

# Stratégia celoživotného vzdelávania 2011

## 1. Prológ

Vláda SR schválila Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva (ďalej len „Stratégia 2007“) v apríli 2007 s výhľadom jej naplnenia v roku 2015, ktorá pomenovala niekoľko kľúčových priorít na podporu systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike. V polčase realizácie tejto stratégie musíme konštatovať, že sa nepodarilo všetky priority naplniť a s plnením niektorých sa nezačalo.

Jedným z výstupov Stratégie 2007 je v decembri 2009 prijatý zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý ustanovil niekoľko dôležitých inštitútov pre ďalší rozvoj systému celoživotného vzdelávania ako napríklad akreditácia na základe kvalifikačných štandardov, uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania, monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb. Tieto nástroje sa však nepodarilo zatiaľ zaviesť do praxe, predovšetkým z dôvodu nerealizácie systémového projektu na podporu ďalšieho vzdelávania, v rámci ktorého mali byť tieto nástroje rozpracované. Rovnako tak sa nepodarilo dosiahnuť v dostatočnej miere sústredenú a koordinovanú aktivitu všetkých zainteresovaných aktérov (stakeholderov). Vyššiu mieru úspešnosti navrhovaných opatrení v inovovanej stratégii charakterizuje pokročilá fáza rozpracovania národného projektu zo štrukturálnych fondov Európskej únie, v ktorom sú obsiahnuté ďalej rozpracované podporné nástroje.

Hlavní stakeholderi v systéme celoživotného vzdelávania sú samotní občania, zamestnávateľia, školy a vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania. Ďalej sú to kariérne poradenské centrá a personálne agentúry. Títo aktéri sa musia podieľať na identifikácii, vývoji a aplikácii spomenutých nástrojov spoločne, čo sa od roku 2007 neudialo.

V roku 2011 bol preto naštartovaný proces inovácie Stratégie 2007. Zmyslom inovácie stratégie je v prvom rade prizvať hlavných aktérov do procesu identifikovania priorít a cieľov, ktoré má inovovaná stratégia ČŽV (ďalej len „Stratégia 2011“) priniesť. Toto sa Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „ministerstvo“) podarilo zrealizovať v podobe vytvorenia expertnej skupiny, ktorá pozostávala zo zástupcov zamestnávateľov, personálnych a poradenských inštitúcií, expertov na školské a ďalšie vzdelávanie inštitúcií a expertov z ministerstva.

Táto expertná skupina, ktorá sa niekoľkokrát stretla na jar 2011, postupne identifikovala niekoľko kľúčových problémových oblastí, ktoré by sa mali v inovovanej stratégii pomenovať a nastavenými nástrojmi riešiť. Zároveň bolo úlohou expertnej skupiny priniesť do systému celoživotného vzdelávania nové a aktuálne prvky, ktoré by prostredníctvom systémových nástrojov napomáhali rozvíjať vzdelanostný potenciál jednotlivca a celej spoločnosti.

## **Kľúčové problémové oblasti – priority Stratégie 2011:**

1. Postoj a motivácia jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu
2. Približovanie výstupu vzdelávania potrebám zamestnávateľov
3. Systém a štruktúra poradenských služieb s dôrazom na dospelú populáciu
4. Úroveň vybraných kľúčových kompetencií jednotlivca dôležitých pre jeho profesný a osobnostný rozvoj v spoločnosti: finančná gramotnosť, podnikateľské kompetencie, komunikácia vo svetových jazykoch, ovládanie informačno-komunikačných technológií a aktívne občianstvo
5. Financovanie ďalšieho vzdelávania

## **Navrhované systémové nástroje:**

1. Komunikačná platforma medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi
2. Multimediálna platforma s voľne dostupným vzdelávacím obsahom
3. Služby kariérového poradenstva pre dospelých
4. Finančné podporné nástroje na motiváciu účasti na ďalšom vzdelávaní pre jednotlivcov a zamestnávateľov

Cieľom predkladanej Stratégie celoživotného vzdelávania 2011 je navrhnuť cestu zo súčasného stavu k fungujúcemu systému celoživotného vzdelávania pre všetkých, z ktorého by v prvom rade profitovali najviac zraniteľné skupiny obyvateľstva na trhu práce na Slovensku, a to osoby bez kvalifikácie, resp. osoby s nízkou kvalifikáciou. Zároveň pomenujeme aktérov, ktorí sú na tejto ceste identifikovaní ako kľúčoví (zainteresovaní aktéri; stakeholderi) pri realizácii úloh vyplývajúcich zo Stratégie 2011.

Z hľadiska štruktúry dokumentu sa v prvej časti venujeme popisu stavu, v ktorom sa nachádza systém celoživotného vzdelávania s dôrazom na jeho výstupy a dopady pre spoločnosť a jednotlivca v tých okruhoch, ktoré identifikovala expertná skupina pre inováciu stratégie. Tieto dopady budú definované prostredníctvom merateľných indikátorov, tabuliek a grafov, ktoré popisujú súčasný stav. V tejto časti zároveň identifikujeme tie rezortné predpisy, ktoré by mali byť vo vzťahu k napĺňaniu Stratégie 2011 modifikované.

V druhej časti poskytneme obraz – víziu ako by mal fungovať systém celoživotného vzdelávania na Slovensku v jeho jednotlivých segmentoch a úrovniach. Tu sa zameriame aj na priority a ciele, ktoré identifikovala Stratégia 2007 a ich želaný stav v budúcnosti. Stratégia 2011 sa orientuje na najviac problémové oblasti celoživotného vzdelávania v SR, ktoré ovplyvňujú jeho rozvoj. Zameriava sa na dostupný a pre zamestnávateľov relevantný obsah vzdelávania, ktorý by mali poskytovať vzdelávacie inštitúcie. Pomenúva príčiny a navrhuje riešenia nízkej motivácie dospelých celoživotne sa vzdelávať. Orientuje sa na celkovú vzdelanosť a nadobudnuté kompetencie

jednotlivca, pričom identifikuje ich súčasnú úroveň a navrhuje možnosti ich zvyšovania v prospech rozvoja vedomostnej spoločnosti. Pripomína potrebu rozvoja poradenského systému pre dospelých, ktorí majú záujem celoživotne sa vzdelávať, pričom zároveň ponúka jeho rozvoj v podobe kariérových poradenských centier na regionálnej úrovni.

Napĺňanie priorít vízie inovovanej stratégie bude možné sledovať na súbore hlavných a vedľajších sledovaných indikátorov, ktoré budú vyhodnotené v rokoch 2014, 2017 a 2020.

V tretej časti predstavíme systémové nástroje, ktoré dodajú súčasnému systému celoživotného vzdelávania potrebnú dynamiku a rozsah, ktorý si globalizovaná spoločnosť vyžaduje. Tieto systémové nástroje sú pomenované tak, ako ich ministerstvo chce rozvíjať prostredníctvom národného projektu zo zdrojov štrukturálnych fondov Európskej únie.

V prílohe uvádzame aktualizovanú terminológiu v oblasti celoživotného vzdelávania a zoznam sledovaných indikátorov merania úspešnosti implementácie Stratégie 2011.

## **2. Analýza súčasného stavu alebo aký dopad má stav celoživotného vzdelávania na jednotlivca a spoločnosť**

Pre efektívne nastavenie systémových nástrojov celoživotného vzdelávania, ale aj Stratégie 2011 ako takej, je nutné poznať súčasnú situáciu vo vybraných oblastiach, v ktorých chceme dosiahnuť progres. Analýza tak pomenúva východiskové podmienky vybraných oblastí prostredníctvom merateľných ukazovateľov, podľa ktorých chceme merať úspešnosť dosahovania cieľov stratégie.

Pri analyzovaní východiskových podmienok je snahou pomenovať a na dostupných dátach podložiť súčasnú situáciu v oblastiach záujmu, ktoré identifikovala expertná skupina pre inováciu stratégie celoživotného vzdelávania. Je potrebné zamerať sa na celkovú situáciu v SR, s ohľadom na stakeholderov stratégie (občan, štát, zamestnávateľa, vzdelávacie inštitúcie, poradenské centrá) – ako ich ovplyvňuje súčasný stav, ako oni ovplyvňujú súčasný stav, aké možnosti majú k dispozícii a pod.

# Celoživotné vzdelávanie

## OBČAN

učím sa pre svoj osobný a profesionálny rozvoj  
učím sa vo vzdelávacích inštitúciách, ktoré si vyberám podľa oblastí môjho záujmu

## ŠTÁT

chcem mať čo najviac ľudí uplatnených na trhu práce  
chcem vytvárať podmienky, aby dosiahli ľudia vysokú kvalitu života

## ZAMESTNÁVATEĽ

chcem od vzdelávacích inštitúcií kvalifikovanú pracovnú silu  
viem identifikovať aké vedomosti, zručnosti a kompetencie potrebujem pre pracovné miesta

## PORADENSKÉ CENTRUM

mám kvalitné personálne zabezpečenie  
mám k dispozícii širokú paletu informačných zdrojov o trhu práce a o možnostiach vzdelávania  
má k dispozícii paletu metód pre individuálne a skupinové poradenstvo

## VZDELÁVACIA INŠTITÚCIA

viem čo mám učiť  
viem koho mám učiť  
som materiálne a personálne zabezpečená  
poskytujem kvalitné vzdelávanie

**Občan** je kľúčovým prvkom v celoživotnom vzdelávaní. Na základe potrieb zamestnávateľov nadobúda kvalifikáciu vo vzdelávacej inštitúcii, ktorá mu umožní uplatniť sa na trhu práce. V prípade potreby nadobudnutia novej alebo rozšírenia existujúcej kvalifikácie mu poradenské centrum pomôže nájsť vhodnú vzdelávaciu aktivitu, v rámci ktorej dosiahne aktualizáciu svojich vedomostí, zručností a kompetencií.

**Zamestnávateľ** komunikuje so vzdelávacími inštitúciami a poskytuje im informáciu o aktuálnej i budúcej potrebe zručností a kompetencií, ktorými musia absolventi vzdelávania disponovať, aby mohli vykonávať pracovné činnosti. Vo vzdelávacích inštitúciách realizuje ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov.

**Poradenské centrum** je k dispozícii každému kto prejaví záujem o svoj osobnostný (občiansky) a profesijný (odborný) rozvoj. Zabezpečuje poradenské služby zamerané na kariérové poradenstvo formou individuálnych konzultácií a skupinových aktivít, disponuje aktuálnymi informáciami o požiadavkách trhu práce a o možnostiach vzdelávania, ktoré poskytuje aktualizáciu vedomostí, zručností a kompetencií občanov. Používa poradenské metódy pre individuálnu a skupinovú prácu s klientom.

**Vzdelávacia inštitúcia** poskytuje vzdelávanie na základe potrieb trhu práce a na základe požiadaviek občanov o ich osobnostný rozvoj. Je v úzkom kontakte so zamestnávateľom a s poradenským centrom, aby si vymieňali poznatky pre poskytovanie kvalitných a dopytovo orientovaných služieb.

**Štát** vytvára legislatívne a ekonomické podmienky pre ostatných stakeholderov za účelom rozvoja celoživotného vzdelávania. Vytvára podmienky, aby všetky skupiny obyvateľstva mali prístup k celoživotnému vzdelávaniu. Podnecuje spoluprácu vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov, aby dosiahol vysokú mieru zamestnanosti občanov, ktorá im prináša vyššiu kvalitu života.

Úlohou merateľných ukazovateľov je sledovať vývoj v danej oblasti záujmu na zvolenej časovej osi, ktorý umožní vyhodnotiť pridanú hodnotu stratégie pre jednotlivca a ďalších stakeholderov, ale aj prínos systémových nástrojov pri dosahovaní cieľov stratégie. Ukazovateľ má zároveň umožniť sledovať trendy vo vybraných oblastiach záujmu, poskytovať štatisticky overiteľné údaje a umožniť porovnanie s vývojom v iných krajinách.

Tabuľka č. 1 naznačuje medziročné trendy vo vzdelanostnom rozložení ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR.

**Tabuľka č. 1: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo (15+) podľa vzdelania – porovnanie 2008, 2009 a 2010**

Vzdelanie	Spolu - 2008		Spolu - 2009		Spolu – 2010	
	Počet (v tis.)	%	Počet (v tis.)	%	Počet (v tis.)	%
Obyvateľstvo 15 + spolu	2717	100	2704,3	100	2716,7	100
Bez školského vzdelania	0,5	0	-	-	0,4	-
Základné vzdelanie	184,2	6,8	160,6	5,9	151,6	5,6
Učňovské bez maturity	863,4	31,8	857,0	31,7	833,5	30,7
Stredné bez maturity	63,5	2,3	62,0	2,3	68,5	2,5
Učňovské s maturitou	141,8	5,2	112,6	4,2	100,2	3,7
Úplné stredné všeobecné	113,5	4,2	114,4	4,2	113,1	4,2
Úplné stredné odborné	915,4	33,7	940,5	34,8	928,3	34,2
Vyššie odborné	21,9	0,8	20,0	0,7	17,3	0,6
Vysokoškolské 1. stupňa	29,4	1,1	44,2	1,6	53,7	2,0
Vysokoškolské 2. stupňa	376,8	13,9	384,8	14,2	441,7	16,3
Vysokoškolské 3. stupňa	6,5	0,2	8,2	0,3	8,3	0,3

*Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky, Výsledky výberového zisťovania pracovných síl, 3/2008, 4/2009 a 4/2010*

Základné roztriebenie ekonomicky aktívneho obyvateľstva môžeme identifikovať podľa dosiahnutého stupňa vzdelania ohraničeného získanou maturitou a absolvovaním VŠ štúdia. Narastá podiel vysokoškolsky vzdelanej populácie v aktívnom veku. V roku 2008 bolo bez maturity 1 111 tis. ľudí (40,9 %). S maturitou, ale bez VŠ vzdelania bolo 1 193 tis. (43,9%). Vysokú školu malo absolvovanú 413 tis. (15,2%).

V rokoch 2009 a 2010 badať rastúci trend ľudí s VŠ vzdelaním v priemere o viac ako jeden percentuálny bod ročne (2009: 16,1 %, 2010: 18,6 %). Nárast medzi rokmi 2008 a 2010 dosiahol vyše 20 %. Bol spôsobený oživením pracovného trhu, ktorý v pokrízovom období zaznamenal zvýšený dopyt po pracovnej sile, prednostne s VŠ vzdelaním.

Tento nárast sa odrazil v poklese počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva s maturitou, ale bez VŠ vzdelania (2009: 43,9 %, 2010: 42,7 %), ale najmä v počte ľudí bez maturity (2009: 39,9 %, 2010: 38,8 %). V druhom prípade je pokles výraznejší, rozdiel medzi 2008 a 2010 dosahuje takmer 6 percent.

## **2.1 Postoj a motivácia jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu**

Motivácia je jeden zo základných predpokladov fungovania nástrojov stratégie. Podmieňuje aktívny záujem jednotlivca o svoj profesijný a občiansky rozvoj v systéme celoživotného vzdelávania. Motivácia je úzko spätá s jedinečnosťou človeka, preto aj motivačné prvky pre jednotlivca môžu byť iné. Bližšie je pozornosť venovaná motivácii ku školskému a k ďalšiemu vzdelávaniu a z hľadiska odbornosti k profesijnému a k občianskemu vzdelávaniu.

Motivácia ku školskému vzdelávaniu má tradične veľmi silný vplyv na jednotlivca. Táto forma vzdelávania výrazne rezonuje v celej spoločnosti. Umožňuje získať stupeň vzdelania (kvalifikáciu), ktorý otvára dvere na trh práce. Dôkazom toho je veľmi silné postavenie Slovenska v rámci ukazovateľa o predčasnom ukončení školskej dochádzky.

Vzdelávať sa v ďalšom vzdelávaní u jednotlivca tak silno nerezonuje. V súčasnosti nevedie k získaniu titulu alebo kvalifikácie, ktorá mu umožní výrazné zvýšenie šancí na trhu práce. Navyše, reálne neexistuje možnosť uznať výsledky ďalšieho vzdelávania čo spôsobuje, že tejto forme vzdelávania nie je prikladaný náležitý význam a dôležitosť. Chýbajúce mechanizmy uznávania ďalšieho vzdelávania voči školskému, ktoré by boli postavené na zatiaľ chýbajúcich kvalifikačných štandardoch, pôsobia na jednotlivca až demotivačne, t. j. neposkytujú mu možnosť dokázať to čo ovláda a vie, ale musí to preukázať nejakým titulom získaným v školskom vzdelávaní.

Dnes je 90 % programov v ďalšom vzdelávaní profesijne orientovaných. Jedná sa o špecificky zamerané programy pre potreby zamestnávateľov, ktorí sú v tomto prípade aj jedinou referenciou pre jednotlivca či nové poznatky získané v ďalšom vzdelávaní budú využiteľné aj v jeho práci. Zamestnávateľ hodnotí kvalitu profesijnej prípravy jednotlivca na povolanie.

V prípade občianskeho vzdelávania je pre jednotlivca najlepšou referenciou on sám a spoločnosť, v ktorej žije. Úroveň sociálnych kompetencií, ktoré nadobudol vo vzdelávaní, sa prejavuje v jeho aktívnom záujme o spoločenské dianie vo svojom okolí, v miere starostlivosti o svoje

zdravie, životné prostredie, trvalú udržateľnosť, ale aj vnímanie globálnych ekonomických a politických súvislostí. Charakterizujú úroveň sociálnej vyspelosti a pripravenosti človeka pre život v spoločnosti.

### 2.1.1 Postoj a motivácia vzdelávať sa v školskom vzdelávaní

Zvyšujúci sa podiel VŠ vzdelaných oproti SŠ stupňom vzdelania v rade rokov 2000, 2005 a 2010 jasne ukazuje na nárast záujmu o VŠ vzdelanie resp. záujem o doklad o tomto vzdelaní. Hlavným motívom pre takéto rozhodnutia slúžia predovšetkým údaje z tabuliek č. 7, 8, ktoré poukazujú na dlhodobu lepšie mzdové ohodnotenie VŠ absolventov oproti absolventom SŠ. Výška hrubej mzdy absolventa SŠ oproti absolventovi VŠ 2. stupňa sa pohybuje na úrovni 60 %. Zaujímavým sa javí priepastný rozdiel medzi mzdami mužov a žien a to predovšetkým v súkromnom sektore.

Veľmi dôležitým aspektom motivácie pri dosahovaní VŠ stupňa vzdelania je nesporne miera nezamestnanosti VŠ absolventov, ktorá si dlhodobu udržuje veľmi nízku hodnotu. Tabuľka č. 4 zároveň ukazuje mieru dlhodobu vysokej nezamestnanosti nekvalifikovaných a nízkokvalifikovaných, ktorá je najvyššia v celej EÚ.

**Tabuľka č. 2: Porovnanie počtu študentov a absolventov VŠ v rokoch 2000, 2005 a 2010**

Rok	Študenti denné štúdium	Študenti externé štúdium	Študenti doktorandské štúdium	Absolventi denné štúdium	Absolventi externé štúdium	Absolventi doktorandské štúdium
2000	93 587	34 982	7 779	14 570	5 327	429
2005	115 798	65 253	10 739	21 132	10 189	1 022
2010	131 121	69 771	12 182	43 872	26 509	2 878

Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva (ďalej len „ÚIPŠ“)

**Tabuľka č. 3: Porovnanie počtu absolventov všetkých SŠ (gymnaziá, konzervatóriá, stredné odborné školy, stredné školy ostatných ministerstiev, špeciálne stredné školy) v rokoch 2000, 2005 a 2010**

Rok	Absolventi - denné štúdium	Absolventi - externé štúdium
2000	83 826	7 305
2005	78 554	3 130
2010	71 924	4 700

Zdroj: ÚIPŠ

Z tabuľky č 2 a 3 vyplýva (nárasty počtu študentov a absolventov), že pre školské vzdelávanie je motivácia vzdelávať sa s cieľom dosiahnuť čo najvyšší stupeň vzdelania vysoká a jasne ukazuje, že ľudia vnímajú pridanú hodnotu dosiahnutého stupňa vzdelania.

**Tabuľka č. 4: Priemerná nezamestnanosť podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania (stupne ISCED) v rokoch 2003 až 2010 (vek 15-64 rokov)**

Rok (priemer) %	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ISCED								
ISCED 0_2	47,1	52,1	53,4	48,6	45,1	39,6	41,7	44,3
ISCED 3_4	15,9	17,0	14,4	11,8	9,4	8,1	11,5	14,1
ISCED 5_6	4,4	5,9	5,0	3,3	4,1	3,6	4,3	5,8

Zdroj: Labour Force Survey 2011, Eurostat

Tabuľka č. 4 poskytuje prehľadnú informáciu o vývoji nezamestnanosti podľa dosiahnutej úrovne vzdelania. Kým absolventi vysokých škôl si dlhodobo udržiavajú mieru svojej nezamestnanosti na úrovni 4,5 % (priemer za sledované roky), tak pri nižších úrovniach dosiahnutého vzdelania je miera nezamestnanosti minimálne dvojnásobná. Ľudia so žiadnou alebo nízkou kvalifikáciou dosiahli v ostatných ôsmich rokoch priemernú nezamestnanosť 46,5 % (priemer za sledované roky).

**Tabuľka č. 5: Vzdelávanie v externej forme štúdia na vysokých školách**

Počet externých študentov	Rok						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Spolu	53018	63160	76120	78283	76 962	70 873	64 690
Z toho ženy	34529	42722	51620	54790	53 482	47 516	44 006

Zdroj: Separát štatistickej ročenky školstva SR. ÚIPŠ, Bratislava 1997 – 2010

Počet externých VŠ študentov kontinuálne stúpal do roku 2007, odvtedy klesá. Predovšetkým z dôvodu demografického poklesu, ale aj rastom záujmu o denné VŠ vzdelávanie. Záujem o externú formu vzdelávania naznačuje silnú motiváciu vo vzťahu k nadobudnutiu VŠ stupňa vzdelania. Signalizuje to snahu o nadobudnutie formálnej kvalifikácie na vysokej škole (titulu), bez ohľadu na možnosti uplatnenia sa na trhu práce so SŠ kvalifikáciou.

**Tabuľka č. 6: Vzdelávanie dospelých v štúdiu popri zamestnaní (externé štúdium) na stredných školách**

Počet externých študentov	Rok			
	2003	2004	2005	2006
Spolu	13 632	14 095	12 607	11 651
Z toho ženy	8 495	8 064	6 990	6 676

Zdroj: ÚIPŠ, 1999-2006

Oproti tomu, podľa údajov UIPŠ si len necelých 0,5 % dospeléj populácie dokončuje stupeň vzdelania na úroveň maturitnej skúšky v rámci školského vzdelávania. Pričom menej ako polovici z nich sa takúto úroveň vzdelávania aj podarí dosiahnuť (4511 osôb v roku 2010).

Sociologický výskum realizovaný v rokoch 2008 – 2010 v SR na reprezentatívnej vzorke len potvrdil, že na rozdiel od získania stupňa vzdelania - vzdelanie nepatrí medzi významnú hodnotu, keď iba 13,22% respondentov považuje vzdelávanie a rozširovanie vedomostí za významné a táto hodnota sa umiestnila na 16. mieste z 20. Tento pokles významnosti vzdelania v hodnotovom rebríčku v porovnaní s obdobím pred rokom 1989 môže byť zapríčinený tým, že ľudia nevidia praktický význam vzdelávania ako takého (na rozdiel od dosiahnutého stupňa vzdelania – titulu), keďže len tretina respondentov je presvedčená o tom, že vzdelanie má významný vplyv na kvalitu života a najnižší podiel bol zaznamenaný práve u ľudí s VŠ vzdelaním.

Porovnateľne veľká skupina ľudí – len necelá tretina si zároveň myslí, že školské vzdelávanie, program ďalšieho vzdelávania či rekvalifikačný kurz ich dostatočne pripravil na výkon svojho povolania. Z tohto a iných výskumov a nakoniec aj štatistikami, ktoré prezentujeme neskôr, najviac rezonuje zistenie, že najväčšie problémy motivovať ku vzdelávaniu sú v skupine ľudí s nízkou kvalifikáciou, kde iba polovica občanov bola ochotná deklarovať, že by si v prípade potreby doplnila svoje vzdelanie.<sup>1)</sup>

**Tabuľka č. 7: Vzťah dosiahnutého stupňa vzdelania a dosiahnutej mzdy v rokoch 2008 a 2009**

<b>Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda (EUR) podľa vzdelania a rok</b>		
	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Priemer v SR</b>	<b>773,02</b>	<b>803,33</b>
<b>Základné</b>	493,03	501,64
<b>Učňovské (bez maturity)</b>	602,90	600,96
<b>Stredné odborné (bez maturity)</b>	590,06	612,01
<b>Úplné stredné učňovské (s maturitou)</b>	715,83	725,13
<b>Úplné stredné všeobecné</b>	735,11	791,50
<b>Úplné stredné odborné</b>	758,68	764,00
<b>Vyššie odborné</b>	807,11	835,03
<b>Vysokoškolské 1. stupeň</b>	900,05	928,67
<b>Vysokoškolské 2. stupeň</b>	<b>1 205,11</b>	<b>1 255,72</b>
<b>Vysokoškolské 3. stupeň</b>	1 276,74	1 305,76

*Zdroj: Štatistický úrad SR, 2010*

<sup>1)</sup> Sociologický prieskum Corporate Consulting Group v rokoch 2008 – 2010 na reprezentatívnej vzorke 5000 respondentov.

**Tabuľka č. 8: Vzťah dosiahnutého stupňa vzdelania a dosiahnutej mzdy rozdelený na súkromný a verejný sektor v roku 2010**

Hlavná trieda KZAM	Podnikateľská sféra		Nepodnikateľská sféra		Priemer
	EUR/mes.		EUR/mes.		EUR/mes.
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	
SR	930,36	716,96	791,92	654,79	773,50
Základné	615,18	463,52	484,84	365,27	482,20
Vyučení	685,96	497,42	527,45	384,65	523,87
Stredné (bez maturity)	650,14	511,47	597,65	430,05	547,33
Vyučení s maturitou	816,56	623,86	782,84	549,44	723,06
Úplné stredné všeobecné	914,49	698,71	762,70	614,28	747,55
Úplné stredné odborné	916,47	724,80	697,40	633,47	743,04
Vyššie odborné	1147,41	851,55	770,61	755,87	881,36
Vysokoškolské I. stupňa	1331,65	863,55	802,60	681,75	919,89
Vysokoškolské II. stupňa	1677,88	1292,08	931,04	816,24	1179,31
Vysokoškolské III. stupňa	2254,97	1444,54	1102,59	1046,30	1462,10

*Zdroj: Informačný systém o priemerných zárobkoch, 2. štvrťrok 2010, Trexima*

Vzťah medzi úrovňou dosiahnutého stupňa vzdelania absolventa a jeho mzdou nie je priamo úmerný. Z hľadiska motivácie ľudí získavať VŠ titul musíme tento vzťah skorigovať o vzťah medzi mzdou a uplatnením sa na trhu práce – v ktorej triede Klasifikácie zamestnaní (ďalej len „KZAM“) sú zamestnaní.

Na ilustráciu toho, že VŠ vzdelaný človek nemusí zastávať VŠ pozíciu použijeme výstup zo sociologického prieskumu ÚIPŠ z roku 2007 na vzorke 15 000 absolventov VŠ, ktorý hovorí o tom, že až tretina VŠ absolventov na svoje pracovné miesto VŠ vzdelanie nepotrebovala.

### 2.1.2 Postoj a motivácia vzdelávať sa v ďalšom vzdelávaní

V tejto časti mapovania motivácie v slovenskej populácii budeme tvrdo konfrontovaní so zistením, ktoré platí v celej Európe a potvrdzuje pravidlo, že čím má človek vyšší stupeň vzdelania tým sa viac ďalej vzdeláva. Často sa preto konštatuje, že ľudia, ktorí sa potrebujú ďalej vzdelávať najviac sa nevzdelávajú a naopak.

Najprv si v tabuľke č. 9 predstavíme jednoznačne negatívny údaj pre Slovensko zo všetkých, ktoré prezentuje EÚ vo svojich benčmarkoch a indikátoroch pokroku (priemer EÚ: 9,3 %, najvyššia hodnota: Dánsko – 31,6 %). Tabuľky 10 a 11 sú z iných meraní účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní a tie ukazujú výrazne inú realitu na Slovensku.

**Tabuľka č. 9: Účasť na celoživotnom vzdelávaní podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania (stupne ISCED) v rokoch 2003 až 2010 (vek 15-64 rokov)**

Rok (priemer) v %	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ISCED (TOTAL)	3,7	4,3	4,6	4,1	3,9	3,3	2,8	2,8
ISCED 0_2	n	n	n	n	n	n	n	n
ISCED 3_4	3,0	3,4	3,7	3,2	3,0	2,6	2,2	1,8
ISCED 5_6	12,4	13,6	13,6	11,6	11,0	8,9	7,0	8,2

\*n – nemerateľná hodnota; Zdroj: Labour Force Survey, Eurostat

V tomto meraní sa účasť nízkokvalifikovaných v ďalšom vzdelávaní prakticky popiera, kým nasledujúce dve merania ukazujú 4 resp. 11 % participáciu. Treba však konštatovať, že ani jeden z troch údajov nie je lichotivý a treba ho operatívnymi a strategickými nástrojmi zlepšovať.

Meranie potvrdzuje fakt, že s rastúcou úrovňou vzdelania stúpa záujem o ďalšie vzdelávanie. Celkové čísla v tomto meraní za SR dlhodobo klesajú a to aj v prípade ľudí s VŠ vzdelaním. V oboch sledovaných skupinách klesla participácia v sledovanom období priemerne o 40 %.

**Tabuľka č. 10: Účastníci ďalšieho vzdelávania a absolventi podľa dosiahnutého vzdelania (2009)**

Najvyššie dosiahnuté vzdelanie	Vzdelávaní počet	%	Absolventi počet	%
Základné	10 118	4,31	4 742	3,49
Učňovské	7 559	3,24	6 431	4,74
Stredné (bez maturity)	6 235	2,66	4 818	3,55
Učňovské s maturitou	9 161	3,91	7 158	5,27
Úplné stredné s maturitou	33 630	14,34	19 064	14,04
Úplné stredné odborné s maturitou	35 347	15,07	25 655	18,90
Vyššie odborné	2 927	1,25	1 456	1,07
Vysokoškolské I. stupňa	11 716	5,00	8 277	6,10
Vysokoškolské II. Stupňa	115 308	49,17	56 255	41,44
Vysokoškolské III. Stupňa	2 480	1,06	1 882	1,39
<b>SPOLU</b>	<b>234 521</b>	<b>100,00</b>	<b>135 738</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva, 2010

Z týchto údajov vieme čítať totálnu prevahu VŠ absolventov na účasti v ďalšom vzdelávaní. V segmente stredoškolských absolventov sú ľudia s maturitou ďaleko aktívnejší ako ľudia bez maturity.

**Tabuľka č. 11: Účasť na celoživotnom vzdelávaní podľa klasifikácie ISCED 1997**

ISCED	Účasť v percentách
ISCED 0_2	14,2
ISCED 3_4	38,4
ISCED 5_6	56,8
<b>SPOLU</b>	<b>44</b>

*Zdroj: Adult Education Survey, Eurostat 2007*

Tabuľky č. 9, 10, 11 popisujú výrazné rozdiely v rôznych meraniach participácie dospelých na celoživotnom vzdelávaní. Sú spôsobené rozdielnymi metodikami sledovania, zberu a vyhodnocovania údajov. Z nášho pohľadu situáciu v SR najlepšie vystihuje meranie AES zaznamenané v tabuľke č. 11. Záujem o toto meranie nevyplýva len preto, že v tomto prieskume sa SR umiestnilo na popredných miestach v rámci EÚ, ale predovšetkým pre zvolenú metodiku sledovania a zberu údajov (ročná báza).

Ak sme z predchádzajúcich údajov konštatovali nízke miery niektorých vzdelanostných skupín, poďme sa pozrieť na niektoré z príčin tohto stavu. Meranie Adult Education Survey, ktoré je jedným z najviac citovaných v tomto dokumente, zisťovalo konkrétne prekážky a ich vplyv na neúčasť dospelých na programoch ďalšieho vzdelávania. Sledujeme teda cenu vzdelávania, kolíziu s pracovným rozvrhom a všeobecnejšiu prekážku – nevytvorené podmienky na ďalšie vzdelávanie.

Na tomto mieste zdôrazníme 2 dopady a výzvy pre nastavenie strategických nástrojov – finančný nástroj podpory pre programy ďalšieho vzdelávania (až 46% z tohto segmentu uvádza cenu ako prekážku v ich ďalšom vzdelávaní) a potrebu flexibilnejšej organizácie vzdelávacích programov pretože až 31% (pre túto skupinu to predstavuje vysoké číslo) z VŠ vzdelaných označuje tento fakt za prekážku. Tabuľka č. 12 pomáha identifikovať rôzne prekážky v ďalšom vzdelávaní.

**Tabuľka č. 12: Prekážky zabraňujúce v účasti na programoch celoživotného vzdelávania**

Prekážka vo vzdelávaní (výsledky v %)		
ISCED	Vzdelávací program bol nezlučiteľný s pracovným rozvrhom	Chceli sa vzdelávania zúčastniť, ale nemali vytvorené podmienky
ISCED 0_2	-	68,7
ISCED 3_4	16,8	61
ISCED 5_6	31,4	41,4

*Zdroj: Adult Education Survey, Eurostat 2007*

Prieskum naznačuje, že vážnou prekážkou pre účasť na ďalšom vzdelávaní, je vytvorenie vhodných podmienok. Tie súvisia, okrem časového hľadiska, aj dostupnosť do miesta vzdelávania či forma poskytovaného vzdelávania. V tomto smere je výrazným spôsobom ovplyvnená populácia dospelých s VŠ vzdelaním, ktorá prezentuje, že necelá polovica z nich sa nezúčastnila ďalšieho vzdelávania pre nevhodne vytvorené podmienky. Pri tejto skupine populácie je potrebné vnímať aj vyššiu pracovnú zaneprázdnenosť, ktorá je prekážkou pre ďalší odborný rozvoj jednotlivca.

Multimediálna platforma, podporný nástroj inovovanej stratégie, budovaná na princípe voľne dostupného a integrovaného obsahu, je riešením pre ďalšie vzdelávanie jednotlivca v priestore, čase a tempe, ktoré najviac vyhovuje jeho individuálnym potrebám.

Avizovaný problém z okolitých štátov EÚ i na Slovensku - znižujúca sa miera účasti mladšej generácie (skupina ľudí od 15 do 19 rokov a od 20 do 24 rokov) na programoch ďalšieho vzdelávania (tabuľka č. 13) sa čiastočne ukazuje na číslach poskytnutých Ústavom informácií a prognóz školstva, ktorého merania a štatistické zistenia taktiež často citujeme v tomto dokumente. Uvidíme čo ukážu nasledujúce roky, ale v každom prípade tento trend by mala stratégia zachytiť v tomto včasnom štádiu a nastaviť adekvátne riešenia.

**Tabuľka č. 13: Účasť dospelých na ďalšom vzdelávaní podľa veku**

Veková štruktúra	Rok								
	2004	2005	2006	2007 počet/%		2008 počet/%		2009 počet/%	
od 15 do 19 rokov	14,87	11,50	10,55	21 677	11,76	19 097	10,54	16 421	6,43
od 20 do 24 rokov	14,64	12,49	11,20	25 795	13,99	22 592	12,47	18 864	7,38
od 25 do 29 rokov	15,87	14,31	14,95	31 666	17,17	29 380	16,21	34 606	13,54
od 30 do 34 rokov	15,80	15,33	17,03	32 547	17,65	30 704	16,94	71 705	28,06
od 35 do 39 rokov	15,55	15,00	15,75	27 558	14,95	30 089	16,60	65 270	25,54
od 40 do 49 rokov	14,05	18,56	19,07	27 519	14,93	29 994	16,55	38 324	15,00
od 50 do 59 rokov	7,99	11,84	9,93	15 798	8,57	16 249	8,97	7 625	2,98
60 a viac rokov	1,23	0,96	1,51	1 817	0,99	3 120	1,72	2 707	1,06

*Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva, 2007, 2008 a 2010*

Tabuľka č. 13 identifikuje skupiny dospelých populácie podľa miery ich zapojenia do ďalšieho vzdelávania. Znižuje sa počet vzdelávajúcich sa medzi 15-19 ročnými a zvyšuje medzi 30. – 40. rokom života. Stabilne nízky počet vzdelávajúcich sa je po 50 roku veku života.

### 2.1.3 Záver k Postoju a motivácii

#### ***..v školskom vzdelávaní***

**Stav:** Hoci máme v rámci krajín Európskej únie veľmi nízke percento žiakov, ktorí predčasne opúšťajú školskú dochádzku (tzv. „early school leavers“ v roku 2009 – 4,6 %), tak na „opačnej strane“ vzdelávacieho systému – percento VŠ vzdelaných ľudí – sme jedným z posledných v Európskej únii s hodnotou 17,6 %.

To, že sa toto percento každoročne razantne zvyšuje je dobrým signálom a napĺňame tak jeden z hlavných indikátorov Stratégie Európa 2020. VŠ vzdelanie získané v školskom vzdelávaní je silným motivačným faktorom. Je charakteristické vysokým platovým odmeňovaním a nízkou mierou nezamestnanosti. Otázne ostáva či je trh práce schopný absorbovať trend rastúceho počtu VŠ vzdelaných. A taktiež či sa podarí udržať platové ohodnotenie VŠ vzdelaných na súčasnej úrovni.

**Východiská:** Je však dôležité, aby sme tento segment pracovnej sily vedeli aj adekvátne využiť a to tak, aby sa umiestňovali na pracovných miestach s požadovanou VŠ kvalifikáciou. Zároveň je treba vyslať jasný signál tým, ktorý nemajú ambície sa VŠ vzdelávať a sú kvalifikovaní, že aj pre nich vie trh práce zabezpečiť relatívnu istotu.

**Sledované indikátory:** percento VŠ ekonomicky aktívnej populácie; výška mzdy VŠ populácie; nezamestnanosť SŠ vzdelanej populácie.

#### ***..v ďalšom vzdelávaní***

**Stav:** Menej pozitívne sa javí úroveň participácie dospelých populácie na ďalšom vzdelávaní, kde okrem relatívne vysokej účasti VŠ vzdelaných sa zvyšok dospelých populácie ďalšiemu vzdelávaniu priam vyhýba. Najčastejším prekážkami sa javia byť cena vzdelávania a čas kedy sa toto vzdelávanie organizuje. Zásadnou prekážkou v účasti na ďalšom vzdelávaní je jeho nízka akceptácia zamestnávateľmi alebo inak povedané výstup z ďalšieho vzdelávania negarantuje ani vyšší plat a ani lepšiu zamestnateľnosť. Nie je považovaný za rovnocenný s diplomom či výučným listom.

**Východiská:** V tomto smere je nevyhnutné realizovať niekoľko opatrení, ktoré by mali tento nelichotivý stav ak nie zvrátiť, tak aspoň stabilizovať:

1. Ďalšie vzdelávanie musí rešpektovať záujem zamestnávateľov na obsah a rozsah kvalifikačného štandardu, na jednotlivé pracovné pozície.

2. Pre nízko kvalifikované a nekvalifikované skupiny obyvateľstva je nevyhnutné vytvoriť grantovú schému podpory ďalšieho vzdelávania.

3. Preniesť značnú časť teoretickej prípravy v ďalšom vzdelávaní z kontaktných hodín na dištančné vzdelávanie prostredníctvom internetu a tak znížiť náklady na ďalšie vzdelávanie.

4. Monitorovať vzdelávacie potreby vo vzťahu k najviac žiadaným profesiám na trhu práce a zároveň identifikovať v budúcnosti najžadanejšie kompetencie a zručnosti pre trh práce.

**Sledované indikátory:** percento dospelých participujúcich na celoživotnom vzdelávaní; percento nízko kvalifikovaných participujúcich na celoživotnom vzdelávaní; prekážky v ďalšom vzdelávaní (finančné, časové).

## 2.2 Nesúlrad zručností absolventov a dopytu trhu práce

Ďalšou oblasťou, ktorá si zasluhuje pozornosť v tejto stratégii je nesúlrad vedomostí, zručností a kompetencií absolventov vo vzťahu k dopytu zamestnávateľov. Od vzdelávania sa očakáva, že bude zodpovedať požiadavkám a potrebám spoločnosti (osobnostného rozvoja jednotlivcov) a trhu práce. Zamestnávatelia z hľadiska kvality a kvantity pracovných síl vyžadujú pracovníkov s vysokou mierou praktických zručností, teoretických vedomostí a osobnostných kompetencií (hlavne technických, prírodovedných, informačných, riadiacich, právnych, podnikateľských), ktoré sú doplnené morálnou vyspelosťou jednotlivca.

Výchova jednotlivca, vzdelávanie a príprava na trh práce trvá niekoľko rokov, ale trh práce sa mení a vyvíja rýchlejšie. Zamestnávatelia často signalizujú, že na pracovnom trhu sú absolventi, ktorí nie sú pripravení pre ich potreby, že školy neposkytujú vzdelanie v požadovanej štruktúre učebných a študijných odborov a na trhu je prebytok absolventov niektorých vzdelávacích programov. Na druhej strane školy oponujú, že nemajú k dispozícii kvalifikovaný odhad kvality a kvantity absolventov a zmeny vo vzdelávacom obsahu alebo v štruktúre učebných a študijných odborov sa prejaví až o niekoľko rokov.

V súčasnej dobe sa nesúlrad požiadaviek trhu práce a vzdelávania prejavuje predovšetkým v nevhodnej štruktúre absolventov stredných a vysokých škôl. Zatiaľ čo niektoré stredné školy produkujú absolventov, ktorí smerujú rovno do radov nezamestnaných, pretože sú svojim profilom nevyužitelní na trhu práce, tak na druhej strane vysoké školy produkujú absolventov, ktorí sa síce zamestnávajú, ale vysokoškolské vzdelanie pre svoju prácu nepotrebujú. Môžeme ich označiť ako „prekvalifikovaných“. V tomto prípade zaberajú pracovné miesta určené pre stredoškolských absolventov, z ktorých sa stávajú nezamestnaní alebo vo veľkej miere ďalej študujú na vysokých školách.

Snahou stratégie nie je poukázať na potrebu znižovania počtu študentov na vysokých školách, najmä s ohľadnutím na jeden z cieľov stratégie Európa 2020, ktorý hovorí o podiele VŠ vzdelanej populácie vo veku 30-34 rokov. Závažnejší je však fakt, že rastúci počet VŠ vzdelaného obyvateľstva nie je v súlade s požiadavkami trhu práce na stredoškolské kvalifikácie. Tieto na trhu práce chýbajú, musia byť saturované ľudskými zdrojmi z okolitých štátov.

Existujúci nesúlrad zručností absolventov a dopytu trhu práce možno, okrem iného, charakterizovať celkovým počtom nezamestnaných absolventov odborného vzdelávania na stredných školách (s maturitou, aj bez nej), ktorý predstavoval v máji 2010 hodnotu 17577 mladých ľudí čo predstavuje takmer 23-percentnú nezamestnanosť z celkového počtu absolventov v danom roku.

V pomere k evidovanému počtu voľných pracovných miest k marcu 2010 zo zdrojov ÚPSVR (5543), na ktoré je vyžadované stredoškolské odborné vzdelanie (s maturitou alebo aj bez nej), to znamená, že jedna tretina absolventov nedisponuje potrebnými zručnosťami, na základe ktorých by zamestnávateľ prijal absolventa na voľné pracovné miesto.

**Tabuľka č. 14: Údaje o nezamestnanosti absolventov SOŠ, SOU s maturitou a SŠ bez maturity<sup>2</sup> podľa skupín odborov vzdelania v rokoch 2005 a 2010**

Skupina odborov vzdelania	AMN(O) SOŠ 2005/09	AMN(O) SOŠ 2010/05	AMN(O) SOU-m 2005/09	AMN(O) SOU-m 2010/05	AMN(O) SŠ bez m 2005/09	AMN(O) SŠ bez m 2010/05
Technické odbory	2270	2101	3729	2761	3949	3061
Poľnohospodárske - lesnícke a veterinárne odbory	828	482	576	209	439	231
Lekárske a farmaceutické odbory	345	235	0	-	48	13
Spoločenské odbory a služby	4532	3455	2201	2476	2301	2032
Kultúra a umenie	215	378	158	111	40	32
<b>SPOLU</b>	<b>8696</b>	<b>6651</b>	<b>6664</b>	<b>5557</b>	<b>6778</b>	<b>5369</b>

Zdroj: ÚIPŠ a ÚPSVAR

Tabuľka porovnáva počty nezamestnaných absolventov v jednotlivých odboroch vzdelania. Detailnejší pohľad na dáta prezrádza, že v skupine technických odborov je najviac nezamestnaných v špeciálnych technických, v elektrotechnických a v dopravných odboroch. Miera nezamestnanosti týchto odborov dosahuje až 43 % celkovej nezamestnanosti absolventov technických odborov.

Kritická situácia je taktiež v poľnohospodárskych a spoločenských odboroch. Prvá menovaná skupina odborov sa podieľa 18 % na celkovej nezamestnanosti absolventov stredných odborných škôl. V spoločenských odboroch je alarmujúca situácia v odbore ekonomika a organizácia, obchod a služby. Počet nezamestnaných v tomto odbore presiahol v máji 2010 hranicu 3200 absolventov čo predstavuje podiel 14,4 % percenta na celkovej nezamestnanosti absolventov stredných odborných škôl.

**Tabuľka č. 15: Vývoj miery nezamestnanosti absolventov gymnázií, SOŠ, SOU-m a SŠ bez maturity v rokoch 2002 až 2010**

Rok (priemer)	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Gymnázia	7,50%	4,70%	3,80%	3,30%	2,80%	2,30%	2,90%	4,40%
SOŠ	21,00%	16,00%	12,10%	10,20%	8,30%	7,00%	9,40%	15,40%
SOU-m	23,80%	16,40%	14,20%	10,40%	9,00%	12,60%	23,30%	23,80%
SŠ bez m	26,00%	16,30%	13,90%	10,10%	8,40%	11,50%	20,70%	26,00%

Zdroj: ÚIPŠ a ÚPSVAR

<sup>2</sup> Vzhľadom k tomu, že od roku 2009 neexistujú vo vzdelávacom systéme SR stredné odborné učilišťa, iba stredné odborné školy, boli predmetné dáta identifikované na základe absolventov učebných a študijných odborov, ktorý sa v predmetnej štatistike ešte vyskytujú.

Tabuľka naznačuje, že veľmi úzko a špecificky orientovaní absolventi stredných škôl s výučným listom sú najviac zraniteľní v čase krízy pracovného trhu. Na mieru šitá pracovná sila stráca svoju konkurencieschopnosť už pri prvých náznakoch hospodárskeho útlmu (viď medzročné rozdiely od roku 2006).

Jedným z riešení je rozšírenie kompetenčných profilov absolventov, resp. ich inovácia, keďže problémom môžu byť nesprávne nastavené profily. Ale tiež nezaujímame zamestnávateľov o špecifické pozície. Odpoveď na túto otázku umožňuje poskytnúť komunikačná platforma stratégie – KOPLAT.

**Tabuľka č. 16: Uplatnenie absolventov VŠ pracujúcich v rovnakom alebo príbuznom odbore ako bol odbor ich štúdia**

Úroveň dosiahnutého vzdelania	percento absolventov
Magisterské	72 %
Bakalárske	44 %

Absolventi, ktorí potrebujú v práci VŠ vzdelanie:	
To, ktoré vyštudovali	50 %
Z príbuzného odboru	20 %
Iné, ako vyštudované	30 %

*Zdroj ÚIPŠ, 2007 (dotazníkový prieskum na 15000 respondentoch)*

Tretina absolventov VŠ pre svoju prvú prácu VŠ vzdelanie vôbec nepotrebuje (postačovalo by SŠ vzdelanie). V priebehu prvého roka 40 % absolventov zmenilo prácu, hlavne preto, že nezodpovedala ich vzdelaniu. Tento prieskum robil ÚIPŠ iba v roku 2007 a pre potreby stratégie by ho mal v roku 2014 zopakovať.

### 2.2.1 Záver k Nesúladu zručností absolventov a dopytu trhu práce

**Stav:** Na základe doteraz spomenutých štatistických zistení môžeme konštatovať, že absolventi niektorých stredných škôl nemajú dostatočné uplatnenie na trhu práce a absolventi vysokých škôl sa zamestnávajú na pracovných miestach, ktoré nevyžadujú VŠ vzdelanie. V spoločnosti chýba motivácia mladých ľudí na vzdelávanie na stredných odborných školách, lebo zamestnávateľia uprednostňujú na tieto pozície VŠ vzdelaných. Niektoré stredoškolské a vysokoškolské odbory v nízkej miere rešpektujú dopyt po pracovnej sile v príslušných odboroch (odvetviach), napr. strojársky a elektrotechnický priemysel.

Neexistujúce kvalifikačné štandardy vytvárajú príliš veľký priestor pre školy, aby si určili profil absolventov tak, ako im to vyhovuje a nie ako to vyhovuje odberateľom = zamestnávateľom. A to platí možno viac pre VŠ ako pre SŠ. Situácia si vyžaduje odstránenie existujúcej informačnej asymetrie medzi školami a zamestnávateľmi, t. j. zvýšiť rozsah poskytovaných informácií o svojej kvalite a poskytovanej štruktúre vzdelávania, ktorý umožní lepšie reagovať na potreby trhu práce.

Ak sa bližšie pozrieme na zvyšujúce sa percentá nezamestnaných stredoškólkov v čase krízy a prepúšťania môže to signalizovať ešte jeden moment a to, že väčšiu perspektívu pre zamestnávateľa bude vždy mať širšie zameraný vysokoškólk so všeobecne uplatniteľnými kompetenciami ako užšie a špecificky kvalifikovaný stredoškólk s alebo bez maturity. Problematickým bodom sa tiež ukazuje motivácia VŠ zvyšovať kvalitu poskytovaného vzdelávania, napriek tomu, že týmto prístupom môže dochádzať k devalvácii dokladu o VŠ kvalifikácii.

**Východiská:** Bez ohľadu na stupne vzdelania by sme mali v systéme celoživotného vzdelávania preferovať kľúčové kompetencie a odborné zručnosti, ktoré sú prenositeľné v rámci odvetvia, ale aj z odvetvia do odvetvia a zároveň vytvárajú predpoklad pre neustále sa prispôsobovanie potrebám trhu práce.

V súčasnosti by si vzdelávacie inštitúcie (predovšetkým v školskom systéme) mali uvedomiť pre koho vzdelávajú svojich absolventov a definovať im výstupné – kvalifikačné štandardy, s ktorými by sa oni uchádzali o miesto na trhu práce. Nevyhnutným doplnkom prípravy v systéme ČŽV je ďalšie vzdelávanie, ktoré ale nesmie byť nastavené tak, že „opravuje“ chyby zo školského vzdelávania a rekvalifikuje ľudí z jednej kvalifikácie do druhej.

Preto sa ministerstvo školstva v spolupráci so zamestnávateľmi a vzdelávacími inštitúciami bude podieľať na definovaní kvalifikačných štandardov (Národná sústava kvalifikácií) v štruktúre „vedomosti, zručnosti, kompetencie“, ktoré potom budú tvoriť jadrá kurikul na jednotlivých úrovniach vzdelávania. Kvalifikačné štandardy v rámci Národnej sústavy kvalifikácií sú uplatniteľné v rámci príslušného celého sektora, nie iba u vybraných zamestnávateľov.

**Sledované indikátory:** percento VŠ vzdelaných pracujúcich na SŠ pozíciách; pomer nezamestnaných absolventov SŠ k voľným pracovným miestam; pomer nezamestnaných SŠ voči VŠ.

## 2.3 Kariérové poradenstvo

V súčasnosti na Slovensku patria medzi hlavných poskytovateľov poradenských služieb rezort školstva a rezort práce, sociálnych vecí a rodiny. V rezorte školstva je kariérne poradenstvo zabezpečované predovšetkým v rámci výchovného poradenstva prostredníctvom výchovných poradcov, ktorých činnosť metodicky usmerňujú centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a centrá špeciálno-pedagogického poradenstva. Kariérové poradenstvo je jednou z nosných aktivít centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, ktorých klientmi sú žiaci končiacich ročníkov základných a stredných škôl, poradenské služby dospelé populácii však už spravidla neposkytujú. Na vysokých školách sú poskytované informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia sa absolventov v praxi, uchádzačom o štúdium a študentom. V rezorte práce sú poradenské služby na úradoch práce zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, t. j. predovšetkým nájdenie pracovného miesta.

Súčasný systém kariérových služieb na Slovensku nepokrýva potreby všetkých občanov, ktorí by o ne mali potenciálny záujem. Hodnota poskytovaných poradenských informácií je znížená predovšetkým nízkou mierou prepojenia informačných zdrojov. Poradenstvo sa zameriava na aktuálny problém klienta, nevníma jeho kariérny rozvoj v širšom časovom horizonte. Poradenské služby na školách sú poddimenzované. Orientujú sa zväčša na ďalší študijný postup, len v minimálnej miere rozvíjajú kariérové vnímanie študenta, ktoré presahuje hranice školského vzdelávania. Odbornosť poskytovaného poradenstva je závislá na personálnom zabezpečení. Na školách ho poskytujú výchovní poradcovia, učitelia popri výkone pedagogických činností a nie vždy disponujú

primeranými kompetenciami. Informačné zdroje, ktoré im majú pomáhať v ich činnosti, sú roztrieštené, ťažko sa v nich orientuje a často sú neaktuálne.

Nepokrytou oblasťou pre rezort školstva je poradenstvo pre dospelú populáciu (pracujúcich ľudí), príp. ľudí v postproduktívnom veku. Dnes dospelý človek (bez ohľadu na jeho zamestnanosť), ale aj absolvent školy nemá možnosť poradiť sa, keď chce odborne rásť, ale aj pri zmene kariérovej orientácie alebo na začiatku svojej kariéry. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že primárna zodpovednosť jednotlivca za svoj osobný rozvoj zostáva v jeho rukách. Sieť poradenských centier, jedného z nástrojov stratégie, má poskytnúť jednotlivcovi kvalifikované poradenské služby v oblasti kariérového poradenstva, aby sa vedel osobnostne i profesionálne rozvíjať. Tabuľka č. 17 poukazuje na informačné zdroje, v ktorých hľadajú záujemcovia možnosti ďalšieho vzdelávania.

**Tabuľka č. 17: Zdroje, z ktorých záujemcovia o vzdelávanie čerpali informácie o možnostiach vzdelávania**

Zdroj informácie	Údaj v %
Internet	77
Člen rodiny, sused, kolega	41,7
Vzdelávacie inštitúcie	20,7
Zamestnávateľ	21,4
Poradenské centrum	3,5
Masmédiá	63,4
Knihy	50,2
Iné	6,9

*Zdroj: Adult Education Survey, Eurostat 2007*

Dnes traja zo štyroch dospelých vyhľadávajú informácie o ďalšom vzdelávaní na internete. Exponenciálny rast informačného obsahu na internete u jednotlivých poskytovateľov ďalšieho vzdelávania spôsobuje neprehľadnosť a roztrieštenosť obsahu, ktorému chýba integrácia do formy poradenského nástroja. Takúto požiadavku umožňuje splniť integrovaný informačný systém, v rámci kariérneho poradenstva pre dospelých, ktorý bude poskytovať rovnaké informácie pre záujemcu v odľahlých končinách aj klienta v poradenskom centre.

Okrem toho, len 3,5 % percenta ľudí uvádza, že informáciu o vzdelávaní čerpá z poradenského centra. Možno povedať, že skupina občanov s nízkou kvalifikáciou a nedostatočnými zručnosťami pri využívaní IKT je hlavnou cieľovou skupinou pre informačno-poradenské aktivity. Toto možno vnímať ako priestor pre rozvoj poradenských služieb, jedného z nástrojov inovovanej stratégie a príležitosť poskytovať komplexné poradenstvo v celoživotnom vzdelávaní.

Inovovaná stratégia sa primárne orientuje na profit pre najviac zraniteľné skupiny obyvateľstva na trhu práce na Slovensku. A to osoby bez kvalifikácie a osoby s nízkou kvalifikáciou. Údaje v tabuľke č. 18 vystihujú jednoznačný trend, že s vyššou nadobudnutou úrovňou vzdelania sú prístupnejšie aj informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania. Ako možno vidieť, tento nárast je so stúpajúcou úrovňou vzdelania markantný.

**Tabuľka č. 18: Prístup k informáciám o vzdelávaní v závislosti na dosiahnutom vzdelaní**

ISCED	Počet ľudí, ktorí mali prístup k požadovaným informáciám
ISCED 0_2	11,2
ISCED 3_4	33,1
ISCED 5_6	56,9

*Zdroj: Adult Education Survey, Eurostat 2007*

Práve ľudia s nízkou kvalifikáciou potrebujú vyššiu mieru individuálnej starostlivosti v oblasti ďalšieho vzdelávania za účelom profesijného i osobnostného rozvoja. V tejto skupine len každý desiaty občan deklaruje, že má prístup k požadovaným informáciám, ktoré napomáhajú jeho ďalšej orientácii.

Kariérové poradenstvo má svoje opodstatnenie pre všetky skupiny obyvateľstva, s každou úrovňou dosiahnutého vzdelania. Je vhodným a efektívnym nástrojom pre znižovanie informačnej nerovnosti, pre zvýšenie prístupu ľudí k informáciám o ďalšom vzdelávaní a zároveň jedinečným nástrojom, ktorý poskytuje osobný kontakt profesionálneho poradcu a jednotlivca s nízkou kvalifikáciou, ktorý má záujem o svoj odborný a osobný rast.

Cieľom kariérového poradenstva je pomáhať jednotlivcom pri rozhodovaní v otázkach vzdelávania, profesijnej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života. Kariérové poradenstvo je určitá forma vzdelávania a výchovy, na ktorej by sa mal jednotlivec aktívne podieľať (sebaanalýza, motivácia, vytýčenie cieľov, hľadanie riešení, prekonávanie prekážok, rozvoj schopností a zručností). Kariérové poradenstvo disponuje širokou paletou metód, ktoré sú dôležité pri rozhodovaní a hľadaní optimálnych riešení.

### 2.3.1 Záver ku Kariérovému poradenstvu

**Stav:** Dlhšie pretrvávajúci stav súčasných poradenských služieb v rezorte školstva možno charakterizovať ako systém trpiaci nedostatkom vnútorných zdrojov, ale i nedostatočnou externou podporou, previazanosťou s trhom práce a nízkou prioritou kariérového poradenstva. Poradenstvo na vysokých školách je síce na vzostupe, existujú ale veľmi veľké rozdiely v kvalite a rozsahu poskytovaných služieb poradenstva. V porovnaní s univerzitami s vyšším rankingom sú však tieto služby zatiaľ pomerne málo rozvinuté.

Úplne absentuje systém poradenstva vo vzdelávaní zamestnaných dospelých. Situácia v oblasti informácií o kariérových a vzdelávacích cestách dospelých prostredníctvom programov ďalšieho vzdelávania je charakterizovaná svojou roztrieštenosťou na internete bez garancie kvality. V súčasnosti na Slovensku neexistuje možnosť pre dospelého človeka dostať nezávislú a relevantnú informáciu o možnostiach svojho kariérového rastu prostredníctvom ďalšieho vzdelávania.

**Východiská:** V ďalšom vzdelávaní (vzdelávaní dospelých) a podporných poradenských službách existuje vo svete viacero funkčných a veľmi efektívnych modelov. Porovnanie možno uskutočniť s vyzdvihovaným „fínskym modelom“ vzdelávacieho systému. Jeho súčasťou je aj zavedenie povinných predmetov venovaných orientácii na trhu práce pre záverečné ročníky na jednotlivých úrovniach škôl s adekvátnym rozsahom a poskytovaného kvalifikovanými učiteľmi. Riešenie uvedenej problematiky v dospelom veku musí nadväzovať na základy položené už v priebehu primárneho a sekundárneho vzdelávania.

Slovenská republika sa nemusí vydať úplne cestou Fínska, je však zrejmé, že už na základných školách a neskôr na stredných školách musí slovenský vzdelávací systém viesť žiakov k zodpovednej práci so svojou kariérou a naučiť ho vnímať realitu a potreby trhu práce. S dôrazom na kvalitu poskytovaných informácií žiakom, primeranú časovú dotáciu pre túto oblasť a so vzdelanými učiteľmi pre poskytovanie poradenstva. Vo vzťahu k dospelaj populácii je nevyhnutné umožniť vznik informačno-poradenských služieb (napr. integrovaný informačný systém) a kontaktných poradenských centier (centrá kariérového poradenstva pre dospelých).

**Sledované indikátory:** počet centier kariérového poradenstva pre dospelých; počet klientov v centrách kariérového poradenstva pre dospelých; podiel dospelých s kvalifikáciou na úrovni ISCED 0 - 2, ktorí mali prístup k informáciám o ďalšom vzdelávaní; počet klientov v integrovanom informačnom systéme.

### 2.4 Finančný podporný nástroj

Expertná skupina pre inováciu stratégie celoživotného vzdelávania poukázala na neexistenciu finančného nástroja, ktorý by motivoval jednotlivca k účasti na ďalšom vzdelávaní. Tento stav si všimla aj Európska komisia a prostredníctvom hodnotenia Národného programu reforiem 2011-2014 naznačila ako by mal podporný nástroj vyzeráť.

Európska rada následne prijala odporúčania, v ktorých konkrétne uvádza, aby Slovenská republika vyvinula rámec podnetov pre jednotlivcov a zamestnávateľov s cieľom podporiť účasť ľudí s nižším vzdelaním v procese celoživotného vzdelávania.

Finančný faktor ďalšieho vzdelávania je základným nástrojom pre vyššiu motiváciu jednotlivca zvyšovať si svoju kvalifikáciu a osobnostne sa rozvíjať. Potvrďuje to aj európsky prieskum vzdelávania dospelých (tabuľky č. 12 a 19), ktorý identifikoval prekážky ďalšieho vzdelávania jednotlivca.

**Tabuľka č. 19: Prekážky zabraňujúce v účasti na programoch ďalšieho vzdelávania**

Prekážka vo vzdelávaní (výsledky v %)	
ISCED	Vysoká cena vzdelávacieho programu (účastník vzdelávania si ho nemohol dovoliť)
ISCED 0-2	45,9
ISCED 3-4	20,7
ISCED 5-6	13,1

Zdroj: Adult Education Survey, Eurostat

Pri pohľade na tabuľku č. 19 možno jednoznačne identifikovať prekážky vo vzdelávaní ľudí s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou. Takmer polovica z nich deklaruje, že ďalšie vzdelávanie je pre nich nedostupné z finančných dôvodov. Tabuľka č. 20 pomáha bližšie identifikovať finančnú prekážku v ďalšom vzdelávaní a štruktúru financovania ďalšieho vzdelávania.

**Tabuľka č. 20: Zdroje financovania ďalšieho vzdelávania v roku 2009 v SR**

Zdroje financovania	EUR	%
Účastníci vzdelávania	12 609 756,69	26,68
Súkromné podniky	12 003 068,85	22,54
Verejný sektor	5 930 312,75	11,14
V tom: z úradov práce	3 065 739,96	5,76
z prostriedkov rozpočtu obcí	658 386,94	1,24
z prostriedkov rozpočtu VÚC	1 887 472,81	3,54
Zo štátneho rozpočtu	6 662 730,15	12,51
Z prostriedkov nadácií a neziskových organizácií	597 624,92	1,12
Z prostriedkov fondov EÚ	14 944 646,84	28,06

Iné zdroje	503 206,31	0,94
<b>SPOLU:</b>	<b>52 251 346,51</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: ÚIPŠ

Tabuľka č. 20 vykresľuje skutočnosť, že finančná podpora štátu a samosprávy dosahuje len niečo cez 60 % výšky zdrojov, ktoré na ďalšie vzdelávanie vynakladá samotný jednotlivec. Pre štát a samosprávu sa v tomto prípade otvára priestor pre uskutočnenie zmeny, ktorá by podporila celoživotné vzdelávanie svojich občanov zvýšením finančných zdrojov poskytovaných prostredníctvom vhodných podporných schém.

Pri pohľade na výšku podpory zo štrukturálnych fondov možno nadobudnúť dojem, že tento zdroj patrí medzi výrazných podporovateľov ďalšieho vzdelávania. Tento zdroj je nestabilný, dlhodobu neudržateľný a je rizikové spoliehať sa na podporu týchto finančných prostriedkov. Dokumentuje to porovnanie s rokmi 2008 a 2007, počas ktorých bolo na ďalšie vzdelávanie zo štrukturálnych fondov vyčlenených len 336 400 EUR v roku 2008, resp. 115 580 EUR v roku 2007. V porovnaní s rokom 2009, ktorý je zachytený v tabuľke predstavujú tieto zdroje len 2 % (2008), resp. 0,7 % v roku 2007.

Pri pohľade na tabuľku č. 21 vidíme rádový rozdiel vo výške finančných prostriedkov vynakladaných na vzdelávanie samotným účastníkom. Vzhľadom k disponibilnému príjmu ľudí s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou nie je prekvapením, že na vzdelávanie priemerne vynakladajú len 15 EUR. Avšak už pri skupine ľudí so stredným vzdelaním vidno, že na ďalšie vzdelávanie vynakladajú v priemere menej ako desatinu celkovej investície, ktorú sú ochotní vložiť do školského vzdelávania.

**Tabuľka č. 21: Množstvo prostriedkov (v EUR), ktoré 1 účastník vzdelávania minul v roku 2007 na vzdelávanie a odbornú prípravu – štatistické meranie podľa dosiahnutého vzdelania**

Rok 2007	Školské vzdelávanie (EUR)	Ďalšie vzdelávanie (EUR)
<b>ISCED</b>		
<b>ISCED 0_2</b>	-	15
<b>ISCED 3_4</b>	355	34
<b>ISCED 5_6</b>	487	72

Zdroj: Adult Education Survey, Eurostat

Ako ukazuje tabuľka č. 21 najmenej prostriedkov na vzdelávanie vynakladajú práve ľudia s najnižším dosiahnutým vzdelaním, čiže tí, ktorým by dosiahnutie vyššej úrovne vzdelania pomohlo najviac. Ako sme už spomenuli, práve táto skupina obyvateľstva označila za hlavný dôvod neúčasti na vzdelávaní práve fakt, že si nemôže dovoliť zaplatiť vzdelávací program. Finančný podporný nástroj pre tieto skupiny obyvateľstva je efektívnym riešením pre motiváciu nízkokvalifikovaných jednotlivcov k ďalšiemu vzdelávaniu a nadobúdaniu nových kvalifikácií.

### 2.4.1 Záver k Finančnému nástroju na podporu ďalšieho vzdelávania

**Stav:** Celkový pohľad na stav financovania ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike je oproti financovaniu školského vzdelávania výrazne poddimenzovaný. V tejto súvislosti je signifikantné, že štát spolu so samosprávou výrazne zaostáva vo financovaní ďalšieho vzdelávania za účastníkmi vzdelávania – samoplatcami a zamestnávateľmi. Najviac citelné je to práve v skupine nízko kvalifikovaných a nekvalifikovaných, ktorá dlhodobo vykazuje cenu vzdelávacieho programu za najväčšiu prekážku v ich ďalšom vzdelávaní. V súvislosti so stavom v motivácii musíme konštatovať, že účastníci vzdelávania sú výrazne viac motivovaní investovať do školského vzdelávania ako do ďalšieho vzdelávania.

**Východiská:** Jedna z najväčších výziev tejto stratégie je zdefinovať a obhájiť potrebu výrazne vyššieho financovania určitých skupín obyvateľstva v ich ďalšom vzdelávaní. Ak sa máme vyhnúť efektu mŕtvej váhy (z angl. dead weight effect - z verejných zdrojov sa podporujú investície, ktoré by daný účastník vzdelávania tak či tak realizoval) musíme konštatovať, že optimálnou cieľovou skupinou pre vynaloženie dodatočných verejných zdrojov do ďalšieho vzdelávania sú nekvalifikovaní a nízkokvalifikovaní, ktorí si ďalším vzdelávaním zvýšia alebo doplnia svoju kvalifikáciu tak, aby boli zamestnateľní.

**Sledované indikátory:** investície zo štátneho rozpočtu a rozpočtov samospráv (vrátane štrukturálnych fondov) do ďalšieho vzdelávania.

## 2.5 Kľúčové kompetencie

Piatou oblasťou, ktorú identifikovala expertná skupina pre inováciu stratégie, je potreba rozvoja kľúčových kompetencií. Tému rozvoja kľúčových kompetencií sa venuje aj Stratégia 2007, ale iba v nízkej miere a bližšie nerozvíja ich potrebu a spôsob nadobúdania.

Fenomén rozvoja kľúčových kompetencií je podmienený jeho zásadnou nejednoznačnosťou v tom, ktoré kompetencie sú kľúčové. Existuje tak niekoľko prístupov k definíciám kľúčových kompetencií. Pre potreby tohto dokumentu vychádzame z materiálu Európskej komisie<sup>3</sup>, ktorý definuje 8 kľúčových kompetencií<sup>4</sup>. V tomto dokumente sme vybrali štyri: komunikácia vo svetových jazykoch; ovládanie IKT (aj digitálna gramotnosť); podnikateľské kompetencie a aktívne občianstvo. Piatou kompetenciou, ktorou sa zaoberáme je finančná gramotnosť, ktorá rámcovo spadá tak do aktívneho občianstva ako aj do podnikateľských kompetencií.

Kritérium pre výber týchto kompetencií ako kľúčových pre rozvoj celoživotného vzdelávania vychádza z princípu, že vzdelávanie sa ako také by nemalo smerovať len k naplneniu potrieb

---

<sup>3</sup> Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. 12. 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2006/962/ES)

<sup>4</sup> komunikácia v materinskom jazyku, komunikácia v cudzích jazykoch, matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky, digitálna kompetencia, vedieť sa učiť, spoločenské a občianske kompetencie, iniciatívnosť a podnikavosť, kultúrne povedomie a vyjadrovanie

profesijného rozvoja, ale tiež rozvíjať osobnosť jednotlivca na poli jeho uplatnenia sa v spoločnosti a rozvoji jeho osobných záujmov.

Prínosom je aktívny život a vyššia kvalita života. Kľúčové kompetencie majú vo všeobecnosti jednu vysokú pridanú hodnotu pre jednotlivca, ktorá spočíva predovšetkým v ich prenositeľnosti, t. j. môže ich naplno uplatniť v osobnom živote aj v oblasti jeho pracovných činností. Ich výhoda je v tom, že zvyšujú flexibilitu jednotlivca na trhu práce a on sa tak stáva uplatniteľným na rôznych pracovných pozíciách. Zároveň rozvíjajú jednotlivca po jeho osobnostnej stránke. Kľúčové kompetencie podporujú nadobúdanie základných spoločenských a občianskych hodnôt jednotlivca, pomáhajú mu zlepšovať jeho celkovú orientáciu v spoločnosti a v rôznych životných situáciách. Mladého človeka pripravujú na život v dospelosti, u dospelých rozvíjajú sociálne zručnosti a základ pre ďalšie vzdelávanie v rámci celoživotného vzdelávania.

### 2.5.1 Komunikácia vo svetových jazykoch

Znalosť cudzích jazykov otvára jednotlivcovi cestu za novým poznaním na poli svojich záujmov, ale tiež za novými možnosťami jeho pracovného uplatnenia. V súčasnosti už takmer všetky pracovné pozície na slovenskom trhu práce vyžadujú aspoň základné znalosti jedného svetového jazyka (najmä angličtiny). Jazyková výbava jednotlivca sa postupne stala povinnou súčasťou jeho kvalifikácie. Navyše, kompetencia vo svetových jazykoch otvára nezanedbateľné možnosti uplatnenia jednotlivca aj na medzinárodnom trhu práce.

V roku 2011 bola publikovaná štúdia Inštitútu pre verejné otázky (IVO), ktorá sa opiera o výsledky reprezentatívneho sociologického výskumu uskutočneného v marci 2011 na vzorke 1 086 obyvateľov SR vo veku od 15 rokov.

Výrazná väčšina, až 95 % obyvateľov Slovenska zastáva názor, že je dôležité ovládať angličtinu, pričom 67 % to pokladá za nevyhnutné a 29 % za skôr dôležité. Ovládať nemčinu pokladá za dôležité 88 %, z nich 33 % to pokladá za nevyhnutné a 55 % za skôr dôležité.

**Tabuľka č. 22: Stupeň ovládania cudzích jazykov**

OVLÁDANIE JAZYKA	Aspoň trochu	Na jednotku resp. dvojku
Ruština	54%	5%
Nemčina	49%	7%
Angličtina	46%	14%
Francúzština	7%	
Taliančina	4%	
Španielčina	3%	

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky

Bližší pohľad na výsledky výskumu dokazuje, že ovládanie cudzích jazykov na komunikatívnej úrovni, ktorá umožňuje bežne konverzovať v cudzom jazyku, je na veľmi nízkej úrovni (takéto vedomosti má priemerne 8,6 % respondentov). Znižovanie rozdielu medzi základnou znalosťou jazyka a pokročilou znalosťou je priestor pre plnohodnotné uplatnenie nástrojov inovovanej stratégie celoživotného vzdelávania, predovšetkým multimedialnej platformy, ktorá bude poskytovať voľne dostupné vzdelávacie programy.

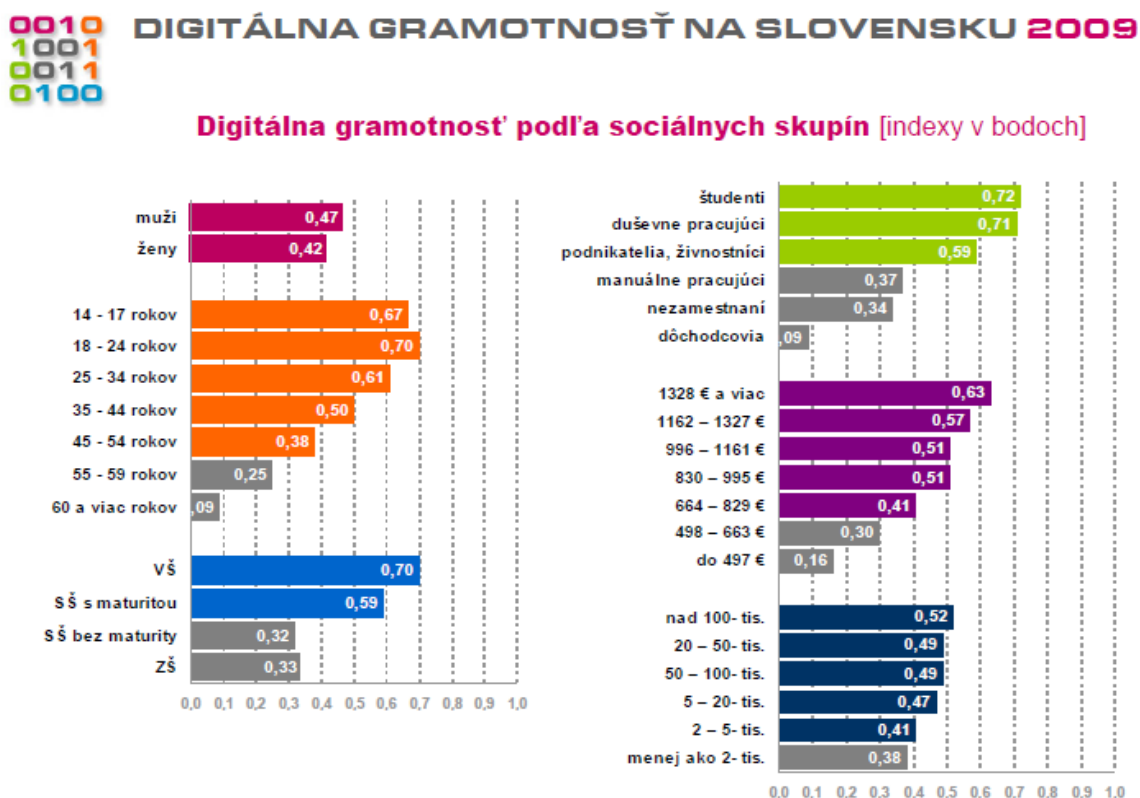
## 2.5.2 Ovládanie informačno-komunikačných technológií

Digitálna gramotnosť je schopnosť porozumieť informáciám a používať ich v rôznych formátoch z rôznych zdrojov, ktoré sú prezentované prostredníctvom informačných a komunikačných technológií. Hoci jej zvyšovanie je jednou z absolútnych priorit EÚ, Slovensko vo viacerých parametroch viac či menej výrazne zaostáva.

Index digitálnej gramotnosti, ktorý uskutočňuje Inštitút pre verejné otázky, pozostáva z 27 indikátorov (otázok položených respondentom), ktoré merajú úroveň práce s modernou informačnou a komunikačnou technikou, jej aplikáciami a službami.

Kým v roku 2005 predstavoval index digitálnej gramotnosti hodnotu 0,33 bodu, v roku 2007 hodnotu 0,37 bodu, v roku 2009 stúpol na 0,44 bodu. Inými slovami, digitálna gramotnosť populácie Slovenska nad 14 rokov dosahuje v súčasnosti 44 zo 100 možných bodov ako to naznačuje graf č. 1.

Graf č. 1: Digitálna gramotnosť na Slovensku



Zdroj: Inštitút pre verejné otázky

Z grafu je vidieť, že ohrozenou skupinou vzhľadom na digitálne kompetencie, sú starší občania, manuálne pracujúci a nezamestnaní. Digitálne rozdelenie spoločnosti sa prehľbuje a nabera charakter roztvorených nožníc. Na jednej strane stojí mladšia, vzdelanejšia, kvalifikovanejšia, sociálne silnejšia a mestskejšia časť populácie. Na druhej strane je to staršia, menej vzdelaná, nižšie kvalifikovaná, ekonomicky neaktívna (dôchodcovia, nezamestnaní), sociálne slabšia a vidiecka časť populácie. Kým prvá sa kontinuálne učí a zlepšuje, druhá takpovediac stojí na jednom mieste.

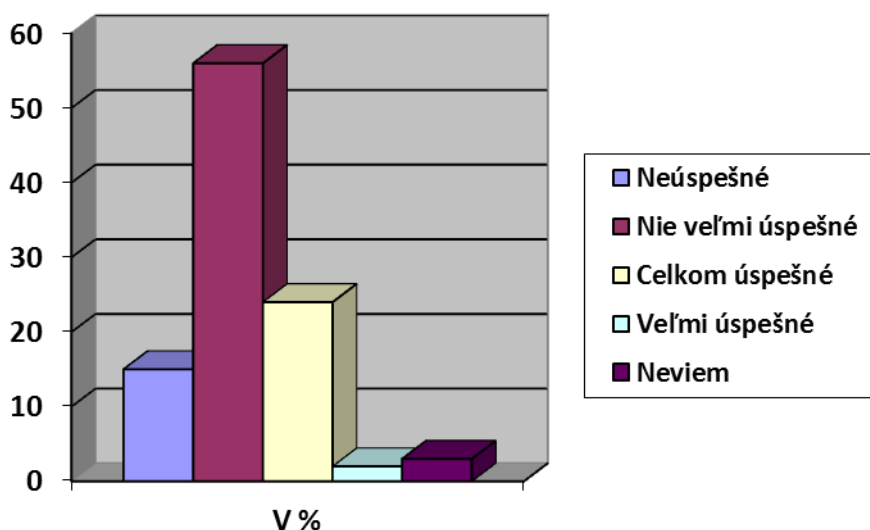
### 2.5.3 Podnikateľské kompetencie

Podnikateľské vzdelávanie nie je iba v úzkom význame zakladania firiem, ale ako kompetencia zahŕňa iniciatívnosť a podnikavosť, ktorá sa vzťahuje na schopnosť jednotlivca meniť myšlienky na skutky ako aj tvorivosť, inovácie a prijímanie rizika a tiež schopnosť plánovať a riadiť projekty so zámerom dosiahnuť ciele.

Podnikateľské kompetencie rozvíjajú povedomie jednotlivcov v ich každodennom živote, aby si boli vedomí kontextu svojej práce a aby mohli využiť príležitosti, ktoré majú k dispozícii. Kompetencia rozvíja v ľuďoch aj zručnosti zamerané na riadenie projektov, individuálnu a tímovú prácu, ale aj schopnosť posudzovať a identifikovať silné a slabé stránky a hodnotiť a prijímať prípadné riziká.

Podľa Európskeho prieskumu podnikateľských kompetencií (graf č. 2), ktorého sa zúčastnila aj SR, si až 70 % podnikateľských subjektov myslí, že rozvoj podnikateľských zručností u jednotlivcov je na nízkej úrovni. Obzvlášť pociťujú nedostatok zručností potrebných na získanie zamestnania (ako je dôvera, prezentačné zručnosti, motivácia, hnacia sila a tímová práca). Ďalej, až 83% respondentov zo Slovenska je presvedčených, že vzdelávací systém u nás nie je úspešný v rozvoji podnikateľských zručností u jednotlivcov. Problémom sú vzdelávacie metódy, pretože v súčasnosti je školská trieda často posledným miestom, kde majú ľudia príležitosť dozvedieť sa o podnikaní, konkurencii a inovácií.

**Graf č. 2: Názory respondentov na úspešnosť vzdelávania v oblasti podnikateľských kompetencií v školskom vzdelávaní na základných a stredných školách**



Zdroj: Európsky prieskum podnikateľských kompetencií

V školskom vzdelávaní je možné efektívny rozvoj tejto kompetencií rozvinúť systematickou podporou aktivít, v rámci ktorých žiaci vedú cvičné firmy a riešia reálne i simulované projekty. Rozvoj tejto kompetencie pre dospelých nie je možné dosiahnuť rovnakými prostriedkami.

Dospelý jednotlivec si vyžaduje individuálny prístup, zohľadňujúc jeho pracovné, sociálne a rodinné aspekty. Preto súčasťou multimediálnej platformy, systémového nástroja stratégie, budú aj vzdelávacie programy na rozvoj podnikateľských kompetencií.

#### 2.5.4 Aktívne občianstvo

Oblasť aktívneho občianstva je vnímaná ako súbor aktivít, ktoré rozvíjajú osobnostné aktivity v spoločnosti (v rámci pracovných činností aj vo voľnom čase). Podstatou aktívneho občianstva je jednak záujem o veci verejné (motivačný aspekt), jednak schopnosť prezentovať a obhajovať svoje záujmy (kompetenčný aspekt) a napokon schopnosť dosahovať reálne výsledky a vplyv (praktický aspekt). V neposlednom rade ide v občianskej spoločnosti aj o to ako sa občania správajú k sebe navzájom vo verejnom priestore. V tomto zmysle znamená pojem občianska spoločnosť aj „civilizovanú“ spoločnosť. Nasledujúca tabuľka ukazuje na aktivity a indikátory aktívneho občianstva.

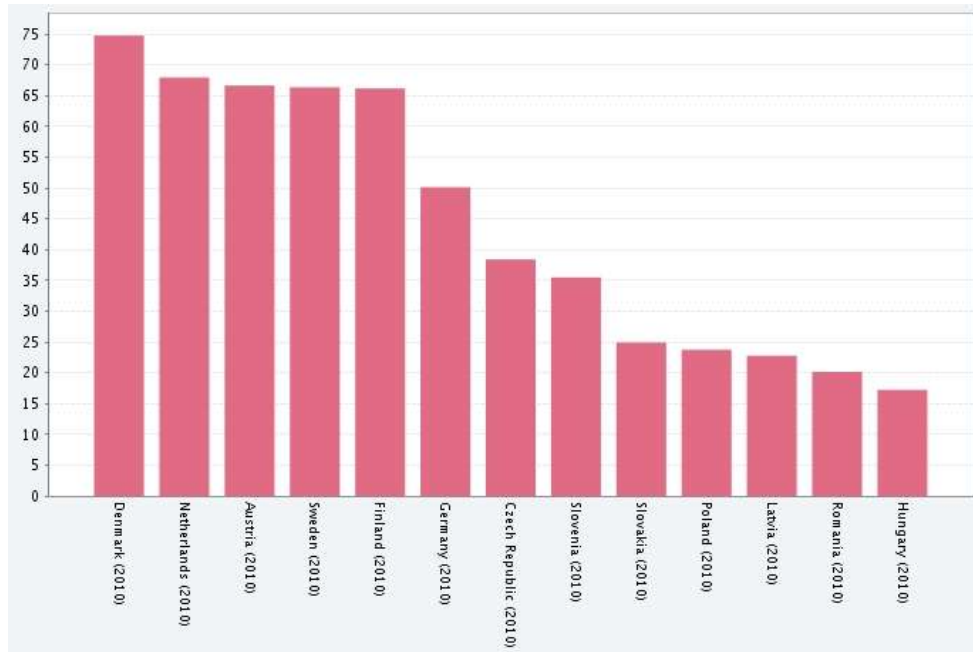
**Tabuľka č. 23: Oblasť a indikátory, ktoré charakterizujú aktívne občianstvo**

Opatrenia	Indikátory
Účasť na aktívnom občianstve	Práca pre dobrovoľnícke či charitatívne organizácie
	Členstvo v politickej strane
	Práce pre politickú stranu alebo inú organizáciu
Tolerancia, dôvera, otvorenosť	Názor, že imigranti obohacujú kultúrny život krajiny
	Názor, že lesbičky a homosexuáli majú právo žiť život podľa svojich predstáv
	Dôvera v iných ľuďoch
Sociálne aktivity	Stretnutia s priateľmi, príbuznými a kolegami
	Mať okolo seba ľudí, s ktorými je možné hovoriť o osobných veciach
Športové aktivity	Účasť na športových a voľno časových aktivitách
Návšteva baletu, tanečných vystúpení, opery, kina, koncertov, múzeí	Účasť na vzdelávaní prostredníctvom kultúrnych aktivít

*Zdroj: European Lifelong Learning Indicators, The ELLI Index Europe 2010*

Index celoživotného vzdelávania je súborom 4 oblastí týkajúcich sa učenia – učenie v rámci školského systému vzdelávania, učenie v rámci pracovného života, učenie v rámci sociálnej súdržnosti a učenie ako súčasť osobnostného rastu. Aktívne občianstvo spadá do oblasti osobnostného rastu jednotlivca.

**Graf č. 3: Porovnanie krajín v oblasti rozvoja aktívneho občianstva**



*Zdroj: European Lifelong Learning Indicators, The ELLI Index Europe 2010*

V sledovanom indexe dosiahla Slovenská republika hodnotu 24,91 bodu. Spolu s Poľskom, Lotyšskom, Rumunskom a Maďarskom tak patríme ku krajinám, ktoré v rámci EÚ dosahujú absolútne najnižšie hodnoty v oblasti aktívneho občianstva.

Úroveň kompetencie aktívneho občianstva na Slovensku je takmer o polovicu nižšia ako priemer ostatných európskych štátov. Oproti niektorým krajinám (Dánsko, Holandsko, Rakúsko, Švédsko, Fínsko) je úroveň tejto kompetencie na tretinovej úrovni.

### 2.5.5 Finančná gramotnosť

Finančná gramotnosť je definovaná ako schopnosť využívať poznatky, zručnosti a skúsenosti na efektívne riadenie vlastných finančných zdrojov s cieľom zaistiť finančné zabezpečenie seba a svojej domácnosti.

V roku 2009 bol vypracovaný štandard finančnej gramotnosti pre základné a stredné školy. Zavedením Národného štandardu finančnej gramotnosti začal proces zvyšovania osvedy v tejto oblasti. V súčasnosti je potrebné zamerať sa na druhú etapu finančného vzdelávania, ktorá je nadstavbou vzdelávania žiakov, študentov, učiteľov a špeciálne sa orientovať na dospelú populáciu.

Za východiskový parameter, ktorý vystihuje súčasný stav úrovne tejto kompetencie, je zvolený prieskum Slovenskej bankovej asociácie, ktorá v roku 2007, uskutočnila prieskum finančnej

gramotnosti medzi respondentmi od 18 – 75 rokov s cieľom získať informácie o stave finančnej gramotnosti medzi obyvateľstvom.

Dosiahnutý celkový index finančnej gramotnosti 0,56 poukazuje na priemernú znalosť problematiky osobných financií v dospeljej populácii.

**Tabuľka č. 24: Hodnoty indexu finančnej gramotnosti na základe sociodemografických skupín**

Sociodemografické skupiny s najnižšou hodnotou indexu finančnej gramotnosti	
základné vzdelanie	0,43
nezamestnaní	0,47
domácnosti jednotlivcov	0,47
domácnosti s príjmom do 330 €	0,44
dôchodcovia	0,48

*Zdroj: Slovenská banková asociácia*

Index finančnej gramotnosti poskytuje obraz o úrovni znalostí z problematiky bankových a finančných služieb. Celková hodnota indexu 0,56 vyjadruje do akej miery (v intervale 0÷1) rozumie dospelý človek v SR operáciám na finančnom trhu (vklad, úver, vedenie účtu, operácie s bankomatovou kartou..), s ktorými sa bežne stretáva a ktoré využíva vo svojom živote.

Hodnota predstavuje priemernú znalosť problematiky v tejto oblasti medzi dospelou slovenskou populáciou. Index je vyrovnaný medzi pohlaviami a tiež podľa veľkosti sídla, v ktorom má jednotlivec trvalý pobyt.

Rozdiely sú vo vekovom rozložení. Najlepšie sú na tom obyvatelia vo veku 26-45 rokov a s VŠ vzdelaním. Do skupiny s najnižšou úrovňou vedomostí v oblasti práce s finančnými produktmi patria ľudia s nízkou úrovňou vzdelania a nízkopríjmové skupiny.

## 2.5.6 Záver ku Kľúčovým kompetenciám

**Stav:** Kľúčové kompetencie sú v súčasnosti nevyhnutným predpokladom uplatnenia v spoločnosti, v osobnom živote i na trhu práce. Vybrané kompetencie identifikujú slabé miesta v ich nadobúdaní ako aj využívaní. Identifikujú aj cieľové skupiny, ktoré sú v ich nedostatku najzraniteľnejšie, tak na pracovnom trhu ako aj v uplatnení sa v spoločenskom živote. V sumáre, stav nadobudnutia resp. ovládania týchto kompetencií odzrkadľuje jeden dôležitý aspekt stavu vedomostnej spoločnosti – kvalita ľudských zdrojov. V indikátoroch stavu sme vybrali tie, ktoré poukazujú na negatíva a nevzdvihovali sme pozitívne, ktoré by sa určite identifikovať dali, ale pre potreby tohto dokumentu nie sú relevantné.

**Východiská:** V každej z piatich kľúčových kompetencií sú identifikované slabé miesta, ktoré sa budú systémovými nástrojmi stratégie korigovať. Je dôležité uviesť, že proces zmeny v tejto oblasti záujmu stratégie bude najpomalší, nakoľko je nutný veľmi intenzívny záujem zo strany samotných

ľudí, ktorí musia nájsť (za pomoci zainteresovaných aktérov) motiváciu a prostredie na to, aby sa vedeli a mohli zlepšovať.

**Sledované indikátory:** sociologický výskum ovládania cudzích jazykov; index digitálnej gramotnosti; index finančnej gramotnosti; index celoživotného vzdelávania-osobnostný rast jednotlivca; Európsky prieskum podnikateľských kompetencií.

## 2.6 PIAAC - medzinárodné hodnotenie kompetencií dospelých

Táto analytická časť stratégie dostatočne potvrdila fakt, s ktorým sa Slovenská republika pasuje už niekoľko desaťročí, a to že v oblasti ďalšieho vzdelávania (vzdelávania dospelých) je veľmi málo relevantných kvantitatívnych národných štatistík a takmer žiadne kvalitatívne. Tento negatívny trend sa Slovenská republika pokúša zmeniť svojou účasťou na dôležitom projekte OECD - medzinárodnom hodnotení kompetencií dospelých PIAAC (Program of International Assessment of Adult Competences).

Ďalším motívom vstupu Slovenskej republiky do tohto projektu je aj potreba diagnostikovať nedostatky vzdelávacieho systému v generovaní požadovaných kompetencií na základe evidencie požadovanej i reálnej úrovni kompetencií dospelých.

Realizáciou projektu sa umožní:

- identifikovať a merať kognitívne a pracovné kompetencie podnecujúce sociálny a ekonomický úspech,
- hodnotiť vplyv týchto kompetencií na sociálne a ekonomické výsledky vybraných skupín obyvateľstva i celej SR,
- merať výkon vzdelávacieho systému a systému odbornej prípravy v generovaní požadovaných kompetencií,
- identifikovať a sprehľadniť nástroje na zvýšenie úrovne kompetencií.

Prieskum PIAAC sa realizuje vo viacerých krajinách za účelom zisťovania úrovne kognitívnych a pracovných kompetencií dospelých potrebných pre úspech v sociálnom a ekonomickom živote v 21. storočí. Prieskum sa zaoberá tým, ako sú naši obyvatelia schopní pracovať s komplexnými informáciami predovšetkým v elektronickej podobe a riešiť problémy prostredníctvom informačných technológií v práci i v bežnom živote.

Výsledky prinesú informácie o tom, ako sú občania SR ako obyvatelia Európskej únie pripravení obstať v konkurencii na medzinárodnom trhu práce. Dáva možnosť porovnať rozličné skupiny obyvateľov pracujúcich v rozličných oblastiach, ktorí absolvovali resp. dosiahli rozličné úrovne vzdelania.

PIAAC zároveň zhodnotí, ako súvisia zručnosti so spoločensko-hospodárskym úspechom jednotlivcov i celých krajín a prinesie informácie o tom, nakoľko sú systémy vzdelávania úspešné

v sprostredkovaní potrebných kompetencií a ako je možné zvýšiť efektívnosť vzdelávacích politík a opatrení. Prieskum sleduje:

- využívanie kompetencií ľudí v práci a zamestnaní (ako práca s počítačom, práca v tíme, správna komunikácia, preberanie zodpovednosti, schopnosť naprávať chyby, odborné zručnosti),
- kognitívne kompetencie (schopnosť používať a spracúvať informácie, riešiť problémy, kriticky myslieť, postupovať logicky, čítať s porozumením, písomne sa vyjadrovať, používať matematické poznatky, efektívne organizovať svoju činnosť),
- príčiny a dôsledky nadobúdania a straty kompetencií,
- súvis zručností so spoločensko-hospodárskym úspechom jednotlivcov i celých krajín,
- mieru úspešnosti systémov vzdelávania v sprostredkovaní potrebných kompetencií,
- spôsoby zvýšenia efektívnosti vzdelávacích politík a opatrení.

Z hľadiska metodiky výskumu je PIAAC štatistické zisťovanie v domácnostiach. Respondenti vyplnia dotazník buď na počítači alebo ručne s pomocou papiera a pera. Obsahuje nasledovné prvky: základné informácie o každom respondentovi, testovanie čitateľskej gramotnosti, testovanie matematickej gramotnosti, testovanie schopnosti riešiť problémy v technologicky vyspelom prostredí, využitie zručností v práci.

## **2.7 Legislatívne úpravy pre posilnenie systému celoživotného vzdelávania**

Pre fungovanie funkčného systému celoživotného vzdelávania v spoločnosti je potrebné prepojenie a spolupráca jednotlivých subsystémov vzdelávania. Na základe analýzy súčasného prostredia je dôležité venovať pozornosť predovšetkým vzdelávaniu na základných a stredných školách a oblasti ďalšieho vzdelávania.

Pre plnohodnotné uplatňovanie princípu celoživotného vzdelávania, uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania a zvyšovania súladu zručností absolventov s potrebami zamestnávateľov je potrebné, aby zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (školský zákon) reagoval na potrebu vytvárania kvalifikačných štandardov a začlenenie princípu identifikácie výsledkov vzdelávania („learning outcomes“) do vzdelávacieho systému na základných a stredných školách.

Predovšetkým je potrebné, aby výstupné profily absolventov boli v súlade s úrovňami Národného kvalifikačného rámca, ktorý je vytvorený na základe výsledkov vzdelávania dosiahnutých absolventom vzdelávacej aktivity, vrátane odkazu na príslušnú úroveň kvalifikačného rámca v dokladoch o dosiahnutom vzdelaní. Okrem toho by vzdelávacie programy na základných a stredných školách mali byť orientované na výstupnú úroveň vedomostí, zručností a kompetencií ich absolventov.

Pre potrebu zjednotenia komunikácie s hlavnými stakeholdermi pre oblasť prepojenia vzdelávania a trhu práce je nutné zosúladiť existujúce štruktúry koordinácie odborného vzdelávania a prípravy so sektorovými radami v rámci projektu Národnej sústavy povolání. Jednotná komunikačná platforma stakeholderov podporuje koordináciu subjektov navzájom a zvyšujú ich motiváciu aktívne sa zapájať do definovania a prognózovania vzdelávacích potrieb. Zjednotenie sektorových rád si vyžaduje úpravy v zákone č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Cieľom takýchto úprav je, aby existovala jediná platforma sektorových rád v SR, ktorá bude legislatívne ukotvená a bude slúžiť pre potreby nielen odborného, ale celoživotného vzdelávania a zároveň pre potreby projektu Národná sústava povolání. V súčasnosti si to vyžaduje dohodnutie bližšej spolupráce s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a s ďalšími sekciami ministerstva školstva.

Rovnako tak zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov si vyžaduje právnu úpravu. Dôvodom je vytvoriť legislatívny priestor pre plnohodnotné uplatnenie jednotlivých nástrojov Stratégie 2011 v praxi, najmä systému kariérového poradenstva pre dospelých, finančného podporného nástroja pre ďalšie vzdelávanie a Národnej sústavy kvalifikácií. Pripravovaná novela zákona č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa bude primárne zaoberať týmito oblasťami:

- podpora grantových schém pre systém ďalšieho vzdelávania,
- systematický rozvoj kariérového poradenstva pre dospelých,
- ustanovenie Národného kvalifikačného rámca,
- zavedenie postgraduálneho titulu pre nadobudnutie kvalifikácie v ďalšom vzdelávaní,
- ustanovenie kvalitatívnych štandardov pre lektorov ďalšieho vzdelávania,
- spresnenia pri akreditácii programov ďalšieho vzdelávania.

### 3. Vízia celoživotného vzdelávania

*„Umožniť celoživotne vzdelávať sa pre každého počas celého života – viac informácií o možnostiach vzdelávania sa, viac dostupného a kvalitného vzdelávania, viac možností rozvoja kompetencií jednotlivca v osobnej i profesionálnej sfére pre vyššiu kvalitu jeho života.“*

Celoživotné vzdelávanie (princíp celoživotného vzdelávania sa jednotlivca) je vo svojej podstate systémový prístup ku vzdelávaniu od útleho detstva až po aktívny život v seniorskom veku, ktorý v sebe zahŕňa oblasť aktívneho pôsobenia a začlenenia jednotlivca v spoločnosti a jeho vnútorného naplnenia v oblasti osobných záujmov. V centre pozornosti celoživotného vzdelávania je učiaci sa jednotlivec, ktorý má prístup tak k školskému vzdelávaniu (zaručené Ústavou Slovenskej republiky) ako aj k ďalšiemu vzdelávaniu so zachovaním princípov kvality a rovnosti príležitostí v každom veku a bez ohľadu na jeho vzdelanie.

*Hlavným cieľom stratégie je posilniť povedomie jednotlivca o potrebe jeho permanentného vzdelávania sa, ktoré mu poskytne zručnosti a kompetencie pre udržateľnú zamestnateľnosť, pre uplatnenie sa v spoločnosti a pre rozvoj jeho osobných záujmov.*

Tento cieľ je rozpracovaný do 4 kľúčových priorít vízie:

#### **3.1. Celoživotné vzdelávanie sa bude atraktívne pre každého občana Slovenskej republiky a bude podporované všetkými zainteresovanými aktérmi.**

**3.1.1 Znižovanie informačnej asymetrie** vystupuje ako ústredný hráč v napínaní stratégie celoživotného vzdelávania sa. Determinuje motiváciu každého z nás zúčastňovať sa alebo sa nezúčastňovať sa vzdelávania. Determinuje vstup stakeholderov do podpory systému celoživotného vzdelávania. Vie mobilizovať tam, kde negatívne skúsenosti alebo tradície nevytvárajú priaznivé podmienky pre účasť v celoživotnom vzdelávaní sa. Preto informácie o tom, že sa dá, oplatí alebo má vzdelávať sa sú súčasťou tejto priority vízie.

3.1.1.1 Každá osoba, ktorá vstupuje na vzdelávaciu cestu budovania svojej kariéry bude mať informácie o tom aké je postavenie jej budúcej profesie na trhu práce, aká je jej možnosť zamestnať sa, aká je priemerná mzda tejto profesie v jednotlivých regiónoch.

3.1.1.2. Školy alebo vzdelávacie inštitúcie zaradené v sieti škôl alebo akreditované v Slovenskej republike budú zverejňovať všetky relevantné informácie o sebe ako poskytovateľovi vzdelávania, o úspešnosti svojich absolventov na trhu práce (minimálne o percente nezamestnaných resp. zamestnaných v odbore) a

o prepojenosti profilov absolventov s potrebami trhu práce. Zároveň budú zverejňovať hodnotenia spokojnosti svojich absolventov.

3.1.1.3 Zamestnávateľia budú v rámci aktivít svojich sektorových rád poskytovať všetky relevantné informácie o svojich súčasných a budúcich potrebách vo forme požadovaných vedomostí, zručností a kompetencií na jednotlivé pracovné pozície alebo skupinu pracovných pozícií.

3.1.1.4. Poradenské centrá budú nezávislé od vzdelávacích inštitúcií a budú poskytovať služby kariérového poradenstva a objektívne informovať svojich klientov o reálnej situácii tak v ponuke vzdelávania ako aj v ponuke na trhu práce. Budú pomáhať jednotlivcom pri rozhodovaní v otázkach vzdelávania, profesijnej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života.

3.1.1.5. Štát v spolupráci so samosprávou vytvorí také podmienky pre občanov, školy, vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľov a poradenské centrá, aby mali k dispozícii všetky potrebné informácie, ktoré slúžia pre ich plnohodnotné fungovanie v systéme celoživotného vzdelávania.

3.1.2 **Motivovať ľudí celoživotne sa vzdelávať** znamená aj garantovať im, že zamestnávateľia budú uznávať aj tie vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré získali v ďalšom vzdelávaní alebo praxou. Školy alebo vzdelávacie inštitúcie tak budú musieť poskytovať svoje vzdelávacie programy aj po častiach (moduloch) a pravidelne ich aktualizovať vo vzťahu k potrebám zamestnávateľov.

3.1.3 Vytvoriť systém na **uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania** znamená vybudovať sieť oprávnených inštitúcií na overovanie odbornej spôsobilosti zo škôl a zástupcov zamestnávateľov tak, aby na základe prezentácie svojich vedomostí, zručností a kompetencií mohli získať doklad o získanej kvalifikácii. Tento doklad by bol rovnocenným k dokladom, ktoré sa udeľujú v školskom vzdelávaní, ale nenahradzoval by získanie stupňa vzdelania.

3.1.4 Na **propagáciu** nástrojov stratégie, možností **celoživotne sa vzdelávať** ako aj dopadu vzdelávania sa pre úspech na trhu práce bude realizovaná informačná kampaň na podporu celoživotného vzdelávania sa. Kampaň bude podporená výskumom o prekážkach v motivácii celoživotne sa vzdelávať a zameraná na odstránenie týchto prekážok tak u jednotlivcov ako aj u poskytovateľov.

## **3.2. Školy a vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania budú v spolupráci so zamestnávateľmi poskytovať vzdelávanie relevantné pre trh práce a pre uplatnenie sa v spoločnosti**

3.2.1 **Systém komunikácie medzi školami a zamestnávateľmi** bude postavený na vzájomnom informovaní sa o vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách potrebných na trhu práce. Zamestnávateľia budú pravidelne v rámci aktivít svojich sektorových rád identifikovať požadované vedomosti, zručnosti a kompetencie na výkon jednotlivých

zamestnaní. V tejto komunikácii budú vznikať záväzné profily absolventov – kvalifikačné štandardy, ktoré tvoria súčasť Národnej sústavy kvalifikácií a budú prezentovať minimálny rozsah vedomostí, zručností a kompetencií požadovaných na pracovnú pozíciu, prípadne povolanie.

- 3.2.2 Spolupráca zamestnávateľov alebo zástupcov zamestnávateľov v sektorových radách so školami a vzdelávacími inštitúciami vo vzťahu k budúcim potrebám trhu práce sa bude realizovať prostredníctvom **identifikácie sektorových požiadaviek na budúce vedomosti, zručnosti a kompetencie** bez potreby identifikovať počty pracovných pozícií.
- 3.2.3 Na zabezpečenie komplexnej výmeny informácií medzi zamestnávateľmi a školami bude potrebné **zabezpečiť permanentnú spätnú väzbu o spokojnosti zamestnávateľov s absolventmi škôl a vzdelávacích inštitúcií** tak zo školského ako aj ďalšieho vzdelávania. Táto spätná väzba zabezpečí aj prenos požiadaviek zamestnávateľov ku školám v regióne, ktorá pôjde nad rámec kvalifikačných štandardov.

### **3.3. Poradenské služby na orientáciu v kariérnych a vzdelávacích cestách budú k dispozícii pre každého kto o to prejaví záujem**

- 3.3.1 Vytvorenie **integrujúceho informačného portálu** s cieľom riešiť roztrieštenosť informácií o voľných pracovných pozíciách, mzdách, nezamestnanosti a iných relevantných informáciách o trhu práce. Tento informačný systém bude spočívať v integrácii už existujúcich databáz do užívateľsky jednoduchej aplikácie, ktorá umožní vyhľadať komplexné informácie o ďalšom kariérovom raste pre jednotlivca, aj s priemernou zručnosťou IKT.
- 3.3.2. Pre ľudí s minimálnymi alebo žiadnymi IKT zručnosťami zriadiť **sieť poradenských centier s možnosťou priameho kontaktu** s kariérnym poradcom s cieľom konzultovať možné ďalšie vzdelávacie a kariérne cesty. Poradcovia budú mať k dispozícii integrovaný informačný systém; budú mať tiež k dispozícii portfólio nástrojov na zabezpečenie individuálnych a skupinových poradenských služieb.
- 3.3.3 Slovensko sa zúčastňuje jedinečného projektu OECD s názvom PIAAC, ktorý má za úlohu **zmapovať situáciu v úrovni kompetencií dospelých**, tak v oblasti kognitívnej (čitateľská a matematická gramotnosť), ako aj v oblasti riešenia problémov v technologicky vyspelom prostredí a využívania nadobudnutých zručností v práci. Výsledky tohto projektu budú pre Slovensko jedinečným zdrojom informácií o nasmerovaní poradenských služieb ako aj nasmerovaní obsahu vzdelávacích programov vedúcich k získaniu kľúčových kompetencií pre udržateľnú zamestnateľnosť.

### **3.4. Prekážky k celoživotnému vzdelávaniu budú odstraňované tak, aby sa občan mohol vzdelávať kedykoľvek sa jeho zručnosti a kompetencie stanú nepoužiteľné na trhu práce**

- 3.4.1 Vytvorí sa taký virtuálny priestor, ktorý bude zdarma poskytovať **multimediálne vzdelávacie programy vedúce k získaniu kľúčových kompetencií** prenositeľných v rámci celého trhu práce, resp. využiteľných v podpore kvality života každého občana. Obsah vzdelávacích programov sa zároveň identifikuje z prieskumov zamestnávateľov o najviac požadovaných kompetenciách na trhu práce (Komunikačná platforma medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi - KOPLAT), ako aj na základe výsledkov projektu PIAAC. Súčasťou tohto virtuálneho priestoru budú aj voľne dostupné vzdelávacie programy vedúce k získaniu všeobecných kompetencií, ktoré už sú vytvorené v rámci iných projektov.
- 3.4.2 Štát vytvorí taký finančný nástroj na podporu ďalšieho vzdelávania, ktorý umožní nekvalifikovaným a nízkokvalifikovaným osobám na trhu práce doplniť si svoje vedomosti a zručnosti na získanie kvalifikácie alebo zmeniť kvalifikáciu potrebnú na uplatnenie sa na trhu práce, ak mu jeho súčasná už toto neumožňuje. Je dôležité, aby sa na financovaní takéhoto vzdelávania spolupodieľal nejakou časťou aj sám účastník vzdelávania. Cieľom iniciatívy to dodá vyššiu transparentnosť ako aj lepšiu kontrolu kvality zo strany účastníkov vzdelávania. Informácie o možnosti získať podporu na ďalšie vzdelávanie budú prioritne poskytovať kariérne poradenské služby a akreditované vzdelávacie inštitúcie.

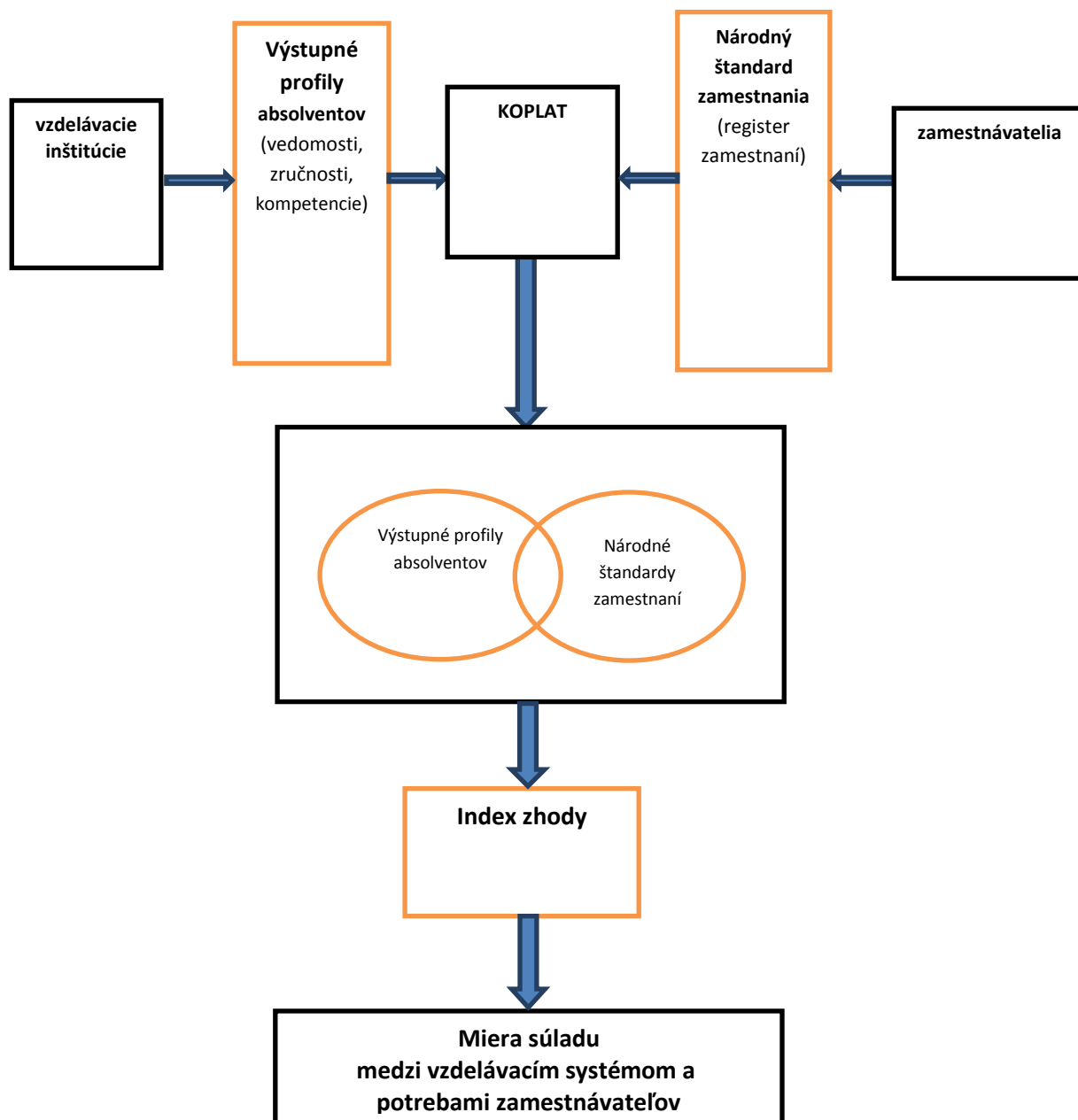
## **4. Systémové nástroje Stratégie 2011**

Tvorba systémových nástrojov, ktorú v sebe zahŕňa táto Stratégia musí predovšetkým rešpektovať snahu o zvyšovanie motivácie jednotlivca k účasti na celoživotnom vzdelávaní, približovanie požiadaviek trhu práce a vzdelávacieho systému, zvyšovanie úrovne poradenských služieb a podobne tak aj úrovne kľúčových kompetencií občanov Slovenska.

### **4.1 Komunikačná platforma vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov - KOPLAT**

Za účelom prepájania systému vzdelávania s oblasťou zamestnanosti je potrebné zintenzívniť komunikáciu medzi vzdelávacími inštitúciami ako takými a zamestnávateľmi. V nadväznosti na doterajšie koncepcie a snahy je potrebné vytvoriť priestor pre zlepšenie dlhodobej spolupráce týchto strán. V súčasnosti chýba ucelený a prehľadný systém, ktorý by predstavoval zrozumiteľnú komunikačnú platformu medzi zamestnávateľmi, školami a vzdelávacími inštitúciami ďalšieho vzdelávania a ktorý by podporoval individuálnu motiváciu jednotlivcov ďalej sa vzdelávať.

Pre vytvorenie efektívneho nástroja komunikácie a naplnenie vyššie spomenutých ambícií bude potrebné vytvoriť jednotný koncept pre školy, vysoké školy a vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania a teda transformovať štátne vzdelávacie programy, študijné programy a vzdelávacie programy ďalšieho vzdelávania do jednotnej podoby z pohľadu výstupov vzdelávania a spolu s tým zaviesť systém hodnotenia a uznávania výsledkov vzdelávania.



Komunikačná platforma bude predstavovať komplexné komunikačné prostredie pre vzdelávacie inštitúcie a zamestnávateľov a navyše informačné prostredie pre jednotlivcov. Zásadnou funkcionalitou je vytvorenie kvalifikačných a hodnotiacich štandardov v pracovných skupinách zložených zo zamestnávateľov a vzdelávacích inštitúcií v príslušných odboroch vzdelania a odvetviach hospodárstva. Tieto štandardy budú preklopené do formy elektronického dotazníka v členení na vedomosti, zručnosti a spôsobilosti (kompetencie). Systém následne zobrazí potenciálne pracovné pozície pre uplatnenie sa z danej školy, pričom škola označí, na ktoré z nich pripravuje svojich študentov v rámci vzdelávania a konkrétne aj v akých vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách.

Snahou je zjednotiť výstupy vzdelávania, aby nedochádzalo k situáciám ako v súčasnosti, keď dvaja absolventi rovnakého odboru, ale z rôznych škôl či regiónov nevstupujú na trh práce s rovnakými profilmi, t. j. úrovňou a štruktúrou vedomostí, zručností a kompetencií. Vďaka

jednotnému popisu profilov absolventov škôl bude jasné, ktoré kľúčové kompetencie vie jednotliviec získať v školskom vzdelávacom systéme, ktoré si doplní v rámci ďalšieho vzdelávania a akým spôsobom budú tieto vedomosti, zručnosti a kompetencie overované.

Komunikačná platforma zároveň umožní na rozhraní zamestnávateľa vyhodnotiť do akej miery spĺňajú absolventi jednotlivých škôl požiadavky pre jednotlivé pracovné pozície podľa existujúcich národných štandardov zamestnaní (výstupy projektu Národná sústava povolání). Môžu indikovať chýbajúce časti kvalifikačného štandardu, i keď ich škola vo svojom profile absolventa deklaruje. Navyše, zamestnávateľ bude mať možnosť pri každej pracovnej pozícii pridať špecifickú položku, ktorú považuje za potrebnú pre svoju pracovnú činnosť, ale tiež hodnotiť kvalitu absolventov konkrétnej školy a identifikovať vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré sú nad rámec kvalifikačného štandardu, ale z hľadiska sektorových požiadaviek alebo uplatnenia sa na regionálnom trhu práce sú obohatením pre obsah vzdelávania a teda aj pre výstupný profil absolventa.

Týmto spôsobom bude možné porovnávať výstupy vzdelávania deklarované školami a konkrétne požiadavky zamestnávateľov. Ukážu sa tak reálne silné a slabé miesta v školskej príprave pre povolania podľa jednotlivých odvetví hospodárstva nielen na celkovej, ale aj na regionálnej úrovni, keďže školy budú zapojené do komunikačnej platformy aj z hľadiska regionálnej pôsobnosti. Po vzájomnom porovnaní bude možné stanoviť index zhody medzi potrebami zamestnávateľov a jednotlivými položkami kvalifikačných štandardov absolventov. Týmto spôsobom sa identifikuje nesúlad vedomostí, zručností a kompetencií absolventov škôl z hľadiska požiadaviek zamestnávateľov na dané pracovné pozície.

Prínosom komunikačnej platformy pre zamestnávateľov bude jedinečný priestor pre tlmočenie ucelených požiadaviek na pracovnú silu, ktoré sa prostredníctvom nimi indikovaných potrieb na úroveň vedomostí, zručností a kompetencií pretransformujú do obsahu školského a ďalšieho vzdelávania (kvalifikačného štandardu).

Prínosom pre školy je predovšetkým spätná väzba pre ich ďalšie zlepšovanie. Dostanú komplexnú informáciu o pripravenosti absolventov pre trh práce, o ich úspešnosti na trhu práce a tiež o miere spokojnosti zamestnávateľov s kompetenčnými profilmi absolventov. Pre školy a vzdelávacie inštitúcie to bude znamenať príležitosť na zlepšenie, jasnú orientáciu v potrebách zamestnávateľov a podnety pre skvalitnenie vzdelávania a obohatenie vzdelávacích programov o špecifiká, ktoré absolvent môže uplatniť na regionálnom trhu práce alebo v určitom sektore hospodárstva.

Prínosom pre jednotlivcov bude prehľad o tom, čo ho vzdelávacia inštitúcia naučí. Uľahčí tak ich orientáciu v úrovniach získanej kvalifikácie, v tom ako bude prebiehať overovanie nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií a kto a ako im výsledky vzdelávania uzná. Zároveň toto riešenie prekonáva existujúci stav, v rámci ktorého dvaja absolventi rovnakého odboru, ale z rôznych škôl či iných regiónov nevstupujú na trh práce s rovnakými profilmi, t. j. úrovňou a štruktúrou vedomostí, zručností a kompetencií. Vďaka jednotnému popisu profilov absolventov škôl bude jasné, ktoré kľúčové kompetencie vie jednotliviec získať v školskom vzdelávacom systéme, ktoré si doplní v rámci ďalšieho vzdelávania a akým spôsobom budú tieto vedomosti, zručnosti a kompetencie overované.

Súčasťou platformy bude aj portál, ktorý poskytne informačné prostredie pre jednotlivcov a ďalšie zainteresované strany. Bude k dispozícii širokej verejnosti, ktorá tu nájde výstupné profily absolventov, kvalifikačné a hodnotiace štandardy. Portál bude zároveň obsahovať elektronické dotazníky pre školy a zamestnávateľov pre potreby identifikácie úrovne zhody výstupov vzdelávania so vzdelávacími potrebami zamestnávateľov.

S prihliadnutím na súčasné trendy a procesy, ktorými prechádzajú krajiny Európskej únie, bude nevyhnutné vytvoriť a implementovať ucelený systém kvalifikačných a hodnotiacich štandardov prepojený s úrovňami Národného kvalifikačného rámca. Tieto štandardy musia konkrétne pomenovať akú úroveň vedomostí, zručností a spôsobilostí je potrebné získať na nadobudnutie kvalifikácie a aké kritériá, organizačné a metodické postupy, materiálne, technické a priestorové predpoklady je potrebné dodržať, aby bolo možné overovať a hodnotiť dosiahnutú odbornú spôsobilosť. Pri tvorbe tohto systému bude možné nadviazať na kľúčový výstup projektu Národná sústava povolání – štandardy zamestnaní, ktoré formulujú opis požiadaviek na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach. Práve nadviazaním na výstupy tohto projektu bude posilnená trvalá udržateľnosť výstupov komunikačnej platformy, ktorého zmyslom je zabezpečenie prepojenia oblasti vzdelávania s oblasťou zamestnanosti.

## 4.2 Multimediálna platforma

Smerovanie a tendencie vo vývoji spoločnosti v 21. storočí sa prispôsobujú stále akútnejšej potrebe tvorby, spracovávania, využívania a v neposlednej rade aj distribúcie informácií. Informácie sa stávajú dominujúcim artiklom vo všetkých oblastiach hospodárstva, spoločnosti ako takej, no vo veľkej miere aj v živote jednotlivca. Priamou reakciou je snaha vytvárať také systémy združujúce informácie, ktoré budú pre jednotlivca prístupné a dostatočne prehľadné, umožňujúce pohodlnú a efektívnu selekciu na strane užívateľa a dostatočné možnosti a kapacity zdieľania informácií na strane toho, kto ich poskytuje.

Multimédiá, ako prostriedok, posúvajú informácie stále bližšie užívateľovi (prostredníctvom internetu, mobilných technológií, dátových centier...) a svojou orientáciou na prioritné zmysly vnímania človeka (zrak a sluch) spĺňajú požiadavku pohodlnosti a jednoduchosti či už prístupu alebo distribúcie informácií. Internet, ktorý je v súčasnosti najrozšírenejšou a najpoužívanejšou formou pre prenos a zdieľanie informácií, tvorí vynikajúcu „živnú pôdu“ pre použitie multimédií.

Systémovým riešením je zvyšovanie informačnej vybavenosti škôl a zariadení a tvorba digitálnych vzdelávacích obsahov v rámci školského vzdelávania, ktoré je v súčasnosti rozbehnuté. Avšak doteraz nikto systémovo nepristúpil k vytvoreniu takej digitálnej platformy, ktorá by komplexne podporovala ďalšie vzdelávanie (prepojené so systémom poradenstva pre dospelých) a bola by využiteľná aj pre mimoškolské formy učenia sa. Popri nízkej účasti obyvateľstva na celoživotnom vzdelávaní prostredníctvom internetu s využitím informačných technológií, prispieva tento stav k nutnosti vytvorenia digitálnej multimediálnej platformy, ktorá by tieto nedostatky odstraňovala.

V rámci národného projektu bude vytvorená platforma, ktorá bude zjednocovať už existujúci vzdelávací obsah vo forme multimédií, spracovať jednoduchý, užívateľovi prístupný spôsob orientácie sa v multimediálnej databáze a to aj vo vzťahu k jednotlivcom s nižšou mierou počítačovou gramotnosti. Takýto multimediálny obsah musí kladť dôraz na individuálny postoj jednotlivca a jeho možnosť rozhodovať sa pri výbere a zhodnotení jednotlivých vzdelávacích programov v nadväznosti na jeho osobný kariérny rast a potenciál, pracovné a vzdelávacie možnosti, životnú úroveň a kvalitu života.

Takto nastavená multimediálna platforma by mala slúžiť predovšetkým ako priestor pre podporu a zverejnenie vzdelávacieho obsahu zameraného na vybrané kľúčové kompetencie – komunikácia v cudzích jazykoch, digitálna kompetencia, spoločenské a občianske kompetencie, zmysel pre iniciatívnosť a podnikavosť. Tieto kompetencie rozvinie do vzdelávacích programov, ktoré

budú následne poskytované na platforme. Okrem nich zhromaždí na jednom mieste aj už existujúce vzdelávacie programy. Ide o programy, ktoré vznikli ako výstupu rôznych vzdelávacích projektov ako aj činnosti mimovládnych organizácií. To do akej miery sú predmetné programy využiteľné pre potreby multimediálnej platformy určí expertná skupina.

Predmetovo koncipovaný vzdelávací obsah prispeje k podstatnému rozšíreniu elementárnej kompetenčnej bázy jednotlivcov, na ktorom budú môcť vo väčšej miere stavať nielen pri zvyšovaní kvalifikácie, ale stanú sa tak hodnotnejší pre trh práce, zvýšia vlastný osobný potenciál a v neposlednom rade aj kvalitu života (napríklad seniori, resp. znevýhodnené skupiny obyvateľstva).

Vhodne zvolené riešenie bude vytvárať priestor, v ktorom bude možné podporovať nielen celoživotné vzdelávanie, ale aj kariérové poradenstvo, ktoré je taktiež súčasťou stratégie. Popri previazanosti s poradenstvom je potrebné vyzdvihnúť aj nutnosť previazania s inými rozbehnutými alebo rozbiehajúcimi sa projektmi ako je Národná sústava povolání alebo PIAAC, a taktiež platformy zabezpečujúcej efektívnu komunikáciu medzi aktérmi na trhu práce, ktorí sa podieľajú na vytváraní kvalifikačných štandardov. Výstupy uvedených bude možné využiť k tvorbe multimediálneho vzdelávacieho obsahu platformy.

### **4.3 Kariérové poradenstvo**

Cieľom vytvorenia týchto služieb je stimulovať dopyt a ponuku poskytovania služieb kariérového poradenstva, pretože mnoho ľudí k nim vôbec nemá prístup. Pre uspokojenie týchto potrieb je potrebné vybudovať sieť poradenských centier, ktoré poskytnú dospelým občanom informácie, rady a odporúčania v oblasti kariérového rozvoja a ďalšieho vzdelávania. Ich základným poslaním bude okrem iného minimalizovať bariéry vo využívaní IKT (integrovanej komplexnej informačnej systéme) u tých cieľových skupín, ktoré nedisponujú dostatočnými kľúčovými kompetenciami.

Cieľom vytvorenia poradenských centier je doplniť chýbajúci článok v poradenských službách pre dospelých tak, aby každý jednotlivec mal možnosť zapojiť sa a čerpať z poradenských služieb pri navrhovaní a budovaní vlastnej kariéry a poskytnúť jednotlivcom možnosť lepšieho uplatnenia sa na trhu práce. Spoločenské zmeny si tiež vyžadujú, aby poradcovia boli profesionálne pripravení na splnenie nových úloh. Kvalifikačný profil poradcov pre občanov vyplýva z hlavných požiadaviek kladených na profesionálne vedenú prácu poradcov. Mali by pre nich platiť určité záväzné požiadavky. Vyžaduje sa od nich vysoký stupeň odborného vzdelania, rozsiahlych všeobecných vedomostí, sociálne a ďalšie kompetencie. Pre vykonanie činnosti kariérového poradcu je potrebné určiť základné kvalifikačné požiadavky t. j. kvalifikačné štandardy.

Dôležitou súčasťou poskytovania poradenskej služby sú adekvátne priestory, ich vybavenosť, dispozícia, databázy možností a aktívnych inštitúcií ďalšieho vzdelávania, požiadaviek na výkon povolania/zamestnania, rýchly prístup k informáciám o vzdelávaní, možnosť porovnávanía obsahu vzdelávacej ponuky.

Vybudovanie systému kariérového poradenstva prostredníctvom vytvorenia jednotných metodických štandardov, vytvorenia kvalifikačných a hodnotiacich štandardov poradcov a budovanie siete poradenských centier je jednou z podmienok rozvoja ďalšieho vzdelávania, uplatniteľnosti na trhu práce, zamestnateľnosti a predchádzania sociálneho vylúčenia jednotlivca so života spoločnosti. Prioritným záujmom je využiť potenciál existujúcich poradenských centier, ktoré sú úspešne etablované medzi občanmi a majú odborne pripravený personál.

#### **4.3.1 Poradenský informačný systém**

Tieto požiadavky by mali byť splnené dobre vybudovaným integrovaným informačným systémom, ktorý bude poskytovať poradenské služby bez ohľadu na spôsob, čas, obdobie života a miesto tak, aby záujemca dostával aj v odľahlých končinách potrebné informácie.

Integrovaný informačný systém bude schopný identifikovať povolania, ktoré si vyžadujú zručnosti a vedomosti podobné súčasnej alebo predchádzajúcej práci klienta, ponúkne mu možnosti uplatnenia sa na trhu práce, možnosti poskytovania miestnych vzdelávacích programov alebo možnosti uchádzania sa o prácu. K vyprofilovaniu kariérového poradenstva je dôležité, aby boli stanovené náplne a štandardy poskytovanej poradenskej služby pre občanov a zabezpečiť vhodnými nástrojmi zisťovanie a meranie kvality poskytovaných poradenských služieb. Poradenská služba bude založená na ohodnotení individuálneho potenciálu klienta poradenskej služby, na základe ktorého bude zostavená poradenská ponuka pre ďalší profesionálny rozvoj jednotlivca (klienta poradenskej služby).

#### **4.4 Finančný nástroj na podporu ďalšieho vzdelávania**

Jedným z cieľov Stratégie celoživotného vzdelávania prijatej v roku 2007 bolo zhodnotiť možnosti financovania ďalšieho vzdelávania v SR s dôrazom na viaczdrojové financovanie a zaviesť do právnej úpravy udržateľný model. Navrhnutý podporný model v Stratégii 2011 bol zostavený po zohľadnení kritérií odporúčaných expertnou pracovnou skupinou pre inováciu stratégie. Patria medzi ne: udržateľnosť podporného nástroja, osobná zaangažovanosť jednotlivca a skúsenosti iných krajín s podpornými finančnými nástrojmi.

Na financovaní celoživotného vzdelávania, ktoré prináša prospech pre celú spoločnosť, by sa okrem jednotlivcov mal podieľať štát formou národných grantov, regionálna samospráva, zamestnávateľia z verejného a súkromného sektora, bankový sektor. Ďalej tiež prostriedky zo štrukturálnych fondov EÚ, predovšetkým Európsky sociálny fond, v rámci svojich operačných programov, nakoľko téma celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností jednotlivcov je prierezovou prioritnou témou.

Európska komisia vo svojom hodnotení Národného programu reforiem SR na roky 2011 – 2014 odporúča, aby bol vytvorený rámec podnetov pre jednotlivcov a zamestnávateľov s cieľom podporiť účasť ľudí s nižším vzdelaním v procese celoživotného vzdelávania.

Pre lepšiu orientáciu v tejto problematike je vhodné uviesť existujúce a fungujúce modely vo vybraných krajinách.

**Tabuľka č. 25: Vybrané modely financovania ďalšieho vzdelávania**

Krajina	Podporná schéma	Cieľová skupina	Bližšia špecifikácia
Škótsko	individuálne vzdelávacie účty	ľudia s nízkou kvalifikáciou	Príspevok môžu využiť v ktorejkoľvek vzdelávacej inštitúcii, ktorá poskytuje pre nich relevantné vzdelanie, t. j. pre ich potreby použiteľné a vhodné.
Taliansko, Nemecko, Rakúsko	voucherové šeky	vybrané skupiny obyvateľstva	Na princípe spolufinancovania z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a vlastného vkladu jednotlivca. Šek v určitej hodnote (napr. 500 €) dostanú vybrané skupiny obyvateľstva, ktoré ho využijú na svoje ďalšie vzdelávanie.
Belgicko, Holandsko, Dánsko, Španielsko	sektorové tréningové fondy	zamestnanci malých a stredných podnikov	Tvorené odvodmi na špeciálneho fondu, ktorý zabezpečuje vzdelávanie pre potreby jednotlivých odvetví.

V súčasnosti pripravované úpravy daňového a odvodového systému v Slovenskej republika a ďalšie súvisiace zmeny odmietajú nové výnimky, ktoré by upravovali daňový základ jednotlivca pri odvode pre štát.

Jedným z riešení na podporu ďalšieho vzdelávania, ktoré bude ministerstvo školstva ďalej analyzovať, je vytvoriť finančnú podpornú schému zo zdrojov ministerstva a zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu. Vzdelávanie za pomoci podporného nástroja financovania ďalšieho vzdelávania by bolo orientované na kľúčové kompetencie potrebné pre osobný a profesijný rozvoj jednotlivca, ale tiež na zručnosti, ktoré identifikujú sektorové rady a výstupy systémových nástrojov Stratégie 2011.

## 5. Odporúčania:

- 5.1 Vytvoríť prostredie, v ktorom budú vzdelávacie inštitúcie informovať svojich klientov o všetkých relevantných skutočnostiach, na základe ktorých sa rozhodujú o svojej budúcej vzdelávacej ceste (ďalšom vzdelávaní).
- 5.2 Legislatívne a inštitucionálne zjednotiť reprezentáciu zamestnávateľov – sektorové rady – v komunikácii so štátom tak, aby sa nevytvárala duplicitná štruktúra v iných rezortoch.
- 5.3 Vyvinúť aktivity, aby kvalifikačné štandardy tvorili jadro školských vzdelávacích programov a študijných programov.
- 5.4 Vytvoríť sieť oprávnených inštitúcií na uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania.
- 5.5 Vytvoríť udržateľný systém komunikácie medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi na vzájomnú výmenu informácií o vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách potrebných na trhu práce.
- 5.6 Vytvoríť integrovaný informačný systém kariérového poradenstva pozostávajúci z databáz informujúcich o možnostiach vzdelávania a o trhu práce.
- 5.7 Vytvoríť udržateľnú sieť centier kariérového poradenstva pre dospelých umožňujúcu priame konzultácie ľudí s profesionálmi na poradenstvo.
- 5.8 Vytvoríť multimediálnu platformu na poskytovanie vzdelávacích programov vedúcich k získaniu kompetencií potrebných na osobný a profesijný rozvoj.
- 5.9 Využiť výsledky prieskumu v rámci projektu PIAAC na identifikovanie úrovne kompetencií dospelých v ich pracovnom živote.
- 5.10 Vyvinúť aktivity pre vytvorenie finančného podporného nástroja na podporu ďalšieho vzdelávania.