

**Studie Best Practice**  
**Realizace rekvalifikací v zahraničí**

Pavλίna Šťastnová et al.

Publikace je výstupem projektu „Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání – OPZ KVASAR“ (reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_020/0007502), který je řešen v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018 až 2022 schválené MPSV na základě Rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00

Vyšlo v roce 2020, 1. vydání, počet stran 66

Tisk: VÚPSV, v. v. i.

<https://www.vupsv.cz>

## **Abstrakt**

Text pojednává o pojetí dalšího vzdělávání a rekvalifikací ve vybraných zemích EU, konkrétně v Německu, Rakousku a na Slovensku. Text zachycuje názory národních expertů jednotlivých zemí na uvedenou problematiku, popisuje systém dalšího vzdělávání v dané zemi, systém rekvalifikací a jejich místo v systému dalšího vzdělávání. Pozornost je věnována jednotlivým aspektům, které jsou jak s dalším vzděláváním, tak s rekvalifikacemi spojeny – struktura, nositelé, kvalita, financování, motivace atd. Text slouží jako příklad dobré praxe ze zahraničí a je inspirativním podnětem pro změny v českém systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací.

**Klíčová slova:** další vzdělávání; rekvalifikace; úřad práce; zaměstnavatelé; účastníci dalšího vzdělávání; trh práce.

## **Abstract**

This text deals with the concept of further education and retraining in selected EU countries, specifically in Germany, Austria and Slovakia. The text captures opinions of national experts of individual countries on this issue, describes the education system in a given country, the system of retraining and their place in further education. Attention is paid to individual aspects, which are associated with both further education and retraining – structure, task bearers, quality, funding, motivation, etc. The text serves as example of good practice from abroad and is an inspirational stimulus for changes in the Czech system of further education and retraining.

**Key words:** further education; retraining; Employment Office; employers; trainees; labour market.

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	6
<b>Shrnutí</b> .....	7
<b>1. Metodologie</b> .....	8
<b>2. Systém dalšího vzdělávání a nastavení rekvalifikací v Německu a Rakousku</b> .....	9
2.1 Obecné vymezení dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	9
2.2 Získávání kvalifikace a zabezpečení realizace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	12
2.3 Využívání Evropského kvalifikačního rámce .....	15
2.4 Akreditace a certifikace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	16
2.5 Hlavní aktéři procesu rekvalifikací .....	17
2.6 Hlavní poskytovatelé rekvalifikací .....	19
2.7 Role veřejných služeb zaměstnanosti při zajišťování rekvalifikací .....	20
2.8 Systém hodnocení kvality rekvalifikací .....	20
2.9 Požadavky Průmyslu 4.0 a rekvalifikace .....	21
2.10 Modularizace rekvalifikací .....	23
2.11 Výběr rekvalifikací .....	24
2.12 Praktická část rekvalifikací a její realizace .....	24
2.13 Poradenství v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací (kariérové poradenství) .....	25
2.14 Další vzdělávání a rekvalifikace pro specifické skupiny obyvatelstva .....	26
2.15 Financování dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	27
2.16 Motivační systém .....	30
2.17 Monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů .....	30
<b>3. Systém dalšího vzdělávání a nastavení rekvalifikací na Slovensku</b> .....	32
3.1 Obecné vymezení dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	32
3.2 Získávání kvalifikace a zabezpečení realizace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	42
3.3 Národní systém kvalifikací .....	42
3.4 Využívání Evropského kvalifikačního rámce .....	43
3.5 Akreditace a certifikace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací .....	45
3.6 Hlavní aktéři procesu rekvalifikací a jejich poskytovatelé .....	45
3.7 Role veřejných služeb zaměstnanosti při zajišťování rekvalifikací .....	46
3.8 Systém hodnocení kvality rekvalifikací .....	46
3.9 Požadavky Průmyslu 4.0 a rekvalifikace .....	49
3.10 Modularizace rekvalifikací .....	53

3.11 Výběr rekvalifikací.....	54
3.12 Praktická část rekvalifikací a její realizace.....	54
3.13 Poradenství v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací (kariérové poradenství) .....	55
3.14 Další vzdělávání a rekvalifikace pro specifické skupiny obyvatelstva.....	55
3.15 Financování dalšího vzdělávání a rekvalifikací.....	55
3.16 Motivační systém .....	55
3.17 Monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů.....	55
3.18 Doplnění informací k problematice rekvalifikací na Slovensku .....	56
<b>4. Souhrn hlavních doporučení pro ČR na základě příkladů dobré praxe ze zahraničí .....</b>	<b>60</b>
4.1 Doporučení k odbornému vzdělávání a k získávání kvalifikace.....	60
4.2 Doporučení k certifikaci a akreditaci .....	60
4.3 Doporučení pro zapojení dalších subjektů do procesu .....	61
4.4 Doporučení k modularizaci .....	61
4.5 Doporučení pro realizaci praktické části rekvalifikací .....	61
4.6 Doporučení pro oblast poradenství .....	61
4.7 Doporučení pro realizaci rekvalifikací pro specifické skupiny obyvatel .....	62
4.8 Doporučení k motivaci účasti v dalším vzdělávání .....	62
4.10 Doporučení pro financování kurzů dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací .....	63
<b>Příloha.....</b>	<b>64</b>

# Úvod

Předkládaná studie byla zpracována jako jeden z výstupů realizace veřejné zakázky „Zvyšování kvality a efektivity dalšího vzdělávání“ řešené v rámci realizace projektu „Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání – OPZ KVASAR“ (reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_020/0007502), jehož cílem je ve spolupráci se zaměstnavateli a sdruženími zaměstnavatelů navrhnout a pilotně ověřit vybraná opatření v rámci revize systému rekvalifikací, formulovaná Strategii politiky zaměstnanosti ČR do roku 2020. Nositelem projektu KVASAR je MPSV.

Jedním z výstupů uvedené veřejné zakázky je i zmapování příkladů dobré praxe v zemích EU, konkrétně v Německu, Rakousku a na Slovensku v oblasti dalšího vzdělávání a realizace rekvalifikací. Výstupy získané při mapování příkladů dobré praxe ze zahraničí budou sloužit pro stanovení závěrečných doporučení a také jako inspirace pro zvyšování kvality dalšího vzdělávání v ČR. Význam dalšího vzdělávání v souvislosti s proměnami trhu práce neustále roste, neboť proměnlivost požadavků pracovního trhu na strukturu profesí, kvalifikaci pracovníků i jejich flexibilitu neustále narůstá. Dostatečnou reakci na tyto změny dokáže zajistit pouze vysoce kvalitní, a i vysoce efektivní systém dalšího vzdělávání. Jako nezbytné se proto jeví podpořit jeho roli, přičemž nutným předpokladem dosažení požadované kvality je správné nastavení pravidel jeho fungování a také jeho struktur tak, aby byly jeho výstupy srozumitelné jak pro jeho potencionální zájemce, tak pro zaměstnavatele, poskytovatele dalšího vzdělávání a samozřejmě také pro zástupce státní správy. Při splnění požadavků na jeho srozumitelnost a dosažitelnost lze následně požadovat, aby se další vzdělávání stalo nedílnou součástí života většiny obyvatel a přispělo tak ke zvýšení kvality života i vyšší konkurenceschopnosti pracovní síly v České republice.

K výše zmíněnému významu dalšího vzdělávání a k nastartování změn v jeho systému mají přispět také příklady dobré praxe ze zahraničí, kdy právě zkušenosti s využíváním dalšího vzdělávání ve vybraných zemích EU mohou poskytnout státní správě podklady pro kvalifikované rozhodování o změnách a nové podobě systému dalšího vzdělávání u nás, a to včetně případné podoby legislativních úprav spojených s požadovanými změnami. Studie předkládá hlavní poznatky z Německa, Rakouska a Slovenska, přičemž je rozdělena na dvě hlavní části. První část přináší popis situace v Německu a Rakousku, kdy právě tyto země představují hlavní inspirativní zdroj pro případné úpravy českého systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací. Druhá část je pak zaměřena na popis situace na Slovensku. Popis systému dalšího vzdělávání a rekvalifikací na Slovensku je obsahem samostatné kapitoly, neboť v jeho případě nejde ani tak o příklad dobré praxe, jako spíše o možnost srovnání se situací u nás. Výchozí stav v České republice a na Slovensku byl před 28 lety stejný, lze tudíž dobře sledovat rozdíl mezi tím, jak se situace v oblasti dalšího vzdělávání v obou zemích vyvíjela.

## Shrnutí

Význam dalšího vzdělávání neustále roste a stává se jedním z hlavních pilířů, který zajišťuje konkurenceschopnost jednotlivých států v otevřených ekonomikách. Současně další vzdělávání představuje jeden z nejdůležitějších nástrojů, které lze využít v boji proti nezaměstnanosti, a také nástroj, který umožňuje stírat socioekonomické rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatelstva. Další vzdělávání také představuje otevřenou cestu, která zvyšuje flexibilitu pracovní síly a dovoluje se vyrovnávat se stoupajícími nároky trhu práce. K tomu, aby další vzdělávání (včetně rekvalifikací) mohlo plnit svou funkci, je nezbytné umožnit a podporovat účast v něm u co nejširšího okruhu obyvatelstva a současně jej vystavět tak, aby systém dalšího vzdělávání byl srozumitelný a důvěryhodný pro všechny dotčené strany.

Ze zahraniční praxe se jako inspirativní jeví zejména následující:

- poskytovatelé dalšího vzdělávání procházejí procesem certifikace;
- certifikovány jsou i samotné kurzy dalšího vzdělávání;
- poskytovatelé dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací mohou být i zaměstnavatelé, a to zejména v případě rekvalifikací svých zaměstnanců;
- většina rekvalifikačních kurzů je modularizována, kdy lze vyzorovat trend zkracování kurzů dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací;
- rekvalifikační kurzy bývají stále častěji cílené na specifické skupiny či jednotlivce dle požadavků jednotlivých zaměstnavatelů;
- do financování dalšího vzdělávání je zapojeno více subjektů – od státu přes zaměstnavatele, různé spolky, odbory, až samozřejmě po samotné účastníky;
- účastníkům dalšího vzdělávání je poskytováno hrazené studijní volno;
- pro vstup do dalšího vzdělávání jsou lidé motivováni jak skrze finanční pobídky (vouchery na vzdělávání), tak i skrze vytváření podmínek, které jim účast umožňují (např. poskytování studijního volna);
- součástí systému dalšího vzdělávání je propracovaný poradenský systém, kdy jsou například v Rakousku tyto služby dostupné v síti lokálních specializovaných poradenských center;
- večerní školy – „programy druhé šance“;
- duální provázání vzdělávání a přípravy na povolání – specializované školy;
- vzdělávací centra pro dospělé, instituty pro přípravu na povolání, hospodářská komora vzdělávající prostřednictvím svých institutů;
- neexistuje univerzální systém rekvalifikací – jsou vybírány individuálně a financovány v souvislosti s mírou nezaměstnanosti a specifickou poptávkou na pracovním trhu;
- široké spektrum poskytovatelů rekvalifikačních kurzů – flexibilní kurzy.

# 1. Metodologie

Pro zpracování příkladů dobré praxe ve vybraných zemích EU byla provedena sekundární analýza informačních zdrojů a byly zpracovány zahraniční případové studie zaměřené na analýzu systémů dalšího vzdělávání a jeho propojení se systémem rekvalifikací v daných zemích. Případové studie vypracovali zahraniční experti na základě jednotné osnovy vymezující hlavní analyzované oblasti. Vybraní experti se danou problematikou dlouhodobě zabývají a v dané zemi žijí. Zpracování případových studií zahraničními experty se znalostí místního prostředí umožnilo lépe zachytit veškeré souvislosti, které ovlivňují fungování systému dalšího vzdělávání, včetně systému rekvalifikací, a interpretovat jeho fungování v socioekonomickém a společenském kontextu dané země. Oslovování zahraničních expertů bylo prováděno na základě doporučení obdržných od výzkumných organizací v daných zemích, které jsou v kontaktu s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i. Výběr Německa a Rakouska do analýzy byl proveden na základě zadání zadavatele veřejné zakázky, tj. MPSV. Slovensko bylo přidáno na základě doporučení realizátora veřejné zakázky a po odsouhlasení zadavatelem veřejné zakázky.



## 2. Systém dalšího vzdělávání a nastavení rekvalifikací v Německu a Rakousku

### 2.1 Obecné vymezení dalšího vzdělávání a rekvalifikací

Obecně platí, že další vzdělávání (v německy mluvících zemích je synonymem „vzdělávání dospělých“) zahrnuje celou řadu formálních i neformálních cílených programů vzdělávání dospělých osob, které zakončily první stupeň povinného vzdělávání, přičemž je jedno, jakou podobu toto vzdělávání mělo a jaké penzum znalostí dané osoby mají (a stejně tak není účast na programech podmíněna určitým dosaženým nebo maximálním věkem). Další vzdělávání je financováno z veřejných zdrojů, konkrétně úřady práce (AMS v Rakousku a Bundesagentur für Arbeit v Německu). Obsahově další vzdělávání může zahrnovat rekvalifikace – přípravu na nové povolání (rekvalifikace jsou cíleny na osoby, které hledají nové zaměstnání nebo si chtějí zvýšit kvalifikaci ve stávajícím zaměstnání), společenské (politické a kulturní) vzdělávání, tj. osobnostní a dovednostní rozvoj, přičemž kurikulum je sestavováno různými subjekty od veřejných po soukromé nebo neziskové, které se zároveň podílejí i na kontrole a evaluaci daných programů. Další vzdělávání je pojato velmi široce, neboť se v současné době stále složitěji oddělují jednotlivé obory a pozice, kdy spíše dochází k překryvu dovedností potřebných k výkonu jednotlivých povolání.

#### Německo

V Německu je další vzdělávání, ve srovnání s ostatními státy, definováno poměrně úzce jako „vzdělávání, které následuje po počátečním vzdělávání – soustavné přípravě na budoucí povolání“. Státní instituce jinak nicméně regulují systém dalšího vzdělání pouze omezeně a hlavní roli v určování programů a podoby vzdělávání hrají spíše tržní a neziskové subjekty. Státní instituce jsou nutně většinou pouze k potvrzení a proplacení vzdělávání, které je realizováno na dálku.

Další vzdělávání je v Německu následně rozděleno na:

- obecné vzdělávání dospělých, které může být specializováno na společensko-kulturní, rodinné a další sociální vědomosti a dovednosti;
- přípravu na povolání, kterou většinou obstarávají a iniciují přímo firmy, přičemž tato forma je uplatňována zejména u nezaměstnaných osob.

Kvůli německé federální státní struktuře mají instituce a instance různé pravomoci a kompetence. Federální vláda je zodpovědná za přípravu na povolání a rekvalifikace (zákon o přípravě na povolání – Berufsbildungsgesetz), přičemž zákon o sociální ochraně (Sozialgesetzbuch) pak reguluje pobídky a možnosti pro cílené nebo specializované rekvalifikace nebo učení nezaměstnaných osob. Zákon o možnosti zvyšování kvalifikace (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) zajišťuje financování pro osoby, které si chtějí zlepšit svoje kompetence a dispozice pro výkon daného povolání a být mistry („meister“) ve svém oboru. Další vzdělávání je pak regulováno ještě zákonem o dálkovém vzdělávání (Fernunterrichtsschutzgesetz) a následně také imigračním zákonem (Zuwanderungsgesetz), který upravuje uplatňování integračních kurzů pro cizince.

Spolkové země mají prostřednictvím zákona *Weiterbildungsgesetze der Länder* kompetence v obecném vzdělávání ve smyslu základního vzdělávání, což je dáno dílčí autonomií, kterou jednotlivé státy mají ve vztahu určování konkrétní podoby kurikula. V oblasti dalšího vzdělávání regulují nabídky poskytované dospělým zájemcům o další vzdělávání, a to prostřednictvím specializovaných center, přičemž 14 z 16 států má zajištěno rozpočtové financování pro další vzdělávání. Státy také umožňují prostřednictvím zákona o studijním volnu (*Bildungsurlaubsgesetze*) zaměstnancům a zaměstnankyním vzít si studijní/sabatické volno za účelem doplnění vzdělání.

Ačkoliv je další vzdělávání regulováno potřebami jednotlivých států (některé do dalšího vzdělávání investují více peněz a uplatňují systematickou institucionální podporu, zatímco jiné investují méně), a je tedy obtížné pozorovat určité společné trendy, lze přesto identifikovat specifické styčné body spojující praxi spolkových států. Mezi tyto body patří zejména trend snižování financování v absolutním i relativním smyslu, což nicméně jde proti diskurzu, kde je rétoricky velký důraz na další vzdělávání a rekvalifikace.

Obecná politika týkající se dalšího vzdělávání, ať už na úrovni federace nebo států, neexistuje, byť jednotlivé spolkové země i federální vláda cílí na určité sektory, které chtějí podporovat. Federální vláda například cílí na zlepšování základního vzdělávání, zatímco státy se snaží spíše cílit na vzdělávání dospělých osob v oblasti zemědělství, profesního vzdělávání mladých dospělých, dalšího vzdělávání dospělých osob, které jsou zaměstnané atd.

Stále důležitější roli hraje také Evropská unie, která programy dalšího vzdělávání často financuje, a tudíž i hodnotí. Neexistuje ovšem žádná systematizovaná strategie využívání prostředků EU k financování dalšího vzdělávání, spíše se jedná o ad hoc projektové financování dalšího vzdělávání a rekvalifikací. To je samozřejmě dáno roztržštěním kompetencí mezi jednotlivé spolkové země a také spíše rezervovaným postojem federálních institucí, co se týče obecně regulace vzdělávání.

Hlavním aktérem, spolu s konkrétními institucemi zajišťujícími samotné vzdělávání, je Federální úřad práce – *Bundesagentur für Arbeit (BA)* – jakožto subjekt regulovaný veřejnou legislativou. Sociální partneři, zaměstnanecké organizace a odbory jsou členy správní rady a kontrolují tak činnost úřadu práce.

Na federální úrovni ovlivňuje další vzdělávání Federální ministerstvo pro vzdělávání a výzkum (*BMBF*), které je zodpovědné za vzdělávání cílící na přípravu na povolání. Pod ministerstvem je následně Federální institut pro přípravu na budoucí povolání (*BIBB*), který zasahuje do programů dalšího vzdělávání, které mají obdobu rekvalifikací a soustavné přípravy na povolání. Dalším ministerstvem, které ovlivňuje další vzdělávání, je Federální ministerstvo pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mladé osoby (*BMFSFJ*), jehož agendou je další vzdělávání pro seniory, a to v souvislosti s demografickými faktory, případně trénink dobrovolníků a dobrovolnic v pečujícím sektoru. Federální ministerstvo vnitra (*BMI*) ovlivňuje prostřednictvím Federálního úřadu pro občanskou výchovu (*BPB*) vzdělávání týkající se společensko-kulturních programů pro migrující lidi. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí má vliv na vzdělávání související s přípravou a kvalifikací na povolání. Na spolkové úrovni jsou činná zejména jednotlivá ministerstva vnitra. Obecně pak hlavní díl zodpovědnosti za další vzdělávání leží na spolkových ministerstvech, která se zabývají vzděláváním, kulturou a vědou. Na komunální a lokální úrovni jsou většinou činné zejména municipality a jednotlivé městské části, které zajišťují podporu center dalšího vzdělávání, aby byla zajištěna alespoň základní funkčnost.

Jednotlivé subjekty zodpovědné za zajišťování dalšího vzdělávání (formou vzdělávání a rekvalifikace) navzájem spolupracují se vzdělávacími institucemi, ale také s podniky a kulturními

a státními institucemi, a to v konceptualizaci obsahu vzdělávacích programů, cílení na specifické skupiny a poskytování informací a poradenství. Hlavní kariérní poradenství poskytuje úřad práce (BA).

V roce 2014 se programů dalšího vzdělávání účastnilo 51 % dospělých osob mezi 18 a 64 lety (BMBWF, AES 2014 Trendbericht), přičemž na základě Průzkumu vzdělávání dospělých (AES) se v roce 2012 neformálního dalšího vzdělávání účastnilo 49 % osob v tomto věkovém rozpětí; na formálním dalším vzdělávání participovalo 12 %; celková účast na dalším vzdělávání byla 68 %.

### **Rakousko**

Za vzdělávání dospělých jsou v Rakousku zodpovědné dvě instituce:

Federální ministerstvo pro vzdělání, vědu a výzkum, respektive Oddělení pro vzdělání dospělých, které je zodpovědné za vzdělávání obecné dospělé populace.

Rakouský úřad práce (AMS), který zajišťuje vzdělávání a rekvalifikace primárně pro nezaměstnané osoby.

Vedle toho do celého systému vstupují i jednotlivé spolkové země a municipality. Municipality se mohou podílet na chodu subjektů, které poskytují vzdělávání, a země pak zajišťují financování vzdělávání dospělých prostřednictvím vybírání poplatků za vzdělávání.

Obecné cíle a principy celoživotního vzdělávání v Rakousku jsou vytýčeny v dokumentu Lifelong Guidance (LLG) Strategy, který ustavuje obecný rámec pro celoživotní vzdělávání s ohledem na pracovní kariéru a kariérní poradenství. Dodržování a pokrok v implementaci strategie jsou v Rakousku monitorovány každý rok odbornou skupinou, která je složena ze zástupců a zástupkyň Federálního ministerstva pro vzdělání, vědu a výzkum a Federálního ministerstva pro práci, sociální záležitosti, zdraví a ochranu konzumentů, dále pak úřadu práce, subjektů a sítí těchto subjektů zajišťujících programy, výzkumných institucí, univerzit zajišťujících výuku pedagogů a pedagožek a z rakouské sítě Euroguidance. Strategie má těchto pět priorit:

- implementace výuky všech základních kompetencí do všech typů kurikula, aby se následně dospívající, kteří se učí, mohli autonomně rozhodnout o své budoucnosti, respektive budoucí kariéře;
- důraz na monitorování a sledování situace v dalším vzdělávání, aby mohlo docházet k rychlým a efektivním rozhodováním ohledně dalšího směřování a změn;
- profesionalizace poradců/poradkyň a lektorů/lektorek;
- záruka kvality a evaluace kvality nabídek, procesu výuky a podmínek, za nichž se výuka realizuje;
- odstraňování bariér, které brání přístupu k dalšímu vzdělávání a zahrnování vytipovaných cílových skupin do procesu dalšího vzdělávání.

V dlouhodobé perspektivě jsou hlavními cíli dalšího vzdělávání pro dospělé: zlepšit přístup k těmto programům, zlepšit přechod mezi jednotlivými stupni vzdělávání a také cílit na přípravu na povolání. S ohledem na demografii je v Rakousku další vzdělávání bráno jako důležitý prvek v případě ztráty zaměstnání.

Nejdůležitější institucí je v Rakousku Federální ministerstvo pro vzdělání, vědu a výzkum, k němuž je přidružen Federální institut pro vzdělávání dospělých (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung). Vedle toho ministerstvo zřizuje také večerní školy, které jsou nazývány „programy druhé

šance“ a jsou mimo federální školský systém. V Rakousku je vzdělávání dospělých vnímáno jako důležitá součást celoživotního vzdělávání, které zahrnuje jak formální, tak neformální vzdělávací programy s různorodou a širokou tematikou – příprava na povolání, obecné další vzdělávání a společensko-kulturní vzdělávání.

Další vzdělávání je určeno pro osoby, které předtím prošly povinným základním vzděláváním, a je financováno výše zmíněným ministerstvem na základně projektových žádostí, které mohou podávat subjekty zajišťující programy dalšího vzdělávání, což v Rakousku jsou: Vzdělávací centra pro dospělé (Volkshochschulen), Instituty pro přípravu na povolání (Berufsförderungsinstitute), Hospodářská komora vzdělávající prostřednictvím svých institutů (Wirtschaftsförderungsinstitute), rakouské „vzdělávací domy“ (Bildungshäuser), církevní instituce a další regionální a lokální, často neziskové subjekty.

Činnost úřadů práce (AMS) je regulována příslušnou legislativou, přičemž instituce jako taková je rozdělena na federální centrum, devět regionálních poboček a 98 lokálních organizací. K tomu je v Rakousku 72 kariérních poradenských center. Sociální partneři hrají na všech úrovních velmi důležitou roli, zejména ve vztahu koncipování regionálních politik trhu práce a ustavování regionálních rad, které ovlivňují naplňování těchto politik. Financování tohoto systému je upraveno speciálním zákonem pro financování politik trhu práce – Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG). Úřady práce jsou hlavními donory programů vzdělávání sloužících pro přípravu na povolání (zejména pro nezaměstnané osoby) a zároveň hrají zásadní roli v oblasti kariérního poradenství pro nezaměstnané osoby. V tomto ohledu jsou v Rakousku dva již zavedené modely kariérního poradenství, které jsou provázané a zajišťované úřady práce jakožto veřejnými institucemi a subjekty, které nemají status veřejných institucí, přičemž v tomto ohledu hrají specifickou a unikátní roli Hospodářská komora spolu s odbory. Osoby, které ztratily zaměstnání a chtějí změnit kariéru, mohou využít služeb těchto center, kde dostanou informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikací a žádaných povolání v daném regionu, přičemž se mohou také účastnit různých workshopů, kde si mohou vyzkoušet dané povolání a zjistit, zda jim vyhovuje nebo ne.

Další vzdělávání zajišťované neveřejnými subjekty se v posledních letech v Rakousku rozrostlo, přičemž nabídka dalšího vzdělávání je typická svojí diverzitou a šíří. Jednotlivé programy jsou spolufinancovány z ESF a jejich koordinace je zajišťována ministerstvem.

## **2.2 Získávání kvalifikace a zabezpečení realizace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací**

Systém pro přípravu na budoucí povolání pro osoby, které nešly na střední školu a ukončily povinné vzdělávání v 15 letech („Lehre“ = učňovství), je organizován jako duální provázání vzdělávání a přípravy na povolání. To v praxi znamená, že výuka probíhá v místě zaměstnání nebo budoucího zaměstnavatele a na místě mimo zaměstnání, většinou v zařízení, které je pro tyto účely určeno, což jsou specializované školy (Berufsschule, Berufsfachschule). Systém doplňuje plnohodnotné vzdělání, takže je koncipován jako tříletý, přičemž hlavní penzum aktivit leží na zaměstnavateli, respektive výuka u zaměstnavatele je časově zastoupena poměrně více.

Učňovství je financováno veřejným sektorem (samotnými školami) a firmami, u nichž dochází k plnění praxe. Obecně platí, že firmy pokrývají náklady spojené se vzděláváním u nich, zatímco veřejné instituce (federální i státní instituce, záleží na situaci) financují školy. Firmy tak, vzhledem

ke skutečnosti, že se u nich odehrává většina výuky, financují většinu nákladů spojených s výukou a přípravou. Nicméně, firmám se náklady vracejí skrze vykonanou práci osob, které jsou v učení, a navíc si firmy mohou požádat i o proplacení nákladů z veřejných peněz.

Po splnění učňovského programu získá daná osoba oficiálně status dokončené přípravy na povolání a vstupuje na trh práce, přičemž každé další vzdělávání už je bráno systémově jako rekvalifikace, další vzdělávání nebo zvyšování kvalifikace. Učňovství však není nijak napojeno na rekvalifikace.

Rekvalifikace jsou následně placeny v Rakousku i Německu z veřejných peněz a zajišťují je úřady práce. To zahrnuje další vzdělávání týkající se přípravy na budoucí povolání a akreditované kurzy dalšího vzdělávání šité na míru jednotlivým zájemcům a zájemkyním, což zpravidla bývají nezaměstnané osoby, kterým jsou jednotlivé kurzy doporučovány pracovníky a pracovníci úřadů práce v obou zemích.

V obou zemích neexistuje univerzální systém rekvalifikací. Ty jsou vybírány individuálně a financovány v souvislosti s mírou nezaměstnanosti a specifickou poptávkou na pracovním trhu. V tomto ohledu existuje v obou zemích široké spektrum poskytovatelů rekvalifikačních kurzů, kteří poskytují kurzy flexibilně, aby došlo k rekvalifikaci co nejrychleji.

### **Německo**

V Německu existuje velká diverzita subjektů financujících další vzdělávání a poskytovatelů dalšího vzdělávání, které je poskytováno veřejnými subjekty (spolkovými zeměmi nebo municipalitami), občanskou společností (církve, politické strany, odbory atd.) a v poslední době také ekonomickými subjekty, které jsou stále více aktivnější. Specifickou roli hrají i otevřené univerzity (Volkshochschulen – VHS), které nabízejí širokou škálu vzdělávacích programů, kdy například Německá asociace vzdělávání dospělých (Deutscher Volkshochschul-Verband – DVV) při VHS nabízí kolem 900 takových programů. VHS jsou převážně zřizovány municipalitami, což je rozdíl oproti Rakousku, kde jsou to zapsané spolky, které mají častěji náboženské zaměření. V Německu také existují Pracovní skupiny pro práci a život, které jsou zřizovány německými odbory (DGB) ve spolupráci s DVV a které jsou aktivní zejména v profesním vzdělávání a společensko-kulturním vzdělávání.

Subjekty, které poskytují programy dalšího vzdělávání, spolupracují na vytváření a realizaci programů a také oslovování cílových skupin s dalšími podobně zaměřenými institucemi, ale také firmami, subjekty zabývajícími se kulturou a vládními organizacemi. Určitým limitem v tomto ohledu je omezená regionální spolupráce, tj. spolupráce v širším, ale ne tak širokém rámci. V tomto ohledu vznikl program „Vzdělávací regiony“, který by tuto kooperaci měl zajišťovat.

V tomto duchu však existuje také určitá kompetitivnost mezi organizacemi a subjekty poskytujícími další vzdělávání. Vlivem globalizace a důrazu na multijazyčné programy, které jsou cílené i obecné, vzniká velké množství nových subjektů, které nabízejí různé programy vzdělávání, jejichž kvalita je různorodá, a které mezi sebou soupeří (soupeření se vykytuje zejména v oblasti zdraví, managementu a ekonomiky).

### Rakousko

Pokud v Rakousku nemůže mladý dospělý sehnat učňovské místo, zajistí mu veřejné instituce možnost získat formální stupeň vzdělání nutný pro výkon daného povolání skrze vzdělávací a učňovská centra spravovaná AMS.

V Rakousku je další vzdělávání a rekvalifikace méně „systémovou“ a více „modulární“ záležitostí s mnoha rozdílnými strukturami. Modularita je zaručována různými státními institucemi, neziskovými subjekty a soukromými subjekty, přičemž majoritu programů a kurzů zajišťují neziskové organizace a organizace, které jsou spravovány sociálními partnery a soukromými subjekty. Státní instituce navíc zpravidla pouze outsourcují vzdělávání na jiné subjekty, než že by je samy poskytovaly. Podmínky, za nichž mohou státní instituce poskytovat vzdělávání, jsou následně určeny federálním zákonem o podpoře vzdělávání dospělých a veřejných knihovnách z roku 1973 (novelizace proběhly v letech 1990 a 2003), přičemž v tomto zákoně jsou přímo taxativně uvedeny subjekty, které mohou obdržet veřejné finance na realizaci programů dalšího vzdělávání. Všechny způsobilé instituce mají podepsanou dohodu o podobě programů dalšího vzdělávání s federální rakouskou vládou.

V posledních přibližně 20 letech je velkým tématem v oblasti dalšího vzdělávání profesionalizace poskytování tohoto vzdělávání. Přestože nabídka kurzů a programů je velmi široká a velká, neexistuje jakýkoliv kvalitativní standard nebo standardizace výuky a průpravy pro lektory a lektorky. V posledních letech byl kladen velký důraz na profesionalizaci lektorů a lektorek prostřednictvím udílení certifikátů, které mohou získat skrze Rakouskou akademii dalšího vzdělávání (Weiterbildungsakademie), ale certifikáty se udělují i daným poskytovatelům.

V Rakousku se pak nepočítá univerzitní vzdělávání realizované při zaměstnání nebo jiné činnosti jako další vzdělávání, takže se ani nepromítá do statistik týkajících se tohoto fenoménu.

Další vzdělávání je také outsourcováno spolkovými zeměmi a municipalitami, přičemž municipality mohou být zároveň příjemci dotace a podílet se na realizování vzdělávání, zatímco země většinou financují vzdělávání skrze úhradu poplatků za vzdělávání u participujících osob.

Obecně se další vzdělávání vyvinulo v jeden z největších vzdělávacích sektorů v Rakousku, pokud vezmeme v potaz počet participujících osob. Nicméně, další vzdělávání stále není tak široce dostupné, jak by mělo být, a proto je využívají spíše osoby, které mají dostatečné prostředky, ať už finanční, časové nebo jiné. To znamená, že čím vyšší je vzdělání u dané osoby, tím spíše bude participovat na dalším vzdělávání, ať už se jedná o obecnou formu nebo rekvalifikaci. V tomto ohledu se federální vláda, spolkové země i municipality snaží alespoň po finanční stránce další vzdělávání zpřístupňovat poskytováním možnosti proplácení daného vzdělávání.

V Rakousku existuje spojení mezi obecným vzděláváním dospělých a rekvalifikacemi, a to v podobě programu „druhá šance k učení“ („second chance education“ – Zweiter Bildungsweg). Osoby, které vstoupily na pracovní trh bez dokončeného formálního stupně vzdělávání, mohou využít právě tento program, přičemž je možné v rámci něj dokončit i základní vzdělávání a navázat na něj dalším učňovským nebo středoškolským, kdy lze získat certifikát o dokončení střední školy (Lower secondary school completion certificate – Hauptschulabschluss), certifikát o dokončení polytechnické střední školy (Polytechnische Schule), výuční list (Lehrabschluss) nebo různé vstupní zkoušky (Reifeprüfung – Higher Education Entrance examination) na střední, vyšší nebo vysoké školy. Zkoušky mohou být i závěrečné, přičemž je mohou vykonat pracující osoby nebo příslušníci státní správy („B-Matura“). Na vstupní zkoušky se mohou přihlásit všichni s odpovídajícím dosaženým stupněm vzdělání, tj. i osoby, které si jej dodělaly dodatečně skrze další vzdělávání.

Přestože výše zmíněné kvalifikační zkoušky a certifikáty neznamenaají automaticky sociální jistotu a kariérní posun, zvyšují uplatnitelnost daných osob na trhu práce, snižují riziko nezaměstnanosti, podněcují seberozvoj, a také zlepšují přístup k dalšímu vzdělávání.

V případě programu Druhé šance pro vzdělávání je kladen velký důraz na rychlé a flexibilní informování zainteresovaných stran, aby mohlo dojít k co nejrychlejšímu vzdělávání a následnému uplatnění.

K těmto účelům byl zřízen portál, kde lze všechny nabídky najít: [https://erwach.senenbildung.at/addon/english\\_overview.php](https://erwach.senenbildung.at/addon/english_overview.php)

### Doporučení pro ČR

Více využívat možnosti zapojení firem do realizace odborného vzdělávání, zejména „učňovského“ vzdělávání, a to jak ve věci financování, tak také v rámci samotné odborné praxe či praktické výuky (v Německu se praktická část výuky odehrává z naprosté většiny ve firmách).

Systémově zavést možnost tzv. „druhé šance“ pro dokončení základního, středního i vyššího vzdělání u osob, které předčasně odešly ze vzdělávání (částečně toto ověřoval projekt „Záruky pro mladé“).

Pro doplnění vzdělání zejména u mladých osob využívat možnosti jak návratu do formálního vzdělávání, tak také dalšího vzdělávání včetně získávání kvalifikace dle NSK.

## 2.3 Využívání Evropského kvalifikačního rámce

V Evropě je historicky široké spektrum vzdělávacích systémů, ale také specifických zaměstnání a profesí, přičemž se tyto faktory vlivem mobility a výměny zkušeností v posledních dekádách navzájem prolínají. Vlivem této skutečnosti EU doporučila členským státům, aby vypracovaly Národní kvalifikační rámce, které budou sloužit jako určité standardy v kontextu podmínek daného státu. Nad národními rámci je následně Evropský kvalifikační rámec, který dává jednotlivé rámce dohromady a vytyčuje body, v rámci nichž je možné je komparovat.

V případě Německa i Rakouska jsou jejich národní kvalifikační rámce překlopenými verzemi Evropského kvalifikačního rámce.

### Německo

Německý kvalifikační rámec má osm úrovní, přičemž každá úroveň je definována pomocí několika kategorií/faktorů (vědomosti, dovednosti, sociální dovednosti a míra získané autonomie), které postihují, jaký bude mít daná úroveň vliv na kompetence daného člověka v německém vzdělávacím systému po tom, co ji absolvuje. Z toho je patrné, že v německém vzdělávacím systému je stále aktuální holistická perspektiva.

Navíc, každá úroveň je uvozena krátkým textem („indikátorem daného stupně“), který určuje, jaké kompetence a znalosti jsou potřeba k absolvování daného stupně. Více o německém referenčním rámci a jeho napojení na evropský rámec viz „German referencing report“, kde jsou bližší informace o strukturu Německého rámce (konkrétně na straně 74).

### Rakousko

V Rakousku se národní kvalifikační rámec stal prioritou od roku 2008, přičemž zásadní pro jeho vznik byla doporučení z Evropského parlamentu a Evropské rady. V tomto ohledu bylo význačným krokem přijetí federální legislativy v roce 2016, která řešila vznik a implementaci národního rámce. Původně byl národní rámec v gesci dvou federálních ministerstev – (1) pro vzdělávání a agendu žen a (2) pro vědu, výzkum a ekonomiku. V současnosti se obě ministerstva spojila ve Federální ministerstvo pro vzdělávání, vědu a výzkum, přičemž toto ministerstvo má nyní v gesci veškerou agendu spojenou s národním rámcem.

Zákon reguluje zjišťování informací a poznatků o stavu vzdělávání a profesní připravenosti v Rakousku, přičemž národní rámec by měl být využit jako nástroj pro podporu transparentnosti a porovnatelnosti vzdělání a připravenosti v Rakousku a v Evropě a jako nástroj podporující celoživotní vzdělávání, a to jak formální, tak neformální (neformální vzdělávání není národním rámcem regulováno a monitorováno).

Bližší informace o národním kvalifikačním rámci a jednotlivých kvalifikačních úrovních lze nalézt na oficiálních stránkách národního kvalifikačního rámce: <https://www.qualifikationsregister.at/en>

### Doporučení pro ČR

Zde je situace v ČR zřejmě více propracována, kdy v ČR je využíván EQF, například je součástí maturitního vysvědčení. Současně je Národní soustava povolání organizována tak, aby bylo možné její jednotlivé kvalifikace zařadit dle EQF. V této oblasti tudíž lze doporučit větší propagaci EQF a dále pokračovat v aktualizaci NSK tak, aby reflektovala aktuální požadavky trhu práce.

## 2.4 Akreditace a certifikace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací

### Německo

V Německu existuje procedura ověřující subjekty, které poskytují (pokročilé) vzdělávání. Tato procedura je regulována zákonem o sociální ochraně (Sozialgesetzbuch), ve třetí knize, která reguluje veřejnou správu týkající se pracovního trhu, a tedy i rekvalifikace. Dalším zákonem, který reguluje kvalitu těchto subjektů, je zákon o certifikaci vzdělávacích institucí (AZAV), přičemž všechny subjekty, které chtějí provádět vzdělávání, ať už se jedná o přípravu na povolání nebo jiné vzdělávání, musí získat certifikaci na základě AZAV. Základním principem AZAV je zvyšování kvalifikace daných osob, aby se mohly lépe prosadit na pracovním trhu. To znamená, že další vzdělávání na základě žádanky/poukázky (§ 81, 82 SGB II) nebo za účelem aktivace a umístění do zaměstnání (§ 45 SGB III) má určitou prioritu a může být realizováno pouze subjektem, který je schválen a splňuje podmínky podle AZAV.

### Rakousko

Pro lepší transparentnost, zjednodušenou administrativu a podporu zlepšování kvalit dalšího vzdělávání zavedlo Federální ministerstvo pro vzdělávání, vědu a výzkum ve spolupráci s odborníky



na vzdělávání, zástupci devíti spolkových zemí a poskytovatelé vzdělání certifikáty Ö-CERT (AT-Cert). Tyto certifikáty poskytují celkový rámec pro sledování kvality dalšího vzdělávání, a také znamenají značku kvality pro poskytovatele takového vzdělání, pro něž to také znamená možnost získávat financování z veřejných rozpočtů. Certifikáty v tomto ohledu představují nástroj pro vylepšování kvality vzdělávání, transparentní financování a také profesionalizaci poskytování vzdělávání. Udělení certifikátu probíhá na úrovních federace (Federálního ministerstva pro vzdělávání, vědu a výzkum) a spolkových zemí, přičemž v současnosti je certifikát jediným kvalitou zaručujícím procesem, jiný v Rakousku neexistuje a není potřeba.

Úřad práce pak sleduje kvalitu rekvalifikačních programů, pro něž neexistuje žádný certifikační proces a jejich kvalita tak není kontrolována certifikáty Ö-CERT.

### Doporučení pro ČR

Zavést certifikaci subjektů, které poskytují další vzdělávání, zejména těch, kteří poskytují rekvalifikace či jiné, státem organizované, vzdělávání. Certifikace výrazně zprůhledňuje systém, oblast dalšího vzdělávání se stává pro uživatele – účastníky „čitelnější“. Díky certifikaci je zřejmé, co lze od poskytovatele očekávat. Tato certifikace může přispět i ke zjednodušení procesu rekvalifikací.

## 2.5 Hlavní aktéři procesu rekvalifikací

### Německo

Hlavním aktérem v oblasti rekvalifikace dospělých osob je Bundesagentur für Arbeit (BA), který je veřejnou institucí, podléhá zákonné regulaci a ve správní radě jsou zástupci zaměstnavatelů a odborů, kteří kontrolují činnost úřadu práce. BA pak financuje rekvalifikace dvěma způsoby:

- Funguje jako prostředník při zprostředkovávání kontraktu (Regionale Einkaufszentren) týkajícího se dalšího vzdělávání s poskytujícími subjekty, což bývají většinou firmy nebo jiné komerční subjekty.
- BA poskytuje vzdělávací poukázky (Bildungsgutscheine) přímo nezaměstnaným osobám za účelem jejich aktivizace a umístění do zaměstnání podle § 81, 82 SGB II. Subjekt, který poskytuje rekvalifikaci, musí být certifikován podle zákona AZAV (viz výše).

Důležitými zastřešujícími organizacemi na federální úrovni jsou:

- Deutscher Volkshochschul-Verband – DVV: [www.dvv-vhs.de](http://www.dvv-vhs.de)
- Deutscher Industrie und Handelskammertag – DIHK: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)
- Bundesverband der Träger beruflicher Bildung – BBB: [www.bildungsverband.info](http://www.bildungsverband.info)
- Dachverband der deutschen Weiterbildungsorganisationen – DVWO: [www.dvwo.de](http://www.dvwo.de)

Na národní úrovni pak:

- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

### Rakousko

Hlavním poskytovatelem financí pro rekvalifikace je Rakouský úřad práce (AMS), který zadává centrální veřejné zakázky, které jsou následně naplňovány jednotlivými pobočkami ve spolkových zemích (celkově devět poboček), které přímo regionálně nebo lokálně uzavírají konkrétní smlouvy s poskytovateli daného vzdělávání, což mohou být soukromé i neziskové subjekty.

Zaměstnavatelé a odbory, reprezentované v kontextu Rakouska příslušnými zájmovými komorami, mají velký vliv na podobu dalšího vzdělávání i rekvalifikací, a to jak na federální úrovni, tak na úrovni spolkových zemí. Zaměstnavatelé i odbory se v tomto ohledu spoléhají na informace, které jim podávají jejich vlastní subjekty poskytující další vzdělávání:

- WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut) přidružené ke komoře zaměstnavatelů.
- BFI (Berufsförderungsinstitut) přidružené ke komoře zaměstnanců.

Mimo tyto instituce poskytují další vzdělávání již spíše soukromé subjekty působící na federální, zemské i regionální/lokální úrovni, přičemž rekvalifikace jsou spravovány zemskými pobočkami úřadu práce. Rekvalifikací se účastní většinou nezaměstnané osoby, které jsou po prvotním procesu poradenství poslány na akreditované programy, pokud je během poradenského procesu zjištěno, že je to potřeba pro získání nového zaměstnání nebo udržení si stávajícího.

Celkově je prostředí charakteristické velkým množstvím, širokou variabilitou nabízených výukových programů, jelikož mezi poskytovatele, mimo veřejných institucí (školy, univerzity), patří také neziskové subjekty, komerční firmy, sociální partneři (hospodářská komora a odbory), náboženské komunity, registrované společnosti a jiné.

Důležitou institucí je KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs), která sdružuje poskytovatele dalšího vzdělávání. KEBÖ byla zřízena jako zastřešující organizace prostřednictvím Zákona na podporu vzdělávání dospělých v roce 1972, jako partner Federálního ministerstva pro vzdělání a ženské záležitosti, aby pomáhala v implementaci politiky pro vzdělávání dospělých. KEBÖ tvoří tyto organizace:

- Arbeitsgemeinschaft Bildungshäuser Österreich – ARGE BHÖ
- Berufsförderungsinstitut Österreich – BFI
- Büchereiverband Österreichs – BVÖ
- Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich – FORUM
- Ländliches Fortbildungsinstitut – LFI
- Ring Österreichischer Bildungswerke – RÖBW
- Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich – VG-Ö
- Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung – VÖGB
- Verband Österreichischer Volkshochschulen – VÖV
- Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreichs – WIFI

Velké množství poskytovatelů, kteří od roku 1973 vznikli, není uvedeno v zákoně a nemůže tak využít možnosti veřejného financování, nicméně v poslední době je do velké míry tematizována novelizace zmíněného zákona a zahrnutí dalších subjektů. V tomto ohledu je vytvářen nový seznam (Verzeichnis der Ö-Cert Qualitätsanbieter) prostřednictvím udílení certifikátu Ö-CERT. Tento seznam

již obsahuje další poskytovatele, zejména z řad neziskových subjektů, soukromých poskytovatelů a různých asociací, což podněcuje debatu, zda není Zákon na podporu vzdělávání dospělých již zastaralý.

### Doporučení pro ČR

Při nastavování procesů rekvalifikací (včetně jejich zaměření, nastavení apod.) více spolupracovat se zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců a klást důraz na certifikaci poskytovatelů kurzů dalšího vzdělávání včetně rekvalifikačních s cílem zvyšovat kvalitu poskytovaných kurzů.

## 2.6 Hlavní poskytovatelé rekvalifikací

### Německo

Viz též předchozí bod. Obecně je další vzdělávání nabízeno širokým spektrem subjektů podle místní situace, regionálních potřeb a očekávání. Rozmanitost reflektuje i zájmy samotných poskytovatelů, například mohou existovat soukromé vzdělávací společnosti s komerčním zájmem, církevní sdružení se sociálními zájmy nebo centra vzdělávání dospělých s veřejným zájmem. Vedle toho je další vzdělávání realizováno jako sekundární aktivita v dalších institucích, například muzeích, knihovnách nebo firmách.

V Německu je zhruba 25 000 subjektů, které poskytují další vzdělávání a rekvalifikace. Z těchto subjektů:

- 37 % poskytuje obecné vzdělávání a vzdělávání za účelem přípravy na zaměstnání;
- 56 % poskytuje pouze vzdělávání za účelem přípravy na povolání;
- 6 % pouze obecné další vzdělávání;
- 41,3 % jsou soukromí poskytovatelé vzdělávání;
- 23,5 % jsou otevřené univerzity (Volkshochschulen).

Poskytovatelé dalšího vzdělávání a rekvalifikací musí splňovat kritéria, která jsou nastavena zákonem o vzdělávacích institucích (AZAV). Certifikace není cílena pouze na kvalitu poskytovaných kurzů, ale také na kvalitu samotného poskytovatele.

### Rakousko

Hlavním zprostředkovatelem rekvalifikací je Rakouský úřad práce (AMS), přičemž instituce jako taková je rozdělena na federální centrum, které zadává veřejné zakázky, a devět regionálních poboček a 98 lokálních organizací, které přímo uzavírají kontrakty s konkrétními poskytovateli. K tomu je v Rakousku 72 kariérních poradenských center.

Další vzdělávání a rekvalifikace, které jsou zajišťovány neveřejnými subjekty, se v posledních letech v Rakousku rozrostly, přičemž nabídka dalšího vzdělávání je typická svojí diverzitou a šíří. V závislosti na definici „dalšího vzdělávání“ a „rekvalifikací“ a nastavených kritérií ze strany AMS se na trhu s poskytovanými programy a kurzy vyskytuje 1 800 až 3 000 poskytovatelů, kteří musí obsahem vzdělávacího nebo rekvalifikačního programu splnit požadavky AMS.

Pokud je nezaměstnaná osoba vedena na úřadu práce, pak je vzdělávací program nastaven podle individuálního rekvalifikačního plánu dané osoby, přičemž daná osoba je kontinuálně sledována, zda plní podmínky rekvalifikace.

### **Doporučení pro ČR**

Zavést certifikaci poskytovatelů dalšího vzdělávání, zejména poskytovatelů rekvalifikací – tato certifikace napomáhá zvýšení kvality poskytovaného vzdělávání a současně umožňuje i pružnější reakce na potřeby uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelů.

Zvýšit úroveň zapojení poradenských služeb do procesu rekvalifikace.

## **2.7 Role veřejných služeb zaměstnanosti při zajišťování rekvalifikací**

### **Německo**

V Německu je zodpovědná za implementaci dalšího vzdělávání Bundesagentur für Arbeit (BA) – viz předchozí body.

### **Rakousko**

AMS sám není poskytovatelem jakýchkoliv kurzů nebo programů, ale hlavním donorem pro přímé poskytovatele a iniciátorem takových kontraktů. AMS se v tomto ohledu snaží klást důraz zejména na vzdělávání a rekvalifikaci s ohledem na profesní zaměření a reintegraci na pracovní trh. V tomto ohledu je cíleno zejména na vzdělávání, rekvalifikaci a zlepšování dovedností u nezaměstnaných, žen, mladistvých, osob s migrační historií a osob se znevýhodněním. V tomto ohledu AMS disponuje největšími prostředky v Rakousku, dokonce vyššími než samotné Federální ministerstvo pro vzdělávání, vědu a výzkum, a je v této oblasti největším investorem a donorem.

### **Doporučení pro ČR**

Zde je situace v zahraničí obdobná jako v ČR – Úřad práce (či jeho ekvivalent) je zodpovědný za organizaci procesu rekvalifikací, není samotným poskytovatelem. Není tedy nutné v této souvislosti nijak roli veřejných služeb měnit.

## **2.8 Systém hodnocení kvality rekvalifikací**

Poskytovatelé dalšího vzdělávání a rekvalifikací musí splnit kritéria a podmínky nastavené Ö-CERT a AZAV (viz též výše). Certifikace celkově hodnotí jednotlivé vzdělávací programy a také nastavuje standardy a pravidla pro kvalitu kurzů, které poskytovatelé nabízejí. V případě, že jsou veřejné instituce zadavateli dalšího vzdělávání nebo rekvalifikace, jsou v těchto případech standardy

kontrolovány jednotlivými úřady práce a v Rakousku také Federálním ministerstvem pro vzdělání, vědu a výzkum a státními úředníky.

### **Německo**

V Německém systému politiku vzdělávání určují spolkové země, nicméně samotné vzdělávání vykonávají nestátní entity, které jsou velmi variabilní a vytvářejí vlastní trh se vzděláváním v důsledku škrťů ve veřejném financování. Implementace veřejných politik s sebou nese celou řadu kontrolních a evaluačních mechanismů pro sledování kvality nabízených programů. Zároveň se sleduje soulad nabízených programů s vytyčenými politikami a potřebami na spolkové i federální úrovni.

Důležitá je v tomto ohledu certifikace na základě příslušného zákona (AZAV), kterou musí všechny subjekty poskytující programy dalšího vzdělávání mít. Hlavním cílem AZAV je zvýšit zaměstnávání osob, které se neuplatnily na trhu práce.

### **Rakousko**

Další vzdělávání zajišťované neveřejnými subjekty se v posledních letech v Rakousku rozrostlo, přičemž nabídka dalšího vzdělávání je typická svojí diverzitou a šíří. V závislosti na definici „dalšího vzdělávání“ se na trhu s poskytovanými programy a kurzy vyskytuje 1 800 až 3 000 poskytovatelů.

Pro lepší transparentnost, zjednodušenou administrativu a podporu zlepšování kvality dalšího vzdělávání zavedlo Federální ministerstvo pro vzdělávání, vědu a výzkum ve spolupráci s odborníky na vzdělávání, zástupci devíti spolkových zemí a poskytovateli vzdělávání certifikáty Ö-CERT (AT-Cert).

Poskytovatel dalšího vzdělávání musí mít platný certifikát, který zahrnuje procedur nutných pro jeho udělení, přičemž nejdůležitějším kritériem jsou externí audity, které by měly být u poskytovatelů realizovány.

Systém kvality je reflektován i v rámci předchozích kapitol.

### **Doporučení pro ČR**

Zavést systém certifikace poskytovatelů dalšího vzdělávání, zejména poskytovatelů rekvalifikací, s jasně stanovenými kritérii. Certifikace jednoznačně přispívá ke zvýšení kvality a také k průhlednosti systému dalšího vzdělávání/rekvalifikací, a vede tak i k lepší akceptaci výstupů z dalšího vzdělávání/rekvalifikací, a to jak na straně účastníků, tak na straně zaměstnavatelů. Pro všechny je zřejmé, co z dalšího vzdělávání dostanou, jaký je jeho přínos, s čím mohou počítat.

## **2.9 Požadavky Průmyslu 4.0 a rekvalifikace**

Obecně nejsou dostupné informace ohledně spojení Průmyslu 4.0 a požadavků na rekvalifikace a další vzdělávání, a to jak v Německu, tak v Rakousku, jelikož tato problematika není řešena odděleně od celkové politiky zaměstnanosti. Za aktuální podobu rekvalifikací a programů dalšího vzdělávání jsou zodpovědné Ö-CERT a AZAV, které zohledňují i Průmysl 4.0.

### **Německo**

V Německu je Průmysl 4.0 pojat jako možnost vysoké variability výrobků v podmínkách velmi flexibilní masové produkce. Automatizační technologie potřebné k realizaci takové výroby jsou obohaceny o určitou míru autonomie v podobě samooptimalizace, samokonfigurace, samodiagnostiky, kognitivních dispozic a inteligentní podpory pracovníků v jejich stále více a více komplexních činnostech. Největší projekty týkající se Průmyslu 4.0 realizuje v Německu Federální ministerstvo vzdělávání a výzkumu (BMBWF), přičemž se jedná o „Intelligent Technical Systems Ostwestfalen- Lippe“ (OWL), RES-COM a „Integrative Production Technology for High-Wage Countries“. V roce 2015 pak Evropská komise začala realizovat projekt CREMA (Providing Cloud-based Rapid Elastic Manufacturing based on the XaaS and Cloud model) v rámci výzvy Horizont 2020, jenž je považován za hlavní iniciativu v oblasti rozšiřování Průmyslu 4.0.

### **Rakousko**

V Rakousku byla v rámci fenoménu Průmyslu 4.0 zřízena Rakouská asociace Průmyslu 4.0 (neboli Platforma pro chytrou produkci), aby podporovala spolupráci mezi jednotlivými stakeholdery a také implementaci nových technologií v kontextu digitalizace. Cílem spolupráce je nalezení rozumného a přijatelného kompromisu pro všechny strany – firmy, výzkumné instituce i společnost. Prakticky se pak asociace snaží podporovat vznik inovativní a technologicky moderní produkce, která by poskytovala kvalitní zaměstnanecké pozice a posilovala rakouskou konkurenceschopnost. V tomto ohledu je Průmysl 4.0 brán jako fenomén, k němuž je nutné přistupovat kolektivně a ve spolupráci s průmyslem, vědou, regionálními i národními politickými reprezentacemi, spolky, odbory a neziskovými subjekty. V tomto ohledu je Průmysl 4.0 brán jako příležitost pro inovaci, nové modely podnikání a přenos informací.

Zakládajícími členy asociace jsou:

- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)
- Bundesarbeitskammer (BAK)
- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI)
- Fachverband der Maschinen-, Metallwaren und Gießereiindustrie (FMMI)
- Industriellenvereinigung (IV)
- Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

### **Doporučení pro ČR**

Problematiku Průmyslu 4.0 je potřebné sledovat a přijímat průběžná rozhodnutí ve shodě s dalšími partnery – zaměstnavateli, profesními svazy, odbory apod. Zjištěné nároky promítat do NSK a následně do rekvalifikačních kurzů. Doposud se jak v ČR, tak v žádné sledované zemi požadavky spojené s Průmyslem 4.0 nepromítají do rekvalifikací (včetně jejich procesu) přímo.

## 2.10 Modularizace rekvalifikací

### Německo a Rakousko

Rekvalifikace jsou často realizovány ve formě modulů nebo krátkodobějších programů, nicméně záleží na zaměření rekvalifikace. Existují i poskytovatelé, kteří nabízejí dlouhodobé a komplexní programy, které navíc obsahují i dílčí kvalifikační zkoušky během kurzu. Po splnění rekvalifikace daná osoba obdrží certifikát o úspěšném splnění kurzu.

Obecně lze sledovat, že existuje trend zkracovat rekvalifikace a další vzdělávání, což platí i pro tradičně celkem dlouhé kurzy týkající se přípravy na povolání nebo výuku jazyků. Zkracování má následně podobu intenzivní víkendové výuky, přičemž kurzy jsou mnohem více a častěji cíleny na specifické skupiny nebo i jednotlivce podle požadavků jednotlivých zaměstnavatelů. Další vzdělávání začalo být v Německu také daleko více modulární – je možné skládat programy dalšího vzdělávání z různých částí nabízených programů, a to podle potřeb daných osob, zaměstnavatelů nebo dalších subjektů, které si objednaly kurzy nebo programy vzdělávání.

Vědění a schopnosti získané skrze certifikované rekvalifikační kurzy jsou uznávány po celém Německu i Rakousku.

V Rakousku navíc AMS nabízí dva programy cílené na zlepšení určitých dovedností u specifických cílových skupin:

- Program Kompetence v rámci systému (KMS – Kompetenz mit System) nabízí vzdělávání v rámci přípravy na budoucí nebo další povolání. Více informací, viz <https://www.ams.at/arbetsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system>
- Program Nové dovednosti nabízí vzdělávací moduly zaměřené na digitální dovednosti v rámci specifických průmyslových odvětví, přičemž je možné získat i absolventský certifikát. Více informací, viz <https://www.ams.at/regionen/osterreichweit/news/019/02/new--digital-skills-am-arbeitsmarkt--welche-neuen-kompetenzen-br>

### Doporučení pro ČR

Modularizovat většinu rekvalifikačních kurzů – kurzů, které nebudou nabízet modularizaci, neudělovat akreditaci.

Vyžadovat uplatňování modularizace v praxi, což povede k tolik potřebnému (a vyžadovanému) zrychlení procesu vzdělávání a k dřívějšímu vstupu na trh práce.

Rozvíjet NSK v souladu s NSP (reflektovat vývoj v důsledku zavádění Průmyslu 4.0). Efektivně využít NSK jako základ modularizace rekvalifikačních kurzů.

### 2.11 Výběr rekvalifikací

#### Německo i Rakousko

Hlavním cílem rekvalifikačních kurzů je zlepšit individuální schopnosti a dovednosti, aby se daná osoba mohla uplatnit na trhu práce, proto jsou přímočařejší než obecné další vzdělávání. V některých případech se může další vzdělávání a rekvalifikace překrývat, a to například při výuce cizího jazyka. Poskytovatelé rekvalifikací nejsou zpravidla jakkoliv spojeni s určitým zaměstnavatelem.

Rekvalifikace se jinak v ničem neliší od jiných kurzů dalšího vzdělávání a platí pro ně to, co bylo popsáno v předchozích kapitolách.

#### Doporučení pro ČR

Důsledně dodržovat princip, že rekvalifikace mají směřovat ke zvýšení či změně kvalifikace, tj. k uplatnění na trhu práce.

### 2.12 Praktická část rekvalifikací a její realizace

#### Německo i Rakousko

Programy a kurzy dalšího vzdělávání jsou nabízeny širokým spektrem subjektů, což znamená, že i množství a pestrost kurzů jsou velké, takže samotné vzdělávání nabývá rozmanitých podob a může probíhat různě:

- Přímou na pracovišti, například v továrnách a provozech, případně kancelářích daného zaměstnavatele. Takový postup by měl co nejvíce simulovat zkušenost a naučit danou osobu konkrétní náležitosti výkonu daného povolání.
- Další vzdělávání zajišťuje zaměstnavatel a účastní se ho jeho kmenoví zaměstnanci a zaměstnankyně v rámci zvyšování svojí kvalifikace. Zaměstnavatel pak platí alespoň část nákladů spojených s dalším zaměstnáváním, zároveň je povinen zaměstnancům a zaměstnankyním poskytnout studijní volno za účelem dalšího vzdělávání.
- Další možností je absolvovat další vzdělání prostřednictvím pracovních nadací (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften), které zajišťují a financují programy a kurzy během studijního volna nebo sníženého pracovního úvazku (daná osoba pracuje dočasně na kratší úvazek a zbytek času věnuje dalšímu vzdělávání).
- V Německu je možné požádat o studijní volno, které daná osoba může věnovat zvyšování kvalifikace, jež si může během studijního volna zajistit i sama. Studijní volno si dojednává daná osoba se zaměstnavatelem, přičemž osoba pak pobírá během studijního volna sociální podporu rovnající se podpoře, kterou by pobírala v případě, že by byla nezaměstnaná. Studijní volno umožňují všechny německé spolkové státy kromě Bádenska-Württemberska, Bavorska, Saska a Durynska.

V Rakousku navíc AMS nabízí rekvalifikace přímo ve firmách (program Arbeitsplatznahe Qualifizierung – AQUA) a také nabízí podporu firmám, které takové rekvalifikace nabízejí (program Qualifizierungsförderung für Beschäftigte – QBN).



### **Doporučení pro ČR**

Zapojit zaměstnavatele přímo do procesu poskytování rekvalifikací – podporovat ty rekvalifikační kurzy, které nabízejí propojení přímo se zaměstnavatelem. Posilovat praktickou část rekvalifikací.

Podporovat zaměstnavatele v tom, aby se se sami stávali poskytovateli rekvalifikačních kurzů pro své zaměstnance.

Zavést studijní volno pro zaměstnance, kteří se chtějí vzdělávat – umožnit jim uvolnění z práce a podporovat je i finančně – to vše ve spolupráci se zaměstnavateli.

## **2.13 Poradenství v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací (kariérové poradenství)**

V Německu kariérové poradenství nabízí BA, kdežto v Rakousku jsou to vedle AMS také zemské subjekty, které jsou nasmlouvány skrze Federální ministerstvo pro vzdělání, vědu a výzkum. Zaměstnavatelé přímo neparticipují na procesu kariérového poradenství, ale v případě, že poradenství poskytuje BA nebo AMS, vstupují do procesu prostřednictvím zaměstnavatelských svazů a komor, které reprezentují jejich zájmy.

Kariérové poradenství by osobám mělo poskytnout podporu při rekvalifikacích na základě osobního plánu, poskytovat informace o možnostech kariérního postupu, možných kariérních a rekvalifikačních směrech a také o trendech na pracovním trhu. Součástí poradenství mohou být také workshopy, na nichž si mohou osoby vyzkoušet, co by pro ně bylo vhodným směrem, nebo kde by se mohly zlepšit.

### **Německo**

Podle zákona o sociální ochraně je v Německu propagace a podpora dalšího vzdělávání dospělých a kariérového poradenství nezaměstnaných osob plně v gesci a zodpovědnosti Federálního úřadu práce (BA), a to prostřednictvím úředníků/poradců na příslušných pobočkách. Dospělí lidé, kteří mění povolání, jsou v tomto kroku podporováni nabídkou možných rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělání, a to s ohledem na momentální situaci na trhu práce.

### **Rakousko**

Zpřístupnění celoživotního vzdělávání pro každého je v Rakousku vnímáno jako důležitý úkol v rámci vzdělávání dospělých, které v tomto ohledu může nabýt různých podob – vzdělávacího poradenství, vedení, podávání informací, poskytování základního vzdělání a naučení základních dovedností nutných pro pokračování v klasickém vzdělávání na různých stupních. Tyto služby jsou k dispozici v informačních centrech ve všech spolkových zemích.

Poradenství ve vzdělání je spolufinancováno z Evropského sociálního fondu a koordinováno Federálním ministerstvem pro vzdělávání, vědu a výzkum (BMBWF). Po celém Rakousku je síť bezplatných institucí, které nabízejí kariérní poradenství, informace a poradenství v oblasti vzdělávání v angličtině. Více informací, viz [https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/orientierung/orientierung\\_ueberblick.php](https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/orientierung/orientierung_ueberblick.php).

Úřady práce (AMS) jsou hlavními donory programů vzdělávání sloužících pro přípravu na povolání (zejména pro nezaměstnané osoby) a zároveň hrají zásadní roli v oblasti kariérového poradenství pro nezaměstnané osoby. Toto poradenství nabízí skrze lokální specializovaná centra (BIZ). Osoby, které ztratily zaměstnání a chtějí změnit kariéru, mohou využít služeb těchto center, kde dostanou informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace a žádaných povolání v daném regionu, přičemž se mohou také účastnit různých workshopů, kde si mohou vyzkoušet daná povolání a zjistit, zda jim vyhovuje nebo ne.

### Doporučení pro ČR

Klást vyšší důraz na význam kariérového poradenství. Zvyšovat kvalitu služeb kariérového poradenství jako celoživotního procesu. Ve spolupráci s MŠMT zvážit možnost vzniku poradenských center.

## 2.14 Další vzdělávání a rekvalifikace pro specifické skupiny obyvatelstva

### Německo i Rakousko

Vzdělávání dospělých je v Německu i Rakousku charakteristické velkým množstvím nabízených programů i jejich poskytovatelů (viz též předchozí body). Programová nabídka zahrnuje i cílové skupiny z řad migrantů, nízkokvalifikovaných mladých dospělých a osob starších 50 let.

„Tradiční“ vzdělávání a další průprava přímo ve firmách a na vyšších odborných školách (VET) je v Německu k dispozici všem mladým osobám, které završily povinné základní vzdělání. Nicméně v Německu je hodně cíleno i na osoby, které mají různá znevýhodnění. Takovým osobám je nabízeno další vzdělávání i mimo jejich bydliště nebo region, pokud adekvátní kurz nemohou navštěvovat ve své lokalitě, případně je materiálně nebo personálně podpořen daný lokální zaměstnavatel, aby daný kurz realizoval.

Navíc je u mladých dospělých podporován přechod z povinného základního vzdělání do odborného vzdělávání (VET), a to prostřednictvím kompenzace některých nákladů a motivace k přechodu mezi stupni vzdělávání spojenou s intenzivním kariérovým poradenstvím a vedením. Mezi takto podporované osoby mohou patřit:

- Ty, co mají problémy zajistit si obvyklou formu učňovství.
- Ty, co jsou znevýhodněné na trhu práce.
- Dospívající a mladí dospělí do 19 let, kteří nenavštěvují školu nebo jsou v ohrožení, že budou vyloučeni ze školy, aniž by ji dokončili, ale také mladí dospělí s fyzickým znevýhodněním nebo speciálními potřebami, kteří ještě nedosáhli věku 24 let.
- Mladí dospělí, kteří dokončili povinné základní vzdělávání, ale nepokračují v dalším vzdělávání. Pro tyto osoby jsou k dispozici tzv. výrobní školy (Produktionsschulen), kde mohou získat další znalosti a dovednosti potřebné k výkonu povolání.
- Ty, co nemají žádnou další kvalifikaci.

- Ty, co mají zaměstnání, ale potřebují si dokončit kvalifikaci, aby je mohly vykonávat i nadále. Pro tyto osoby jsou připraveny zkrácené učební programy, po jejichž absolvování obdrží daný certifikát.
- Dospívající, kteří jsou velmi výkonní.
- Ty, co potřebují pomoci s přechodem na jiné povolání.
- Mladí dospělí, kteří potřebují aktivizovat.
- Ty, co absolvovaly program dalšího vzdělávání v časové dotaci, která se rovná 1,5násobku délky daného kurzu, jsou schopny to doložit a zároveň daný kurz nedokončily.

V Rakousku se navíc od roku 2016 implementuje Iniciativa za vzdělávání dospělých (Initiative Erwachsenenbildung), která má umožnit přístup ke vzdělávání osobám, které jsou v tíživé socioekonomické situaci, a zvýšit jejich vzdělanost. V rámci této iniciativy si osoby, které nedokončily nižší stupně vzdělávání a nemají základní kompetence, mohou toto vzdělání a kompetence zadarmo doplnit. Za dobu fungování tří let využilo tuto možnost 27 000 osob, kdy 18 000 osob využilo možnost dokončit základní vzdělání a 9 000 osob využilo možnost získat certifikát o splnění povinné školní docházky.

Navíc v Rakousku AMS poskytuje speciální program Joboffensive 50 plus určený pro osoby starší 50 let, které se jeho prostřednictvím mají lépe vrátit na pracovní trh.

### **Doporučení pro ČR**

Zintenzivnit podporu znevýhodněných osob – individualizovat přístup k nim včetně nastavování vhodného rekvalifikačního kurzu a jeho modulů, a to již v rámci stanovování požadavků na rekvalifikační kurzy při přípravě veřejné zakázky k rekvalifikacím.

Vytipovat skupiny znevýhodněných osob a podporovat vznik rekvalifikačních kurzů, které budou respektovat jejich znevýhodnění, tj. budou jim „šité na míru“.

Posílit poradenství (včetně kariérového) pro znevýhodněné osoby a přizpůsobit ho jejich požadavkům (spolupráce s organizacemi, které se na práci a poradenství pro osoby s daným znevýhodněným zaměřují, a využívat jejich služeb).

## **2.15 Financování dalšího vzdělávání a rekvalifikací**

Financování dalšího vzdělávání a vzdělávání dospělých je v Německu a Rakousku vzájemně propojeno, jelikož jsou oba typy vzdělávání brány ve smyslu konceptu Weiterbildung, tj. získávání dovedností a vědomostí za účelem lepšího prosazení se na trhu práce. Takže i financování programů spadajících do různých sfér dalšího vzdělávání podléhá stejným podmínkám a regulacím.

### **Německo**

Za další vzdělávání v Německu obecně zodpovídají subjekty veřejného sektoru, průmyslu, sociální partneři, samotné subjekty zajišťující další vzdělávání a veřejnost. Tato společná zodpovědnost je ztělesněna v procesu financování, kdy všichni zmínění aktéři jsou povinni v určité míře přispívat

do financování dalšího vzdělávání. Veřejný sektor (municipality, spolkové země, federální vláda a EU) se podílí těmito způsoby:

- Financování příslušných subjektů zajišťujících další vzdělávání na základě příslušné legislativy.
- Financování otevřených univerzit a kulturního vzdělávání.
- Granty pro osoby, které hledají další vzdělání potom, co dokončí povinnou školní docházku, a to na základě dvou zákonů: Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) a Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – (AFBG).
- Zajišťování vzdělávání pro veřejné činné osoby ve federální vládě, spolkových zemích a municipalitách.

V rámci EU je pak pro financování dalšího vzdělávání využíván Evropský sociální fond, přičemž pro Německo je v rámci tohoto fondu pro období 2014 až 2020 alokováno 2,7 miliardy eur. Většina projektů je zaměřena na zaměstnanost a mobilitu, lepší vzdělávání a sociální marginalizaci.

Průmysl obstarává poměrně značnou část financování dalšího vzdělávání, zejména pak pro své zaměstnance a zaměstnankyně. Nicméně, financování je poskytováno také na programy pro nezaměstnané osoby, a to na základě dvou zákonů (Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung a Zweites Buch Sozialgesetzbuch), které regulují základní sociální ochranu pro nezaměstnané osoby hledající zaměstnání a vytvářejí speciální fond, jenž je placen ze zdaňování podniků. Z tohoto fondu pak bylo v roce 2016 investováno 2,8 miliard eur na další vzdělávání.

Občanská společnost (církve, odbory atd.) se také podílí na nákladech spojených s dalším vzděláváním, a to udržováním svých subjektů, které poskytují dané programy a kurzy. Navíc jsou povinny nastavit poplatky tak, aby jejich programy byly dostupné co největšímu spektru osob a nebyly nastaveny vysokoprahově.

Zaměstnavatelé navíc platí při uplatnění studijního volna mzdu svým zaměstnancům a zaměstnankyním, což lze považovat také za určitou formu financování dalšího vzdělávání. Podmínky studijního volna jsou regulovány v jednotlivých spolkových zemích, takže nelze určit jednotné podmínky, za nichž se studijní volno vybírá a je financováno ze strany zaměstnavatelů.

Za financování dalšího vzdělávání jsou zodpovědné rovněž osoby, které navštěvují kurzy nebo programy, a to prostřednictvím příspěvku na kurzovné, který pak může být odečten z daní, respektive daná osoba může požádat o daňovou úlevu, pokud spadá do kategorie nízkopříjmových skupin nebo navštěvuje specializované kurzy. V závislosti na spolkové zemi si tak osoby platí poplatky ve výši 24,9 až 58 % z kurzovného. Osoby, které absolvují kurz týkající se přípravy na další povolání, si platí velkou část kurzovného samy. V některých případech část kurzovného platí také zaměstnavatel v rámci své strategie rozvoje zaměstnanců a zaměstnankyň. Další vzdělání na univerzitách je hrazeno plně ze strany vzdělávajících se osob.

Nejvíce do dalšího vzdělávání přispívají samotné osoby, které jsou následovány firmami (jsou započítány pouze přímé náklady, ne náklady spojené se studijním volnem), na třetím místě jsou veřejné instituce (v roce 2012 takto veřejné instituce investovaly 6 miliard eur, 1,1 miliardy federální vláda, 1,3 miliardy spolkové země, municipality 0,3 miliardy a BA 3,4 miliardy).<sup>1</sup>

V posledních letech sílí zájem o vyplácení veřejných prostředků přímo osobám, aby si pak samy zajistily kurzy, které potřebují, prostřednictvím kupónů, bonusů, půjček a daňových úlev. Stálá

---

<sup>1</sup> Data převzata z: <http://datenreport.bibb.de/html/5834.htm>

institucionální podpora pro poskytovatele slábne a federální vláda a spolkové země poskytují financování spíše na principu konkurenčního projektového financování.

### **Rakousko**

Hlavním subjektem zodpovědným za rekvalifikace je AMS, který podléhá veřejné regulaci v podobě příslušné legislativy. Rekvalifikace jsou následně financovány speciálním zákonem – Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG). Federace sama není zodpovědná za financování rekvalifikací nebo jiných forem vzdělávání, které cílí na přípravu na povolání nebo zaměstnání, ale tyto programy jsou financované ve spolupráci se spolkovými zeměmi, municipalitami, firmami, sponzory a také přímo účastníky a účastnicemi kurzů, jejichž podíl na financování nákladů stoupá.

Rekvalifikace a příprava na povolání jsou financovány také z ESF, kdy jsou cílovými skupinami zejména osoby, které jsou znevýhodněné, takže se pomocí projektů snižují nebo odstraňují bariéry ve vzdělávání a vytvářejí se spravedlivější podmínky. Zároveň se skrze financování podporuje také profesionalizace a rozvoj kvality poskytovaného vzdělávání. Projekty jsou většinou spolufinancované BMMWF a jsou kontrolovány a monitorovány participanty, poskytovateli a externími kontrolními subjekty. Projekty a jejich realizace jsou často také součástí různých výzkumů, které cílí na dopady těchto projektů.

Obecně se účtují poplatky pro účastníky programů dalšího vzdělávání, přičemž podle nedávného průzkumu Adult Education Survey (AES) byla průměrná částka vzdělávací aktivity 330 eur (to zahrnuje poplatky za výuku, zápisné, zkoušení a učební materiál). Více viz Statistics Austria, Adult Education Survey 2016/17.

Zaměstnanci a zaměstnankyně zvyšující si kvalifikaci poplatky platit nemusí, pokud realizují vzdělávací program v rámci svého pracovního úvazku a v rámci pracovní doby. Osvobozeny od poplatku jsou také osoby navštěvující vybrané veřejné programy a kurzy, které jsou financovány z veřejných rozpočtů a ESF, mezi něž patří:

- Programy na získání certifikátu o splnění povinné školní docházky, jež jsou cílené na dospělé osoby, které je v minulosti nedokončily.
- Základní vzdělávací kurzy pro osoby, které nemají základní dovednosti, například neumějí číst a psát.

V tomto ohledu existují i speciální programy na prakticky zaměřených školách, které mohou bezplatně navštěvovat osoby, které se připravují na budoucí povolání.

### **Doporučení pro ČR**

Zapojit další subjekty do financování dalšího vzdělávání včetně zaměstnavatelů či profesních a jiných organizací. Zapojení může být jak formou příspěvků na kurzy realizované (zajišťované) státem, tak skrze další vzdělávání poskytované přímo zaměstnavateli či jinými organizacemi, kdy tyto poskytovatelé budou současně i těmi, kteří ponесou finanční náklady (či jejich část).

## 2.16 Motivační systém

Následující příklady a poznatky se vztahují pouze na případy, kdy BA nebo AMS zprostředkovávají další vzdělání nebo rekvalifikace osobám, které jsou již zaměstnány a potřebují si doplnit vzdělání nebo zvýšit kvalifikaci.

### Německo

Rekvalifikace poskytuje v první řadě BA prostřednictvím kupónů, které distribuuje přímo osobám, které mají zájem o další vzdělávání. Federální ministerstvo pro vzdělávání a výzkum pak poskytuje bonusy pro zaměstnance a zaměstnankyně, kteří si chtějí zvyšovat kvalifikaci. Některé spolkové země nabízejí další poukázky pro zaměstnance.

### Rakousko

Hlavním poskytovatelem rekvalifikací je v Rakousku AMS, a to prostřednictvím:

- proplacení kvalifikačních kurzů (QBN);
- proplacení nákladů spojených se vzděláváním pro zaměstnance a zaměstnankyně v určitých sektorech;
- komunikace se zaměstnavateli ohledně možnosti zvyšování kvalifikace pro zaměstnance a zaměstnankyně.

Více informací, viz <https://www.ams.at/unternehmen/personal--und-organisation/entwicklung>

### Doporučení pro ČR

Zavedení poukázek (voucherů) vázaných účtů na vzdělávání přímo pro účastníky. Daňové či jiné zvýhodnění pro ty zaměstnavatele, kteří své zaměstnance vzdělávají či rekvalifikují. Proplácení nákladů spojených se vzděláváním. Zavedení studijního volna.

## 2.17 Monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů

### Německo a Rakousko

V obou zemích jsou programy a opatření, která jsou financována z ESF pod kontrolou nejenom veřejných institucí, poskytovatelů a participantů, ale také externích subjektů. V tomto ohledu je ročně publikována také zpráva, jak jsou prostředky v rámci ESF v jednotlivých zemích vynakládány.

Za rekvalifikace je v Německu zodpovědná BA, která také monitoruje statistiky a úspěšnost tohoto typu dalšího vzdělávání, viz <https://www.iab.de/en/daten/ba-datenzentrum.aspx>

Za další vzdělávání a rekvalifikace je v Rakousku zodpovědný AMS, který realizuje i monitorování situace a evaluaci účinnosti opatření a politik. Tato hodnocení nejsou veřejná, přičemž veřejně jsou jenom obecné údaje o pracovním trhu, viz <https://arbeitsmarktdatenbank.at/>

Hlavní otázkou při evaluačním procesu je, zda se daná osoba po absolvování rekvalifikace vrátila na trh práce a získala zaměstnání. Tuto skutečnost si úřady práce ověřují skrze své databáze, kde jsou data o absolvovaných programech dalšího vzdělávání i rekvalifikací, která mohou pak být porovnána s databází nezaměstnaných osob, čímž se zjistí, kdo získal zaměstnání a kdo ne.

Pravidelně se také vyhodnocují poskytovatelé programů dalšího vzdělávání a rekvalifikací a kvalita jejich vzdělávání. BA i AMS provádějí namátkovou kontrolu přímo v místech, kde mají programy probíhat, a vyhodnocují kvalitu vzdělávání.

Často se také monitoruje pokrok u jednotlivých osob, zejména těch, které absolvovaly jakýkoliv program dalšího vzdělávání, a posuzuje se, zda pro ně bylo absolvování daného programu přínosné. Zároveň se pomocí tohoto monitoringu hodnotí také samotné programy, a to v agregačním smyslu (program je kvalitní a úspěšný, pokud velké procento osob po jeho absolvování získalo zaměstnání). Tento monitoring je používán zřejmě nejčastěji a představuje hlavní nástroj řízení kvality vzdělávacích programů.

Monitoring programů zahrnuje:

Měření úspěchu programů dalšího vzdělávání a rekvalifikací prostřednictvím zjišťování, zda program splnil cíle, které byly nasmlouvány, zda jej neprovází velké procento osob, které jej nedokončily, a jak jsou tyto osoby s programem spokojeny.

AMS a BA měří také Schulungseffekt, tj. počet osob, které se vrátily na trh práce (získaly zaměstnání) za určitou časovou jednotku.

Měří se také krátkodobé a dlouhodobé indikátory, které jsou závislé na daném kurzu, jeho náplni a zaměření. Z dlouhodobého hlediska je důležité, zda se osoba vrátila na pracovní trh a získala zaměstnání.

Více o evaluaci programů:

- AMS: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiNgs-vlvbmAhXGYIAKHeZNDKUQFjAAegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ams.at%2Fcontent%2Fdam%2Fdownload%2Farbeitsmarktdaten%2F%25C3%25B6sterreich%2Fberichte-auswertungen%2F001\\_spezialthema\\_618.pdf&usg=AOVvaw2sbVM934zO-KOFfhRsk3v9](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiNgs-vlvbmAhXGYIAKHeZNDKUQFjAAegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ams.at%2Fcontent%2Fdam%2Fdownload%2Farbeitsmarktdaten%2F%25C3%25B6sterreich%2Fberichte-auswertungen%2F001_spezialthema_618.pdf&usg=AOVvaw2sbVM934zO-KOFfhRsk3v9)
- BA: <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/qualitaetssicherung>

### **Doporučení pro ČR**

Zavést důsledný monitoring uplatňování účastníků rekvalifikačních programů na trhu práce (v různých časových intervalech).

Při vyhodnocování poskytovatelů kurzů dalšího vzdělávání (včetně rekvalifikačních) důsledně vyžadovat monitoring úspěšnosti – pokroku účastníka v nastaveném procesu vzdělávání.

Vyhodnocovat poskytovatele rekvalifikací podle úspěšnosti jejich absolventů na trhu práce.

## 3. Systém dalšího vzdělávání a nastavení rekvalifikací na Slovensku

### 3.1 Obecné vymezení dalšího vzdělávání a rekvalifikací

Ďalšie vzdelávanie definuje zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, ako súčasť celoživotného vzdelávania. Môže sa uskutočňovať tak prostredníctvom formálneho, neformálneho vzdelávania ako aj informálneho učenia sa. Umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy. Uskutočňuje sa v inštitúciách ďalšieho vzdelávania, v školách, školských a mimoškolských zariadeniach.

Ďalšie vzdelávanie môže byť akreditované a neakreditované. Akreditácií v oblasti ďalšieho vzdelávania je viacero, najčastejšie sa jedná o akreditáciu MŠVVaŠ SR pre ďalšie vzdelávanie podľa zákona 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, akreditujú sa ale aj programy na Národnom inšpektoráte práce (kurzy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, obsluha motorových vozíkov, elektrotechnici, apod.), akreditácia programov pre hasičov je zabezpečená na Ministerstve vnútra SR – Prezídium hasičského a záchranného zboru, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR akredituje napríklad veľmi frekventované kurzy opatrovatelstva, Ministerstvo vnútra akredituje kurzy SBS.

Z hľadiska legislatívy je oblasť ďalšieho vzdelávania na Slovensku riešená už viac ako dvadsať rokov. Najskôr to bol zákon č. 368 z roku 1997 o ďalšom vzdelávaní a v súčasnosti platí zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, prijatý v decembri 2009 a novelizovaný v októbri 2012. Tento zákon síce ustanovil niekoľko dôležitých inštitútov pre ďalší rozvoj systému celoživotného vzdelávania, ako napríklad akreditácia na základe kvalifikačných štandardov, uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania, monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb. Spomenuté nástroje sa zatiaľ nepodarilo zaviesť aj do praxe. V súčasnosti sú ale pripravované systémové národné projekty na podporu ďalšieho vzdelávania, predovšetkým národný projekt Systém overovania kvalifikácií z dielne Štátneho inštitútu odborného vzdelávania (ŠIOV), v rámci ktorého by mali byť tieto nástroje rozpracované a uvedené do života. Podmienkou úspešnej realizácie tejto zmeny je, aby boli v dostatočnej miere zapojení všetci zainteresovaní aktéri.

Zákon vymedzuje základné pojmy súvisiace s tematikou, druhmi a formami ďalšieho vzdelávania. Prináša nový prvok do systému celoživotného vzdelávania, ktorým je uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania v oprávnených inštitúciách.

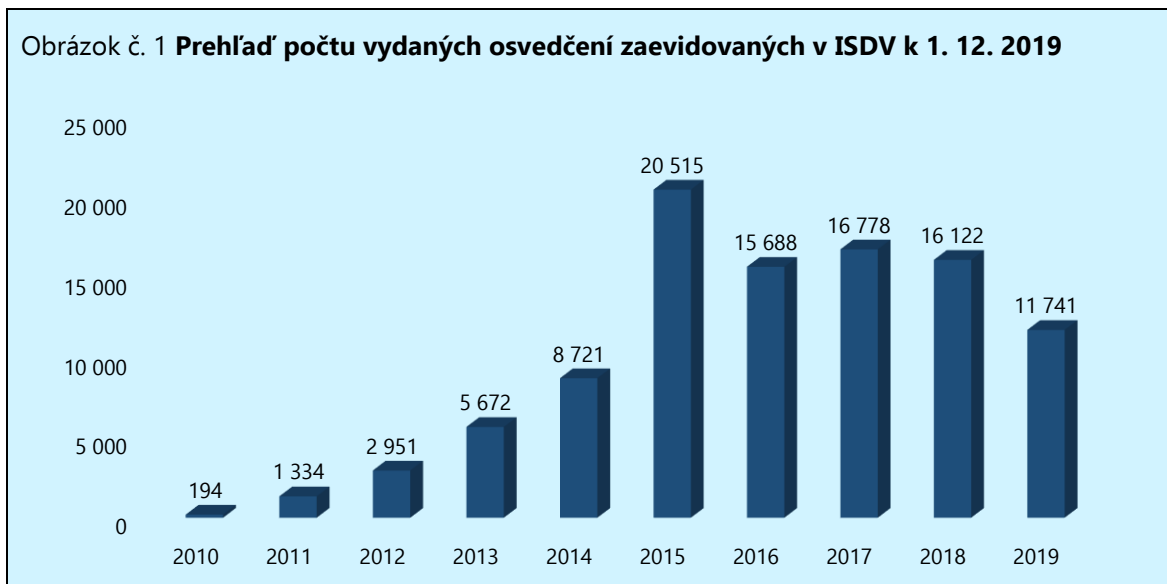
Vzdelávacie inštitúcie, ktoré môžu požiadať o akreditáciu podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní:

- gymnáziá, stredné odborné školy, konzervatóriá, školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, základné umelecké školy, jazykové školy a vysoké školy, ktoré okrem školského vzdelávania uskutočňujú aj vzdelávacie programy;
- právnické osoby, ktorých predmetom činnosti je vzdelávanie a činnosti priamo súvisiace so vzdelávaním; ak právnická osoba nie je obchodnou spoločnosťou, musí mať vzdelávaciu činnosť uvedenú napríklad v zriaďovacej listine, stanovách apod.;



- fyzické osoby – podnikatelia, ktorých predmetom činnosti je vzdelávanie a činnosti priamo súvisiace so vzdelávaním.

Obrázok č. 1 **Prehľad počtu vydaných osvedčení zaevidovaných v ISDV k 1. 12. 2019**



#### Prehľad účastníkov AVP

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Spolu
194	1 334	2 951	5 672	8 721	20 515	15 688	16 778	16 122	11 741	<b>99 723</b>

Druhy ďalšieho vzdelávania sú:

- ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti;
- rekvalifikačné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie – odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolani ako v tom, pre ktoré fyzická osoba získala kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania;
- kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch, ktorým si účastník ďalšieho vzdelávania dopĺňa, rozširuje, prehĺbuje alebo obnovuje kvalifikáciu ako predpoklad na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi;
- záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov a iné vzdelávanie, ktorým účastník ďalšieho vzdelávania uspokojuje svoje záujmy, zapája sa do života občianskej spoločnosti a všeobecne rozvíja svoju osobnosť.

Obrázok č. 2 **Prehľad počtu realizovaných akreditovaných vzdelávacích programov k 1. 12. 2019**



Predmet akreditácie podľa zákona 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní:

**A.** Vzdelávacie programy, ktoré vedú k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti:

- Predmetom akreditácie sú iba tie vzdelávacie programy, ktoré preukázateľne vedú k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti.
- Na akreditáciu je možné predložiť iba taký vzdelávací program, ktorým si cieľová skupina, ktorú si vo vzdelávacom projekte stanovíte, dopĺňa, obnovuje, rozširuje alebo prehľbuje svoje vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon svojej odbornej činnosti. Vami stanovený profil absolventa vzdelávacieho programu musí byť popisom vedomostí, zručností a schopností, ktoré účastník vzdelávania získa úspešným absolvovaním vzdelávacieho programu a ktoré vytvárajú spôsobilosť na výkon pracovnej činnosti v určitom povolani.
- Na akreditáciu nie je možné predkladať vzdelávacie programy, pri ktorých nie je konkrétnejšie zadaná cieľová skupina a profil absolventa a chýba nadväznosť na výkon pracovnej činnosti v určitom povolani.
- Predmetom akreditácie nie sú vzdelávacie programy zamerané na získanie všeobecných kompetencií – napríklad všeobecné jazykové vzdelávacie programy, všeobecné počítačové vzdelávacie programy, vzdelávacie programy zamerané na získanie komunikačných a iných „mäkkých“ zručností, všeobecných manažérskych zručností apod. a iné všeobecne zamerané vzdelávacie programy.
- Na akreditáciu je možné predložiť napríklad iba odborne zameraný jazykový vzdelávací program, ktorým si konkrétne stanovená cieľová skupina dopĺňa svoju kvalifikáciu na výkon svojej odbornej činnosti napríklad Anglický jazyk pre opatrovatel'ky, Nemecký jazyk pre oblasť práva apod., pričom učebný plán a učebné osnovy pri odborne jazykovom vzdelávacom programe musia obsahovať iba odbornú terminológiu. Pri odbornom jazykovom kurze musia byť okrem minimálneho požadovaného vzdelania stanovené aj požiadavky na zaradenie podľa

SERR (napr. A2, B1 podľa náročnosti učebného plánu). V praxi to znamená, že do odborne zameraného jazykového programu môže byť zaradený iba účastník na určitej jazykovej úrovni.

- V oblasti počítačových zručností je možné na akreditáciu predložiť iba odborne zameraný vzdelávací program, ktorým si stanovená cieľová skupina (napr. IT špecialista) rozširuje svoju kvalifikáciu potrebnú na výkon odbornej činnosti.
- B.** Vzdelávacie programy, ktoré vedú k čiastočnej kvalifikácii alebo k úplnej kvalifikácii, ktorou sa účastník ďalšieho vzdelávania pripravuje na nadobudnutie odbornej spôsobilosti na vykonávanie jednej alebo viacerých pracovných činností v inom povolaní ako v tom, pre ktoré získal kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania; to platí aj pre tých účastníkov ďalšieho vzdelávania, ktorí nie sú kvalifikovaní pre žiadne povolanie:
- Predmetom akreditácie sú tie vzdelávacie programy, ktoré vedú k získaniu úplnej alebo čiastočnej kvalifikácie.
  - Úplnou kvalifikáciou sa rozumie stupeň vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať všetky pracovné činnosti v určitom povolaní v rozsahu určenom kvalifikačným štandardom; úplná kvalifikácia sa môže skladať z viacerých čiastočných kvalifikácií.
  - Čiastočnou kvalifikáciou sa rozumie súbor vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať určitú pracovnú činnosť alebo súbor pracovných činností v určitom povolaní v rozsahu určenom kvalifikačným štandardom.
  - Kvalifikačným štandardom sa rozumie súhrn vedomostí, zručností a schopností potrebných na nadobudnutie príslušnej čiastočnej a úplnej kvalifikácie.
  - Hodnotiacim štandardom sa rozumie súhrn kritérií, organizačných a metodických postupov, materiálnych, technických a priestorových predpokladov na overovanie a hodnotenie dosiahnutej odbornej spôsobilosti podľa ustanovených kvalifikačných štandardov.
  - Kvalifikácia je popísaná vo forme kvalifikačného štandardu a hodnotiaceho štandardu.
  - Kvalifikačný štandard sa skladá z vedomostí, zručností a schopností.
  - V kvalifikačnom štandarde sú stanovené odborné vedomosti a odborné zručnosti, potrebné na výkon daného povolania.
  - Všeobecné schopnosti sú neoddeliteľnou súčasťou každej čiastočnej kvalifikácie a úroveň ich nadobudnutia je popísaná a obsiahnutá v hodnotiacom štandarde.
  - Odborné schopnosti definujú požiadavky potrebné na výkon odbornej činnosti v rámci každej čiastočnej kvalifikácie a úroveň ich nadobudnutia je popísaná a obsiahnutá v hodnotiacom štandarde.
  - Predmetom akreditácie vzdelávacieho programu je iba vzdelávacia činnosť zameraná na získanie odborných vedomostí a odborných zručností jednotlivca.
  - V procese uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania a overenia a hodnotenia odbornej spôsobilosti v rámci kvalifikácie môže každá fyzická osoba v budúcnosti požiadať o vykonanie skúšky. Úroveň nadobudnutých všeobecných schopností je súčasťou hodnotiaceho štandardu.
  - Skúšku bude tvoriť teoretická časť a praktická časť v závislosti od charakteru pracovnej činnosti, na ktorej výkon sa overuje dosiahnutá odborná spôsobilosť a ktorá je určená hodnotiacim štandardom.

Stredné a vysoké školy/akreditácia podľa zákona 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní:

Podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, stredné školy získavajú akreditáciu pre vzdelávacie programy zodpovedajúce študijným odborom alebo učebným odborom, ktoré sú uvedené pre príslušnú školu v sieti a vysoké školy získavajú akreditáciu pre vzdelávacie programy na základe platnej akreditácie vysokoškolských študijných programov.

- Musí ísť o vzdelávacie programy, ktoré vedú k čiastočnej kvalifikácii alebo k úplnej kvalifikácii, ktorou sa účastník ďalšieho vzdelávania pripravuje na nadobudnutie odbornej spôsobilosti na vykonávanie jednej alebo viacerých pracovných činností v inom povolani ako v tom, pre ktoré získal kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania; to platí aj pre tých účastníkov ďalšieho vzdelávania, ktorí nie sú kvalifikovaní pre žiadne povolanie.
- Na ostatné vzdelávacie programy je potrebné vypracovať projekt vzdelávacieho programu podľa pokynu na vypracovanie žiadosti o akreditáciu a uhradiť správny poplatok.

Ďalšími podpornými inštitútmi, ktoré zákon zadefinoval, sú informačný systém ďalšieho vzdelávania a monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb. Oba podporné nástroje majú slúžiť predovšetkým ako poradenské systémy, ktoré sú nevyhnutnou súčasťou podpory celoživotného vzdelávania.

**Informačný systém ďalšieho vzdelávania (ISDV)** bol zriadený na základe zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, a slúži ako informačno-poradenský nástroj podporujúci rozvoj ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike. ISDV je určený predovšetkým vzdelávacím inštitúciám uchádzajúcim sa o akreditáciu programov ďalšieho vzdelávania, MŠVVaŠ SR a účastníkom vzdelávania, pre ktorých poskytuje základné informácie o akreditovaných programoch ďalšieho vzdelávania vo forme špecifikácie poskytovateľa vzdelávania, typov ponúkaných vzdelávacích programov a vzdelávacích modulov.

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

Ústav informácií a prognóz školstva zabezpečuje od roku 1997 zber a spracovanie údajov o inštitúciách poskytujúcich ďalšie vzdelávanie v SR. Zisťovanie zahŕňa subjekty, ktoré realizujú vzdelávacie programy pre dospelých (osoby staršie ako 15 rokov). Za ďalšie vzdelávanie sú považované programy a aktivity, ktoré umožňujú doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, dosiahnuť kvalifikáciu v súlade s potrebami trhu práce, uspokojiť svoje záujmy alebo pripraviť sa na získanie stupňa vzdelania. Vzdelávanie sa realizuje v školských a mimoškolských inštitúciách (prevažne za úhradu) a môže byť uskutočňované krátkodobými alebo dlhodobými organizačnými formami štúdia (Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálnom znení).

Centrum vedecko-technických informácií SR (CVTI) je na základe poverenia MŠVVaŠ SR riešiteľom úlohy "Informačný systém o ďalšom vzdelávaní". Systém zabezpečuje zber a spracovanie údajov o vzdelávacích subjektoch pôsobiacich v oblasti ďalšieho vzdelávania a o ich vzdelávacích aktivitách. Vstupné údaje sa získavajú prostredníctvom výkazu Dalv (MŠVVaŠ SR) 1–01 o ďalšom vzdelávaní (v súlade so Zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní). Spravodajskú povinnosť majú inštitúcie realizujúce takéto vzdelávanie, a to s ročnou periodicitou podľa stavu ku koncu kalendárneho roka.

Stránka CVTI každoročne uverejňuje informačné publikácie, ktoré obsahujú zoznam vzdelávacích inštitúcií realizujúcich ďalšie vzdelávanie v SR (za všetky rezorty) s uvedením ich vzdelávacích aktivít.

Informačný systém ďalšieho vzdelávania je nástrojom voľného prístupu občanov, zamestnávateľov, verejnej správy a inštitúcií k vzdelávaniu. Obsahuje databázu vzdelávacích ustanovizní, lektorov a akreditovaných vzdelávacích programov. Správcom informačného systému ďalšieho vzdelávania je MŠVVaŠ SR.

Informačný systém ďalšieho vzdelávania tvorí:

- Register vzdelávacích inštitúcií, ktoré uskutočňujú akreditované vzdelávacie programy;
- Register akreditovaných vzdelávacích programov;
- Register účastníkov ďalšieho vzdelávania;
- Informácie ke skúškam na overovanie odbornej spôsobilosti;
- Zoznam kvalifikácií.

Inštitúcie, ktoré uskutočňujú ďalšie vzdelávanie, sú zo zákona povinné poskytnúť MŠVVaŠ SR do 15. februára nasledujúceho roka štatistické údaje vo forme výkazu typu DALV.

Pripravované zmeny:

- Ako podklad na prípravu vzdelávacích programov vedúcich k získaniu kvalifikácie slúži zoznam kvalifikácií a kvalifikačné štandardy, nejedná sa ale zatiaľ o Národnú sústavu kvalifikácií a 1 000 popísaných štandardov v rámci národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií. Zatiaľ sa akredituje podľa štandardov vytvorených priamo MŠVVŠ SR a expertmi pre asi 30 najžiadanejších kvalifikácií, ktoré sú zverejnené ministerstvom na stránke Informačného systému ďalšieho vzdelávania.
- V pripravenej novelizácii zákona sa napríklad upúšťa od rozlíšenia na čiastočnú a úplnú kvalifikáciu a zavádza sa nový pojem profesijná kvalifikácia. Novela síce bola v novembri 2019 schválená tripartitou a Hospodárskou a sociálnou radou, ale zrejme nebude predložená do parlamentu do konca volebného obdobia. Parlamentné voľby sa v SR budú konať 29. 2. 2020.

#### Zdroje:

<https://www.minedu.sk/celozivotne-vzdelavanie/>

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-72\\_sk](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-72_sk)

<http://isdv.iedu.sk/Default.aspx>

[https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/skolstvo/dalsie-vzdelavanie.html?page\\_id=10264](https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/skolstvo/dalsie-vzdelavanie.html?page_id=10264)

[https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/DALV/2019/DALV\\_2018\\_adresar\\_web.pdf](https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/DALV/2019/DALV_2018_adresar_web.pdf)

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-72\\_sk](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-72_sk)

<https://www.uad.sk/33/vzdelavanie-a-rekvalifikacia-zamestnancov-uniqueidmRRWSbk196FPkyDaflfWAJdHiylGHPw7Ndba9DCaC-YfuwK qAeVIw/>

#### **Rekvalifikácie zabezpečujú:**

- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len "úrad") pre uchádzača o zamestnanie a pre záujemcu o zamestnanie a/alebo;
- zamestnávateľ pre svojho zamestnanca;
- mimovládne alebo súkromné organizácie.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce si môžu zabezpečiť aj uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie z vlastnej iniciatívy na vlastné náklady.

**Uchádzač o zamestnanie** je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu a ktorý:

- nie je zamestnanec;
- neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť;
- nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine;
- vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima.

**Záujemca o zamestnanie** je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie (ešte zamestnaný človek, ktorý uvažuje o zmene, žena na rodičovskej dovolenke...).

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť záujemcom vzdelávacie aktivity, ak o to písomne požiadajú, a na základe zhodnotenia ich schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu najmä v prípade:

- nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností;
- potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce;
- straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Úrad môže za stanovených podmienok poskytnúť uchádzačovi i záujemcovi o zamestnanie príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, uhradiť výdavky na stravovanie, ubytovanie a výdavky na cestovné.

Úrad môže poskytnúť aj príspevok na služby pre rodinu s deťmi uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní a príprave pre trh práce, ak o tento príspevok požiadajú písomne.

Rekvalifikácia ako príležitosť na spoluprácu uchádzačov o zamestnanie, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a vzdelávacích inštitúcií (projekt REPAS) spustilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny koncom roka 2014. V období od 2015 do 2017 sa do neho zapojilo takmer 45 tisíc uchádzačov o zamestnanie a vynaložilo sa naň viac ako 21 mil. eur. Hlavným cieľom je pomôcť uchádzačom o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce vďaka nadobudnutiu vedomostí a zručností prostredníctvom rekvalifikácie.

Rekvalifikácia na účely REPASu je príprava uchádzačov o zamestnanie na uplatnenie sa na trhu práce s cieľom nadobudnúť vedomosti, schopnosti a zručnosti vo vzdelávacom (rekvalifikačnom) kurze.

REPAS umožňuje uchádzačom o zamestnanie evidovaným na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny:

- rozšíriť alebo úplne zmeniť svoje profesijné zameranie prostredníctvom absolvovania rekvalifikácie;
- zvoliť si rekvalifikáciu a poskytovateľa rekvalifikácie podľa vlastného výberu;
- požiadať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o uhradenie príspevku na rekvalifikáciu, to znamená o kurzovné za rekvalifikáciu v plnej výške.

Zabezpečenie kvality rekvalifikačných kurzov v projekte REPAS: vzdelávacie programy museli a musia byť akreditované podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní. Čiže je zabezpečená jednotná časová dotácia, štandardizovaný obsah kurzu, lektori musia spĺňať kritériá stanovené zákonom apod.

Uchádzač o zamestnanie môže získať príspevok na rekvalifikáciu, za podmienok:

#### **1. Pred rekvalifikáciou:**

- Vyberiem si rekvalifikačný kurz, o ktorý mám záujem → nárok na príspevok na rekvalifikáciu mám iba vtedy, ak mi za posledných 5 rokov nebol uhradený cez úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príspevok na rekvalifikáciu alebo vzdelávanie s tým istým zameraním, o ktoré mám teraz záujem.
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ma nepodporí, ak mám záujem absolvovať rekvalifikáciu zameranú na špeciálne manažérske kompetencie a projektové riadenie, rozvoj komunikačných a sociálnych zručností, vodičské oprávnenie typu B a rekvalifikáciu realizovanú dištančnou formou. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ma taktiež nepodporí, ak som zároveň študentom vysokej školy externou formou.
- Môžem osloviť viac poskytovateľov rekvalifikácie, zistiť si informácie o rekvalifikáciách a zvoliť si poskytovateľa rekvalifikácie.
- Na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, kde som evidovaný, si podám požiadavku na rekvalifikáciu na predpísanom formulári v dostatočnom časovom predstihu s ohľadom na predpokladaný začiatok rekvalifikácie.
- K požiadavke sú priložené základné informácie o rekvalifikácii.
- Ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny moju požiadavku na rekvalifikáciu schváli, uzatvorí so mnou dohodu o poskytnutí príspevku na rekvalifikáciu a vystaví REPAS, ktorý je potvrdením, že po splnení všetkých podmienok mi úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne príspevok na rekvalifikáciu v hodnote kurzovného, uvedeného v potvrdení poskytovateľa rekvalifikácie. Ešte pred začiatkom rekvalifikácie musím poskytovateľovi rekvalifikácie odovzdať REPAS. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny mi v rámci tohto príspevku neuhradí výdavky na cestovné, stravné a ubytovanie, ani žiadne ďalšie výdavky vynaložené na rekvalifikáciu.

- Pred uzatvorením dohody je mojou povinnosťou vyplniť a podpísať Kartu účastníka projektu, v rámci ktorého je zabezpečené financovanie príspevku na rekvalifikáciu. Tento dokument poskytnete uchádzačovi o zamestnanie úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.
- Bez uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku na rekvalifikáciu mi príspevok na rekvalifikáciu nebude poskytnutý.

#### **2. Počas rekvalifikácie:**

- V termíne, ktorý som si dohodol s poskytovateľom rekvalifikácie, nastúpim na rekvalifikáciu.
- V prípade, ak nebude možné nastúpiť na rekvalifikáciu v stanovenom termíne, môžem na rekvalifikáciu nastúpiť najneskôr do 60 kalendárnych dní od vystavenia potvrdenia poskytovateľa rekvalifikácie.
- Úspešne absolvujem rekvalifikáciu v celom rozsahu.
- Predčasne môžem ukončiť rekvalifikáciu len z vážnych dôvodov (zdravotných, rodinných alebo osobných dôvodov). Vážnosť dôvodov posudzuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

#### **3. Po rekvalifikácii:**

- Ak chcem získať príspevok na rekvalifikáciu, mojou povinnosťou je do 15 kalendárnych dní po úspešnom ukončení rekvalifikácie doručiť do podateľne úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo na oddelenie poradenstva a vzdelávania:
  - doklad preukazujúci absolvovanie rekvalifikácie;
  - faktúru vystavenú poskytovateľom rekvalifikácie;
  - žiadosť o úhradu príspevku na rekvalifikáciu;
  - splnomocnenie.
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe môjho splnomocnenia uhradí príspevok na rekvalifikáciu za absolvovanú rekvalifikáciu priamo poskytovateľovi rekvalifikácie vtedy, ak:
  - nebudem počas rekvalifikácie vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie pre nespolu-prácu;
  - úspešne ukončím rekvalifikáciu;
  - predložím úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v stanovenom termíne požadované doklady.
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny mi poskytne príspevok na rekvalifikáciu v alikvotnej výške za absolvovanú časť rekvalifikácie v prípade, ak predčasne ukončím rekvalifikáciu z vážnych dôvodov.
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny mi neposkytne príspevok na rekvalifikáciu, ak:
  - budem vyradený pre nespolu-prácu z evidencie uchádzačov o zamestnanie počas doby realizácie rekvalifikácie;
  - predčasne ukončím rekvalifikáciu bez vážnych dôvodov;
  - nepredložím v stanovenom termíne všetky požadované doklady.



#### **V projekte REPAS+**

Rekvalifikáciu je možné absolvovať len na území Slovenskej republiky okrem Bratislavského samosprávneho kraja.

#### **Rekvalifikačný kurz musí spĺňať podmienku:**

- byť akreditovaný podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní;
- neakreditovaný kurz vykonávaný na základe oprávnenia, osvedčenia alebo registrácie;
- neakreditovaný kurz, vykonávaný na základe súhlasného stanoviska, ktoré vydala sektorová rada alebo stavovská organizácia alebo profesijná organizácia.

#### **Úspešný absolvent rekvalifikačného kurzu získava:**

- príspevok na kurzovné, ktorý bude uhradený poskytovateľovi rekvalifikácie;
- príspevok na cestovné a stravné pre uchádzača o zamestnanie vo výške 4,64 eur za každý absolvovaný deň rekvalifikačného kurzu;
- potvrdenie poskytovateľa rekvalifikácie o absolvovaní rekvalifikačného kurzu (napr. osvedčenie alebo certifikát).

Projekt preplácania rekvalifikácií nezamestnaným je podľa UPSVAR úspešný, nakoľko úspešnosť umiestnenia rekvalifikovaného nezamestnaného na trhu práce do šiestich mesiacov dosiahla 52,23 % (2014–2016).

Od roku 2014 do 2016 v rámci projektu REPAS ukončilo kurzy vyše 22,7 tisíce nezamestnaných, z ktorých takmer tri štvrtiny tvorili znevýhodnení uchádzači o zamestnanie. Medzi účastníkmi prevládali najmä dlhodobo nezamestnaní, nezamestnaní nad 50 rokov, či absolventi škôl. Napriek 74 % účasti znevýhodnených, úspešnosť bola celoslovensky viac ako 50 percent. Najviac kurzov v rámci projektu REPAS úrady práce preplatili nezamestnaným, ktorí sa rekvalifikovali na pracovníkov súkromných bezpečnostných služieb, ďalej išlo o kurzy zvárania a opatrovateľské služby.

#### **Zdroje:**

<https://www.minedu.sk/akreditacie-v-oblasti-celozivotneho-vzdelavania/>

<http://isdv.iedu.sk/SearchForm.aspx>

[https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/\\_ake-mam-moznosti-rekvalifikacie](https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_ake-mam-moznosti-rekvalifikacie)

<https://www.minedu.sk/rekvalifikacie-lakaju-slovakov-coraz-viac/>

<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/rekvalifikacie-pomahaju-nezamestnanym.html>

[https://www.upsvr.gov.sk/br/sluzby-zamestnanosti/re-pas.html?page\\_id=585962](https://www.upsvr.gov.sk/br/sluzby-zamestnanosti/re-pas.html?page_id=585962)

[https://www.upsvr.gov.sk/br/sluzby-zamestnanosti/re-pas-1.html?page\\_id=732674](https://www.upsvr.gov.sk/br/sluzby-zamestnanosti/re-pas-1.html?page_id=732674)

[https://www.uad.sk/33/vzdelavanie-a-rekvalifikacia-zamestnancov-uniqueidmRRWSbk196FPkyDaflfWAJdHiylGHPw7Ndba9DCaC-YfuwK\\_qAeVIw/](https://www.uad.sk/33/vzdelavanie-a-rekvalifikacia-zamestnancov-uniqueidmRRWSbk196FPkyDaflfWAJdHiylGHPw7Ndba9DCaC-YfuwK_qAeVIw/)

<https://poistovne.sk/32912-sk/projekt-preplacania-rekvalifikacii-nezamestnanym-je-podla-upsvar-uspesny.php?pg=2>

## 3.2 Získávání kvalifikace a zabezpečení realizace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací

Rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie (UoZ) sú zabezpečované poskytovateľmi rekvalifikácii, ktoré si UoZ vyberá sám z verejne dostupných zdrojov. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú UoZ príspevky na financovanie rekvalifikačných kurzov po uzatvorení dohody.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečené z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie – § 46 ods. 7:

- uchádzač o zamestnanie si z vlastnej iniciatívy vyhladá vzdelávanie, ktoré vyhovuje jeho potrebám, zámeru uplatniť sa na trhu práce, resp. ktoré požaduje potenciálny zamestnávateľ;
- na tento príspevok nie je právny nárok;
- v podstate sa pri výbere takéhoto kurzu zaväzuje, že pri výbere zohľadnil faktory hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti. To znamená, že kurz nebude drahší ako podobné kurzy bývajú a že ho reálne využije;
- je potrebné spraviť si prieskum trhu a dokladovať ho ÚPSVaR (stačia ponuky od dvoch poskytovateľov rovnakého kurzu);
- existuje tabuľka, kde sú maximálne povolené hodnoty preplácania kurzov, ÚPSVaR príspevok neposkytne, ak jedinec za posledných 12 mesiacov absolvoval takéto vzdelávanie z vlastnej iniciatívy cez ÚPSVaR alebo ak mu za posledné 3 roky bol poskytnutý príspevok na vzdelávanie (v zmysle § 46 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti);
- vzdelávanie je možné absolvovať až po podpísaní dohody s ÚPSVaR;
- ÚPSVaR Vám po schválení prepláca 100 % výdavkov;
- maximálna výška príspevku je 600,00 €;
- v podstate na tento typ príspevku musí byť vopred dohodnuté zamestnanie – vzdelávanie musí byť podmienené tým, že je nevyhnutné pre výkon novej pracovnej činnosti. ÚPSVaR príspevok preplatí až po nástupe do novej práce resp. otvorení živnosti.

## 3.3 Národní systém kvalifikací

Zákon o celoživotnom vzdelávaní v § 21 definuje Národnú sústavu kvalifikácií ako "verejne prístupný register, ktorý obsahuje popis čiastočných a úplných kvalifikácií rozlišovaných a uznávaných v Slovenskej republike, požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov". Národná sústava kvalifikácií je však nefunkčný inštitút.

Vytvorenie Národnej sústavy kvalifikácií, bolo cieľom Národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií (2013–2015), tento projekt, koordinovaný Štátnym inštitútom odborného vzdelávania (ŠIOV), mal pripraviť pôdu pre uznávanie kvalifikácií získaných neformálnou a informálnou cestou. Kvalifikačné štandardy ([www.kvalifikacie.sk](http://www.kvalifikacie.sk)), ktoré vznikli v rámci uvedeného národného projektu, však v dôsledku nízkej kvality neboli následne legislatívne uznané ako Národná sústava

kvalifikácií. Vytvorené kvalifikačné štandardy slúžia len ako inšpirácia pri tvorbe vzdelávacích programov a zatiaľ nemajú regulatívny charakter.

V národnom projekte ESF – Tvorba národnej sústavy kvalifikácií ([www.kvalifikacie.sk](http://www.kvalifikacie.sk)) síce 24 sektorových rád popísalo 1 000 kvalifikačných štandardov, avšak tie neboli legislatívne prijaté, a tak neexistuje prepojenie medzi Národnou sústavou kvalifikácií a akreditáciami programov, či už počiatkového, alebo ďalšieho vzdelávania. V súčasnosti sa teda akreditujú programy v ďalšom vzdelávaní podľa štandardov vytvorených na ministerstve, a to iba v obmedzenom množstve, sfunkčnených je asi len najžiadanejších kvalifikácií. Tieto štandardy sú uverejnené v Informačnom systéme ĎV a vzdelávacie inštitúcie podľa nich vypracúvajú programy na akreditáciu.

## 3.4 Využívání Evropského kvalifikačního rámce

Slovenský kvalifikačný rámec (SKKR) je komplexný rámec, ktorý obsahuje všetky kvalifikácie udeľované v systéme všeobecného vzdelávania, odborného vzdelávania, vysokoškolského vzdelávania a ďalšieho vzdelávania na Slovensku, ktoré je možné získať cestou formálneho (školského) vzdelávania, neformálneho (ďalšieho) vzdelávania a informálneho učenia sa.

SKKR je nástrojom na:

- klasifikáciu kvalifikácií podľa súboru kritérií, ktoré sú popísané ako požadované vedomosti, zručnosti a kompetencie (tzv. vzdelávacie výstupy);
- zabezpečenie transparentnosti a zrozumiteľnosti kvalifikácií na Slovensku;
- jednoduchší prenos potrieb trhu práce do systému vzdelávania, garantovanie kvality kvalifikácií.

Najdôležitejšími úlohami SKKR sú podpora celoživotného vzdelávania a umožnenie overovania a uznávania kvalifikácií (validácie).

Slovenský kvalifikačný rámec má 8 úrovní, ktoré sú prepojené na úrovne Európskeho kvalifikačného rámca. Európsky kvalifikačný rámec (EKR) je spoločný referenčný rámec, ktorý pomáha pochopiť, porovnať a uznávať kvalifikácie získané v Európskej únii. Toto vzájomné prepojenie umožňuje porozumenie slovenským kvalifikáciám kdekoľvek v Európskej únii.

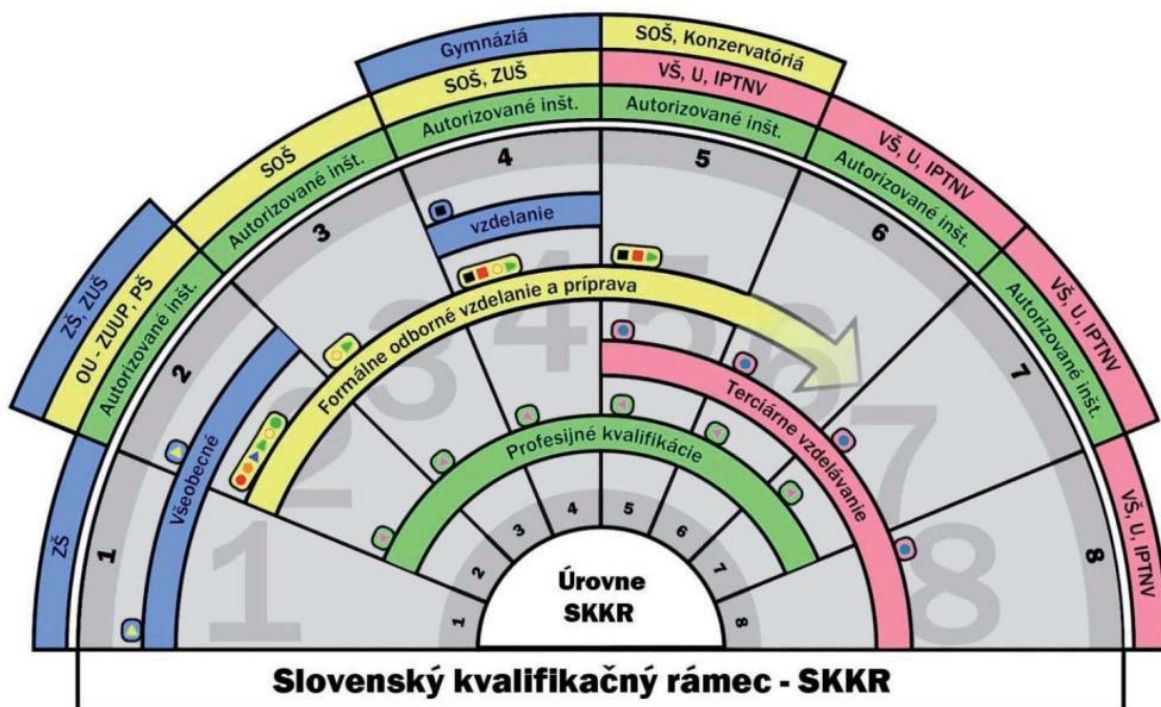
### 3. Systém dalšího vzdělávání a nastavení rekvalifikací na Slovensku

Tabuľka č. 1 **Prehľad kvalifikácií v rámci Slovenského kvalifikačného rámca úroveň**

Úroveň SKKR	Vzdelávacia cesta	Doklad o kvalifikácii
1	formálne vzdelávanie	vysvedčenie s doložkou
2	formálne vzdelávanie	vysvedčenie s doložkou
	formálne vzdelávanie neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa	vysvedčenie o záverečnej skúške a výučný list osvedčenie o kvalifikácii
3	formálne vzdelávanie	vysvedčenie s doložkou
	neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa	osvedčenie o kvalifikácii
4	formálne vzdelávanie	vysvedčenie o maturitnej skúške a výučný list
	formálne vzdelávanie	vysvedčenie o maturitnej skúške
	neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa	osvedčenie o kvalifikácii
5	formálne vzdelávanie	vysvedčenie o maturitnej skúške + výučný list
	formálne vzdelávanie	vysvedčenie o maturitnej skúške
	formálne vzdelávanie	vysvedčenie o absolventskej skúške + absolventský diplom
	neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa	osvedčenie o kvalifikácii
6	formálne vzdelávanie	vysokoškolský diplom (1. stupeň) + vysvedčenie o štátnej skúške + dodatok k diplomu
	neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa	osvedčenie o kvalifikácii
7	formálne vzdelávanie	vysokoškolský diplom (2. stupeň) + vysvedčenie o štátnej skúške + dodatok k diplomu
	neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa	osvedčenie o kvalifikácii
8	formálne vzdelávanie	vysokoškolský diplom (3. stupeň) + vysvedčenie o štátnej skúške + dodatok k diplomu

Na zabezpečenie tejto zrozumiteľnosti sa úrovne SKRR a EKR od školského roka 2018/2019 uvádzajú na všetkých vysvedčeniach a osvedčeniach o získanej kvalifikácii a na dodatkoch k vysokoškolským diplomom.

Úroveň kvalifikačného rámca sa uvádza aj pri popisovaní získaného vzdelania/kvalifikácie vo formáte životopisu Europass.



### 3.5 Akreditace a certifikace kurzů dalšího vzdělávání a rekvalifikací

Akreditácia je štátne overenie spôsobilosti vzdelávacej inštitúcie uskutočňovať akreditovaný vzdelávací program na základe splnenia podmienok ustanovených zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. O udelení akreditácie rozhoduje MŠVVaŠ SR na základe stanoviska akreditačnej komisie pre ďalšie vzdelávanie. <https://www.minedu.sk/akreditacie-v-oblasti-celozivotneho-vzdelavania/>

### 3.6 Hlavní aktéři procesu rekvalifikací a jejich poskytovatelé

Poskytovateľom rekvalifikácie pre UoZ je vzdelávacia inštitúcia, ktorá zrealizuje:

- akreditovaný kurz;
- neakreditovaný kurz, ktorý je vykonávaný na základe oprávnenia, osvedčenia alebo registrácie v zmysle platnej legislatívy;
- neakreditovaný kurz, ktorý je vykonávaný na základe súhlasného stanoviska, ktoré vydala sektorová rada alebo stavovská organizácia alebo profesijná organizácia;
- neakreditovaný kurz vykonávaný na základe oprávnenia na vykonávanie vzdelávania dospelých, vykonávania mimoškolskej vzdelávacej činnosti alebo obdobných služieb, ktoré vzdelávanie UoZ zahŕňajú, v zmysle osobitných predpisov.

### 3.7 Role veřejných služeb zaměstnanosti při zajišťování rekvalifikací

Verejné služby zamestnanosti poskytujú prístup na trh práce na lokálnej, národnej a európskej úrovni pre všetkých zamestnávateľov, občanov hľadajúcich prácu a personálne agentúry. Poskytujú komplexné a detailné informácie ohľadom voľných pracovných pozícií a nezamestnaných ako aj o ostatných, s tým súvisiacich záležitosti. Taktiež poskytujú rozsiahle množstvo aktívnych služieb pri hľadaní práce a zamestnávaní. UoZ sa môže na základe informácií o VPM rozhodnúť o zmene svojho pracovného zamerania a pokúsiť sa o uplatnenie na trhu práce v inej profesii absolvovaním rekvalifikácie.

### 3.8 Systém hodnocení kvality rekvalifikací

V Slovenskej republike existuje široká sieť vzdelávacích inštitúcií (verejné, súkromné, neziskové) poskytujúcich vzdelávacie aktivity pre dospelých a rekvalifikácie.

Nakoľko je poskytovanie vzdelávania dospelých (resp. mimoškolského vzdelávania) voľnou živnosťou, vzdelávacie podujatia môže v súčasnosti organizovať a poskytovať hocikto bez ohľadu na to, či má vyhovujúce priestorové, materiálne – technické alebo personálne zabezpečenie. Nie sú stanovené ani minimálne štandardy kvality vzdelávacej inštitúcie, ale ani minimálne štandardy pre lektorov vzdelávania dospelých. Lektor je voľná živnosť a keďže neexistujú legislatívne obmedzenia pre pôsobenie v oblasti vzdelávania, lektorom môže byť hocikto bez ohľadu na úroveň vzdelania, vedomostí, kompetencií či zručností.

Absenciu štandardov kvality vo vzdelávaní dospelých na Slovensku konštatuje aj štúdia mapujúca zabezpečenie kvality v sektore vzdelávania dospelých v Európe. Identifikovala tri skupiny krajín:

- 1) krajiny, ktoré vypracovali systémy kvality zavedené na makroúrovni pre vzdelávanie dospelých v oblasti formálneho aj neformálneho vzdelávania (ako AT, BE, CH, DK, EE, FI, HU, IE, LU, LV, NO, SE). Väčšina z týchto krajín sú aj lepšie fungujúce krajiny, pokiaľ ide o účasť na vzdelávaní dospelých, tj. majú vyššie úrovne dosiahnutého vzdelania (s výnimkou BE, HU a IE);
- 2) krajiny, ktoré majú fragmentované systémy kvality na makroúrovni pre neformálne vzdelávanie dospelých, pričom majú zavedené systémy kvality pre formálne vzdelávanie dospelých (napr. ako DE, EL, ES, CZ, IS, MT, NL, PL, PT, SI, UK);
- 3) krajiny, v ktorých nie sú zavedené žiadne alebo čiastočné systémy zabezpečenia kvality na makroúrovni a zároveň majú zavedené systémy kvality pre formálne vzdelávanie dospelých (napr. BG, CY, FR, HR, IT, LT, RO, SK, TK). Vo všeobecnosti týmito krajinám vo všeobecnosti chýbajú systémy kvality pre neformálnu časť vzdelávania dospelých a zároveň vykazujú relatívne nízku výkonnosť v rámci referenčných kritérií ET2020.

Na Slovensku je napríklad kvalita ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy čiastočne garantovaná štátom, a to prostredníctvom hodnotení, ktoré vykonáva Akreditačná komisia MŠVVaŠ SR pre ďalšie vzdelávanie (tzv. malá akreditačná komisia). Povinnosť akreditácie je spojená zväčša s nasledovnými vzdelávacími aktivitami:

- vzdelávacie aktivity, ktorých cieľovou skupinou sú pracovníci verejnej správy;
- vzdelávacie aktivity financované zo štátneho rozpočtu (tu však existujú výjimky).

Akreditácia vzdelávacích aktivít sa spravidla vyžaduje aj od tých poskytovateľov, ktorí chcú čerpať podporu z európskych fondov. Je potrebné spomenúť, že o akreditáciu vzdelávacích aktivít môže z vlastnej vôle požiadať aj inštitúcia, ktorá nepodlieha povinnosti akreditácie. Vzdelávacie programy akreditované podľa zákona č. 568/2009 Z.z o celoživotnom vzdelávaní, pri ktorých sú postupne nastavované kvalitatívne kritériá týkajúce sa lektorských zručností a kvalifikácie lektorov, obsahu vzdelávania, priestorového či materiálno-technického zabezpečenia. Situácia súvisiaca s akreditáciami podľa zákona 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní si v roku 2012 vyžiadala vytvorenie kvalifikačného štandardu pre lektorov ďalšieho vzdelávania, na základe ktorého inštitúcie ďalšieho vzdelávania majú možnosť vypracovať vzdelávací program a žiadať o akreditáciu vzdelávacieho programu Lektor. Pri stanovovaní kvalitatívnych štandardov pre lektorov napomohli predovšetkým Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR a Katedra andragogiky Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave.

Kvalifikácia lektora pozostáva z teoretických poznatkov, zručností a získaných lektorských kompetencií. Teoretické poznatky obsahujú napríklad témy ako základy vzdelávania dospelých (terminológia, teoretické východiská, legislatíva), osobnosť a profesijné kompetencie lektora, špecifiká učenia sa dospelých, bariéry vo vzdelávaní dospelých, analýza vzdelávacích potrieb a stanovenie cieľov, stanovenie obsahu, metódy a formy vzdelávania, diagnostikovanie a hodnotenie vo vzdelávaní dospelých, komunikácia, moderné technológie vo vzdelávaní dospelých. Praktické zručnosti sa týkajú osvojenia si praktických lektorských zručností z oblasti projektovania vzdelávania; používania jednotlivých metód vzdelávania dospelých; diagnostikovania vo vzdelávaní, využívania metód hodnotenia; prezentačných a komunikačných zručností a samostatného lektorského vystúpenia účastníkov. Pri tvorbe uvedeného kvalifikačného štandardu čiastočnej kvalifikácie Lektor boli použité rakúske podklady (model Weiterbildungsakademie Österreich, WBA), inšpiráciou bol aj Certifikačný kurz lektorov, ktorý šesť rokov poskytovala Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR (AIVD v SR) a má desiatky absolventov, a kurz Akadémie vzdelávania, vytvorený prof. PhDr. Vierou Prusákovou, CSc., ktorý úspešne absolvovalo viac ako tisíc slovenských lektorov.

Akreditáciu vzdelávacieho programu podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, na základe kvalifikačného štandardu kvalifikácie Lektor k 1. 12. 2019 získalo 40 vzdelávacích inštitúcií.

Okrem uvedených akreditovaných programov MŠVVaŠ SR je v tejto súvislosti potrebné uviesť, že niektoré rezorty majú svoje vlastné požiadavky pre kvalifikáciu vzdelávateľov. Závisia od obsahu vzdelávania, zamerania, úrovne obsahu programu, cieľovej skupiny, profilu absolventa a podobne. Napríklad Národný Inšpektorát práce či Ministerstvo vnútra SR – Prezídium hasičského a záchranného zboru vyžaduje, aby lektori pôsobiaci v ich oblasti boli absolventmi akreditovaného programu MŠVVaŠ SR. V iných prípadoch však platí, že každý, kto má odborný kvalifikačný predpoklad, môže byť lektorom vzdelávania dospelých resp. ďalšieho vzdelávania.

Vzdelávanie dospelých na Slovensku funguje prevažne na trhovom princípe a nie je finančne podporované štátom. Európska rada síce prijala odporúčania, v ktorých konkrétne uvádza, aby Slovenská republika vyvinula rámec podnetov pre jednotlivcov a zamestnávateľov s cieľom podporiť účasť ľudí s nižším vzdelaním v procese celoživotného vzdelávania. Avšak financovanie resp. podpora ďalšieho vzdelávania zatiaľ nie je riešená. Tento fakt ovplyvňuje nielen prístup pre ohrozené

cieľové skupiny, ale aj obsahové zameranie ponuky a kvalitu vzdelávania dospelých. Vo vzdelávaní dospelých prevažujú témy, ktoré účastníci využijú pre svoj profesijný rast. V prevažnej miere sa zaujímajú o vzdelávacie aktivity, ktoré možno charakterizovať ako ďalšie odborné vzdelávanie, rekvalifikácia či kontinuálne vzdelávanie. Záujmové, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov či iné vzdelávanie, ktorým účastník ďalšieho vzdelávania uspokojuje svoje záujmy, zapája sa do života občianskej spoločnosti a všeobecne rozvíja svoju osobnosť, zostáva na pokraji záujmu. Aj pri preferovanom ďalšom odbornom vzdelávaní je však pôsobnosť obmedzená – na Slovensku chýbajú kvalifikačné štandardy, hodnotiace štandardy, štandardy kvality vzdelávacích inštitúcií. Pre vzdelávacie inštitúcie nie je stanovená povinnosť mať zavedený systém riadenie kvality. Viaceré vzdelávacie inštitúcie majú zavedené ISO, CAF, EduQua apod. ale len za základe vlastnej iniciatívy a dôvodom okrem zlepšovania kvality je aj marketingové odlišenie sa od konkurencie resp. splnenie podmienok verejných obstarávaní a tendrov.

Zabezpečovanie kvality vzdelávania dospelých je problematika, ktorá si zasluhuje pozornosť na úrovni vlády Slovenskej republiky, predovšetkým v programových vyhláseniach vlády. Záväzok v tejto oblasti obsahuje aj Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky (2016–2020), v ktorom sa konštatuje, že

Vláda v oblasti ďalšieho vzdelávania:

- pripraví nový zákon o ďalšom vzdelávaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania, ktorý bude obsahovať systémové zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania zamerané na zvýšenie jeho kvality, ako i zvýšenie účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a možnosti získania kvalifikácie v ďalšom vzdelávaní;
- vytvorí podmienky pre funkčný systém uznávania kvalifikácií;
- podporí prostredie pre uznávanie výstupov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa prostredníctvom Národnej sústavy kvalifikácií vrátane úprav príslušnej legislatívy;
- zabezpečí pravidelné sledovanie zmien a vývoja potrebných zručností pre 21. storočie za účelom lepšieho zacielenia vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania.”

Je pozitívne, že takto formulovaný cieľ vlády SR je v súlade s cieľmi definovanými v stratégii Európa 2020 a ET 2020 a v súlade s odporúčaním EQAVET. Priamym nositeľom úlohy zabezpečovania kvality vo vzdelávaní je MŠVVaŠ SR. Ministerstvo už v roku 2013 venovalo pozornosť zabezpečeniu kvality v rámci prípravy Správy o stave školstva na Slovensku a o systémových krokoch na podporu jeho ďalšieho rozvoja, avšak úplne vynechalo oblasť vzdelávania dospelých, resp. ďalšieho vzdelávania a v dokumente sa venovalo výhradne regionálnemu a vysokému školstvu.

V dokumente Stratégia celoživotného učenia 2011 sa v súvislosti so zabezpečením kvality konštatuje, že pripravovaná novela zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, sa bude zaoberať týmto problémom a ustanoví kvalitatívne štandardy pre lektorov ďalšieho vzdelávania.

Plnenie uvedenej Stratégie CŽV a súvisiacich bodov Programového vyhlásenia vlády SR v oblasti ďalšieho vzdelávania zostáva otáznou. V rokoch 2011 až 2019 bolo síce vytvorených niekoľko pracovných skupín na prípravu nového zákona o celoživotnom vzdelávaní, avšak MŠVVaŠ SR každoročne posúvalo deklarovaný termín predloženia nového zákona. Najnovšie však MŠVVaŠ SR upustilo od prípravy nového zákona o celoživotnom vzdelávaní a chce počkať na výsledky trojročného



Národného projektu Systém overovania kvalifikácií. Tento národný projekt však čaká viac ako 3 roky na schválenie a je neustále upravovaný zamestnancami Štátneho inštitútu odborného vzdelávania. MŠVVaŠ SR deklaruje, že projekt "vytvorí základ pre komplexné nastavenie systému overovania kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v Slovenskej republike. Projekt má byť zameraný na postupnú úpravu existujúcich mechanizmov, vytvorenie nových prvkov a ich odskúšanie a zavedenie do systému celoživotného vzdelávania tak, aby sa vytvorili možnosti na získavanie kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa aj mimo systému formálneho (školského) vzdelávania pre všetkých občanov SR."

## 3.9 Požiadavky Průmyslu 4.0 a rekvalifikace

Na schválenie žiadosti o akreditáciu má Akreditačná komisia zo zákona 120 dní. V praxi sú však žiadosti vybavované priebežne (cca 60 dní).

V akreditovanom programe je možné meniť 20 % obsahu bez nutnosti žiadať o novú akreditáciu, čiže je možné priebežne program inovovať.

Zamestnávateľia v spolupráci so vzdelávacími inštitúciami pripravujú vzdelávacie programy na akreditáciu, ak chcú využiť štátne resp. financovanie ESF.

Flexibilita je zabezpečená možnosťou obmieňať program (20 %) či inovovať program bez veľkej časovej straty.

Akčný plán inteligentného priemyslu SR pripravuje realizáciu opatrení na zmenu štruktúry zamestnancov na trhu práce, rekvalifikáciu, pripravenosť absolventov, dopady na trh práce.

Vzdelaná pracovná sila zvyšuje produktivitu práce a vie sa pružnejšie prispôsobovať zvyšujúcim sa pracovným nárokom a zmenám v požadovaných zručnostiach.

V súčasnosti však prepojenie prípravy a rozvoja ľudských zdrojov s potrebami a požiadavkami trhu práce je nedostatočné, prevláda orientácia vzdelávania novej pracovnej sily do oblastí nekorešpondujúcich s potrebami spoločnosti a hospodárskej praxe najmä v oblasti inteligentného priemyslu a znalostnej spoločnosti. Štvrtá priemyselná revolúcia známa aj ako digitálna transformácia znamená komplexnú zmenu vnímania aj v oblasti trhu práce a vzdelávania.

Je potrebné, aby vzdelávací systém na všetkých úrovniach vzdelávania vrátane rekvalifikácií a celoživotného vzdelávania pripravil svojich absolventov tak, aby v rozsahu svojej odbornej kvalifikácie boli schopní úspešne zvládať všetky aspekty pracovných procesov vrátane aplikovania požiadaviek na dôstojné pracovné podmienky v inteligentnom priemysle.

Avizovaný moderný systém prípravy pracovníkov na povolania súčasnosti a blízkej budúcnosti (známy ako Práca 4.0) znamená celoživotné vzdelávanie od útlej mladosti do staroby.

Súhrn cieľov v danej oblasti, cieľový stav, smerovanie aktivít a ich opodstatnenie, nadväznosť na ciele EÚ. Popis prínosov z konkrétnych navrhovaných opatrení.

Trh práce sa mení a čoraz vo väčšej miere vyžaduje zručnosti vyššieho stupňa, zvýšenie digitálnej „gramotnosti“. Zároveň je potrebné zabezpečiť pracovníkov, ktorých bude trh práce potrebovať, poskytnúť príležitosti pre ich odborný rozvoj a získavanie nových zručností. Nezanedbateľné sú aj požiadavky na zamestnanosť a spôsoby riešenia transformácie klasických/štandardných povolání na nové požiadavky trhu práce. Uvedené musí byť primárne zohľadnené v príslušných

odvetvových rozvojových politikách vrátane podporných aktivít zameraných na rozvoj ľudských zdrojov. Proces rozvoja ľudských zdrojov v rámci inteligentného priemyslu musí zároveň zohľadňovať potreby všetkých účastníkov trhu práce, vrátane znevýhodnených osôb na trhu práce, s cieľom podpory ich prístupu k vzdelávaniu najmä na účely získania zamestnania alebo udržania si zamestnania. Rovnako musia byť nastavené opatrenia smerom k zvyšovaniu podielu zamestnaných absolventov, zvyšovaniu podielu zamestnaných absolventov v odbore vzdelávania a znižovaniu nákladov na rekvalifikáciu absolventov zapojením praxe do vzdelávania. Zvlášť dôležité bude zabezpečiť rekvalifikáciu absolventov, ktorí nevedia nájsť uplatnenie v nimi vyštudovanom odbore vzdelávania a ponúknuť im veľmi rýchlo po opustení školy možnosť získať znalosti a zručnosti v odboroch praxou požadovanými.

Vzhľadom na to, že trh práce sa mení a čoraz vo väčšej miere vyžaduje zručnosti vyššieho stupňa a zvýšenie digitálnej „gramotnosti“, je dôležité v rámci vzdelávania na stredných a vysokých školách ako aj v rámci celoživotného vzdelávania vytvoriť pre tieto zručnosti dostatočný priestor a dostatočne kvalitnú ponuku pre občanov všetkých vekových kategórií.

Identifikácia hlavných bariér v oblasti:

- Neefektívny systém celoživotného vzdelávania, do ktorého sa na Slovensku zapája menej ako 3 % dospelých, kým priemer EÚ je 10,8 %. Nesúlad medzi nadobudnutými vedomosťami počas formálneho štúdia a potrebami trhu práce.
- Nedostatočná znalosť potrieb pracovného trhu zo strany vzdelávacieho systému a nepripravenosť vysokých škôl (VŠ) a stredných škôl (SŠ), ale ani základných škôl (ZŠ) na zmeny požiadaviek trhu práce. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v kľúčových odvetviach národného hospodárstva.
- Nepružný trh práce.

#### **SWOT analýza**

##### Silné stránky

SR má k dispozícii relatívne veľké finančné zdroje v rámci Operačného programu Ľudské zdroje, ktoré by po jeho revízii mohli byť použité na financovanie rozsiahlych rekvalifikačných projektov a aktivít v rámci celoživotného vzdelávania.

Dôsledná podpora aktivít zameraných na riešenie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a zvyšovanie digitálnych zručností ako je Digitálna koalícia SR, univerzitné technologické inkubátory, využitie operačného programu Ľudské zdroje pre kvalitné praxou požadované rekvalifikačné projekty.

##### Slabé stránky

Zameranie politiky trhu práce je nastavené na riešenie problému znevýhodnených nezamestnaných s dôrazom na dlhodobo nezamestnaných (vrátane používania prostriedkov z príslušných operačných programov) bez záujmu o potenciálne nezamestnaných, tj. osôb, ktoré momentálne majú prácu, ale ak neprejdú zásadným rekvalifikačným procesom, tak túto prácu vplyvom technologických zmien stratia.

Nie sú vytvorené podporené schémy pre rekvalifikáciu zamestnancov vo firmách ako napríklad daňový super odpočet, vzdelávacie vouchre a podobne.

Slovensko je krajinou s najzložitejším a časovo najnáročnejším systémom pre získanie pracovného povolenia a prechodného či trvalého pobytu, čo prakticky znemožňuje získavanie expertov z tretích krajín pre doplnenie chýbajúcich kapacít v odboroch s dlhodobým nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily. Slovensko je krajinou s najvyšším úbytkom mozgov do zahraničia v EÚ, kde viac ako 10 % absolventov SŠ odchádza študovať do zahraničia a z nich sa vracia menej ako polovica.

Nie je spracovaný priebežný analytický systém pre sledovanie súčasných a najmä budúcich potrieb trhu práce s výnimkou Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce SR, ktorý je však časovo obmedzený a teda požiadavky trhu práce z podnikateľskej sféry a priemyslu sú pre vzdelávací systém nie dostatočne známe.

Slovensko už dnes pociťuje významný nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily najmä v remeselných, technických a IKT povolaniach.

Slovensko nemá komunikačnú a motivačnú stratégiu orientovanú na zamestnávateľov, ktorá by vysvetľovala príležitosti a ohrozenia vyplývajúce z potreby rekvalifikácie zamestnancov podľa potrieb digitálnej transformácie, chýba motivácia MSP pre nasadenie zdrojov do rekvalifikácie.

Nezabezpečenie dostatku kvalifikovaných pracovníkov z existujúcich domácich zdrojov – vzdelávací systém a rekvalifikácia.

Úlohou je prostredníctvom systémových opatrení a konkrétnych návrhov projektov v oblasti ľudských zdrojov a vzdelávania pre potreby praxe umožniť priemyslu SR transformáciu do úrovne inteligentného priemyslu a vytvoriť podmienky pre firmy na Slovensku tak, aby zvládli digitálnu transformáciu. Základným predpokladom pre udržateľný rozvoj priemyslu na Slovensku je dostatok kvalifikovanej pracovnej sily schopnej pracovať v podmienkach inteligentného priemyslu ako na úrovni priemyselných podnikov, tak aj na úrovni MSP, ich dodávateľov alebo odberateľov.

#### **Opatrenie č. 9 sa týka oblasti celoživotného vzdelávania:**

##### Strategický cieľ

- Vytvorenie funkčného systému celoživotného vzdelávania s viacdrojovým financovaním zameraného na podporu vzdelávacích potrieb ľudí a potrieb trhu práce.

##### Popis opatrenia

- Zabezpečiť v spolupráci so zamestnávateľmi rozšírenie a dynamizáciu systému ďalšieho vzdelávania, ktoré musí pružne reagovať na potreby nových kvalifikácií.
- Zabezpečiť efektívnu koordináciu subjektov pôsobiach v systéme celoživotného vzdelávania prostredníctvom motivačných prvkov.
- Nastaviť viacdrojové financovanie (kombinácia súkromných a verejných zdrojov) systému celoživotného vzdelávania a zároveň umožniť rozhodovanie o použití finančných prostriedkov v kompetencii tých, ktorí sa priamo dotýka – zamestnanec, nezamestnaný, ktorý sa chce zamestnať na základe získania nových zručností, zamestnávateľ. Využiť moderné nástroje ako sú osobné účty alebo vzdelávacie vouchre.

- Zohľadnenie nových požiadaviek trhu práce spojených s rozvojom digitálnych technológií v Národnej sústave povolání a jej rozpracovanie na budúce povolania.
- Spustiť ciele rekvalifikačné kurzy na rozvoj digitálnej gramotnosti vo väzbe na potreby inteligentného priemyslu pre osoby, ktoré sú zamestnané, ohrozené stratou zamestnanosti a nezamestnané.
- Iniciovať tripartitný dialóg o vhodnej podpore celoživotného vzdelávania.
- Využitie sektorových rád pri identifikácii vhodných programov a kurzov pre ďalšie vzdelávanie.
- Využívať potenciál služieb vzdelávania v oblasti nových technológií a moderných materiálov, ktorý existuje v zamestnávateľských organizáciách – profesijných cechoch a združeniach malých podnikateľov. Tieto organizácie majú byť podporované v ich aktivitách ku šíreniu inovačných trendov priamo do výrobných praxí a praxe služieb.

**Opatrenie č. 10: Programy a projekty na prispôsobovanie zručností pracovnej sily vrátane uchádzačov o zamestnanie (UoZ) kľúčovým požiadavkám inteligentného priemyslu na rozvoj soft zručností, sektorových (hard) zručností a programy zamerané na rozvoj digitálnych zručností za účasti zamestnávateľov**

Strategické ciele

- Zlepšenie prístupu na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti. Vzdelávanie, tréning a transfer poznatkov – rozvoj praktických a nových vysokošpecializovaných zručností absolventov a pracovníkov hlavne z priemyselnej praxe.

Popis opatrenia

- Pripraviť a zaviesť a v spolupráci s vysokými školami a s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny realizovať systémové opatrenie prostredníctvom nových národných projektov „Vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie“ a „Vzdelávanie mladých uchádzačov o zamestnanie“ zabezpečujúcich rozvoj ľudských zdrojov, ich kompetencií pre potreby trhu práce pri lepšom zohľadnení individuálnych potrieb jednotlivcov reagujúcich na ponuky trhu vzdelávania v prepojení na dopyt trhu práce. Ide predovšetkým o podporu motivácie vzdelávať sa a rozvíjať svoje znalosti a zručnosti a v prípade potreby o ochotu zmeniť pôvodnú kvalifikáciu nadobudnutú počas prípravy na povolanie v školskom systéme, tj. o ochotu „rekvalifikovať sa“, ak si to situácia na trhu práce vyžaduje.

**Opatrenie č. 11: Predvídanie potreby zručností v súlade s vývojom na trhu práce, zabezpečovanie prognóz vývoja na trhu práce a lepšia identifikácia dopytu po kvalifikovanej pracovnej sile**

Strategické ciele

- Zlepšenie hlavného východiskového rámca na účely zabezpečenia dostatku kvalifikovanej pracovnej sily, adaptability pracovníkov vrátane uchádzačov o zamestnanie na zmenené podmienky trhu práce najmä v oblastiach ponúkajúcich nové zdroje rastu, nové alebo inovované zamestnania, požadované kvalifikácie pre žiadané alebo avizované prispôsobenie apod.
- Zaviesť komplexnejší a presnejší systém plánovania potrieb trhu práce s výhľadom na 10 rokov a zároveň zabezpečiť medializáciu týchto informácií, aby záujemcovia o štúdium a verejnosť mali

dostatočné informácie o potrebných povoleniach a mohli si cielene vybrať vzdelávanie pre budúce potreby trhu práce.

#### Popis opatrenia

- Vychádzajúc z kompetencie MPSVR SR, nadobudnutej s účinnosťou od 1. 5. 2017, pripraviť a zabezpečiť prostredníctvom projektového riešenia „Prognózy vývoja na trhu práce“. Tieto môžu prispieť k lepšiemu zohľadneniu budúceho vývoja na trhu práce pri plnení pôsobnosti MPSVR SR súvisiacej s tvorbou politiky trhu práce a prispôbením legislatívneho rámca aktívnych opatrení na trhu práce stanovených zákonom o službách zamestnanosti. Zároveň sa zabezpečia aj predpoklady pre poskytovanie podpory a pomoci účastníkom trhu práce tak, aby služby zamestnanosti lepšie zodpovedali potrebám zamestnávateľov a UoZ v súlade so súčasným a očakávaným budúcim vývojom na trhu práce. Zverejnenie prognóz vývoja na trhu práce na webovom sídle MPSVR SR sleduje tiež zlepšenie informovanosti o očakávanom vývoji na trhu práce nielen vzhľadom na dopyt na trhu práce, ale aj vzhľadom na zabezpečenie zodpovedajúcej ponuky kvalifikovanej pracovnej sily pripravovanej prostredníctvom jednotlivých systémov školského vzdelávania a ďalšieho vzdelávania dospelých.

#### **Zdroje:**

<http://industry4.sk/>

<http://priemyselstyrinula.sk/>

<https://www.mhsr.sk/uploads/files/8U6RKSS5.pdf>

## **3.10 Modularizace rekvalifikací**

UoZ si môže požiadať aj o kurz, ktorý je zostavený z viacerých modulov. Moduly si vyberá sám na základe svojich preferencií, keďže UoZ môže úplne zmeniť svoje profesijné zameranie.

Podľa zákona 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní poznáme 2 typy vzdelávacích programov/rekvalifikácií:

1. Vzdelávací program nečlenený na moduly – nemodulový
  - Vzdelávací program, ktorý nie je zostavený do modulovej štruktúry, musí účastník absolvovať v celom obsahu a rozsahu, ako je akreditovaný.
  - Osvedčenie o absolvovaní vzdelávacieho programu sa môže vydať až po absolvovaní celého vzdelávacieho programu.
2. Vzdelávací program členený na moduly – modulový
  - Vzdelávací program môže byť zostavený z viacerých modulov, pričom moduly musia mať logickú súvislosť.
  - Modulom sa rozumie samostatná, ucelená, záväzná, časová a obsahová vzdelávacia jednotka vzdelávacieho programu.

- Stanovené cieľové skupiny vo všetkých moduloch musia byť identické s tým, že jednotlivé moduly sú akosi „skladačkou“ vzdelávacích jednotiek, pričom stanovené cieľové skupiny môžu podľa potreby absolvovať iba vybrané moduly, ale takisto ich môžu zabsolvovať všetky.
- Jeden modul zodpovedá minimálne 10 vyučovacím hodinám v rozsahu 45 minút.
- Názvy a obsahové zameranie modulov musia súvisieť s hlavným názvom a zameraním celého vzdelávacieho programu.
- Názov modulu nesmie byť identický s názvom celého vzdelávacieho programu.
- Osvedčenie o absolvovaní vzdelávacieho programu sa môže vydať už po absolvovaní jedného modulu, pričom sa uvedie celý názov vzdelávacieho programu a následne názov absolvovaného modulu(ov).

Absolventi rekvalifikácií získavajú osvedčenie s celoštátnou platnosťou podľa zákona 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, resp. iné oprávnenie či certifikát s celoštátnou platnosťou. Výnimkou sú kurzy schválené sektorovými radami, ktoré nemusia byť akreditované či certifikované.

#### 3.11 Výběr rekvalifikací

Absolventi rekvalifikácií získavajú osvedčenie s celoštátnou platnosťou podľa zákona 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, resp. iné oprávnenie či certifikát s celoštátnou platnosťou. Výnimkou sú kurzy schválené sektorovými radami, ktoré nemusia byť akreditované či certifikované.

#### 3.12 Praktická část rekvalifikací a její realizace

Vzdelávacia inštitúcia realizujúca rekvalifikáciu – akreditovaný program má povinnosť prostredníctvom ISDV nahlásiť kde, a v akom termíne sa bude vzdelávanie uskutočňovať. Musí dodržať priestorové a materiálne technické zabezpečenie, ktoré bolo špecifikované v žiadosti o akreditáciu. Ministerstvo môže vykonať neohlásenú kontrolu dodržiavania podmienok, za ktorých bola akreditácia udelená.

Praktická časť môže prebiehať u zamestnávateľa, vo výučbových centrách, avšak musia byť splnené požiadavky uvedené v akreditovanom programe. Takisto v programe môžu pôsobiť len akreditačnou komisiou schválení lektori. Doplnenie lektorov je možné, ale musia byť schválení ministerstvom a uvedení v akreditačnom spise. Takto zaraďovaných lektorov nemusí schvalovať AK MŠVVaŠ, ale robia to na základe definovaných podmienok odborní pracovníci ministerstva, a tým je proces dopĺňania lektorov promptný. Garantov jednotlivých programov resp. zmenu garanta musí schváliť AK. Môže tak urobiť aj per-rollam.

### **3.13 Poradenství v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací (kariérové poradenství)**

Úspěšnost umístění na trhu práce po absolvování rekvalifikace se sleduje do 6 měsíců. V roce 2018 byla úspěšnost 49,14 %.

Ústředie práce, sociálních věcí a rodiny sleduje aj návrat UoZ, ktorí absolvovali rekvalifikáciu, úspešne sa zamestnali, resp. prevádzkovali alebo vykonávali samostatnú zárobkovú činnosť, a vrátili sa do evidencie UoZ do 12 mesiacov.

### **3.14 Další vzdělávání a rekvalifikace pro specifické skupiny obyvatelstva**

Každý UoZ môže požiadať o príspevky na rekvalifikáciu bez ohľadu na svoj sociálny status.

### **3.15 Financování dalšího vzdělávání a rekvalifikací**

Rekvalifikácie, ktoré sú podporené cez úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, sú financované v rámci národných projektov Vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie – 2 a Vzdelávanie mladých uchádzačov o zamestnanie – 2, resp. regionálny projekt je financovaný cez štátny rozpočet Slovenskej republiky (pre Bratislavský samosprávny kraj). UoZ nemá spoluúčasť pri financovaní rekvalifikácie, rekvalifikácia je hradená v plnej výške úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Národné projekty/ Regionálny projekt majú určený časový harmonogram realizácie. Regionálny projekt sa väčšinou realizuje v kratšom období, 1 až 12 mesiacov, národné projekty sa realizujú v dlhšom časovom horizonte.

### **3.16 Motivační systém**

Rekvalifikácia je uhradená UoZ v plnej výške úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. UoZ je taktiež podporený príspevkom na úhradu časti výdavkov súvisiacich s účasťou na kurze (príspevok na cestovné a stravné).

### **3.17 Monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů**

Úspěšnost umístění na trhu práce po absolvování rekvalifikace se sleduje do 6 měsíců. V roce 2018 byla úspěšnost 49,14 %.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny sleduje aj návrat UoZ, ktorí absolvovali rekvalifikáciu, úspešne sa zamestnali, resp. prevádzkovali alebo vykonávali samostatnú zárobkovú činnosť, a vrátili sa do evidencie UoZ do 12 mesiacov.

## 3.18 Doplnění informací k problematice rekvalifikací na Slovensku

Ďalším významným aspektom v systéme získania novej kvalifikácie je validácia predchádzajúceho učenia sa.

V koncepte celoživotného vzdelávania sa zohľadňujú všetky formy vzdelávania a učenia sa – formálne, neformálne a informálne. Validácia predchádzajúceho učenia sa (VPL – Validation of prior learning) resp. validácia výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (VNFIL – Validation of non-formal and informal learning) je základným prvkom v stratégii celoživotného vzdelávania. Výsledky učenia sa by sa mali uznávať a validovať bez ohľadu na to, kde a ako boli dosiahnuté. Takéto uznávanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa umožňuje vzdelávajúcim sa určiť ich východiskovú pozíciu, získať prístup k programu vzdelávania na určitej úrovni, získať kredity na kvalifikáciu a (alebo) dosiahnuť úplnú kvalifikáciu založenú na spôsobilostiach. Služi na motiváciu menej motivovaných účastníkov, pridáva hodnotu predchádzajúceму vzdelávaniu sa a šetrí čas a peniaze znížením alebo odstránením potreby opäť sa učiť to isté. Podobne umožňuje spoločnosti využívať výhody zo schopností získaných bez použitia verejných financií.

Validácia predchádzajúceho učenia sa (VPL) je proces identifikácie, dokumentácie, hodnotenia a certifikácie vzdelávacích výstupov jednotlivcov získaných v rámci formálneho vzdelávania a odbornej prípravy i mimo neho. Ponúka viditeľné miesto a hodnotu všetkým formám vzdelávania a snaží sa odhaliť a odomknúť skryté talenty v rámci pracovnej sily, no aj v spoločnosti ako celku. Globalizácia, digitalizácia a migrácia menia spôsob, akým pracujeme, aj akým sa vzdelávame. Tam, kde je už zavedená, VPL dokazuje, že má neoceniteľnú premostujúcu funkciu medzi jednotlivcom a spoločnosťou, medzi vzdelávaním a pracovnými príležitosťami. Aby sme mohli VPL ďalej posilňovať, my, komunita VPL, sme stanovili nasledujúce všeobecné princípy, aby sme dospeli k zdravému a efektívnemu systému VPL.

20. decembra 2012 Rada Európskej únie vydala Odporúčanie k validácii neformálneho a informálneho učenia sa, ktoré vyzýva jednotlivé členské štáty, aby zaviedli relevantné usmernenia do roku 2018.

Očakáva sa, že týmto sa dovŕši takmer 50 rokov diskusií o podstate, význame, metódach a výsledkoch validácie kvalifikácií nadobudnutých mimo formálneho procesu vzdelávania. Zvýrazňovanie týchto otázok vo vzdelávacích politikách EÚ, ako aj jednotlivých členských štátov je reakciou na potrebu čoraz flexibilnejšej pracovnej sily na rýchlo sa meniacom trhu práce, čo formálny systém už zjavne nevláda. Len v ostatnom období sa touto témou zaoberajú okrem vyššie uvedeného Odporúčania aj Európska príručka VNFIL z rokov 2009 a jej aktualizácia z roku 2015, ako aj register z rokov 2010, 2014 a 2016.

Na Slovensku neexistuje skutočný a primerane rozvinutý národný model VPL. Aj keď stratégie celoživotného vzdelávania riešia túto otázku, legislatívny základ pre VPL stále chýba. Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní však vytvoril aspoň niektoré predpoklady pre ďalší pokrok, v § 21 definuje Národnú sústavu kvalifikácií ako "verejne prístupný register, ktorý obsahuje popis čiastočných a úplných kvalifikácií rozlišovaných a uznávaných v Slovenskej republike,



požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov“ a v časti 3 definuje oprávnené vzdelávacie inštitúcie a proces uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania. Národná sústava kvalifikácií však nie je funkčná. Vytvorenie Národnej sústavy kvalifikácií bolo cieľom Národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií (2013–2015), tento projekt, koordinovaný Štátnym inštitútom odborného vzdelávania (ŠIOV), mal pripraviť pôdu pre uznávanie kvalifikácií získaných neformálnou a informálnou cestou. Kvalifikačné štandardy ([www.kvalifikacie.sk](http://www.kvalifikacie.sk)), ktoré vznikli v rámci uvedeného národného projektu, však v dôsledku nízkej kvality neboli následne legislatívne uznané ako Národná sústava kvalifikácií. Vytvorené kvalifikačné štandardy slúžia len ako inšpirácia pri tvorbe vzdelávacích programov a zatiaľ nemajú regulatívny charakter.

Sfunkčnených je asi len 20 kvalifikačných štandardov, ktoré MŠVVaŠ SR zverejnilo na portály “Informačný systém ďalšieho vzdelávania“ a tieto štandardy aktuálne slúžia pre akreditáciu vzdelávacích programov podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní. V súčasnosti sa validácia predchádzajúceho učenia sa podľa uvedeného zákona vzťahuje len na:

1. uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania na základe hodnotenia dosiahnutia kvalifikačných štandardov vedúcich k úplnej alebo čiastočnej kvalifikácii;
2. overenie odbornej spôsobilosti potrebnej na výkon podnikania upraveného živnostenským zákonom č. 455/1991 Zb. je tiež založené na hodnotení dosiahnutia štandardov.

Žiadny z týchto dvoch vzájomne súvisiacich prípadov nie je jasným prípadom VPL. Prvý prípad sa vzťahuje na akreditované programy, ktoré vedú k získaniu kvalifikácií opísaných štandardmi, a teda súvisia skôr s formálnym než neformálnym vzdelávaním. Validácia je založená na skúškach absolventov akreditovaných programov oprávnenými inštitúciami akreditovanými na overovanie odbornej spôsobilosti. Osoby s päťročnou praxou sa taktiež môžu uchádzať o skúšku v oprávnených (autorizovaných) inštitúciách a môžu získať osvedčenie potvrdzujúce splnenie kvalifikačných štandardov bez predchádzajúceho ukončenia akreditovaného programu.

Z uvedeného vyplýva, že Slovensko, ako členská krajina Európskej únie, zatiaľ nespĺnilo záväzok týkajúci sa zavedenia relevantných usmernení k validácii neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v stanovenom termíne (rok 2018). Tento záväzok obsahuje aj Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky (2016–2020), v ktorom sa konštatuje, že “Vláda v oblasti ďalšieho vzdelávania:

- pripraví nový zákon o ďalšom vzdelávaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania, ktorý bude obsahovať systémové zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania zamerané na zvýšenie jeho kvality, ako i zvýšenie účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a možnosti získania kvalifikácie v ďalšom vzdelávaní;
- vytvorí podmienky pre funkčný systém uznávania kvalifikácií;
- podporí prostredie pre uznávanie výstupov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa prostredníctvom Národnej sústavy kvalifikácií vrátane úprav príslušnej legislatívy;
- zabezpečí pravidelné sledovanie zmien a vývoja potrebných zručností pre 21. storočie za účelom lepšieho zacielenia vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania.”

Splnenie bodov Programového vyhlásenia vlády SR v oblasti ďalšieho vzdelávania zostáva otáznou. V rokoch 2011 až 2019 bolo síce vytvorených niekoľko pracovných skupín na prípravu nového zákona o celoživotnom vzdelávaní, avšak MŠVVaŠ SR každoročne posúvalo deklarovaný termín

predloženia nového zákona, ktorý by vytvoril funkčný model VPL. Najnovšie však MŠVVaŠ SR upustilo od prípravy nového zákona a chce počkať na výsledky trojročného Národného projektu Systém overovania kvalifikácií. Tento národný projekt však čaká viac ako 3 roky na schválenie a je neustále upravovaný zamestnancami Štátneho inštitútu odborného vzdelávania. MŠVVaŠ SR deklaruje, že projekt "vytvorí základ pre komplexné nastavenie systému overovania kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v Slovenskej republike. Projekt má byť zameraný na postupnú úpravu existujúcich mechanizmov, vytvorenie nových prvkov a ich odskúšanie a zavedenie do systému celoživotného vzdelávania tak, aby sa vytvorili možnosti na získavanie kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa aj mimo systém formálneho (školského) vzdelávania pre všetkých občanov SR."

V oblasti validácie predchádzajúceho učenia sa je MŠVVaŠ SR viazané nielen Programovým vyhlásením vlády Slovenskej republiky (2016–2020), prihlásilo sa aj k plneniu Odporúčania Rady EÚ o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, a aktuálne sa pripojilo aj k Berlínskej deklarácii o validácii predchádzajúceho učenia sa. Stalo sa tak v Berlíne, kde sa v dňoch 7. až 8. mája 2019 konal 3. ročník Bienále validácie výsledkov predchádzajúceho vzdelávania. Zástupcovia MŠVVaŠ SR a ŠIOV sa zúčastnili na tvorbe Berlínskej deklarácie o validácii predchádzajúceho učenia sa. Deklarácia sa usiluje o to, aby bola medzinárodným benchmarkom pre systémy validácie, a tým je určená aj na vytvorenie spoločného jazyka a spoločných cieľov medzi odborníkmi z praxe, sociálnymi partnermi a tvorcami politík. Berlínsku deklaráciu ocenila eurokomisárka pre zamestnanosť, sociálnu inklúziu a pracovnú mobilitu Marianne Thyssenová, ktorá zvýraznila záväzok Európskej komisie podporovať celoživotné vzdelávanie a špecificky validáciu výsledkov predchádzajúceho učenia sa.

#### **Literatúra a zdroje:**

*Berlínska deklarácia o validácii predchádzajúceho učenia sa.*

Dostupné z: <https://www.minedu.sk/berlinska-deklaracia>

*Council Recommendation of 20 December 2012 on the Validation of Non-formal and Informal Learning.* Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>

*Európsky inventár o uznávaní neformálneho a informálneho vzdelávania.* Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/sk/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

*Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky (2016–2020).* Dostupné z: <https://www.vlada.gov.sk/data/files/7179.pdf>

*Stratégia celoživotného vzdelávania 2011.* Dostupné z: <http://www.minedu.sk/data/files/1899.pdf>

ULIČNÁ, Daniela, 2014. *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Country report Slovakia.* Európska komisia – Cedefop – ICF International.

Dostupné z: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87077\\_SK.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87077_SK.pdf)

*Validácia výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v SR.* Dostupné z: [http://www.erasmusplus.sk/uploads/publikacie/analyza\\_validacia\\_vysledkov\\_neformalnego\\_vzdelavania\\_a\\_informalnego\\_ucenia\\_4377.pdf](http://www.erasmusplus.sk/uploads/publikacie/analyza_validacia_vysledkov_neformalnego_vzdelavania_a_informalnego_ucenia_4377.pdf)

VANTUCH, Juraj, 2016. *Country report: Slovakia*. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Európska komisia – Cedefop.

Dostupné z: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_SK.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_SK.pdf)

*Zákon č. 568/2009 Z. z., Zákon o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov*

### **Použité skratky**

<b>AIVD SR</b>	Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR
<b>AK</b>	Akreditačná komisia
<b>CVTI</b>	Centrum vedecko-technických informácií SR
<b>CŽV</b>	Celoživotné vzdelávanie
<b>ĎV</b>	Ďalšie vzdelávanie
<b>ISDV</b>	Informačný systém ďalšieho vzdelávania
<b>MPSVR</b>	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
<b>MŠVVaŠ</b>	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR
<b>ŠIOV</b>	Štátny inštitút odborného vzdelávania
<b>UoZ</b>	Uchádzač o zamestnanie
<b>VD</b>	Vzdelávanie dospelých
<b>VPL</b>	Validácia predchádzajúceho učenia sa – Validation of prior learning

## 4. Souhrn hlavních doporučení pro ČR na základě příkladů dobré praxe ze zahraničí

### 4.1 Doporučení k odbornému vzdělávání a k získávání kvalifikace

- Při realizaci odborného vzdělávání v co nejvyšší možné míře zapojit zaměstnavatele do realizace odborného vzdělávání, zejména „učňovského vzdělávání“, a to jak ve věci financování, tak také v rámci samotné odborné praxe či praktické výuky (v Německu se praktická část výuky odehrává v naprosté většině ve firmách). Jistou inspirací by mohl být projekt Pospolu, který se zaměřoval na rozšíření spolupráce škol a firem, a také na zkvalitňování odborného vzdělávání včetně zavádění prvků duálního vzdělávání. Jde tedy zejména o implementaci doporučení vypracovaných v rámci projektu Pospolu a ve spolupráci s MŠMT revidovat odborné vzdělávání.
- Systémově zavést možnost tzv. „druhé šance“ pro dokončení základního, středního i vyššího vzdělání u osob, které předčasně odešly ze vzdělávání. Jistou inspirací by zde mohl být realizovaný evropský projekt Záruky pro mladé, který se snažil o návrat mladých lidí, kteří předčasně opustili školu, do vzdělávání. Je tudíž vhodné využít již získané poznatky a zaměřit se právě na ty, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci pro uplatnění na trhu práce.

### 4.2 Doporučení k certifikaci a akreditaci

V současné době v ČR funguje při poskytování dalšího vzdělávání systém akreditovaných osob (poskytovatelů dalšího vzdělávání) pro získávání profesních kvalifikací dle Národní soustavy kvalifikací (NSK). Získat zkoušku dle standardu NSK je možné pouze u autorizovaných osob. Také akreditované rekvalifikační kurzy jsou ve své většině realizovány dle NSK, tj. k přezkušování dochází u autorizovaných osob. Avšak v současné době není tento systém zcela srozumitelný širší veřejnosti a zcela čitelný není ani pro zaměstnavatele. Jako vhodná se proto jeví určitá změna v nastavení certifikace. Současně je další vzdělávání dle NSK pouze dílčí částí dalšího vzdělávání, které se v ČR realizuje.

- Zavést certifikaci subjektů, které poskytují další vzdělávání. Zejména pak těch, které poskytují rekvalifikace či jiné, státem organizované, vzdělávání. Certifikace výrazným způsobem zprůhledňuje systém. Oblast dalšího vzdělávání se tak stává pro uživatele – účastníky „čitelnější“. Díky certifikaci je zřejmé, co lze od poskytovatele očekávat. Tato certifikace může přispět i ke zjednodušení procesu rekvalifikací.
- Zavést srozumitelnou a důvěryhodnou certifikaci kurzů dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací.

### 4.3 Doporučení pro zapojení dalších subjektů do procesu

Při nastavování procesů rekvalifikací (včetně jejich zaměření, nastavení apod.) více spolupracovat se zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců. Toto je ovšem možné až tehdy, kdy systém rekvalifikací (i jiného typu dalšího vzdělávání) bude pro všechny zúčastněné srozumitelný a důvěryhodný tak, že do něj budou chtít vstupovat. Toto se opět odvíjí zejména od kvality dalšího vzdělávání, tj. je nutná zcela jasná a srozumitelná certifikace, která bude zárukou pro poskytovanou kvalitu.

### 4.4 Doporučení k modularizaci

- Modularizovat většinu rekvalifikačních kurzů – kurzy, které nebudou nabízet modularizaci, nezařazovat.
- Vyžadovat uplatňování modularizace v praxi, což povede k tolik potřebnému (a vyžadovanému) zrychlení procesu vzdělávání a k dřívějšímu vstupu na trh práce. Již dnes je možné kurzy dalšího vzdělávání poskytovat v modularizované podobě, neboť celý systém NSK, tj. získávání profesních kvalifikací, je postaven právě na modularizaci. V praxi však není modularizace využívána. Zejména při poskytování rekvalifikací, kdy je nutné dopředu stanovit délku rekvalifikačního kurzu včetně počtu hodin (součást nabídky pro VZ), což následně modularizaci de facto znemožňuje.
- Předpokladem modularizace je kvalitní diagnostika účastníka, která dokáže správně nastavit daný rekvalifikační či jiný kurz dalšího vzdělávání. Je tak nezbytné věnovat pozornost této oblasti. Bez kvalitní a správně provedené diagnostiky nelze modularizovat.

### 4.5 Doporučení pro realizaci praktické části rekvalifikací

- Zapojit zaměstnavatele přímo do procesu poskytování rekvalifikací – podporovat ty rekvalifikační kurzy, které nabízejí propojení přímo se zaměstnavatelem. Posilovat praktickou část rekvalifikací.
- Podporovat zaměstnavatele v tom, aby se sami stávali poskytovateli rekvalifikačních kurzů pro své zaměstnance.

### 4.6 Doporučení pro oblast poradenství

- Klást velký důraz na význam kariérového poradenství a zvyšovat kvalitu služeb kariérového poradenství, a to jak skrze vzdělávání poradců na ÚP ČR, tak skrze vyšší míru networkingu při poskytování těchto služeb.
- Ve spolupráci s MŠMT zvážit možnost vzniku poradenských center, která by působila napříč jednotlivými skupinami obyvatelstva. Ačkoliv v současné době působí na ÚP ČR poradenští pracovníci (zejména v rámci IPS ÚP ČR), jsou tyto zaměřeni ve své práci zejména na poskytování služeb směrem k nezaměstnaným či na žáky základních a středních škol. Lidé mimo tyto dvě

skupiny využívají služeb pracovníků IPS minimálně. Je to dáno zejména tím, že lidé mají služby ÚP ČR spojeny zejména s pomocí nezaměstnaným či jako s místem výplaty sociálních dávek. Nezbytné je zde také připomenout možnou kapacitu poradenských pracovníků ÚP ČR, kdy v případě, že by se měli starat i o další široký segment klientů, by museli být jejich počty výrazně zvýšeny. Poradenská centra by měla nabízet poradenské služby v celé šíři celoživotní potřebnosti.

### 4.7 Doporučení pro realizaci rekvalifikací pro specifické skupiny obyvatel

- Zintenzivnit podporu znevýhodněných osob – individualizovat přístup k nim, včetně nastavování vhodného rekvalifikačního kurzu, a to již v rámci stanovování požadavků na rekvalifikační kurzy při přípravě VZ.
- Vytipovat skupiny znevýhodněných osob a poptávat rekvalifikační kurzy, které budou respektovat jejich znevýhodnění, budou jim „šité na míru“.
- Posílit poradenství (včetně kariérového) pro znevýhodněné osoby a přizpůsobit ho jejich požadavkům (spolupráce s organizacemi, které se na práci a poradenství pro osoby s daným znevýhodněním zaměřují).

### 4.8 Doporučení k motivaci účasti v dalším vzdělávání

- Zavedení poukázek (voucherů), vázaných účtů na vzdělávání přímo pro účastníky.
- Daňové či jiné zvýhodnění pro ty zaměstnavatele, kteří své zaměstnance vzdělávají či rekvalifikují.
- Proplácení nákladů spojených se vzděláváním.
- Zavést studijní volno pro zaměstnance, kteří se chtějí vzdělávat – umožnit jim uvolnění z práce a podporovat je i finančně – to vše ve spolupráci se zaměstnavateli.

### 4.9 Doporučení pro monitoring úspěšnosti rekvalifikačních kurzů

- Zavést důsledný a propracovaný monitoring uplatňování účastníků rekvalifikačních programů na trhu práce (v různých časových intervalech).
- Při vyhodnocování poskytovatelů kurzů dalšího vzdělávání (včetně rekvalifikačních) důsledně vyžadovat monitoring úspěšnosti – pokroku účastníka v nastaveném procesu vzdělávání.
- Vyhodnocovat poskytovatele rekvalifikací podle úspěšnosti jejich absolventů na trhu práce.

## **4.10 Doporučení pro financování kurzů dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací**

- Zapojit další subjekty do financování dalšího vzdělávání včetně zaměstnavatelů, profesních či jiných organizací. Zapojení může být jak formou příspěvků na kurzy realizované (zajišťované) státem, tak skrze další vzdělávání poskytované přímo zaměstnavateli či jinými organizacemi, kdy tito poskytovatelé budou současně i těmi, kteří ponесou finanční náklady (či jejich část). Například v Německu jsou všichni aktéři dalšího vzdělávání (tj. stát, zaměstnavatelé, sociální partneři, účastníci apod.) povinni přispívat v určité míře na jeho financování.
- V Německu, Rakousku, Slovensku či Česku je pro financování dalšího vzdělávání využíváno evropských fondů, zejména ESF. Jde samozřejmě o správnou věc, je však potřeba se důsledně připravit na situaci budoucího snížení těchto prostředků.

## **Strukturované okruhy tematických otázek pro zpracování zahraničních exploračních studií**

### **Thematic questions intended for the preparation of foreign exploratory studies**

**1. Please provide a description of the continuing education system in your country, including the legislative definition thereof.**

**2. Please provide a general description of the functioning of the retraining system in your country and its interconnection with the continuing education system, with particular emphasis on the description of the relevant settings, actors, target groups, funding methods, control system, advisory services and legislative definition.**

We now ask you to focus on providing detailed answers to the following questions:

3. How was the retraining system created and who is responsible for its functioning and for ensuring the implementation of specific courses (organisation, technical support, etc.)?

4. Does a training system exist in your country and, if so, is it linked to the retraining system? If yes, please describe in what way and in which specific cases.

5. Do you apply the European Qualifications Framework (EQF) in the case of continuing education, especially with respect to retraining? If yes, please describe in what way(s) and in which specific cases.

6. Do you have a system of accreditation or certification concerning continuing education courses in your country? Do you have such a system for retraining? If so, please describe the structure and the way in which these systems function.

7. Please describe the various actors involved and their role in the retraining system (e.g. employers, trainees themselves, teachers/trainers, state officials – whether and how they participate in defining the content and scope of retraining, whether they are involved in the implementation of retraining, whether their opinions are of crucial importance, etc.).

8. Who provides/implements retraining? How are providers selected (according to what criteria, in what form, e.g. via public tenders, or has a list of providers been compiled to whom the provision of individual retraining courses is allocated, etc.)? Are there any obligatory requirements that must be met by candidates for the provision of retraining?

9. What is the role of the public employment services in the retraining system and its implementation?

10. Is there a system in place for the assessment of the quality of retraining? If yes, who is responsible for it, how is it applied and how does it respond to the various initiatives?

11. To what extent is the retraining system able to respond quickly to changing labour market demands, particularly in relation to Industry 4.0? Does the retraining system correspond to the current needs of employers in terms of its structure, focus and organisation? How is the flexibility and usability of the system ensured with respect to the labour market?



---

12. Is retraining modularised, i.e. so as to allow trainees to complete only that part of the retraining programme that he/she needs to complete his/her knowledge and skills? Are the knowledge and skills he/she already possesses recognised? If so, who performs the initial screening of the applicant's existing knowledge and skills and what does the procedure consist of (inclusion in retraining, selection of the appropriate course, etc.)?

13. How are individual retraining courses selected? What are the criteria for inclusion in recognised retraining courses? Does retraining result in certification that is recognised nationally or is it valid only for a particular employer?

14. In the event that the retraining course has a practical teaching element, where does the training take place (in training centres, in the employer's facilities, etc.)? What are the settings of such courses from the technical, personnel and organisational points of view? Who provides such training, how it is financed, how are potential employers involved (personnel, material, financial)? If the employer is involved in the practical teaching element, does retraining take place under real conditions at the potential employer's facilities? To what extent are requirements updated according to experience gained? To what extent is the retraining system understandable to employers and employees, i.e. does everyone know what they "receive" following retraining? How is the monitoring of the implementation of retraining ensured?

15. Please describe what forms of counselling (in the fields of retraining and continuing education) are available and how it applies with respect to undecided clients (i.e. employed and unemployed persons who are not satisfied with their current professional development and the focus thereof and are looking for a change of direction; however, alone they are unable to decide on the form of the change and how to achieve it). Who most often provides counselling (the state through e.g. public employment services, regional or local authorities etc.)? Are public or private sector services involved in the counselling process? If so, in what way(s)? In what form and by whom are personality diagnostic tests conducted with respect to the potential trainee? Are employers involved in the counselling process?

16. Does your country provide special retraining courses or other professional training courses for specific groups of the population (e.g. immigrants, persons over 50, university graduates, etc.)? In which situations are they provided? How do such courses differ from "mainstream" courses?

17. Please describe the method via which the retraining system is financed. From what financial resources is the system financed, how are the resources created, who participates in financing and how (for instance, employers are involved through e.g. the payment of contributions to a special fund or the direct payment of the costs of specific retraining courses; trainees are involved via the payment of part of the costs, in which case what proportion; the state provides funding, in which case what proportion, etc.)? Who manages the financing system and what is the time-scale (i.e. via annual budgeting or the allocation of funding over shorter/longer periods)?

18. Does an incentive system exist to encourage the interest of both trainees and employers in retraining/being involved in the retraining process (e.g. financial or non-financial support for trainees during retraining; incentives for employers, e.g. the tax deduction of training costs; financial contributions from public financial resources towards the costs of retraining through, e.g. the subsidising of payroll costs, costs borne by the trainee or other related costs, etc.)?

19. Is the subsequent employment of trainees monitored (i.e. is the success in the labour market of those who complete retraining courses assessed)? Which variables are monitored in the assessment process, e.g. the length of employment or the return to unemployment etc., type of profession etc.?

In the case of failure, are the causes analysed and are any measures adopted to eliminate the occurrence/ influence of failure? To what extent is monitoring performed (i.e. does it consist of the comprehensive monitoring of all those who complete retraining, selection of trainees/courses, etc.)? Over what period is monitoring performed (half a year, year, etc.)? Who is responsible for the evaluation process and who conducts it (including in terms of technical and organisational factors)? For whom is the evaluation process undertaken (employers, clients, trainers)?

Since the above questions concern the obtaining of information for the conducting of an exploratory study, it is important for us to identify whether any important aspects of the retraining system have been omitted in the questionnaire. Therefore, please also mention any other aspects that are not covered in the above questions that you feel are important when considering the retraining system and its importance in the overall continuing education system.