživotné poradenstvo

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): Nedostatočné chápanie potreby nadrezortnej koordinácie, „ownership“

Popis opatrenia:

Opatrením sa zabezpečí jasné rozdelenie zodpovedností medzi jednotlivé rezorty, orgány centrálnej a regionálnej štátnej správy (VÚC) a iných aktérov. Zahŕňa to tiež spoločnú koordináciu a plánovanie, zdieľanie informácií o metódach, prístupoch a klientoch, zapájanie odbornej verejnosti a pod. Spolupráca umožňuje rozvoj systému, ktorého jednotlivé zložky budú medzi sebou kompatibilné a pre občana zrozumiteľné počas celého života. Koordinácia a spolupráca vedie k vzájomnej inšpirácii, výmene informácií a k zvyšovaniu kvality kariérového poradenstva vo všetkých sektoroch. Nedostatok spolupráce a koordinácie vedie k rozdrobenosti, diskontinuite a často aj k plytvaniu zdrojov.

Cieľom je novovybudované Národného fóra pre celoživotné poradenstvo (ako nadrezortnú platformu združujúcu subjekty verejnej správy, samosprávy, mimovládnych neziskových organizácií, profesijných združení a expertov), v ktorom budú reprezentované záujmy všetkých relevantných aktérov. Sekretariát a chod Národného poradenského fóra môže byť zverený profesijným organizáciám, alebo striedavo zabezpečovaný ministerstvami. Národné fórum bude plniť nasledovné funkcie :

- zlepšovanie komunikácie (priestor pre vzájomné informovanie sa jednotlivých aktérov o plánoch a prebiehajúcich aktivitách v oblasti kariérového poradenstva)
- podpora efektívnej spolupráce (napr. vzájomné ovplyvňovanie sa jednotlivých aktérov v záujme zvyšovania koherentnosti systému napr. pri príprave nových národných projektov alebo príprave vzdelávacích programov pre poradcov atď.)
- identifikácia potrieb občanov (napr. zmapovanie existujúcich služieb a identifikovanie medzier v systéme, definovanie potrebných zručností pre riadenie vlastnej kariéry, realizácia prieskumov potrieb občanov a pod.)
- zlepšovanie kvality služby (tvorba štandardu kvality a systému implementácie a riadenia kvality, tvorba kvalifikačných štandardov)
- ovplyvňovanie politik (napr. implementácia stratégie v oblasti celoživotného kariérového poradenstva, vypracovanie spoločnej definície a terminológie kariérového poradenstva)
- participácia na medzinárodnom dialógu (zdieľanie skúseností v európskych sieťach, napr. CareersNET, ELGPN a ďalšie).

Opatrenie 5: Zvyšovanie kvality kariérového poradenstva

Sledovaný indikátor

**Štandardy kvality
Kvalita služieb celoživotného poradenstva
Nastavenie systému hodnotenia klientov ČŽP**

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): dohoda na zavedení štandardu v rámci rezortov

Popis opatrenia:

Cieľom opatrenia je vytvorenie a zavedenie štandardu kvality pre poskytovateľov kariérového poradenstva, ktorý bude zabezpečovať rešpektovanie základných rámcových princípov v kariérovom poradenstve naprieč všetkými sektormi. Pre posilnenie multidisciplinárneho charakteru celoživotného kariérového poradenstva by tento štandard mal pokrývať nasledovné oblasti kvality služby :

- Plánovanie a riadenie podľa cieľov
- Kvalita využívaných informačných zdrojov kariérových informácií a využívaných nástrojov
- Prepojenie poskytovateľa so svetom práce
- Kvalifikácia a vzdelanie poradcov
- Nestrannosť, nezávislé nasmerovanie klienta
- Aktívna rola klienta a rozvoj zručností pre riadenie kariéry
- Zisťovanie dopadov služby
- Riadenie a zlepšovanie kvality

Implementácia tohto štandardu v oblasti kariérového poradenstva pre dospelých bude spočívať vo vytvorení nezávislého orgánu zodpovedného za udeľovanie akreditácie kvality pre poskytovateľov kariérového poradenstva. Od roku 2020 poskytuje takúto certifikáciu Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry na dobrovoľnej báze pre kariérových poradcov a organizácie pôsobiace v oblasti poradenstva <https://rozvojkariery.sk/kvalita/>

Dôsledná implementácia systému riadenia kvality predpokladá tiež požadovanie takejto formy akreditácie poskytovateľov ako podmienky pre prístup k verejným zdrojom určených na kariérové poradenstvo (napr. v dopytových projektoch v prípade súkromných poskytovateľov kariérového poradenstva).

Súčasťou zvyšovania kvality poskytovaných služieb CŽP by malo byť hodnotenie efektivity poradenskej služby podľa nastavených indikátorov. Možnosťou je zavedenie sledovania výsledkov formou stopovania/trasovania klientov (napr. dlhodobé sledovanie vzdelávacích a profesijných dráh žiakov a študentov, ktorým boli poskytnuté rôzne formy kariérového poradenstva a vzdelávania) umožňuje porovnať efektivitu rôznych poradenských prístupov.

1.12. Rozvoj systému odborných poradenských služieb v rámci služieb zamestnanosti

Sledovaný štruktúrálny indikátor:		Dostupnosť a efektívnosť služieb zamestnanosti a odborných poradenských služieb
	Opatrenia	Kto
1	Posilnenie úlohy verejných služieb zamestnanosti ako aktívneho mediátora v prekonávaní ekonomických a spoločenských zmien	MPSVR SR ÚPSVaR
2	Zavedenie funkčných nástrojov profilácie klientov pre efektívnejšie využívanie poskytovaných služieb	MPSVR SR ÚPSVaR
3	Zvýšenie dostupnosti a kvality individualizovaných odborných poradenských služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti	MPSVR SR ÚPSVaR
4	Využívanie moderných metód a digitálnych nástrojov pri poskytovaní služieb zamestnanosti	MPSVR SR ÚPSVaR
<p>Celkový popis oblasti:</p> <p>Služby zamestnanosti poskytujú podporu všetkým aktérom na trhu práce, s cieľom posilniť ekonomický rozvoj, reagovať na spoločenské zmeny, zvyšovať adaptabilitu a produktivitu obyvateľstva a v neposlednom rade viesť k inklúzii zraniteľných skupín dospelých. Zosúladenie ponuky a dopytu na trhu práce prebieha prostredníctvom aktívnej komunikácie medzi všetkými relevantnými stranami, poskytovaním informácií, umiestňovaním uchádzačov o zamestnanie (ďalej len "UoZ") na trh práce a zvyšovaním ich zamestnateľnosti a poskytovaním poradenstva pre zamestnancov ohrozených stratou zamestnania v dôsledku štruktúrnych zmien v niektorých sektoroch hospodárstva.</p> <p>Výdavky na pomoc UoZ prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce (AOTP) v roku 2018 predstavovali 184,1 mil. eur, čo je v pomere k HDP (0,20 %) výrazne menej ako priemer EÚ15 (0,59 %) aj V3 (0,49 %). Nízke výdavky na AOTP na Slovensku sú obzvlášť znepokojujúce vzhľadom na relatívne vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti v porovnaní s inými európskymi krajinami. Štruktúra nástrojov AOTP je sústredená predovšetkým na dotovanie pracovných miest hoci zahraničné aj domáce štúdie ukazujú, že investície do vzdelávania a rekvifikácie sú návratnejšie.</p> <p>Úrady PSVR nemajú dostatočné kapacity na individuálnu podporu ťažšie uplatniteľných UoZ pri hľadaní a udržaní si vhodného zamestnania s ohľadom na ich špecifické potreby.</p> <p>Výzvou je meniac sa rola verejných služieb zamestnanosti. Strategické materiály Európskej komisie a Európskej siete verejných služieb zamestnanosti⁶¹ zdôrazňujú vo vývojových trendoch najmä posun služieb zamestnanosti od roly administrátora a poskytovateľa dávok/príspevkov k proaktívnemu sprevádzaniu klienta kariérami prechodmi. Z pôvodného a stále pretrvávajúceho reaktívneho prístupu musia moderné služby zamestnanosti prejsť na proaktívny prístup, ktorého cieľom je prevencia nezamestnanosti a aktivizácia klientov počas celej ich pracovnej kariéry. Hlavným zámerom je odklon od tradičnej dichotómie zamestnaní-nezamestnaní, smerom k podpore samostatnosti a dlhodobej zamestnateľnosti klientov tak, aby sa vedeli kvalifikovane vyrovnáť s rizikami spojenými s kariérami prechodmi, nachádzali zmysluplnú prácu a zvyšovali vlastnú produktivitu.</p> <p>Uvedené si vyžaduje zmenu prístupu najmä k systémovému fungovaniu poradenských služieb. Poskytované služby kariérového poradenstva prostredníctvom úradov PSVR sú zamerané na merateľný rozvoj zručností pre riadenie kariéry, využívajú multidisciplinárne metódy a informácie o miestnom trhu práce. Služby sú dostupné predovšetkým nezamestnaným občanom a sú previazané najmä s regionálnym trhom práce. Zostávajú však nedostupné pre najzraniteľnejšie skupiny obyvateľov (sociálne vylúčené skupiny s nízkym vzdelaním, často bez registrácie v sociálnom systéme) a pre zamestnaných ľudí, ktorí by mali záujem o zmenu kariéry, sú pomerne neatraktívne.</p> <p>Ďalšími zmenami na trhu práce, ktoré je potrebné zohľadniť, je nárast kolaboratívnej ekonomiky a automatizácie, ktoré sú spojené so zvýšeným dopytom po vysoko kvalifikovanej pracovnej sile, čo vytvára nové pracovné príležitosti a možnosti získania príjmu flexibilnejšími formami práce. Rozšírené nástroje profilácie klientov (viď. samostatné opatrenie) môžu pomôcť</p>		

⁶¹ Pozri napr. „EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond“

k vytypovaniu takých klientov, ktorí by vedeli mať z nových modelov práce prospech, aby im bolo možné následne poskytnúť adekvátne podporné služby.

Navrhované opatrenia ďalej reagujú na tieto tendencie v kontexte slovenských služieb zamestnanosti a okrem zvýšenia efektivity a dostupnosti poradenských služieb pre väčší okruh osôb prispievajú k modernizácii služieb zamestnanosti, približujú sa k potrebám klientov aj k požiadavkám trhu práce a budú smerovať k zvýšeniu vnímanej kvality poskytovanej verejnej služby na úradoch PSVR.

Cieľom je najmä:

- vhodnou formou zdefinovať a stanoviť priority rozvoja služieb zamestnanosti v dlhodobom horizonte tak, aby v čo najväčšej možnej miere reflektovali aktuálne aj budúce potreby klientov, trhu práce a zamestnávateľov;
- zabezpečiť, aby všetky podporné opatrenia v službách zamestnanosti (najmä poradenstvo a vzdelávanie) viedli k aktivizácii občana pri riadení vlastnej kariéry, keďže to je pre dlhodobé udržanie sa na trhu práce, elimináciu rizika straty zamestnania v dôsledku zmien na trhu práce, resp. získanie kvalitnejšieho zamestnania dôležitejšie, než získanie konkrétneho certifikátu či kvalifikácie v čase tu a teraz;
- zvýšiť dostupnosť, kvantitu a kvalitu individualizovanej podpory prostredníctvom modernizácie poradenských služieb, ako aj programov odborného vzdelávania a programov vedúcich k zlepšeniu prenositeľných zručností, keďže občania potrebujú čo najnižší prah prístupu ku kvalitným podporným službám bez ohľadu na ich aktuálnu životnú situáciu;
- zvýšiť podporu a inklúziu najviac zraniteľných skupín a klientov s komplexnými potrebami rozvojom a posilnením spolupráce s neverejnými službami zamestnanosti.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Komplexný prístup odborných poradenských služieb zavedie, rozvinie a zosystemizuje nástroje na podporu jednotlivcov pri budovaní individuálnych vzdelávacích a kariérnych ciest s dôrazom na aktuálne ako aj budúce potreby klientov, trhu práce a zamestnávateľov. Zvýšením efektivity a dostupnosti poradenských služieb pre väčší okruh osôb a modernizáciou verejných služieb zamestnanosti sa očakáva zlepšenie vo všetkých sledovaných štrukturálnych indikátoroch. Dôležitým aspektom navrhovaných opatrení je zmena vnímania poradenstva z nástroja úradu PSVR na nástroj aktivizácie občana pri riadení vlastnej kariéry.

Opatrenie 1: Posilnenie úlohy verejných služieb zamestnanosti ako aktívneho mediátora v prekonávaní ekonomických a spoločenských zmien

Sledovaný výstupový indikátor

Navýšenie personálnych kapacít profesionálnych poradcov

Vypracovanie procesov pre prácu s klientmi

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nastavenie schém financovania

Popis opatrenia:

Súčasná spoločnosť a ekonomika čelí množstvu zmien spojených s potrebou zvýšenia adaptability obyvateľstva. Hladký priebeh kariérnych prechodov, ktoré sú omnoho častejšie ako kedykoľvek v minulosti, je v prvom rade vecou osobného uvedomenia a získania adekvátnej podpory. Uchádzačom o zamestnanie a osobám meniacim zamestnanie, či už z dôvodu ohrozenia stratou zamestnania v dôsledku zmien na trhu práce alebo z dôvodu uvedomenia si potreby získania kvalitnejšieho zamestnania, musí byť umožnené prevziať kontrolu nad svojou kariérou, aby bola zabezpečená kontinuálna podpora ekonomiky, požadovaná miera adaptability pracovníkov a udržateľná kvalita života. K tomu je potrebné, aby mali ľudia prístup ku kvalitným odborným poradenským službám, ktoré aktívne prispievajú k rozvoju zručností pre riadenie vlastnej kariéry, zvyšovaniu kvalifikácie a zmysluplnému prepojeniu medzi individuálnymi potrebami ľudí a konkrétnymi možnosťami uplatnenia sa na trhu práce. Obzvlášť dôležité je to pri zraniteľných skupinách, ktoré vyžadujú individuálnu podporu a vhodné nástroje ako napr. individualizované zhodnotenie potrieb a zručností, rozvoj sebauvedomenia a požadovaných zručností, určenie kariérnych cieľov, pomoc pri postupe v práci alebo nachádzaní nového zamestnania.

Zmena služieb zamestnanosti resp. podpora kariérnych prechodov musí byť tiež zameraná aj na zamestnávateľov. Zvlášť malé a stredné podniky často potrebujú intenzívnejšiu pomoc pri promovaní atraktívnych voľných pracovných miest, pri vývoji systémov riadenia ľudských zdrojov založených na zručnostiach či pri tvorbe opatrení na udržanie si zamestnancov. Verejné

služby zamestnanosti sa musia stať významným partnerom zamestnávateľov pri výbere vhodných kandidátov na nimi ponúkané pracovné pozície. Úrady PSVR musia zvýšiť vlastnú iniciatívu v nadväzovaní kontaktov a spolupráce s regionálnymi firmami, aby im mohli poskytnúť efektívnu pomoc pri vyhľadávaní, náboře a výbere nových zamestnancov.

Rovnako je dôležité podporiť aj plnohodnotnú spoluprácu medzi verejnými službami zamestnanosti a neverejnými službami zamestnanosti tak, aby sa pri poskytovaní svojich služieb vzájomne dopĺňali. Napríklad neverejné služby zamestnanosti majú oproti úradom PSVR väčšie možnosti a flexibilitu pracovať s najťažšie uplatniteľnými klientmi, najviac vzdialenými od trhu práce, ktorí vyžadujú dlhodobú individualizovanú poradenskú intervenciu, ideálne priamo v teréne. Vytvorením funkčnej spolupráce medzi úradom PSVR a osvedčenými mimovládny nezávislými organizáciami by sa značne zvýšil napríklad návrat tzv. NEET-ov (not in education, employment or training) späť do systému služieb zamestnanosti a na trh práce.

Cieľom je:

- nastaviť procesy pre prácu s klientmi tak, aby poskytovanie služieb a požadované rozvíjanie ľudského potenciálu boli prioritne zamerané na včasnú identifikáciu potrieb klienta v jasnej nadväznosti na poskytované služby (poradenstvo, vzdelávanie, príspevky, podporované zamestnávanie a i.);

- zvýšiť dostupnosť služieb prostredníctvom navýšenia personálnych kapacít kvalifikovaných poradcov a prostredníctvom odstraňovania bariér ako sú nízka zrozumiteľnosť, neprehľadnosť a slabá propagácia služieb, nedostatok prostriedkov pre účasť na podporných opatreniach;

- zvýšiť dostupnosť služieb prostredníctvom rozvoja spolupráce s neverejnými službami zamestnanosti;

- posilniť atraktivitu poskytovaných služieb pre zamestnané osoby, napr. zvýšenou viditeľnosťou, digitalizáciou služieb, ktoré je možné týmto spôsobom efektívne poskytovať tak, aby lepšie vyhovovali situácii zamestnaných osôb;

- zvýšiť včasné zapojenie zraniteľných skupín do podporných opatrení a umožniť im súbežne sa zúčastňovať viacerých opatrení, ak to ich situácia vyžaduje a umožňuje;

- zlepšiť ponuku poradenských a vzdelávacích programov/aktivít cielených na špecifické potreby klientov (špecializované kurzy základných zručností; rozvíjanie prenositeľných kompetencií, kurzy štátneho jazyka ako druhého jazyka, vytvorenie plánu kariérneho rozvoja, bilancia kompetencií a pod.);

- lepšie naviazať služby zamestnanosti na možnosti ďalšieho vzdelávania a na formálny systém vzdelávania.

Uvedené ciele majú pomôcť občanom efektívnejšie zvládať spoločenské a ekonomické zmeny, ako aj viesť k inklúzii najzraniteľnejších (napr. dlhodobo nezamestnaných, marginalizovaných alebo nízko kvalifikovaných ľudí) do spoločnosti.

Zameranie verejných služieb zamestnanosti na sprostredkovanie kvalitného a individualizovaného vzdelávania a poskytovanie odborných poradenských služieb pre disponibilnú pracovnú silu ako aj prevenciu straty zamestnania v dôsledku zmien na trhu práce považujeme za udržateľný, proklientský a z dlhodobého hľadiska efektívny a hospodárny nástroj služieb zamestnanosti.

Opatrenie 2: Zavedenie funkčných nástrojov profilácie klientov pre efektívnejšie využívanie poskytovaných služieb

Sledovaný výstupový indikátor

Vytvorený systém profilácie klientov

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nastavenie informačného systému

Popis opatrenia:

Odborné poradenské služby sú často poskytované bez zohľadnenia efektívneho potenciálu služby (zaraďovanie klientov, ktorí pre odchod z evidencie odborné poradenské služby nepotrebujú, alebo tých, ktorí by pre návrat na trh práce potrebovali iný typ služby).

Cieľom tohto opatrenia je zmodernizovať systém profilácie klientov služieb zamestnanosti, ktorý pri vstupe do evidencie uchádzačov o zamestnanie zhodnotí potreby klienta tak, aby bolo možné prispôsobiť mu ponúkané služby už od prvého momentu evidencie.

Navrhuje zaviesť profiláciu UoZ, postavenú na kombinácii kvantitatívneho empirického modelu a expertného posúdenia. Zaradenie klienta do konkrétnej skupiny by prebiehalo v dvoch fázach:

1. Model odhadovaný metódami strojového učenia by na základe dát z evidencie UoZ navrhol zaradenie UoZ medzi nerizikových UoZ (pravdepodobne sa uplatní na trhu práce do 12 mesiacov) alebo rizikových (pravdepodobne sa do 12 mesiacov neuplatní) s možnosťou klasifikácie UoZ aj do inak definovaných skupín. Namiesto vyradenia z evidencie je vhodné klásť dôraz na koncept uplatnenia sa na trhu práce, ako hlavného pozitívneho výsledku spolupráce medzi UoZ a príslušným úradom PSVR.

2. Zamestnanec úradu PSVR by na základe vlastného posúdenia (poradenskej intervencie) potvrdil alebo modifikoval zaradenie UoZ do jednej zo štyroch skupín. Modifikácia zaradenia by bola možná v závislosti od dosiahnutého vzdelania, dĺžky/počtu predchádzajúcich evidencií, regionálneho aspektu dostupnosti pracovných miest, možností mobility, znevýhodnenia občana a pod

Výstupom profilácie by bola príprava akčného plánu, ako aj kompetenčný profil, ktorý by tvoril podklad pre prepájanie voľných pracovných pozícií so schopnosťami a záujmami klienta u osôb v rizikových skupinách. Profilácia by zahŕňala zedefinovanie potrieb rozvoja, silných stránok a prekážok uplatnenia sa na trhu práce, ktoré by identifikoval kvantitatívny empirický model ako faktory najviac ovplyvňujúce rizikovosť daného UoZ a následne doplnil zamestnanec úradu PSVR na základe vlastného posúdenia. Po absolvovaní profilácie by bol klient zaradený do konkrétnej úrovne poradenskej podpory, pričom frekvencia stretávania by závisela od klientových potrieb a zhodnotenia odborného poradcu. Pre konkrétnu úroveň poradenskej podpory by bolo vytvorené portfólio ponúkaných služieb, jeho využitie a ponuka služieb by pružne reagovala na potreby klienta.

Takýto model nadväzuje na predchádzajúce skúsenosti a dobrú prax z realizovaných pilotných projektov na úradoch PSVR a z dobrej praxe v zahraničí. Pre zabezpečenie najväčšej možnej efektivity služieb zamestnanosti je profilácia založená na štatistickom modeli a vyhodnotení potrieb klienta nevyhnutná, pretože vytvára podmienky k tomu aby boli AOTP, vrátane poradenstva, systematicky a individualizovane poskytované podľa toho, čo klient najviac potrebuje. Relevantnosť kvantitatívneho empirického modelu pri meniacich sa podmienkach na trhu práce je potrebné zabezpečiť jeho pravidelným vyhodnocovaním a aktualizáciou na základe nových pozorovaní. Pre zabezpečenie akumulácie potrebných zručností a skúseností nevyhnutných pre efektívny výkon údržby a aktualizácie kvantitatívnych modelov je kľúčové posilniť interné analytické kapacity rezortu.

Zároveň, zmeny vykonané zo strany zamestnancov úradov PSVR v zaradovaní UoZ do skupín podľa rizikovosti budú tiež systematicky evidované, aby sa následne dali vyhodnotiť a prípadné závery zohľadniť v nastavení kvantitatívneho modelu a procesu jeho implementácie do praxe.

Opatrenie 3: Rozvoj individualizovaných odborných poradenských služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti

Sledovaný výstupový indikátor

**Navýšenie personálnych kapacít profesionálnych poradcov
Vypracovanie procesov pre prácu s klientmi**

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nastavenie schém financovania, nedostatok odborných poradcov

Popis opatrenia:

Štúdie efektivity aktívnych opatrení na trhu práce stabilne ukazujú, že kariérové poradenstvo patrí z hľadiska nákladovej efektivity stabilne k najvýhodnejším nástrojom aktívnej politiky na trhu práce⁶². Poradenské služby dokázateľne podporujú človeka v rozvoji vlastných vedomostí a zručností, posilňujú motiváciu hľadať si prácu, zapájať sa do rekvalifikácie, menia postoje k práci, pomáhajú identifikovať konkrétne potreby a ciele, rozvíjajú zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry a zvyšujú tak

⁶² Martin, J.P.: *Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness.*, OECD, 2014 a Card D., Kluge J., Andrea Weber: *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations.* IZA DP No. 9236, 2015

šance uchádzača nájsť si prácu, zvýšiť kvalifikáciu alebo zlepšiť si kvalitu života⁶³. Tieto efekty sú preukázateľné pri všetkých kategóriách uchádzačov o zamestnanie, vrátane dlhodobo nezamestnaných⁶⁴.

Odborné poradenské služby sú s ohľadom na personálne kapacity využívané aj ako len jednorazová intervencia (poradenský rozhovor) alebo ako doplnková služba spojená s využitím ďalších aktívnych opatrení na trhu práce (zhodnotenie pred zaradením na vzdelávanie). Takáto koncepcia odborných poradenských služieb sa z hľadiska potencionálnej účinnosti tohto nástroja javí ako neefektívna a nedostatočná.

Uvažované princípy individualizovaných odborných poradenských služieb sú nasledovné:

- Posilňovanie zodpovednosti klienta za riešenie vlastnej situácie. Poradenský proces bude vedený tak, aby klient sám analyzoval svoju situáciu, identifikoval možné riešenia a stotožnil sa s riešeniami a opatreniami vedúcimi k rozvoju zručností/ zvýšeniu a prehĺbeniu kvalifikácie a v konečnom dôsledku k zamestnaniu sa, udržaniu sa na trhu práce alebo k zlepšeniu postavenia na trhu práce.

- Dôraz na aktivizáciu klienta prostredníctvom dodržiavania rovnováhy podpory a kontroly. Opatrenia a úlohy, ktoré je potrebné vykonať pre návrat na trh práce, sú medzi odborným poradcom a klientom dohodnuté. Pri plnení dohody je klientovi poskytovaná individualizovaná podpora vedúca k zvýšeniu motivácie a zotrvaníu v aktivitách.

Cieľom je prejsť z odbornej poradenskej služby využíwanej ako nástroj krátkodobej intervencie na dlhodobější prístup práce s klientom hľadajúcim si zamestnanie alebo ohrozeným stratou zamestnania zameraným na jeho potreby, aktivizáciu a posilnenie jeho zodpovednosti za svoju kariéru.

Odborný poradca sa vo svojej práci menej zameriava na poskytovanie informácií a viac podporuje klienta správne sa rozhodnúť v situácii, keď hľadá cestu ako sa zamestnať, resp. inak riešiť svoju životnú situáciu. Riešenia, ktoré klient sprevádzaný poradcom nachádza, považuje za svoje vlastné, verí im viac, ako keby mu ich poradca odporučil alebo direktívne nariadil. Individuálne dopady takto vedeného poradenského procesu sú dlhodobé: klient sa stáva lepšie pripravený na seba pracovať, učí sa riadiť svoju profesijnú kariéru a stáva sa pripraveným aj na budúce kariérne zmeny na dynamickom trhu práce.

Hlavným cieľom je vytvoriť také služby, ktoré v čo najväčšej možnej miere budú pomáhať občanom pri rozvoji ich kariéry, zvyšovať kvalitu ich života a podporovať ich integráciu do spoločnosti a na trh práce.

Opatrenie 4: Využívanie moderných metód a digitálnych nástrojov pri poskytovaní služieb zamestnanosti

Sledovaný indikátor

Vytvorené digitálne nástroje

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Nie

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): nastavenie schém financovania

Popis opatrenia:

Vhodné použitie moderných digitálnych nástrojov umožňuje kvalitné poskytovanie služieb zamestnanosti "na diaľku" a zvyšuje ich zaujímavosť, zrozumiteľnosť a dostupnosť vo veľkom rozsahu.

Prehľadný portál s informáciami o trhu práce, pracovných ponukách, možnostiach vyhľadávania práce alebo zvyšovania kvalifikácie, poskytovaných službách zamestnanosti alebo podmienkach na vyplácanie sociálnych dávok je jednou z oblastí, ktorá by značne zjednodušila individualizovaný prístup ku klientom. Vďaka tomu by nebolo potrebné na poradenských stretnutiach venovať špeciálnu pozornosť všeobecne platným informáciám, čím by vznikol väčší priestor na prácu s klientom zameranú na jeho potreby, aktivizáciu, zvýšenie motivácie a posilnenie jeho zodpovednosti za svoju kariéru. Uvedené by prispelo aj k zvýšeniu prevencie pred vznikom nezamestnanosti či k uľahčeniu kariérnych prechodov klientov ako aj k zabezpečeniu základného poradenstva a informácií pre skupinu, pri ktorej sa predpokladá zotrvanie v evidencii uchádzačov o zamestnanie kratšie ako 3 mesiace.

⁶³ Hooley, T., Dodd. V.: *The economic benefits of career guidance*, Careers England, 2015

⁶⁴ Fertig, M., Csillag M.: *Cost-benefit analysis of remedial interventions for the long-term unemployed*. European Commission, 2016

Vďaka digitalizácii by boli úrady PSVR schopné poskytnúť odborné poradenstvo prostredníctvom aplikácií a vzdialených prístupov, čo značne zvýši prístup k tejto službe aj pre ľudí, ktorí sú záujemcami o zamestnanie alebo majú znevýhodnenie (napr. zdravotné), ktoré im neumožňuje pravidelný osobný kontakt. Okrem toho digitalizácia umožní aj to, aby dôležitá spisová agenda bola vedená výhradne elektronicky, čo značne zjednoduší administratívnu činnosť. Odbornému poradcovi by zostávala väčšina pracovného času na prácu s klientom.

Úrady PSVR si zároveň uvedomujú, že niektorí klienti nemajú dostatočné digitálne zručnosti, a preto je pri ponuke akýchkoľvek digitálnych služieb potrebné zohľadňovať túto skutočnosť a dbať na to, aby sa z moderných nástrojov nestala ďalšia prekážka v prístupe k službám.

1.13. Individuálne vzdelávacie účty ako nástroj individualizovanej podpory jednotlivca v ďalšom vzdelávaní (v rekvalifikácii) a pilotná schéma pre posilnenie motivácie účasti dospelých na vzdelávaní

Sledovaný štruktúrny indikátor:		Účasť dospelých na vzdelávaní
	Opatrenia	Kto
1	IT Platforma individuálnych vzdelávacích účtov	MPSVR SR, MŠVVŠ SR ASR
2	Zabezpečenie kvality vzdelávacieho programu pre potreby IVU	MPSVR SR, MŠVVŠ SR ASR
3	Pilotná schéma pre posilnenie motivácie účasti dospelých na vzdelávaní	MŠVVŠ SR, MPSVR SR ASR

Celkový popis oblasti:

Evidovaná účasť na vzdelávaní dospelých (25-64) je podľa indikátora s dlhším referenčným obdobím mierne nad priemerom európskych krajín (Slovensko 46,1%, EU 44,6; AES 2016). Čo sa týka štruktúry, neformálne vzdelávanie dospelých sa uskutočňuje prevažne vo firmách, a tak zachytáva najmä zamestnaných (veľký podiel pritom predstavuje „povinné“ vzdelávanie vyplývajúce z legislatívnych predpisov – BOZP, rôzne certifikácie a pod.). Schémy pre nezamestnaných (REPAS, KOMPAS) majú pomerne silnú mieru kontroly na vstupe, čo tiež znižuje možnosti a motiváciu pre účasť. Celkovo je záujem o štruktúrované formy vzdelávania nízky. Situácia na trhu práce, štruktúrne zmeny v niektorých sektoroch v súvislosti s pandemiou ochorenia COVID-19 a v súvislosti s nastupujúcimi trendami si však vyžaduje väčší dôraz na úlohu vzdelávania a nový prístup k podpore účasti jednotlivcov na vzdelávaní. Zavedením individuálnych vzdelávacích účtov sa zníži finančná bariéra ako jedna z najvýznamnejších bariér pre účasť dospelých na vzdelávaní. Súčasťou opatrenia môže byť aj motivovanie poskytovateľov využívať online a hybridné formy vzdelávania, pretože organizácia vzdelávania prevažne v prezenčnej forme je tiež jednou z významných bariér účasti na vzdelávaní.

S ohľadom na obmedzené zdroje a efektívne využívanie finančných prostriedkov bude štátna politika v oblasti zručností realizovaná cez platformu IVU vo forme výziev, ktoré budú na jednotlivé druhy a typy vzdelávania vyhlasované v nadväznosti na aktuálne spoločenské potreby a pravidelne, minimálne raz ročne, prehodnocované potreby trhu práce. O vyhlasovaní a podrobnom znení jednotlivých výziev bude rozhodovať večný gestor daného typu vzdelávania, ktorý na výzvu aj alokuje dostupné finančné prostriedky v rámci svojej kapitoly/alokácie. Až v samotnej výzve bude vymedzená oprávnená cieľová skupina, oprávnené vzdelávanie spolu so vzdelávacím obsahom definovaným vo forme vzdelávacích výstupov, trvanie výzvy a jej alokácia. Pri pretrvávajúcích spoločenských potrebách, ktoré je nutné v oblasti vzdelávania dospelých riešiť (kľúčové (prenositeľné) kompetencie, základné zručnosti, predovšetkým digitálne, občianske vzdelávanie, ...) môže ísť aj o otvorené výzvy, bez vopred známeho termínu ukončenia a s otvorenou alokáciou.

Výzvy z oblasti vzdelávania pre trh práce budú naviazané na aktuálne prognózy vývoja na trhu práce. Individualizovaná podpora bude poskytnutá predovšetkým záujemcom o zamestnanie pracujúcim v sektoroch, ktoré už dnes čelia alebo s vysokou pravdepodobnosťou budú v blízkej budúcnosti čeliť ekonomickému útlmu alebo zmene náplne a foriem práce a zároveň bude oprávnené len také vzdelávanie, ktoré bude viesť k novej kvalifikácii či zvýšeniu kvalifikácie v sektore (skupine povolani), ktorý má do budúcnosti rozvojový potenciál. Pri dodržaní tejto podmienky bude vzdelávanie dostupné aj evidovaným uchádzačom o zamestnanie. Rozhodnutie o vstupe do tohto vzdelávania môže byť uvedomelým a samostatným rozhodnutím jednotlivca alebo je výber vhodnej vzdelávacej cesty podporený procesom individualizovaného poradenstva, ktoré bude v zvýšenej miere poskytované záujemcom o zamestnanie aj prostredníctvom úradov PSVR. Rozvoju verejných služieb zamestnanosti smerom k uľahčovaniu kariérnych presunov na trhu práce sa venuje samostatná kapitola a opatrenie.

Rovnako sa o prehĺbenie alebo zmenu svojej kvalifikácie môže jednotlivec uchádzať aj prostredníctvom svojho súčasného zamestnávateľa, ktorý za účelom udržania sa na trhu inovuje alebo mení svoj výrobný program, postup (príp. ponúkanú službu) a v tejto súvislosti dochádza u neho k zmene obsahu alebo foriem vykonávanej práce vyvolanej týmito zmenami. Relevantnosť obsahu a kvality vzdelávania bude posudzovať Aliancia sektorových rád s cieľom udržania zamestnanosti pri dopadoch digitalizácie, automatizácie a podpory zelenej ekonomiky.

V prípade zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie, s cieľom zabezpečenia relevantnosti pre trh práce a predchádzania možnému zneužívaniu pri poskytovaní podpory cez platformu IVU, bude ako dodatočný nástroj zabezpečenia kvality v rámci akreditácie vzdelávacieho programu, vyžadované taktiež stanovisko príslušnej sektorovej rady. Tento postup popisuje opatrenie č.2.

Platforma IVU môže fungovať popri osobitných schémach pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie (REPAS, KOMPAS) s vylúčením duplicitného financovania.

Vplyv na štrukturálny indikátor:

Zavedenie IVU sprevádzané adekvátnou informačnou kampaňou zníži finančné bariéry; cez internetovú a/alebo mobilnú aplikáciu posilní informovanosť o ponuke kurzov v mieste bydliska záujemcu a cez informačnú kampaň signalizuje záujem štátu posilniť individuálnu zodpovednosť za úroveň zručností jednotlivca. Očakáva sa zvýšenie záujmu o vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania a následne aj zvýšenie ponuky a diverzifikáciu jej foriem zo strany poskytovateľov. Zmeny sa odrazia vo vyššej účasti dospelých na vzdelávaní a následne sa zvýši hodnota cieľového štrukturálneho ukazovateľa.

Opatrenie 1: IT Platforma Individuálnych vzdelávacích účtov

Sledovaný výstupový indikátor:	Vytvorenie internetovej/mobilnej aplikácie a potrebnej softvérovej a hardvérovej infraštruktúry na správu systému Individuálnych vzdelávacích účtov
--------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno, MŠVVaŠ SR

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): prerégulácia pre vstup do schémy zo strany poskytovateľov; nastavenie schém financovania

Popis opatrenia:

IT platforma IVU efektívne prepája tri kategórie používateľov:

Zástupcovia zamestnávateľov prostredníctvom Aliancie sektorových rád do systému IVU prispievajú pravidelne prehodnocovanými prognózami trhu práce, vrátane prognóz potrieb zručností. Jasne pomenujú pracovné pozície, ktoré budú postupne z trhu práce odchádzať a zároveň identifikujú tie sektory hospodárstva a príslušne pracovné pozície, ktoré čaká v blízkej budúcnosti rozvoj a budú potrebovať dodatočnú pracovnú silu.

Vzdelávacie inštitúcie majú možnosť sa na platforme IVU registrovať a uverejňovať aktuálnu ponuku vzdelávacích programov, so zvýraznením tých programov, ktoré sú aktívne v práve prebiehajúcim kole výziev a je teda na tieto programy možné získať finančnú podporu. Špeciálny príznak je uvedený pri programoch, ktoré podliehajú vyšším kritériám na kontrolu kvality. Záujemca o vzdelávanie tak nadobudne väčšiu istotu v tom, že vzdelávanie v sektore pre ktorý sa rozhodol bolo skutočne posúdené s ohľadom na jeho relevantnosť pre trh práce. Spoločne tieto vzdelávacie programy vytvárajú aktuálny katalóg IVU.

Jednotlivec, ktorý má záujem o vzdelávanie, získa cez IVU základne informácie z oblasti kariérového poradenstva, prehľadnú ponuku aktuálne podporovaných vzdelávacích programov v katalógu IVU ako aj možnosť nájsť si priamo vo svojom okolí poskytovateľa podporovaného vzdelávania.

Zamestnávateľ, ktorý inovuje alebo mení svoj výrobný program, postup resp. poskytovanú službu, a v tejto súvislosti dochádza u neho k zmene obsahu alebo foriem vykonávanej práce vyvolanej týmito zmenami, prostredníctvom tejto platformy identifikuje pre svojich dotknutých zamestnancov potrebné vzdelávanie aj vzdelávaciu inštitúciu a tento zámer predloží na posúdenie Aliancii sektorových rád.

Opatrenie 2: Zabezpečenie kvality vzdelávacieho programu pre potreby IVU

Sledovaný výstupový indikátor	Štandardy kvality Kvalita služieb vzdelávacích inštitúcií Nastavenie systému hodnotenia klientov ČŽV
-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vyžaduje sa legislatívna zmena? nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno, MŠVVaŠ SR

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu): dohoda na zavedení štandardu v rámci rezortov

Popis opatrenia:

Opatrenie predstavuje dodatočný nástroj zabezpečenia kvality vzdelávania, ktorý hodnotí relevantnosť vzdelávania poskytovaného vzdelávacou inštitúciou pre trh práce a v prípade úspešného výsledku tohto procesu jej umožní prístup k výzvam z oblasti zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie poskytovaným cez platformu IVU.

Vzdelávacia inštitúcia môže Alianciu sektorových rád požiadať o stanovisko kedykoľvek. Predpokladom je, že vzdelávacia inštitúcia má zmluvný vzťah s garantom vzdelávania, preukázateľne disponuje dostatočnými priestormi (vlastnými alebo prenajatými) alebo technológiami pre dištančné formy vzdelávania a adekvátnym materiálno-technickým vybavením.

V systéme IVU sú vzdelávacie programy, ktoré smerujú ku konkrétnym odborným kvalifikáciám zvýraznené špeciálnym príznakom. Realizovať podporované vzdelávanie vo výzvach, ktoré obsahujú tento príznak môže vzdelávacia inštitúcia až potom, ako získa podporné stanovisko Aliancie sektorovej rady na základe overenia príslušnou sektorovou radou.

Aliancia sektorových rád bude vyhodnocovať efektívnosť a účinnosť vynaložených verejných prostriedkov na základe informácií o realizovaných vzdelávacích programoch od vzdelávacích inštitúcií.

Opatrenie 3: Pilotná schéma pre posilnenie motivácie účasti dospelých na vzdelávaní

Sledovaný výstupový indikátor:

Vytvorená metodika na poskytovanie vzdelávania

Systém prihlasovania poskytovateľov

Zber údajov a následné vyhodnotenie

Hodnotiaca správa pilotnej schémy

Vyžaduje sa legislatívna zmena? Nie

Vyžaduje sa medzirezortná koordinácia? Áno

Rizikový faktor (kritický faktor úspechu):

Popis opatrenia:

Vytvorí sa pracovná skupina, ktorá určí parametre pilotnej schémy vrátane metodiky hodnotenia výsledkov so zreteľom na ciele pilotnej schémy. Zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov v pilotnej fáze bez obmedzení pre populáciu 18+ (napr. výška príjmu, úroveň vzdelania) sprevádzané informačnou kampaňou podporí účasť na vzdelávacích aktivitách vymedzených štátom. Pracovná skupina určí oblasti vzdelávania, v pilotnej fáze sa odporúčajú digitálne zručnosti, prípadne zručnosti komunikačné, odborné, jazykové a pod. a nastaví mechanizmy zabezpečovania kvality daného vzdelávania, resp. poskytovateľov vzdelávania so záujmom poskytovať vzdelávanie v rámci schémy individuálnych vzdelávacích účtov.

V pilotnej fáze sa bude testovať elasticita jednotlivých demografických skupín a zároveň miera substitúcie už existujúcej účasti. Pracovná skupina bližšie špecifikuje, ktoré demografické charakteristiky treba sledovať. Po ukončení pilotu bude snaha upraviť parametre tak, aby sa lepšie zachytili skupiny, ktoré vykazujú podpriemernú účasť v súčasných štatistikách (nezamestnaní, nízkovzdelaní, 50+) a aby sa obmedzila substitúcia pre súkromné výdavky (napr. obmedzením podľa príjmu, v závislosti od výsledkov pilotu). Je dôležité si uvedomiť, že akékoľvek obmedzovanie účasti podľa individuálnych faktorov by mohlo vytvoriť bariéry pre účasť.

Spustenie aplikácie znamená registrácia záujemcov o účasť na vzdelávaní/kurzoch. Po registrácii nasleduje prihlasovanie do kurzov podľa ponuky poskytovateľov (mobilná aplikácia môže mať funkciu indikovania záujmu aj v prípade neexistujúcej ponuky, čo následne môže slúžiť ako systém prenosu informácií o dopyte pre ponukovú stranu). Až úspešné ukončenie kurzu generuje výstup a prebieha platba.

Cieľom hodnotenia pilotnej schémy je overiť technickú pripravenosť a elasticitu dopytu v jednotlivých demografických skupinách (vek, vzdelanie, status na trhu práce a pod.). Zároveň prebehne kvalitatívny prieskum u vzorky poskytovateľov a účastníkov s cieľom identifikovať bariéry pre účasť v schéme. Pre následne fungovanie schémy po ukončení pilotu bude nevyhnutné identifikovať mieru substitúcie súkromných zdrojov a obmedziť ju.

Príloha 2 – ŠTRUKTURÁLNE INDIKÁTORY PRE STRATÉGIU CŽVAP

Indikátor	Zdroj
<i>Podiel 15-ročných v testovaní PISA nedosahujúcich základnú úroveň v čitateľskej gramotnosti</i>	OECD
<i>Podiel 15-ročných v testovaní PISA nedosahujúcich základnú úroveň v matematickej gramotnosti</i>	OECD
<i>Podiel 15-ročných v testovaní PISA nedosahujúcich základnú úroveň v prírodovednej gramotnosti</i>	OECD
<i>Podiel detí vo veku 3 rokov do začiatku PSD v predprimárnom vzdelávaní</i>	Eurostat
Predčasné ukončovanie vzdelávania (Podiel mladých 18-24 s najviac ZŠ vzdelaním bez ďalšej účasti vo vzdelávaní a odbornej príprave)	Eurostat
Podiel 20-24 s najmenej stredoškolským stupňom vzdelania	Eurostat
Podiel 25-34 s terciárnym stupňom vzdelania	Eurostat
Podiel 16-74 s najmenej základnými digitálnymi zručnosťami	Eurostat
PIAAC – matematická gramotnosť dospelých	OECD
PIAAC – čitateľská gramotnosť dospelých	OECD
PIAAC – riešenie problémov v IKT prostredí	OECD
Podiel dospelých 25-64 zúčastňujúcich sa vzdelávania	Eurostat, LFS
Podiel dospelých (25-64) nízkovzdelaných zúčastňujúcich sa vzdelávania	Eurostat, LFS
Podiel dospelých (25-64) nezamestnaných s nedávnou vzdelávacou aktivitou	Eurostat, LFS
Zamestnanosť 20-64	Eurostat
Zamestnanosť absolventov 20-34 (do 3 rokov od ukončenia stupňa vzdelania)	Eurostat
Nezamestnanosť nízkovzdelaných (s najviac ZŠ vzdelaním)	Eurostat
NEET (ekonomicky neaktívni mladí 15-30 bez účasti na vzdelávaní alebo odbornej príprave)	Eurostat
Odborový nesúlad ISCED 5-8, 15-34	Eurostat
Účasť na voľbách	OECD BLI

Príloha 3 – TRANSPARENTNOSŤ A PARTICIPATÍVNOSŤ AKO PRINCÍP PÍPRAVY STRATÉGIE CŽVaP

Stratégia CŽV vznikla v súlade s princípmi tvorby verejných stratégií transparentne a so zapojením širokého okruhu relevantných aktérov v zmysle dokumentu „Metodika a inštitucionálny rámec tvorby verejných stratégií“⁶⁵. Rezortné ministerstvá, ďalšie orgány štátnej a verejnej správy, samosprávy, zamestnávateľské organizácie, organizácie občianskej spoločnosti, cirkvi a ďalšie subjekty sa zapojili do prípravy návrhu stratégie na základe pozvania MŠVVaŠ SR do pracovnej skupiny alebo v rámci stretnutí k jednotlivým tematickým okruhom a jeho pripomienkovania formou:

- písomných pripomienok k návrhu dokumentu (marec – jún 2021)
- okrúhlych stolov (online, marec, máj 2021)
- pracovných rokovaní a stretnutí (marec – august 2021)

Súbežne s diskusiou na národnej úrovni prípravu dokumentu sledovala a komentovala aj Európska komisia, so zástupcami ktorej sa uskutočnilo niekoľko stretnutí v priebehu mesiacov apríl až júl 2021. Pred postúpením dokumentu do schvaľovacieho procesu vládou SR sa uskutočnila verejná konzultácia k predkladanému dokumentu.

Tabuľka 1: Organizácie zapojené do pracovnej skupiny MŠVVŠ SR k príprave Stratégie CŽVaP
1. Ministerstvo dopravy a výstavby SR
2. Ministerstvo financií SR
3. Ministerstvo hospodárstva SR
4. Ministerstvo kultúry SR
5. Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR
6. Ministerstvo životného prostredia SR
7. Ministerstvo spravodlivosti SR
8. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
9. Ministerstvo vnútra SR
10. Ministerstvo zdravotníctva SR
11. Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR
12. Asociácia priemyselných zväzov
13. Republiková únia zamestnávateľov
14. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
15. Združenie samosprávnych krajov SK8
16. Konfederácia odborových zväzov SR
17. Asociácia univerzít tretieho veku na Slovensku
18. Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých
19. SAAIC - Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu
20. Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

⁶⁵ <https://www.vlada.gov.sk/strategicke-a-metodicke-dokumenty/?page=7>

21. Národná banka Slovenska
22. Národný inšpektorát práce
23. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
24. Slovenská rektorská konferencia
25. Konferencia biskupov Slovenska
26. Evanjelická cirkev augsburského vyznania na Slovensku
27. Národné osvetové centrum
28. Zbor väzenskej a justičnej stráže
29. Úrad splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity

Pozn. Pozvanie do pracovnej skupiny neprijali Ministerstvo obrany SR, ZMOS a Únia miest Slovenska z kapacitných dôvodov.

Prípravou Stratégie CŽVaP bol listom generálnej riaditeľky Sekcie stredných škôl a celoživotného vzdelávania zo dňa 9.11.2020 poverený Štátny inštitút odborného vzdelávania. Na príprave návrhu dokumentu bola vytvorená pracovná skupina v zložení:

Tabuľka 2: Zloženie pracovnej skupiny na prípravu Stratégie CŽV
1. Ľuba Habodászová - Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR / Inštitút finančnej politiky MF SR
2. Ildikó Pathóová - Sekcia národnostného a celoživotného vzdelávania MŠVVaŠ SR
3. Bibiána Lazarová - Sekcia národnostného a celoživotného vzdelávania MŠVVaŠ SR
4. Karol Jakubík – Sekcia stredných škôl MŠVVaŠ SR
5. Branislav Hadár – Štátny inštitút odborného vzdelávania
6. Ľubica Gálová - Štátny inštitút odborného vzdelávania
7. Ivana Studená - Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, externá poradkyňa
8. Juraj Vantuch - ReferNet Slovakia, externý poradca

Príloha 4 – PREDBEŽNÝ ODHAD FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV POTREBNÝCH NA REALIZÁCIU STRATÉGIE CŽVaP

Názov opatrenia	Odhad nákladov do roku 2027 (v mil. EUR)
1.1. Druhošancové vzdelávanie a F odbory	
1.2. Zvyšovanie atraktivity a kvality OVP – Centrá excelentnosti OVP	
1.3. Národná iniciatíva pre zlepšovanie základných zručností a pilotné intervenčné programy	20
Rozvoj digitálnych zručností občanov SR (v kompetencii MIRRI)	10
1.4. Slovenský kvalifikačný rámec a Národná sústava kvalifikácií	10
1.5. Systém uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa	10
1.6. Zvyšovanie flexibility kvalifikačného systému menšími kvalifikáciami a mikroqualifikáciami (mikrocertifikátmi)	10
1.8. Vytvorenie komplexného systému trasovania absolventov škôl	10
1.9. Podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád so zameraním sa na prenos inovačných procesov a požiadaviek trhu práce do CŽV	20
1.10. Podpora občianskeho vzdelávania dospelých	20
1.11. Harmonizácia systému celoživotného poradenstva	20
1.13. Individuálne vzdelávacie účty ako nástroj individualizovanej podpory jednotlivca v ďalšom vzdelávaní (v rekvalifikácii) a pilotná schéma pre posilnenie motivácie účasti dospelých na vzdelávaní	20
SPOLU	150

Príloha 5 – ZOZNAM SKRATIEK

AES – Prieskum vzdelávania dospelých (Adult Education Survey)
COVP - Centrum odborného vzdelávania a prípravy
CVTI – Centrum vedecko-technických informácií
CŽV – celoživotné vzdelávanie
CŽVaP – celoživotné vzdelávanie a poradenstvo
DVŠ – druhošancové vzdelávanie
EK – Európska komisia
EKR –Európsky kvalifikačný rámec
ESF – Európsky sociálny fond
ESL/ELET – osoby predčasne ukončujúce školskú dochádzku (early leavers from education and training)
EGTI – Európsky nástroj na trasovanie absolventov (European Graduate Tracking Instrument)
CEOVP – Centrum excelentnosti
ISĎV – Informačný systém ďalšieho vzdelávania
LFS – Prieskum pracovnej sily (Labour Force Survey)
MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MŠVVaŠ SR – Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR
NEET - mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní alebo zapojení vo vzdelávaní a odbornej príprave
NSK - Národná sústava kvalifikácií
NSP – Národná sústava povolání
NSOV – nižšie stredné odborné vzdelanie
NÚCEM – Národný ústav certifikovaných meraní
OECD - Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OHSR – organizácia hostujúca sektorovú radu
OVP – odborné vzdelávanie a príprava
PIAAC - Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých
PISA - Program medzinárodného hodnotenia žiakov
PŠD – povinná školská dochádzka
SOŠ – stredná odborná škola
SŠ – stredná škola
SKKR – Slovenský kvalifikačný rámec
ŠIOV – Štátny inštitút odborného vzdelávania
ŠPÚ – Štátny pedagogický ústav
UNESCO - Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru
úrad PSVR – úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VD – vzdelávanie dospelých
VŠ – vysoká škola
VÚDPaP - Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie
ZŠ – základná škola
ZZ – základné zručnosti