

V Bruseli 14. júla 2026
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	10. júla 2026
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2026) 363 final
Predmet:	SPRÁVA KOMISIE RADE o vykonávaní odporúčania Rady týkajúceho sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť 2020/C 417/01

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2026) 363 final.

Príloha: COM(2026) 363 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 10. 7. 2026
COM(2026) 363 final

SPRÁVA KOMISIE RADE

**o vykonávaní odporúčania Rady týkajúceho sa odborného vzdelávania a prípravy
(OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť 2020/C
417/01**

{SWD(2026) 181 final}

1. Úvod – účel, rozsah pôsobnosti a metodika správy

Spolupráca v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „OVP“) na európskej úrovni, v súlade s článkami 165 a 166 ZFEÚ, zohrávala v priebehu rokov dôležitú úlohu. V odporúčaní Rady z roku 2020 týkajúcom sa odborného vzdelávania a prípravy pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (ďalej len „odporúčanie Rady z roku 2020 o OVP“) sa stanovila vízia OVP spolu s príslušnými zásadami dlhodobých reforiem. Osnabrückou deklaráciou prijatou v novembri 2020 v rámci kodanského procesu sa odporúčanie Rady z roku 2020 o OVP doplnilo o konkrétnejšie krátkodobé opatrenia na národnej úrovni aj na úrovni EÚ. Jej konkrétnym cieľom bola modernizácia OVP zabezpečením jeho rýchleho prispôsobenia potrebám trhu práce, zvýšením flexibility vzdelávacích dráh a prípravou študentov na zelenú a digitálnu transformáciu. Odporúčaním Rady z roku 2020 o OVP spolu s Osnabrückou deklaráciou sa stanovil rámec politiky EÚ v oblasti OVP na obdobie 2020 – 2025 v spojení s ďalšími strategickými dokumentmi a politikami, ako je Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, Európsky program v oblasti zručností, digitálne desaťročie a európsky vzdelávací priestor.

Odporúčanie Rady z roku 2020 o OVP zahŕňa tieto priority:

- pohotové prispôbovanie OVP zmenám na trhu práce,
- flexibilita a možnosti postupu ako jadro OVP,
- OVP ako hnacia sila inovácií a rastu, ktorá pripravuje študentov na digitálnu a zelenú transformáciu, ako aj na povolania, po ktorých je veľký dopyt,
- OVP ako atraktívna možnosť založená na modernom a digitalizovanom poskytovaní odbornej prípravy a zručností,
- OVP podporujúce rovnosť príležitostí,
- OVP opierajúce sa o kultúru zabezpečovania kvality.

Priority odporúčania Rady z roku 2020 o OVP zapadajú do širšej architektúry politiky, ktorá spája OVP so zamestnanosťou, hospodárskym rozvojom a konkurencieschopnosťou, pričom sa často uplatňuje odvetvový prístup. Vo výročnej správe o jednotnom trhu a konkurencieschopnosti z roku 2026¹ sa výslovne zdôrazňuje, že podpora rozvoja zručností, a to aj prostredníctvom odborného vzdelávania, je kľúčová pre riešenie nedostatku pracovnej sily. Od roku 2020 sa prehĺbil nedostatok pracovnej sily a zručností v odvetviach spojených s programami odbornej prípravy, ako je stavebníctvo, doprava, zdravotníctvo, priemyselná výroba, čisté technológie a obrana, čím sa OVP stalo ešte dôležitejším pri zabezpečovaní zručností potrebných na trhu práce. Vo všetkých odvetviach predstavujú výzvy súvisiace so zručnosťami jednu z prekážok rastu, ktoré identifikovali MSP, pričom OVP sú kľúčom k poskytovaniu zručností, ktoré európske podniky potrebujú na to, aby mohli prosperovať.

¹ Európska komisia, 2026, Výročná správa o jednotnom trhu a konkurencieschopnosti z roku 2026. K dispozícii na adrese: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_en?prefLang=sk&etrans=sk.

Podľa správy siete EURES o nedostatku a nadbytku pracovnej sily za rok 2024 si deväť z desiatich hlavných povolání s nedostatkom pracovnej sily v EÚ² vyžaduje odbornú kvalifikáciu. Význam OVP sa preto odzrkadľuje v niekoľkých politikách EÚ. Programy OVP a učňovská príprava zohrávajú kľúčovú úlohu v odvetvových stratégiách v oblasti zručností v rámci Paktu o zručnostiach v oblastiach, ako sú odvetvia priemyselnej výroby, stavebníctva, cestovného ruchu, energie z udržateľných zdrojov a digitálny sektor³. Podobne aj [Európske združenie učňovskej prípravy](#) organizuje činnosti na podporu hospodárskych odvetví (napr. stavebníctva, cestovného ruchu a ubytovacích a pohostinských služieb, starostlivosti/dlhodobej starostlivosti) pri propagácii a posilňovaní odvetvových programov učňovskej prípravy.

V oznámení o únii zručností z roku 2025⁴ a odporúčaní Rady z roku 2026 týkajúcom sa ľudského kapitálu v Európskej únii⁵ sa zdôrazňuje, že systémy OVP, ktoré sú úzko prepojené s potrebami trhu práce, sú kľúčové pre riešenie nesúladu medzi existujúcimi a požadovanými zručnosťami. V dohode o čistom priemysle z roku 2025⁶ sa poukazuje na potrebu riešiť nedostatok zručností v kľúčových odvetviach s cieľom podporiť prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo. V európskej stratégii pre bytovú výstavbu, ktorá je súčasťou balíka opatrení v oblasti bývania⁷, sa v rámci opatrenia č. 7 kladie za cieľ zvýšiť dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily v stavebníctve, a to aj podporou partnerstiev medzi univerzitami, poskytovateľmi OVP, podnikmi, sociálnymi partnermi a ústavmi aplikovaného výskumu. V rámci oznámenia o iniciatíve Nový európsky Bauhaus v roku 2025 sa zároveň informovalo o podpore učňovskej prípravy a odbornej prípravy zameranej na mladých ľudí⁸. V akčných plánoch pre automobilový, oceľarský a kovospracujúci a chemický priemysel sa takisto zdôrazňuje význam zručností a sociálneho rozmeru pre zabezpečenie konkurencieschopnosti týchto odvetví. OVP prispieva aj k plneniu cieľov aktu o emisne neutrálnom priemysle, zatiaľ čo akadémie pre emisne neutrálny priemysel⁹ pomáhajú OVP prispôbiť sa technologickým

² Zvárači a rezači plameňom, špecialisti v ošetrovatelstve, kuchári, stavební elektrikári, inštalatéri a potrubári, vodiči nákladných automobilov a kamiónov, klampiari, nastavovači a operátori kovoobrábacích strojov, spracovatelia mäsa a rýb a podobní výrobcovia.

³ Európska komisia, (bez dátumu), *Industrial ecosystems and partnerships*. (Priemyselné ekosystémy a partnerstvá). Pakt o zručnostiach. K dispozícii na adrese: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en?prefLang=sk&ettrans=sk.

⁴ Európska komisia, (bez dátumu), *Únia zručností*. K dispozícii na adrese: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_sk.

⁵ Rada Európskej únie, 2026, *Riešenie nedostatku zručností: Rada prijala odporúčanie týkajúce sa ľudského kapitálu*. K dispozícii na adrese: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Európska komisia, (bez dátumu), *Dohoda o čistom priemysle*. K dispozícii na adrese: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_sk.

⁷ Európska komisia, (bez dátumu), *The European affordable housing plan* (Európsky plán pre cenovo dostupné bývanie). K dispozícii na adrese: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_en?prefLang=sk&ettrans=sk.

⁸ Európska komisia, (bez dátumu), *New European Bauhaus: Vision to implementation* (Nový európsky Bauhaus: od vízie k realizácii). K dispozícii na adrese: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_en?prefLang=sk&ettrans=sk.

⁹ Európska komisia, (bez dátumu), *Priemyselné ekosystémy: posilňovanie konkurencieschopnosti EÚ prostredníctvom partnerstiev*. K dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>.

inováciám a posilniť konkurencieschopnosť, a to aj vypracovaním vzdelávacích programov navrhnutých v spolupráci s priemyslom v konkrétnych odvetviach.

V rámci tohto politického kontextu sa v tejto správe predstavujú reformy a opatrenia, ktoré členské štáty vykonali po prijatí odporúčania Rady z roku 2020 o OVP. Cieľom tejto správy nie je hodnotiť opatrenia a reformy ani posudzovať ich vplyv. Jej cieľom je skôr zmapovať príslušné opatrenia päť rokov po prijatí odporúčania Rady z roku 2020 o OVP v súlade s jeho bodom 36, a to na základe údajov dostupných na národnej a európskej úrovni a ročného monitorovania vykonávaného Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (ďalej len „Cedefop“). Od roku 2020 vykonávajú stredisko Cedefop a Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (ETF) integrované monitorovanie, ktoré navrhla Európska komisia a odsúhlasil Poradný výbor pre odbornú prípravu, zamerané na priority odporúčania Rady z roku 2020 o OVP, ako aj Osnabrückkej deklarácie. Správa vo veľkej miere vychádza z tohto monitorovania a z národných plánov vykonávania členských štátov, ktoré sa vypracovali po prijatí odporúčania Rady z roku 2020 o OVP¹⁰. Konkrétne v roku 2022 vypracovali členské štáty národné plány vykonávania, v ktorých opísali činnosti, ktoré vykonávajú s cieľom riešiť priority EÚ v oblasti OVP v nasledujúcich rokoch. Správa vo veľkej miere vychádza zo zmapovania týchto činností, ktoré vykonali členské štáty.

Správu skonsolidovala Európska komisia a vychádza z početných výmen informácií s členskými štátmi v rámci Poradného výboru pre odbornú prípravu, ako aj zo štatistických údajov, najmä pokiaľ ide o aktuálny stav plnenia troch kvantitatívnych cieľov stanovených v odporúčaní Rady z roku 2020 o OVP. Pri vypracovaní správy sa ako zdroj informácií využilo aj niekoľko strategických dokumentov a štúdií. Správa sa týka aj opatrení na úrovni EÚ na podporu úsilia členských štátov o modernizáciu systémov odborného vzdelávania a prípravy vrátane údajov o vykonávaní opatrení a reforiem, ktoré sa podporujú a financujú z prostriedkov EÚ. Ďalšie podrobnosti nájdete v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie.

Táto správa predstavuje dôležitý zdroj informácií pre prípravu nadchádzajúcej európskej stratégie pre OVP, ako sa uvádza v oznámení o únii zručností z 5. marca 2025. Nedávno prijatá Herningská deklarácia o atraktívnom a inkluzívnom odbornom vzdelávaní a príprave pre zvýšenie konkurencieschopnosti a kvalitné pracovné miesta na roky 2026 – 2030 a pripravovaná európska stratégia pre OVP budú spolu s existujúcim odporúčaním Rady z roku 2020 o OVP tvoriť nový európsky rámec politiky v oblasti OVP v období po roku 2025.

2. Aktuálny stav plnenia troch kvantitatívnych cieľov

S cieľom monitorovať pokrok pri vykonávaní sa v odporúčaní Rady z roku 2020 o OVP stanovili kvantitatívne ciele týkajúce sa možnosti učiť sa na pracovisku, zamestnanosti

¹⁰ Všetky členské štáty EÚ s výnimkou Česka a Írska vypracovali svoje národné plány vykonávania, ktoré sú zverejnené na webovom sídle Komisie.

absolventov OVP a mobility v rámci OVP, ktoré sú vymedzené ako priemerné hodnoty EÚ, ktoré mali členské štáty EÚ spoločne dosiahnuť do roku 2025.

Podľa najnovších dostupných údajov v EÚ v priemere:

1. podiel čerstvých absolventov OVP vo veku 20 – 34 rokov, ktorí využívajú možnosť učiť sa na pracovisku, dosiahol **v roku 2025 úroveň 66,0 %¹¹**, čím presiahol **cieľ 60 %**;
2. podiel zamestnaných absolventov OVP vo veku 20 – 34 rokov dosiahol **v roku 2025 úroveň 80,2 %¹²**, čím sa približuje **cieľovej úrovni 82 %**;
3. cieľová miera mobility v rámci OVP dosiahla **v roku 2021 úroveň 2,1 %**, čo bolo ďaleko od **cieľovej úrovne 8 % stanovenej na rok 2025** v odporúčaní Rady z roku 2020 o OVP. V odporúčaní Rady z roku 2024 s názvom „Európa v pohybe“ sa stanovil nový cieľ na úrovni 12 %, ktorý sa má dosiahnuť do roku 2030 (vrátane širšieho spektra skúseností s mobilitou), pričom najnovší odhad z roku 2023 je 5,3 %¹³.

Miera splnenia cieľov a pokrok v priebehu času sa v jednotlivých krajinách značne líšia.

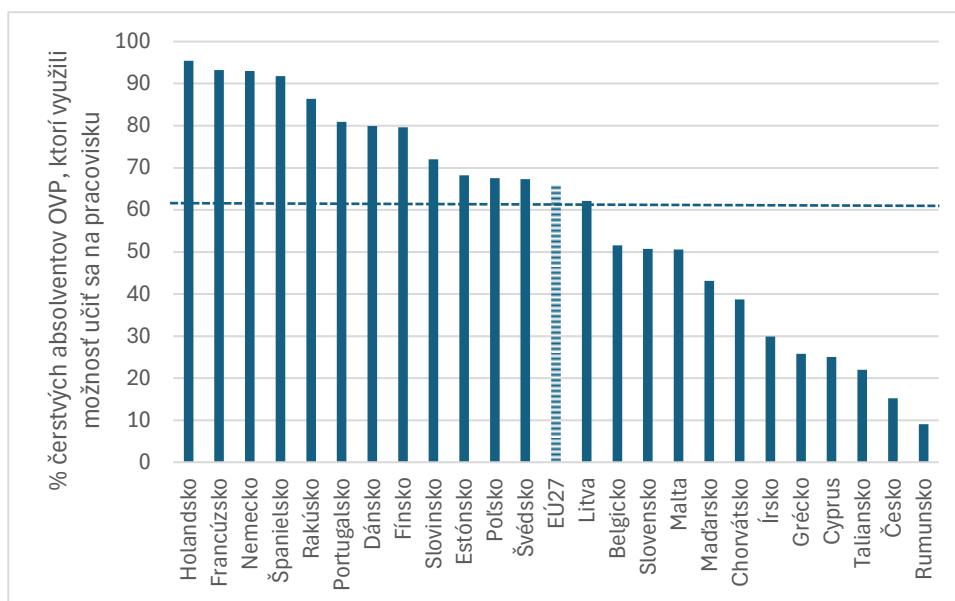
Hoci sa na úrovni EÚ dosiahol cieľ v oblasti učenia sa na pracovisku, jednotlivé krajiny v rámci Európy vykazujú v rozširovaní účasti na učení sa na pracovisku rôzny pokrok (ilustrácia 1). Zatiaľ čo krajiny ako Holandsko (95,4 %), Francúzsko (93,2 %) a Nemecko (93,0 %) už výrazne prekračujú ciele v oblasti učenia sa na pracovisku, iné krajiny – ako Rumunsko (9,1 %), Česko (15,2 %) a Taliansko (22,0 %) – zostávajú hlboko pod referenčnou hodnotou.

¹¹ Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ). [*Exposure of VET graduates to work-based learning \(Možnosť absolventov OVP učiť sa na pracovisku\) \(tps00215\)*](#).

¹² Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ). [*Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \(Miery zamestnanosti mladých ľudí ktorí sa nezúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave, podľa úrovne dosiahnutého vzdelania a počtu rokov od ukončenia najvyššieho stupňa vzdelania\) \(edat lfse 24\)*](#).

¹³ Výpočty Európskej komisie vychádzajúce z údajov z prehľadu programu Erasmus+. Dátum získania údajov: jún 2025.

Ilustrácia 1. Absolventi, ktorí využili možnosť učenia sa na pracovisku, 2025



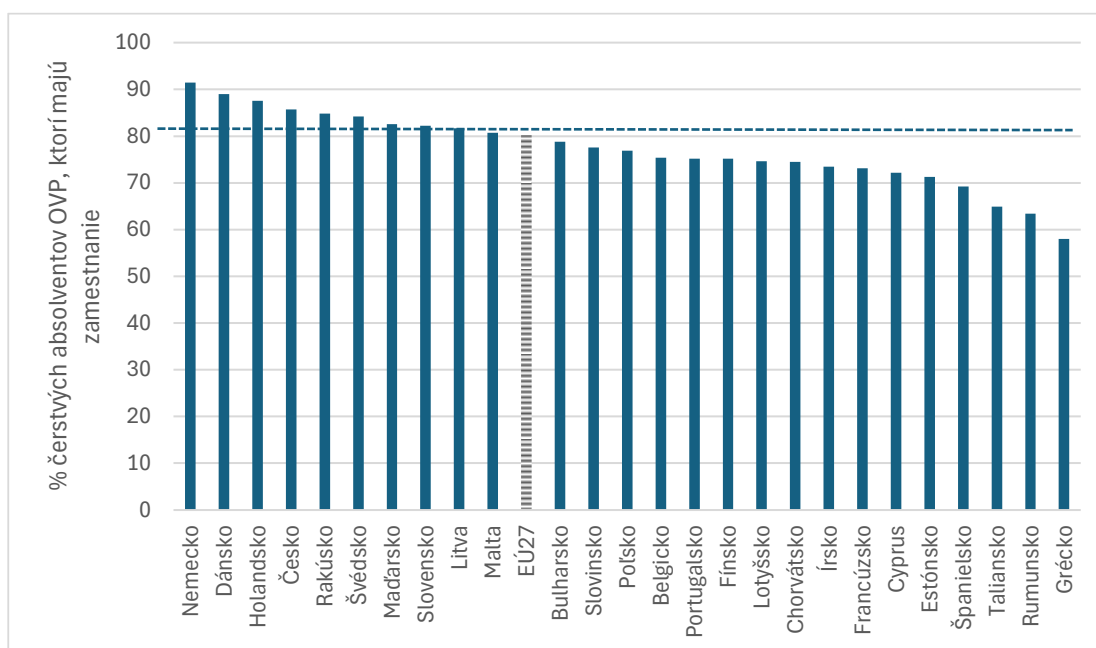
Zdroj: Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ). [Exposure of VET graduates to work-based learning \(Možnosť absolventov OVP učiť sa na pracovisku\) \(tps00215\)](#).

Poznámka: Krajiny sú uvedené v zostupnom poradí na základe údajov z roku 2025. Nízka spoľahlivosť v prípade Nemecka, Írska, Španielska, Cypru, Maďarska, Malty a Poľska. Chýbajú údaje za Bulharsko, Lotyšsko a Luxembursko.

Krajiny dosiahli nerovnomerný pokrok pri dosahovaní cieľa, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti absolventov OVP (ilustrácia 2). Tam, kde sa podarilo dosiahnuť pokrok, sa to vysvetľuje faktormi, ako je lepšie zosúladenie programov odbornej prípravy s potrebami trhu práce a oživenie trhu práce v posledných rokoch, v dôsledku čoho je po určitých profiloch odbornej prípravy veľký dopyt¹⁴, ako aj demografický vývoj. Po výraznom náraste v rokoch 2021 až 2023 (zo 76,0 % na 80,9 %) nasledoval mierny pokles a stabilizácia v nasledujúcich rokoch, pričom v roku 2025 dosiahol tento ukazovateľ úroveň 80,2 %. Tento trend naznačuje, že mladí ľudia vrátane absolventov OVP čelia pri vstupe na trh práce po ukončení štúdia osobitným ťažkostiam v súvislosti so všeobecným spomalením celkového rastu zamestnanosti.

¹⁴ Európska komisia, 2025, Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2025: Porovnávací správa. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

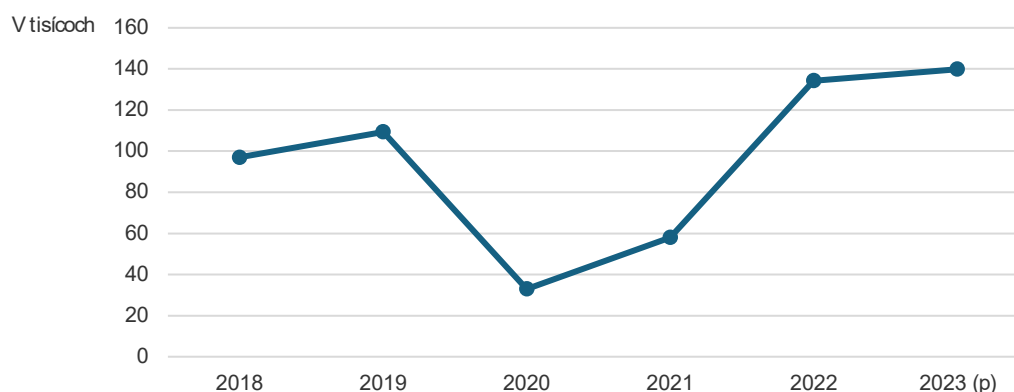
Ilustrácia 2. Miera zamestnanosti čerstvých absolventov OVP, 2025



Zdroj: Eurostat (výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ). [Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \(Miery zamestnanosti mladých ľudí ktorí sa nezúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave, podľa úrovne dosiahnutého vzdelania a počtu rokov od ukončenia najvyššieho stupňa vzdelania\) \(edat_lfse_24\)](#). Poznámka: Tento ukazovateľ zachytáva mieru zamestnanosti osôb vo veku 20 až 34 rokov, ktoré sa už nezúčastňujú na vzdelávaní a odbornej príprave a ktoré pred 1 až 3 rokmi ukončili OVP na úrovni vyššieho sekundárneho alebo postsekundárneho tertiárneho vzdelávania. Krajiny sú uvedené v zostupnom poradí podľa hodnôt z roku 2024. Nízka spoľahlivosť údajov v prípade Bulharska, Cypru, Malty a Slovinska. Za Luxembursko nie sú k dispozícii žiadne údaje. V prípade Francúzska a Španielska sa vymedzenie líši.

Dosiahnutie cieľa mobility v OVP, pokiaľ ide o skúsenosti s mobilitou absolventov OVP na strednej úrovni, naďalej predstavuje výzvu. V roku 2023 bola miera mobility na úrovni EÚ 5,3 % a počet mobilít 140 000 (ilustrácia 3), čo predstavuje mierny nárast oproti predchádzajúcemu roku, keď miera mobility dosiahla 5,0 %, pričom počet mobilít bol 134 000. Tento stav je však stále ďaleko od hodnoty 12 %, ktorá bola stanovená na rok 2030 v odporúčaní Rady z roku 2024 s názvom „Európa v pohybe“.

Ilustrácia 3 – Počet realizovaných mobilít študentov OVP, 2023



Zdroj: Výpočty Európskej komisie vychádzajúce z údajov z prehľadu programu Erasmus+. Dátum získania údajov: jún 2025. Poznámka: Údaje sa týkajú počtu študentov OVP na strednej úrovni, ktorí v referenčnom období začali mobilitu v zahraničí, ako sa uvádza v prehľade programu Erasmus+. Vzhľadom na prechod medzi starým a novým programom Erasmus+ sú odhady z rokov 2022 a 2023 k dispozícii iba na úrovni EÚ a zahŕňajú prognózy založené na historických údajoch; údaje za rok 2023 sú predbežné.

To sa dá čiastočne vysvetliť rozpočtovými obmedzeniami na európskej aj národnej úrovni. Napríklad z rozpočtu vyčleneného v rámci programu Erasmus+ v roku 2024 sa mohlo pokryť len 57 % dopytu po mobilitu študentov a zamestnancov, čo predstavuje nižší percentuálny podiel v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi, a to v dôsledku rastúceho počtu žiadostí¹⁵. V pracovnom dokumente útvarov Komisie pripojenom k odporúčaniu „Európa v pohybe“ sa zdôraznili aj konkrétne ťažkosti, ktoré ovplyvňujú ochotu vycestovať do zahraničia, napríklad nízky vek študentov OVP a psychologické bariéry, ktoré obmedzujú ich schopnosť stráviť čas v zahraničí. Mobilitu v rámci OVP obmedzujú aj štrukturálne prekážky súvisiace s vnútroštátnymi predpismi a administratívnymi obmedzeniami. Napriek týmto výzvam by súčasná úroveň dopytu už teraz umožnila výrazne pokročiť smerom k dosiahnutiu cieľov mobility v rámci OVP. Okrem toho niektoré členské štáty vykazujú sľubné výsledky. Napríklad v roku 2024 dosiahla celková miera mobility medzi študentmi počiatočného OVP vo veku 16 až 25 rokov vo Fínsku 9 % po spustení novej aktivity skupinovej mobility zameranej na OVP v rámci programu Erasmus+¹⁶.

3. Pokrok členských štátov pri vykonávaní odporúčania

3.1 Všeobecné výzvy pri realizácii reforiem v oblasti OVP

Analýza realizácie priorít v oblasti OVP v členských štátoch EÚ odhaľuje niektoré prierezové inštitucionálne, finančné a kultúrne prekážky, ktoré brzdia pokrok systémov OVP. Niektoré prierezové výzvy bránia pružnému reagovaniu na zmeny na trhu práce alebo ho spomaľujú. Zodpovednosť za OVP a za zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu je často rozdelená medzi viaceré ministerstvá, inštitúcie a úrovne riadenia a vyžaduje si silné koordinačné rámce a opatrenia. Tie často chýbajú, a aj keď existujú, môžu byť neefektívne. Hoci sa presná inštitucionálna štruktúra v jednotlivých krajinách líši, zodpovednosť za OVP je rozdelená medzi ministerstvá školstva, ministerstvá práce/zamestnanosti/sociálnych vecí a ministerstvá hospodárstva/priemyslu. V kombinácii s náročnými a zdĺhavými byrokratickými postupmi a odporom voči zmenám môže roztrieštená a nekoordinovaná práca spomaľovať reformy a inovácie a obmedzovať flexibilné reagovanie na meniace sa výzvy.

Informovanosť pre oblasť zručností je dôležitou súčasťou riadenia OVP, ale len málo krajín investuje do tejto oblasti, čo obmedzuje flexibilitu pri reagovaní na rýchle zmeny na trhu práce. Vývoj systémov informovanosti pre oblasť zručností, ktoré zahŕňajú aj systematické využívanie sledovania uplatnenia absolventov na účely politik v oblasti OVP

¹⁵ Údaje z prehľadu programu Erasmus+ (november 2025).

¹⁶ Cedefop, 2025, *Finland: VET learner mobility on the rise* (Fínsko: Mobilita študentov OVP stúpa). K dispozícii na adrese: <https://www.cedefop.europa.eu/sk/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

a zabezpečovania kvality, si vyžaduje intenzívnejšie úsilie¹⁷. Hoci sa krajiny snažili zaviesť alebo rozvíjať rámce a procesy zabezpečovania kvality v súlade so zásadami európskeho referenčného rámca zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „EQAVET“), zabezpečovanie kvality v oblasti učenia sa na pracovisku a učňovskej prípravy v rámci počiatočného OVP sa stále nachádza v štádiu vývoja. Okrem toho z výskumov vyplýva, že nepomer medzi napredovaním v priemysle a nepružnosťou existujúcich učebných plánov predstavuje významnú prekážku pri začleňovaní digitálnych a zelených zručností do OVP¹⁸.

Systémy OVP čelia pretrvávajúcim a neustále sa meniacim kapacitným obmedzeniam, pokiaľ ide o pracovníkov zabezpečujúcich výučbu a odbornú prípravu. To sa dá čiastočne vysvetliť nižšími mzdami a vnímanou hodnotou povolania učiteľa a školiteľa v oblasti OVP¹⁹, ako aj tlakom vyplývajúcim zo starnutia populácie učiteľov²⁰. Podľa strediska Cedefop si len každý druhý učiteľ OVP myslí, že ho škola podporuje v účasti na ďalšom profesijnom rozvoji²¹. Tento nedostatok podpory bráni učiteľom v účinnom zavádzaní nových učebných plánov, vo výučbe nových zručností, ako sú digitálne alebo zelené zručnosti, a v zavádzaní inovatívnych pedagogických metód vrátane tých, ktoré sú založené na pokročilých technológiách, ako je virtuálna realita alebo umelá inteligencia (ďalej len „AI“).

Ďalšou výzvou je dostupnosť a udržateľnosť finančných zdrojov. Mnohé iniciatívy (napríklad centrá excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy) zamerané na modernizáciu OVP a rozvoj inovatívnych prístupov sú vo veľkej miere alebo úplne závislé od financovania z prostriedkov EÚ a nemajú zabezpečené dlhodobé financovanie po skončení financovania z prostriedkov EÚ.

V období 2021 – 2027 sa v rámci programu Erasmus+ vyčleňuje predbežný rozpočet vo výške 400 miliónov EUR na zriadenie a rozvoj centier excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „CEOVP“) – hlavnej európskej iniciatívy na posilnenie a rozvoj systémov OVP v Európe –, čo svedčí o silnej angažovanosti za dosiahnutie excelentnosti v oblasti odborného vzdelávania a prípravy v celej Európe.

¹⁷ Iba BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI a SK do svojich národných plánov vykonávania začleňujú pokrok v oblasti opatrení zameraných na rozvoj systémov informovanosti pre oblasť zručností vrátane sledovania uplatnenia absolventov a podávajú o ňom správy.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. a kol., 2025, *Supporting the digital transformation of vocational education and training* (Podpora digitálnej transformácie odborného vzdelávania a prípravy), Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ Podľa pilotnej štúdie strediska Cedefop v rámci európskeho prieskumu medzi učiteľmi odborného vzdelávania len približne 9 % učiteľov OVP má pocit, že ich povolanie je docenené. Takisto z výskumu OECD, 2020, *Education at a Glance 2020: OECD Indicators* (Súhrnné informácie o vzdelávaní v roku 2020: ukazovatele OECD) vyplýva, že učelia OVP zarábajú v priemere takmer o 11 % menej ako iní pracovníci s vysokoškolským vzdelaním.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. a kol., 2025, *Supporting the digital transformation of vocational education and training* (Podpora digitálnej transformácie odborného vzdelávania a prípravy), Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. a Pouliakas, K., 2025, *Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting* (Prvý európsky prieskum týkajúci sa učiteľov OVP: počúvať, učiť sa, konať).

Okrem programu Erasmus+ sa odhaduje, že v období 2021 – 2027 je v rámci členských štátov EÚ spolu s národným spolufinancovaním naprogramovaných 62,2 miliardy EUR vrátane príspevku EÚ vo výške 40,4 miliardy EUR z Európskeho sociálneho fondu Plus (ESF+) a 12,1 miliardy EUR z EFRR (vrátane iniciatívy Interreg), z čoho 8,6 miliardy EUR tvoria príspevky EÚ, na financovanie investícií, infraštruktúry a reforiem v oblasti politiky vzdelávania, odbornej prípravy a zručností vrátane OVP.

Stereotypy a pretrvávajúce názory, že OVP je v spoločnosti menej oceňované, naďalej znižujú atraktivnosť OVP a počet zapísaných študentov. Na ilustráciu tohto tvrdenia možno uviesť, že zo správy OECD o systémoch OVP z roku 2023 vyplynulo, že napriek všeobecne dobrým výsledkom absolventov OVP na trhu práce sa 70 % respondentov domnieva, že OVP sa týka výlučne manuálnej práce, a to napriek rozmanitosti pracovných miest, ku ktorým OVP v súčasnosti vedie. Z osobitného prieskumu Eurobarometra 569 týkajúceho sa atraktivnosti OVP (v príprave, ešte nepublikované) takisto vyplýva, že hoci 50 % obyvateľov EÚ by odporučilo OVP mladému človeku pred začatím vyššieho sekundárneho vzdelávania, 75 % súhlasilo s tvrdením, že v ich krajine má všeobecné vzdelanie na vyššej sekundárnej úrovni pozitívnejší obraz ako počítačné OVP. Niektoré krajiny sa snažili podporovať rodovú rovnosť, ale v závislosti od ich vnútroštátnych podmienok a potrieb je k dispozícii menej dôkazov o rodovej inkluzívnosti a boji proti rodovým stereotypom pri výbere povolania. Účasť dospelých na ďalšom OVP brzdia podobné stereotypy, ako sú tie uvedené vyššie, a nedostatočná informovanosť o dostupných príležitostiach.

Internacionalizácia a mobilita, ktoré majú potenciál podporovať inovácie a zvýšiť atraktivnosť OVP, do určitej miery silnejú²², naďalej však zostávajú roztrieštené, pričom možnosti mobility sú nedostatočne rozvinuté²³. Z výskumu vyplynulo, že absolventi OVP, ktorí majú skúsenosti s mobilitou v zahraničí, uvádzajú, že zručnosti nadobudnuté v zahraničí im boli užitočné v ich profesionálnej kariére a zvýšili ich zamestnateľnosť²⁴. Okrem toho sú podľa strediska Cedefop medzinárodné príležitosti (vrátane mobility) spojené s vyššou atraktivnosťou OVP²⁵. Mobilita pracovníkov v oblasti OVP, ako sú učitelia, školitelia a poradcovia, je menej rozvinutá ako mobilita študentov. Hoci sa uvádzajú určité iniciatívy a projekty, internacionalizácia je naďalej nerovnomerná a len slabo zakotvená vo vnútroštátnych systémoch OVP, a to napriek jej strategickému významu pre atraktivnosť a excelentnosť, ako sa uvádza v odporúčaní Rady z roku 2020 o OVP.

²² Iba AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT a PL uvádzajú vo svojich národných plánoch vykonávania opatrenia zamerané na posilnenie internacionalizácie.

²³ Iba AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL a PL uvádzajú vo svojich národných plánoch vykonávania opatrenia zamerané na zvýšenie mobility študentov a pracovníkov.

²⁴ Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. a Zabko, O., 2020, *Tracing VET graduates with foreign mobility experience* (Sledovanie uplatnenia absolventov OVP so skúsenosťami so zahraničnou mobilitou), Varšava: Nadácia pre rozvoj vzdelávacieho systému (FRSE). K dispozícii na adrese: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

²⁵ Cedefop, (bez dátumu). *VET mobility prospects increases VET attractiveness* (Perspektívy mobility v oblasti OVP zvyšujú atraktivnosť OVP). K dispozícii na adrese: <https://www.cedefop.europa.eu/sk/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

3.2. Celkové posúdenie pokroku a prioritné oblasti do budúcnosti

Členské štáty EÚ dosiahli výrazný pokrok v plnení spoločných priorít stanovených v odporúčaní Rady z roku 2020 o OVP a potvrdených v národných plánoch vykonávania. Napriek kľúčovej úlohe OVP pri riešení otázok inkluzívnosti aj výziev na trhu práce – medzi ktoré patrí nedostatok pracovnej sily a zručností, starnúca pracovná sila, ako aj zabezpečenie spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie – niektoré výzvy pretrvávajú. Týmto sa naďalej oslabuje potenciál OVP pri podporovaní inkluzívneho a udržateľného rastu a konkurencieschopnosti. Ďalším naliehavým problémom, ktorý obmedzuje prínos OVP k hospodárskemu rastu, sú pretrvávajúce rozdiely v prístupe k OVP a v dosiahnutých výsledkoch – či už ide o zabezpečenie rodovej inkluzívnosti, účinnú podporu zraniteľných skupín alebo rozširovanie celoživotného vzdelávania.

Členské štáty vynaložili značné úsilie na to, aby systémy OVP boli pružné a odolné, pokiaľ ide o prispôsobovanie sa rýchlym zmenám na trhu práce (priorita 1), niektoré výzvy však pretrvávajú. Pokrok sa dosiahol predovšetkým modernizáciou noriem, učebných plánov a programov OVP s cieľom začleniť vyváženú kombináciu odborných zručností a kľúčových kompetencií, pričom osobitný dôraz sa kládol na systematické začleňovanie digitálnych zručností. Je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na úplné zosúladenie programov OVP a učebných plánov s potrebami trhu práce, najmä vzhľadom na megatrendy, ako je rastúca digitalizácia a automatizácia, ako aj prechod na emisne neutrálne hospodárstvo. Tieto snahy budú naďalej dôležité, najmä v súvislosti s postupujúcou digitalizáciou a so širokým využívaním umelej inteligencie. Z nedávnej analýzy strediska Cedefop týkajúcej sa online ponúk pracovných miest v členských štátoch EÚ vyplýva, že v povolaniach, ktoré si vyžadujú fyzickú prítomnosť, manuálnu zručnosť a praktické technické zručnosti – ako sú napríklad technici v strojárstve, mechanici strojov, stavebnícke povolania a pracovníci v doprave –, došlo k nárastu podielu voľných pracovných miest²⁶. To naznačuje, že hoci je osvojenie si digitálnych zručností a gramotnosti v oblasti AI dôležité na to, aby bolo možné držať krok so zmenami na trhu práce, o niektoré profesie súvisiace s OVP je naďalej záujem aj napriek tomu, že sa rozširuje využívanie AI.

Krajiny v celej EÚ zintenzívňujú úsilie zamerané na to, aby si študenti v priebehu OVP osvojili pevné základné zručnosti. Realizácia však naďalej nie je jednotná a mnohí študenti stále začínajú a ukončujú OVP bez dostatočnej úrovne gramotnosti, matematickej gramotnosti, vedeckých zručností, digitálnych a občianskych zručností vrátane mediálnej a informačnej gramotnosti, ktoré sú nevyhnutné nielen pre zamestnateľnosť, ale aj pre aktívnu účasť na živote spoločnosti. Zároveň však účinnú realizáciu obmedzuje nedostatok kvalifikovaných učiteľov a školiteľov OVP, najmä takých, ktorí sú schopní začleniť základné zručnosti do odborného vzdelávania. Z údajov programu PISA okrem toho vyplýva, že mnohí študenti začínajú OVP so slabšími základnými zručnosťami v porovnaní so svojimi

²⁶ Cedefop, 2026, *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back* (Spätný chod: ako umelá inteligencia oživuje učňovské povolania). K dispozícii na adrese: <https://www.cedefop.europa.eu/sk/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

rovesníkmi vo všeobecnom stredoškolskom vzdelávaní²⁷. V krajinách, kde je možné uskutočňovať porovnania, dosahujú študenti v programoch odbornej prípravy často podstatne horšie výsledky ako ich rovesníci v programoch všeobecného vzdelávania, čo je niekedy spôsobené napríklad skorou diferenciáciou.

Okrem toho je pokrok naďalej nerovnomerný v rozvoji zručností v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (ďalej len „STEM“). V rámci OVP na strednej úrovni je v celej EÚ do programov v oblasti STEM zapísaných len 36,3 % všetkých študentov, čo je o 8,7 percentuálnych bodov menej ako navrhovaný cieľ na úrovni EÚ do roku 2030, ktorý predstavuje minimálne 45 %. V rámci oblastí STEM je väčšina študentov OVP sústredená v strojárstve, priemyselnej výrobe a stavebníctve. Informačné a komunikačné technológie (ďalej len „IKT“) tvoria významný podiel na počte študentov v odboroch STEM v krajinách ako Portugalsko, Malta, Poľsko a Taliansko. Naopak, oblasť prírodných vied, matematiky a štatistiky priťahuje v rámci EÚ len veľmi malú časť študentov OVP.

Napriek rozširovaniu možností učenia sa na pracovisku a učňovskej prípravy hlásia niektoré krajiny pokles alebo obmedzený počet učňov²⁸ na rozdiel od predchádzajúcich období, keď hlavným problémom bol nedostatok voľných miest. Rozširovanie učňovskej prípravy na dospelých a na vysokoškolské vzdelávanie pokročilo, ale počet prijatých študentov je stále obmedzený. Učenie sa na pracovisku v rámci OVP je takisto v niektorých študijných odboroch (najmä v zdravotníctve a poľnohospodárstve) rozšírenejšie ako v iných²⁹. V rámci politických opatrení by sa mohli účinnejšie riešiť nerovnováha a nesúlad medzi dopytom a ponukou v oblasti odbornej praxe a mohlo by sa investovať do profesijného rozvoja interných školiťov v oblasti pedagogiky a do podpory študentov zo zraniteľných skupín. Ďalšou oblasťou, ktorú by bolo možné ďalej rozvíjať, je spolupráca medzi OVP a priemyslom. To by mohlo prispieť k vyššiemu záujmu o učňovskú prípravu, ako aj k lepšiemu zosúladieniu poskytovaného OVP so zručnosťami požadovanými na trhu práce.

Krajiny preukázali svoje odhodlanie posilniť flexibilitu a možnosti postupu v rámci OVP (priorita 2) a rozšíriť možnosti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, mnohé iniciatívy sa však stále nachádzajú v prípravnej fáze. Táto flexibilita sa podporuje zavádzaním prístupov založených na vzdelávacích výstupoch, modularizáciou učebných plánov a programov, zavádzaním mikrocertifikátov a čiastkových kvalifikácií, ako aj rozširovaním možností potvrdzovania a uznávania vzdelávacích výstupov získaných mimo formálnych systémov. Krajiny diverzifikujú formy vzdelávania posilňovaním infraštruktúry pre digitálne a kombinované vzdelávanie a skúmaním najmodernejších vzdelávacích technológií, ako sú virtuálna realita a AI. Takouto integráciou nových technológií do OVP sa

²⁷ OECD, 2023, *Education at a glance 2023: OECD indicators* (Súhrnné informácie o vzdelávaní v roku 2023: ukazovatele OECD), Paríž: OECD Publishing. K dispozícii na adrese: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ Krajiny ako DE, FR, IT a v niektorých odvetviach aj AT hlásia pokles miest v učňovskej príprave alebo obmedzený záujem o ne. Medzi krajiny s pomalým zavádzaním učenia sa na pracovisku vrátane učňovskej prípravy patria aj EL, HU, CZ a RO.

²⁹ Európska komisia, 2025, *Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2025: Porovnávacia správa*, Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

môže účinne zmierniť nesúlad medzi poskytovanou odbornou prípravou a meniacim sa trhom práce, existujú však určité obmedzenia, napríklad schopnosť držať krok s rýchlym tempom technologického vývoja v priemysle a potrebné investície do vybavenia, okrem iného³⁰. Opatrenia týkajúce sa mikrocertifikátov a využívania pokročilých technológií sa stále nachádzajú v počiatočnom štádiu a v oblasti OVP zatiaľ nedosiahli plný potenciál. Krajiny, ktoré v týchto oblastiach zatiaľ nedosiahli pokrok, by mali urýchliť vývoj v oblasti právnej regulácie, zavádzať pilotné projekty týkajúce sa digitálnych platforiem poskytujúcich vzdelávací obsah a interaktívne zdroje a podporovať vzájomné uznávanie mikrocertifikátov v celej EÚ³¹.

Cieľom európskych nástrojov transparentnosti je, aby zamestnávateľia a ďalšie zainteresované strany lepšie chápali OVP. Medzi hlavné závery hodnotenia európskeho kvalifikačného rámca (ďalej len „EKR“) z roku 2024 patrilo konštatovanie, že EKR je osvedčeným referenčným bodom, ktorý je široko akceptovaný medzi inštitúciami zaoberajúcimi sa kvalifikáciami³². EKR a súvisiace národné kvalifikačné rámce (NKR) sú kľúčovými nástrojmi na zvýšenie transparentnosti kvalifikácií získaných v rámci OVP v jednotlivých krajinách aj cezhranične, pokiaľ ide o ich úroveň a obsah. Europass, nástroj EÚ určený na riadenie kariérneho postupu a celoživotné vzdelávanie, pomáha študentom OVP informovať o svojich kvalifikáciách a zručnostiach, a to aj v kontexte mobility pracovnej sily. Nerovnomerné uplatňovanie týchto nástrojov však bráni transparentnosti a chápaniu kvalifikácií a zručností v rámci celej EÚ. Medzi poznatky získané z hodnotenia Europassu z roku 2024 patrí aj to, že analýza údajov a AI v Europasse by sa mohli ďalej rozvíjať, čo by prispelo k riešeniu nedostatku zručností a pracovnej sily, čo sa obzvlášť dotýka povolání v oblasti OVP³³.

Miera účasti dospelých na odbornej príprave zostáva v mnohých krajinách na nízkej úrovni³⁴. Hoci členské štáty venujú čoraz väčšiu pozornosť celoživotnému vzdelávaniu, miera účasti v roku 2022 podľa zisťovania o vzdelávaní dospelých (AES) predstavovala iba 39,5 %, pričom medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely. Táto hodnota je nižšia ako cieľ

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. a kol., 2025, *Supporting the digital transformation of vocational education and training* (Podpora digitálnej transformácie odborného vzdelávania a prípravy), Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na adrese: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ Iba BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT a SK hlásia pokrok pri realizácii opatrení uvedených vo svojich národných plánoch vykonávania zameraných na rozvoj používania mikrocertifikátov a čiastkových kvalifikácií, zatiaľ čo iba AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL a PT hlásia pokrok pri vývoji digitálnych platforiem a vzdelávacích zdrojov.

³² Európska komisia, 2024, *European Commission publishes evaluations of Europass and the European Qualifications Framework* (Európska komisia zverejňuje hodnotenia Europassu a Európskeho rámca kvalifikácií). K dispozícii na adrese: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en?prefLang=sk&etrans=sk.

³³ Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o vykonávaní a vplyve rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/646 z 18. apríla 2018 o spoločnom rámci na poskytovanie lepších služieb v oblasti zručností a kvalifikácií (Europass). K dispozícii na adrese: [EUR-Lex - 52024DC0135 - SK - EUR-Lex](#).

³⁴ Podľa najnovších dostupných údajov zo zisťovania o vzdelávaní dospelých (2022) BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET a LU naďalej zaostávajú za cieľom na úrovni EÚ na rok 2025, podľa ktorého sa malo na vzdelávaní v priebehu posledných 12 mesiacov zúčastniť 47 % dospelých vo veku 25 – 64 rokov.

stanovený na úrovni EÚ³⁵, ktorý predstavuje aspoň 60 % do roku 2030. Je dôležité, aby sa v rámci ďalšieho OVP zohľadňovali potreby všetkých dospelých v oblasti vzdelávania a rozvoja. Okrem toho by sa ďalším zavádzaním celoživotného poradenstva, potvrdzovaním predchádzajúceho vzdelávania, mikrocertifikátmi a čiastkovými kvalifikáciami spolu s dobre navrhnutými stimulačnými opatreniami pre jednotlivcov aj zamestnávateľov mohla posilniť účasť a podpora študentov. Takisto je mimoriadne dôležité monitorovať účasť a zabezpečiť synergie a koordináciu medzi rôznymi poskytovateľmi.

V oblasti podpory inovácií a rastu a prípravy študentov na digitálnu a zelenú transformáciu (priorita 3) sa zaznamenal určitý pokrok. Niektoré krajiny modernizujú infraštruktúru OVP investovaním do digitálnych platforiem určených na odbornú prípravu a vzdelávanie, ako aj do fyzických zariadení³⁶, čím ich prispôbujú súčasným potrebám priemyslu. To zahŕňa investície do infraštruktúry a moderného vybavenia IKT, ako aj integráciu pokročilých technológií do OVP. Podpora CEOVP je stále obmedzená, ale rozširuje sa zriaďovaním nových centier alebo rozvojom existujúcich, často s podporou a financovaním z prostriedkov EÚ.

Z nedávnej analytickej správy o vybraných projektoch programu Erasmus+ v oblasti CEOVP vyplýva, že tieto projekty môžu slúžiť ako štrukturálne hnacie sily transformácie v oblasti OVP, napríklad prostredníctvom inovácií vo výučbe a učení, zosúladenia OVP s potrebami trhu práce a požiadavkami na zručnosti, ako aj posilnenej spolupráce medzi kľúčovými zainteresovanými stranami. S cieľom ďalej rozvíjať túto iniciatívu a posilniť jej vplyv sa v správe uvádza niekoľko odporúčaní týkajúcich sa zapojenia orgánov verejnej moci a väčšej účasti študentov a pracovníkov, ako aj diverzifikácie financovania, posilnenia prepojení s inými iniciatívami a orgánmi, ako sú Pakt o zručnostiach a Poradný výbor pre odbornú prípravu, rozšírenia pedagogických inovácií a vyváženej integrácie digitálnych a zelených zručností vo všetkých odvetviach hospodárstva.

Členské štáty zaviedli opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby bolo OVP atraktívnou voľbou založenou na modernom a digitalizovanom poskytovaní zručností (priorita 4). Napriek úsiliu a cieleným opatreniam v jednotlivých krajinách však vnímaný nižší status OVP v porovnaní so všeobecným a akademickým vzdelávaním naďalej predstavuje kľúčovú prekážku zvýšenia účasti na počítačnom aj ďalšom OVP. Podpora inovácií a internacionalizácie môže byť kľúčovou hnacou silou zvýšenia atraktívnosti OVP. Posilňovanie pozitívneho obrazu OVP – a tým aj zlepšovanie jeho atraktívnosti – možno ďalej podporiť aj cieleným propagovaním jeho prínosov a vyhliadok na zamestnanie absolventov. Mohlo by to zahŕňať osvetové kampane, účasť na medzinárodných súťažiach zručností, celoživotné poradenstvo a možnosti mobility.

Krajiny sa snažili podporovať učiteľov a školiteľov OVP, nízka atraktívnosť tohto povolania však naďalej vyvíja tlak na systémy OVP. Medzi opatrenia prijaté členskými štátmi patrí

³⁵ Cieľ vyplývajúci zo záverov Rady z roku 2021 o novom európskom programe pre vzdelávanie dospelých na roky 2021 – 2030. Pozri aj Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv.

³⁶ AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT a SI vo svojich národných plánoch vykonávania informujú o pokroku v opatreniach zameraných na modernizáciu infraštruktúry.

rozšírenie programov OVP na vyššie kvalifikačné úrovne (EKR 5 – 8), zlepšenie priepustnosti medzi OVP a vysokoškolským vzdelávaním, ako aj investovanie do kontinuálneho profesijného rozvoja učiteľov a školiteľov OVP. Z dostupných údajov však vyplýva, že chýbajú systémové prístupy zamerané na splnenie komplexných vzdelávacích potrieb učiteľov a školiteľov. To zahŕňa systematické monitorovanie ich profesijného rozvoja z hľadiska obsahu a vplyvu na vyučovacie postupy.

Zvyšovanie zručností a odbornej spôsobilosti učiteľov a školiteľov by si vyžadovalo systematický a mnohostranný kontinuálny profesijný rozvoj, ktorý je však často nerovnomerný a nezahŕňa všetky oblasti. S cieľom riešiť nedostatok učiteľov a zlepšiť obraz tohto povolania by krajiny mohli pracovať na zjednodušení ciest k vstupu do učiteľského povolania, uľahčení potvrdzovania a uznávania kvalifikácií, zlepšení pracovných podmienok a úprave platov, preskúmaní možností prechodu medzi zamestnaním v odbore a učiteľskou profesiou vrátane modelov „kombinovaných učiteľov“, ktoré sa doteraz vo veľkej miere nepreskúmali, a poskytovaní rôznorodých a dostatočných príležitostí na odborný rozvoj, vrátane stáží v podnikoch a získavania medzinárodných skúseností prostredníctvom mobility zamestnancov. V Herningskej deklarácii sa takisto vyzýva, aby sa pozornosť venovala duševnej pohode učiteľov a školiteľov, čo je oblasť, ktorá sa doteraz dostatočne nepreskúmala.

Hoci sa pokrok v oblasti presadzovania rovnosti príležitostí a systémov OVP zohľadňujúcich rodové hľadisko považuje za skromný (priorita 5), krajiny zavádzajú ciele opatrenia zamerané na zraniteľné skupiny. V rámci programu Erasmus+ sa podporuje rozvoj prenosných zručností, ako sú komunikačné zručnosti, adaptabilita a medzikultúrne zručnosti, a to prostredníctvom mobility študentov a pracovníkov v oblasti OVP, kooperačných partnerstiev a činností zameraných na budovanie kapacít. Zatiaľ však existuje menej dôkazov o pokroku v oblasti rodovej inkluzívnosti a boja proti rodovým stereotypom pri výbere povolania. Nedostatočná rodová rovnováha a nedostatočné zastúpenie žien v oblastiach STEM a v OVP majú závažné dôsledky na trhu práce, ako sú pretrvávajúci nedostatok zručností, obmedzená hospodárska produktivita a prehlbovanie štrukturálnych nerovností v zamestnanosti a mzdách. Riešenie otázky začlenenia v OVP je kľúčové pre zabezpečenie toho, aby zraniteľné skupiny (napr. dlhodobo nezamestnaní, osoby so zdravotným postihnutím, mladí ľudia, ktorí sa nezúčastňujú na vzdelávaní ani odbornej príprave) mohli absolvovať relevantnú a primeranú odbornú prípravu, vďaka čomu budú dostatočne pripravení na vstup na trh práce, čím sa zvýšia celkové miery zamestnanosti a produktivita a zároveň sa znížia miery chudoby. Aby sa zabezpečilo začlenenie, musia efektívne systémy OVP poskytovať ciele podporu vychádzajúcu z potrieb študentov, posilňovať prepojenie so stabilnými a kvalitnými pracovnými miestami a rozširovať možnosti inkluzívneho učenia sa na pracovisku.

Určitý pokrok dosiahli aj krajiny, ktoré sa zameriavajú na zabezpečovanie kvality v OVP (priorita 6). Približne polovica krajín pracovala na nových stratégiách zameraných na zosúladenie vnútroštátnych systémov zabezpečovania kvality s prioritami rámca EQAVET, posilnenie sebahodnotenia zo strany poskytovateľov OVP (napr. vnútorné hodnotiace procesy, neustále zlepšovanie a slučky spätnej väzby) a zlepšovanie zapojenia zainteresovaných strán

do riadenia. Kontinuita a zvýšené investície sú kľúčom k dosiahnutiu cieľov v rámci tejto priority a k využívaniu ich plného potenciálu študentami a systémami OVP.

Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri riadení a realizácii politík v oblasti OVP, pričom prispievajú k tvorbe politík, vypracúvaniu učebných plánov, zabezpečovaniu kvality, rozhodovaniu o financovaní a kariérnemu poradenstvu. Existuje priestor na ďalšie posilnenie ich úlohy pri vykonávaní opatrení, a to pri plnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. To platí najmä v súvislosti s informovanosťou pre oblasť zručností a identifikáciou potrieb v oblasti zručností, poskytovaním učňovskej prípravy a pracovných príležitostí pre zraniteľné skupiny, rekvalifikáciou a zvyšovaním úrovne zručností, ako aj uznávaním a potvrdzovaním neformálneho a informálneho vzdelávania.

4. Záver

Zo správ o vykonávaní odporúčania Rady z roku 2020 o OVP v členských štátoch vyplýva zmiešaný obraz pokroku a pretrvávajúcich výziev, pričom sa poukazuje na potenciál, ale aj na niektoré slabé stránky OVP pri podporovaní inkluzívneho a udržateľného rozvoja, ktorý je úzko zosúladený s potrebami trhu práce. Hoci mnohé členské štáty začali realizovať dôležité reformy, pričom často využívajú podporu EÚ a možnosti financovania z jej prostriedkov, tempo modernizácie a pokroku je nerovnomerné. V oblasti digitalizácie stále existujú medzery, a to vrátane integrácie technológií, ako je AI, informovanosti pre oblasť zručností, učenia sa na pracovisku/učňovskej prípravy, kapacít učiteľov a škooliteľov OVP, ako aj pretrvávajúceho vnímania OVP spoločnosťou ako menej hodnotného a jeho slabšej atraktívnosti, čo vedie k nesúladu medzi existujúcimi a požadovanými zručnosťami. Aby sa čo najviac využil potenciál OVP na podporu konkurencieschopnosti EÚ, je potrebné podporovať excelentnosť OVP a posilňovať partnerstvá s podnikmi a so sociálnymi partnermi. Mali by sa takisto posilniť možnosti mobility pre študentov OVP a internacionalizácia. Ďalšou oblasťou, ktorá si vyžaduje väčšiu pozornosť, je rozvíjanie základných zručností a občianskych zručností, ako aj kompetencií v oblasti STEM, ktoré sú kľúčové pre podporu zamestnatel'nosti absolventov OVP³⁷ a pre zabezpečenie súladu s potrebami trhu práce. Nadchádzajúca európska stratégia pre OVP pripraví pôdu na riešenie všetkých týchto výziev.

³⁷ Konfederácia nemeckých zamestnávateľských zväzov (BDA), 2025, *For our democracy – democracy education throughout all levels of education* (Za našu demokraciu – vzdelávania o demokracii na všetkých úrovniach vzdelávania). K dispozícii na adrese: <https://www.arbeitgeber.de>.