



Poradný výbor pre odborné vzdelávanie

Stanovisko BUDÚCNOSŤ ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY PO ROKU 2020

3. decembra 2018

Zamestnanosť,
sociálne
záležitosti a
začlenenie

#DiscoverYourTalent

Obsah

Úvod.....	3
1. Politický kontext a dôsledky na OVP	3
2. Definovanie spoločnej vízie systémov VOP vhodných do budúcnosti pre rok 2030.....	5
A. Zručnosti, kompetencie a kvalifikácie týkajúce sa zamestnateľnosti, adaptability, osobného rozvoja a aktívneho občianstva	7
B. Prístupné, atraktívne, hodnotné a inovatívne poskytovanie so zabezpečenou kvalitou pre všetkých	7
C. Integrované, prístupné, diverzifikované systémy zabezpečenia kvality so správou, financovaním a vedením, ktoré podporujú excelentnosť, začlenenie a účinnosť	8
3. Spolupráca EÚ v oblasti OVP	9
3.1. Spolupráca EÚ v oblasti OVP v období po roku 2020	9
3.2. Hlavné prvky, ktoré je potrebné zohľadniť v možnom budúcom návrhu Komisie o rámcovej politike EÚ v oblasti OVP.....	
Rámec	9
Príloha.....	10
1. Súčasný stav OVP v Európe.....	11
2. Európska spolupráca v oblasti OVP	13
3. Hlavné programy EÚ podporujúce OVP	14
4. Navrhované iniciatívy na úrovni EÚ na obdobie po roku 2020	14

Úlohou Poradného výboru pre odborné vzdelávanie zriadeného Rozhodnutím Rady 63/266/EHS, je pomáhať Komisii pri vykonávaní politiky Spoločenstva v oblasti odborného vzdelávania. Jeho Stanovisko budúcnosť odborného vzdelávania a prípravy po roku 2020 je určené Európskej komisii a odráža stanoviská Výboru. Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií v ňom obsiahnutých.

Úvod

Urobiť Európsku úniu konkurencieschopnou, súdržnou a odolnou do budúcnosti znamená **investovať do ľudí**, do ich vzdelávania a odbornej prípravy, ich zručností, kreativity a schopnosti inovovať. Svet práce sa vyvíja svižným tempom. Meniace a zvyšujúce sa požiadavky na zručnosti spojené s hospodárskym, demografickým a technologickým vývojom predstavujú značné výzvy a poskytujú príležitosti pre inovatívne reakcie

systemov OVP. OVP zohráva kľúčovú úlohu pri poskytovaní počiatočných zručností a kvalifikácií ľuďom pri vstupe na trh práce a pri podpore zvyšovania ich kvalifikácie a rekvalifikácie z celoživotného hľadiska, aby im umožnilo úspešne zvládať kariérne prechody. Okrem toho OVP výrazne prispieva k osobnému rozvoju v práci a v živote a podporuje demokratické občianstvo a európske hodnoty.

Vocational education and
training is not only
about what you are doing now...



@Aline Rollin

1. Politický kontext a dôsledky na OVP

Štrukturálne zmeny vyvolané **rýchlym technologickým vývojom**, ako napríklad digitalizácia, automatizácia, robotika alebo umelá inteligencia a vyvíjajúce sa požiadavky spotrebiteľov, budú aj naďalej zrýchľovať proces vytvárania nových pracovných miest a iných, ktoré sa menia alebo dokonca zanikajú, a zároveň spúšťajú dynamické zmeny v požiadavkách na zručnosti. Zmierňovanie účinkov **zmeny klímy** si okrem toho vyžaduje primeraný technologický vývoj (napríklad nové technológie šetrné k životnému prostrediu, udržateľná spotreba a výroba energie) a politické reakcie – vrátane príslušných odborných zručností. Technologický vývoj v rôznych hospodárskych cykloch má vždy vplyv na potrebu zručností. Nie všetky sektory však budú ovplyvnené v rovnakom rozsahu. **Globalizácia a globálne hodnotové reťazce** rozhodujú o tom, kde sa nachádza výroba tovaru a služieb, a ako také definujú, aké zručnosti sú potrebné v rôznych regiónoch sveta. **Nové obchodné modely**, napríklad modely založené na „zdieľanej ekonomike“, majú vplyv na tradičné formy **organizácie práce, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a rozvoju zručností**. Verejné orgány, zamestnávatelia a zamestnanci majú spoločný záujem a zodpovednosť prispievať k rozvoju zručností, čo vedie k úspešným podnikom a primerane kvalifikovanej pracovnej sile.

Demografické zmeny a **migrácia** patria medzi najväčšie výzvy v Európe a majú vplyv na ponuku kvalifikovanej pracovnej sily, rozmanitosť, štruktúru pracovných miest, dostupnej škály potrebných zručností a poskytovanie OVP. Stratégie rozvoja zručností v danej krajine budú musieť tiež zohľadniť migračnú a integračnú politiku a ľudské zdroje a postupy odbornej prípravy zamestnávateľov zamerané na mladých a dospelých, vrátane zahraničných/cezhraničných pracovníkov alebo štátnych príslušníkov tretích krajín. Integrácia utečencov a ekonomických migrantov na trhu práce by mohla byť súčasťou prístupu EÚ k riešeniu nesúladu zručností. Na tento účel by sa malo zintenzívniť úsilie zamerané na identifikáciu, hodnotenie a potvrdenie zručností a uznávanie zahraničných kvalifikácií.

Program globálnej reformy vymedzený v rámci **Cieľov trvalo udržateľného rozvoja**, vrátane jeho etických zásad, má vplyv na systémy, poskytovanie a obsah OVP.

investovania do ľudí je nevyhnutná na zabezpečenie toho, aby sa úsilie o modernizáciu realizovalo požadovanou rýchlosťou a v požadovanom rozsahu. Na riadenie štrukturálnych zmien je potrebné **integrovat politiky vzdelávania a odbornej prípravy do výhľadových hospodárskych, konkurencieschopných a inovačných** politik. Toto sa bude musieť dobre odraziť v **štruktúre verejných rozpočtov**. Prostredníctvom posilnenej spolupráce medzi členskými štátmi, sociálnymi partnermi a poskytovateľmi vzdelávania a prípravy musia byť budúce politiky v oblasti vzdelávania a prípravy a systémy riadenia zručností skutočne ešte pevnejšie prepojené s inými verejnými politikami a stratégiami modernizácie, podporené primeranými úrovňami verejných a súkromných investícií na rôznych úrovniach. Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri podpore prechodu a kariernom postupe medzi odvetvami. Rôzne zdroje a mechanizmy financovania (napr. vzdelávacie fondy) by sa mali primerane navrhnuť a implementovať, tak aby sa maximalizoval pozitívny vplyv.

Vzhľadom na uvedené výzvy sa očakáva, že v budúcnosti by OVP naďalej zabezpečovalo **stabilitu** a určitý stupeň **flexibility**, čo umožní reagovať na vývoj na trhu práce. Výzva **nedostatku zručností, ako aj nedostatku základných zručností**, kontrastuje s predpokladaným dopytom po stredných a vyšších zručnostiach v Európe. Táto situácia sa v niektorých krajinách EÚ do roku 2025 stane akútnejšou. OVP, spolu s celkovými systémami vzdelávania a prípravy a ďalšími oblasťami politiky, sa bude musieť zaoberať touto výzvou a podporovať konkurencieschopnosť a inovácie európskych ekonomík. Je potrebné viac investovať do rozvoja **mechanizmov predvídania zručností a metód prognostiky**, a to aj na sektorových a technologických úrovniach s cieľom porozumieť konkrétnemu vplyvu zmien v odvetviach a povolaniach a využiť tieto informácie na informovanie riadenia OVP s cieľom zodpovedajúcim spôsobom aktualizovať učebné osnovy a poskytnúť jednotlivcom možnosť informovať sa o príležitostiach učenia sa a výberu povolania.

OVP bude pokračovať v príprave **mladých ľudí** na vstup a úspešné a udržateľné zapojenie sa do trhu práce. Zároveň bude OVP musieť reagovať na rastúce potreby **zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie dospelaj populácie na všetkých**

identifikovaných potrieb zručností, vrátane sociálne znevýhodnených a tých s vysokým potenciálom (napr. migranti, utečenci, osoby s nízkou kvalifikáciou a nezamestnaní, neaktívne skupiny vrátane žien), tak aby im

umožnilo zostať, resp. (opätovne) vstúpiť na trh práce a pohybovať sa slobodne a samostatne určeným spôsobom v rámci svojich vzdelávacích a profesionálnych kariér.

2. Definovanie spoločnej vízie systémov OVP vhodných do budúcnosti pre rok 2030

Od roku 2010 vlády a sociálni partneri spolupracujú na dosiahnutí cieľov dohodnutých v Bruggskom komuniké. Pokročili najmä vo zvyšovaní relevantnosti počiatočného OVP pre potreby trhu práce, najmä zameraním sa na učenie sa na pracovisku, učňovské vzdelávanie, profesionálny rozvoj učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov a zabezpečenie kvality. Kvalita a účasť na systémoch OVP sa však v jednotlivých členských štátoch líši (ďalšie podrobnosti o súčasnom stave OVP v Európe nájdete v Prílohe).

Od následkov krízy nezamestnanosti mladých ľudí sú reformy v počiatočnom OVP dobre začlenené do národných programov reforiem. Súbežne sa čoraz viac zameriava na potrebu podporovať zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu dospelých prostredníctvom ďalšieho OVP. Európsky pilier sociálnych práv prostredníctvom svojho osobitného odkazu na právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, prípravu a celoživotné vzdelávanie, ako aj právo na podporu pri hľadaní zamestnania, pri príprave a rekvalifikácii, stanovuje pevný základ na dosiahnutie správnej rovnováhy medzi počiatočným a ďalším OVP.

Bruggské komuniké stanovuje víziu politického programu EÚ v oblasti OVP do roku 2020 (so zjednodušenými prioritami v Záveroch z Rigy z roku 2015). Už v roku 2017 sa začalo pracovať na vytváraní vízie politického rámca OVP po roku 2020, ktorá bude prepojená s nástupcom rámca ET2020 a vytvorením Európskeho vzdelávacieho priestoru. V dôsledku rôznych konzultácií so zúčastnenými stranami sa v oblasti OVP zistili tieto nové trendy:

- Očakáva sa, že sa OVP umiestni v budúcej zmesi pevného základu základných zručností, všeobecných, mäkkých, prierezových a odborných kompetencií. Malo by preukázať svoju schopnosť pripraviť ľudí nielen na existujúce pracovné miesta, ale aj na budúce zamestnanie a vytváranie pracovných miest. Očakáva sa, že OVP bude naďalej podporovať demokratické občianstvo a európske hodnoty.

- Dôkazy z európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) ukazujú¹, že s rastúcou váhou špecifického obsahu OVP súbežne s kľúčovými kompetenciami sa očakáva, že sa poskytovanie vzdelávania stane hybridnejším – pokiaľ ide o narušenie hraníc medzi inštitucionálnym profilom, cieľovou skupinou, učebnými osnovami a vzdelávacím prostredím medzi OVP a všeobecným vzdelávaním, medzi počiatočným OVP, vyšším OVP a ďalším OVP, medzi OVP a vyšším vzdelávaním.
- Očakáva sa, že prepojenie medzi počiatočným a ďalším OVP a trhom práce sa zmení z jednosmerného na obojsmerné. Vzhľadom na vyššie uvedený vývoj na trhu práce sa bude stále viac ukazovať ako nevyhnutný celoživotný rozvoj zamestnancov. Z toho vyplýva, že súčasné zameranie politiky na počiatočné OVP, financované z verejných zdrojov, bude musieť mať širší prístup tam, kde poskytovatelia čoraz častejšie ponúkajú kurzy odbornej prípravy pre dospelých pracovníkov („CVET“). Preto potrebujeme flexibilné a prístupné politiky a rámce OVP založené na dopyte, zamerané na prax.
- Očakáva sa, že pokiaľ ide o potrebné zručnosti, učebné osnovy a kvalifikácie, objavujúce sa nové technológie a formáty organizácie práce sa budú zachytávať rýchlejšie prostredníctvom systémov predvídania zručností a predložia sa na poskytovanie OVP. Očakáva sa, že systémy OVP vyvinú mechanizmy „rýchlej reakcie“ so stabilnými základnými kvalifikáciami/dráhami zručností zaistenej kvality a flexibilnými formami pridávania nových zručností alebo zručností na vyššej úrovni, ktoré si budú vyžadovať silnú správu, do ktorej budú zapojení sociálni partneri, zamestnávateľia aj odbory.
- OVP by malo kombinovať a vyvážiť procesne orientovaný model, riadený vstupmi a dodávateľskými činnosťami

¹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/changing-nature-and-role-vocational-education-and-training-vet-europe>

s prístupom orientovaným na výsledky a výstupy, so zreteľom na splnenie očakávaní študentov, pokiaľ ide o primerané zručnosti, zamestnávateľov, pokiaľ ide o potreby zručností a zvýšenie produktivity, a spoločnosti, so zreteľom na príspevok k rastu a sociálnej súdržnosti.

- Očakáva sa, že sa riadenie v OVP posunie smerom k spoločnému systému za účasti hlavných zainteresovaných strán a bude implementované na národnej, regionálnej, miestnej, inštitucionálnej a sektorovej úrovni. Zapojenie sociálnych partnerov, ako aj zainteresovaných strán, ako sú poskytovatelia a študenti OVP, do rozvoja, vykonávania a riadenia politik OVP, by sa malo ďalej posilňovať.
- Spôsob, akým sa ľudia učia, sa bude naďalej vyvíjať zavedením nových vzdelávacích nástrojov a programov založených na technológiách.
- Je potrebné výrazne zvýšiť prepojenia na inovácie a efektívnosť v oblasti OVP.

- Silné systémy OVP prispievajú ku konkurencieschopnosti, inováciám a rastu Európskej únie.

Zároveň by sa malo uznať, že hoci Európa čelí rovnakým globálnym výzvam, výzvy v oblasti OVP nie sú nevyhnutne na celom kontinente rovnaké. Niektoré krajiny zažívajú zvýšenie počtu zápisov na OVP a pozitívny obraz OVP, zatiaľ čo iné zápasia s atraktivitou OVP a zažívajú pokles záujmu o absolvovanie profesijnej dráhy. Systémy OVP sú tiež v rámci Európy veľmi rozmanité. Niektoré krajiny majú školské systémy, iné majú duálne systémy alebo ich kombináciu. Táto rozmanitosť si tiež vyžaduje, aby boli riešenia dobre prispôbené konkrétnemu kontextu každej krajiny.

Nasledujúca časť predstavuje víziu ACVT (Advisory Committee for Vocational Training = Poradný výbor pre odbornú prípravu) pre budúcu politiku OVP, ktorá by mala byť súčasťou budúceho programu vzdelávania a odbornej prípravy.

Vízia pre budúce odborné vzdelávanie a prípravu do roku 2030

Vynikajúce, inkluzívne a ďalšie OVP

Cieľom európskych systémov OVP do roku 2030 by malo byť poskytovanie vynikajúceho a inkluzívneho vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré ponúkajú príležitosti pre hospodársku a sociálnu súdržnosť, podporu konkurencieschopnosti a rastu a inteligentný, inkluzívny a trvalo udržateľný rozvoj a podporu demokratického občianstva a európskych hodnôt, a tým pomáhajú všetkým jednotlivcom rozvíjať ich plný potenciál v celoživotnom vzdelávaní. Sú definované tromi základnými prvkami:

- Podporujú získavanie zručností, kompetencií a kvalifikácií, ktoré zabezpečujú zamestnateľnosť, prispôsobivosť, osobný rozvoj a aktívne občianstvo jednotlivcov
- Poskytujú prístupné, atraktívne, hodnotné príležitosti pre všetkých, ktoré sú inovatívne a kvalitné
- Sú integrované, prístupné, diverzifikované, so zabezpečenou kvalitou a sú podporované riadením, financovaním a vedením, ktoré podporujú excelentnosť, začlenenie, účinnosť a zdieľanú zodpovednosť.

Táto vízia sa dá dosiahnuť na základe posilneného partnerstva medzi OVP a svetom práce a sledovaním nižšie uvedených cieľov. Pri ich dosahovaní je dôležité zabezpečiť kontinuitu s existujúcimi politikami odborného vzdelávania v EÚ

a odbornou prípravou, sociálnymi politikami a politikami zamestnanosti vrátane Odporúčaní Rady alebo iných politických dokumentov a iniciatív (pozri bod 2 v Prílohe).

A. Zručnosti, kompetencie a kvalifikácie týkajúce sa zamestnatelnosti, adaptability, osobného rozvoja a aktívneho občianstva

- OVP by sa malo skladať zo stabilného jadra a z pružných prvkov, aby študentom poskytovalo zručnosti a prierezové kompetencie, ktoré sú potrebné na trhu práce a v spoločnosti, a ktoré im umožnia viesť profesionálny život, aký si určia, a zvládnuť početné kariérne prechody ako aj aktívne občianstvo. Študenti musia mať silné základy znalosti základných zručností (čitateľská gramotnosť, matematická gramotnosť, digitálna gramotnosť) a ďalšie kľúčové kompetencie. Všetky tieto zručnosti a kľúčové kompetencie, vrátane podnikateľských schopností, kritického myslenia a zručností v oblasti riadenia kariéry, by sa mali ďalej rozvíjať prostredníctvom OVP.
- Súbežne s tým OVP zohráva dôležitú úlohu pri podpore zamestnatelnosti študentov a produktivity, konkurencieschopnosti a inovačného potenciálu európskych spoločností. Preto je dôležité ďalej zvyšovať relevantnosť učebných osnov OVP pre trh práce, a to aj prostredníctvom prístupu založeného na výstupoch vzdelávania, vrátane praktického výcviku a odbornej prípravy na pracovisku.

B. Prístupné, atraktívne, hodnotné a inovatívne poskytovanie so zabezpečením kvality pre všetkých

- OVP by mali poskytovať vysokokvalifikovaní učitelia a skúsení pedagogickí zamestnanci, podporovaní prostredníctvom počiatočného a kontinuálneho profesionálneho rozvoja (vrátane digitálnych zručností a inovatívnych metód výučby) s cieľom dosahovať vysoko-kvalitné výstupy vzdelávania. Úsilie by sa malo zamerať na zvýšenie príťažlivosti povolania učiteľov a pedagogických zamestnancov, aby sa zabezpečil dostatočný počet kvalifikovaných odborníkov.
- OVP sa musí zamerať na jedinca, poskytovať flexibilné a modulárne príležitosti na vzdelávanie, vrátane príležitostí na mobilitu a umožniť pokrok zameraný na dosiahnutie maximálnej miery úspešného dokončenia. Poskytovanie by malo byť založené na vhodnej/odlišnej kombinácii moderných vzdelávacích prostredí, vrátane vzdelávania na pracovisku a vzdelávania podporovaného technológiami, pedagogikami a nástrojmi, ako aj prístupom k najmodernejšej

infraštruktúre.

- OVP musí podporovať inteligentný a udržateľný rast prostredníctvom rozširovania interdisciplinárneho vzdelávania a ponúkaním inovatívnych opatrení, ktoré podporujú tvorivosť učiacich sa a reagujú na nové priority, ktoré predstavuje rozvíjajúce sa ekonomické prostredie v kontexte štvrtej priemyselnej revolúcie.
- OVP je potrebné propagovať ako atraktívnu a vysoko kvalitnú cestu pre prácu a na celý život. Atraktivnosť sa dá dosiahnuť najmä podporovaním excelentnosti a rôznorodosťou vzdelávacích ciest a mala by sa dobre komunikovať prostredníctvom propagačných aktivít/kampaní, do ktorých sú zapojené všetky zainteresované strany OVP, ako aj úspešní absolventi OVP, ako vzory. Potenciálni študenti by mali mať prístup k jasným a zrozumiteľným informáciám o ponuke odbornej prípravy na národnej a regionálnej úrovni. Poradenstvo a orientácia, najmä voči študentom a ich rodinám, zohrávajú dôležitú úlohu pri propagácii postupov OVP.
- Systémy OVP musia zabezpečiť efektívny a rodovo vyvážený prístup, príťažlivosť a príležitosti na odbornú prípravu pre všetkých, berúc do úvahy potreby a situáciu študentov a zručnosti a kvalifikácie požadované na trhu práce. OVP je teda v súlade s cieľmi prvého princípu Európskeho piliera sociálnych práv a je prospešné pre všetkých bez ohľadu na ich sociálno-ekonomické zázemie, aktuálne súbory zručností alebo stav kariéry/zamestnania. Môže ľuďom umožniť byť aktívnymi členmi spoločnosti a produktívnymi a úspešnými pracovníkmi.
- OVP musí ponúkať vysoko kvalitné vzdelávanie a odbornú prípravu a musí sa propagovať na všetkých úrovniach, a to aj na vyšších úrovniach ako súčasť vysokoškolského vzdelávania a vyššieho OVP (aby boli vnímané za rovnocenné).
- OVP musí trvať počas celej kariéry, musí byť transparentné a musí sa opierať o opatrenia na uznanie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa a o kvalitné a efektívne poradenské služby, a malo by byť podporované rôznorodosťou vzdelávacích ciest.

C. Integrované, prístupné, diverzifikované systémy so zabezpečenou kvalitou, riadením, financovaním a vedením, ktoré podporujú excelentnosť, začlenenie a účinnosť

- OVP systémy by mali byť:
 - navrhnuté z hľadiska celoživotného vzdelávania, ktoré spája počiatočné a ďalšie OVP pre mladých aj dospelých;
 - súčasťou celkových národných systémov zamestnanosti a odbornej prípravy a systémov riadenia zručností a mali by súvisieť s politikou zamestnanosti a sociálnou politikou na miestnej, regionálnej, národnej a európskej úrovni;
 - integrované do výhľadových hospodárskych a inovačných stratégií a systémov na miestnej, regionálnej, národnej a európskej úrovni s cieľom aktívne formovať inovácie a rast;
 - založené na silných mechanizmoch zabezpečenia kvality a účinných cykloch spätnej väzby, ktoré umožňujú včasné prispôbenie učebných osnov vyvíjajúcim sa potrebám trhu práce a mali by byť podporené nástrojmi transparentnosti.
- Riadenie a poskytovanie OVP musí byť informované o predpokladoch zručností a hodnoteniach a systémoch sledovania absolventov s cieľom podporiť študentov pri získavaní odborných zručností, ktoré reagujú na dynamický vývoj v spoločnosti a na trhu práce, najmä v oblasti digitalizácie, automatizácie/robotiky, prechodu na ekologické ekonomiky a trvalo udržateľný rozvoj.
- Systémy OVP musia byť lepšie prispôsobiteľné rýchlo sa vyvíjajúcemu sociálno-ekonomickému prostrediu, viac poháňané dopytom a otvorené, pokiaľ ide o formy poskytovania, najmä prostredníctvom stratégií internacionalizácie, väčšieho množstva skúseností s nadnárodnou mobilitou, nových foriem digitálneho vzdelávania, kombinovaného vzdelávania, modulov pre ponúkané zvyšovanie kvalifikácie a rozmanitosti poskytovateľov.
- Systémy OVP musia byť založené na účinnom riadení na všetkých úrovniach, do ktorého sú zapojené všetky príslušné zúčastnené strany, najmä sociálni partneri, a zabezpečujú efektívny a spravodlivý sociálny dialóg medzi odborovými zväzmi a zamestnávateľmi, pričom sa zohľadňujú národné systémy pracovnoprávných vzťahov a postupy vzdelávania a odbornej prípravy. Takéto viacúrovňové riadenie s viacerými aktívnymi účastníkmi by sa malo odzrkadliť aj v mechanizmoch financovania.
- Systémy OVP by mali poskytovateľom OVP poskytovať primeraný stupeň autonómie podľa národných systémov, ako aj udržateľné financovanie, ktoré podporuje realizáciu tejto vízie.
- Rastúci význam zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie dospelých z pohľadu celoživotného vzdelávania by sa mal odrážať aj v rovnováhe medzi investíciami do počiatočného OVP (I-VET) a ďalšieho OVP (C-VET) a ich financovaní.
- Garantovaný prístup k odbornej príprave a ďalšie opatrenia zabezpečujú účinný prístup k odbornej príprave pre všetkých.
- Excelentnosť OVP² by sa mala podporovať, posilňovať, propagovať a odmeňovať.

² Excelentnosť OVP možno charakterizovať holistickým prístupom, v ktorom je OVP:

- integrálnou súčasťou ekosystémov zručností, ktorá prispieva k národnému a regionálnemu rozvoju, inováciám a stratégiám inteligentnej špecializácie;
- je súčasťou trojuholníka vedomostí a úzko spolupracuje s ostatnými odvetvami vzdelávania a odbornej prípravy, vedeckou komunitou a podnikmi;
- umožňuje študentom získať odborné a kľúčové kompetencie prostredníctvom poskytovania vysokokvalitných služieb, ktoré sú podložené zabezpečením kvality, budujú inováčne formy partnerstiev so svetom práce a sú podporované kontinuálnym odborným rozvojom učiteľov a školiacich pracovníkov, inováčných pedagogik a internacionalizačných stratégií.

3. Spolupráca EÚ v oblasti OVP

Európska spolupráca v oblasti OVP bola výslovne zahrnutá do článku 128 Rímskej zmluvy v roku 1957. Dnes je zakotvená v Lisabonskej zmluve, ktorá požaduje, aby Únia vykonávala „politiku odborného vzdelávania“ (článok 166 ZFEÚ) a zároveň aby plne rešpektovala zodpovednosť členských štátov za obsah a organizáciu odborného vzdelávania (princíp subsidiarity). Od roku 2002 sa táto politika vyvíjala v rámci kodanského procesu a zároveň bola pevne zakotvená v rámci ET 2020 (ďalšie podrobnosti pozri v Prílohe). Okrem toho sa prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu podporujú štrukturálne reformy v oblasti OVP. Medzinárodná spolupráca vrátane mobility študentov a zamestnancov OVP sa financuje prostredníctvom programu Erasmus+.

Celkové riadenie spolupráce Európskej únie v oblasti OVP sa zakladá na stretnutiach generálnych riaditeľov pre odborné vzdelávanie a prípravu, ktorí riadia politiku, a na formálnom Poradnom výbore pre odborné vzdelávanie, ktorého úlohou je radiť Komisii pri vykonávaní politiky odborného vzdelávania Spoločenstva. Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) okrem toho podporuje rozvoj európskych politík v oblasti OVP a prispieva k ich vykonávaniu podporenému jeho výskumom, analýzami a informáciami o systémoch, politikách a postupoch OVP, potrebách zručností a požiadavkách v EÚ. Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (European Training Foundation = ETF) v kontexte politík vonkajších vzťahov EÚ prispieva k rozvoju ľudského kapitálu, ktorý sa definuje ako práca prispievajúca k celoživotnému rozvoju zručností a kompetencií jednotlivcov prostredníctvom zlepšovania systémov odborného vzdelávania a prípravy.

3.1. Spolupráca EÚ v oblasti OVP v období po roku 2020

Poradný výbor pre odborné vzdelávanie vyzýva Komisiu, aby:

1. Pracovala na *prijatí nového*

Komuniké, ktoré bude definovať víziu

OVP 2030, berúc do úvahy toto Stanovisko a bude schválené *ministrami*

zodpovednými za OVP, európskymi sociálnymi partnermi a Komisiou.

2. Pripraviť *návrh Komisie na zefektívnenie a konsolidáciu politického rámca OVP, riadenia a existujúcich nástrojov EÚ.*

Na základe Komuniké by tento návrh definoval a realizoval *program modernizácie OVP* na nasledujúce desaťročie prostredníctvom

- informovania a podpory *reforiem, ktoré sa majú vykonať na národnej úrovni* podľa národných okolností uvedených vo vízii na strane 6 tohto Stanoviska;
- poskytovania *podpory na úrovni EÚ* potrebnej na ich implementáciu a podporovanie vytvárania európskej kultúry OVP, ktorá je zameraná na výsledky, a podporuje členské štáty pri stanovovaní cieľov a vývoji metód na hodnotenie ich dosiahnutia.

3.2. Hlavné prvky, ktoré je potrebné zohľadniť v možnom budúcom návrhu Komisie o rámcovej politike EÚ OVP

Návrh by sa mal vypracovať s prihliadnutím na dôkazy, ako sú príslušné hodnotiace správy, zistenia a odborné znalosti CEDEFOP a ETF a v úzkej konzultácii so zúčastnenými stranami, najmä ACVT ako fórom tripartity, do ktorého sa zapoja sociálni partneri, ktorí zohrávajú aktívnu úlohu a majú priame znalosti a skúsenosti z trhu práce a trhu odbornej prípravy. V návrhu by sa mali zohľadniť aj názory zainteresovaných strán a koncových používateľov vrátane študentov OVP, poskytovateľov OVP a zamestnávateľov. Návrh by mohol mať podobu zastrešujúceho *Odporúčania Rady o OVP* s cieľom prispieť k širším strategickým cieľom Únie v súvislosti s:

- nástupcami programov Európa 2020 a ET2020,
- Usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov
- reakciou Únie na ciele trvalo udržateľného rozvoja,

- ďalším vykonávaním Európskeho piliera sociálnych práv,
- viacročným finančným rámcom 2021 – 2027.

Do tohto návrhu by mohla Komisia zahrnúť tieto prvky:

1. **Všeobecnú víziu európskej politiky OVP** zohľadňujúcu toto stanovisko a povzbudzujúcu členské štáty a sociálnych partnerov, aby spolupracovali s cieľom zlepšiť prístup ku kvalitnému odbornému vzdelávaniu a príprave, pričom sa zapoja aj účastníci a poskytovatelia OVP.
2. Komisia by mala zorganizovať **stretnutie s odborníkmi z ACVT**, pokiaľ ide o potenciál na **zefektívnenie existujúcich nástrojov OVP** a urýchliť prebiehajúce diskusie s cieľom prísť s včasnými návrhmi. Tieto diskusie by sa mali viesť aj v úzkej spolupráci s poradnými skupinami EQF (Európsky kvalifikačný rámec) a Europass. Mali by sa vypracovať s prihliadnutím na existujúce hodnotenia, štúdie a stanoviská zainteresovaných strán vo vzťahu k rôznym nástrojom a ich vzájomnému pôsobeniu a komplexnej analýze týchto nástrojov.
3. Návrhy na zjednodušenie **riadenia OVP na úrovni EÚ najmä prostredníctvom zvýšenej efektívnosti a účinnosti štruktúr podporujúcich implementáciu nástrojov EÚ v oblasti OVP**. Celkové riadenie OVP by sa mohlo sústrediť okolo dvoch existujúcich platforiem zainteresovaných strán, ktoré by poskytovali strategické usmernenie a aktívne by sa podieľali na činnostiach:
 - a. poradného výboru pre odborné vzdelávanie, ako formálneho tripartitného poradného orgánu,
 - b. generálnych riaditeľov pre odborné vzdelávanie a prípravu, ako fórum pre tvorcov vyšších politík na určovanie strategických orientácií v oblasti OVP.
4. Výzvy **Cedefop a ETF**, aby naďalej prispievali k rozvoju politík Únie v oblasti OVP a ich vykonávaniu prostredníctvom ich výskumu, analýz a informácií o systémoch, politikách a postupoch OVP, potrebách a požiadavkách na zručnosti v EÚ a pokračovanie v spolupráci s príslušnými medzinárodnými

organizáciami ako ILO, OECD, UNESCO.

5. **Jasný a ľahký rámec monitorovania** na základe *súboru ukazovateľov* alebo ako súčasť celkových referenčných hodnôt v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy (napr. referenčná hodnota mobility v oblasti OVP a možné budúce referenčné hodnoty v oblasti OVP) s cieľom zvýšiť transparentnosť a podporiť vzájomnú dôveru medzi členskými štátmi pri súčasnom úplnom rešpektovaní hospodárskych, sociálnych a kultúrnych rozdielov a rôznych tradícií vo vzdelávacích systémoch krajín. Takýto rámec by mal členským štátom poskytnúť skutočnú pridanú hodnotu.
6. **Definovať podporu na úrovni EÚ** takým spôsobom, ktorý zabezpečí nevyhnutnú kontinuitu úspešných politických iniciatív, posilní činnosti vzájomného učenia sa ako nástroja na pomoc pri vykonávaní rôznych odporúčaní Rady a prepojení na dostupnú finančnú podporu prostredníctvom budúceho programu Erasmus a ESF+. Tieto činnosti by mali podporovať vykonávanie vízie stanovenej pre budúci politický rámec OVP a mali by sa zameriavať na oblasti s najväčšou pridanou hodnotou EÚ. Cieľom týchto iniciatív by malo byť najmä uľahčenie prístupu k efektívnemu a kvalitnému odbornému vzdelávaniu a odbornej príprave pri súčasnom rešpektovaní rozmanitosti a flexibility systémov a postupov v oblasti pracovných vzťahov. Iniciatívy EÚ by mali vychádzať z Európskeho piliera sociálnych práv a podľa potreby posilňovať iniciatívy, ako sú Európsky týždeň odborných zručností, platformy centier excelentnosti odborného vzdelávania, podporné služby a vzájomné vzdelávanie v oblasti OVP, Európska aliancia pre učňovskú prípravu (v súlade s Odporúčaním Rady o kvalite a efektívnom rámci učňovského vzdelávania), Mobilita a internacionalizácia v OVP (ďalšie podrobnosti pozri v Prílohe).
7. **Sociálny dialóg** by mal byť kľúčovým prvkom v procese prípravy a vykonávania tejto iniciatívy. Sociálni partneri, najmä na úrovni odvetvia, zohrávajú aktívnu úlohu a majú priame znalosti a skúsenosti z trhu práce a trhu odbornej prípravy. Táto iniciatíva by povzbudila členské štáty a sociálnych partnerov, aby pracovali na základe tripartity a bipartity s cieľom zlepšiť prístup a kvalitu odborného vzdelávania a prípravy v súlade s národnými okolnosťami.

Príloha

1. Súčasný stav OVP v Európe *Hlavné*

Štatistické údaje o OVP

Odborné vzdelávanie a príprava je jednou z dvoch kľúčových ciest pre vstup mladých ľudí na trh práce. V priemere 50 % mladých Európanov sa zúčastňuje na počiatočnom OVP (na úrovni úplného stredoškolského vzdelania). Priemer EÚ však zakrýva významné rozdiely miery účasti od 73 % do menej ako 15 %. Približne jedna tretina mladých dospelých vstupuje na trh práce bezprostredne po ukončení úplného stredoškolského odborného vzdelania. Ďalších 20 % pokračuje v terciárnom vzdelávaní.

Po ceste odborného vzdelávania a prípravy sa otvárajú dobré vyhliadky na trhu práce: v čase, keď 40 % európskych zamestnávateľov nenájde ľudí s vhodnými zručnosťami na obsadenie voľných pracovných miest, nájde 80 % absolventov OVP svoje prvé dlhodobé zamestnanie do šiestich mesiacov od ukončenie štúdia. Dôkazy navyše ukazujú, že 60 – 70 % učňov sa po ukončení učňovskej činnosti presúva priamo do zamestnania a v niektorých prípadoch sa to zvyšuje na 90 %.

Dráha OVP poskytuje aj konkurenčný plat – mladí ľudia s odbornou kvalifikáciou zarábajú o 25,1 % viac ako ľudia s nízkou úrovňou vzdelania a 16,5 % viac ako ľudia so strednou kvalifikáciou všeobecného zamerania. V niektorých krajinách sú platy osôb s kvalifikáciou OVP dokonca porovnateľné s platmi tých, ktorí majú vysokoškolské vzdelanie.

OVP zohráva kľúčovú úlohu aj v ďalšom profesionálnom rozvoji dospelých. Percento spoločností z EÚ-28, ktoré poskytnú akýkoľvek druh ďalšieho odborného vzdelávania v predchádzajúcom roku, sa systematicky zvyšuje (zo 49,7 % v roku 2005 na 60 % v roku 2015), pričom najväčší nárast bol zaznamenaný medzi malými spoločnosťami (~11 pb). Vo všeobecnom vzdelávaní môžeme pozorovať opačný trend (EÚ-28). V roku 2005 ponúklo v minulom roku 50 % spoločností všeobecné vzdelávanie, v roku 2015 iba 39,9 %, čo je pokles o 10,1 pb. Najväčší pokles bol zaznamenaný medzi malými spoločnosťami (~11 pb). Pokiaľ ide o neformálne vzdelávanie súvisiace s prácou, najnovšie údaje ukazujú, že v priemere 27,5 % dospelých (25 – 64) sa zúčastnilo na tejto forme vzdelávania v 12-mesačnom období pred týmto prieskumom³. V prípade zamestnancov v spoločnostiach, v roku 2015 sa 40,8 % z nich zúčastnilo na odbornom vzdelávaní⁴.

Hlavné zistenia správy Cedefop/ETF o vývoji podľa Rigy v rokoch 2015 – 17

Úloha a postavenie OVP, jeho hodnota a výhody, sú však úzko spojené s kontextom jednotlivých krajín. Je to zrejmé aj zo spoločnej práce krajín na OVP od začiatku kodanského procesu v roku 2002 a zo správy o vývoji podľa Rigy v rokoch 2015 – 17.⁵ Krajiny nezačali od toho istého bodu. V niektorých krajinách je práca v oblasti OVP súčasťou prirodzeného vývoja, ktorý iní potrebujú na posilnenie úlohy OVP a jeho relevantnosti. Platí to tak pre členské štáty, ako aj pre kandidátske krajiny. Aj keď ich politické kroky môžu vyzerať dosť podobne, účel, rýchlosť a pokrok sa líšia, pretože si musia prispôbiť svoj kontext.

Kontinuita politického rámca a jeho cieľov do roku 2020 sa odráža vo vývoji krajín. Tento vývoj reaguje aj na výzvy ad hoc, napríklad v krajinách, ktoré čelili veľkému počtu štátnych príslušníkov tretích krajín prichádzajúcich v súvislosti s utečeneckou krízou. Zúčastnené krajiny celkovo s malými odchýlkami vybrali učňovské vzdelávanie a učenie na pracovisku ako najvyššiu prioritu v Rige, po ktorých nasledoval prístup k OVP a kvalifikácia pre všetkých, vzdelávanie učiteľov a školiteľov, v menšej miere sa dodržiavali kľúčové kompetencie, kvalita a spätná väzba.

³ Prieskum o vzdelávaní dospelých 2011. Údaje za EÚ-28 ešte stále nie sú odhadnuté na rok 2016. Chýbajú údaje z EE, HR a FR. Porovnanie krajín je tiež ťažké, pretože vo všetkých prípadoch sú údaje v zlomku.

⁴ Ďalšie odborné vzdelávanie v podnikoch 2015

⁵ Cedefop a ETF (2018) Lepšia európska spolupráca v oblasti OVP: jeden proces, veľa zastávok

Hlavný vývoj piatich strednodobých výstupov správy možno zhrnúť nasledovne:

- Vysoká pozornosť venovaná tomu, aby sa učňovské vzdelávanie a učenie na pracovisku stali prítiahľivým pre študentov a zamestnávateľov, bol silný spoločný trend vo všetkých zúčastnených krajinách. Väčšina akcií sa zamerala na učňovské vzdelávanie na stredoškolskej úrovni, buď prípravu základov, právnych rámcov alebo aktualizáciu pravidiel a zásad a kvalifikačných štruktúr. Krajiny s prevažne školským vzdelávaním v OVP sa snažili rozšíriť príležitosti na vzdelávanie v podnikoch.
- Pokiaľ ide o prácu krajín na zabezpečovaní kvality OVP, kandidátske krajiny sa zamerali na prístupy k zabezpečeniu kvality na úrovni systémov a poskytovateľov, využívajúc rámec EQAVET, zatiaľ čo EÚ-28 + svoje prístupy ďalej rozvíjali. Všetci sa snažili posilniť predvídanie zručností a spätnú väzbu. Napriek zlepšeniam sa zdá, že systematické používanie ukazovateľov výstupov a sledovanie absolventov sú stále slabými stránkami.
- Pokiaľ ide o zlepšenie prístupu k OVP, spoločné rysy zahŕňajú štrukturálne zmeny s cieľom spružniť cesty OVP, rozšíriť prístup k OVP a zlepšiť príležitosti na postup do vysokoškolského vzdelávania. Koordinované strategické prístupy však zatiaľ neboli časté. Akcie sa zamerali na mládež a v EÚ-28 na zlepšenie príležitostí na vzdelávanie pre nízko kvalifikovaných, nezamestnaných a novopríchodzích migrantov. Aj keď sa zintenzívnili poradenské služby a nástroje, priestorom na zlepšenie zostáva komplexný prístup. Krajiny tiež posilnili svoju prácu pri potvrdzovaní neformálne a informálne získaných zručností a pri uznávaní kvalifikácií alebo predchádzajúceho formálneho vzdelávania.
- S cieľom ponúknuť všetkým účastníckym krajinám správnu kombináciu zručností sa pracuje na posilňovaní kľúčových kompetencií v učebných osnovách počiatočného OVP založených na výstupoch vzdelávania. Vo väčšine prípadov sa zameriavali na jazykové a digitálne zručnosti, ale odkazy na mäkké zručnosti boli nedostatočné a informácie o akciách sa týkali najmä OVP pre mladých ľudí.
- Práca na profesionálnom rozvoji učiteľov a školiteľov zameraná na zamestnancov OVP. Niekoľko krajín čelí výzve starnúceho učiteľského personálu a budúcemu nedostatku. Pozornosť sa preto viac zameriavala na zlepšenie postavenia a kariérnych možností, aby sa toto povolanie stalo prítiahlivejším a aby sa zlepšilo počiatočné vzdelávanie. S rozširovaním učňovského vzdelávania a iných foriem vzdelávania v spoločnosti sa krajiny snažia umožniť učiteľom pracovať priamo vo firmách. V niektorých krajinách sa do popredia dostáva vzdelávanie odborných pedagogických zamestnancov.

Pokiaľ ide o širší rozmer systémov a politik OVP, správa potvrdila niektoré skoršie trendy:

- Hranice medzi OVP pre mladých a dospelých, medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním sa stávajú menej zreteľnými.
- Finančné prostriedky EÚ, v EÚ-28 najmä ESF a čoraz viac aj v Erasmus+, sa použili na podporu práce na výstupoch v Rige. Vo väčšine kandidátskych krajín sa nástroj predvstupovej pomoci EÚ (IPA) a medzinárodné darcovské organizácie (vrátane bilaterálnych darcov) vo veľkej miere zapojili do reformy systémov OVP.
- Členské štáty a kandidátske krajiny v menšej miere informovali o účasti zainteresovaných strán na každom opatrení, na základe ktorého je v poskytnutých informáciách menej zrejmé zapojenie odborov a ich činnosti, ako zapojenie zamestnávateľov a ich záujmových skupín.
- Výstupy z Rigy a rámec na úrovni EÚ pomohli posilniť cezhraničnú spoluprácu. Politický záväzok a zodpovednosť boli zložkami významných opatrení. Tieto zložky dali spolupráci v oblasti OVP svoju osobitnú identitu a v niekoľkých krajinách ju pomohli udržať na politickom programe
- Ako je zrejmé z vývoja učňovského vzdelávania a vzdelávania na pracovisku, cezhraničné prístupy spolupráce a politické balíky na úrovni EÚ spolu s iniciatívami v rôznych politických oblastiach môžu pomôcť udržať úsilie. Odporúčanie týkajúce sa ciest zvyšovania úrovne kvalifikácie, odporúčanie týkajúce sa sledovania absolventov a revízia rámca kľúčových kompetencií môžu pomôcť podporiť rozvoj v oblastiach ich zamerania.

Trendy identifikované v štúdií CEDEFOP o meniacej sa úlohe a povahe OVP

Štúdiá CEDEFOP o meniacej sa úlohe a povahe OVP, ktorá sa poučila z minulého vývoja, zdôrazňuje niektoré trendy, ktoré vydláždia cestu k OVP v budúcnosti⁶:

- Ustanovenia OVP sa stávajú čoraz rozmanitejšími. Krajiny so školským OVP posilňujú učňovské vzdelávanie a naopak. Prvky založené na práci majú vo všetkých formách OVP vysokú prioritu a viditeľnosť. Hranice medzi školou – pracoviskom a všeobecným – odborným vzdelávaním sa zároveň stávajú menej jasnými a ukazujú na hybridné modely. Vysokoškolské vzdelávanie zamerané na povolanie sa stáva viditeľnejším a naberá na dôležitosť
- Krajiny znižujú počet kvalifikácií, ktoré udeľujú, a rozširujú ich rozsah, pretože kladú väčší dôraz na sociálne a prierezové zručnosti a kompetencie.
- Preorientovanie OVP na vzdelávacie výstupy a kompetencie potenciálne umožňuje prístup zameraný viac na študentov.
- Väčšia flexibilita v čase a mieste vzdelávania a väčšia akceptácia predchádzajúceho vzdelávania otvára OVP širším skupinám mladých a dospelých študentov.
- Keďže systémy inteligencie zručností sa stávajú silnejšími, zdôrazňujú potrebu preskúmania a obnovy zručností a ich účinnejšieho prispôsobenia pracovným miestam.

2. Európska spolupráca v oblasti OVP

Vízia politiky EÚ v oblasti OVP do roku 2020 je stanovená v Bruggskom komuniké a v záveroch z Rigy a je pevne začlenená do rámca ET 2020. Táto vízia sa ďalej rozvíja prijatím:

- niekoľkých Odporúčaní Rady (EQF, EQAVET, ECVET, validácia) a Rozhodnutia Europass
- Programu nových zručností pre rok 2016 pre Európu s cieľom urobiť z OVP prvú voľbu,
- vyhlásenia Európskeho piliera sociálnych práv v roku 2017
- v poslednom čase, odporúčaní Rady týkajúcich sa ciest zvyšovania úrovne kvalifikácie, sledovania absolventov vysokých škôl a európskeho rámca pre kvalitné a efektívne učňovské vzdelávanie;

Spolupráca na úrovni EÚ v oblasti OVP sa doteraz uskutočňovala najmä prostredníctvom štyroch druhov činností

v prípade potreby podporených financovaním z programov Erasmus+ a ESF:

1. **Činnosti na podporu vykonávania Odporúčaní Rady**, ktoré sa organizujú najmä prostredníctvom konkrétnych skupín zainteresovaných strán a sú podporené cieľným financovaním a vzájomným učením sa (siete, skupiny používateľov, osobitné výzvy na predkladanie návrhov);
2. **Politické iniciatívy v oblasti OVP**: najmä Európska aliancia pre učňovskú prípravu a Európsky týždeň odborných zručností;
3. **Aktivity vzájomného učenia sa**: najmä pracovné skupiny ET 2020, partnerské preskúmania a iné činnosti partnerského vzdelávania (vrátane podujatí Cedefop a ETF);
4. **Monitorovanie pokroku**: najmä monitorovanie politiky Cedefop a ETF v oblasti OVP, referenčných hodnôt ET 2020 alebo hodnotiacej tabuľky mobility IVET.

⁶ Cedefop (2018). Meniaci sa charakter a úloha OVP

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/changing-nature-and-role-vocational-education-and-training-vet-europe>

3. Hlavné programy EÚ podporujúce

OVP Erasmus+

Program Erasmus+ má (počiatočné) celkové orientačné finančné krytie vo výške 14 774 miliardy EUR. Z toho sú takmer 3 miliardy EUR pridelené na OVP za obdobie rokov 2014 – 2020. Každoročne ťaží z akcií týkajúcich sa mobility približne 130 000 študentov a 20 000 zamestnancov OVP. Okrem toho sa v rámci strategických partnerstiev v rámci programu Erasmus+ každý rok financuje takmer 500 projektov OVP. Program financuje aj ďalšie relevantné aktivity, ako sú aliancie pre sektorové zručnosti (vrátane sektorového plánu) alebo ciele výzvy na reformu politiky.

Európsky sociálny fond (ESF)

ESF je dôležitou finančnou pákou pre OVP. V Nariadení o ESF z roku 2013 sa uvádza, že „ESF by (...) mal podporovať rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, investovať do odborného vzdelávania a prípravy, zlepšovať relevantnosť systémov vzdelávania a odbornej prípravy pre trh práce a zvyšovať celoživotné vzdelávanie vrátane cesty formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania.“

Na programové obdobie 2014 – 2020 má ESF tematický cieľ (thematic objective = TO 10) s názvom „Investovanie do vzdelávania, odbornej prípravy a odborného vzdelávania zameraných na zručnosti a celoživotné vzdelávanie“, ktorý vyčlenil 6,8 miliárd EUR na „Zlepšenie relevantnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy pre trh práce, uľahčovanie prechodu zo vzdelávania do práce a posilňovanie systémov odborného vzdelávania a prípravy a ich kvality, a to aj prostredníctvom mechanizmov na predvídanie zručností, prispôsobovanie učebných osnov a zavádzanie a rozvoj systémov vzdelávania na pracovisku, vrátane systémov a učňovských programov duálneho vzdelávania“.

4. Navrhované iniciatívy na úrovni EÚ na obdobie po roku 2020

Iniciatívy na európskej úrovni zamerané na podporu národnej modernizácie OVP by mali zabezpečiť kontinuitu so súčasnými politickými záväzkami v rámci Bruggského Komuniké a záverov z Rigy a príslušných odporúčaní a rozhodnutí Rady:

- Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/646 z 18. apríla 2018 o spoločnom rámci na poskytovanie lepších služieb v oblasti zručností a kvalifikácií (Europass),
- Odporúčanie Rady z 22. mája 2017 o európskom kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie,
- Odporúčanie Rady z 22. mája 2018 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie,
- Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení európskeho referenčného rámca zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy (EQAVET),
- Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET),
- Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa,
- Odporúčanie Rady z 19. decembra 2016 Cesty zvyšovania zručností: Nové príležitosti pre dospelých,
- Odporúčanie Rady z 20. novembra 2017 týkajúce sa sledovania uplatnenia absolventov vysokých škôl a
- Odporúčanie Rady z 15. marca 2018 o európskom rámci pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu.

BUDÚCNOSŤ ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY PO ROKU 2020

Budúce iniciatívy na európskej úrovni by mohli zahŕňať:

**FINANCOVANIE
CIEĽA
INICIATÍVY**

Európsky týždeň odborných zručností	Zlepšenie imidžu a príťažlivosti, propagácia prínosov OVP pre širokú verejnosť a odmena excelentnosti Budovanie silnej komunity v oblasti OVP, podpora partnerstiev a záväzkov Podpora programu politiky EÚ v oblasti OVP vrátane cieľov, ako sú zabezpečenie kvality, flexibilita, excelentnosť, sociálne začlenenie, medzinárodný rozmer	ESF+ Erasmus
Platformy centier excelentnosti v odbornom vzdelávaní	Podpora strategickej úlohy OVP pri podpore hospodárskeho rozvoja, inovácií, konkurencieschopnosti a začlenenia, rozvoja spoločného obsahu OVP EÚ a otvorených zdrojov vzdelávania v OVP; prepojenie nadnárodného odvetvového/tematického zamerania s miestnym/regionálnym rozmerom; prepojenia počiatočného a ďalšieho OVP (IVET a CVET)	Erasmus ERDF InvestEU ESF+
Podporné služby a vzájomné vzdelávanie v oblasti OVP	Poskytovanie odborného poradenstva a budovania kapacít pre OVP zúčastnených strán v EÚ prostredníctvom: - podporných služieb učňovského vzdelávania (implementácia EFQEA), - nástroja na plnenie budúcich reforiem technickej pomoci pri excelentnosti OVP v stratégiách inteligentnej špecializácie v spolupráci s JRC (Joint Research Centre = spoločné výskumné centrum), zájorných vzdelávacích činností a tvorbou politického poradenstva v oblasti zabezpečovania kvality (EQAVET) a pružnosti v OVP, sledovaním absolventov, zlepšovaním prístupu a dostupnosti pokračujúceho OVP pre dospelých na účely zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie, poradenstva, učiteľov a školiteľov, predvídania zručností a ďalších tém vrátane témy podpory strediska Cedefop (preskúmania krajín, vzájomné vzdelávacie podujatia) a ETF Budovanie kapacít poskytovateľov/inštitúcií OVP na úrovni systémov a poskytovateľov	Erasmus
Európska aliancia pre učňovskú prípravu	Posilnenie Aliancie rozšírením jej dosahu a mobilizáciou zainteresovaných strán s cieľom zvýšiť ponuku, kvalitu a imidž učňovského vzdelávania.	Erasmus
Mobilita a internacionalizácia OVP	Posilniť podporu mobility študentov a zamestnancov OVP prostredníctvom budúceho programu Erasmus, ako aj inštitucionálnej kapacity všetkých účastníkov zapojených do mobility v OVP. Podporiť ďalší rozvoj medzinárodných partnerstiev v OVP	Erasmus