

Mikrocertifikáty: Klíč k dostupnému a smysluplnému vzdělávání pro 21. století

26.6.2025 - Jitka Jiříčková | Univerzita Karlova

Rychlé změny na trhu práce, nové technologie, zanikající profese a potřeba neustále se přizpůsobovat - to vše klade na vzdělávací systém nové nároky. Místo několikaletého studia přicházejí ke slovu kratší, praktičtější a flexibilnější formy vzdělávání. Jednou z nich jsou mikrocertifikáty - krátkodobé programy, které mají lidem pomoci rychle získat konkrétní dovednosti a zvýšit svou šanci na uplatnění.

Právě mikrocertifikáty se staly hlavním tématem kulatého stolu, který ve čtvrtek 26. června uspořádala Univerzita Karlova. V Kampusu Hybernská se sešli zástupci akademické sféry, státní správy, zaměstnavatelů i odborníků na trh práce, aby společně hledali odpovědi na klíčové otázky:

Jakou roli mohou mikrocertifikáty hrát v aktivní politice zaměstnanosti?

Pro jaké cílové skupiny jsou nejvhodnější - absolventy, lidi měnící profesi, nebo dlouhodobě nezaměstnané?

Jak zajistit spolupráci univerzit a zaměstnavatelů při tvorbě kvalitních a relevantních programů?

Mohou mikrocertifikáty přispět nejen ke zvýšení kvalifikace, ale také k posílení profesní identity nebo budování značky zaměstnavatele?

Kulatý stůl nabídl dvě panelové diskuse, prostor pro otázky z publika i neformální networking. Diskutující se neshodli na všem, ale jedno bylo jasné: pokud mají mikrocertifikáty skutečně pomoci pracovní síle reagovat na měnící se svět práce, je třeba jim věnovat systematickou pozornost - a to napříč sektory.

Mikrocertifikáty jakožto nástroj politiky zaměstnanosti

V první panelové diskusi vystoupili (zleva) Tomáš Ervín Dombrovský (Alma Career), Jindřich Fryč (nejvyšší státní tajemník) a Jana Skalková (Ministerstvo práce a sociálních věcí). Diskutovalo se o možnostech systémové podpory mikrocertifikátů ze strany státu, jejich využití v reskillingu a upskillingu a jejich přínosu pro různé cílové skupiny - od absolventů až po osoby v předdůchodovém věku.

Mikrocertifikáty na UK

„Mikrocertifikát není jen kurz, ale elektronický doklad o získání konkrétních kompetencí, který je součástí systému zajišťování kvality a může být přenositelný napříč institucemi i státy,“ představil David Hurný, člen kolegia rektorky pro rozvoj pedagogických kompetencí akademických pracovníků, nástroje moderního vzdělávání na Univerzitě Karlově. „Na rozdíl od klasických studijních programů, jejichž akreditace a realizace trvá roky, umožňují mikrocertifikáty rychlou reakci na aktuální potřeby zaměstnavatelů. Díky menšímu rozsahu (obvykle pět až třicet kreditů), konkrétním výstupům učení a nižší administrativní náročnosti je jejich tvorba a nasazení do praxe výrazně svižnější. Mikrocertifikáty tak zvyšují flexibilitu vysokých škol, pomáhají řešit studijní neúspěšnost, a především propojují akademické prostředí s praxí,“ upozornil David Hurný.

Mikrocertifikáty podle něj představují přínos pro všechny klíčové strany: Pro univerzity jde nástroj

jak inovovat vzdělávání a zvyšovat jeho relevanci. Pro zaměstnavatele představují možnost ovlivňovat obsah kurzů a získávat lépe připravené zaměstnance. A v neposlední řadě pro samotné účastníky kurzů je to dostupná forma rozvoje kompetencí, kterou lze kombinovat s prací a následně uznat ve formálním studiu.

Univerzita Karlova má aktuálně v nabídce přes 60 mikrocertifikátů a jejich počet stále roste. Tyto programy mohou sloužit jako samostatné vzdělávací bloky nebo jako doplněk klasického studia. K úspěšnému rozvoji je však podle Hurného nezbytné hlubší propojení s firmami i státní správou a důvěra všech zúčastněných v kvalitu tohoto formátu.

Vzdělávání v Česku: rostoucí zájem, nízká efektivita. Mikrocertifikáty jako řešení

Jak upozornil druhý z řečníků Tomáš Ervín Dombrovský, za posledních pět let se výrazně zvýšil podíl lidí, kteří chtějí změnit nebo doplnit svou kvalifikaci – aktuálně jde o 41 procent oproti 15–20 procenty před pandemií. Zájem je tedy vysoký, ale realita nabídky zaostává. „V lidech chuť ke vzdělávání je. Problém je, že když už se rozhodnou něco dělat, často narazí na zeď – zaměstnavatel o to nestojí, nebo na to nemají čas, peníze, sebevědomí. A pak to vzdají,“ upozorňuje Tomáš Ervín Dombrovský. Firmy podle něj sice do vzdělávání investují, ale často jde o neformální kurzy bez akreditace a přenositelnosti. Vzdělávání je z velké části zaměřeno na interní procesy nebo zákonné povinnosti – jen asi 20 procent slouží skutečnému profesnímu rozvoji. Reálný celoživotní rozvoj se týká jen zhruba 15 procent zaměstnanců.

Řešením je podle něj propojení aktérů – univerzit, firem, veřejných institucí – a vytvoření systému, kde budou mikrocertifikáty standardizované, přenositelné a uznávané. „Mikrocertifikáty můžou být to, co tu chybí – malý, jasný krok, kterému lidi rozumí a který jim otevře dveře dál,“ shrnuje Tomáš Ervín Dombrovský. Podle dostupných dat bude muset do roku 2030 zhruba milion ekonomicky aktivních lidí změnit nebo doplnit svou kvalifikaci, aby se udrželi na trhu práce. Mikrocertifikáty mohou sehrát klíčovou roli v tom, jak se Česká republika připraví na změny budoucnosti.

Dostupnost vzdělávání pro všechny: Mikrocertifikáty jako cesta z vyloučení

Vedoucí oddělení expertních činností Ministerstva práce a sociálních věcí Jana Skalková zmínila jednu z největších výzev, jimž Česká republika čelí, a sice jak zapojit do vzdělávání široké spektrum lidí, kteří k němu dosud přístup nemají. „Nestačí oslovovat jen přesvědčené – tedy ty, kteří prošli formálním vzděláním. Do systému se musí dostat i lidé bez středoškolského vzdělání, nebo ti, pro které vzdělání není prioritou,“ apeluje Jana Skalková.

Zároveň podle ní existuje velká skupina lidí 50+, kteří mají před sebou ještě mnoho let aktivního pracovního života. Tito lidé ale často narážejí na bariéry, nedostatek příležitostí a demotivující stereotypy – přitom právě oni bývali hybnou silou zásadních společenských změn. „Je nepřijatelné, aby vysokoškolsky vzdělaná matka, která ovládá čtyři jazyky, končila na pozici recepční jen proto, že má malé děti. Vzdělávací systém musí umět reagovat i na takové příběhy,“ říká Skalková.

Mikrocertifikáty jako nástroj rozvoje státní správy: klíč je v systému

Nejvyšší státní tajemník Jaroslav Fryč představil téma mikrocertifikátů jakožto příležitost pro státní sektor. „Setrvačnost zaměstnanců ve státní správě výrazně klesá. Odcházejí rychleji než dříve – a to hlavně kvůli nízké kupní síle. Vzdělávání je jedním z nástrojů, jak je udržet a motivovat. Chybí systém. Často se stává, že zaměstnanec absolvuje kurz, který mu v praxi příliš nepomůže. Přitom by potřeboval něco úplně jiného – specializovaný kurz, který by zlepšil jeho výkon i možnosti kariérního postupu,“ říká Jaroslav Fryč.

„Peníze v rozpočtech sice jsou, ale musíme vytvořit systém, který zajistí, že mikrocertifikáty budou

mít smysl – pro úřady i jednotlivé zaměstnance. Pokud se to podaří, mají velký potenciál stát se pevnou součástí vzdělávání ve veřejné správě,” uzavírá Fryč.

Spolupráce se zaměstnavateli a potenciál mikrocertifikátů

Druhá panelová diskuze se zaměřila na praktické zkušenosti zaměstnavatelů a náborových specialistů. Svůj pohled přinesly (zleva) Lenka Vokáčová (Manpower Group) a Lucie Tallerová (Úřad práce ČR). Řešily se otázky uživatelské přívětivosti programů, potřeba ověřování kvality ve spolupráci s univerzitami a také přínos mikrocertifikátů pro zaměstnavatele z hlediska posilování profesní identity.

Padlo také několik konkrétních návrhů, jak mikrocertifikáty efektivně integrovat do vzdělávacích strategií Univerzity Karlovy a veřejného sektoru obecně. Účastníci se shodli na tom, že mikrocertifikáty mohou být důležitým nástrojem pro modernizaci vzdělávání i zvyšování konkurenceschopnosti pracovní síly – pokud budou systémově ukotveny a koncipovány ve spolupráci s praxí.

Velkým posunem kupředu v oblasti rozvoje mikrocertifikátů by mohla být realizace takzvaných individuálních účtů, v nichž by si každý účastník kurzů, tedy zájemce o mikrocertifikát, spravoval vlastní portfolio absolvovaných programů, přičemž tyto vzdělávací nástroje by mu hradil částečně stát a částečně zaměstnavatel.

Všichni účastníci se shodli, že mikrocertifikáty se ukazují jako klíčový nástroj pro modernizaci dalšího vzdělávání, jelikož umožňují rychlou, cílenou a uznatelnou reakci na měnící se potřeby trhu práce. Jsou přínosem pro univerzity, zaměstnavatele i jednotlivce – včetně těch, kteří byli dosud ze vzdělávání vyloučeni nebo ztrácejí motivaci kvůli systémovým bariérám. Aby jejich potenciál naplnil očekávání, je nezbytné jejich systémové ukotvení, uznatelnost a propojení s praxí.

<https://cuni.cz/UK-6311.html?locale=cz&news=26354>