



Co-funded by  
the European Union



# Celoživotné vzdelávanie na Slovensku



Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

Vychádzajúc z dokumentov a usmernení Európskej komisie možno konštatovať, že silný sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a odborními spolu s posilňovaním postavenia pracovníkov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a zlepšovania zručností sú stavebným kameňom digitálnej transformácie. Očakáva sa, že táto transformácia prinesie exponenciálne zmeny v spoločnosti ako celku a vo svete práce. Aj keď sa už v minulosti očakávalo, že digitálna ekonomika bude mať významný vplyv na pracovné príležitosti, a to tak z hľadiska vytvárania nových pracovných miest, tak aj zániku existujúcich, pandémie COVID-19 niektoré digitálne trendy urýchlila. Plán obnovy a odolnosti (okrem iného) vymedzuje rekvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie ako jednu z hlavných oblastí investícií a reforiem. V tejto súvislosti zostáva sociálny dialóg nevyhnutným predpokladom dobre fungujúceho sociálneho trhového hospodárstva.

Na podporu konkurencieschopnosti a výkonnosti ekonomiky sú nevyhnutné kvalifikované ľudské zdroje, ktorých vzdelávanie a odborná príprava pre trh práce musia zodpovedať novým požiadavkám Priemyslu 4.0, Priemyslu 5.0. a digitalizácii spoločnosti. Ľudské zdroje sa potrebujú neustále zaškoľovať na v rýchlom tempe sa meniace požiadavky trhu práce a kontinuálne adaptovať na inovácie a rozvoj nových zručností. Absolvovať len formálne vzdelávanie už viac nestačí, nielen z dôvodu rýchlych spoločenských zmien (inovácie, digitalizácia, environmentálne výzvy), ale aj pretrvávajúceho systémového nedostatku získavania kľúčových kompetencií pre trh práce vo formálnom vzdelávaní v Slovenskej republike (ďalej len „SR“).

Formálne vzdelávanie nedokáže držať krok s inováciami. Pomalšie reaguje na zmeny, čo sa odzrkadľuje v slabej previazanosti trhu práce a vzdelávania a nedostatočnej príprave absolventov na trh práce. Aj povedomie o funkciách i benefitoch kultúry celoživotného vzdelávania (ďalej len „CŽV“) a účasť na vzdelávaní dospelých je slabá.

SR v tejto súvislosti čelí viacerým výzvam v oblasti zamestnanosti a odbornej prípravy. Problémom je nízka miera účasti dospelých na odbornej príprave, nízka úroveň digitálnych zručností a vzdelávací systém neprispôsobený dynamike trhu práce. Podľa údajov z Eurostat bola na Slovensku v roku 2021 účasť na vzdelávaní dospelých vo veku od 25 –64 rokov len 5 %. SR patrí medzi krajiny s najnižšou participáciou na ďalšom vzdelávaní v Európe. Medzi krajiny s nízkou participáciou patrí aj Bulharsko (2 %), Grécko (4 %), Rumunsko, Chorvátsko a Poľsko (5 %). Priemer EÚ bol v roku 2021 10,8 %<sup>1</sup>. Okrem toho, že je celkovo účasť dospelých na vzdelávaní nízka, tak sa na vzdelávaní zúčastňujú v najnižšej miere práve tí, ktorí by sa

<sup>1</sup> Zdroj: Participation in lifelong learning increases in 2021. Eurostat [online]. 30.1.2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/edn-20230130-1>



Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

potrebovali vzdelávať najviac (rizikové cieľové skupiny, napr. matky po rodičovskej dovolenke, nízko kvalifikovaní, osoby na 50 rokov a pod.). Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2020 uvádza, že v EÚ sa v roku 2019 zúčastnilo na vzdelávaní dospelých v priemere len 10,8 % dospelých (ženy: 11,9 %, muži: 9,8 %). V roku 2020 bola účasť na vzdelávaní dospelých 9,2 % (ženy: 10,0 %, muži: 8,3 %), v roku 2021 (5 %), Eurostat<sup>2</sup>.

Keďže COVID-19 urýchlil automatizáciu a digitalizáciu, mnohí pracovníci sa ocitajú na pozíciách, pre ktoré nemajú vhodný súbor zručností. Nedostatok rýchlych opatrení tiež zvyšuje riziko vytvárania problémov so zamestnanosťou celkovo, čím sa prehľbuje kvalitatívny rozdiel medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Efektívnemu rozvoju ČŽV v SR bránia viaceré faktory. Dobre nastavený systém ČŽV a vzdelávania dospelých by mohol podporiť rozvoj vhodných kľúčových schopností, zručností a kompetencií všetkých cieľových skupín a umožnil by rozvíjať kvalifikovanú pracovnú silu a osobný potenciál jednotlivcov v pracovnom a občianskom živote s ohľadom na ich individuálne možnosti a potreby.

V globálnom kontexte nadobúda na význame aj samotná kultúra ČŽV a kultúra vzdelávania dospelých. Jedná sa o to, že celkovo narastá význam celoživotného vzdelávania a kontinuálneho vzdelávania sa dospelých, o čom pojednáva aj správa UNESCO: „Prijatie kultúry celoživotného učenia sa<sup>3</sup>“. ČŽV má byť kľúčom na riešenie súčasných výziev, týkajúcich sa klimatickej krízy, technologických a demografických zmien, vrátane krízy spôsobenej pandemiou COVID-19. Na tvorbu udržateľnej, zdravšej a inkluzívnej budúcnosti je nevyhnutné transformovať celý systém vzdelávania a podporiť ČŽV (učenie sa). V tomto kontexte treba jednoznačne podporovať kultúru vzdelávania dospelých a povedomie o kontinuálnom sebarozvoji a jeho význame.

Okrem systémových nedostatkov, ako sú napr. legislatívne a terminologické nejasnosti, je ČŽV a vzdelávanie dospelých finančne poddimenzované a je potrebné nastaviť jeho efektívny systém financovania. Tiež absentuje funkčný a flexibilný systém uznávania výsledkov ČŽV.

Predkladaná analýza identifikuje činitele brzdiace rozvoj efektívneho systému ČŽV v SR, súvisiace s:

<sup>2</sup> Zdroj: Participation in lifelong learning increases in 2021. Eurostat [online]. 30.1.2023 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/edn-20230130-1>

<sup>3</sup> Zdroj: Embracing a culture of lifelong learning: contribution to the Futures of Education initiative; report; a transdisciplinary expert consultation [online]. 2020, 52 s. [cit. 2023-03-02]. ISBN 978-92-820-1239-0. Dostupné z: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374112>



Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

- vplyvom inovácií a technologických zmien na systém CŽV za účelom prispôsobovania sa ľudských zdrojov trendom Priemyslu 4.0 a Priemyslu 5.0,
- zosúladovaním systému CŽV s potrebami trhu práce,
- finančnými a systémovými bariérami.

V rámci analýzy bolo realizované dotazníkové zisťovanie, zamerané na zistenie bariér ďalšieho vzdelávania dospelých, motivátorov pre účasť na ďalšom vzdelávaní a prekážok súvisiacich so zmenou pracovnej pozície. Respondenti sa vyjadrovali k faktorom súvisiacim s ďalším vzdelávaním a k prípadným osobným/finančným prekážkam v rámci uskutočňovania ďalšieho vzdelávania na strane zamestnávateľa. V dotazníkovom zisťovaní sa taktiež skúmali preferované formy ďalšieho vzdelávania, postoje respondentov k zmene pracovného miesta a ich ochota rekvalifikovať sa.

Z realizovaného prieskumu vyplynulo, že 73 % respondentov z celkového počtu 424 sa popri zamestnaní zúčastňuje vzdelávania, absolvuje rôzne kurzy a školenia. Najviac respondentov sa zúčastňuje vzdelávacích kurzov v sektore Bankovníctvo, a to až 83 % (277) z opýtaných. Čím vyššie vzdelanie, tým vyšší záujem vzdelávať sa. Viac ako 79 % vysokoškolsky vzdelaných osôb uviedlo, že sa vzdelávalo. So stredoškolským vzdelaním sa vzdelávalo 66 % osôb z opýtaných.

### **Najčastejšie dôvody neúčasti na ďalšom vzdelávaní**

38 % vysokoškolsky vzdelaných respondentov a 31 % stredoškolsky vzdelaných respondentov uviedlo ako dôvod neúčasti na ďalšom vzdelávaní nedostatok času.

Finančná náročnosť bola druhou najvýznamnejšou bariérou pri ďalšom vzdelávaní (26 % respondentov s vysokoškolským vzdelaním a 24 % so stredoškolským vzdelaním).

### **Zameranie vzdelávania**

81 % respondentov, ktorí sa vzdelávali uviedlo, že absolvovali vzdelávanie naposledy pred 0 až 6-timi mesiacmi. Najčastejšie sa vzdelávali v oblasti mäkkých zručností (28 %), odborného vzdelávania (18 %) a rozvoja manažérskych zručností (16 %). V sektore Maloobchod sa najviac vzdelávali v oblasti odborného vzdelávania (44 %). V sektore HORECA 28 % respondentov absolvovalo najčastejšie školenie zamerané na rozvoj manažérskych zručností a 31 % respondentov zo sektora Bankovníctvo si rozvíjalo mäkké zručnosti. Absolvované školenia boli väčšinou ukončené certifikátom o absolvovaní vzdelávania (61 % respondentov). Rekvalifikáciu nadobudli len 4 % respondentov.

4





Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

Pokiaľ by mali respondenti možnosť vybrať si vzdelávací kurz, tak najväčší záujem bol o jazykové vzdelávanie. Až 30 % respondentov by si zvolilo jazykový kurz a 19 % odborné vzdelávanie. O rozvoj digitálnych zručností prejavilo záujem len 15 % respondentov. Z nich 32 % uviedlo, že by si vybrali vysokošpecializovaný kurz (kybernetická bezpečnosť, programovanie, dátová analýza a pod.). Len 6 % vysokoškolsky vzdelaných osôb by potrebovalo kurz základných digitálnych zručností. U stredoškôľakov bol najväčší záujem o špecializovaný kurz rozvoja digitálnych zručností v oblasti ich pracovného pôsobenia (predajný software, software na spracovanie dát a pod.).

V sektore Maloobchod malo záujem o vzdelávanie v oblasti rozvoja digitálnych zručností len 12 % z opýtaných, v Bankovníctve a sektore HORECA zhodne po 16 %.

### Financovanie vzdelávania

Najčastejšie uhrádzal vzdelávanie zamestnávateľ (uviedlo 70 % respondentov). V sektore Bankovníctvo to bolo až 77 %, v sektore HORECA si 21 % respondentov uhradilo vzdelávanie samo. Mnohé školenia sa realizovali v pracovnom čase a boli organizované zamestnávateľom. Respondenti, ktorí sa školili v pracovnom čase a mali školenia, ktoré súviseli s ich odborným profesijným rozvojom, hodnotili takéto školenia za veľmi prínosné.

Len jedno percento respondentov čerpalo finančný príspevok na vzdelávanie z úradu PSVR. A to aj napriek tomu, že polovica respondentov (51 %) mala povedomie o tom, že štát poskytuje dotácie na vzdelávanie. O možnosti získať príspevok na vzdelávanie vedelo v sektore Maloobchod až 71 % respondentov, z toho 63 % respondentov sa dozvedelo tieto informácie na internete. Celkovo, v rámci všetkých sektorov, ďalším dôležitým zdrojom informácií bola rodina a priatelia (25 %).

### Forma vzdelávania

Pokiaľ sa respondenti zúčastňovali vzdelávania popri zamestnaní, dávali prednosť kratším kurzom. Preferovaná časová kapacita respondentov alokovaná na vzdelávanie bola rádovo v hodinách. Respondenti sa taktiež vyjadrili, že rovnako by prijali, aby nimi zvolené ďalšie školenia zamerané na odborné, záujmové alebo iné vzdelávanie mali skôr kratšiu dĺžku trvania, a to rádovo v dňoch. V sektore HORECA dáva tejto dĺžke vzdelávania prednosť až 50 % respondentov. Preferovaná forma vzdelávania je kombinovaná (online + prezenčné). K tejto forme vzdelávania sa priklonilo až 47 % respondentov. Pri prezenčnej forme vzdelávania vnímali ako výhodu najmä priamy kontakt s inými účastníkmi, možnosť vymeniť si priamo na mieste skúsenosti



Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

z rovnakej oblasti a získať osvedčené postupy od kolegov a kolegúň v sektore. Ako negatívum online vzdelávania respondenti uvádzali napríklad, že sa pri počítači nevedia sústrediť a pociťujú priestorové bariéry, nemajú k dispozícii po pracovnej dobe priestor bez rušivých vplyvov. Taktiež existujú školenia, ktoré vyžadujú prezenčnú formu kvôli praktickému výcviku (vodičské oprávnenie).

Pokiaľ sa respondenti vyjadrili, že by prijali aj dlhšie školenie, boli to školenia zamerané na rozvoj jazykových zručností (cudzí jazyk).

### Motivácia zúčastniť sa vzdelávania

Motivácia pracovníkov vzdelávať sa v dotknutých sektoroch je dôležitým faktorom, ktorý podporuje účasť na ďalšom vzdelávaní. Z respondentov, ktorí sa vzdelávali, si 35 % chcelo zlepšiť svoje odborné zručnosti a 15 % uviedlo, že si chceli zvýšiť kvalifikáciu. Respondenti celkovo nemajú veľký záujem o rozvoj digitálnych zručností. Z výsledkov prieskumu možno však tiež konštatovať, že stredoškolsky vzdelaní respondenti častejšie uvádzali nechť sa vzdelávať a mali problém s identifikáciou oblasti, v ktorej by sa mali vzdelávať.

### Zmena zamestnania

44 % respondentov uviedlo, že zmena zamestnania je pre nich veľmi stresujúca, až mimoriadne stresujúca (označenie na škále bolo stupňom 4 a 5). Priemernú úroveň stresu uviedlo 27 % stredoškolsky vzdelaných a 32 % vysokoškolsky vzdelaných respondentov. S narastajúcou dĺžkou trvania zamestnania narastala aj úroveň stresu pri zmene zamestnania. Až 54 % respondentov, ktorí boli v súčasnom pracovnom pomere dlhšie ako 5 rokov uviedlo, že je pre nich zmena zamestnania veľmi, až mimoriadne stresujúca. Napriek tomu len 5 % respondentov sa chcelo vzdelávať, aby predišli strate zamestnania.

### Bariéry

Pri skúmaní prekážok a motivátorov pracovníkov v súvislosti so vzdelávaním bolo identifikovaných niekoľko kľúčových bariér, ktoré bránia účasti dospelých na vzdelávacích aktivitách. Nižšie sa uvádzajú súhrn týchto bariér:

- **Nedostatok času:** 35 % respondentov, ktorí sa nezúčastnili vzdelávania uviedlo, že dôvodom bol nedostatok času. Zladenie rodinného, osobného a pracovného života s účasťou v ďalšom vzdelávaní je výzvou, bez zvládnutia ktorej nebude Slovensko schopné zvýšiť podiel osôb zapojených do ďalšieho vzdelávania dospelých. Diskusia s respondentmi v sektore Maloobchod potvrdila, že



mnohé ženy majú viac povinností s manažovaním rodiny a starostlivosťou o ňu, vrátane starostlivosti o starších členov rodiny. Nedostatok času a nižšia miera flexibility môže byť prekážkou pre ženy, ktoré sa snažia skĺbiť prácu, rodinu a vzdelávanie.

- **Finančné prekážky:** Nedostatok finančných prostriedkov je jednou z hlavných bariér účasti na ďalšom vzdelávaní dospelých. 25 % respondentov, ktorí sa nevzdelávali, uviedlo ako dôvod finančnú náročnosť školení. Najviac respondentov, ktorí nemali prístup ku vzdelávaniu kvôli finančnej náročnosti kurzov bolo v sektore HORECA (29 %), v Bankovníctve to bolo 25 % a v Maloobchode 12 %.
- **Nedostatočné povedomie o význame rozvoja digitálnych zručností v kontexte Priemyslu 4.0 a Priemyslu 5.0:** Len 15 % respondentov uviedlo, že majú záujem rozvíjať svoje digitálne zručnosti, čo sa pripisuje slabému povedomiu o budúcich potrebách trhu práce, potrebe prispôbiť sa digitálnej transformácii krajiny, pracovným procesom a inováciám.
- **Prístupové prekážky:** 10 % respondentov, ktorí sa nezúčastnili vzdelávania uviedlo, že nebol dostatok kurzov v oblasti, v ktorej sa chceli vzdelávať. Okrem nedostatočnej ponuky kurzov je potrebné brať do úvahy aj ďalšie prekážky. Nie všetci majú rovnaký prístup k vzdelávacím zdrojom a možnostiam. Fyzické bariéry, ako napríklad nedostupnosť vzdelávacích inštitúcií pre osoby v určitých geografických oblastiach alebo aj pre osoby so zdravotným postihnutím, môžu obmedzovať prístup k vzdelávaciemu prostrediu. V prípade obmedzeného internetu sa môžu vyskytnúť aj technologické bariéry.
- **Nedostatok mentoringu vo vzdelávaní:** 10 % respondentov nevedelo, v akej oblasti by sa mohlo vzdelávať. Absencia viditeľných vzorov a nedostatok mentoringu, ktorým smerom sa v rámci vzdelávania uberať, môže brániť jednotlivcom vo vyhľadávaní a následne v absolvovaní vzdelávacích príležitostí.
- **Rodové stereotypy a očakávania:** Stereotypy a očakávania v spoločnosti môžu ženy odrádzať od určitých typov vzdelávania. Napríklad ženy sa môžu cítiť znevýhodnené alebo obmedzené vo voľbe technických alebo vedeckých oblastí, ktoré sú tradične vnímané ako "mužské". Tieto rodové stereotypy môžu ovplyvniť rozhodovanie žien zapojiť sa do určitých vzdelávacích programov. Toto môže mať následne dopad aj na odlišné, slabšie mzdové ohodnotenie žien.



Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

## Odporúčania

- **Odbúrať finančné a systémové bariéry:** Riešením môžu byť systémové národné opatrenia na finančnú podporu zamestnávateľov a pracovníkov/občanov, súvisiacu s pokrytím nákladov vynaložených na vzdelávanie. Ako riešenie môžu slúžiť rôzne dotačné programy, daňové stimuly, štipendiá, granty, národné projekty z nového Operačného programu Slovensko, individuálne vzdelávacie účty a pod.
- **Zabezpečiť flexibilné vzdelávacie možnosti:** Vytvorenie flexibilného časového priestoru pre osoby v pracovnom pomere na účasť na ďalšom vzdelávaní môže významne prispieť k zvýšeniu motivácie vzdelávať sa. Poskytovanie kombinovaných foriem vzdelávania, dištančné vzdelávacie programy a alternatívne formy vzdelávania šetria čas a umožňujú vyššiu mieru flexibility účastníkov vzdelávania.
- **Skrátiť vzdelávacie programy:** Z hľadiska časových kapacít sa javia byť najdostupnejšie niekoľkohodinové, maximálne niekoľkodňové kurzy a školenia.
- **Zvýšiť informovanosť a osvetu:** Budovanie povedomia verejnosti o možnostiach a najmä o význame ďalšieho vzdelávania dospelých prostredníctvom riadených informačných kampaní, bude prínosom pre osobný a profesionálny rozvoj každého jednotlivca. Informačné kampane by mali byť diferencované podľa cieľových skupín a poskytovať informácie o dostupných vzdelávacích príležitostiach, zdrojoch a možnostiach podpory. Odporúča sa v informačných kampaniach venovať zvýšenú pozornosť prioritám a víziám digitálnej transformácie Slovenska a s ňou spojenými očakávaniami na zmenu odborných vedomostí, zručností a kompetencií. Ideálnym miestom na oslovenie širokej verejnosti sú médiá a sociálne siete.
- **Podporiť kvalitné vzdelávacie inštitúcie:** Odporúča sa otvoriť verejnú diskusiu o nastavení kritérií merania kvality poskytovania ďalšieho vzdelávania, kvality poskytovateľov ďalšieho vzdelávania a o vytvorení verejne dostupného registra týchto overených poskytovateľov podľa tematického zamerania obsahu vzdelávania.
- **Odstrániť technologické bariéry:** Prístup k hardvéru, technológiám a internetu pre tých obyvateľov, ktorí nedisponujú takými kapacitami, ktoré by im umožnili využívať aj online vzdelávacie zdroje a programy. Takýto proaktívny prístup musí byť súčasťou vízie digitálnej transformácie Slovenska. Môže to zahŕňať aj investície do infraštruktúry, podporovaný nákup hardvéru a tiež poskytovanie cenovo dostupného internetu. Vzorom môže byť úspešný projekt Digitálny žiak. Prostredníctvom takýchto opatrení je možné cielene zvyšovať digitálnu gramotnosť najmä ohrozených cieľových





Co-funded by  
the European Union



Challenges from the pandemics:  
adult learning in Romania and Slovakia  
– projekt AdultLearningROSK

skupín, ako sú napr. osoby so základným vzdelaním, nízko kvalifikované osoby, osoby pochádzajúce zo sociálne znevýhodneného prostredia a pod.

- **Vytvoriť podmienky pre učenie sa a rozvoj v pracovnom prostredí:** V tejto oblasti môžu významnú úlohu zohrať sociálni partneri, stavovské a profesijné organizácie v rámci intenzívnej podpory a propagácie firemných kultúr zameraných na podporu rozvoja ďalšieho vzdelávania dospelých a rozvoj zručností pracovníkov.
- **Zabezpečiť uznávanie výsledkov celoživotného vzdelávania:** Kľúčovým komponentom v tejto oblasti je príprava a schválenie nového zákona o celoživotnom vzdelávaní.
- **Zosúladiť systém CŽV s potrebami trhu práce:** Odporúča sa zabezpečiť pravidelný monitoring potrieb trhu práce a potrieb zručností v súlade s digitálnou transformáciou, inováciami a sektorovými zmenami na trhu práce, ako nevyhnutný základ na inováciu obsahu a stanovovanie priorít celoživotného vzdelávania.