



European  
Commission



# Podpora vzdelávania dospelých na pracovisku

Záverečná správa Pracovnej skupiny ET 2020 o vzdelávaní  
dospelých za obdobie 2016-2018

Ani Európska komisia, ani žiadna osoba konajúca v mene Komisie nezodpovedá za použitie nasledujúcich informácií.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2018

© Európska únia, 2018

Obrázky: © Shutterstock.com

Ich opätovné použitie je povolené za predpokladu, že sa uvedie zdroj.

Zásady opätovného použitia dokumentov Európskej komisie sú upravené Rozhodnutím 2011/833/EÚ (Ú. v. ES L 330, 14. 12. 2011, s. 39).

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iných materiálov, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva EÚ, je potrebné získať povolenie priamo od vlastníkov autorských práv.

# Obsah

Úvod .....	4
Kľúčové správy .....	6
Prečo podporovať vzdelávanie dospelých? .....	7
<b>1. Vzdelávanie dospelých na pracovisku .....</b>	<b>8</b>
Čo je vzdelávanie dospelých na pracovisku? .....	9
Kto je zapojený do politiky vzdelávania dospelých na pracovisku? .....	9
Ako v súčasnosti národné politiky riešia vzdelávanie dospelých na pracovisku? .....	10
<b>2. Prečo podporovať vzdelávanie dospelých na pracovisku? .....</b>	<b>12</b>
Potreba neustáleho vzdelávania sa na pracovisku .....	13
Demografický vývoj .....	14
Vyššia flexibilita na trhu práce .....	15
Štvrtá priemyselná revolúcia .....	15
Potreba väčšej adaptability pracovnej sily .....	15
Hodnota pracoviska pri stimulácii vzdelávania dospelých .....	16
Hodnota vzdelávania dospelých na pracovisku pre jednotlivcov .....	16
Hodnota vzdelávania dospelých na pracovisku pre zamestnávateľov .....	18
Hodnota vzdelávania dospelých na pracovisku pre spoločnosť .....	19
Celková účasť dospelých na vzdelávaní .....	20
Účasť dospelých na vzdelávaní sa na pracovisku .....	21
<b>3. Ako podporovať vzdelávanie dospelých na pracovisku? Základné kamene účinných politík .....</b>	<b>22</b>
1. Povzbudiť zamestnávateľov, aby si osvojili kultúru vzdelávania, ktorá podporuje celokariérne vzdelávanie .....	26
2. Zabezpečiť, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku postavilo učiacich sa na cestu celoživotného vzdelávania (a aby bolo podporované poradenskými systémami a potvrdzovaním predchádzajúceho vzdelávania) .....	27
3. Zabezpečiť dlhodobý záväzok všetkých zainteresovaných strán .....	28
4. Zabezpečiť účinnú koordináciu medzi všetkými zúčastnenými stranami a dohodnúť sa na úlohách a povinnostiach .....	29
5. Komunikovať o vzdelávaní dospelých na pracovisku pomocou jazyka tých, ktorých treba povzbudiť .....	30
6. Zabezpečiť udržateľné systémy spolufinancovania, v ktorých všetci vidia výhody investovania do vzdelávania dospelých na pracovisku .....	31
7. Zabezpečiť, aby bolo vzdelávanie na pracovisku prispôsobené potrebám dospelých uč .....	32
8. Zabezpečiť, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku zodpovedalo potrebám zamestnávateľov .....	33
9. Zabezpečiť kvalitu vzdelávania dospelých na pracovisku .....	34
10. Zriadiť účinné monitorovacie a hodnotiace systémy na zabezpečenie toho, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku zostávalo relevantné a efektívne .....	35
<b>4. Závery .....</b>	<b>36</b>
<b>Prílohy .....</b>	<b>38</b>
Príloha č. 1: Príklady politik týkajúcich sa vzdelávania dospelých na pracovisku .....	39
Príloha č. 2: Ako bola táto správa vytvorená .....	51
Pracovná skupina ET 2020 pre vzdelávanie dospelých .....	51
Postup, ktorý prebiehal v Pracovnej skupine ET 2020 pre vzdelávanie dospelých .....	52
Schôdze pracovných skupín .....	52
Aktivity vzájomného učenia sa .....	53
Činnosti počas Európskeho týždňa odborných zručností 2017 .....	53
<b>Referencie .....</b>	<b>54</b>

## Úvod

Vzhľadom na meniace sa a zvyšujúce sa požiadavky na zručnosti spojené s hospodárskym, demografickým a technologickým vývojom, je pre členské štáty dôležitejšie ako kedykoľvek predtým, zaviesť moderné systémy vzdelávania dospelých.

Všetci dospelí, bez ohľadu na úroveň ich vzdelania alebo kvalifikácie, potrebujú príležitosti a stimuly, aby pokračovali v učení sa počas celého života, či už ide o udržanie ich zamestnateľnosti, pre plnšiu účasť v našej digitálnej spoločnosti alebo o osobné uspokojenie.

Európsky program pre vzdelávanie dospelých (obnovený v roku 2015) opätovne potvrdzuje, že vzdelávanie dospelých – formálne, neformálne a informálne a na všetky účely – „poskytuje prostriedky na zvyšovanie kvalifikácie alebo rekvalifikáciu ľudí postihnutých nezamestnanosťou, reštrukturalizáciou a zmenou zamestnania, ako aj dôležitý príspevok k sociálnemu začleneniu, aktívnemu občianstvu a osobnému rozvoju“.

Európsky pilier sociálnych práv, ako ho spoločne vyhlásili Európska komisia, Európsky parlament a Rada, stanovuje za svoju prvú zásadu právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie.

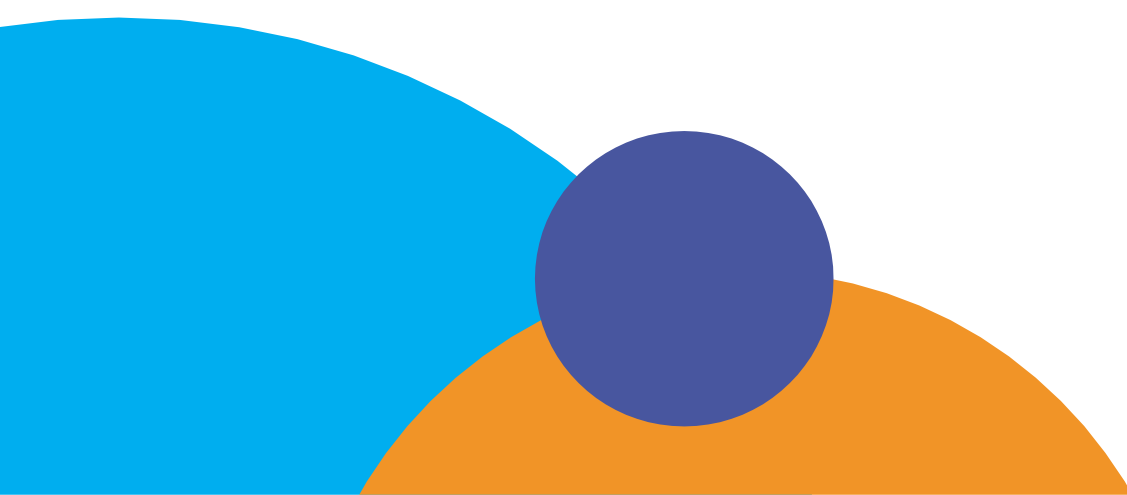
Učenie sa neskôr v živote sa často koná na pracovisku. Preto existuje zvýšený záujem o zodpovedanie otázok, ako napríklad: Ako môžeme zmeniť každé pracovisko na prostredie vhodné na učenie? Ako môžeme zabezpečiť, aby dospelí nadobudli zručnosti a kompetencie, ktoré potrebujú na to, aby získali pracovné miesto a dosiahli pokrok v ich profesionálnej kariére? Ako môžeme každému sprístupniť vysoko kvalitné vzdelávanie na pracovisku? Ako môže vzdelávanie na pracovisku pomôcť mnohým dospelým, ktorí zápasia so základnými kompetenciami, ako sú gramotnosť a číselná gramotnosť?

Počas posledných dvoch rokov tieto otázky ako časť strategického rámca pre spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy (ET 2020) riešila pracovná skupina odborníkov členských štátov. Táto správa predstavuje výsledky jej práce. Identifikuje kľúčové posolstvá pre rozvoj politiky spolu s prípadovými štúdiami, ktoré majú inšpirovať nové myslenie. Chcela by som sa poďakovať všetkým, ktorí sa zúčastnili a podporili pracovnú skupinu v jej práci.

Či už ste z vládnej organizácie, podniku, odborovej organizácie, poskytovateľ odbornej prípravy, alebo občianska spoločnosť, dúfam, že vás táto praktická správa inšpiruje podieľať sa na tom, aby sa z každého pracoviska stalo miesto vzdelávania.

*Marianne Thyssen*

*Európska komisárka pre zamestnanosť, sociálne veci, zručnosti a pracovnú mobilitu*





## Kľúčové správy

„Keďže druhy zručností potrebné na trhu práce sa rýchlo menia, jednotliví pracovníci sa budú musieť zapojiť do celoživotného vzdelávania, ak majú dosiahnuť napíňajúce a odmeňujúce kariéry“<sup>1</sup>. V dnešnom rýchlo sa meniacom svete si každá krajina musí byť istá, že jej pracovná sila má tie správne zručnosti pre trh práce. Každý zamestnávateľ si musí byť istý, že jeho zamestnanci majú správne sady zručností, aby zostali konkurencieschopní a každý dospelý človek musí neustále aktualizovať a rozširovať svoje zručnosti, aby zostal zamestnateľný a plnohodnotne sa zúčastňoval na živote spoločnosti.

Vzdelávanie dospelých na pracovisku, ktoré reaguje na požiadavky jednotlivcov, zamestnávateľov a spoločnosti, sa musí stať politickou prioritou. Vyžaduje si to:



vážny dlhodobý  
záväzok všetkých  
zainteresovaných  
strán



účinnú koordináciu  
medzi zúčastnenými  
stranami



vhodné mechanizmy  
zabezpečovania kvality



spravodlivé systémy  
spoluufinancovania, ktoré sú  
dlhodobo udržateľné



účinné systémy na  
prispôsobenie ponuky  
meniacim sa potrebám trhu  
práce a potrebám dospelých  
učiacich sa



jasné mechanizmy  
riadenia vrátane  
pravidelného  
monitorovania a  
hodnotenia

Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže významne prispieť, pretože:

-  Je prístupným a atraktívnym spôsobom pre dospelých, ako si udržiavať a aktualizovať vedomosti a zručnosti, ktoré potrebujú pre život, v práci a doma
-  Je to účinný a efektívny spôsob, ako môžu zamestnávateľia udržiavať aktuálne sady zručností svojich zamestnancov, motivovať svojich zamestnancov a zlepšovať udržanie pracovníkov, ako aj zlepšiť konkurencieschopnosť.
-  Je to ekonomický a cielený spôsob, ako môžu členské štáty zvýšiť svoju produktivitu, inovácie a modernizáciu, udržať svoju konkurencieschopnosť a mieru zamestnanosti a zvýšiť celkovú úroveň zručností.
-  Podporuje sociálnu a hospodársku (re)integráciu zraniteľných skupín, začlenenie, sociálnu súdržnosť a rovnosť
-  Splňa požiadavky jednotlivcov, zamestnávateľov a spoločnosti na väčšiu adaptabilitu, aby sa lepšie pripravili na budúce potreby v oblasti zručností, a zmierňuje predpokladaný nedostatok zručností
-  Zlepšuje celoživotnú zamestnateľnosť dospelých

Dúfame, že táto správa, založená na osvedčených politických postupoch z celej Európy, bude inšpirovať všetky zúčastnené strany, aby zohrávali svoju úlohu pri podpore celokariérneho vzdelávania na pracovisku.

## Prečo podporovať vzdelávanie dospelých?

Vzdelávanie dospelých – každé vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje po ukončení formálneho počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy – prináša značné výhody samotným učiacim sa, zamestnávateľom a širšej komunite (pozri nižšie)<sup>2</sup>.

<h3>✓ Výhody pre učiacich sa sú:</h3>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomické: zvýšenie miezd, vyššie príjmy a lepšia zamestnateľnosť</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duševná pohoda: zlepšená celková duševná pohoda a zdravie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociálne: lepšie zapojenie do komunitných a občianskych aktivít</li> </ul>
<h3>✓ Výhody pre zamestnávateľov sú:</h3>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zvýšenie inováčnej výkonnosti spoločnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vyššia motivácia pracovnej sily</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zvýšená produktivita a ziskovosť</li> </ul>
<h3>✓ Výhody pre komunitu sú:</h3>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomické: väčšia hospodárska konkurencieschopnosť a vyššie HDP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociálne: pozitívne účinky na zdravie, životné prostredie a zníženie opakovaní trestných činov</li> </ul>	





1

## Vzdelávanie dospelých na pracovisku

V tejto kapitole sa uvádza aktuálna situácia v Európe.



## Čo je vzdelávanie dospelých na pracovisku?

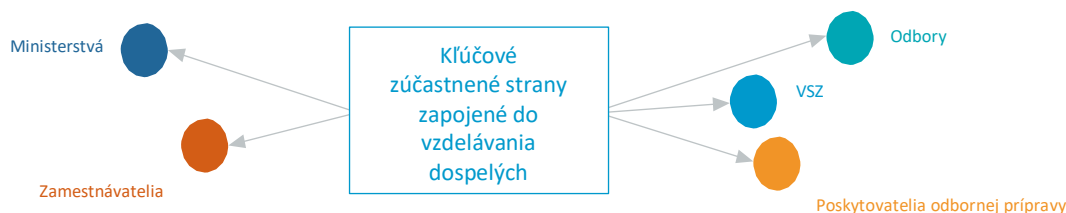
Táto správa je o politikách, ktoré propagujú alebo uľahčujú akékoľvek vzdelávanie dospelých, ktoré sa uskutočňuje na pracovisku alebo pripravuje ľudí pre pracovisko:

- Vzdelávanie dospelých *pre* pracovisko je vzdelávanie, kde dospelí získajú zručnosti a kompetencie potrebné na úspešné získanie a udržanie si pracovných miest a pokrok v profesionálnej kariére. Môže odkazovať tiež na iniciálne vzdelávanie, ktoré sa napríklad uskutočňuje v inštitúciách OVP.
- Vzdelávanie dospelých *na* pracovisku je vzdelávanie, ktoré dospelí robia popri práci alebo na pracovisku. Zručnosti a kompetencie, ktoré získajú, nemusia byť nevyhnutne potrebné len pre prácu.
- Pracovisko v tomto zmysle môže tiež slúžiť ako „informačná stratégia“, prostredníctvom ktorej sa ku konkrétnym skupinám dospelých pristupuje cez učebné programy.
- Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže byť:
  - **Formálne:** vyskytuje sa v organizovanom a štruktúrovanom prostredí a je výslovne označené ako učenie (z hľadiska cieľov, času alebo zdrojov) a vedie k formálnej kvalifikácii (alebo čiastočnej kvalifikácii). Takéto vzdelávanie sa môže uskutočniť v rámci programu OVP/učňovského typu vzdelávania (aj na vyšších úrovniach) alebo v krátkodobých programoch vyššieho vzdelávania.
  - **Neformálne:** vyskytuje sa v organizovanom a štruktúrovanom prostredí a je výslovne označené ako vzdelávanie (z hľadiska cieľov, času alebo zdrojov), ale nevedie k formálnej kvalifikácii. Takýmto vzdelávaním môže byť napríklad odborná príprava alebo kurzy zamestnávateľa, samoštúdium alebo tzv. „job shadowing“.
  - **Informálne:** vyplýva z každodenných činností na pracovisku, ktoré nie sú osobitne organizované ani štruktúrované; nevedie k formálnej kvalifikácii. Tento druh učenia môže zahŕňať vzájomné učenie, výmeny s kolegami alebo učenie sa prostredníctvom práce<sup>3</sup>.

## Kto je zapojený do politiky vzdelávania dospelých na pracovisku?

Inventár vypracovaný Pracovnou skupinou poskytuje obraz o tom, ako sú politiky týkajúce sa vzdelávania dospelých na pracovisku koordinované v rámci krajín.

Ukazuje tiež, ktoré orgány alebo iné organizácie sú nejakým spôsobom zapojené. Zainteresované strany môžu zahŕňať **ministerstvá**, **zamestnávateľov**, **verejné služby zamestnanosti (VSZ)**, **odbory** a **poskytovateľov odbornej prípravy**. Rozsah ich zapojenia sa v jednotlivých krajinách výrazne líši.



Zapojenie zainteresovaných strán závisí od mnohých faktorov, ako sú príslušná oblasť politiky, úroveň zodpovednosti za vzdelávanie dospelých (centralizované alebo decentralizované povinnosti) a inštitucionálne rámce súvisiace so vzdelávaním dospelých a vzdelávaním na pracovisku<sup>4</sup>.

Aj keď je vzdelávanie dospelých na pracovisku veľmi závislé od účasti zamestnávateľov, zamestnávateľských organizácií a zamestnaneckých organizácií na navrhovaní a rozvoji politik, zdá sa, že do procesu tvorby politik sú zapájaní stále v nedostatočnej miere.

## Ako v súčasnosti národné politiky riešia vzdelávanie dospelých na pracovisku?

Vzdelávanie dospelých na pracovisku nie je, ako politický cieľ, úzko spojené s jednou konkrétnou oblasťou politiky. Môže mať rôzne ciele a účely, a preto ho možno podporiť – alebo začleniť ako prvok podpory – do rôznych politických rámcov (napr. stratégie inteligentnej špecializácie alebo hospodárskeho rastu alebo priemyselných stratégií, ktoré zahŕňajú prvok zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie).

Pracovná skupina zhromaždila porovnateľné informácie o politikách vzdelávania dospelých na pracovisku na úrovni jednotlivých krajín. Hoci by sa tieto politiky dali triediť podľa rôznych kritérií a väčšina krajín zaviedla kombináciu politík, v prehľade<sup>5</sup> politických prístupov jednotlivých krajín sme identifikoval tieto štyri široké zoskupenia politík zaoberajúcich sa vzdelávaním dospelých na pracovisku:



### Politiky a programy zamestnanosti

Cieľom týchto politík je zlepšiť prístup nezamestnaných na trh práce alebo podporiť ich prechod z jedného pracovného miesta do druhého. Existovali takmer vo všetkých krajinách a približne v jednej tretine krajín existovali politiky *výslovne* sa týkajúce vzdelávania dospelých na pracovisku. Verejné služby zamestnanosti (VSZ) – ich programy a iniciatívy boli zvyčajne dobre vymedzené a zamerané na konkrétne skupiny. Existovali aj osobitné programy pre imigrantov.



### Politiky a programy týkajúce sa učenia základných zručností na pracovisku

Cieľom týchto politík je zvýšiť úroveň základných zručností u zamestnaných. Vo viac ako polovici krajín sa tieto politiky a programy uplatňovali. Cieľovou skupinou podporovanou týmito politikami boli dospelí s nízkou úrovňou základných zručností, zvyčajne so zameraním na zručnosti v oblasti gramotnosti, ale aj na prierezové pracovné zručnosti alebo digitálne zručnosti.



### Politiky a programy súvisiace s neformálnym OVP (vrátane programov podporovaných zamestnávateľmi)

Cieľom týchto politík je zvýšiť konkurencieschopnosť a inovácie v konkrétnych odvetviach. Takmer všetky krajiny sa zaoberali týmto aspektom, ale pri menej ako štvrtine krajín išlo *špecificky* o vzdelávaní dospelých na pracovisku, mnohé sa však môže uskutočniť aj mimo dohľadu vládnych politík. Cieľovou skupinou boli všetky typy pracovníkov: s nízkou, strednou a vysokou kvalifikáciou. Tieto politiky sa vo všeobecnosti, najmä v súvislosti s inováciami, viac zameriavali na pracovníkov so strednou a vyššou kvalifikáciou.

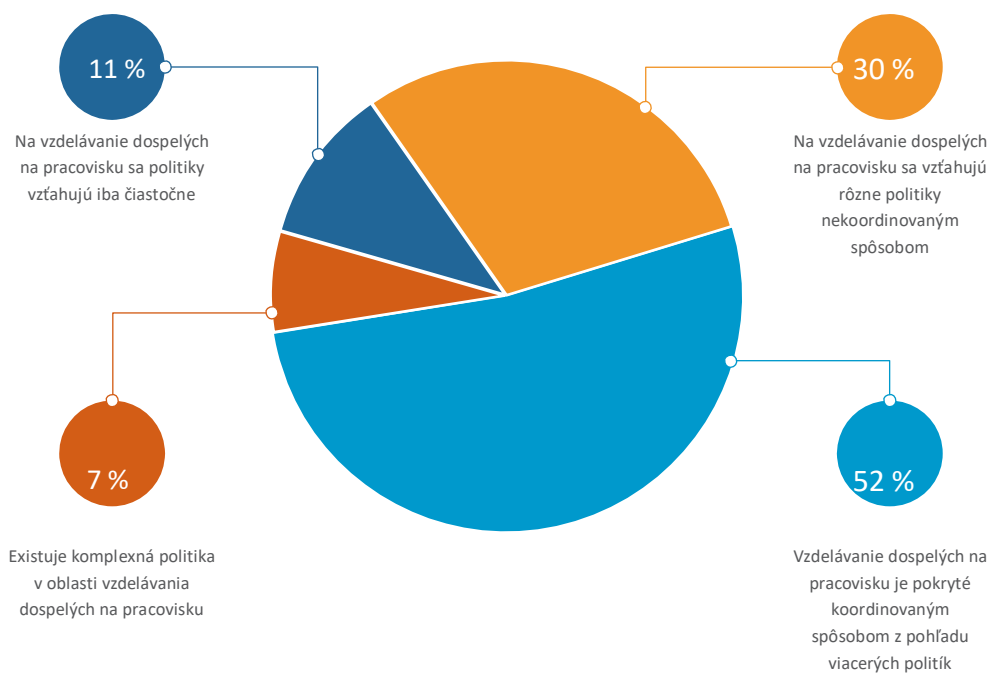


### Politiky a programy súvisiace s formálnym systémom OVP

Cieľom týchto politík je zvýšiť všeobecnú úroveň zručností mladých ľudí a dospelých prostredníctvom poskytovateľov ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy (CVET) a počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy (IVET) (vrátane inštitúcií vyššieho vzdelávania(VV)). Môžu tiež existovať národné stratégie rozvoja zručností. Väčšina krajín a politík sa konkrétne týka vzdelávania dospelých na pracovisku. Cieľová skupina bola rozmanitá: od pracovníkov s nízkou kvalifikáciou až po vysokú kvalifikáciu.

Keďže sa vzdelávanie dospelých na pracovisku vzťahuje na rôzne oblasti politiky, na účinnú implementáciu je potrebný určitý **stupeň koordinácie**. Vzdelávanie dospelých na pracovisku je v rôznych krajinách koordinované v rôznom rozsahu, ako ukazuje obrázok<sup>6</sup>. Vo viac ako polovici krajín existuje komplexná politika alebo sú politiky dobre koordinované.

### Vzdelávanie dospelých na pracovisku



## 2

## Prečo podporovať vzdelávanie dospelých na pracovisku?

Táto kapitola pojednáva o tom, prečo je potrebné vzdelávanie dospelých na pracovisku a aké prináša výhody pre jednotlivcov, zamestnávateľov a komunitu.

## Potreba neustáleho vzdelávania sa na pracovisku

Pri posudzovaní vzdelávania dospelých na pracovisku v kontexte trhu práce a spoločnosti v Európe je potrebné zohľadniť niektoré (minulé a budúce) hlavné trendy. Tieto takzvané „mega trendy“ ovplyvňujú spoločnosť ako celok, budúce trhy práce, ako aj úlohu, ktorú vzdelávanie zohráva na trhu práce a v spoločnosti. Zameriavame sa na hlavné trendy súvisiace s demografickým vývojom a významnými zmenami na trhu práce vo svetle automatizácie a zrýchleného technologického vývoja.

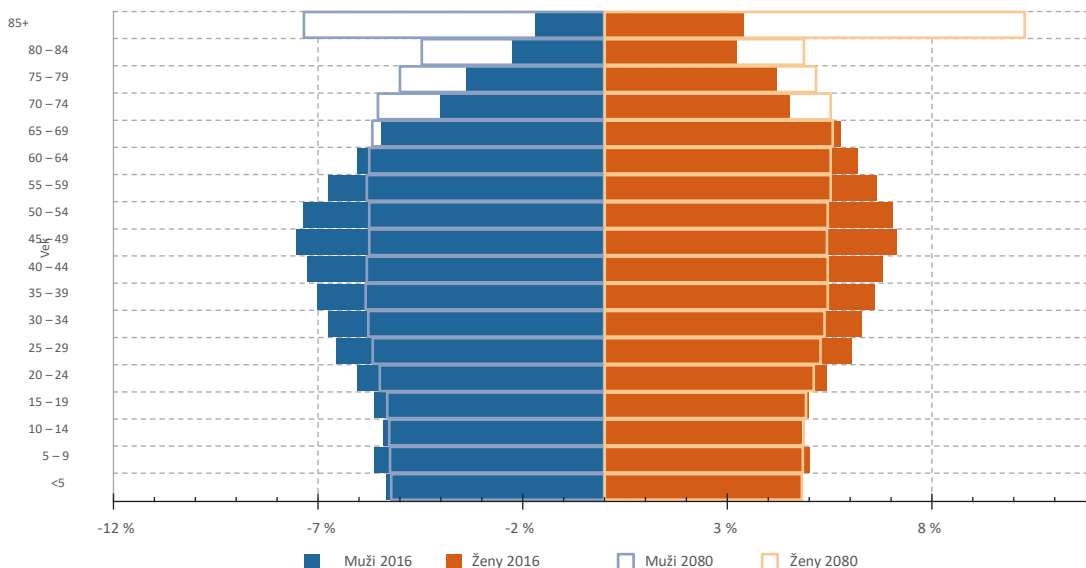
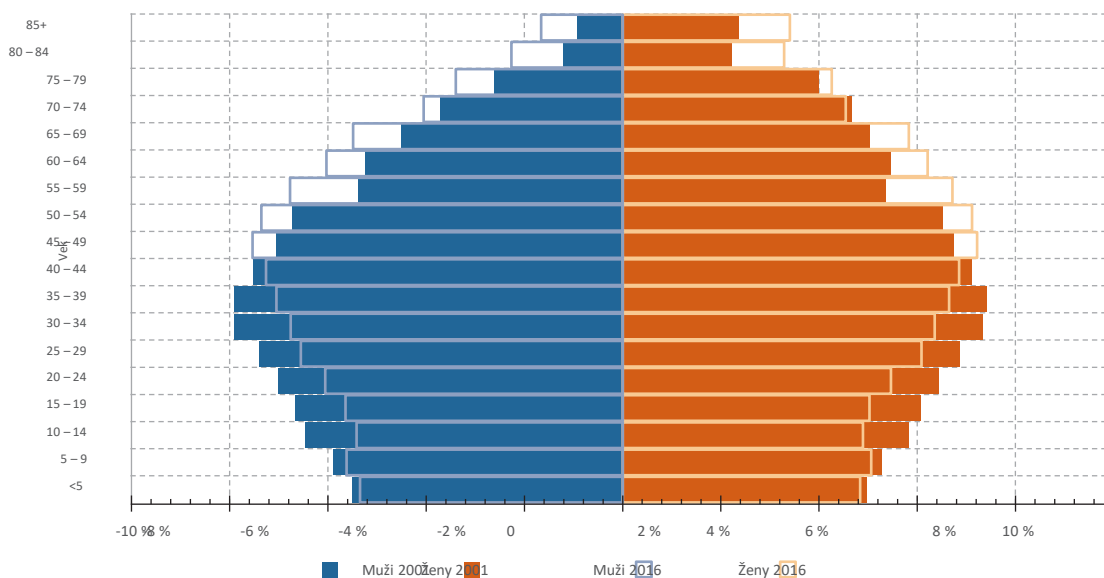


## Demografický vývoj

Z dôvodu neustále nízkej pôrodnosti a zvyšovania priemernej dĺžky života sa tvar vekovej pyramídy EÚ zmenil<sup>7</sup>. Keďže väčšia časť potomkov povojnového baby boomu dosahuje dôchodkový vek, podiel starších ľudí na celkovej populácii sa ešte zvýši. To znamená, že podiel ľudí v produktívnom veku v EÚ-28 sa znižuje, zatiaľ čo počet dôchodcov sa zvyšuje, takže veková pyramída v EÚ-28 sa ešte viac zmení.

### Zmena v štruktúre obyvateľstva: Vekové pyramídy pre roky 2001, 2016 a vyhlídky na rok 2080

(Zdroj: Eurostat, Population structure and ageing (Štruktúra obyvateľstva a starnutie obyvateľstva) (demo\_pjgroup; proj\_15nps))



Demografický vývoj vedie k vyhládke, že do roku 2050 bude menej ekonomicky aktívnych osôb na jednu neaktívnu osobu. Predpokladaná miera závislosti v starobe v EÚ-28 do roku 2050 je 50%<sup>8</sup>, čo znamená, že na každé dve aktívne osoby bude jedna neaktívna osoba (2:1). V roku 2015 to bolo 29%, čo znamená, že na každých sedem aktívnych osôb boli približne dve neaktívne osoby (7:2). Ekonomicky neaktívne osoby budú musieť získať alebo rozvíjať zručnosti potrebné na to, aby zostali dlhšie nezávislé (zdravie, digitálne zručnosti atď.), zatiaľ čo ekonomicky aktívne osoby budú musieť zostať aktívne a produktívne dlhšie, aby podporili ekonomicky neaktívne osoby.

## Vyššia flexibilita na trhu práce

Povaha práce sa menila napríklad v súvislosti s flexibilnejším trhom práce, s nárastom krátkodobých zmlúv, nezávislých zmlúv a alternatívnych pracovných dohôd<sup>9</sup>. Pojem „práca“ sa stal skôr súborom úloh vykonávaných v rôznych právnych, funkčných a geografických rámcoch, pričom mnoho „pracovných miest“ sa člení na úlohy alebo projekty, ktoré možno zadať externe (nezávislým) profesionálom a odborníkom alebo sa pracuje vo „virtuálnych“ tímoch naprieč krajinami (siete). Aj keď tento vývoj prináša príležitosti na integráciu väčšieho počtu ľudí na trh práce prostredníctvom zvýšenej flexibility pracovných opatrení, môžu tiež predstavovať väčšie riziká, pretože môžu nastať časté obdobia s malým alebo žiadnym príjmom a samostatne zárobkovo činné osoby dostávajú menej výhodné podmienky pri prístupe k sociálnemu zabezpečeniu a „krytiu“ zdravotnej starostlivosti, úrazov a dôchodkov<sup>10</sup>. Zároveň sa s rastom hospodárstva založeného na spolupráci menia preferencie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, čím sa vynára podstata spotreby, hospodárskej výmeny a profesionálneho naplnenia.

## Štvrtá priemyselná revolúcia

Európa sa rýchlo uberať smerom k hospodárstvu, v ktorom sa zameria na služby a povolania, ktoré sú náročné na znalosti a zručnosti. Na jednej strane vedú technologické inovácie k **vytváraniu nových pracovných miest**: mnohé z najžiadanejších povolanií alebo špecializácií neexistovali pred desiatimi alebo dokonca piatimi rokmi a tento trend bude pravdepodobne pokračovať. Na druhej strane pri vytváraní nových pracovných miest hrozí riziko, že dôjde k úplnej **transformácii** alebo úplnému **premiestneniu** („odstráneniu“) <sup>12</sup>.

Existujú rôzne predpovede o tom, či pracovníci s nízkou kvalifikáciou alebo stredne kvalifikovaní pracovníci budú mať najväčší vplyv na automatizáciu z hľadiska **výmeny pracovných miest**<sup>13</sup>. Štúdie<sup>14</sup> odhadujú, že v priemere iba 9 % pracovných miest je vystavených vysokému riziku úplnej automatizácie. Sú to pracovné miesta, pri ktorých je možné automatizovať aspoň 70 % úloh. Existujú tiež pracovné miesta, ktoré nebudú úplne nahradené, ale ktoré by mohli zaznamenať významnú zmenu v úlohách (medzi 50 % a 70 %).

OECD o digitalizácii: „Digitalizácia sa považuje za kľúčový vplyv na budúcnosť práce v nasledujúcich desať ročiach.

Stále sa zvyšujúci výpočtový výkon, big data, prienik internetu, umelá inteligencia (AI), internet vecí a online platformy patria medzi vývoj, ktorý radikálne mení vyhladky na druh pracovných miest, ktorý bude potrebný v budúcnosti a ako, kde a kým sa budú vykonávať. To vyvolalo diskusiu o riziku väčšej neistoty v zamestnaní, rastúcej nerovnosti a dokonca masovej „technologickéj“ nezamestnanosti.“<sup>11</sup>

## Potreba väčšej adaptability pracovnej sily

Očakáva sa, že medzi rokmi 2010 a 2020 tieto trendy povedú k zmene dopytu po kvalifikáciách v EÚ. Pokiaľ ide aj o očakávané zmeny v ponuke zručností (t. j. „obmedzený dopyt“ <sup>15</sup>), prognózy na rok 2020 ukazujú výrazný pokles dopytu po ľuďoch s nízkou úrovňou kvalifikácie (-14 miliónov pracovných miest), čo predstavuje malý nárast dopytu po ľuďoch so strednou úrovňou kvalifikácie (+2,5 milióna pracovných miest) a veľkým zvýšením dopytu po ľuďoch s vysokou kvalifikáciou (+20 miliónov pracovných miest). **Ľudia bez správnych zručností sú zraniteľnejší voči zmenám na trhu práce**<sup>16</sup>, čo si vyžaduje ďalšie investície do vzdelávania a odbornej prípravy. Potrebná je pracovná sila s vyššou adaptabilitou a vyššou úrovňou a rozmanitosťou zručností a kompetencií. Na zabezpečenie čo najlepšej zhody zručností by ľudia mali **získať kombináciu prierezových základných zručností popri špecifických zručnostiach potrebných pre pracovné miesto a potom rozvíjať svoje zručnosti počas celého života**. To tiež vyžaduje, aby zamestnávateľia lepšie využívali zručnosti a schopnosti svojich zamestnancov a stimulovali rozvoj ľudí. Zároveň je potrebné opätovne vyvážiť rôznych odvetví vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zabezpečiť, aby sa na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu, ktoré sa uskutočňujú po počiatočnom vzdelávaní a odbornej príprave, vyčlenili dostatočné zdroje, verejné aj súkromné, na podporu viacsobných prechodov na trhu práce, ktorým ľudia budú čeliť.

## Hodnota pracoviska pri podpore vzdelávania dospelých

Európa sa musí vo všeobecnosti ubezpečiť, že jej pracovná sila dokáže reagovať na rýchlo sa meniace potreby hospodárstva tým, že ľuďom umožní zvyšovať a rozširovať ich zručnosti počas celého života. To by im umožnilo aktívne prispievať k inovatívne hospodárstvu, a tým formovať pracovné miesta budúcnosti. Na dosiahnutie tohto cieľa by sa mali všetci neustále zapájať do vzdelávania, pretože to zohráva ústrednú úlohu pri umožňovaní pracovníkom riadiť prechody na pracovisku (alebo medzi pracovnými miestami)<sup>18</sup>. Vo všetkých odvetviach sa hodnota prierezových a všeobecných zručností<sup>19</sup> (vrátane digitálnych kompetencií) neustále zvyšuje a dopyt po jednotlivcoch s týmito zručnosťami sa bude naďalej zvyšovať<sup>20</sup>.

Vzhľadom na to, že ekonomicky „aktívni“ dospelí trávia veľkú časť svojho času na pracovisku, môže to byť aj dôležité vzdelávacie prostredie. Pri opýtaní sa pracovníkov, ktoré zručnosti sú najdôležitejšie alebo užitočné na pracovisku a kde sa ich naučili, bude odpoveďou najčastejšie „v práci“, skôr ako „vo vzdelávacej inštitúcii“<sup>21</sup>. Tam, kde formálne vzdelávanie pokladá základy pre ďalšie vzdelávanie kľúčových kompetencií, vrátane základných zručností, ako sú gramotnosť, číselná gramotnosť a „teória“ učenia, je pracovisko prostredím, ktoré môže preniesť teóriu do života<sup>22</sup>. Prostredníctvom zapojenia učiacich sa do skutočnej produkcie, riešenia problémov a prostredníctvom ich formálnej a informálnej interakcie s kolegami, resp. klientmi, sú motivovaní k rozvoju nielen zručností súvisiacich s pracovným miestom, ale aj základných a prierezových kompetencií, vďaka ktorým sú ľudia odolnejší voči zmenám v ich kariére a v živote.

Mnohé medzinárodné organizácie a členské štáty uznávajú pracovisko tiež ako miesto vzdelávania. Napríklad vo vyhlásení z Rigy z júna 2015 sa uvádza učenie na pracovisku ako prvý strednodobý cieľ: „podporovať vzdelávanie sa na pracovisku vo všetkých jeho formách, s osobitným zameraním na učňovské vzdelávanie, zapojením sociálnych partnerov, spoločností, komôr a poskytovateľov OVP, ako aj stimulovaním inovácií a podnikania“<sup>17</sup>.

Pri posudzovaní hodnoty vzdelávania dospelých na pracovisku môžeme rozlišovať tri úrovne: jednotlivec, organizácia a spoločnosť.

## Hodnota vzdelávania dospelých na pracovisku pre jednotlivcov

Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže vo všeobecnosti zlepšiť osobný rozvoj jednotlivcov<sup>23</sup> a potenciálne im môže poskytnúť výhody v troch rozmeroch: ekonomickom, rozmere osobnej spokojnosti a sociálnom<sup>24</sup>.



**Ekonomický:** Ekonomickým prínosom je potenciálne zvýšenie miezd (a teda vyšší príjem) a lepšia zamestnateľnosť jednotlivcov. Umožnenie pracovníkom lepšie získavať vedomosti prepojením (starých a nových) naučených konceptov s praktickým využitím<sup>25</sup>, prispieva k riešeniu nedostatkov v ich zručnostiach, znalostiach a skúsenostiach, ktoré môžu mať pre organizácie ekonomický význam (t. j. „ľudský kapitál“)<sup>26</sup>.

**Osobná spokojnosť:** Účast' na vzdelávaní preukázateľne zlepšuje vnímanie vlastného zdravia ľudí, zvyšuje spokojnosť so životom a stimuluje ich sebavedomie<sup>27</sup>. Poskytuje pracovníkom príležitosti slúžiť ako školitelia a mentori, čo prispieva k pocitu uznania za zodpovedného, skúseného zamestnanca<sup>28</sup>. Vzdelávanie dospelých na pracovisku narušuje monotónnosť práce a zlepšuje to, ako zamestnanci vidia svojho zamestnávateľa (t. j. „dobrý zamestnávateľský štatút“)<sup>29</sup>. Môže tiež znížiť pravdepodobnosť fajčenia a konzumácie alkoholu ľuďmi a zároveň zvýšiť pravdepodobnosť, že budú cvičiť<sup>30</sup>. To zase môže zlepšiť ich duševné aj fyzické zdravie.



**Sociálny:** Vzdelávanie dospelých (vo všeobecnosti) môže viesť k väčšej náchylnosti k dobrovoľníckym a komunitným činnostiam, ako aj k zlepšeniu občianskych postojov a politickej účasti. Z tohto dôvodu môže účasť na vzdelávaní dospelých na pracovisku viesť k lepšiemu zapojeniu sa do komunity a občianskej činnosti. Vzdelávanie dospelých na pracovisku navyše umožňuje účastníkom rozvíjať základné pracovné návyky a profesijnú identitu.



Jednotlivé úrovne však môžeme ešte viac rozlíšiť na základe úrovne ich zručností alebo kvalifikácie: ľudia s nízkou, strednou alebo vysokou úrovňou zručností. V Európe bolo v roku 2017 61 miliónov Európanov bez vyššieho sekundárneho vzdelávania (ISCED 1-2), 125 miliónov s ISCED 3-4 a 85 miliónov s diplomom ISCED 5-8<sup>31</sup>, čo ukazuje, že dospelí s nízkou kvalifikáciou tvoria značnú časť európskej pracovnej sily.

**Dospelí s nízkou kvalifikáciou** budú mať pravdepodobne najväčší úžitok zo vzdelávania dospelých na pracovisku, pretože často neboli úspešní v škole a môžu mať negatívne predchádzajúce skúsenosti s formálnym vzdelávaním a odbornou prípravou, t. j. tradičnejšieho vzdelávacieho prostredia. Po druhé, chýbajúca formálna kvalifikácia, ktorá je typická pre nízko kvalifikovaných **nezamestnaných** jednotlivcov, sa často spája s nedostatočnou pripravenosťou na prácu a nevhodným správaním na pracovisku (negatívne stereotypy)<sup>33</sup>. Títo jednotlivci by mali prospech z dodatočnej odbornej prípravy na opätovné zapojenie sa na pracovnom trhu. Tieto prepojenia na pracovné príležitosti vo vzdelávaní dospelých v programoch na pracovisku by im umožnili ukázať ich schopnosti potenciálnym zamestnávateľom a zároveň im umožnili rozvíjať svoje zručnosti pri hľadaní zamestnania<sup>34</sup>.

**Stredne a vysokokvalifikovaní** jednotlivci ťažia zo vzdelávania dospelých na pracovisku, pretože pre skúsených pracovníkov sa v priebehu času menia kompetencie, ktoré sa vyžadujú v dôsledku zmien v pracovných postupoch a so zvyšovaním rýchlosti (a kvality) ich práce<sup>35</sup>. To znamená, že sa budú musieť tiež rozvíjať nepretržite, v podstate sa rekvifikovať alebo dokonca zvyšovať svoju kvalifikáciu.

Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže navyše stimulovať stredne a vysokokvalifikovaných pracovníkov k tomu, aby sa dostali za hranice kompetencií do odbornej spôsobilosti (t. j. od začiatočníka k expertovi) prostredníctvom získavania „skrytých vedomostí“, ktoré sa môžu objaviť v troch formách: situačné porozumenie, (rastúce) intuitívne rozhodovanie a rutínne postupy<sup>36</sup>.

**Cedefop, Návrat do práce (2013):**

„VNP ponúka spôsob učenia, ktorý je atraktívnejší, relevantnejší a vhodnejší ako „tradičné“ školské formy pre dospelých s nízkou kvalifikáciou, u ktorých je pravdepodobné, že v minulosti zlyhali a mali negatívne skúsenosti. [...] programy VNP, vrátane programov vzdelávania dospelých na pracovisku, majú oproti „tradičnému“ školskému vzdelávaniu niekoľko výhod pri riešení konkrétnych potrieb tejto skupiny. Jeho potenciál nespočíva iba v zručnostiach, ktoré môže podporovať, ale aj v spôsobe poskytovania a v rade ďalších faktorov, ako sú príležitosti spojiť sa s potenciálnymi zamestnávateľmi a podporiť postupný prechod z odbornej prípravy do práce.“<sup>32</sup>

## Hodnota vzdelávania dospelých na pracovisku pre zamestnávateľov

Zamestnávateľa poskytovaním príležitostí na vzdelávanie dospelých na pracovisku aj profitujú, a to s hlavnými prínosmi v troch rozmeroch: inovácia, výhody pre pracovnú silu a ekonomika.



**Inovácia:** Nedostatok zručností alebo medzery môžu oneskoriť vývoj nových výrobkov, resp. služieb. Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže byť účinnou stratégiou na riešenie problému nedostatočných zručností<sup>37</sup>. Vďaka zvýšeným zručnostiam a kompetenciám pracovnej sily je možné zvýšiť inovačný výkon firmy<sup>38</sup>, čo bude zase prínosom pre ich hospodársku konkurencieschopnosť<sup>39</sup>.



**Motivovať pracovnú silu:** Ako je uvedené vyššie, vzdelávanie dospelých na pracovisku dokáže narušiť jednotvárnosť práce, zatiaľ čo umožnenie pracovníkom, aby boli školiteľmi alebo mentormi, môže stimulovať ich sebadomie a záväzok voči spoločnosti. Pracovníci, ktorí pociťujú lojalitu alebo odhodlanie, s väčšou pravdepodobnosťou zostanú u toho istého zamestnávateľa, pretože vidia lepšie príležitosti na osobný a profesionálny rozvoj. Pre spoločnosť to znamená vyššiu mieru udržania pracovníkov<sup>40</sup>. Účast' na vzdelávaní dospelých na pracovisku môže okrem toho prospieť k signalizácii trhu práce v náborovom procese tým, že slúži ako signalizačné „zariadenie“, iné ako formálna kvalifikácia. Pre zamestnávateľov to znamená, že účastníci naznačujú, že sú pripravení na pracovné miesto, a ich schémy umiestňovania na trhu práce možno považovať za „testovanie vhodnosti“ potenciálnych zamestnancov, čím sa celkovo zlepšuje prispôsobovanie zručností.



**Ekonomika:** Vzdelávanie dospelých na pracovisku pomáha zamestnancom pri prispôbovaní sa novým procesom alebo strojom, znižuje mieru porúch (strojov<sup>41</sup>), znižuje pracovné incidenty, zrýchľuje zavádzanie novoprijatých pracovníkov, uľahčuje priame hodnotenie vplyvu odbornej prípravy na fungovanie podniku a umožňuje kombinovať trvalo udržateľnú výrobu s podporou odbornej prípravy a profesionálneho rozvoja zamestnancov<sup>42</sup>. Tento nárast ich kapacít<sup>43</sup> spolu s vyššou motiváciou pracovnej sily a zvýšenou výkonnosťou v oblasti inovácií vedie k zvýšeniu produktivity, a teda k zvýšeniu ekonomického prínosu<sup>44</sup>. Okrem toho udržanie pracovníkov (menej pracovníkov odchádza) zníži náklady, pretože je menej potrebné prijímať nových zamestnancov a poskytovať odbornú prípravu zamestnancov. Spolupráca medzi zamestnávateľmi a poskytovateľmi vzdelávania na pracovisku (VNP) vedie k stabilnej ponuke potenciálnych zamestnancov a môže tiež znížiť náborové náklady<sup>45</sup>.



## Hodnota vzdelávania dospelých na pracovisku pre spoločnosť

Pre spoločnosť ako celok by zvýšená účasť na vzdelávaní dospelých na pracovisku mohla viesť k výhodám v troch rozmeroch: ekonomický, sociálna účasť a rovnosť.



**Ekonomický:** Účasť na vzdelávaní dospelých (všeobecne) stimuluje ekonomický blahobyt krajiny, pretože krajiny s vyššou úrovňou zručností a kompetencií sú s väčšou pravdepodobnosťou konkurencieschopnejšie. Okrem toho sa ukázalo, že účasť zamestnaných jednotlivcov na vzdelávaní dospelých viedla k vyššiemu HDP na obyvateľa, zatiaľ čo účasť nezamestnaných jednotlivcov preukázala zníženie miery nezamestnanosti<sup>46</sup>. Ekonomický argument možno uviesť aj pri vzdelávaní dospelých na pracovisku; prevodom nákladov na dosiahnutie výsledkov vzdelávania z formálnych (verejne financovaných) vzdelávacích inštitúcií pre podniky sa znížia verejné výdavky, čo umožní efektívnejšie využívanie fondov na dosiahnutie širšej účasti na vzdelávaní a odbornej príprave<sup>47</sup>. Toto zníženie verejných výdavkov je ešte výraznejšie, ak vezmeme do úvahy množstvo a rozsah potrebného vybavenia, ktoré je ľahko dostupné v podnikoch a ktoré by inak museli vzdelávacie inštitúcie kúpiť. Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže navyše prispieť k zvýšeniu prispôbivosti pracovnej sily s cieľom lepšie sa pripraviť na budúce požiadavky na zručnosti a vývoj situácie v oblasti zamestnanosti<sup>48</sup>. Prispeje to k zmierneniu predpokladaného nedostatku zručností, ktorý by inak obmedzil produktivitu, inováciu a modernizáciu Európy<sup>49</sup>.



**Občianska a sociálna účasť:** Krajiny s vyššou úrovňou gramotnosti a číselnej gramotnosti preukázali zvýšenú účasť na dobrovoľníckych činnostiach, vyššiu úroveň politických záujmov s vyššou mierou hlasovania, ako aj vyššiu úroveň dôvery<sup>50</sup>. Aj keď sa tieto účinky netýkajú výlučne vzdelávania dospelých na pracovisku, prispievajú k vyššej úrovni sociálnej súdržnosti v komunite.



**Rovnosť:** Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže predstavovať dôležitý základ pre sociálnu (opätovnú) integráciu a účasť všetkých osôb, najmä pre zraniteľné skupiny<sup>51</sup>. To zasa podporuje (sociálne) začlenenie tým, že ponúka ľuďom zo všetkých sociálnych skupín atraktívny vstup do odbornej prípravy a zamestnania. Poskytnutím príležitosti na zažitie „úspechu“ prostredníctvom aplikovaného vzdelávania učiacim sa, ktorí sú znevýhodnení, nezaujatí, resp. neúspešní, je navyše možné znížiť mieru predčasného ukončenia štúdia<sup>52</sup>.



## Celková účasť dospelých na vzdelávaní

Potreba zapojiť každého dospelého do ďalšieho vzdelávania a aktualizovania zručností sa, žiaľ, zatiaľ neodráža v miere účasti dospelých na vzdelávaní.

Miera účasti dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave (počas predchádzajúcich štyroch týždňov) zostala za posledných päť rokov (vo veku 25 – 64 rokov; EÚ - 28) na podobných úrovniach<sup>53</sup>

10,7 %

2013/2015

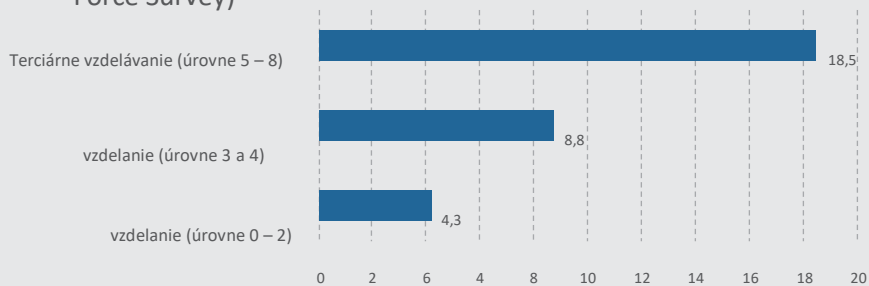
10,9 %

2017

Je nepravdepodobné, že miera účasti dosiahne cieľ stanovený v Európskom rámci pre spoluprácu v oblasti Vzdelávania a odbornej prípravy 2020 vo výške 15 % do roku 2020<sup>54</sup>.

V roku 2017 sa zúčastnilo 11,6 % zamestnancov, zatiaľ čo v prípade nezamestnaných to bolo 10,0 %. Tí, ktorí by najviac ťažili z učenia sa novým zručnostiam, sa učia najmenej (pozri obrázok nižšie<sup>55</sup>).<sup>56</sup>

Miera účasti na vzdelávaní podľa dosiahnutého vzdelania (vek 25 – 64 rokov) 2017 (zdroj: Labour Force Survey)



Z prieskumu o vzdelávaní dospelých (AES) vyplýva, že v roku 2016 sa zúčastnilo na vzdelávaní 45,1 % dospeléj populácie (merané počas obdobia 12 mesiacov)<sup>57</sup>. Vo väčšine krajín sa miera účasti medzi rokmi 2011 a 2016 zvýšila.

AES ukazuje, že účasť konkrétnych znevýhodnených skupín je nižšia:

Účasť bola nižšia u nezamestnaných a neaktívnych ľudí

28,3 % a 22,7 %

pre dané skupiny

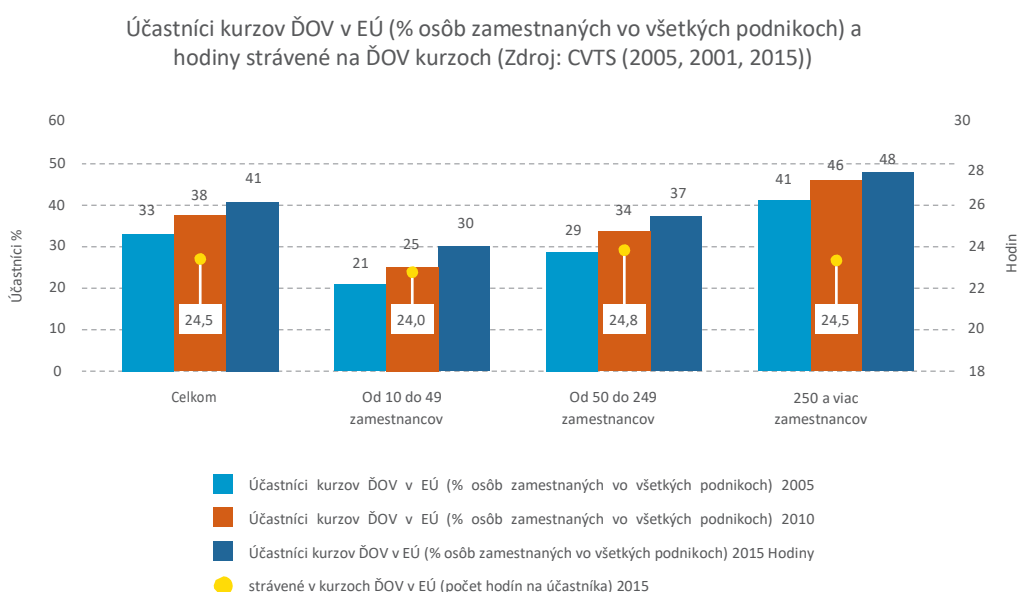
Účasť zamestnaných ľudí bola približne

53,1 %

## Účasť dospelých na vzdelávaní sa na pracovisku

Údaje o všetkom vzdelávaní dospelých, ktoré sa uskutočňuje na pracovisku, sú obmedzené. Najmä neformálne vzdelávanie a využívanie jeho metód, nie sú štatistickými zdrojmi dostatočne pokryté.

Prieskum o ďalšom odbornom vzdelávaní (CVTS) (2010; 2015) ukazuje, do akej miery sa spoločnosti podporujúce odbornú prípravu a zamestnanci v predchádzajúcom roku zúčastnili na ďalšom odbornom vzdelávaní (ĎOV). Nasledujúci obrázok poskytuje prehľad o zmene percenta zamestnancov, ktorí sa v rokoch 2005 až 2015 zúčastnili na ĎOV a uvádza počet hodín na účastníka strávených na kurzoch ĎOV.<sup>58</sup>



Z CVTS je zrejmé, že počas rokov sa účasť na ĎOV zvýšila. Zvýšilo sa aj percento podnikov, ktoré ponúkajú možnosti ĎOV. Počet hodín strávených pri odbornej príprave sa však znížil z 27,1 v roku 2005 na 24,5 v roku 2015.

Aj keď prieskum ukazuje pozitívny trend v účasti, odhaľuje aj niektoré výzvy.

- Účasť sa zvyšuje s veľkosťou spoločnosti:** Čím je spoločnosť väčšia, tým vyššie je percento zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú ĎOV. Je to dôležité, pretože 99 % podnikov v rámci EÚ sú malé a stredné podniky (MSP)<sup>59</sup>, ktoré zamestnávajú približne dve tretiny celkovej pracovnej sily<sup>60</sup>, ale CVTS ukazuje, že je najmenej pravdepodobné, že budú ponúkať odbornú prípravu, takže celkovo dostupnosť ďalšieho odborného vzdelávania pre väčšinu zamestnancov je nepriaznivá.
- Účasť sa líši podľa postavenia v zamestnaní:** Na odbornej príprave sa zúčastnila takmer polovica zamestnancov na dobu neurčitú (45 %), v porovnaní s 31 % zamestnancov so zmluvou na dobu určitú. Podobný podiel bol v prípade samostatne zárobkovo činných osôb s pracovníkmi (32 %) a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré mali najmenšiu pravdepodobnosť prístupu k odbornej príprave (19 %)<sup>61</sup>.
- Účasť sa líši podľa úrovne zručností:** Na vzdelávaní sa zúčastňuje menej zamestnancov s nízkou kvalifikáciou, pretože zamestnávateľia im ponúkajú menej príležitostí. Hlavný podiel na ďalšom odbornom vzdelávaní majú zamestnanci, ktorí sú už pomerne kvalifikovaní<sup>62</sup>.
- Odborná príprava je potrebná pre zamestnancov, aby mali stále prehľad, ale nie je podporovaná všetkými zamestnávateľmi:** Európsky prieskum zručností a pracovných miest (ESJS; Cedefop) zistil, že viac ako 30 % európskych dospelých pracovníkov zažilo zmeny (napr. nové technológie) na pracovisku, avšak neboli podporení aktivitami odbornej prípravy platenými zamestnávateľom<sup>63</sup>.

## 3

## Ako podporovať vzdelávanie dospelých na pracovisku?

Základné kamene účinných politík

Pre všetkých dospelých by vzdelávanie na pracovisku mohlo byť alternatívnou cestou k získaniu vyšších alebo relevantnejších zručností, ktoré by ich lepšie vybavili na zvládnutie nových výziev spojených s mega-trendmi. Keďže dospelí trávajú veľkú časť svojho času na pracovisku, pracovisko je dôležitým vzdelávacím prostredím. Je to miesto, kde sa môžu rozvíjať nielen zručnosti súvisiace s pracovným miestom, ale aj základné a prierezové kompetencie, vďaka ktorým sú ľudia odolnejší voči zmenám v kariére a v živote.

**Z týchto dôvodov sa Pracovná skupina domnieva, že podpora vzdelávania dospelých na pracovisku sa musí stať politickou prioritou a musí sa premietnuť do konkrétnych opatrení.**

Neexistuje univerzálny „recept“ na podporu a rozvoj vzdelávania dospelých na pracovisku. Vzťahujú sa na to rôzne typy politík s rôznymi cieľmi. Každý národný kontext je iný, inak sú povinnosti rozdelené medzi poskytovateľov vzdelávania, zamestnávateľov a zamestnancov, alebo tých, ktorí financujú vzdelávanie dospelých na pracovisku. Krajiny majú navyše rôzne potreby. Je potrebné zvyšovanie úrovne zručností (neformálnym vzdelávaním) alebo vzdelávanie vedúce k získaniu formálnej kvalifikácie? Existujú konkrétne cieľové skupiny so špecifickými potrebami zručností? Alebo existuje potreba všeobecne prístupného vzdelávania na pracovisku pre každého?

Vzhľadom na tieto rozdiely existujú rôzne spôsoby zvyšovania úrovne zručností prostredníctvom vzdelávania. Vzdelávacia cesta môže viesť cez zamestnávateľov, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy alebo zamestnancov (učiach sa), priamo alebo prostredníctvom nepriamych prístupových bodov (napr. sociálne služby, poradenské služby atď.).

Každý spôsob si vyžaduje jedinečnú kombináciu nástrojov politík, ktoré môžu zahŕňať „bič“ (ako napríklad povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov) a „cukor“ (ako napríklad dotácie). Ostatné nástroje politík môžu spočívať v mäkkých opatreniach, ako sú komunikačné stratégie a marketing, alebo v špecifickjších opatreniach, ako sú mechanizmy zabezpečenia kvality poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy. Kombinácia politík do veľkej miery závisí od národného kontextu, spôsobu rozdelenia povinností medzi hlavné zainteresované strany a úlohy vlády vo vzťahu k tejto oblasti politiky.

Na základe súpisu politík, skúseností získaných zo vzájomného učenia a ďalších dôkazov zo štúdií a správ, Pracovná skupina určila „základné kamene“, ktoré je možné kombinovať na vytvorenie účinných politík v rôznych kontextoch.

Upozorňujeme, že hoci sú „základné kamene“ formulované takým spôsobom, aby podporovali činnosť národných vlád, nie sú jedinými „sprostredkovateľmi zmien“. V súvislosti s mnohými „základnými kameňmi“ je potrebné spoločné úsilie niekoľkých zainteresovaných strán.

## Základné kamene

### Vízia vzdelávania dospelých na pracovisku

#### ZK1:

Povzbudiť zamestnávateľov, aby si osvojili kultúru vzdelávania, ktorá podporuje celoživotné vzdelávanie

#### ZK2:

Zabezpečiť, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku postavilo učiacich sa na cestu celoživotného vzdelávania (a je podporované poradenskými systémami a potvrdzovaním predchádzajúceho vzdelávania)

### Závazok, riadenie a koordinácia

#### ZK3:

Zabezpečiť dlhodobý záväzok všetkých zainteresovaných strán

#### ZK4:

Zabezpečiť účinnú koordináciu medzi všetkými zúčastnenými stranami a dohodnúť sa na úlohách a povinnostiach

#### ZK5:

Komunikovať o vzdelávaní dospelých na pracovisku pomocou jazyka tých, ktorých treba povzbudiť

#### ZK6:

Zabezpečiť udržateľné systémy spolufinancovania, v ktorých všetci vidia výhody investovania do vzdelávania dospelých na pracovisku

#### Poznámka:

Popisy príkladov politík uvedených v tejto časti sú uvedené v prílohe.



### Plánovanie a zabezpečenie relevantnosti vzdelávania dospelých na pracovisku

**ZK7:**

Zabezpečiť, aby bolo vzdelávanie na pracovisku prispôsobené potrebám dospelých učiacich sa

**ZK8:**

Zabezpečiť, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku zodpovedalo potrebám zamestnávateľov

**ZK9:**

Zabezpečiť kvalitu vzdelávania dospelých na pracovisku

### Monitorovanie a hodnotenie

**ZK10:**

Zriadiť účinné monitorovacie a hodnotiace systémy na zabezpečenie toho, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku zostalo relevantné a efektívne

## 1

## Povzbudiť zamestnávateľov, aby si osvojili kultúru vzdelávania, ktorá podporuje celoživotné vzdelávanie

Účelom efektívnych politík v oblasti zručností nie je iba jednorazová odborná príprava, ale skôr **povzbudzovanie zamestnávateľov, aby vytvorili trvalo udržateľnú kultúru pracoviska, v ktorej sa vzdelávanie nepretržite uskutočňuje.**

Vzdelávanie na pracovisku je stimulované nielen poskytovaním príležitostí na vzdelávanie, ale tiež – súčasne - uľahčovaním učenia sa a poskytovaním stimulov na učenie sa prostredníctvom celkového návrhu a organizácie práce. Nasledujúce rozmery sú dôležité pre rozvoj efektívnych vzdelávacích stratégií v podnikoch<sup>64</sup>:

- **Vzdelávacie systémy a stimuly:** tento rozmer sa týka vytvárania, riadenia a podporovania vzdelávacieho systému, ktorý vedie k vytváraniu a udržiavaniu vysokého nasadenia, bezpečnosti a motivácie zo strany pracovnej sily, napríklad s rôznymi druhmi odmien, úrovňou miezd a podnetmi na hodnotenie;
- **Návrh a organizácia práce:** tento rozmer rieši to, ako podniky organizujú prácu, aby vytvorila komplexný základ pre vytváranie rozvoja vzdelávania a kompetencií;
- **Rozvoj zručností:** tento rozmer rozvoja zručností zdôrazňuje význam iniciatív v oblasti formálneho a neformálneho vzdelávania na pracovisku a okolo neho, ako aj šancí na zamestnanie a rozvoj kariéry v podniku.

Sociálni partneri a Verejné služby zamestnanosti (VSZ) zohrávajú dôležitú úlohu pri spájaní potrieb učiacich sa a zamestnávateľov, a tým podporujú neustále vzdelávanie na pracovisku.

Írska politika Skillnets vyslovene spomína, že spoločnosti sú podporované, aby vnímali vzdelávanie ako strategické smerovanie k rastu.

V Slovinsku poskytuje „Kariérna platforma pre zamestnancov“ poradenstvo podnikom s cieľom rozpoznať dlhodobé ciele a identifikovať potreby zručností zamestnancov spoločnosti. Podporuje tiež zamestnancov ľudských zdrojov pri rozvoji kariérneho plánovania.

V Holandsku je cieľom politiky „jazykových dohôd“ presvedčiť zamestnávateľov, že je v záujme spoločnosti investovať do jazykových zručností svojich zamestnancov.



### Ako to doceliť?

- Vysvetľovať spoločnostiam (najmä MSP) výhody vzdelávania dospelých na pracovisku.
- Vysvetľovať holistický prístup k rozvoju zručností, pričom dôraz sa kladie nielen na poskytovanie vzdelávania, ale aj na organizáciu práce (diferencované pracovné úlohy) a stimuláciu túžby učiť sa.
- Nadviazať spoluprácu medzi spoločnosťami (najmä MSP) a organizáciami špecializovanými na rozvoj na pracovisku (poskytovatelia poradenstva, poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy, VSZ atď.).
- Poskytovať (finančné) stimuly pre zamestnávateľov, aby investovali do odbornej prípravy a vzdelávania (informálneho, neformálneho a formálneho).

## 2

## Zabezpečiť, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku postavilo učiacich sa na cestu celoživotného vzdelávania (a bolo podporované poradenskými systémami a potvrdzovaním predchádzajúceho vzdelávania)

Aby bolo vzdelávanie dospelých na pracovisku súčasťou alternatívnej cesty k získaniu buď vyššej úrovne zručností alebo relevantnejších zručností, nestačí, aby bolo poskytované jednorázovo. Na dosiahnutie trvalých účinkov a zmeny správania by vzdelávanie malo prirodzene viesť k ďalšej účasti na vzdelávaní, a prispievať k trvalému zvyšovaniu kvalifikácie a rekvalifikácii.

Preto by mal byť vzdelávací prístup aj priamo spojený s pracovným kontextom (napr. jazykové vzdelávanie prostredníctvom učenia sa o zdravotných a bezpečnostných pokynoch) aj by **mal postaviť učiacich sa na cestu celoživotného vzdelávania**. Napríklad prihlásenie sa do programu základných zručností, po ktorom môže nasledovať zápis do iných programov, čo môže potenciálne viesť k získaniu formálnej kvalifikácie. Môže to tiež viesť k ďalším výsledkom, ako napríklad k tomu, že účastníci získajú novoobjavenú radosť/záujem o vzdelávanie.

Na podporu učiacich sa na ceste celoživotného vzdelávania je dôležité pravidelne poskytovať počas celého života: informácie o zmenách prognóz na trhu práce a potrebách zručností, možnosti vzdelávania a podporných služieb; poradenstve v oblasti príležitostí na vzdelávanie; a poradenstve počas a po ukončení vzdelávania. Okrem toho musia byť zavedené účinné systémy potvrdzovania predchádzajúceho vzdelania a poskytovania ľahšieho prístupu k programom, ktoré vedú k získaniu formálnej kvalifikácie.

Cieľom francúzskej politiky týkajúcej sa osobného účtu odbornej prípravy (Compte personnell de formation) je povzbudiť jednotlivcov, aby pokračovali vo vzdelávaní.

Tento osobný účet odbornej prípravy je individuálnym právom na hodiny odborného vzdelávania: 20 hodín ročne počas 6 rokov, potom 10 hodín každý rok) s limitom 150 hodín za viac ako 7 rokov. Tento účet môže jednotlivec použiť na absolvovanie akéhokoľvek kurzu odbornej prípravy zapísaného v národnom zozname spravovanom sociálnymi partnermi.

Na uľahčenie kariérneho prechodu je cieľom služby kariérneho poradenstva (Conseil en évolution professionnelle) a poskytnúť zamestnaným a nezamestnaným podporu pri zmene kariéry a vhodnú odbornú prípravu. Táto služba je prepojená s osobným účtom odbornej prípravy.

Viac sa dočítate v:

- Výskum Cedefop v oblasti celoživotného poradenstva<sup>65</sup>
- Súbor nástrojov pre odborníkov v oblasti Verejných služieb zamestnanosti (VSZ)<sup>66</sup>
- Projekt Erasmus + „TRIAS – Poradenstvo na pracovisku“<sup>67</sup>



### Ako to docieľiť?

- Mať zavedené mechanizmy na predvídanie potrieb zručností a na zavádzanie týchto informácií do poskytovania kariérneho poradenstva a poskytovania vzdelávania.
- Stimuly pre jednotlivcov, aby pokračovali v štúdiu.
- Zriadiť systémy na nepretržité kariérne poradenstvo a usmerňovanie a ich sprístupňovanie pre všetkých dospelých, napríklad pravidelným usmerňovaním a zákonným nárokom.
- Zabezpečiť účinné systémy potvrdzovania a uznávania predchádzajúceho vzdelávania a podľa potreby ustanoviť prístupové cesty k formálnym vzdelávacím programom.
- Zabezpečiť potvrdzovanie a uznávanie informálneho a neformálneho vzdelávania na pracovisku (vrátane online vzdelávania súvisiaceho s pracoviskom).

## 3

## Zabezpečiť dlhodobý záväzok všetkých zainteresovaných strán

Zvyšovanie úrovne základných zručností si vyžaduje dlhodobú perspektívu a dlhodobý záväzok všetkých zainteresovaných strán (vrátane vlád, zamestnávateľov, sociálnych partnerov, záujmových skupín, špecializovaných agentúr, sociálnych služieb a študentov).

Pokiaľ ide o stredné a vysoké zručnosti, politiky fungujú v súhre medzi vládou, spoločnosťami a samotnými študentmi, čo vyžaduje dlhodobý záväzok všetkých zainteresovaných strán a zosúladenie stratégií vo všetkých oblastiach politiky.

V mnohých krajinách je však zvyčajným spôsobom riešenia týchto problémov rozvoj a vykonávanie úzko časovo viazaných projektov, ktoré sú financované buď prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu alebo z národných fondov vo forme „projektu“ alebo „akčného plánu“; čo je menej účinné ako prístup, v porovnaní s premietnutím záväzku do stabilných právnych rámcov, pretože to často nie je podložené dlhodobým záväzkom.

Trvalo udržateľné poskytovanie príležitostí na zvyšovanie kvalifikácie a rekvifikáciu, v prípade dospelých s nízkou, strednou a vysokou kvalifikáciou, si politiky vyžadujú **pevný právny základ alebo úzke prepojenie na národné stratégie celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností, prepojenie rôznych oblastí politiky** a podporu všetkých zúčastnených strán.

V Nórsku vláda, sociálni partneri a ďalšie dôležité zainteresované strany v oblasti zručností spustili Národnú stratégiu v oblasti zručností (2017 – 2021), ktorej cieľom je oživiť a ďalej rozvíjať koordinovanú politiku v oblasti zručností zabezpečujúcu kvalifikovanú pracovnú silu. Vzdelávanie dospelých na pracovisku a zvyšovanie kvalifikácie dospelých, ktorí nemajú prácu z dôvodu nedostatku zručností sú dôležitými súčasťami stratégie.

V Anglicku skutočnosť, že existuje zákonný nárok na vzdelávanie poskytuje potrebnú stabilitu, aby poskytovatelia vždy ponúkali gramotnosť a číselnú gramotnosť pre dospelých ako súčasť ich pravidelného študijného programu, a to napriek všetkým zmenám v usporiadaní správy, ktoré sa môžu vyskytnúť.

Vo Francúzsku majú sociálni partneri zásadnú úlohu v regulačných, politických a finančných aspektoch Programov celoživotného vzdelávania. Medziodborové dohody, ktoré uzatvárajú, sú základom pre zavedenie reforiem a odrážajú sa v zákone.

V Írsku je iniciatíva Skillnets úzko spojená s národnou stratégiou v oblasti zručností.

### ✓ Ako to docieľiť?

Ako zapojiť zainteresované strany do systému riadenia zručností s cieľom zlepšiť relevantnosť poskytovania vzdelávania sa na pracovisku?

- Vybudovať dôvod pre dlhodobý záväzok preukázaním dôkazu jeho výhod pre všetky zúčastnené strany.
- Používať správny „jazyk“ pre každú zainteresovanú stranu (politikov, tvorcov politik, zamestnávateľov, zamestnancov atď.), aby sa pomohlo dosiahnuť dlhodobý záväzok.
- Ukázať zmysluplné výsledky vzdelávania dospelých na pracovisku (alebo mať na začiatku reálny príbeh o tom, ako tento prístup vedie k výsledkom). Naplánovať, ako je tento prístup prínosom pre zúčastnené strany.
- Zapojením vytvoriť koherentný a inkluzívny model riadenia.
- Zamerať sa na začlenenie „jednoduchých“, ale ďalekosiahlych odkazov do právnych rámcov (napr. osobný nárok na vzdelávanie, osobný vzdelávací účet, odvod zamestnávateľov), ktorých podrobnosti môžu byť rozpracované v iných textoch.
- Prostredníctvom výsledkov prehĺbiť zapojenie so všetkými hlavnými zúčastnenými stranami:
  - zamestnanci a organizácie zamestnancov;
  - zamestnávatelia a organizácie zamestnávateľov, odvetvové organizácie;
  - vláda (ministerstvá, miestne/regionálne samosprávy, inštitúcie a služby).
- Dohodnúť sa na cieľoch, prioritách a míľnikoch ďalšieho rozvoja a vykonávať politiky z dlhodobého hľadiska.
- Bezpečné financovanie (prostredníctvom vládneho financovania, financovania EÚ alebo príspevkov spoločností). sledky.

## 4

## Zabezpečiť účinnú koordináciu medzi všetkými zúčastnenými stranami a dohodnúť sa na úlohách a povinnostiach

Vzdelávanie dospelých na pracovisku zahŕňa mnoho rôznych zainteresovaných strán a rôzne oblasti politiky.

Predpokladom účinnej politiky je to, že do jej navrhovania, rozvoja a vykonávania sa zapoja všetky zainteresované strany (ministerstvá, zamestnávateľia, poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy, odborové zväzy, odvetvové organizácie, Verejné služby zamestnanosti atď.), ktoré môžu podporovať ďalší rozvoj a vykonávanie politiky. Vyžaduje si to, aby boli úlohy a povinnosti každého z nich výslovne stanovené a dohodnuté, a aby existoval účinný mechanizmus **na koordináciu celej ich práce**.

Každá zúčastnená strana má osobitné vlastnosti a schopnosti stimulovať vzdelávanie dospelých na pracovisku a tieto by sa mali využívať v prospech všetkých, aby sa vzdelávanie dospelých na pracovisku stalo úspešným. Napríklad odbory majú často dobrú pozíciu na to, aby sa zapojili tak s učiacimi sa (t. j. zamestnancami), ako aj so zamestnávateľmi; zamestnávateľskými združeniami, čím by mohli povzbudiť a podporiť spoločnosti (najmä MSP), aby sa zamerali na vzdelávanie a ďalšie sprostredkovateľské orgány a agentúry, ako sú obchodné komory, odvetvové organizácie a Verejné služby zamestnanosti (VSZ), aby mohli zohrávať osobitnú úlohu.

Pokiaľ ide konkrétne o politiky budovania strednej úrovne zručností, treba poznamenať, že rozvoj stredných zručností v podnikoch je menej závislý od vládou vypracovaných a implementovaných programov a politik a viac sa spolieha na sprostredkovateľské orgány a organizácie, ktoré sú bližšie k spoločnostiam a učiacim sa. Kľúčovou otázkou je, či to, čo je potrebné z hľadiska rozvoja zručností, je najlepšie známe na úrovni, ktorá sa týka: spoločností a učiacich sa. Tieto politiky preto obsahujú prvky decentralizácie, pri ktorej sú povinnosti pridelené organizáciám na najvhodnejšej úrovni.

Írska **politika Skillnets** je príkladom modelu, v ktorom sú zamestnávateľia plne zodpovední za organizovanie odbornej prípravy relevantnej pre odvetvie. Kľúčovú úlohu zohrávajú správcovia sietí pri implementácii odbornej prípravy v rámci siete viacerých spoločností.

Nórsko má silný a dobre zavedený systém spolupráce medzi sociálnymi partnermi a vládou, tzv. tripartitná spolupráca.

Holandská **politika** „jazykových zručností na pracovisku“ jasne definovala úlohy a povinnosti vlády, sprostredkovateľov (VSZ), zamestnávateľov a poskytovateľov odbornej prípravy.



### Ako to docieľiť?

- Spojiť všetky zúčastnené strany, aby prevzali spoločnú zodpovednosť za ďalší rozvoj vzdelávania dospelých na pracovisku.
- Identifikovať silné a slabé stránky vo vzdelávaní dospelých na pracovisku: do akej miery sa profily zainteresovaných strán vzájomne dopĺňajú a môžu sa navzájom podporovať?
- Prepojiť vlastníctvo, povinnosti a financovanie: tie zúčastnené strany, ktoré preberajú vlastníctvo, tiež preberajú zodpovednosť a majú možnosť vyjadriť sa k dojednaniam o financovaní.
- Zamyslieť sa nad najvhodnejšou úrovňou, na ktorej je potrebné konať (národná, regionálna, odvetvová, miestna...)

## 5

## Komunikovať o vzdelávaní dospelých na pracovisku pomocou jazyka tých, ktorých je potrebné povzbudiť

Kľúčovým prvkom pri zabezpečovaní zapojenia zainteresovaných strán je komunikácia. Komunikácia o základných zručnostiach a učení sa stredných zručností by sa mala uskutočňovať v „jazyku“ publika (zamestnávateľa alebo učiaceho sa).

Napríklad, hovoriť o „nedostatku základných zručností“ nemusí byť pre mnohých učiacich sa alebo ich zamestnávateľov povzbudivé. Pozitívnejší prístup súvisiaci s riešením okamžitých problémov súvisiacich s prácou a životom (napr. problémy s jazykom alebo komunikáciou vedú k nižšej produktivite, výskytu chýb, zanedbávaniu bezpečnostných pokynov vedúcich k pracovným úrazom atď.) je presvedčivejším prístupom k povzbudeniu učiacich sa, aby sa vydali na cestu vzdelávania a povzbudili zamestnávateľov, aby začlenili učenie základných zručností do svojho plánu rozvoja ľudských zdrojov.

Okrem toho by mohlo byť užitočné zamerať programy a súvisiacu komunikačnú stratégiu na jednu konkrétnu základnú zručnosť. „Vylepšenie jazykových zručností“ je presvedčivejšie ako „zlepšovanie rôznych základných zručností vrátane jazykových, číselnej gramotnosti a digitálnych zručností“.

Holandský program jazyka na pracovisku používal „marketingový prístup“, aby zamestnávateľov vedel, ako by mohli mať úžitok z investovania do jazykového vzdelávania.

V Slovinsku ESF podporovalo spoluprácu medzi vzdelávaním dospelých a podnikmi. Poskytuje poradenstvo zamestnancom v konkrétnej spoločnosti. V tomto sa projekt zameriaval na poskytovateľov vzdelávania dospelých, ktorí lepšie komunikujú s podnikmi o zručnostiach, kariérach a postupe zamestnancov.



### Ako to docieľiť?

- Namiesto rozprávania sa o nedostatku zručností, uplatňovať pozitívny prístup: prepojiť učenie s riešením okamžitých problémov súvisiacich s prácou a životom.
- Namiesto komunikácii všeobecného prístupu zamerať programy na jednu špecifickú „základnú“ zručnosť.

## 6

## Zabezpečiť udržateľné systémy spolufinancovania, v ktorých všetci vidia výhody investovania do vzdelávania dospelých na pracovisku

Financovanie a mechanizmy financovania sú nástrojmi na dosiahnutie politických cieľov. Tu sú dva aspekty. Po prvé, malo by existovať určité množstvo vyčlenených finančných prostriedkov z národných rozpočtov, aby sa zabezpečila kontinuita zapojenia do politiky. Po druhé, čo je ešte dôležitejšie, mechanizmy financovania by mali poskytovať motiváciu zamestnávateľom, poskytovateľom odbornej prípravy a študentom k práci v súlade s politickým cieľom<sup>68</sup>.

To znamená, že je potrebné uvažovať o **mechanizmoch spolufinancovania** v politikách zameraných na rôznych aktérov: spoločnosti (napr. aké je percento spolufinancovania?), poskytovateľov odbornej prípravy (napr. mali by existovať dotácie založené na výsledkoch?); a študentov (napr. mali by existovať finančné stimuly, ako je úhrada po ukončení kurzu? uľahčovanie starostlivosti o deti, zabezpečenie prepravy atď.).

Preto **musí existovať finančný systém a sprievodné opatrenia, ktoré budú podporovať a stimulovať vzdelávanie** (náklady na odbornú prípravu, hodiny, rozvoj odbornej prípravy atď.) **zamerané na zodpovedné zúčastnené strany:** spoločnosti (napr. spolufinancovanie), študentov (napr. bezplatne, pôžičky s nízkym úrokom) a ďalšie riadiace orgány (napr. ďalšie granty pre miestne orgány). Politiky môžu zahŕňať systémy odvodov zamestnávateľov (pričom sa percentuálny podiel z ročných miezd zhromažďuje, aby sa investovalo do ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy); a modelov spolufinancovania, pričom vláda poskytuje iba časť financovania a spoločnosti alebo iné orgány zodpovedné za odbornú prípravu v oblasti OVP poskytnú druhú časť.

**Írska politika Skillnets** je založená na odvodoch zamestnávateľov a spolufinancovaní spoločnosťami, pretože je založená na vlastníctve podniku.

**Švédská politika** je založená na vládnom grante, ktorý má usmerniť miestne orgány, aby urobili viac pre vzdelávanie sa na pracovisku pre stredne kvalifikované osoby.

**Francúzska politika** je financovaná prostredníctvom systému odvodov zamestnávateľov, v rámci ktorého zberné orgány poskytujú finančné prostriedky na účty osobnej odbornej prípravy (hodiny odbornej prípravy). Učiaci sa si počas školenia nechávajú plat. Sociálni partneri tiež riadia rôzne orgány, ktoré vyberajú odvody.

**Nórska politika** týkajúca sa Skill Plus poukázala na dôležitosť bezpečných mechanizmov financovania na rozvoj dlhodobých politík. Ukázalo sa tiež, že ak je štátne financovanie príliš ľahko dostupné, môže to viesť k neefektívnosti alebo aspoň k nezájmu o meranie vplyvu politik a investícií.

**Holandský príklad** jazyka na pracovisku ukázal, ako môžu opatrenia v oblasti spolufinancovania zabezpečiť, aby spoločnosti prevzali (spoločnú) zodpovednosť za vzdelávanie svojich zamestnancov.

V **Belgicku (Flámsko)**, Ministerstvo školstva a vzdelávania financuje vzdelávacie inštitúcie. Verejné služby zamestnanosti (VSZ) v rámci Ministerstva práce a sociálneho hospodárstva financujú inštruktorov a poradcov VSZ a hradia náklady na strane študentov.

**Rakúsky model** nadácií práce je založený na dohodách o spolufinancovaní spoločnosti, verejných služieb zamestnanosti a iných finančných orgánov.

V **Nemecku** je v rámci národnej „Dekády gramotnosti 2016 – 2026“ vyčlenených 180 miliónov EUR na zlepšenie základných zručností dospelých učiacich sa a zlepšenie ich zamestnateľnosti.

**Španielsky program** odbornej prípravy spoločností je financovaný prostredníctvom poplatkov za odborné vzdelávanie, ktoré spoločnosti a pracovníci platia prostredníctvom príspevkov na sociálne zabezpečenie. Spoločnosti – v závislosti od ich veľkosti – musia tiež spolufinancovať odbornú prípravu. Na základe odbornej prípravy, ktorú vyvíjajú pre svojich zamestnancov, môžu spoločnosti vziať späť určitú časť svojich uhradených príspevkov do sociálneho zabezpečenia.



### Ako to docieľiť?

- Založiť model financovania na viacstrannej dohode.
- Poskytnúť rôznym zainteresovaným stranám (vládam na rôznych úrovniach, spoločnostiam, VSZ, jednotlivcom) dôkazy o priamych a nepriamych výhodách investovania do vzdelávania dospelých na pracovisku.
- Vyvážiť prínosy s očakávaným príspevkom zainteresovaných strán k vykonávaniu politik.
- Vypracovať model financovania, ktorý stimuluje zúčastnené strany, aby využívali vzdelávanie dospelých na pracovisku, a zabezpečuje, aby finančne prispievali na vykonávanie politiky.

## Zabezpečiť, aby vzdelávanie na pracovisku bolo šité na mieru potrebám dospelých učiacich sa

Vzdelávanie alebo odborná príprava poskytovaná dospelým musí zohľadniť ich osobnostné charakteristiky, zázemie, potreby, požiadavky a predchádzajúce skúsenosti. Učenie by nemalo riešiť iba medzeru v zručnostiach, ale malo by tiež študentovi umožniť, aby sa naďalej zapájal do ďalšieho vzdelávania. Okrem toho by malo zlepšiť zamestnateľnosť učiacich sa tým, že im pomôže vstúpiť do zamestnania, zmeniť zamestnanie, udržať si zamestnanie, napredovať v zamestnaní alebo zvýšiť plat prostredníctvom rozvoja zručností.

Zapojenie študentov do výučby základných zručností nie je ľahké. Zamestnanci musia byť informovaní o tom, ako by im to prospelo. Preto je najvyššou dôležitou uplatňovať všeobecné zásady vzdelávania dospelých na dostupnosť, obsah, prístup, spôsob a organizáciu vzdelávania. Odborná príprava by sa mala poskytovať spôsobom, ktorý je flexibilný, pokiaľ ide o prístup k poskytovaniu (vrátane elektronického vzdelávania a kombinovaného vzdelávania), načasovania a trvania a ktorý je v súlade so situáciou, v ktorej sa dospelí nachádzajú. To znamená, že neexistuje univerzálny prístup, ale obsah, zameranie, spôsob učenia atď. sú prispôbené potrebám a požiadavkám študentov (a v súlade s potrebami zamestnávateľov). Vyžaduje si to aj rozhodnutie o tom, či by vzdelávanie malo viesť k získaniu prierezových, resp. základných zručností; na kvalifikáciu alebo na čiastočnú kvalifikáciu; prispôbiť sa konkrétnemu novému pracovnému miestu alebo sa zameriava na podporu kariérneho postupu. Politiky by preto mali zabezpečiť, aby sa odborná príprava zručností uskutočňovala flexibilným spôsobom, ktorý je priaznivý pre dospelých (štúdium rovnováhy, život dospelých, pracovný život, trvanie a spôsob vykonávania programu).

Cieľom francúzskej politiky týkajúcej sa individuálnych účtov vzdelávania je umožniť jednotlivcom definovať svoje vzdelávacie potreby. Okrem toho umožňuje modularizáciu kvalifikácií OVP jednotlivcov na zameranie sa viac na rozvoj špecifického súboru zručností a postupného pokroku krok za krokom namiesto získania úplnej kvalifikácie.

V Írsku v Skillnets existujú mechanizmy, ktoré zabezpečujú, aby sa vyjadrené potreby zamestnávateľov zakladali na potrebách ich zamestnancov.

Dánske programy odbornej prípravy dospelých sú prispôbené potrebám rôznych cieľových skupín. Môžu zahŕňať vzdelávanie a workshopy v škole a workshopy súvisiace s pracovným miestom a môžu sa poskytovať aj ako pracovné vzdelávanie sa na pracovisku. Niektoré sú tiež navrhnuté ako kombinované vzdelávanie a dištančné vzdelávanie.



### Ako to docieľiť?

- Identifikovať cieľové skupiny, analyzovať ich vlastnosti a analyzovať konkrétne prekážky, ktorým čelia pri účasti na vzdelávaní dospelých na pracovisku.
- Odlíšiť prístupy pri dosahovaní a poskytovaní odbornej prípravy vlastnostiam cieľových skupín. Zapojiť zainteresované strany, ktoré majú najlepšiu pozíciu na oslovenie konkrétnych cieľových skupín (napr. spoločnosti, odborové zväzy, občianske organizácie, obce).
- Zosúladiť používanie jazyka v komunikácii so špecifikami cieľových skupín.
- Zapájať zástupcov učiacich sa, ako sú zamestnanecké rady alebo odbory.
- Zvážiť rôzne formy vzdelávania, napríklad osobná odborná príprava, elektronické vzdelávanie a kombinované vzdelávanie.



## 8

## Zabezpečiť, aby vzdelávanie dospelých na pracovisku zodpovedalo potrebám zamestnávateľov

Pri vzdelávaní dospelých na pracovisku sa musia zohľadniť potreby zamestnávateľov. Učenie zamestnancov musí byť pre nich relevantné. To nevyhnutne neznamena, že by malo byť zamerané výlučne na praktické alebo technické zručnosti súvisiace s prácou. Spoločnosti si cenia aj prierezové zručnosti<sup>70</sup> a základné zručnosti sú tiež nevyhnutné aj v pracovnom prostredí.

Zapojenie zamestnávateľov do odbornej prípravy základných zručností však nie je samozrejmé. Zvyčajne to považujú za zodpovednosť vlády, pokiaľ nie je jasne poukázané na výhody pre nich (zníženie úrazov na pracovisku; vyššia produktivita; zlepšenie životných podmienok pracovníkov atď.). Potreby zamestnávateľov by mali zahŕňať okamžité potreby zručností, ako aj dlhodobejšiu víziu: vzdelávanie by sa nemalo považovať za „rýchle riešenie“, ale ako spôsob, ako neustále udržiavať zručnosti pracovnej sily v aktuálnom stave

Zabezpečenie toho, aby vzdelávanie zodpovedalo potrebám zamestnávateľov a prispelo k väčším výhodám (napríklad k zvýšeniu konkurencieschopnosti a inovácie) si vyžaduje účinný systém monitorovania a prognóz zručností, ktorý môže informovať o poskytovaní zručností, od kohokoľvek, kto je

V Nórsku boli v rámci programu Skills Plus vypracované osnovy základných zručností pre konkrétne profily pracovných miest.

V Holandsku je prispôbenie v rámci programu jazyk na pracovisku zabezpečené tým, že sa o obsahu, prístupe a spôsobe poskytovania rozhodne medzi zamestnávateľom a poskytovateľom odbornej prípravy.

Vo švédskej politike je miestny orgán zodpovedný za zapojenie spoločností a iných zainteresovaných strán do posudzovania potrieb zručností v obci. Štátny príspevok sa poskytuje miestnym orgánom iba vtedy, keď sa vykonalo dôkladné posúdenie potrieb.

V Poľsku sa vykonala rozsiahla štúdia o ľudskom kapitáli zameraná na zamestnávateľov, všeobecné obyvateľstvo a poskytovateľov odbornej prípravy s cieľom porozumieť ponuke a dopytu po zručnostiach.

Cieľom portugalského Systému predvídaní kvalifikačných potrieb (SANQ) je zabezpečiť lepšie zosúladenie zručností a kvalifikácií na odvetvovej a regionálnej úrovni a zároveň predvídať pre budúce potreby zamestnávateľov.

V Írsku je prístup Skillnets úplne vo vlastníctve a vedení podnikov: to zaisťuje, že odborná príprava zodpovedá potrebám vývoja spoločnosti v odvetví alebo regióne.

zaň zodpovedný (zamestnávateľia, Verejné služby zamestnanosti, odbory, poskytovatelia odbornej prípravy, vládne programy atď.) Viac o práci Cedefop v oblasti predvídaní a prognóz zručností si môžete prečítať v ďalších materiáloch<sup>71</sup>. Cedefop vytvoril aj rámec riadenia zručností<sup>72</sup>, ktorý identifikuje kľúčové prvky a predpoklady dobre fungujúcich systémov<sup>73</sup>.

### ✓ Ako to docieľiť?

Vytvoriť účinný systém monitorovania a prognóz zručností, ktorý môže informovať o poskytovaní zručností:

- Zahŕňať zainteresované strany do stratégie založenej na sieti a práci v komunitách: Systém predvídaní zručností by mal zahŕňať rôzne zainteresované strany na rôznych úrovniach, ktoré je potrebné udržiavať blízko systému. Sieťová stratégia to môže uľahčiť tam, kde majú rôzne „body prepojenia“ zodpovednosť za podporu časti siete.
- Napláňovať, ako a kým sa majú výsledky využívať: Pri navrhovaní systému monitorovania/spravodajských schopností by malo byť východiskovým bodom to, ako rôzne zúčastnené strany využijú výsledky. Toto by malo rozhodovať o tom, aký druh informácií sa zhromažďuje a ako sa oznamujú rôznym koncovým používateľom.

Zabezpečiť, aby boli výsledky priamo použiteľné pre všetky zúčastnené strany: Inteligencia zručností by mala poskytovať výsledky relevantné pre rôzne zúčastnené strany. To znamená, že údaje by mali umožniť rôzne analýzy.

- Zahŕnúť do systému výhľadový rozmer: Systém predvídaní by mal zahŕňať výhľadový aspekt, aby politiky (vlády alebo zamestnávateľov) mohli reagovať na nové trendy a vývoj.

## 9

## Kvalita vzdelávania dospelých na pracovisku

Zabezpečenie kvality vzdelávania dospelých na pracovisku možno riadiť rôznymi spôsobmi. Vo formálnych vzdelávacích programoch (ktoré vedú k získaniu kvalifikácie) už existujú mechanizmy zabezpečovania kvality, zatiaľ čo pri neformálnom vzdelávaní to tak vždy nie je. To však neznamená, že majú nižšiu kvalitu. „Vysoká kvalita“ znamená, že poskytovateľ efektívne reaguje na potreby spoločností a učiacich sa.

Mechanizmy použité na zabezpečenie kvality musia byť v súlade s režimom a cieľom vzdelávania. Kvalita vzdelávania dospelých na pracovisku je ovplyvnená: kvalitou vzdelávacieho/pracovného prostredia, kvalitou sprostredkovateľa vzdelávania (učiteľ, školiteľ alebo dokonca kolega), kvalitou organizácie zodpovednej za vzdelávanie, a kvalitou politik a sprievodných opatrení na podporu vzdelávania.

Vo Francúzsku musia všetky registrované vzdelávacie programy, ktoré možno využiť na účet osobného výcviku, spĺňať osobitné kritériá kvality (vyhláška 30/06/2015).

V Rakúsku boli školitelia špeciálne vyškolení na poskytovanie školení základných zručností na pracovisku. Kurz „T ABA“ poskytol lektorom pre dospelých potrebné odborné znalosti na implementáciu výcviku základných zručností priamo v podnikoch alebo v inom pracovnom kontexte.

Vo Švajčiarsku ponúka GO-Model poskytovateľom programov základných zručností na pracovisku nástroje na zvýšenie kvality poskytovania.



### Ako to docieľiť?

- V spolupráci s kľúčovými zúčastnenými stranami definovať, čo sa v národnom kontexte považuje za kvalitné vzdelávanie dospelých na pracovisku.
- Identifikovať, aké sú štandardy kvality týkajúce sa odbornej prípravy a vzdelávania poskytovaného v rámci tejto politiky a aké sú dôsledky pre učiacich sa, spoločnosti, poskytovateľov odbornej prípravy, školiteľov a iné zúčastnené subjekty.
- Rozhodovať sa, aký mechanizmus zabezpečenia kvality je potrebný na zabezpečenie kvality v danom kontexte (inšpektorát, sebahodnotenie, externé hodnotenie, kódex správania atď.).
- Identifikovať, aké údaje sú potrebné na monitorovanie a zabezpečenie kvality vzdelávania dospelých na pracovisku.

## 10

## Zriadiť efektívne monitorovanie a hodnotenie systémov na zabezpečenie toho, aby sa vzdelávanie dospelých na pracovisku zostalo relevantné a efektívne

Na zachovanie relevantnosti a účinnosti politík pre vzdelávanie dospelých na pracovisku **by mal existovať systém monitorovania vykonávania politiky a poskytovaného vzdelávania, ktorý dokáže identifikovať príležitosti na zlepšenie.**

Skutočnosť, že politiky majú tendenciu byť decentralizované, implementované na nižších úrovniach ako na ministerskej úrovni a že politiky zahŕňajú širokú škálu rôznych zainteresovaných strán, si vyžaduje účinný systém na monitorovanie ich vykonávania. Tento systém musí brať do úvahy rôzne perspektívy všetkých zainteresovaných strán a zamerať sa na to, čo je pre tieto zainteresované strany dôležité. Nie je to len z dôvodov zodpovednosti, ale aj, a čo je ešte dôležitejšie, kvôli zhromažďovaniu dôkazov o tom, čo funguje a čo nefunguje, a predstavenie toho, ako môže vzdelávanie dospelých na pracovisku priniesť výhody pre zamestnávateľov, študentov a širšiu spoločnosť.

Monitorovanie politík sa, okrem iných aspektov, týka aj sledovania záujmu a zapojenia do odborného vzdelávania a prípravy, informácií týkajúcich sa miery finančného plnenia, či ponuka zodpovedá potrebám zamestnávateľov a učiacich sa, či sa politiky týkajú tých, ktorí potrebujú odbornú prípravu; a do akej miery vedú politiky k požadovanému výsledku a vplyvu (na úrovni spoločností, učiacich sa a krajiny). Aby sa krajiny mohli zamyslieť nad národnými politikami a ich vykonávaním, je potrebné povzbudiť krajiny, aby sa učili o politikách a výzvach pri implementácii v iných krajinách.

Vo Francúzsku je zavedenie účtu osobného vzdelávania sprevádzané zavedením zastrešujúceho monitorovacieho systému, ktorý sleduje rozvoj zručností jednotlivca a rozsah, v akom sa účet používa na rozvoj zručností. Francúzska politika bola zavedená len nedávno, a preto ešte nebola vyhodnotená.

V Írsku Skillnets pozorne monitoruje existujúce siete, pokiaľ ide o to, čo plánujú uskutočniť v oblasti odbornej prípravy (a rozvoja odbornej prípravy) v priebehu roka. Vykonávajú sa aj externé hodnotenia.

V Nórsku je program Skills Plus založený na nepretržitom hodnotení a prispôsobovaní programu.



### Ako to docieľiť?

- Pri navrhovaní a vývoji politík sa ubezpečiť, že sú založené na spoľahlivých dôkazoch o tom, ako budú fungovať s rôznymi zainteresovanými stranami a ako sa meria ich zmena v správaní (napr. spoločnosti ponúkajúce vzdelávanie, dospelí zúčastňujúci sa na školení).
- Na základe toho vytvoriť monitorovací systém na sledovanie vykonávania a vplyvu politiky.
- Dohodnúť sa na časovom rámci, napr. 3 alebo 5 rokov na vyhodnotenie vykonávania politiky.
- Výsledky hodnotenia využiť na prispôsobenie príslušných politík a opatrení podľa potreby<sup>74</sup>.



4

# Záver

Vzhľadom na rýchle tempo technologického rozvoja, globalizáciu a demografické trendy, sa pre jednotlivcov, zamestnávateľov, spoločnosti, krajiny a EÚ ako celok stalo neustále zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácia veľmi dôležitú. Vzdelávanie dospelých na pracovisku môže významne prispieť k národným a regionálnym stratégiám v oblasti zručností, čím sa zabezpečí, že zamestnanci majú správne nastavené zručnosti na to, aby zostali konkurencieschopní, a aby všetci dospelí neustále aktualizovali a rozširovali svoje vedomosti a zručnosti, aby zostali zamestnateľní a aby zohrávali plnú úlohu v spoločnosti.

Vzdelávanie dospelých na pracovisku je prístupným a atraktívnym spôsobom [pre dospelých](#), ako si udržiavať a aktualizovať vedomosti a zručnosti, ktoré potrebujú pre život, a je to účinný a efektívny spôsob [pre zamestnávateľov](#), ako si udržať zručnosti zamestnancov aktuálne, motivovať ich pracovnú silu a zlepšiť udržanie si zamestnancov. Je to hospodárny a cielený spôsob, ako môžu [členské štáty](#) zvýšiť svoju produktivitu, inovácie a modernizáciu, udržať svoju konkurencieschopnosť a mieru zamestnanosti a zvýšiť celkovú úroveň zručností. Podporuje tiež sociálnu a hospodársku (opätovnú) integráciu, začlenenie, sociálnu súdržnosť a rovnosť.

Zavedenie účinných politík, ktoré podporujú vzdelávanie dospelých na pracovisku, si vyžaduje dlhodobý záväzok všetkých zainteresovaných strán spojený s udržateľnými spravodlivými systémami spolufinancovania. Vyžaduje si účinnú koordináciu medzi zúčastnenými stranami a systémami s cieľom prispôbiť poskytovanie meniacim sa potrebám trhu práce a dospelých študentov. Potrebne sú aj vhodné mechanizmy zabezpečenia kvality a jasné mechanizmy riadenia vrátane pravidelného monitorovania a hodnotenia.





# Prílohy

## Príloha č. 1: Príklady politik týkajúcich sa vzdelávania dospelých na pracovisku

### Rakúsko: Nadácie práce (Arbeitsstiftungen)

Cieľom nadácií práce je podporovať pracovníkov hľadajúcich prácu pri zvyšovaní kvalifikácie a opätovnom začleňovaní na trh práce. Pozostáva z dopytovo orientovaného, spoločnostiam prispôbenaého zvyšovania kvalifikácie nezamestnaných ľudí s cieľom pomôcť im pri opätovnom začleňovaní sa na trh práce po absolvovaní odbornej prípravy (alebo v niektorých prípadoch už počas odbornej prípravy). Primárnou cieľovou skupinou sú nezamestnaní ľudia, ktorí majú nárok na dávky v nezamestnanosti. Môžu to byť dospelí s nízkymi základnými zručnosťami, dospelí so strednými zručnosťami, ako aj migranti alebo iné cieľové skupiny, v závislosti od typu nadácie. Druhú cieľovú skupinu tvoria spoločnosti, ktoré majú v úmysle zamestnať nových zamestnancov prijatých prostredníctvom Verejných služieb zamestnanosti (VSZ) a školiť nových zamestnancov podľa ich potrieb a dodržiavania právnych požiadaviek<sup>75</sup>.

Existuje niekoľko druhov nadácií práce:

- Typ č. 1 – nadácie „preradenia zamestnancov do iného zamestnania“: keď je veľká spoločnosť v ekonomických ťažkostiach a musí prepustiť zamestnancov, prepustení zamestnanci dostanú rekvizitáciu alebo úplne nové školenie v oblasti s preukázaným dopytom (podľa vývoja na trhu práce a individuálneho plánu odbornej prípravy);
- Typ č. 2 – nadácie „umiestňovania“: v prípade, že existuje veľká potreba špecifického druhu zručností v spoločnosti alebo regióne, nezamestnaní pracovníci dostanú v tejto oblasti ďalšie vzdelávanie;
- Typ č. 3 – nadácie cieľovej skupiny: tieto sú implementované na zvyšovanie kvalifikácie v konkrétnych cieľových skupinách, ako sú osoby nad 45 rokov, ženy alebo utečenci.

Typ č. 1 je určený pre veľké spoločnosti, zatiaľ čo typ č. 2 a 3 používajú malé a stredné podniky na vzdelávanie nových zamestnancov.

Konkrétnym základom kvalifikačných opatrení je vždy individuálny počiatočný plán hodnotenia a výcviku, ktorý načrtáva individuálne potreby a ciele výcviku. Tento plán musia podpísať všetky strany (účastník, vedenie nadácie a prípadne budúci zamestnávateľ) a musia ich schváliť VSZ. Pre účastníka je povinné splnenie dohodnutých opatrení (stanovených v pláne). Spôsob odbornej prípravy závisí od typu nadácie práce a od dohodnutého plánu odbornej prípravy.

Určité školenie v nadáciách „preradenia zamestnancov do iného zamestnania“ je väčšinou založené na triedach, často obohatených stážami. V mnohých nadáciách umiestnenia alebo cieľovej skupiny je veľkou časťou vzdelávania vzdelávanie na pracovisku v spoločnosti (s ďalšími kurzami mimo spoločnosti).

Osvedčenia získané v rámci programu nadácie práce sú rovnaké ako osvedčenia mimo programu.

Nadácie práce sa rozvíjajú z iniciatívy sociálnych partnerov na úrovni spoločností alebo regiónov, najmä prostredníctvom účasti zástupcov spoločností (napr. zamestnanecká rada) a regionálnych zástupcov odborov a obchodnej komory. Neskôr sa do konkrétnych individuálnych školení v rámci nadácie práce zapájajú rôzni poskytovatelia vzdelávania dospelých alebo inštitúcie OVP. Financovanie poskytujú VSZ (Arbeitsmarktservice Österreich), krajinská vláda a zúčastnená spoločnosť (alebo spoločnosti). Skutočná finančná štruktúra nadácie práce je vždy výsledkom procesu vyjednávania medzi vedením spoločnosti, sociálnymi partnermi, VSZ a inými finančnými orgánmi (napr. krajinskou vládou). Počas účasti v nadácii práce dostávajú pracovníci dávky v nezamestnanosti. Môžu sa poskytnúť ďalšie príspevky na náklady súvisiace s kurzom (napr. cestovné náklady, resp. starostlivosť o deti).

Podľa výsledkov z hodnotenia je 75 % účastníkov zamestnaných do jedného roka od ukončenia programu nadácie (= 75 % miera opätovného zamestnania podľa správy EEPO 2015). Ostatné opatrenia nedosahujú túto vysokú mieru reintegrácie. Na druhej strane sú nadácie práce nákladným nástrojom v porovnaní s inými aktívnymi opatreniami na trhu práce (AOTP). Umožňujú, aby boli spoločnosti zodpovedné za politiku trhu práce a uľavali tak verejným rozpočtom. Zakladajú sa na zásade partnerstva, pretože vytvorenie nadácie práce sa riadi dohodou medzi sociálnymi partnermi.

#### **Rakúsko: Tréneri vyškolení na zabezpečenie vzdelávania v oblasti základných zručností na pracovisku (T ABA: Trainer / innen-Ausbildung für Basisbildung am Arbeitsplatz)**

V období od apríla 2016 do februára 2017 boli v Rakúsku školitelia špeciálne pripravení na vzdelávanie základných zručností na pracovisku. Kurz „T ABA“<sup>76</sup> poskytol pedagógom dospelých potrebné odborné znalosti na implementáciu vzdelávania základných zručností priamo v podnikoch alebo v inom pracovnom kontexte.

Medzi úlohy školiť základných zručností pracujúcich v spoločnostiach a v spojení so spoločnosťami patrí identifikácia požiadaviek spoločností, analýza existujúcich zručností zamestnancov, odsúhlasenie spoločných cieľov vzdelávania a implementácia vzdelávacích príležitostí spolu so zamestnancami. Rakúske vzdelávacie programy berú do úvahy zásady vzdelávania v oblasti základných zručností stanovené v príslušnom dokumente navrhovania programov „Iniciatíva pre vzdelávanie dospelých“ (*Initiative Erwachsenenbildung*). V praxi to znamená výrazné zameranie na účastníkov, podpora autonómie učiacich sa a podpora reflexie, ako aj uplatnenie kritického prístupu k existujúcim vedomostiam počas odbornej prípravy. To všetko sú veci, ktoré nie sú nevyhnutne súčasťou odbornej prípravy v podnikoch.

Unikátnou črtou kurzu T ABA bolo zloženie jeho účastníkov. Zúčastnili sa ho školitelia odbornej prípravy a tiež skúsení školitelia základných zručností. Po spoločnom úvodnom module bol kurz rozdelený nasledovne: školitelia odbornej prípravy získali odborné znalosti v oblasti vzdelávania základných zručností, zatiaľ čo školitelia základných zručností sa oboznámili s obsahom týkajúcim sa odbornej prípravy. Nástroje pre analýzu požiadaviek, analýzu zručností a plánovanie vzdelávacích cieľov boli súčasťou obsahu pre obe skupiny. V praktickej fáze účastníci identifikovali profesijné profily špecifické pre dané povolanie, zostavili príslušné zoznamy zručností a vykonali „job-shadowing“ školiť. Vzájomná výmena skúseností medzi týmito dvoma skupinami sa ukázala ako mimoriadne produktívna.

T ABA bol pilotovaný pomocou učebných osnov, ktoré boli špeciálne vyvinuté a prvýkrát sa konal v Linzi a Innsbrucku v období od apríla 2016 do februára 2017. Školenie T ABA podporoval inštitút BFI (inštitút odborného vzdelávania) pre Horné Rakúsko v spolupráci s BFI pre Korutánsko, BFI pre Tirolsko a Výskumným ústavom pre odborné vzdelávanie a vzdelávanie dospelých na univerzite Johannes Kepler University v Linzi. Pilotný kurz bol bezplatný, zahŕňal 160 vyučovacích jednotiek a konal sa praktickou formou za účasti 16 účastníkov<sup>77</sup>.

#### **Belgicko-Flámsko: Kvalifikačné programy pre uchádzačov o zamestnanie (OKOT: onderwijkskwalificerend traject)**

Cieľom je znížiť nezamestnanosť a riešiť nedostatkové pracovné pozície. Dôraz je kladený na funkčné učenie. Jedným z cieľov programu je vzdelávanie na pracovisku, ktoré v súčasnosti predstavuje v 75 % programov OKOT. Medzi cieľové skupiny patria nekvalifikovaní uchádzači o zamestnanie bez stredoškolského diplomu a uchádzači o zamestnanie, ktorí pri hľadaní zamestnania potrebujú rekvifikáciu.

V závislosti od výsledkov skríningu sa v programe vyučujú moduly základných zručností, ktoré môžu zahŕňať vzdelávanie v triede, dištančné vzdelávanie a vzdelávanie v kontexte pracoviska. Programy riadia vzdelávacie inštitúcie, VSZ, profesné organizácie a zamestnávateľia. Ministerstvo školstva a vzdelávania financuje vzdelávacie inštitúcie vykonávajúce tieto programy. Verejné služby zamestnanosti (VSZ) v rámci Ministerstva práce a sociálneho hospodárstva financujú inštruktorov a poradcov VSZ ako aj hradia náklady na strane učiacich sa.

Na základe analýzy hodnotenia programov OKOT v rokoch 2013 – 2014 sa flámsky výbor rozhodol začleniť vzdelávanie na pracovisku ďalej do týchto programov<sup>78</sup>.



### Dánsko: Programy odbornej prípravy dospelých (POPD)

Cieľom týchto programov je aktualizovať a rekvalifikovať nízkokvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníkov na trhu práce v súlade s potrebami trhu práce v krátkodobom a dlhodobom výhľade. Programy odborného vzdelávania a prípravy dospelých zabezpečujú, aby si zamestnanci osvojovali nové a aktualizované zručnosti a kompetencie na udržanie si zamestnania alebo získanie nového zamestnania a aby zamestnávateľia mali zamestnancov s aktualizovanými a relevantnými zručnosťami a kompetenciami na podporu rastu v ich organizáciách. Cieľovou skupinou sú dospelí s nízkou a strednou úrovňou zručností, ale aj tí, ktorí majú zručnosti na vysokej úrovni, môžu tiež získať prístup k programu. Programy sú však navrhnuté špeciálne pre dospelých s nízkou kvalifikáciou a zamestnaných kvalifikovaných dospelých, ako aj pre migrantov.

Programy sa poskytujú ako školské vzdelávanie súvisiace s pracovným výkonom a môžu sa poskytovať aj priamo ako pracovné vzdelávanie sa na pracovisku. Niektoré sú navrhnuté ako kombinované dištančné programy. Programy sa používajú aj v schémach rotácie pracovných miest. Pre pracovníkov s nízkou kvalifikáciou a migrantov, ktorí nemajú základné zručnosti, sa tieto programy môžu realizovať kombináciou odbornej prípravy so vzdelávaním základných zručností v gramotnosti a číselnej gramotnosti. Všetky programy vedú k národne uznávaným certifikátom. Programy poskytuje približne 100 verejných akreditovaných poskytovateľov vrátane stredísk odbornej prípravy, odborných škôl a súkromných poskytovateľov. V roku 2010 bolo zriadených 13 regionálnych vzdelávacích stredísk pre dospelých, aby sa všetci poskytovatelia programov POPD a programov základných zručností dostali pod jedno zastrešenie, čím sa týmto programom poskytuje jeden kontaktný bod pre dospelých a spoločnosti. Programy platí štát, ale zamestnávateľia/zamestnanci platia poplatky za účasť. Účastníci môžu dostať príspevok financovaný z refundačného fondu zamestnávateľa, do ktorého musia platiť všetky spoločnosti.

V roku 2014 sa týchto programov zúčastnilo približne 350 000 dospelých. Prieskumy ukazujú, že je väčšia pravdepodobnosť, že účastníci budú zamestnaní a budú v tej istej spoločnosti pracovať dlhšie ako tí, ktorí sa nezúčastnili kurzov odbornej prípravy dospelých.

### Francúzsko: Účet osobnej odbornej príprav, reformy OVP a výnos o kvalite

Francúzska politika v oblasti účtov osobnej odbornej prípravy vychádza z myšlienky, že jednotlivec musí byť schopný definovať svoje vlastné vzdelávacie potreby. Prostredníctvom účtu osobnej odbornej prípravy majú jednotlivci právo na 150 hodín odbornej prípravy počas siedmich rokov (24 hodín ročne počas prvých piatich rokov, potom 12 hodín ročne). Tento účet môžu používať jednotlivci na absolvovanie akéhokoľvek kurzu odbornej prípravy zapísaného v národnom zozname určenom najmä zamestnávateľmi a sociálnymi partnermi a je financovaný prostredníctvom odvodu OVP (1 % z mzdových nákladov pre veľké spoločnosti a 0,55 % pre malé spoločnosti). Učiaci sa aj počas školenia poberajú plat.

Z 25 miliónov pracujúcich obyvateľov sú aktívne takmer 4 milióny účtov a financovaných je 500 000. Od januára 2015 bolo udelených 216 miliónov hodín odbornej prípravy. Zavedenie osobného účtu odbornej prípravy je sprevádzané zavedením komplexného monitorovacieho systému IKT, ktorý sleduje rozvoj zručností jednotlivca a mieru, v akej sa účet používa na rozvoj zručností.

Modularizácia kvalifikácií OVP navyše umožňuje jednotlivcom zamerať sa viac na rozvoj špecifického súboru zručností namiesto získania úplnej kvalifikácie (ktorú nemusia vo svojej situácii potrebovať). Existuje mnoho iniciatív na prispôbenie ponuky potrebám dospelých študentov. Po prvé, jednotlivec sa môže rozhodnúť, aké školenia má absolvovať v rámci osobného účtu odbornej prípravy, po druhé, programy OVP sa stávajú viac modularizované (jednotky/blocs de compétences), po tretie, existuje funkčný systém uznávania zručností.

Francúzsko tiež investovalo do stanovenia požiadaviek na kvalitu kvalifikácií a jednotiek OVP. Tieto boli zavedené pre verejných i súkromných poskytovateľov vzdelávania, ktorí poskytujú kvalifikáciu v oblasti OVP. Všetky registrované vzdelávacie programy, ktoré sa môžu použiť na účet osobného výcviku, musia spĺňať osobitné kritériá kvality (vyhláška 30/06/2015).

## Nemecko: Dekáda gramotnosti 2016 – 2026

V Nemecku vyhlásila federálna vláda národnú dekádu gramotnosti 2016 – 2026<sup>79</sup> a počas týchto 10 rokov vynaloží 180 miliónov EUR na zlepšenie základných zručností dospelých; ktorých hlavným cieľom je zlepšiť zamestnateľnosť dospelých s nedostatkom základných zručností a výrazne znížiť celkový počet negramotných ľudí v Nemecku v tomto desaťročí. V Bonne bol zriadený koordinačný úrad, ktorého úlohy zahŕňajú uľahčovanie komunikácie a spolupráce medzi všetkými zúčastnenými stranami a poskytovanie akademickej podpory pre projekty základných zručností a gramotnosti financované z rôznych verejných zdrojov. Úrad tiež identifikuje budúce výskumné oblasti, pomáha zvyšovať profesionalitu vo výučbe a podáva návrhy vzdelávacích politík.

## Írsko: Skillnets

Skillnets je súkromná spoločnosť plne financovaná prostredníctvom ministerstva školstva z odvodov zamestnávateľov. Táto iniciatíva je úzko spojená s národnou stratégiou v oblasti zručností. Cieľom tejto politiky je:

- Podporovať a umožňovať vzdelávanie pracovných síl ako kľúčový prvok pri udržaní írskej národnej konkurencieschopnosti.
- Zvyšovať produktivitu a inovácie na podnikovej úrovni zvyšovaním kvalifikácie zamestnancov v zamestnaní a vytváraním silnej talentovej základne.
- Zvýšiť účasť spoločností na školení podnikov s cieľom zlepšiť konkurencieschopnosť a zlepšiť prístup pracovníkov k rozvoju zručností.
- Zvýšiť kvalifikáciu dospelých študentov budovaním sietí spoločností<sup>80</sup> naprieč odvetviami a regiónmi, aby sa mohli aktívne zapájať do riešenia svojich súčasných a budúcich potrieb v oblasti zručností.

Kľúčovým prvkom prístupu je to, že Skillnets uľahčuje vytváranie regionálnych alebo odvetvových sietí spoločností, ktoré identifikujú potreby vzdelávania a odbornej prípravy a organizujú školenia pre spoločnosti v sieti. Spoločnosti v rámci odvetvia alebo regiónu preberajú zodpovednosť za spoluprácu s manažérom siete z určenej organizácie pri organizovaní odvetvovo zameraného vzdelávania a odbornej prípravy. Spoločnosti spolufinancujú toto školenie (zvyčajne vo výške 50 %). Základnou myšlienkou je, že táto iniciatíva je riadená a vo vlastníctve zamestnávateľa a že spoločnosti preberajú kontrolu nad vlastným vzdelávaním.

Iniciatíva Skillnets umožňuje spoločnostiam prevziať zodpovednosť za vnímanie strategickej hodnoty vzdelávania svojich zamestnancov a uľahčuje vytváranie sietí, prostredníctvom ktorých poskytujú školenia (prostredníctvom financovania a poradenstva). V rámci sietí sa vzdelávanie poskytuje nielen v kurzových podmienkach, ale aj prostredníctvom neformálnych vzdelávacích podujatí, ako sú stretnutia, workshopy alebo návštevy spoločností. Mnohé z kurzov vytvorených v rámci Skillnets sú akreditované a odkazujú na úroveň NKR/EQF. Manažéri sietí pomáhajú spoločnostiam a najmä MSP pri identifikácii a riešení ich požiadaviek na rozvoj zručností.

V roku 2016 existovalo 63 sietí. Zúčastnilo sa 14 000 firiem a 50 000 účastníkov.

Externé hodnotenie je veľmi priaznivé z hľadiska dosiahnutého vplyvu (predaj spoločnosti, inovatívnosť a obrat). Potreby spoločností sú zvyčajne založené na žiadostiach a požiadavkách zamestnancov, ako aj požiadavkách podnikov.

Existujú mechanizmy na zabezpečenie toho, aby potreby zamestnávateľov vychádzali z prieskumov medzi zamestnancami. 40 % účastníkov školenia odpovedalo na externé hodnotenie, že školenie bolo založené na ich školiaciach potrebách. Siete zdôrazňujú význam kombinácie technických a prierezových schopností, pričom sa uznáva strategická hodnota vzdelávania. Priamo využiteľné zručnosti môžu mať vplyv na konkurencieschopnosť a inováciu v krátkodobom horizonte. Investovanie do prierezových zručností môže mať dlhodobejšie účinky na konkurencieschopnosť a inováciu.

Kvalita je zabezpečená prostredníctvom blízkeho kontaktu medzi organizáciou Skillnets a sieťovými manažérmi a dôsledným sledovaním školiacich aktivít. Okrem toho sa siete musia každý rok uchádzať o financovanie a kvalita poskytovania služieb je hlavným kritériom v rámci procesu posudzovania žiadosti o financovanie.

Skillnets pozorne monitoruje existujúce siete, pokiaľ ide o to, čo plánujú uskutočniť v priebehu roka v oblasti odbornej prípravy (a rozvoja odbornej prípravy). Externé hodnotenie dospelo k záveru, že výsledky politiky sú sľubné, ale požiadavky učiacich sa je potrebné zohľadňovať ešte viac.

### Holandsko: Jazyk v práci (Taal op de werkvloer)

Cieľom tejto iniciatívy je zvýšiť jazykové zručnosti zamestnancov s nízkou a strednou jazykovou úrovňou. Pozostáva z dvoch opatrení:

- Jazykové dohody: zamestnávateľia môžu uzavrieť tzv. jazykovú dohodu, v ktorej musia uznať dôležitosť jazykových znalostí a zaviazat' sa vyvinúť úsilie na zlepšenie zručností svojich zamestnancov.
- Dohody o podpore zamestnávateľov pri poskytovaní jazykových kurzov na pracovisku alebo mimo neho.

Pilotná schéma ukázala, že nájdenie zamestnávateľov, ktorí by využili režim dotácií, trvalo nejaký čas, ale keď sa povedomie o týchto opatreniach začalo viac šíriť, intenzívne sa využívali.

Vláda stanovuje rámce, ale ponecháva spôsob a prístup k výučbe základných zručností na definovanie spoločne medzi zamestnávateľom a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy. Ponuka vychádza z potrieb a požiadaviek zamestnávateľov: sami rozhodujú o tom, aké problémy je potrebné riešiť jazykovou prípravou. Táto dohoda zabezpečuje záväzok spoločností zamerať sa na jazykové znalosti. Vláda poskytuje finančné prostriedky na podporu spoločností, ktoré investujú do jazyka na pracovisku. „Oddelenia učenia a práce“ fungujú ako sprostredkovateľské orgány, keďže sú v úzkom kontakte so spoločnosťami a podporujú ich pri zapájaní sa do jazykového vzdelávania.

Iniciatíva je navrhnutá podobným spôsobom ako marketingová stratégia, pričom jazykové vzdelávanie je zamerané na riešenie problémov, ktorým spoločnosti čelia (napríklad zamestnanci, ktorí nerozumejú bezpečnostným pokynom, sú menej efektívni v práci a sú menej schopní absolvovať odborné vzdelávanie na podporu inovácií na pracovisku). Jazykové vzdelávanie (zámerne sa nepoužíva výraz „základné zručnosti“) má pre spoločnosti dobrú návratnosť. S cieľom presvedčiť zamestnávateľov a zamestnancov boli vypracované „argumentačné karty“, ktoré preukázali výhody zlepšených jazykových znalostí.

### Nórsko: Národná stratégia v oblasti zručností (2017 – 2021)

Stratégia národnej politiky zručností bola predložená vo februári 2017 a bude platiť do roku 2021.

Zainteresovanými stranami stratégie sú sociálni partneri, ktorých predstavuje všetkých osem hlavných zamestnávateľov a organizácie zamestnancov, parlament Sami, nórske združenia pre súkromných/civilných poskytovateľov vzdelávania dospelých a vláda zastúpená ministerstvom práce a sociálnych vecí, ministerstvom miestnej správy a modernizácie, ministerstvom integrácie a rodinných záležitostí, ministerstvom obchodu, priemyslu a rybolovu a ministerstvom školstva a výskumu.

Celkovým cieľom stratégie je zabezpečiť budúcu konkurencieschopnosť podnikov, hospodársky rast a sociálne začlenenie i začlenenie do trhu práce. Dôležitým cieľom je tiež zabezpečenie súdržnosti politik a opatrení všetkých zúčastnených strán.

Stratégia poukazuje na smer, ktorým nórska politika v oblasti budúcich zručností správne využíva ľudský kapitál. Dáva spoločné ciele a prioritu trom hlavným oblastiam. Partneri národnej stratégie v oblasti zručností sa rozhodli:

- prispievať k informovaným rozhodnutiam pre jednotlivca a spoločnosť;
- podporovať lepšie príležitosti na vzdelávanie a efektívne využívanie zručností v pracovnom živote; a
- posilniť zručnosti dospelých s nízkou kvalifikáciou a slabým prístupom k trhu práce.

Dohodli sa tiež na zachovaní modelu trhu práce (vysoký stupeň združovania do organizácie, koordinovaného vyjednávania o mzdách, kultúre pre prácu na plný úväzok) a zdôrazňujú význam tzv. tripartitnej spolupráce. Stratégia nemení rozdelenie zodpovednosti medzi zúčastnené strany.

Dôležitým cieľom je aj posilnenie kariérnych a poradenských služieb. Partneri v stratégii sa dohodli na zavedení komplexnejšieho a koordinovanejšieho systému a na ďalšom rozvoji regionálnych centier kariéry. Domnievajú sa, že je nevyhnutné zvýšiť kvalitu a kompetencie kariérnych poradcov a zameriavajú sa najmä na integráciu, prístahovalectvo, Sami a seniorov.

Stratégia národnej politiky zručností okrem toho obsahuje množstvo štrukturálnych/organizačných zmien. Medzi najdôležitejšie patrí zriadenie Výboru pre budúce potreby v oblasti zručností a Rady pre zručnosti.

Výbor pre budúce potreby v oblasti zručností (trojročný projekt) je fórom, na ktorom sa stretávajú výskumní pracovníci a odborníci na prognózy zručností, ministerstvá a hlavné organizácie sociálnych partnerov, s cieľom analyzovať, diskutovať a šíriť dostupné štatistiky, výskum a informácie o budúcich potrebách zručností. Zámerom je prepojiť rôzne výskumy a analýzy potrieb zručností s cieľom získať viac poznatkov o budúcich potrebách zručností, zlepšiť budúce prognózy zručností a dosiahnuť spoločné porozumenie vývoju trhu práce a potrebám zručností.

Vykonávanie stratégie sa bude sledovať a monitorovať prostredníctvom Rady pre zručnosti, ktorú tvoria všetci strategickí partneri. Rada sa bude počas strategického obdobia pravidelne stretávať.

Prerokuje všetky otázky a všetky problematiky týkajúce sa politiky zručností, napr. výsledky a výstupy Výboru pre budúce potreby v oblasti zručností.

Stratégia bude revidovaná po dvoch rokoch, keď partneri zväžia jej obnovenie.

#### Nórsko: Skills Plus

Hlavným cieľom programu Skills Plus<sup>81</sup> je zabezpečiť, aby každý dospelý mohol dosiahnuť úroveň základných kompetencií, čo mu/jej umožní uspokojiť zvýšené nároky dnešného pracovného a každodenného života. Dôležitým cieľom je preto zvýšiť kvalitu výučby a zabezpečiť, aby jednotlivci dostali vzdelanie prispôbené ich potrebám. Existujú dve hlavné cieľové skupiny:

- Dospelí v pracovnom živote<sup>82</sup>, zvyčajne s nízkou úrovňou formálneho vzdelania, ktorí si musia zlepšiť základné zručnosti. Môže zahŕňať prisťahovalcov a od roku 2015 je jedným z predmetov vyučovania zlepšenie základných zručností pre cudzincov/prisťahovalcov;
- Dospelí prijatí prostredníctvom mimovládnych organizácií bez potreby zamestnania (od roku 2015 je pre túto cieľovú skupinu vyčlenená menšia časť programu).

Program sa zameriava na základné zručnosti čítania, písania, počítania, zručnosti číselnej gramotnosti a ústnej komunikácii a začal v roku 2016 v nórsčine pre ľudí hovoriacich inými jazykmi. V rámci programu Skills Plus boli vypracované osnovy základných zručností pre konkrétne profily pracovných miest.

Vyučovanie funguje v rámci Cieľov kompetencií pre základné zručnosti pre dospelých, ktoré stanovujú národné normy pre čítanie a písanie, matematiku, digitálne kompetencie a ústnu komunikáciu. Po druhé, výučba by sa mala zmysluplne vzťahovať na situácie v práci. Okrem toho je program otvorený širokému spektru prístupov. Činnosti sú prispôbené potrebám spoločností a potrebám jednotlivých účastníkov. Bolo vyvinuté množstvo učebných pomôcok, ktoré majú učiteľom pomôcť prispôsobiť výučbu jednotlivým situáciám. Kurzy nemajú formálnu certifikáciu.

Pokyny pre program poskytuje ministerstvo školstva. Skills Norway má administratívnu zodpovednosť za program a vypracovalo rámec/učebné osnovy a rôzne nástroje na podporu poskytovateľov. Skills Norway ponúka školenia pre učiteľov Skills Plus a stretnutia s poskytovateľmi, aby sa zabezpečilo úplné pochopenie smerníc a rámca. Na zabezpečenie dobrej kvality sa vyvinul certifikačný systém aj pre skúsených poskytovateľov Skills Plus.

Program Skills Plus je financovaný nórske ministerstvom školstva v ročnom národnom rozpočte. Financovanie sa každoročne zvyšuje (približne 22,3 milióna EUR od jeho začiatku v roku 2016). Každý súkromný alebo verejný podnik v Nórsku môže v spolupráci s poskytovateľom (alebo naopak) požiadať o financovanie prostredníctvom programu. Výdavky, ako sú stravovanie, konferenčné priestory, cestovné náklady pre účastníkov atď., sa považujú za odpočítateľné položky pre podniky.

Uchádzač si môže vybrať medzi rôznymi dĺžkami kurzov v závislosti od potrieb účastníkov. Financovanie je stanovené podľa množstva lekcií.

Prostredníctvom programu absolvovalo odbornú prípravu v oblasti základných zručností viac ako 60 000 účastníkov. Skills Norway zosumarizovalo vplyvy na základe hodnotení programu. 50 – 65 % účastníkov uviedlo, že kurz zlepšil ich zručnosti čítania a písania. V poslednom hodnotení sa zvýšil aj podiel respondentov, ktorí svoje zručnosti čítania a písania označili za „dobré“. Najlepšie výsledky sú v digitálnych zručnostiach, kde až 70 % účastníkov uviedlo zvýšené digitálne zručnosti. Hodnotenie programu dokazuje, že vzdelávanie a odborná príprava viedla k zlepšeniu pracovného života a zvýšeniu hrdosť účastníkov. Mnohí z nich získali potrebné základné zručnosti a tiež istotu, že budú môcť absolvovať ďalšie odborné skúšky a získať osvedčenie o odbornej príprave po absolvovaní tohto programu. Títo účastníci tiež častejšie prijímali nové úlohy v práci. Spätná väzba od podnikov ukázala, že účastníci boli viac motivovaní a zlepšili si svoje zručnosti v práci, urobili menej chýb a lepšie podávali správy atď.

Úspešnosť tohto programu bola pripísaná nasledujúcemu:

- Čo je najdôležitejšie, poskytuje ho priamo zamestnávateľ účastníkov;
- Zúčastnené podniky mali predchádzajúce skúsenosti s činnosťami zameranými na zvyšovanie kvalifikácie/zamerali sa na kompetencie;
- Podniky (nie poskytovatelia) požiadali o financovanie;
- Kurz sa konal (alebo sa čiastočne konal) počas práce.

Miera úspešnosti bola vyššia, keď:

- Medzi účastníkom a učiteľom sa uskutočnil dialóg pred kurzom;
- Účasť bola dobrovoľná, ale podnik ju podporoval;
- Školenie bolo prispôsobené potrebám účastníka.

### Nórsko: Spolupráca tripartity

Nórsko má silne regulovaný systém spolupráce medzi sociálnymi partnermi a vládou, tzv. systém tripartity.

Nórski sociálni partneri (zamestnávatelia a zamestnanecké odbory) sú zodpovední za prispievanie k vzdelávaniu na pracovisku a za efektívne využívanie zručností na pracovisku. Nórsko má dlhú tradíciu úzkej formálnej aj neformálnej spolupráce medzi orgánmi školstva a odbornej prípravy a sociálnymi partnermi na všetkých úrovniach. Odbory majú dlhoročnú tradíciu propagácie pozitívnej kultúry vzdelávania v občianskej spoločnosti i v pracovnom živote.

Národné kolektívne pracovné zmluvy (Hovedavtalene) a mzdové dohody (tariffavtalene) medzi zamestnávateľskými a zamestnaneckými organizáciami – ktoré uvádzajú hodnotu vzdelávania a odbornej prípravy pre jednotlivca, rozvoj podnikania a pre spoločnosť – zahŕňajú oddiely o cieľoch, právach, povinnostiach a postupoch týkajúcich sa spolupráce na odbornej príprave zamestnancov v členských podnikoch.

Nórski sociálni partneri sú zapojení do tripartitnej spolupráce v súlade s Dohovorom MOP 142 o politikách a poskytovaní odborného vzdelávania a prípravy. Sociálni partneri sú zastúpení v rôznych výboroch/radách na národnej, regionálnej a miestnej úrovni a tvorcovia politiky lobovania v širokom rozsahu na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy.

Nórsko má vysokú úroveň vzdelávania dospelých. V roku 2012 sa asi 61 % dospelých v Nórsku zúčastnilo na vzdelávaní alebo odbornej príprave (AES 2012). Väčšina vzdelávacích a školiacich aktivít súvisí s prácou a veľká časť sa uskutočnila počas plateného pracovného času. Pracovisko je dôležitým miestom pre vzdelávanie dospelých a vzdelávanie v pracovnom živote je nevyhnutné pre rozvoj zručností, ktoré podniky potrebujú. Podniky sa aktívne zapájajú do odbornej prípravy svojich zamestnancov a vzdelávanie zamestnancov iniciované podnikmi je široko rozšírené.

Väčšie podniky vo všeobecnosti ponúkajú zamestnancom viac odbornej prípravy ako menšie podniky. Väčšina podnikateľských školení je neformálna a nevykonáva sa prostredníctvom systému formálneho vzdelávania a odbornej prípravy. Medzi odvetvami, podnikmi a skupinami existujú rozdiely. V odvetviach náročných na zručnosti existuje viac vzdelávacích aktivít. Ľudia s vysokoškolským vzdelaním sa častejšie zúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave, mladí ľudia majú tendenciu zúčastňovať sa viac ako starší ľudia a ženy sa zúčastňujú častejšie ako muži. Rozdiely v účasti sú obzvlášť viditeľné vo formálnom vzdelávaní.

### **Poľsko: Štúdia o ľudskom kapitáli v Poľsku (BKL: Bilanz Kapitalu Ludzkiego)**

V Poľsku sa uskutočnila rozsiahla štúdia o ľudskom kapitáli, ktorej prvé vydanie prebiehalo od roku 2010 do roku 2014. Druhé vydanie sa realizuje v rokoch 2017 až 2022. Rozpočty sú 5 miliónov EUR a 3,5 milióna EUR a sú financované z ESF. Keďže zručnosti sú hnacou silou znalostnej ekonomiky (vytvárajú pracovné miesta a priťahujú investície), prevládala pocit, že je potrebné zlepšiť podporu poskytovanú na rozvoj zručností, a teda mať aktualizovaný prehľad o potrebách zručností, pokiaľ ide o dopyt a ponuku.

Prieskum bol založený na troch základných otázkach:

- Aké sú potreby zručností poľských zamestnávateľov? (Dopyt)
- Aké sú zručnosti poľskej pracovnej sily? (Poskytovanie zručností na trhu práce)
- Ako prekonať nesúlady zručností?

Prieskumy boli zamerané na zamestnávateľov, obyvateľstvo a poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy. Uskutočnil sa aj odvetvový výskum. Prieskumy sa vykonávajú každé 2 roky, pričom medzi jednotlivými prieskumami sa vykonávajú menšie strednodobé prieskumy, aby bolo možné sledovať vývoj v čase. Výsledky prieskumov boli určené na použitie kľúčovými zúčastnenými stranami: tvorcami politik; odborníkmi (organizácie zamestnávateľov a HR, zamestnanci a odborové zväzy, zahraniční investori, vysoké školy formujúce učebné osnovy) a vedcami.

### **Portugalsko: Systém na predvídanie kvalifikačných potrieb (SANQ) a program Qualifica**

Cieľom portugalského systému predvídanie kvalifikačných potrieb (SPKP) je zabezpečiť lepšie zosúladenie kvalifikácií na odvetvovej a regionálnej úrovni, pričom sa zohľadní predchádzajúci súlad a očakávaná budúca rovnováha medzi ponukou a dopytom.

Pozostáva z troch komponentov:

- Diagnostika (vývoj trhu práce spojený s profesiami a kvalifikáciami a význam kvalifikácie na regionálnom trhu práce);
- Plánovanie (predpovedanie objemu zamestnanosti vo vzťahu k danej kvalifikácii);
- Hĺbková analýza regiónov (úlohou obcí je identifikovať vývoj a identifikovať prioritné oblasti rozvoja zručností).

Existuje široká základňa zainteresovaných strán na národnej, regionálnej a miestnej úrovni. Predpovede sa uskutočňujú na úrovni kvalifikácie. Táto iniciatíva je súčasťou mnohých rámcov rozvoja zručností, ako je napríklad Národný systém kvalifikácií, Národný katalóg kvalifikácií, centrá Qualifica (nové strediská príležitosti) zamerané na uznávanie predchádzajúceho vzdelávania, a zriadenie 16 odvetvových rád pre kvalifikácie. Rozvoj siete SANQ podporuje ESF.

### Portugalsko: Program Qualifica (politická priorita vlády)

V snahe riešiť nedostatok niektorých kvalifikácií, vláda v marci 2016 spustila program Qualifica (integrovaná stratégia na podporu vzdelávania a kvalifikácie dospelých).

#### Hlavné ciele

- Zvýšiť úroveň kvalifikácie dospelých a ich zamestnateľnosť;
- Zvýšiť digitálnu a funkčnú gramotnosť;
- Lepšie zosúladiť poskytovanie vzdelávania a odbornej prípravy s potrebami trhu práce;
- Uľahčiť spôsoby vzdelávania a odbornej prípravy na mieru, ktoré vedú k zvýšeniu úrovne kvalifikácie dospelých, spájajúc národný systém uznávania, potvrdzovania a osvedčovania spôsobilostí so vzdelávaním a odbornou prípravou dospelých.

#### Cieľové skupiny

- Menej kvalifikovaní dospelí;
- Nezamestnaní;
- NEETs

#### Ciele do roku 2020

- 50 % aktívnej populácie s vyšším sekundárnym vzdelaním;
- 15 % dospelých v aktivitách celoživotného vzdelávania;
- Prispieť k dosiahnutiu 40 % ľudí vo veku od 30 do 34 rokov s VŠ kvalifikáciou.

#### Zavedené kľúčové nástroje

- Centrá Qualifica a poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy;
- Pas Qualifica;
- Národný kreditový systém pre OVP.

Qualifica má sieť 303 centier po celej krajine, ktoré propagujú verejné a súkromné inštitúcie vrátane škôl, obcí, súkromných spoločností, miestnych/regionálnych združení, združení zamestnávateľov. Strediská:

- sú štruktúry, ktoré prispievajú k zvyšovaniu úrovne kvalifikácie v Portugalsku
- poskytujú informácie, poradenstvo a odporúčanie dospelým (vo veku 18 a viac rokov) a NEETs (akademické, resp. profesionálne, úrovne 1 až 4 NKR) a vzdelávacie a školiace dráhy;
- umožňujú dospelým potvrdiť predchádzajúce vzdelávanie, ktoré získali vo formálnom, neformálnom a informálnom kontexte. Portugalsko má od roku 2000 systém validácie neformálneho a informálneho vzdelávania (VNFIL);
- zohrávajúci kľúčovú úlohu pri motivácii dospelých k celoživotnému vzdelávaniu a v miestnych sieťach kvalifikácie (zamestnávateľa, poskytovatelia vzdelávania a odbornej prípravy a obce).

### Slovensko: Kariérna platforma pre zamestnancov

Kariérna platforma pre zamestnancov (KPZ) je model, ktorý umožňuje predpovedať zručnosti (v odvetviach, spoločnostiach a na trhu práce), nedostatky v zručnostiach, ktoré je potrebné identifikovať a vyplniť prostredníctvom existujúcich dostupných programov OVP a programov „šitých na mieru“, ktoré sa majú rozvíjať tak, aby uspokojili potreby zručností. KPZ poskytuje poradenstvo podnikom s cieľom rozpoznať dlhodobé ciele a identifikovať potreby zručností zamestnancov spoločnosti. Podporuje tiež zamestnancov ľudských zdrojov pri rozvoji kariérneho plánovania. Tento projekt je podporovaný z ESF.

Model bol testovaný v elektronickom a elektrotechnickom odvetví a ich dodávateľskom reťazci (10 podnikov, 39 zamestnancov). Jeho metodiky a nástroje sú prenosné aj v iných odvetviach/sektoroch. Metodika tohto projektu sa už vo všeobecnosti uplatňuje v centrách kompetencií pre rozvoj ľudských zdrojov.

### Španielsko: Firemné školenia

Cieľom firemných školení je zlepšiť konkurencieschopnosť spoločností a zručnosti a kompetencie pracovníkov, aby im umožnili udržať si zamestnanie a rozvíjať sa v profesionálnej kariére. Cieľovú skupinu tvoria všetci zamestnanci v súkromnej spoločnosti. Spoločnosť rozhodne, kto školenie absolvuje. Do roku 2012 sa uprednostňovali určité skupiny pracovníkov: pracovníci z MSP, pracovníci s nízkou kvalifikáciou, ženy, pracovníci nad 45 rokov, obeť terorizmu a rodového násillia a pracovníci so zdravotným postihnutím. Školenie sa poskytuje v akomkoľvek formáte a rozhoduje o tom spoločnosť. Môže ísť o osobný kontakt (približne 60 % vzdelávania a odbornej prípravy) a môže zahŕňať aj elektronické alebo dištančné vzdelávanie. Niektoré z nich sa poskytujú na pracovisku a zahŕňajú aj školiace kurzy a individuálne školenia pracovníkov (tieto sa zvyčajne nekonajú na pracovisku a vždy vedú k oficiálnej certifikácii). Vo väčšine prípadov neexistuje úradné osvedčenie alebo uznanie.

Firemné školenia riadia Verejné služby zamestnanosti s podporou Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Spoločnosti však organizujú a plánujú školenie a vyberajú poskytovateľa školenia. Financovanie je zabezpečené z odvodov, ktoré spoločnosti a pracovníci platia prostredníctvom príspevkov na sociálne zabezpečenie. Spoločnosti – v závislosti od ich veľkosti – musia tiež spolufinancovať vzdelávanie a odbornú prípravu. Na základe vzdelávania a odbornej prípravy, ktorú poskytujú svojim zamestnancom, môžu spoločnosti vziať určitú časť svojich príspevkov zo sociálneho zabezpečenia.

V roku 2015 absolvovalo školenie vyše 2 500 000 pracovníkov (hoci nie všetci by sa nevyhnutne zaradili do kategórie „vzdelávanie na pracovisku“, pretože vzdelávanie a odborná príprava sa môže poskytovať aj v školských zariadeniach alebo prostredníctvom dištančného vzdelávania). Vzdelávanie svojich zamestnancov poskytovalo 439 188 spoločností (27,4 %), z ktorých MSP bolo 332 841<sup>83</sup>.

### Švédsko: Vzdelávanie na pracovisku pre dospelých so strednou kvalifikáciou a špecifické cieľové skupiny (migranti)

Vo Švédsku sú miestne orgány zodpovedné za poskytovanie vyššieho stredoškolského vzdelávania mladým ľuďom a dospelým. To zahŕňa poskytovanie OVP. Zatiaľ čo granty sú k dispozícii pre ľudí s nižšou kvalifikáciou (bez vyššieho stredoškolského vzdelania), v dôsledku krízy a nedávneho prílevu migrantov je na systém vyvíjaný čoraz väčší tlak. Vláda poskytla miestnym orgánom dodatočný grant vo výške 145 miliónov EUR ročne na organizovanie vzdelávania v oblasti OVP vrátane prvkov vzdelávania sa na pracovisku pre dospelých so strednou kvalifikáciou. Miestne orgány dostávajú grant na organizovanie školení (a na nájdenie pracovísk). Školitelia na pracovisku a vo firme dostávajú finančné prostriedky na zabezpečenie vzdelávania a odbornej prípravy. Grant sa poskytuje pod podmienkou, že miestny orgán spolupracuje so všetkými hlavnými zúčastnenými stranami (spoločnosťami, verejnými službami zamestnanosti a združeniami v priemysle), a že spoločnosti a jednotlivci preukázali potrebu vzdelávania a odbornej prípravy.

### Švajčiarsko: GO-Model – zvyšovanie kvalifikácie na pracovisku (Upskilling am Arbeitsplatz)

Cieľom tohto programu<sup>84</sup> je využiť pracovisko ako prístupový bod na poskytovanie vzdelávania v oblasti základných zručností zamestnancom s nízkymi základnými zručnosťami. GO má v úmysle zvýšiť účasť na učení sa základných zručností prostredníctvom využívania pracoviska ako nového miesta vzdelávania a ako alternatívy k tradičným kurzom v triede.



Konkrétne ciele sú:

- Vyvinúť a otestovať integrovaný a komplexný model podpory základných zručností na pracovisku, ktorý prináša výhody pre zamestnancov aj zamestnávateľov;
- Vypracovať súbor nástrojov pre poskytovateľov a odborníkov z praxe (školiteľov aj poradcov);
- Podporovať profesionalizáciu odborníkov pracujúcich s modelom a súpravou nástrojov.

Projekt GO sa zameriava na dospelých s nízkou úrovňou základných zručností, ako aj na migrantov s nízkou úrovňou základných zručností. GO sa zameriava na situačnú výučbu na zlepšenie základných zručností na pracovisku na základe požiadaviek pracovných situácií. Medzi základné zručnosti v kontexte pracoviska patrí ústna a písomná komunikácia, číselná gramotnosť, IKT, ako aj metódy spolupráce a práce.

Program je založený na myšlienke, že programy základných zručností sú úspešné, ak je ponuka vzdelávania vysoko kontextová, krátka (30 hodín) a prispôbená potrebám spoločnosti a zamestnancov. Implementácia úspešného programu má dôsledky pre poskytovateľov: školitelia musia byť flexibilní a pripravení „opustiť svoje triedy“, poradcovia/školitelia musia byť schopní posúdiť potreby MSP a potreby zamestnancov a do úvahy treba vziať aj vzdelávací cyklus a konzultačný cyklus.

Model GO má päť krokov:

- a) Identifikácia požiadaviek pracoviska (pracovné situácie);
- b) Posúdenie potrieb základných zručností zamestnanca na pracovisku;
- c) Vypracovanie programu vzdelávania a odbornej prípravy pokrývajúceho požiadavky na pracovisku a potreby zamestnancov;
- d) Zabezpečenie úspešného prenosu vzdelávania späť na pracovisko;
- e) Vyhodnotenie GO cyklu v spoločnosti.

Vzdelávanie na pracovisku podporujú nasledujúce opatrenia: prispôbenie pracovného času a času učenia (pred alebo po práci/zmene), čas učenia je počas pracovnej doby (buď úplne alebo čiastočne); a spoločnosť môže poskytnúť priestory na kurzy. Ak je to vhodné, na zlepšenie vzdelávacieho prostredia sa môže použiť job shadowing alebo striedanie úloh, ako aj používanie online médií. Jedným z najdôležitejších aspektov je uľahčenie prenosu vzdelávania späť na pracovisko. Úspešný presun si vyžaduje zapojenie supervízorov, manažérov a kolegov do vzdelávacieho procesu. Program neposkytuje osvedčenie o ukončení školenia. Uznávanie informálneho vzdelávania, ako aj samotných základných zručností, je predmetom diskusie v niektorých kantónoch.

Zákon v oblasti vzdelávania dospelých nadobudol účinnosť 1. januára 2017. Poskytuje národný rámec pre vzdelávanie dospelých a rozvoj základných zručností tým na národnej úrovni po prvýkrát získal finančnú podporu. Kantóny sa chystajú rokovať s kantonálnymi programami SERI o podpore základných zručností na ďalšie 4 roky. Kantóny sa rozhodnú, či zavedú podporu základných zručností na pracovisku do ich príslušných programov. Poskytovatelia vzdelávania dospelých sa chystajú implementovať školenie základných zručností na pracovisku prostredníctvom projektu GO.

V súvislosti s prípravou základných zručností na pracovisku (GO) môžu kantóny poskytnúť finančný rámec na podporu vzdelávania v podnikoch. Fondy sa tiež môžu podieľať na financovaní rozvoja základných zručností na pracovisku. Vypracovanie kantonálnych a odvetvových riešení pre vzdelávanie v oblasti základných zručností na pracovisku je v súčasnosti podporované prostredníctvom projektu GO Next.

Vo Švajčiarsku je 10 úspešných pilotných projektov GO, 4 v Niedersachsen (Nemecko) a niekoľko ďalších v Maďarsku, ktoré poskytujú stabilný základ skúseností a know-how pre GO Model. V rámci projektu GO Next sa v súčasnosti pripravujú kantonálne a odvetvové riešenia vzdelávania na pracovisku, aby bolo možné poskytnúť základné zručnosti pre čo najväčší počet zamestnancov, ktorí to potrebujú.

Pokiaľ ide o získané skúsenosti, kantóny, ako aj profesijné organizácie/odvetvia vyjadrujú jasný záujem o vývoj riešení na zlepšenie základných zručností na pracovisku (GO Next). Švajčiarska situácia si vyžaduje osobitné úsilie pre každý kantón v spolupráci so SERI<sup>85</sup>.

### **Spojené kráľovstvo (Anglicko): Vzdelávaniu „prajné“ prostredie a zákonné nároky**

Prístupom anglickej politiky je upútať pozornosť na základné zručnosti v školách ako aj poskytnúť konkrétne politiky pre dospelých vytvorením priaznivého prostredia pre poskytovateľov a ďalšie zainteresované strany (napríklad odborové zväzy) na zapojenie sa do vzdelávaní základných zručností pre dospelých.

Jedným z prvkov vytvárania priaznivého prostredia je zákonný nárok na prístup dospelých k vzdelávaniu, kde poskytovatelia majú vyčlenené finančné prostriedky na poskytovanie cieľných programov. Tento zákonný nárok je zameraný na poskytovanie angličtiny a matematiky ľuďom bez týchto základných zručností. Nárok na digitálne vzdelávanie je v procese riešenia.

## Príloha č. 2: Ako bola táto správa vytvorená

### Pracovná skupina ET 2020 pre vzdelávanie dospelých

Strategický rámec ET 2020 pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy je hlavným nástrojom uľahčujúcim výmenu informácií a skúseností o spoločných záležitostiach v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy členských štátov (ZFEÚ, čl. 165 a 166).

Spolupráca má okrem iného formu pracovných skupín<sup>86</sup>: tieto fóra pozostávajú z odborníkov nominovaných členskými štátmi a organizáciami zainteresovaných strán a používajú techniky „vzájomného učenia“ v kľúčových témach vzdelávania a odbornej prípravy. Analyzujú príslušné príklady politik v kontexte najnovších dôkazov z výskumu s cieľom identifikovať spoločné faktory úspechu politiky, ktoré je možné preniesť medzi členskými štátmi.

Pracovná skupina ET 2020 pre vzdelávanie dospelých 2016 – 2018 bola poverená vypracovaním politického usmernenia o politikách vzdelávania dospelých s cieľom podporovať vyššie a relevantnejšie zručnosti pre všetkých so zameraním na dve oblasti:

- Dospelí s nízkymi základnými zručnosťami – môžu sem patriť pracovníci, ktorí sú vysoko kvalifikovaní vo svojom povolání, ale nemajú pevný základ v gramotnosti, číselnej gramotnosti a digitálnej zručnosti, čo obmedzuje ich možnosti zúčastňovať sa na vzdelávaní ponúkanom na pracovisku a inde;
- Dospelí so strednou úrovňou zručností – to sa týka dospelých, ktorí potrebujú kvalifikáciu na vyškolenie, aby vyhovedli požiadavkám meniacim sa profilom zamestnania v modernom pracovnom živote, a môže to zahŕňať aj tých, ktorí majú nízke digitálne alebo organizačné zručnosti, ktoré bránia ich šanci na postup v zamestnaní a dosiahnutie vyššej úrovne príjmov.

V obidvoch prípadoch bolo cieľom preskúmať možnosti vzdelávania sa na pracovisku alebo vo vzťahu k pracovisku a pripraviť súčasných pracovníkov na neustálu transformáciu spoločnosti a pracoviska. Okrem uľahčenia prechodu z povolania má zvyšovanie kvalifikácie pozitívny vplyv na životné vyhliadky učiacich sa, ako je lepšie zdravie, vyššia dĺžka života a aktívnejšia účasť na spoločenskom živote.

## Postup, ktorý prebiehal v Pracovnej skupine ET 2020 pre vzdelávanie dospelých

Pracovná skupina vykonala medzi januárom 2016 a júnom 2018 niekoľko činností, ktoré sú opísané ďalej.



### Schôdze pracovných skupín

Uskutočnilo sa spolu sedem stretnutí pracovných skupín: prezentácie o národných politikách a postupoch, prezentácie odborníkov na konkrétne zaujímavé témy (určené členmi pracovnej skupiny). Prvé stretnutia sa zamerali na vytvorenie spoločného porozumenia mandátu a témam pracovnej skupiny a na identifikáciu tém, ktoré nás zaujímajú. Nasledujúce stretnutia pripravili a následne vyhodnotili výsledky aktivít vzájomného učenia sa (AVU). Záverečné stretnutia boli zamerané na vypracovanie konečných výstupov.

### Národné politiky týkajúce sa vzdelávania dospelých na pracovisku

Existuje veľké množstvo porovnateľných medzinárodných informácií o vzdelávaní dospelých všeobecne (účasť, politiky, reformy atď.). Existujú aj informácie o vzdelávaní sa na pracovisku (VNP) (napr. správy Cedefop o učňovstve a VNP v OVP). Medzinárodné a porovnateľné informácie o politikách týkajúcich sa osobitne vzdelávania dospelých na pracovisku sú však obmedzené. Aby sa to zlepšilo, členovia pracovnej skupiny prispeli informáciami o politikách vo svojej krajine s cieľom vytvoriť zoznam, ktorý zhromažďuje porovnateľné informácie o vzdelávaní dospelých na pracovisku na úrovni krajiny, aby pomohol uľahčiť diskusiu v rámci pracovnej skupiny. Inventár tiež identifikuje zaujímavé politické prístupy špecifické pre jednotlivé krajiny. Opisuje politický kontext z hľadiska: dostupnosti informácií, politických rámcov, inštitucionálnych rámcov a opisov politik a programov.



## Aktivity vzájomného učenia sa

Účelom týchto AVU bolo porovnať a posúdiť rozdiely politiky z niekoľkých krajín s cieľom učiť sa jeden od druhého a určiť základné podmienky pre úspech politik týkajúcich sa vzdelávania dospelých na pracovisku. AVU trvali 2,5 dňa a zameriavali sa na prezentáciu, diskusiu a analýzu troch (alebo viacerých) zaujímavých národných politík.

- Manchesterská AVU (22. – 24. februára 2017) sa zamerala na politiky súvisiace s nadobúdaním **základných zručností** (gramotnosť, číselná gramotnosť, digitálne zručnosti) na pracovisku.
- Remešská AVU (31. mája – 2. júna 2017) sa zamerala na politiky súvisiace s nadobúdaním **stredných zručností** dospelými na pracovisku.
- Varšavská AVU (13. – 15. októbra 2017) sa zamerala na politiky na zabezpečenie toho, aby vzdelávanie na pracovisku poskytovalo **zručnosti potrebné** pre zamestnávateľov a zamestnancov<sup>88</sup>.

## Činnosti počas Európskeho týždňa odborných zručností 2017

Okrem svojich vlastných aktivít bola PS schopná využiť činnosti organizované Európskou komisiou počas Európskeho týždňa odborných zručností (EVSW) v roku 2017. Počas EVSW sa zorganizovali dve podujatia, ktoré sa týkali vzdelávania dospelých na pracovisku:

- **Paralelné zasadanie: Celokariérne profesijné vzdelávanie – podporné systémy (22. novembra 2017)**. Na tomto paralelnom zasadnutí sa pozornosť zamerala na otázku: Aké riešenia existujú na podporu zamestnancov a zamestnávateľov pri ich snahách o neustále zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu? Zasadnutia sa zúčastnilo viac ako 100 účastníkov.
- **Zasadanie Celokariérne vzdelávanie v roku 2030 (23. novembra 2017)**. Na tomto stretnutí sa zúčastnilo viac ako 150 účastníkov, zastupujúce vlády, zamestnávateľia, odborové zväzy, poskytovatelia vzdelávania, výskumní pracovníci a zástupcovia spoločností, aby prediskutovali, aké kroky je potrebné podniknúť, aby sa celoživotné profesionálne vzdelávanie stalo realitou pre všetkých pracovníkov v roku 2030.



# Literatúra

## AKO KONTAKTOVAŤ EÚ

### Osobne

V celej Európskej únii existujú stovky informačných centier Europe Direct. Adresu najbližšieho centra nájdete na stránke: [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

### Telefonicky alebo e-mailom

Europe Direct je služba, ktorá odpovedá na vaše otázky týkajúce sa Európskej únie. Túto službu môžete kontaktovať:

- na bezplatnom telefónnom čísle: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektorí operátori môžu za tieto hovory účtovať poplatky),
- na nasledujúcom štandardnom čísle: +32 22999696 alebo
- e-mailom na: [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

## ZISŤOVANIE INFORMÁCIÍ O EÚ

### Online

Informácie o Európskej únii vo všetkých úradných jazykoch EÚ sú k dispozícii na webovej stránke Európy: [https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)

### Publikácie EÚ

Publikácie EÚ si môžete zadarmo stiahnuť alebo objednať na adrese:

<https://publications.europa.eu/en/publications>. Viacero kópií publikácií môžete zadarmo získať kontaktovaním Europe Direct alebo miestneho informačného centra (pozri [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)).

### Právo EÚ a súvisiace dokumenty

Prístup k právnym informáciám z EÚ vrátane všetkých právnych predpisov EÚ od roku 1952 vo všetkých verziách úradných jazykov nájdete na stránke EUR-Lex na adrese: <http://eur-lex.europa.eu>

### Open data z EÚ

Portál open data EÚ (<http://data.europa.eu/euodp/en>) poskytuje prístup k súborom údajov z EÚ. Údaje si môžete zadarmo stiahnuť a znovu použiť na komerčné aj nekomerčné účely.

Úlohou pracovnej skupiny pre vzdelávanie a odbornú prípravu v oblasti vzdelávania dospelých 2016 – 2018 bolo identifikovať politiky, ktoré propagujú a podporujú vzdelávanie dospelých na pracovisku, ktoré zahŕňajú:

- dospelých, ktorí zápasia s čítaním, písaním, vykonávaním jednoduchých výpočtov a používaním digitálnych nástrojov;
- dospelých so strednou úrovňou zručností, ktorí potrebujú zvyšovanie kvalifikácie.

Táto správa predstavuje výsledky jej práce. Identifikuje kľúčové posolstvá pre rozvoj politiky spolu s prípadovými štúdiami, ktoré majú inšpirovať nové myslenie.

U všetkých dospelých by vzdelávanie na pracovisku mohlo byť alternatívnou cestou k získaniu vyšších alebo relevantnejších zručností, ktoré by ich vybavili na lepšie zvládnutie nových výziev spojených s mega-trendmi ako automatizácia, digitalizácia a globalizácia. Keďže dospelí trávajú veľkú časť svojho času na pracovisku, pracovisko je dôležitým vzdelávacím prostredím. Je to miesto, kde sa môžu rozvíjať nielen zručnosti súvisiace s pracovným miestom, ale aj základné a prierezové kompetencie, vďaka ktorým sú ľudia odolnejší voči zmenám v kariére a v živote.

Z týchto dôvodov sa Pracovná skupina domnieva, že podpora vzdelávania dospelých na pracovisku sa musí stať politickou prioritou a musí sa premietnuť do konkrétnych opatrení.

Naše publikácie si môžete stiahnuť alebo si ich môžete predplatiť na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Ak by ste chceli dostávať pravidelné informácie o Generálnom riaditeľstve pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, prihláste sa a získajte bezplatný elektronický bulletin Sociálna Európa na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Sociálna



Európa

EU\_Social