

Stratégia celoživotného vzdelávania 2011

1. Prológ

Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010 - 2014 uznalo koncept celoživotného vzdelávania ako jedinú možnú odpoveď zodpovednej politickej reprezentácie. Vláda si preto kladie za cieľ zabezpečiť, aby každý občan mal rovnaký prístup ku kvalitnému celoživotnému vzdelávaniu po skončení školskej dochádzky, počas pracovného procesu aj v dôchodkovom veku.

Taktiež Národný program reforiem Slovenskej republiky 2011 - 2014 rozoznáva vzhľadom k rastúcej dynamike spoločnosti čoraz väčší význam celoživotného vzdelávania, konkrétne oblasti ďalšieho vzdelávania. Jednoduchý prístup občanov k pružnému rozširovaniu a prehĺbovaniu kvalifikácií s cieľom zvýšenia ich uplatnenia na trhu práce a k rozvoju osobnosti a zvýšeniu kvality života umožní efektívny systém ďalšieho vzdelávania. Prehodnotí a aktualizuje sa stratégia celoživotného vzdelávania, ktorá bude predovšetkým obsahovať opatrenia na systematické znižovanie informačnej nerovnosti v ďalšom vzdelávaní. Vytvorenie voľne dostupného vzdelávacieho obsahu zvýši úroveň kľúčových kompetencií občanov, ktoré im umožnia uplatnenie sa na trhu práce. Budú podporené aktivity ďalšieho vzdelávania zameraného na rozvoj osobnosti a zvýšenie kvality života.

Vláda SR schválila Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v apríli 2007 (ďalej len „Stratégia 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 ktorého rámci mali byť tieto nástroje rozpracované. Rovnako tak sa nepodarilo dosiahnuť v dostatočnej miere sústredenú a koordinovanú aktivitu všetkých zainteresovaných aktérov.

Hlavní aktéri v systéme celoživotného vzdelávania sú samotní občania, vzdelávacie inštitúcie, poradenské centrá, zamestnávateľia, profesijné a odborové združenia, ale aj miestna a regionálna samospráva, personálne agentúry a mimovládne organizácie. Títo aktéri sa musia podieľať na identifikácii, vývoji a aplikácii spomenutých nástrojov spoločne.

2

Cieľom predkladanej Stratégie celoživotného vzdelávania 2011 je podporiť vytváranie podmienok na prechod k fungujúcemu systému celoživotného vzdelávania pre všetkých. Stratégia 2011 sa preto orientuje na najviac problémové oblasti celoživotného vzdelávania v SR, ktoré ovplyvňujú jeho ďalší rozvoj.

Budovanie princípov celoživotného vzdelávania podporujú aj ďalšie koncepčné a strategické dokumenty na národnej úrovni. Koncepcia ďalšieho smerovania regionálneho školstva v Slovenskej republike sa podrobne zameria na problematiku vzdelávania na základných a stredných školách. Orientácia na vysokokvalifikovanú pracovnú silu a ľudské zdroje vo výskume a vývoji je zachytená v Aktualizácii dlhodobého zámeru štátnej vednej a technickej politiky do roku 2015 (Stratégia Fénix), ale tiež v rámci prijatej stratégie Minerva 2.0: Slovensko do prvej ligy, ktorá významnou mierou prispieva k rozvoju vedomostnej ekonomiky na Slovensku.

V roku 2011 bol naštartovaný proces inovácie Stratégie 2007. Zmyslom inovácie stratégie bolo zamerať sa na rozvoj kľúčových zručností a kompetencií jednotlivca, ktoré mu umožnia rozvíjať jeho kvalifikačný a osobnostný rast. Stratégia mu pomôže priebežne sa vzdelávať, aby bol zamestnateľný, schopný vhodne sa začleniť do

spoločnosti a osobnostne sa rozvíjať. Zároveň Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „ministerstvo“) prizvalo do procesu identifikovania priorít a cieľov, ktoré má inovovaná stratégia (Stratégia 2011) priniesť aj hlavných aktérov 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 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 kompetencií jednotlivca pre jeho profesijný a osobnostný rozvoj: finančná gramotnosť, podnikateľské kompetencie, komunikácia vo svetových jazykoch, digitálna gramotnosť a aktívne občianstvo
5. Financovanie ďalšieho vzdelávania

3

Prierezovými prioritami stratégie sú: meranie dosahovaných výsledkov vzdelávania, ktorému sa podrobne venuje osobitná kapitola stratégie a overovanie úrovne dosiahnutého vzdelania prostredníctvom overovania odbornej spôsobilosti.

Z hľadiska štruktúry dokumentu sa v prvej časti venujeme popisu stavu, v ktorom sa nachádza systém celoživotného vzdelávania s dôrazom na jeho výstupy a dosahy pre spoločnosť a jednotlivca v kľúčových problémových oblastiach¹, ktoré identifikovala expertná skupina pre inováciu stratégie. Tieto dosahy 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. 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 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.

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

¹ Viď kľúčové problémové oblasti – priority Stratégie celoživotného vzdelávania 2011 na str. 2

4

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 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 aktérov stratégie (občania, zamestnávateľa, školy, vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania, poradenské centrá) – ako ich ovplyvňuje súčasný stav, ako oni ovplyvňujú súčasný stav, aké možnosti majú k dispozícii a pod.

5

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 ktorej rámci 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 aktérov 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 aktérov, 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.

6

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

Rok 2008

Rok 2009

Rok 2010

Počet (v tis.)

%

Počet (v tis.)

%

Počet (v tis.)

%

Obyvateľstvo 15 + spolu

2 700,4
100
2704,3
100
2716,7
100
Bez školského vzdelania
0,2
0
-
-
0,4
-
Základné vzdelanie
166,3
6,2
160,6
5,9
151,6
5,6
Učňovské bez maturity
871,5
32,3
857,0
31,7
833,5
30,7
Stredné bez maturity
67,6
2,5
62,0
2,3
68,5
2,5
Učňovské s maturitou
139,2
5,2
112,6
4,2
100,2
3,7
Úplné stredné všeobecné
112,7
4,2
114,4
4,2
113,1
4,2
Úplné stredné odborné
915,7
33,9
940,5
34,8
928,3
34,2
Vyššie odborné
20,0
0,7
20,0
0,7
17,3
0,6

Vysokoškolské 1. stupňa

29,1

1,1

44,2

1,6

53,7

2, 0

Vysokoškolské 2. stupňa

370,9

13,7

384,8

14,2

441,7

16,3

Vysokoškolské 3. stupňa

7,3

0,3

8,2

0,3

8,3

0,3

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

Základné roztriedenie 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

² Predmetná analýza sa týka údajov za štvrté štvrtroky príslušných rokov (2008, 2009, 2010)

7

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. Navyše, tento spôsob dosiahnutia kvalifikácie podporuje aj možnosť dodatočného získania úrovne vzdelania, ktorú poskytujú základné a stredné školy.

Ďalšie vzdelávanie 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. Ide 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 sa pohybuje na úrovni 60% mzdy absolventa VŠ 2. stupňa.

8

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 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.

9

Tabuľka č. 4: Priemerná miera nezamestnanosti podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania (stupne ISCED₃) 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 priemernej miery 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

3 Medzinárodná klasifikácia stupňov vzdelania ISCED: 0 - predprimárne vzdelávanie, 1 - primárne vzdelávanie, 2 - nižšie sekundárne vzdelávanie, 3 - vyššie sekundárne vzdelávanie, 4 - pomaturitné štúdium, 5 - vysoké školy, 6 - doktorandské štúdium

10

Oproti tomu, podľa údajov UIPŠ si len necelých 0, 5 % dospeljej 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 výskum⁴ realizovaný v rokoch 2008 – 2010 v SR na reprezentatívnej vzorke potvrdil, že 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. hodnotového rebríčka respondentov. Tento pokles významnosti vzdelania v rebríčku v porovnaní s obdobím pred rokom 1989 môže byť zapríčinený tým, že ľudia nevidia praktický význam vzdelávania ako takého (na rozdiel od dosiahnutého titulu), keďže len tretina respondentov je presvedčená o tom, že vzdelanie má významný vplyv na kvalitu života a najnižší podiel bol zaznamenaný 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 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 deklarovat', že by si v prípade potreby doplnila vzdelanie.

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

Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda (EUR) podľa vzdelania a rok

2008

2009

Priemer v SR

773,02

803,33

Základné (ISCED 1)

493,03

501,64

Učňovské (bez maturity) (ISCED 3)

602,90

600,96

Stredné odborné (bez maturity) (ISCED 3)

590,06

612,01

Úplné stredné učňovské (s maturitou) (ISCED 3)

715,83

725,13

Úplné stredné všeobecné (ISCED 3)

735,11

791,50

Úplné stredné odborné (ISCED 3)

758,68

764,00

Vyššie odborné (ISCED 5)

807,11

835,03

Vysokoškolské 1. Stupeň (ISCED 5)

900,05

928,67

Vysokoškolské 2. Stupeň (ISCED 5)

1 205,11

1 255,72

Vysokoškolské 3. Stupeň (ISCED 6)

1 276,74

1 305,76

Zdroj: Štatistický úrad SR, 2010

⁴ Sociologický prieskum Corporate Consulting Group v rokoch 2008 – 2010 na reprezentatívnej vzorke 5000 respondentov, týkajúci sa postoju obyvateľstva k celoživotnému vzdelávaniu.

11

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 (ISCED 1)
615,18
463,52
484,84
365,27
482,20
Vyučení (ISCED 3)
685,96
497,42
527,45
384,65
523,87
Stredné (bez maturity) (ISCED 3)
650,14
511,47
597,65
430,05
547,33
Vyučení s maturitou (ISCED 3)
816,56
623,86
782,84
549,44
723,06
Úplné stredné všeobecné
(ISCED 3)
914,49
698,71
762,70
614,28
747,55
Úplné stredné odborné (ISCED 3)
916,47
724,80
697,40
633,47
743,04
Vyššie odborné (ISCED 5)
1147,41
851,55
770,61
755,87
881,36
Vysokoškolské I. stupňa (ISCED 5)
1331,65

863,55
802,60
681,75
919,89
Vysokoškolské II. Stupňa (ISCED 5)

1677,88
1292,08
931,04
816,24
1179,31

Vysokoškolské III. Stupňa
(ISCED 6)

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 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 (účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní v SR bola v roku 2010 na úrovni 2,8 %, pričom v priemere za EÚ bola o 6,5 percentuálneho bodu vyššia, t.j. na úrovni 9,3 %, najvyššiu hodnotu dosiahlo Dánsko, a to 31,6 %). Tabuľky 10 a 11 sú z iných meraní účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní a tie ukazujú výrazne inú realitu na Slovensku.

12
Tabuľka č. 9: Účasť na celoživotnom vzdelávaní 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 (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 pre Slovensko priaznivý a je potrebné ho podpornými 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 (ISCED 1)

10 118

4,31

4 742

3,49

Učňovské (ISCED 3)

7 559

3,24

6 431

4,74

Stredné (bez maturity) (ISCED 3)

6 235

2,66

4 818

3,55

Učňovské s maturitou (ISCED 3)

9 161

3,91

7 158

5,27
Úplné stredné s maturitou (ISCED 3)
33 630
14,34
19 064
14,04
Úplné stredné odborné s maturitou (ISCED 3)
35 347
15,07
25 655
18,90
Vyššie odborné (ISCED 5)
2 927
1,25
1 456
1,07
Vysokoškolské I. stupňa (ISCED 5)
11 716
5,00
8 277
6,10
Vysokoškolské II. Stupňa (ISCED 5)
115 308
49,17
56 255
41,44
Vysokoškolské III. Stupňa (ISCED 6)
2 480
1,06
1 882
1,39
SPOLU
234 521
100,00
135 738
100,00

Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva, 2010

13

Z týchto údajov vieme čítať 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

SPOLU

44

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 Adult Education Survey 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, podme 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 neúčast 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 dva 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

14

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 so základným a stredným vzdelaním. Z prieskumov Adult Education Survey vyplynulo, že vyše 60% dospelých sa nezúčastnila ďalšieho vzdelávania pre nevhodne vytvorené podmienky. U dospelých s VŠ vzdelaním sa vzdelávania pre nevhodne vytvorené podmienky nezúčastnilo viac ako 40%. 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 dospeljej 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.

15

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 naplňame tak jeden z hlavných indikátorov Stratégie Európa 2020. VŠ vzdelanie získané v školskom vzdelávaní je silným motivačným faktorom. Je charakteristické vyšším platovým ohodnotením 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.

Okrem toho, motivácia k školskému vzdelávaniu je posilnená aj existujúcimi možnosťami na dodatočné dokončenie základného vzdelania, ktoré sa uskutočňuje na základných školách v zmysle príslušných právnych noriem.

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, ktorí 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 dospeljej populácie na ďalšom vzdelávaní, kde okrem relatívne vysokej účasti VŠ vzdelaných sa zvyšok dospeljej populácie ďalšiemu vzdelávaniu vyhýba. Najčastejšími prekážkami sa javia byť cena vzdelávania a čas, keď 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 obsahu a rozsahu kvalifikačného štandardu, o 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 najžiadanejšie kompetencie a zručnosti pre trh práce.

16

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

2.2 Nesúlady zručností absolventov a dopytu trhu práce

Ďalšou oblasťou, ktorá si zasluhuje pozornosť v tejto stratégii, je nesúlad 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 prejavujú až o niekoľko rokov. Indikovanú mieru nesúladu by mali znižovať rekvalifikačné kurzy. V súčasnosti však túto úlohu plnia len v obmedzenej miere, nakoľko prioritne nie sú prioritne orientované na znižovanie miery nesúladu medzi štruktúrou vzdelávacích programov a potrieb trhu práce.

V súčasnosti sa nesúlad 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 svojím 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 ohľadom na jeden z cieľov stratégie Európa 2020, zvýšiť podiel obyvateľov vo veku 30-34 rokov, ktorí majú ukončené vysokoškolské alebo rovnocenné vzdelanie na minimálne 40%. Závažnejší je však fakt, že rastúci počet VŠ vzdelaného obyvateľstva nie je v súlade s požiadavkami trhu práce na stredoškolské kvalifikácie. Tieto následne chýbajú na trhu práce.

Existujúci nesúlad 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 ktorých základe by zamestnávateľ prijal absolventa na voľné pracovné miesto. Táto situácia potvrdzuje, že nadobudnuté vzdelanie v príslušnom odbore ešte nie je zárukou toho, že absolvent nájde uplatnenie na zodpovedajúcej pracovnej pozícii.

17

Tabuľka č. 14: Údaje o nezamestnanosti absolventov SOŠ, SOU s maturitou a SŠ bez maturity⁵ 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

SPOLU

8696

6651

6664

5557

6778

5369

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

⁵ Vzhľadom na to, že od roku 2009 neexistujú vo vzdelávacom systéme SR stredné odborné učilištia, iba stredné odborné školy, boli predmetné dáta identifikované na základe absolventov učebných a študijných odborov, ktorý sa v predmetnej štatistike ešte vyskytujú.

18

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 (pozri medziročné 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.

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 im 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 zamestnávatelia 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.

19

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 stredoškolákov v čase krízy a prepúšťania, môže to signalizovať ešte jeden moment, a to, že väčšiu perspektívu pre zamestnávateľa bude vždy mať širšie zameraný vysokoškolák so všeobecne uplatniteľnými kompetenciami ako užšie a špecificky kvalifikovaný stredoškolák 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 CŽV je ďalšie vzdelávanie, ktoré však

nesmie byť nastavené tak, že „opravuje“ chyby zo školského vzdelávania a rekvalifikuje ľudí z jednej kvalifikácie do druhej.

Preto sa ministerstvo 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 kurikúl 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 Kariérne 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 dospeljej 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 nájsť pracovné miesto. V súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“) občanom,

20

uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby, a to pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a výbere zamestnanca a pri adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. Informačné a poradenské služby sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání, o možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí, o predpokladoch na výkon povolania, o možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti, podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a o podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

Podľa zákona o službách zamestnanosti môže úrad zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie aj odborné poradenské služby, ktoré sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu. Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.

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 od personálneho zabezpečenia. 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.

21

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.

Stratégia sa v oblasti kariérneho poradenstva 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.

22

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 ďalšiu orientáciu.

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 však 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.

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 kariérového rastu prostredníctvom ďalšieho vzdelávania.

23

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 s 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; percento veľmi spokojných alebo spokojných klientov s kvalitou poskytovaných služieb; počet klientov kariérnych centier, ktorí si po konzultácii našli do 6 mesiacov prácu adekvátnu svojmu vzdelaniu.

2.4 Financovanie ďalšieho vzdelávania

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 vyzerať.

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.

24

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 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 z droje

503 206,31

0,94

SPOLU:

52 251 346,51

100,00

Zdroj: ÚIPŠ, Informačný systém o ďalšom vzdelávaní

Tabuľka č. 20 vykresľuje skutočnosť, že finančná podpora štátu a samosprávy dosahuje len niečo cez 60 % výšky zdrojov, ktoré na ďalšie vzdelávanie vynakladá samotný jednotlivец. 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,

25

dlhodobo 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 rádrový rozdiel vo výške finančných prostriedkov vynakladaných na vzdelávanie samotným účastníkom. Vzhľadom na disponibilný príjem 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)

ISCED

ISCED 0_2

-

15

ISCED 3_4

355

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 Financovaniu 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 motivácie musíme konštatovať, že účastníci vzdelávania sú výrazne viac motivovaní investovať do školského vzdelávania ako do ďalšieho vzdelávania.

Východiská: Snahou stratégie je vytvoriť možnosti pre podporné financovanie ďalšieho vzdelávania, ktoré by motivovalo ľudí celoživotne sa vzdelávať.

26

Sledované indikátory: investície zo štátneho rozpočtu a rozpočtov samospráv (vrátane štrukturálnych fondov) do ďalšieho vzdelávania, investície do ďalšieho vzdelávania zo strany samotných zamestnávateľov.

2.5 Rozvoj kompetencií jednotlivca

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

Rozvoj 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 odporúčania Európskej únie⁶, ktorý definuje 8 kľúčových kompetencií⁷. Expertná pracovná skupina identifikovala potrebu rozvoja nasledovných kompetencií: komunikácia vo svetových jazykoch; 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 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.

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

7 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

27

2.5.1 Komunikácia vo svetových jazykoch

Znalosť cudzích jazykov otvára jednotlivcovi cestu za novým poznaním na poli jeho záujmov, ale tiež za novými možnosťami pracovného uplatnenia. V súčasnosti už takmer všetky pracovné pozície na slovenskom trhu práce vyžadujú aspoň základné znalosti jedného svetového jazyka (najmä anglického). 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 multimediálnej platformy, ktorá bude poskytovať voľne dostupné vzdelávacie programy.

28

2.5.2 Digitálna gramotnosť

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 priorít EÚ, Slovensko vo viacerých parametroch viac či menej výrazne zaostáva.

Index digitálnej gramotnosti, ktorého meranie 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, 2010

Z grafu je vidieť, že ohrozenou skupinou vzhľadom na digitálne kompetencie, sú starší občania, manuálne pracujúci a nezamestnaní. Digitálne rozdelenie spoločnosti sa prehĺbuje a naberá charakter roztvorených nožníc. Na jednej strane stojí mladšia, vzdelanejšia, kvalifikovanejšia, sociálne silnejšia a mestská časť populácie. Na druhej strane je to staršia, menej vzdelaná, nižšie kvalifikovaná,

29

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 inovácii.

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, 2011

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

30

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: Oblasti a indikátory, ktoré charakterizujú aktívne občianstvo

Oblasti

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

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 voľnočasových 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.

31

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.

32

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, 2007

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 v 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 sumári, stav nadobudnutie, resp. ovládania týchto kompetencií odzrkadľuje jeden dôležitý aspekt stavu vedomostnej spoločnosti – kvalitu ľudských zdrojov. V indikátoroch stavu sme vybrali tie, ktoré poukazujú na negatíva a nevyzdvihovali 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, konkrétne multimediálnou platformou, korigovať. Multimediálna platforma bude širokej vrstve obyvateľstva poskytovať voľne dostupný vzdelávací obsah na nadobudnutie potrebných všeobecných kľúčových kompetencií. Je dôležité uviesť, že proces zmeny v tejto oblasti záujmu stratégie bude najpomalší, keďže 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.

33

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 borí 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 úrovne 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 s cieľom zisťovania úrovne kognitívnych a pracovných kompetencií dospelých, potrebných na 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 obstáť v konkurencii na medzinárodnom trhu práce. Dáva možnosť porovnať rozličné skupiny obyvateľov pracujúcich v rozličných oblastiach, ktorí absolvovali, resp. dosiahli rozličné úrovne vzdelania.

34

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 zabezpečenie 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

35

a stredných školách mali byť orientované na výstupnú úroveň vedomostí, zručností a kompetencií ich absolventov.

Pre potrebu zjednotenia komunikácie s hlavnými aktérmi 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 aktérov podporuje koordináciu subjektov navzájom a zvyšuje 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 slúžiť pre potreby nielen odborného, ale aj celoživotného vzdelávania. V súčasnosti si to vyžaduje dohodnutie bližšej spolupráce s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

36

3. Vízia celoživotného vzdelávania

„Umožniť celoživotne vzdelávať sa každému 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 učitelia sa jednotlivci, ktorí majú 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 naplňaní stratégie celoživotného vzdelávania sa. Podmieňuje motiváciu každého z nás zúčastňovať alebo nezúčastňovať sa vzdelávania. Podmieňuje tiež vstup aktérov do podpory systému celoživotného vzdelávania. Vie mobilizovať tam, kde negatívne skúsenosti alebo tradície nevytvárajú priaznivé podmienky pre účasť v celoživotnom vzdelávaní sa.

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 a o prepojenosti profilov absolventov s potrebami trhu práce, ale aj hodnotenia spokojnosti absolventov.

37

3.1.1.3 Zamestnávateľia budú v rámci aktivít sektorových rád poskytovať všetky relevantné informácie o 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 poskytovať služby kariérového poradenstva a objektívne informovať klientov o reálnej situácii 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, že zamestnávateľia budú uznávať aj tie vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré získali v ďalšom vzdelávaní alebo praxou. Školy alebo vzdelávacie inštitúcie budú 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.

3.1.4 Propagovať potrebu celoživotne sa vzdelávať, aby si jednotlivec dokázal predstaviť dosah vzdelávania na jeho úspech v zamestnaní a na celkovú kvalitu jeho života.

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 v rámci sektorových rád identifikovať požadované vedomosti, zručnosti a kompetencie na výkon jednotlivých zamestnaní.

3.2.2 Spolupráca 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.

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.

38

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 integrovaného poradenského systému pre potreby poskytovania poradenských služieb s cieľom zjednotiť informácie o voľných pracovných pozíciách, mzdách, nezamestnanosti a iných relevantných informáciách o trhu práce.

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.

3.3.3 Pre potreby rozvoja vzdelávania a poradenských služieb, ktorý bude odrážať reálnu situáciu v spoločnosti, zapojiť sa projektov, ktoré mapujú úroveň nadobudnutých kompetencií dospelých, predovšetkým PIAAC, ktorý poskytne cenné informácie 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 Vytvoriť priestor, ktorý bude poskytovať vzdelávacie programy pre rozvoj všeobecných kompetencií, ktoré budú prenositeľné v rámci celého trhu práce, resp. využiteľných v podpore kvality života každého občana. Reálne overenie využiteľnosti takýchto kompetencií prebehne priamo v praxi (napr. pri využití IKT technológií) či životných situáciách, kedy bude potrebné, aby ich preukázal (napr. tolerancia voči ostatným spoluobčanom v rámci kompetencií aktívneho občianstva).

3.4.2 Vytvoriť podmienky pre systematickú finančnú podporu ďalšieho vzdelávania, ktorý umožní podporiť osoby v celoživotnom vzdelávaní pri ich snahe o doplnenie alebo aktualizáciu vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré im napomôžu získať kvalifikáciu potrebnú na uplatnenie sa na trhu práce.

39

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 aj úrovne kľúčových kompetencií občanov Slovenska. Realizácia systémových nástrojov si vyžaduje v úvodnej fáze zvýšené finančné náklady, ktoré budú hradené zo zdrojov štrukturálnych fondov Európskej únie. Ich ďalšia udržateľnosť bude financovaná zo zdrojov štátneho rozpočtu.

4.1 Komunikačná platforma vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov

S cieľom 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. Výstupy z komunikačnej platformy budú uplatniteľné nielen v školskom, ale i v ďalšom vzdelávaní a to prostredníctvom kvalifikačných a hodnotiacich štandardov príslušných odborov vzdelania. Kvalifikačné štandardy budú predlohou, podľa ktorej budú tvorené vzdelávacie programy pre ďalšie vzdelávanie.

Snahou je zjednotiť výstupy vzdelávania, aby absolventi rovnakého odboru, ale z rôznych škôl či regiónov vstupovali 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 jednotlivec získať v školskom vzdelávacom systéme, ktoré si doplní v rámci ďalšieho vzdelávania a akým spôsobom budú tieto vedomosti, zručnosti a kompetencie overované.

40

Komunikačná platforma zároveň umožní na rozhraní zamestnávateľa vyhodnotiť, do akej miery spĺňajú absolventi jednotlivých škôl požiadavky pre jednotlivé pracovné pozície podľa existujúcich štandardov zamestnaní (výstupy projektu Národná sústava povolání). Môžu indikovať chýbajúce časti kvalifikačného štandardu, i keď ich škola vo svojom profile absolventa deklaruje.

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

vzdelávacie inštitúcie

Výstupné profily absolventov (vedomosti, zručnosti, kompetencie)

Index zhody

Výstupné profily absolventov

Miera súladu

medzi vzdelávacím systémom a potrebami zamestnávateľov
Národný štandard zamestnania (register zamestnaní)
Národné štandardizované zamestnaní
KOMUNIKAČNÁ PLATFORMA
zamestnávateľia

41

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.

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 no⁶¹ 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 jednotlivca bude prehľad o tom, čo ho vzdelávacia inštitúcia naučí. Uľahčí tak jeho orientáciu v úrovniach získanej kvalifikácie, v tom ako bude prebiehať overovanie nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií a kto a ako mu výsledky vzdelávania uzná. Zároveň toto riešenie prekonáva existujúci stav, v ktorého rámci 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 jednotlivec získať v školskom vzdelávacom systéme, ktoré si doplní v rámci ďalšieho vzdelávania a akým spôsobom budú tieto vedomosti, zručnosti a kompetencie overované.

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 výstup projektu Národná sústava povolání – štandardizované 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.

42

4.2 Multimediálna platforma

Smerovanie a tendencie vo vývoji spoločnosti v 21. storočí sa prispôbujú 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 odovzdávania 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 výmenu informácií, tvorí vynikajúcu „živnú pôdu“ pre použitie multimédií. V budúcnosti môžeme očakávať, že čoraz väčší počet ľudí (aj z nižších príjmových vrstiev) bude vlastniť inteligentné mobilné telefóny (tzv. smartphoney), čo umožní vyvíjanie nových a prenositeľných aplikácií použiteľných v celoživotnom vzdelávaní.

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 implementácie stratégie bude vytvorená platforma, ktorá bude zjednocovať už jestvujúci vzdelávací obsah vo forme multimédií, spracovávať jednoduchý, užívateľovi prístupný spôsob orientácie sa v multimediálnej databáze, a to aj vo vzťahu k jednotlivcom s nižšou mierou počítačovej gramotnosti. Takýto multimediálny obsah musí klásť 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 – komunikáciu v cudzích jazykoch, digitálnu kompetenciu, 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 výstupy rôznych vzdelávacích projektov, ako aj činnosti mimovládnych organizácií. V tejto súvislosti sa identifikujú aj dostupné programy zo zahraničia. Multimediálna platforma pri zhromažďovaní vzdelávacích predmetoch v rámci svojej funkcionality a nastavenia vezme do úvahy aj fakt, že existujúce vzdelávacie programy môžu byť v rôznych formátoch.

Multimediálna platforma bude zároveň podporovať aj vytvorenie vzdelávacích skupín a sietí na podporu vo vzdelávacom procese, v rámci ktorých by bolo možné okrem iného aj zdieľať svoje skúsenosti v rámci vzdelávacieho procesu.

43

Predmetovo koncipovaný vzdelávací obsah prispeje k zvýšeniu úrovne kompetencií 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).

4.3 Kariérové poradenstvo

Cieľom vytvorenia týchto služieb je stimulovať dopyt a ponuku poskytovania služieb kariérového poradenstva. 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.

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 poskytnie jednotlivcom možnosť lepšieho uplatnenia sa na trhu práce. Dôležitou súčasťou poskytovania poradenskej služby sú: kvalita poradcov a adekvátne priestory, ich vybavenosť, dispozícia, databázy možností a aktívnych inštitúcií ďalšieho vzdelávania, požiadaviek na výkon povolania/zamestnania, rýchly prístup k informáciám o vzdelávaní, možnosť porovnávania 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 ktorého základe bude zostavená poradenská ponuka pre ďalší profesijný rozvoj jednotlivca (klienta poradenskej služby).

44

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 viacdrojové financovanie a zaviesť do právnej úpravy udržateľný model. Stratégia 2011 si kladie za cieľ upozorniť na potrebu vytvorenia finančného nástroja na podporu jednotlivcov, ktorý by ich motivoval pre účasť na ďalšom vzdelávaní.

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.

Stratégia 2011 nenavrhuje konkrétny finančný nástroj, ktorý by bolo možné uplatniť v

podmienkach Slovenskej republiky. Uvádza však do pozornosti, že vytvorenie rámca finančnej podpory pre ďalšie vzdelávanie, umožní zvýšiť záujem ľudí o ich odborný rast, ktorý je potrebný pre zvyšovanie kvality ľudských zdrojov na Slovensku. Kritériá, ktoré je nutné vnímať v súvislosti s vytvorením finančného nástroja, sú: udržateľnosť podporného nástroja, osobná zaangažovanosť jednotlivca a skúsenosti iných krajín s podpornými finančnými nástrojmi. Ďalší vývoj finančných podporných nástrojov bude predmetom implementácie tejto stratégie.

45

5. Odporúčania:

Odporúčania predstavujú všeobecnú sumarizáciu najdôležitejších opatrení, ktoré je potrebné v ďalšom období realizovať za účelom naplnenia vízie stratégie. Za naplnenie je primárne zodpovedné Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. Detailné rozpracovanie odporúčaní bude uvedené v akčnom pláne stratégie.

5.1 Vytvoriť 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 Vyvinúť aktivity pre legislatívne a inštitucionálne zjednotenie reprezentácie zamestnávateľov – sektorové rady – v komunikácii so štátom tak, aby sa nevytvárala ich duplicitná štruktúra.

5.3 Vyvinúť aktivity, aby súčasťou štátnych a školských vzdelávacích programov boli kvalifikačné štandardy.

5.4 Vytvoriť sieť oprávnených inštitúcií na uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania.

5.5 Vytvoriť udržateľný systém komunikácie medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi na vzájomnú výmenu informácií o vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách potrebných na trhu práce.

5.6 Vytvoriť integrovaný poradenský systém kariérového poradenstva pozostávajúci z databáz informujúcich o možnostiach vzdelávania a o trhu práce.

5.7 Vytvoriť udržateľnú sieť centier kariérového poradenstva pre dospelých umožňujúcu priame konzultácie ľudí s profesionálmi na poradenstvo.

5.8 Vytvoriť platformu na poskytovanie voľne dostupných 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.

5.11 Vyvinúť aktivity smerujúce k užšiemu prepojeniu aktivít Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny tak, aby pri realizácii snáh o zvýšenie zamestnateľnosti občanov nedochádzalo k duplicitám a protichodným riešeniam tejto problematiky.

5.12 Vytvoriť predpoklady a možnosti, aby rozhodnutia a riešenia podporujúce rozvoj celoživotného vzdelávania boli pripravované v úzkej spolupráci hlavných aktérov tohto procesu, t. j. vzdelávacie inštitúcie, poradenské centrá, zamestnávatelia, profesijné a odborové združenia, ale aj personálne agentúry, mimovládne združenia a zástupcovia územnej samosprávy.

46

PRÍLOHA 1

Terminológia

Celoživotné vzdelávanie

Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti. Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí školské, ďalšie a iné vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.

Školské vzdelávanie

Školským vzdelávaním (v odbornej terminológii tiež uvádzané ako „formálne

vzdelávanie“) je výchova a vzdelávanie uskutočňované v materských školách, základných školách, gymnáziách, stredných odborných školách, konzervatóriách, školách pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a štúdiom v akreditovaných študijných programoch na vysokých školách. Úspešným absolvovaním školského vzdelávania sa získava stupeň vzdelania.

Dalšie vzdelávanie

Ďalším vzdelávaním (v odbornej terminológii tiež uvádzané ako „neformálne vzdelávanie“) je vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie a umožňuje získať čiastočnú alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania. Súčasťou ďalšieho vzdelávania je i kontinuálne vzdelávanie, ktoré je procesom prehľbovania, zdokonaľovania a rozširovania vedomostí, zručností a kompetencií potrebných ako predpoklad na výkon odbornej činnosti vo vybranej pracovnej pozícii.

Iné vzdelávanie

Iným vzdelávaním (v odbornej terminológii tiež uvádzané ako „informálne učenie sa“) je celoživotné nadobúdanie kompetencií z každodenných skúseností, prostredia, kontaktov. Ide o vzdelávanie mimo vzdelávacích inštitúcií, ktoré prebieha v rodine, v práci či vo voľnom čase a nemusí byť zámerné ani uvedomované.

Kariérové poradenstvo

Predstavuje komplex poradenských služieb poskytovaných s rozličným disciplinárnym zameraním. Ide o pomoc jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní sa o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života.

Poradenské centrum pre ďalšie vzdelávanie

Centrum, ktoré poskytuje informačné a poradenské služby dostupné pre jednotlivcov akéhokoľvek veku, propaguje a podporuje hodnotu ďalšieho vzdelávania, poskytuje potrebnú pomoc pre efektívne zapojenie sa do vzdelávania a pomoc pri dosahovaní najlepších výsledkov vo vzdelávaní sa a v profesionálnom živote.

Vzdelávací program

Vzdelávací program je ucelený program určovania, napĺňania a overovania cieľov, obsahu, metód a foriem vzdelávacieho procesu, jeho hodnotenia, organizácie a riadenia; vzdelávací program môže byť členený na moduly.

47

Kvalifikačný štandard

Predstavuje súhrn vedomostí, zručností a schopností potrebných na nadobudnutie príslušnej čiastočnej a úplnej kvalifikácie.

Klasifikácia zamestnaní (KZAM)

Predstavuje rozdelenie zamestnaní do tried, predovšetkým podľa charakteru práce, zložitosti, zodpovednosti a kvalifikačnej náročnosti práce. Je vytvorená podľa ISCO – 88, prijatej Medzinárodnou organizáciou práce a umožňuje medzinárodné porovnanie. Predmetom klasifikácie je zamestnanie, t.j. konkrétna pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva a ktorá je zdrojom jeho hlavných pracovných príjmov. V nasledujúcom období bude, na základe Nariadenia Komisie (ES) č. 1022/2009, využívaná revidovaná klasifikácia ISCO-08, ktorá vychádza z druhu vykonávanej práce a zručnosti.

Národný štandard zamestnania

Predstavuje ucelený opis aktuálnych požiadaviek zamestnávateľov na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie konkrétnych pracovných činností na pracovných miestach.

Osoby s nízkou kvalifikáciou

Za osoby s nízkou kvalifikáciou sa považujú osoby s kvalifikáciou na úrovni ISCED 0, 1 a 2.

48

PRÍLOHA 2

Zoznam hlavných sledovaných indikátorov úspešnosti stratégie

- percento dospelých participujúcich na celoživotnom vzdelávaní
- percento nízko kvalifikovaných participujúcich na celoživotnom vzdelávaní
- percento dospelých, ktorí deklarujú prekážky v ďalšom vzdelávaní (finančné, časové)
- počet centier kariérového poradenstva pre dospelých
- počet klientov v centrách kariérového poradenstva pre dospelých
- index finančnej gramotnosti
- index celoživotného vzdelávania - osobnostný rast jednotlivca
- Európsky prieskum podnikateľských kompetencií
- index digitálnej gramotnosti
- sociologický výskum ovládania cudzích jazykov

Zoznam vedľajších sledovaných indikátorov úspešnosti stratégie

- percento VŠ ekonomicky aktívnej populácie
- nezamestnanosť SŠ vzdelanej populácie
- percento VŠ vzdelaných pracujúcich na SŠ pozíciách
- pomer nezamestnaných absolventov SŠ k voľným pracovným miestam
- pomer nezamestnaných SŠ voči VŠ
- investície zo štátneho rozpočtu a rozpočtov samospráv (vrátane štrukturálnych fondov) do ďalšieho vzdelávania
- investície do ďalšieho vzdelávania zo strany samotných zamestnávateľov
- podiel dospelých s kvalifikáciou na úrovni ISCED 0-2, ktorí mali prístup k informáciám o ďalšom vzdelávaní
- percento veľmi spokojných alebo spokojných klientov s kvalitou poskytovaných služieb
- počet klientov kariérnych centier, ktorí si po konzultácii našli do 6 mesiacov prácu adekvátnu svojmu vzdelaniu