



Ministerstvo školstva Slovenskej republiky

OPERAČNÝ PROGRAM

VZDELÁVANIE



Bratislava - september 2007

1	Súhrnný obsah dokumentu	1
2	Príprava operačného programu	3
2.1	Zdôvodnenie multicieľového programu.....	3
2.2	Uplatňovanie princípu partnerstva	4
2.3	Ex-ante hodnotenie.....	5
2.4	Strategické environmentálne hodnotenie	8
2.5	Programové obdobie 2004-2006.....	9
2.5.1	Základné informácie.....	9
2.5.2	Zhodnotenie dosiahnutej efektívnosti a účinnosti realizovaných projektov	13
2.5.3	Skúsenosti z programového obdobia 2004-2006	14
2.6	Prepojenie na strategické dokumenty EÚ a SR.....	16
2.6.1	Lisabonská stratégia	17
2.6.2	Súlad OP s NSRR.....	19
2.6.3	Regionálne strategické dokumenty	20
3	Súčasná situácia v oblasti vzdelávania	20
3.1	Kľúčové pojmy v rámci vzdelávania	21
3.2	Politický a spoločenský kontext.....	22
3.3	Financovanie CŽV.....	23
3.4	Vzdelanostná štruktúra populácie v SR.....	25
3.5	Vzdelávanie a zamestnanosť	29
3.6	Regionálne školstvo	31
3.6.1	Základné školy	32
3.6.2	Stredné školy	34
3.6.3	Pedagogickí zamestnanci	36
3.7	Vysokoškolské vzdelávanie.....	37
3.8	Vysokoškolskí učitelia, ľudské zdroje vo výskume a vývoji.....	42
3.9	Ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania.....	44
3.10	Ďalšie vzdelávanie v zdravotníctve	47
3.11	Analýza situácie vo vzdelávaní osôb s osobitými vzdelávacími potrebami	55
3.11.1	Analýza v oblasti vzdelávania MRK.....	56
3.11.2	Analýza v oblasti vzdelávania osôb pochádzajúcich zo SZP a žiakov so ŠVVP.....	62
3.12	Špecifiká Bratislavského kraja.....	64
3.12.1	Výskum a vývoj v BSK.....	67
3.13	SWOT analýza.....	68
3.14	Hlavné disparity a faktory rozvoja.....	73
4	Stratégia operačného programu	75
4.1	Globálny cieľ OPV	75
4.2	Tematické zameranie intervencie	76
4.2.1	Reforma základného a stredného školstva	77
4.2.2	Modernizácia vysokých škôl.....	78
4.2.3	Podpora ľudských zdrojov vo výskume a vývoji	81
4.2.4	Ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania	81
4.2.5	Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov	83
4.2.6	Vzdelávanie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami	84
4.2.7	Bratislavský kraj.....	87
4.2.8	Technická pomoc	89
4.3	Schéma intervencie.....	89
5	Prioritné osi.....	92
5.1	Prioritná os 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy	92

5.1.1	Opatrenie 1.1 Premena tradičnej školy na modernú.....	92
5.1.2	Opatrenie 1.2 Vysoké školy a výskum a vývoj ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti.....	94
5.2	Prioritná os 2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov	96
5.2.1	Opatrenie 2.1 Podpora ďalšieho vzdelávania	97
5.2.2	Opatrenie 2.2 Podpora ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve	99
5.3	Prioritná os 3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami	100
5.3.1	Opatrenie 3.1 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne príslušníkov marginalizovaných rómskych komunit.....	100
5.3.2	Opatrenie 3.2 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne osôb s osobitými vzdelávacími potrebami.....	102
5.4	Prioritná os 4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj 104	
5.4.1	Opatrenie 4.1 Premena tradičnej školy na modernú pre Bratislavský kraj	104
5.4.2	Opatrenie 4.2 Zvyšovanie konkurencieschopnosti Bratislavského kraja prostredníctvom rozvoja vysokoškolského a ďalšieho vzdelávania.....	106
5.4.3	Opatrenie 4.3 Technická pomoc pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť.....	108
5.5	Prioritná os 5 Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia	108
5.6	Horizontálne priority	109
5.6.1	Marginalizované rómske komunity.....	109
5.6.2	Rovnosť príležitostí.....	110
5.6.3	Trvalo udržateľný rozvoj.....	111
5.6.4	Informačná spoločnosť.....	111
5.7	Komplementarita a synergia	117
5.7.1	Komplementarita/synergia OPV s inými OP	117
5.7.2	Deliace línie s OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a OP Zdravotníctvo	125
5.7.3	Prepojenie a koordinácia aktivít financovaných z ESF a ERDF.....	127
5.7.4	Komplementarita so 7. Rámcovým programom	127
6	Finančný plán	129
6.1	Ročné záväzky podľa fondu	129
6.2	Finančný plán podľa prioritných osí a zdrojov financovania	130
6.3	Rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií pomoci zo ŠF 2007-2013 na úrovni OP 132	
6.4	Krížové financovanie.....	136
6.5	Schémy štátnej pomoci a pomoci de minimis.....	136
6.6	Indikatívne regionálne alokácie	137
7	Systém implementácie.....	137
7.1	Všeobecné princípy v procese implementácie.....	138
7.2	Orgány zapojené do riadenia a implementácie programu	138
7.2.1	Centrálny koordinačný orgán	138
7.2.2	Riadiaci orgán	139
7.2.3	Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom	140
7.2.4	Monitorovacie výbory	141
7.2.5	Komisia pre vedomostnú spoločnosť	141
7.3	Typy projektov	142
7.4	Postupné formovanie stratégie	144
7.5	Monitorovanie.....	145
7.5.1	Subjekty zapojené do monitorovania	145
7.5.2	Úlohy jednotlivých subjektov v procese monitorovania	146
7.5.3	Plán monitorovania	148
7.5.4	Monitorovanie prostredníctvom systému ukazovateľov	149

7.5.5	Monitorovanie prostredníctvom kategórií pomoci zo ŠF.....	149
7.5.6	Monitorovacie ukazovatele	150
7.5.7	Systém monitorovania.....	151
7.5.8	Výročná a záverečná správa o implementácii	152
7.5.9	Výročné preskúmanie/kontrola programu.....	152
7.6	Hodnotenie	153
7.6.1	Subjekty zapojené do hodnotenia.....	153
7.6.2	Úlohy jednotlivých subjektov v procese hodnotenia	154
7.6.3	Ex-ante hodnotenie.....	154
7.6.4	Priebežné hodnotenie	155
7.6.5	Následné hodnotenie	157
7.6.6	Zdroj informácií pre hodnotenie.....	157
7.6.7	Sprístupnenie výsledkov hodnotenia.....	158
7.7	IT monitorovací systém pre ŠF a KF.....	158
7.8	Elektronická výmena dát s EK.....	159
7.9	Informovanie a publicita	160
7.10	Finančné riadenie, kontrola a audit.....	161
7.10.1	Systém finančných tokov	163
7.10.2	Kontrola.....	165
7.10.3	Kontrola fyzickej realizácie projektu	166
7.10.4	Vzťah RO k SORO vo finančnom riadení	167
8	Prílohy	168

1 Súhrnný obsah dokumentu

Európsky sociálny fond (ďalej len „ESF“) prispieva k cieľom hospodárskej a sociálnej súdržnosti uvedeným v článku 158 Zmluvy o založení ES tým, že podporuje politiky a priority zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti, zlepšenie kvality a produktivity práce a podporu sociálneho začlenenia a súdržnosti v súlade s usmerneniami a odporúčaniami Európskej stratégie zamestnanosti.

Podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 z 5. júla 2006 o Európskom sociálnom fonde, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1784/1999 (ďalej len „nariadenie o ESF“) na dosiahnutie týchto cieľov potrebuje ESF riešiť tri najdôležitejšie problémy:

1. rozdiely v zamestnanosti, sociálne nerovnosti, medzery v schopnostiach a nedostatok pracovných miest v rozšírenej Únii;
2. hospodársku a sociálnu reštrukturalizáciu, ktorá je dôsledkom globalizácie a rozvoja vedomostnej ekonomiky;
3. demografické zmeny, ktorých výsledkom je stále menej početná a starnúca pracovná sila.

Operačný program Vzdelávanie (ďalej len „OPV“) je referenčným dokumentom, na základe ktorého bude poskytovaná podpora na rozvoj ľudských zdrojov s využitím národných zdrojov a zdrojov ESF. Definuje globálny cieľ, prioritné osi, opatrenia a aktivity, ktoré budú podporované na území cieľov Konvergencia a Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť v období rokov 2007-2013. Z geografického hľadiska pokrýva celé územie Slovenskej republiky (ďalej len „SR“). OPV implementuje špecifickú prioritu 3.1 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť v rámci Národného strategického referenčného rámca Slovenskej republiky na roky 2007-2013 (ďalej len „NSRR“). V zmysle článku 3 nariadenia o ESF, ktorý definuje rozsah pomoci, OPV podporuje zvýšenie adaptability pracovnej sily prostredníctvom zvýšenia kvality a prístupu k celoživotnému vzdelávaniu.

V úvodnej časti OPV je stručne opísaný proces prípravy dokumentu, uplatňovanie princípů partnerstva, výsledky ex-ante hodnotenia a skúsenosti z programového obdobia 2004-2006. Je tu tiež načrtnuté prepojenie na strategické dokumenty EÚ a SR.

Analytická časť poskytuje informácie o súčasnej sociálnej a ekonomickej situácii v oblasti vzdelávania v Slovenskej republike s ohľadom na kontext Európskej únie. Prostredníctvom vyzdvihnutia pozitívnych stránok slovenského vzdelávacieho systému a zadefinovania problémových oblastí predstavuje táto kapitola základ pre nasmerovanie investícií z Európskeho sociálneho fondu. Zistenia vyplývajúce z popisu aktuálnej situácie a zo SWOT analýzy vedú následne k formulácii identifikovaných potrieb, na ktoré sa by sa mala intervencia zamerať.

Strategická časť nadväzuje na výsledky socio-ekonomickej analýzy a definuje tematické zameranie intervencie. OPV sa zameriava na komplexný systém celoživotného vzdelávania s úmyslom prispôbiť ho požiadavkám trhu práce a zvýšiť jeho pripravenosť ako aj pripravenosť výskumu a vývoja na produkciu s vysokou pridanou hodnotou, charakteristickú pre vedomostnú spoločnosť. Globálnym cieľom OPV je „zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti SR prostredníctvom prispôbenia vzdelávacieho systému potrebám vedomostnej spoločnosti“.

V nadväznosti na analýzu a na potreby vzdelávacieho systému SR identifikované v stratégii sú v ďalšej časti zadefinované jednotlivé **prioritné osi** OPV:

- 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy
- 2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov
- 3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami
- 4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj

5 Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia

V texte je uvedené zameranie prioritných osí, ich ciele, rámcové aktivity a príklady konkrétnych aktivít prostredníctvom ktorých sa bude implementovať OPV. Konkrétne opatrenia sa zameriavajú na posilnenie ľudského kapitálu, najmä prostredníctvom podpory vzdelávania v jednotlivých segmentoch vzdelávacieho systému: regionálne školstvo, vysoké školstvo a ďalšie vzdelávanie. Podpora sa uskutočňuje formou vytvárania a zavádzania reforiem do systémov vzdelávania a odbornej prípravy s ohľadom na zvyšovanie schopnosti ľudí reagovať na potreby vedomostnej spoločnosti a celoživotného vzdelávania, vylepšovaním schopností školiaceho personálu smerom k inovácii a vedomostnej ekonomike a vytváraním sietí medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania, výskumnými a technologickými strediskami a podnikmi. Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami uľahčuje sociálnu inklúziu a trvalo udržateľnú integráciu znevýhodnených skupín na trhu práce vrátane marginalizovaných rómskych komunit (ďalej len „MRK“). NSRR definuje špecifickú prioritu 3.1 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť ako kľúčovú, preto je potrebné v rámci technickej pomoci vytvoriť efektívny a pružný systém riadenia a implementácie OPV. Súčasťou tejto kapitoly je aj popis horizontálnych priorít NSRR, komplementarít a deliacich línií s inými operačnými programami.

V rámci celkovej finančnej alokácie pre Slovenskú republiku na roky 2007-2013 je pre OPV alokovaných **600 000 000 EUR** pre Cieľ Konvergencia a **17 801 578 EUR** pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Táto alokácia predstavuje zdroje EÚ, pri realizácii projektov bude navýšená o verejné a súkromné zdroje SR. V kapitole **Finančný plán** sú stanovené indikatívne ročné záväzky, finančný plán podľa prioritných osí a zdrojov financovania a kategorizácia pomoci.

Implementačná časť popisuje systém implementácie OPV v súlade s Nariadením Rady (ES) č. 1083/2006 z 11. júla 2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 (ďalej len „všeobecné nariadenie“) a v súlade so Systémom riadenia štrukturálnych fondov (ďalej len „ŠF“) a Kohézneho fondu (ďalej len „KF“) pre programové obdobie 2007-2013. Definuje orgány zapojené do riadenia a implementácie programu, systém monitorovania, hodnotenia, publicity, finančného riadenia, kontroly a auditu.

Podrobnejšie rozpracovanie operačného programu na úroveň opatrení z hľadiska obsahu ako aj finančného plánovania obsahuje **programový manuál k OPV**. Obsahuje príklady konkrétnych aktivít, ukazovatele na úrovni opatrení, oprávnené výdavky, kategorizáciu pomoci, oprávnených prijímateľov, cieľové skupiny a finančné plány jednotlivých opatrení, ktoré sú v súlade s usmernením Centrálného koordinačného orgánu pre operačné programy v Národnom strategickom referenčnom rámci SR na roky 2007-2013 (ďalej len „CKO“). Cieľom vypracovania programového manuálu je poskytnúť obdobné informácie ako obsahujú programové doplnky z programového obdobia 2004-2006, avšak popritom sa vyvarovať duplicitným informáciám.

2 Príprava operačného programu

Podpora výchovy a vzdelávania na všetkých úrovniach vzdelávacieho systému je nevyhnutnou súčasťou vytvárania modernej slovenskej spoločnosti, v ktorej je vzdelávanie základným predpokladom dlhodobej konkurencieschopnosti Slovenskej republiky. Operačný program bude prostredníctvom príspevkov zo zdrojov ESF financovať formovanie a podporu ľudského kapitálu smerom k nadobudnutiu základných zručností a kľúčových kompetencií potrebných vo vedomostnej ekonomike a pre trh práce na území celej Slovenskej republiky. Oprávneným miestom realizácie projektov v rámci cieľa Konvergencia je z hľadiska NUTS 3 Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský a Košický kraj. Operačný program zahŕňa aj cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť, čo je z hľadiska NUTS 3 Bratislavský kraj.

Operačný program ako multicieľový sa koncentruje na podporu reformy vzdelávania na celom území SR, pričom vyrovnávanie existujúcich rozdielov v jednotlivých regiónoch sa zabezpečí prostredníctvom stanovených finančných alokácií pre zaostávajúce regióny (600 mil. EUR pre Cieľ Konvergencia a 17 mil. EUR pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť).

2.1 Zdôvodnenie multicieľového programu

Vzhľadom na ods. 1 článku 32 všeobecného nariadenia, ktorý ustanovuje, že „operačný program sa vzťahuje len na jeden z troch cieľov uvedených v článku 3, pokiaľ sa Komisia a členský štát nedohodnú inak“, Ministerstvo školstva SR (ďalej len „MŠ SR“) navrhuje **jeden operačný program** pre Cieľ Konvergencia a Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť v rámci špecifickej priority NSRR Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť.

Hlavnými dôvodmi takéhoto postupu sú:

- ***homogénnosť problematiky vzdelávania v celej SR***

Problematiku vzdelávania nie je možné geograficky rozdeliť na Ciele Konvergencia a Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť, nakoľko problémy a výzvy v oblasti vzdelávania pre oba ciele sú totožné. V SR je vypracovaná koncepcia reformy vzdelávania (Milénium, návrh zákona o výchove a vzdelávaní, zákon o vysokých školách, stratégia celoživotného vzdelávania (ďalej len „CŽV“) a celoživotného poradenstva (ďalej len „CŽP“), Akčný plán pre vzdelávanie a zamestnanosť), ktorá pokrýva celú SR. Školská vzdelávacia politika je národnou politikou kreovanou MŠ SR, ktoré určuje jej rámec (konceptie, legislatívu, štandardy, metodiku) v spolupráci s regiónmi. Práve jednotnou vzdelávacou politikou chceme prispievať k znižovaniu a odstraňovaniu regionálnych disparít. Realizácia národných projektov v rámci jedného OP zabezpečí jednotnú vzdelávaciu politiku na celom území SR. Predpokladá sa zjednotenie hodnotiaceho procesu.

Reforma vzdelávania postihne všetky oblasti bez rozdielu a všetky stupne vzdelávania jednotne a celoplošne v celej SR. Previazanosť obsahu vzdelávania na potreby trhu práce, nadobudnutie základných zručností a kľúčových kompetencií, zvýšenie kvality CŽV a reflexia potrieb vedomostnej spoločnosti si vyžadujú komplexný a jednotný prístup na celom území SR (vrátane Bratislavského samosprávneho kraja). Homogénnosť problematiky vzdelávania na území celej SR je hlavným dôvodom pre vytvorenie jedného operačného programu pre oba ciele.

- ***administratívne zjednodušenie***

Administratívne zabezpečenie jedného operačného programu pre oba ciele je jednoduchšie, flexibilnejšie a efektívnejšie.

V programovom období 2004-2006 prebiehali tie isté postupy v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje ako aj v rámci Jednotného programového dokumentu NUTS 2 Bratislava Cieľ 3; rozdielne boli iba pomery spolufinancovania. Procedúry a postupy implementácie OPV v rámci oboch cieľov budú rovnaké aj v programovom období 2007-2013. Zo skúseností predchádzajúceho programového obdobia vyplynula potreba zjednodušenia a zefektívnenia niektorých postupov implementácie.

- ***nízka finančná alokácia pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť***

Administratívne zabezpečenie jedného operačného programu je úzko prepojené s výškou alokácie určenou pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (17,8 mil. EUR), ktorá je v porovnaní s alokáciou pre Cieľ Konvergencia (600 mil. EUR) veľmi nízka. Je neefektívne a neekonomické samostatne administrovať OP s tak nízkou finančnou alokáciou. Náklady vynaložené na implementáciu by vysoko prevýšili pridanú hodnotu jednotlivých projektov.

2.2 Uplatňovanie princípu partnerstva

Partnerstvo je jedným zo základných princípov štrukturálnej politiky Európskej únie (ďalej len „EÚ“), v zmysle spolupráce Európskej komisie (ďalej len „EK“) s členským štátom, jeho orgánmi na národnej, regionálnej a miestnej úrovni, ako aj hospodárskymi a sociálnymi partnermi a inými subjektmi. Všeobecné nariadenie stanovuje zásady a pravidlá partnerstva, programovania, hodnotenia, riadenia vrátane finančného hospodárenia, monitorovania a kontroly na základe spoločnej zodpovednosti členských štátov a Komisie. Partnerstvo zahŕňa prípravu, vykonávanie, monitorovanie a hodnotenie operačných programov.

MŠ SR spolupracovalo s Ministerstvom výstavby a regionálneho rozvoja SR (ďalej len „MVRR SR“) už v počiatočných fázach formulovania strategickej, špecifickej a operačných priorít pri príprave NSRR. V prvej fáze prípravy NSRR bola špecifická priorita 3.1 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť tvorená za účasti zástupcov krajských školských úradov (ďalej len „KŠÚ“), vyšších územných celkov (ďalej len „VÚC“), predstaviteľov Rady vysokých škôl, Slovenskej akadémie vied (ďalej len „SAV“), Slovenskej rektorskej konferencie a relevantných orgánov verejnej správy (relevantné sekcie MŠ SR a Úradu splnomocnenkyne vlády pre rómske komunity). Výsledkom bolo definovanie zámerov všetkých opatrení špecifickej priority 3.1, špecifikovanie ich zdôvodnenia, stanovenie skupiny oprávnených prijímateľov a oprávnených cieľových skupín.

V ďalšej fáze boli príslušné časti špecifickej priority 3.1 predložené ministrovi výstavby a regionálneho rozvoja na zapracovanie do NSRR, ktorý bol predmetom rokovaní so zástupcami regiónov, Združením miest a obcí Slovenska (ďalej len „ZMOS“) a Úniou miest Slovenska (ďalej len „ÚMS“). Výsledkom rokovaní bolo zohľadnenie pripomienok a návrhov zo strany regiónov, ZMOS a ÚMS k špecifickej priority 3.1 a príprava zásobníka projektov. Pri príprave NSRR boli zohľadnené aj spoločné pripomienky a námety mimovládnych organizácií.

Princíp partnerstva v súlade s článkom 11 všeobecného nariadenia je kľúčovým prvkom pri príprave OPV. Do procesu prípravy špecifickej priority 3.1 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť bol zapojený každý z vyššie uvedených partnerov a najmä predstavitelia regiónov. Princíp partnerstva sa uplatňoval formou pracovných skupín, pracovných stretnutí a bilaterálnych rokovaní.

Po sfinalizovaní špecifickej priority 3.1 Ministerstvom školstva SR bol tento materiál predložený na rozšírené rezortné pripomienkové konanie ako súčasť NSRR. Rovnako sa k nemu mohli vyjadriť vyššie územné celky, mimovládne organizácie a predstavitelia relevantných orgánov verejnej správy. Jednotlivé pripomienky boli do materiálu zapracované, resp. čiastočne zapracované.

Finálne znenie OPV zahŕňa výsledky rokovaní **pracovnej skupiny pre OPV**, ktorá bola vytvorená zo zástupcov vyvážené zastupujúcich záujmy rezortu školstva, samosprávnych regiónov, sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti. Oslovené inštitúcie, t. j. KŠÚ, metodicko-pedagogické centrá a ostatné priamo riadené organizácie MŠ SR, zástupcovia akademickej obce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „MPSVR SR“), Ministerstvo zdravotníctva SR (ďalej len „MZ SR“), MVR SR, Úrad vlády SR (ďalej len „ÚV SR“), zástupcovia samosprávy, vyšších územných celkov a tretieho sektora ako aj relevantných sekcií MŠ SR, nominovali svojich zástupcov na základe odbornosti. Partneri predkladali svoje pripomienky a návrhy k OPV buď priamo na rokovaní pracovnej skupiny pre OPV alebo elektronicky a písomne. V rámci medzirezortného pripomienkového konania boli zohľadnené aj požiadavky a hľadiská ostatných rezortov. Prevažná väčšina pripomienok bola do materiálu zapracovaná. Zoznam členov pracovnej skupiny pre OPV je prílohou č. 5 OPV.

Princíp partnerstva bude uplatňovaný vo všetkých fázach implementácie OPV a účasť sociálnych partnerov a orgánov regionálnej a miestnej samosprávy sa predpokladá pri postupnom formovaní stratégie, pri monitorovaní pokroku, hodnotení a výbere predložených žiadostí o poskytnutie nenávratného finančného príspevku (ďalej len „NFP“) a pri zabezpečovaní publicity (pozri kapitolu 7 Systém implementácie).

2.3 Ex-ante hodnotenie

Ex-ante hodnotenie špecifickej priority Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť a OPV pre cieľ Konvergencia a pre cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť bolo vykonávané externým hodnotiteľom vybranom vo verejnom obstarávaní na základe troch predložených ponúk. Dôvodom výberu bola najnižšia cena a najkratšia dodacia lehota zákazky. Následne bola podľa §536 a nasl. Obchodného zákonníka uzatvorená zmluva o dielo. Výkon ex-ante hodnotenia sa uskutočnil v čase od 10. februára 2006 do 30. novembra 2006.

Hlavným cieľom ex-ante hodnotenia špecifickej priority *Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť* v kontexte budúcich operačných programov bolo:

- (i) vyhodnotiť analytické podklady vrátane SWOT analýzy, identifikácie disparít a faktorov rozvoja;
- (ii) vyhodnotiť vhodnosť, zdôvodnenie a konzistenciu stratégie priority, t. j. posúdiť jej vnútornú logiku tak, aby boli zabezpečené logické väzby medzi výsledkami analýz, cieľmi, prioritami, finančnými zdrojmi a merateľnými ukazovateľmi vrátane vyhodnotenia jej očakávaných dopadov;
- (iii) vyhodnotiť koherenciu stratégie priority s politikami a strategickými dokumentmi SR a Spoločenstva;
- (iv) vyhodnotiť kvalitu existujúceho a navrhovaného systému riadenia z pohľadu jeho funkčnosti a efektívnosti pre procesy riadenia, monitorovania a hodnotenia a finančného riadenia.

Zhotoviteľ vykonal ex-ante hodnotenie špecifickej priority NSRR z nasledujúcich aspektov:

- posúdiť vhodnosť, relevantnosť a uskutočniteľnosť navrhutej stratégie z pohľadu jej nadväznosti na SWOT analýzu a dosiahnutia jej cieľov;
- vyhodnotiť vnútornú logiku stratégie/dokumentu tak, aby boli zabezpečené logické väzby medzi výsledkami analýz, cieľmi, oblastami podpory, finančnými zdrojmi, merateľnými ukazovateľmi vrátane vyhodnotenia jej očakávaných dopadov;

- vyhodnotiť, či má špecifická priorita dobre definované, konzistentné a vyvážené oblasti podpory a ciele, či odráža kvalifikovaný názor, pokiaľ ide o relevanciu cieľov, ich kvantifikovateľnosť a reálnosť ich dosiahnutia;
- vyhodnotiť zapracovanie horizontálnej/ych priority/ít v rámci špecifickej priority;
- vyhodnotiť, či je špecifická priorita vhodným prostriedkom na riešenie problémov, ktorým SR, sektor alebo región čelí, a či predstavuje krok dopredu v zmysle pozitívnej zmeny sociálno-ekonomickej situácie v SR. Posúdiť očakávané dopady špecifickej priority na ekonomickú, spoločenskú a environmentálnu situáciu v SR;
- posúdiť vhodnosť a efektívnosť finančných zdrojov z pohľadu očakávaných dopadov;
- vyhodnotiť vhodnosť rozdelenia finančných zdrojov na regióny SR;
- posúdiť vhodnosť navrhutej stratégie priority z pohľadu zabezpečenia súladu s relevantnými nariadeniami, smernicami, stratégiami EÚ, národnými a regionálnymi strategickými dokumentmi SR v tejto oblasti a ich prispievania k napĺňaniu cieľov kohéznej politiky EÚ a cieľov národných politík SR;
- analyzovať adekvátnosť, kvalitu a efektívnosť implementačného systému a pomáhať pri príprave postupov a kritérií pre výber projektov;
- vyhodnotiť celkový súlad vypracovania špecifickej priority a NSRR (najmä v oblasti analýz, stratégie, priorít a cieľov, ukazovateľov).

Fázy ex-ante hodnotenia:

Fáza I *Zhodnotenie koherencie stratégie s politikami a strategickými národnými a regionálnymi dokumentmi SR a s politikami a strategickými dokumentmi Spoločenstva*

Táto fáza sa sústredila na otázky, či je priorita koherentná s regionálnymi a národnými strategickými dokumentmi a politikami SR a strategickými dokumentmi a politikami Spoločenstva a prispieva k napĺňovaniu ich cieľov.

Fáza II *Zhodnotenie analýzy v špecifickej priorite a zoradenia identifikovaných disparít a potenciálu rozvoja*

Táto fáza odpovedala na otázku, do akej miery je analýza danej oblasti špecifickej priority koherentná so SWOT analýzou, kľúčovými disparitami a faktormi rozvoja NSRR a keďže analýza identifikuje relevantné problémy, či je schopná predstavovať základ pre formuláciu cieľov priority.

Fáza IIIa *Zhodnotenie zdôvodnenia a konzistencie stratégie, t. j. vhodnosti identifikácie priorít a cieľov*

Táto fáza sa zamerala na otázky, či sú ciele a priority dostatočne zdôvodnené (vychádzajú z dôkladnej analýzy), konzistentné a vzájomne synergické a nekonfliktné a zodpovedajú identifikovaným potrebám a či sú zohľadnené možné vonkajšie vplyvy. Taktiež sa zamerala na optimálnosť navrhovaných cieľov a priorít vo vzťahu k trvalo udržateľnému rozvoju, zamestnanosti a kohéznej politike na úrovni regiónov.

Fáza IIIb *Zhodnotenie navrhovaného finančného rámca (výšky a štruktúry investícií)*

Táto fáza prebehla súbežne s hodnotením očakávaných vplyvov a odpovedala na otázky, či je priorita reálne uskutočniteľná s danými alokovanými finančnými prostriedkami, či navrhovaný finančný rámec zodpovedá potrebám a absorpčnej kapacite a či je alokácia finančných prostriedkov vo vzťahu k očakávaným výsledkom dostatočne úsporná.

Fáza IV *Hodnotenie očakávaných výsledkov a vplyvov (dopadov)*

Táto fáza sa zamerala na meranie a hodnotenie očakávaných výstupov, výsledkov a vplyvov (dopadov) plánovaných intervencií na ekonomickú, spoločenskú a environmentálnu situáciu a návrh primeranejších alternatív. Súčasťou tejto fázy bolo aj hodnotenie systému ukazovateľov a ich hodnôt. Vypracovanie si vyžiadalo aj prevedenie doplnkového výskumu (focus group stretnutia, dotazníkový výskum, séria interview) pre získanie potrebných údajov, čo kladlo zvýšené nároky na časový rámec hodnotenia.

Fáza V *Zhodnotenie navrhovaného implementačného systému priority, t. j. procedúr riadenia, monitorovania a hodnotenia a finančného riadenia z pohľadu ich funkčnosti a efektívnosti*

Táto fáza hľadala odpovede na otázku, či existujúci, resp. navrhovaný implementačný systém je vhodný na realizáciu a monitorovanie navrhovaných intervencií a navrhuje modifikácie či alternatívy s cieľom zvýšiť efektívnosť, dosiahnuť vyššiu úspornosť a znížiť jeho komplexnosť za súčasného zachovania princípov transparentnosti, subsidiarity, partnerstva a ďalších princípov vyplývajúcich z požiadaviek Európskych spoločenských.

Fáza VI *Záverečné hodnotenie navrhovaného dokumentu a zapracovaných zmien*

Táto fáza skúmala, v akej miere a akým spôsobom zohľadnil spracovateľ špecifickej priority odporúčania, ktoré vznikli v jednotlivých fázach čiastkového hodnotenia, sumarizuje výsledky predchádzajúcich fáz a hodnotí alternatívy i perspektívy pre rokovanie s EK.

Hlavné priebežné výstupy ex-ante hodnotenia:

- modifikácia názvu opatrení;
- modifikácia špecifických cieľov opatrení;
- návrh štruktúry opatrení;
- modifikácia a doplnenie typov aktivít;
- modifikácia socioekonomickej analýzy, SWOT analýzy a kľúčových disparít a hlavných faktorov rozvoja;
- určenie poradia dôležitosti potrieb (hierarchia priorít);
- logická a operačná konzistentnosť cieľov;
- optimálnosť navrhovaných cieľov a priorít vo vzťahu k trvaloudržiateľnému rozvoju, zamestnanosti a kohéznej politike;
- zhodnotenie navrhovaného finančného rámca;
- návrh systému ukazovateľov na kvantifikáciu cieľov a hodnotenie implementácie OPV;
- odporúčania k navrhovanému implementačnému systému, t.j. procedúr riadenia, monitorovania, hodnotenia a finančného riadenia z pohľadu ich funkčnosti a efektívnosti;
- záverečná správa k ex-ante hodnoteniu operačného programu Vzdelávanie NSRR.

Zistenia zo záverečnej správy ex-ante hodnotenia poukazujú na potrebu opakovaného a priebežného hodnotenia zamerania intervencie pri príprave jednotlivých výziev, zamerané špecificky na programovanie, kanály pôsobenia intervencie, finančnú štruktúru ako aj vplyvy a varianty intervencie. Vzhľadom na široko postavené ciele prioritných osí bude potrebné priebežne upresňovať problémové oblasti, ktoré budú predmetom jednotlivých výziev a to na základe empiricky overených modelov pôsobenia intervencie z odbornej literatúry a zo skúseností z programového obdobia 2004-2006. Proces implementácie prostredníctvom výziev bude zároveň obsahovať voľbu nástrojov, cieľov, finančnej alokácie, upresňovanie oprávnených aktivít a projektových ukazovateľov. Z hľadiska dosahovania stanovených cieľov bude potrebné počas celého programového obdobia uskutočňovať analýzy dosiahnutého pokroku a želaných intervencií prostredníctvom spolupráce s expertmi v oblasti vzdelávania, so sociálnymi partnermi, regionálnou a miestnou samosprávou a zástupcami zamestnávateľov a tretieho sektora.

Tab. 1: Zhrnutie odporúčaní v záverečnej správe

Č.	Odporúčanie	Odporúčané zmeny v dokumente OPV
[1]	Zavedenie mechanizmov na <i>postupné formovanie stratégie</i> (ďalej len „PFS“)	- rámcovo špecifikovať nástroje partnerstiev - zahrnúť do OPV záväzok na vytvorenie mechanizmov na PFS
[2]	Tvorba modelov pôsobenia intervencie a <i>lessons learned</i> z programového obdobia 2004-2006	- súčasť [1]
[3]	Prepracovanie SWOT analýzy	- prepracovanie SWOT analýzy v súlade s metodickými odporúčaniami

[4]	Posilnenie väzby medzi analýzou a stratégiou	- zdôrazniť, ktoré potreby jednotlivé oblasti podpory adresujú
[5]	Zabezpečenie variantných možností intervencie a hodnotenie špecifických nástrojov intervencie	- súčasť [1]
[6]	Posilniť partnerstvá a zabezpečiť väčšiu synergiu s existujúcimi strategickými iniciatívami, vrátane horizontálnych priorít	- súčasť [1]
[7]	Bližšie definovanie rozsahu delegovaných právomocí a záruk na SORO	- žiadne; môže byť obsahom kontraktu alebo iného dokumentu
[8]	Pravidelné publikovanie harmonogramu výziev s dostatočnými podrobnosťami	- súčasť [1]
[9]	Zabezpečenie funkčného monitorovacieho systému, vrátane zberu ukazovateľov nad rámec záväzných cieľov	- žiadne; malo by byť obsahom samostatných dokumentov/metodických postupov vymedzujúcich monitorovací systém
[10]	Zabezpečenie kvalitných a čo najobjektívnejších procedúr hodnotenia žiadostí o NFP	- žiadne; malo by byť obsahom príslušného manuálu/smerníc
[11]	Zlepšenie podpory spracovateľov projektov a zjednodušenie formulára žiadosti o NFP	- žiadne; malo by byť obsahom príslušných dokumentov/metodických postupov
[12]	Skvalitniť procedúry finančného riadenia vrátane zvýšenia flexibility rozpočtov a orientácie kontroly na hodnotenie výdavkov vo vzťahu k cieľom projektov	- žiadne; malo by byť obsahom samostatných dokumentov/metodických postupov vymedzujúcich finančné riadenie

Počas celého procesu ex-ante hodnotenia prebiehali pracovné stretnutia a konzultácie medzi spracovateľom špecifickej priority – MŠ SR a ex-ante hodnotiteľom. Odporúčania ex-ante hodnotenia boli priebežne do špecifickej priority zapracované a sú zohľadnené aj v tomto operačnom programe.

2.4 Strategické environmentálne hodnotenie

Vzhľadom na podstatu Európskeho sociálneho fondu, ktorý sa zameriava na nehmotné operácie v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, tento operačný program nevytvára podmienky pre operácie, ktoré by mali významný vplyv na životné prostredie, ako napr. projekty na rozvoj infraštruktúry, najmä v zmysle príloh I a II k smernici 85/337/EEC v znení neskorších doplnení.

V prípade, že následne vznikne potreba uskutočnenia projektov infraštruktúrneho charakteru, najmä vzhľadom na využitie ods. 2, čl. 34 všeobecného nariadenia, potreba vypracovania strategického environmentálneho hodnotenia bude opätovne posúdená.

Na základe vyššie uvedeného riadiaci orgán so súhlasom relevantných národných orgánov v súčasnosti nepovažuje za potrebné vykonať strategické environmentálne hodnotenie pre tento operačný program v súlade so smernicou č. 2001/42/EC Európskeho parlamentu a Rady z 27. júna 2001 o posudzovaní účinkov určitých plánov a programov na životné prostredie.

Uvedené platí bez toho, aby bolo dotknuté posudzovanie vplyvov na životné prostredie v zmysle národnej legislatívy alebo iných opatrení na vykonávanie smernice č. 2001/42/EC.

V súlade so zákonom č. 24/2006 Z. z. o posudzovaní vplyvov na životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa riadiaci orgán pre OPV rozhodol nevypracovávať Strategické environmentálne hodnotenie.

2.5.1 Základné informácie

Prvé skrátené programové obdobie bolo pre Slovenskú republiku obdobím, v ktorom sa orgány zapojené do riadenia a implementácie ŠF oboznamovali s problematikou ŠF, vypracovávali programové dokumenty, nastavovali systémy a procesy riadenia a kontroly. Toto obdobie bolo charakteristické získaním skúseností, ktoré boli použité jednak na zlepšenie a zefektívnenie systémov a procesov, a jednak boli využité pri vypracovávaní Národného strategického referenčného rámca, OPV, programového manuálu a iných dokumentov pre programové obdobie 2007-2013.

MŠ SR ako sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom (ďalej len „SORO“) implementovalo v programovom období 2004-2006 dva programové dokumenty: Sektorový operačný program Ľudské zdroje a Jednotný programový dokument NUTS 2 Bratislava Cieľ 3.

2.5.1.1 Sektorový operačný program Ľudské zdroje (SOP EZ)

Globálnym cieľom SOP EZ, ktorý bol realizovaný na území Cieľa 1, bol „rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile“. Zámerom priority č. 3 Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce, ktorú implementovalo MŠ SR ako SORO, bolo zaistiť, aby pracovná sila disponovala schopnosťami, ktoré sú vyžadované trhom práce. Toto bolo dosahované zvyšovaním spolupráce medzi systémom vzdelávania a službami trhu práce, podporou adaptability zamestnancov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a CŽV, zabezpečením súladu plánov vzdelávania podľa potrieb trhu práce.

SORO implementovalo tri opatrenia priority 3. Nasledovná tabuľka predstavuje prehľad o opatreniach, záujme konečných prijímateľov/príjemcov pomoci (ďalej len „KP/PP“) a ich úspešnosti.

Tab. 2: Počet podaných a schválených žiadostí o NFP podľa jednotlivých opatrení SOP EZ

Číslo opatrenia	Názov opatrenia	Počet predložených žiadostí o NFP	Počet schválených žiadostí o NFP	Percento úspešnosti
3.1	Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach	472	210	44,49 %
3.2	Zvýšenie rozsahu, zlepšenie a širšie poskytovanie ďalšieho vzdelávania s cieľom zlepšiť kvalifikáciu a adaptabilitu zamestnancov	607	278	45,79 %
3.3.A	Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach	145	87	60,00 %

Spolu		1224	575	46,97 %
--------------	--	-------------	------------	----------------

V programovom období 2004-2006 bol najväčší záujem o opatrenie 3.2 **Zvýšenie rozsahu, zlepšenie a širšie poskytovanie ďalšieho vzdelávania s cieľom zlepšiť kvalifikáciu a adaptabilitu zamestnancov**, o čom svedčí aj najvyšší počet schválených projektov. Projekty predkladané v rámci opatrenia 3.2 boli z vecného hľadiska zamerané na zvýšenie počtu a kvality programov ČŽV vrátane zavedenia nových foriem vzdelávania a stimulovanie požiadaviek ďalšieho vzdelávania. Týkali sa prevažne osôb ohrozených nezamestnanosťou a osôb s nízkou úrovňou vzdelania a zručností, ako aj tvorby nových programov/kurzov ďalšieho vzdelávania a tiež produktov pre ich ďalšie poskytnutie verejnosti alebo podnikom. Projekty sa zameriavali aj na vytváranie nových programov ďalšieho vzdelávania, vrátane ich pilotného overovania a tvorbu a rozvoj nástrojov monitorovania a hodnotenia kvality vzdelávania. Aj na základe týchto skutočností má OPV ambíciu nadviazať na tieto témy.

Opatrenie 3.1 **Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach** bolo zamerané na cieľavedomé prepojenie systému odborného vzdelávania a prípravy vrátane terciárneho vzdelávania s potrebami trhu práce. Opatrenie sa orientovalo najmä na rozvoj kľúčových kompetencií, na tvorbu a rozvoj modulovej štruktúry odborného vzdelávania, na expanziu inštitúcií terciárneho vzdelávania, na podporu programov rozšírenia a skvalitnenia praktického výcviku a odbornej praxe, na podporu programov zlepšujúcich prístup k odbornému vzdelávaniu a príprave pre všetkých vrátane žiakov s poruchami učenia, z rodín s nepodnetným sociálnym prostredím a zo sociálne znevýhodnených rodín vrátane rómskych komunít, pre ktoré je v zmysle dikcie uvedená formulácia charakteristická. Opatrenie sa takisto zameriavalo na zlepšenie začlenenia rómskej populácie do hlavného prúdu vzdelávacieho systému. Vzhľadom na aktuálnosť uvedených tematických oblastí, predpokladá sa podpora podobných aktivít aj v programovom období 2007-2013.

Hlavným cieľom podopatrenia 3.3A **Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach** bola podpora aktivít, ktoré zlepšia tok informácií k študentom na všetkých stupňoch škôl zameraných na ich ďalšie vzdelávacie možnosti a ich profesionálne perspektívy. Prostredníctvom poradenstva boli študenti aktívne vedení k vyjasňovaniu si vlastných cieľov, k zvýšeniu sebavedomia a sebaúcty a k lepšiemu poznaniu sveta práce a požiadaviek výroby.

Tab. 3: Vyhodnotenie doterajšieho dopytu a absorpcie po opatreniach pre SOP IŽ

opatrenie	finančná alokácia 2004-2006 (EUR) – ESF + ŠR	dopyt % (k 31.3.2007)	kontrahovanie % (k 31.3.2007)	čerpanie* % (k 30.6.2007)
3.1	27 339 949	255,93 %	88,94 %	14,27 %
3.2	31 811 125	235,60 %	92,33 %	11,15 %
3.3.A	7 834 198	164,81 %	85,02 %	10,67 %

* uhradené ŠŽP

V rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje bol najväčší záujem o čerpanie prostriedkov v rámci opatrenia 3.1 (najvyšší finančný objem) a v rámci opatrenia 3.2 (najvyšší počet žiadateľov). Vyším čerpaním oproti ostatným opatreniam sa vyznačuje opatrenie 3.1, v dôsledku vyššieho čerpania národných projektov s vyššou finančnou alokáciou.

2.5.1.2 Jednotný programový dokumentu NUTS 2 – Bratislava Cieľ 3 (ďalej len „JPD“)

Globálnym cieľom JPD, ktorý sa realizoval na území Cieľa 3, bolo „zvyšovanie konkurencieschopnosti regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov“. MŠ SR ako SORO sa podieľalo na implementácii priority č. 2 Rozvoj ČŽV a podpora výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov. Táto priorita sa zameriavala na podporu udržateľného hospodárskeho rastu a zlepšenia konkurencieschopnosti, prispôsobivosti a kvality zamestnania v Bratislavskom kraji prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov.

SORO implementovalo dve opatrenia priority 2. Nasledovná tabuľka predstavuje prehľad o opatreniach, záujme konečných prijímateľov/príjemcov pomoci a ich úspešnosti.

Tab. 4: Počet podaných a schválených žiadostí o NFP podľa jednotlivých opatrení JPD

Číslo opatrenia	Názov opatrenia	Počet predložených žiadostí o NFP	Počet schválených žiadostí o NFP	Percento úspešnosti
2.1.	Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora	290	152	52,41 %
2.2.	Zlepšenie kvality zamestnania a konkurencieschopnosti Bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja	106	67	63,21 %
Spolu		396	219	55,30 %

V programovom období 2004-2006 bol najväčší záujem o opatrenie 2.1 **Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora**. Cieľom opatrenia 2.1 bolo zvýšiť adaptabilitu a konkurencieschopnosť podnikov prostredníctvom lepšieho poskytovania vzdelávacích aktivít zamestnaným osobám a osobám vstupujúcim na trh práce, čím mala byť pracovná sila vybavená potrebnými kvalifikáciami, ktoré si žiada moderný trh práce. Projekty boli zamerané predovšetkým na podporu reformy regionálneho školstva, ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov, podporu inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a lepšiu spoluprácu medzi vzdelávacím systémom a službami trhu práce. Príklady aktivít: systémová podpora kľúčových technických kompetencií žiakov, tvorba systému hodnotenia odborného vzdelávania a prípravy, inovácia pedagogickej dokumentácie, učebných plánov, učebných osnov, vrátane adaptácie zručností učiteľov na tieto zmeny, tvorba modulových vzdelávacích programov, inovácia vyučovania s podporou informačných a komunikačných technológií (ďalej len „IKT“), podpora systému otvorenej školy a realizovanie kurzov na zlepšenie manažérskych, podnikateľských, kľúčových zručností učiteľov, lektorov, študentov.

Cieľom opatrenia 2.2 **Zlepšenie kvality zamestnania a konkurencieschopnosti Bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja** bolo zvýšenie kvality zamestnania a zvýšenie kvalifikácie výskumno-vývojových zamestnancov a odovzdávanie vedomostí v oblasti novej technológie a špičkovej odbornosti, čím sa zvyšovala konkurencieschopnosť Bratislavského regiónu. Dosiahnutie cieľa bolo podporené najmä aktivitami na podporu prenosu novej technológie a špičkovej odbornosti na pracoviská, na integráciu vedeckovýskumných inštitúcií a informačne náročných podnikov do medzinárodnej siete inovácie a výskumu a na posilnenie inštitucionálnej schopnosti výskumno-vývojových inštitúcií, konkrétne univerzít a Slovenskej akadémie vied, byť účinným článkom v inovačnom reťazci

Tab. 5: Vyhodnotenie doterajšieho dopytu a absorpcie po opatreniach pre JPD

opatrenie	finančná alokácia 2004-2006 (EUR) – ESF + ŠR	dopyt % (k 31.3.2007)	kontrahovanie % (k 31.3.2007)	čerpanie* % (k 30.6.2007)
2.1	16 067 318	190,25 %	81,70 %	10,70 %
2.2	10 641 906	128,46 %	85,95 %	10,58 %

* uhradené ŠŽP

V rámci Jednotného programového dokumentu NUTS 2 – Bratislava Cieľ 3 bol najväčší záujem o čerpanie prostriedkov (najvyšší požadovaný finančný objem ako aj počet žiadateľov) v rámci opatrenia 2.1.

Opatrenie Technická pomoc

Technická pomoc bola osobitným horizontálnym opatrením, ktorého účelom bolo z hľadiska zabezpečenia účinnej a efektívnej implementácie podporovať realizáciu všetkých priorít a opatrení uvedených v operačnom programe. V programovom období 2004-2006 bola Technická pomoc osobitným opatrením v rámci SOP IZ a osobitným opatrením v rámci JPD.

V zmysle nariadenia Európskej komisie č. 2004/448/ES bolo Opatrenie Technická pomoc pre SOP IZ a JPD rozčlenené na dve podopatrenia:

Opatrenie Technická pomoc sa v rámci SOP IZ rozčleňovala na:

- I. Podopatrenia podporujúce riadenie, implementáciu, monitorovanie a kontrolu
- II. Podopatrenia zahrňujúce ďalšie výdavky technickej pomoci

Opatrenie Technická pomoc sa v rámci JPD rozčleňovala na:

1. Limitovanú technickú pomoc – výdavky na priame riadenie programu
2. Nelimitovanú technickú pomoc – výdavky na technickú podporu projektov

Tab. 6: Vyhodnotenie doterajšieho dopytu a absorpcie pre Opatrenie Technická pomoc v rámci SOP IZ

opatrenie	finančná alokácia 2004-2006 (EUR) – ESF + ŠR	dopyt % (k 31.3.2007)	kontrahovanie % (k 31.3.2007)	čerpanie* % (k 30.6.2007)
I.Podopatrenie	2 942 513	100,00 %	100,00 %	34,36 %
II. Podopatrenie	758 616	100,00 %	100,00 %	14,28 %
Opatrenie Technická pomoc	3 701 129	100,00 %	100,00 %	30,25 %

Tab. 7: Vyhodnotenie doterajšieho dopytu a absorpcie pre Opatrenie Technická pomoc v rámci JPD NUTS 2 Bratislava Cieľ 3

opatrenie	finančná alokácia 2004-2006 (EUR) – ESF + ŠR	dopyt % (k 31.3.2007)	kontrahovanie % (k 31.3.2007)	čerpanie* % (k 30.6.2007)
Podopatrenie 1	449 236	100,00 %	100,00 %	51,83 %
Podopatrenie 2	179 694	100,00 %	100,00 %	9,93 %
Opatrenie Technická pomoc	628 930	100,00 %	100,00 %	39,86 %

2.5.2 Zhodnotenie dosiahnutej efektívnosti a účinnosti realizovaných projektov

Monitorovanie pokroku realizovaných projektov sa v súčasnosti realizuje na úrovni projektov a opatrení. Vzhľadom na fakt, že v momente prípravy OPV nebola ešte ukončená realizácia žiadneho projektu, pre obdobie 2004-2006 nie je možné sledovať plnenie ukazovateľov výsledku a dopadu a použiť ich pri hodnotení efektívnosti intervencií. Na úrovni programu sa v skrátenom programovom období neuskutočnilo priebežné (mid-term) hodnotenie. Definitívny prehľad o efektívnosti intervencií za obdobie 2004-2006 bude k dispozícii na konci roka 2008 (výsledok), resp. 2009 (dopad).

Hodnotenie a efektívnosť intervencií je potrebné posudzovať aj vzhľadom na úroveň reálne vyčerpaných prostriedkov za dané obdobie podľa tabuliek, ktoré vyhodnocujú doterajší dopyt a absorpciu (pozri tabuľky 3 a 5). Dôvody nízkeho čerpania finančných prostriedkov z ESF v rezorte školstva sú nasledovné:

- neskorší začiatok kontrahovania spôsobený neskorším delegovaním právomocí z MPSVR SR a posun začiatku realizácie väčšiny prvých projektov financovaných z ESF v rezorte školstva až na 1. január 2005;
- MŠ SR má absolútne najvyšší počet malých projektov v porovnaní s ostatnými ministerstvami, keďže idea bola pomôcť predovšetkým školám v regiónoch a nie podporovať celoplošné pravidelne sa opakujúce programy – s tým súvisí veľký počet žiadostí o platbu pripadajúcich na 1 zamestnanca;
- finančné prostriedky z ESF idú na rozvoj ľudských zdrojov, na vzdelávanie cieľových skupín, t.j. nemajú investičný charakter, preto pre zabezpečenie čerpania musí byť zúčtovaný veľký počet drobných výdavkov podložených veľkým množstvom účtovnej dokumentácie, čo je opak veľkých investičných projektov;
- navýšenie personálnych kapacít MŠ SR: k 12. aprílu 2007 o 48 nových štátnozamestnaneckých miest (oproti stavu z 31.12.2006);

MŠ SR podniklo na zvýšenie čerpania nasledovné kroky:

- v rámci sekcie európskej integrácie vzniklo **oddelenie pre oprávnenosť výdavkov ŠF EÚ**, čím došlo k oddeleniu vecnej a finančnej stránky implementácie;
- **zvyšovanie informovanosti konečných prijímateľov/príjemcov pomoci v oblasti finančného riadenia projektov ESF** prostredníctvom školení realizovaných v rámci celého Slovenska a vydaním informačnej príručky, ktorých cieľom je zabezpečiť bezproblémovú realizáciu jednotlivých projektov z hľadiska finančného riadenia (uvedené kroky zvyšujú kvalitu predkladaných žiadostí o platbu);
- presadenie **zmeny výšky zálohovej platby** z 20% na 40% z relevantnej časti rozpočtu projektu;

- zmena systému finančného riadenia ŠF – **zjednodušenie finančného riadenia** – zavedenie sumarizačných hárkov pre vybrané typy výdavkov (personálne výdavky, cestovné náhrady, podpora frekventantov);
- **zintenzívnená práca nadčas a počas víkendov;**
- predĺženie termínu na predloženie súhrnných žiadostí o platbu na MF SR pre JPD BA Cieľ 3 na 19. decembra 2006 (pôvodný termín bol 31.10.2006);
- **uvoľnenie zvýšených zálohových platieb** koncom novembra 2006 **pre štátne rozpočtové a príspevkové organizácie**, na základe výnimky MF SR.

2.5.3 Skúsenosti z programového obdobia 2004-2006

Medzi najzávažnejšie problémy, s ktorými sa MŠ SR stretlo v rámci riadenia a implementácie ESF, patria:

- Nedostatočné personálne zabezpečenie na SORO:

Počas celého programového obdobia boli identifikované zistenia ohľadne poddimenzovaných personálnych kapacít, ktoré vplývali na kvalitu vykonávaných procesov. Ich dôsledkom boli poznačené najmä kontrolné procesy, a to aj v rámci administratívnej kontroly aj v rámci overovania na mieste. Ďalším problémom v oblasti personálneho zabezpečenia bola pomerne vysoká fluktuácia pracovníkov SORO. Začiatok programového obdobia 2007-2013 je tiež poznačený nedostatočnými personálnymi kapacitami vzhľadom na prekryvanie aktivít dvoch programových období.

Riešeniu vyššie uvedených problémov bola zo strany SORO venovaná zvýšená pozornosť a to prostredníctvom motivácie pracovníkov finančnými prostriedkami, náborom nových kapacít a zlepšovaním pracovných podmienok. Dôraz bol kladený aj na odborný rast pracovníkov, z tohto dôvodu boli pre pracovníkov SORO vykonané školenia a iné vzdelávacie akcie predovšetkým v oblasti riadenia ŠF, finančného riadenia ŠF, finančnej kontroly a pod. Na zefektívnenie implementácie operačného programu a posilnenie nepostačujúcich administratívnych kapacít pre programové obdobie 2007-2013 MŠ SR založilo Agentúru MŠ SR pre ŠF EÚ, ktorá pôsobí ako SORO pre OPV.

- Nízke čerpanie prostriedkov z ESF:

Nízke čerpanie z ESF bolo zapríčinené najmä veľkým počtom malých projektov, pomalým kontrahovaním súvisiacim s meškaním hodnotenia projektov v rámci vyhlásených výziev, oneskoreným vyplácaním priebežných platieb a zúčtovávaním zálohových platieb z dôvodu nedostatkov identifikovaných v predkladaných žiadostiach o platbu od KP/PP, pomalého spracovávanía žiadostí z dôvodu poddimenzovaných personálnych kapacít ako i z dôvodu pomerne komplikovaného systému finančného riadenia ESF.

Za účelom odstránenia tohto problému bolo prijatých viacero opatrení, z ktorých najúčinnjšími sa ukázali: možnosť KP/PP zúčtovať poskytnutú zálohovú platbu v rámci kombinácie zálohových a priebežných platieb a zjednodušenie finančného riadenia. Nízke čerpanie prostriedkov z ESF malo za dôsledok nesplnenie podmienky n+2 pre program JPD NUTS 2 Bratislava Cieľ 3, z čoho vyplýva pre SORO pre programové obdobie 2007-2013 úloha venovať zvýšenú pozornosť priebežnému a plynulému čerpaniu prostriedkov ESF, ako aj zabezpečiť urýchlené schvaľovanie projektov v rámci vyhlásených výziev.

Systém finančných tokov je záväzne stanovený v Systéme finančného riadenia ŠF a KF pre programové obdobie 2007-2013, ktorý vypracovalo Ministerstvo financií SR. Zo skúseností skráteného programového obdobia 2004-2006 vyplynula zároveň potreba uprednostniť národné projekty s vyššou finančnou alokáciou a celoplošným dosahom pred implementáciou veľkého počtu malých dopytovo-orientovaných projektov, ktoré sú náročné na administráciu.

- Nepripravenosť odborného personálu na čerpanie ŠF:

Výkon predbežnej finančnej kontroly kladie vysoké odborné nároky na manažéra pre riadenie výdavkov, ktorý musí poznať komplexne problematiku finančných vzťahov vo verejnom ako aj v súkromnom sektore (problematika rozpočtových vzťahov, účtovníctva, daní, finančnej kontroly) na jednej strane a na strane druhej rovnaké požiadavky sú kladené aj na KP/PP. Žiadosti o platbu z výziev roku 2004 obsahovali a obsahujú veľa vecných nedostatkov, čo spôsobovalo ich zdĺhavú a náročnú administráciu, zatiaľ čo u žiadostí o platbu z výziev rokov 2005 a 2006 sa následkom prijatých nápravných opatrení množstvo vecných nedostatkov výrazne znížilo. Zdĺhavý proces finančného riadenia projektu je preto sčasti zapríčinený náročnosťou posúdenia či predmetný výdavok je oprávnený nielen z hľadiska využitia na príslušnú aktivitu, ale aj či boli dodržané relevantné právne normy, čo si vyžaduje skontrolovať veľké množstvo dokumentácie (účtovná dokumentácia, podporná dokumentácia preukazujúca uskutočnenie aktivít). Náročnosť finančného riadenia projektu a nedostatočné personálne kapacity spôsobujú, že proces finančného riadenia projektu sa ešte ďalej predlžuje, čo má negatívne dôsledky na implementáciu samotných projektov a s nimi spojené čerpanie finančných prostriedkov z ESF.

- Problémy s ITMS a ISUF:

Medzi najzávažnejšie problémy, ktoré boli zaznamenané v súvislosti s IT systémami patrili: zlá funkčnosť informačných systémov IT monitorovací systém (ďalej len „ITMS“) a Informačný systém účtovania fondov (ďalej len „ISUF“), vrátane ich vzájomného prepojenia a väzieb na štátnu pokladnicu, časté výpadky systémov, čo v prípade ISUF spôsobovalo predlžovanie úhrad žiadostí o platbu, na začiatku implementácie programov a projektov systémy nespĺňali požiadavky, ktoré by zabezpečili úspešné monitorovanie realizácie, preto bolo nutné zabezpečiť úpravy a ďalší vývoj systémov. Vo februári 2005 došlo k strate dát zadaných do systému (hodnoty hodnotiacich kritérií projektov). Po identifikovaní a odstránení systémovej chyby museli byť dáta zadávané opätovne. Ďalším problémom boli zvýšené nároky na prístupové práva pre pracovníkov jednotlivých orgánov, ktoré neboli riešené dostatočne operatívne, čoho dôsledkom boli ďalšie časové straty vo fáze implementácie pomoci. Ešte v roku 2006 sa tiež riešili požiadavky na zostavovanie rôznych výstupných zostáv, ktoré by napomáhali monitorovaniu realizácie pomoci. Kvôli ročnej uzávierke sú každoročne blokované ISUF a Rozpočtový informačný systém (ďalej len „RIS“).

Pre programové obdobie 2007-2013 boli vyšpecifikované nové požiadavky na IT systémy, ktoré zohľadňovali doterajšie skúsenosti všetkých orgánov zapojených do riadenia a implementácie ŠF.

- Nedostatočné kontrolné procesy:

Na kontrolné procesy vplývalo viacero faktorov, medzi najzávažnejšie faktory však patrili poddimenzované personálne kapacity a neskúsenosť pracovníkov SORO v oblasti výkonu predbežnej finančnej kontroly. Tieto faktory spôsobili, že kontrola v zmysle článku 4 nariadenia 438/2001 bola vykonávaná viac-menej formálne a pomerne nekvalitne. Riadiaci orgán (ďalej len „RO“) aj SORO tiež prijali opatrenia za účelom navýšenia existujúcich personálnych kapacít a za účelom zabezpečenia ich profesionálneho rastu prostredníctvom vzdelávacích aktivít v oblasti finančného riadenia, nezrovnalostí a finančnej kontroly.

Vylepšovanie a zefektívňovanie kontrolných systémov a procesov zostáva naďalej jednou z najdôležitejších úloh RO a SORO i pre nové programové obdobie 2007-2013. Účinné finančné riadenie pri realizácii pomoci z ES bude zo strany RO zabezpečené posilnením kontrol na mieste.

- Zistenia z auditov EK vykonaných na projektoch financovaných z ESF:

Na základe záverov auditu EK sa zistilo, že niektoré typy výdavkov (napr. personálne výdavky) sa zakladajú na rozpočte a nevyjadrujú skutočné výdavky. Konečným prijímateľom nie je umožnené prekročiť jednotky schválené v rozpočte, t.j. preniesť si ušetrené peňažné prostriedky a minúť ich vtedy, keď ich reálne konečný prijímateľ potrebuje použiť (rigidné rozpočty projektov). Výsledkom potom je, že konečný prijímateľ v pracovných výkazoch deklaruje čiastku prislúchajúcu maximálnemu

limitu, ktorý je stanovený v rozpočte, čo vedie k vykazovaniu finančných prostriedkov na „rozpočtovej realite“ a nie na reálne uskutočnených aktivitách na projekte. Doklady preukazujúce výdavky v oblasti réžie (výdavky na telekomunikačné poplatky, kancelárske písacie potreby) neposkytujú dostatočné dôkazy, že príslušné výdavky tvoria súčasť príslušnej pomoci.

Na úrovni konečného prijímateľa sa zaregistrovali oneskorenia pri spracovaní žiadostí o platbu. V dôsledku toho vzniká riziko, že niektoré hlavné kategórie konečných prijímateľov (mimovládne organizácie, subjekty bez vlastných finančných prostriedkov) sa rozhodnú nepožiadat' o NFP z ESF. Toto riziko môže ohroziť úspešnú implementáciu OPV.

K ďalším zisteniam patria nedostatočné ľudské zdroje na zabezpečenie výkonu administratívnej kontroly a kontroly na mieste podľa čl. 4 nariadenia č. 438/2001 a s tým súvisiace plnenie si úloh a cieľov podľa čl. 34 nariadenia 1260/1999. Uvedené spôsobuje zo strany SORO meškanie uhrádzania žiadostí o priebežnú platbu a zúčtovávania zálohových platieb.

V súvislosti so zisteniami auditu EK a prekryvaním dvoch programových období 2004-2006 a 2007-2013 MŠ SR realizovalo nasledovné opatrenia na urýchlenie preplácania žiadostí konečným prijímateľom/prijemcom pomoci:

- uskutočnené školenia k aktualizovanej príručke pre konečných prijímateľov/prijemcov pomoci;
- využívanie nových pracovných výkazov pre detailnejší popis vykonaných prác;
- využívanie nových formulárov monitorovacích správ, ktoré zohľadňujú požiadavky prepojenia aktivít a výdavkov na aktivity najmä pri personálnych výdavkoch;
- umožnenie zmien v rozpočte tak, aby bolo možné čerpať prostriedky flexibilne, t.j. vtedy, keď reálne vzniká aktivita (napr. zmena jednotiek z mesiaca na projekt, resp. hodiny);
- navýšenie personálnych kapacít na RO: k 12. aprílu 2007 o 48 nových štátnozamestnaneckých miest (oproti stavu z 31.12.2006);
- navýšenie personálnych kapacít SORO pre programové obdobie 2007-2013: k 1. januáru 2007 zriadenie Agentúry MŠ SR pre ŠF EÚ (predpokladaný počet zamestnancov 220).

- Využitie skúseností Iniciatívy Spoločenstva EQUAL:

Základné ciele Iniciatívy Spoločenstva EQUAL, ktorej poslaním bolo vytvoriť podmienky a poskytnúť priestor pre hľadanie, overenie a uplatňovanie nových prístupov k riešeniu problémov v boji proti všetkým formám diskriminácie a nerovnosti na trhu práce, adresuje OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

OPV nadväzuje na Iniciatívu Spoločenstva **EQUAL** v oblasti vzdelávania a podpory získavania a obnovovania zručností potrebných na trhu práce, najmä podporou rozvoja a udržiavania kvality ľudských zdrojov prostredníctvom vzdelávacích programov, vytvárania predpokladov pre prebudovanie súčasného procesu vzdelávania na celoživotný proces vzdelávania a formovaním progresívnych prístupov k efektívnemu zvládnutiu špičkových technológií, hlavne IT.

2.6 Prepojenie na strategické dokumenty EÚ a SR

Operačný program je vypracovaný v súlade s nariadeniami Európskeho spoločenstva k ŠF a s NSRR. Jeho obsah bol harmonizovaný s ostatnými strategickými dokumentmi zameranými na oblasť zamestnanosti a vzdelávania na národnej a európskej úrovni. Medzi tieto kľúčové dokumenty patria:

- Lisabonská stratégia;
- Európska stratégia zamestnanosti (ďalej len „EES“);
- Pracovný program Komisie „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“;

- Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o kľúčových kompetenciách pre ČŽV (pozri prílohu č.7 OPV);
- Strategické usmernenia Spoločenstva (ďalej len „SUS“);
- Siedmy rámcový program ES pre výskum, technický rozvoj a demonštračné aktivity;
- Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 a na ňu nadväzujúce akčné plány;
- Implementácia Európskeho paktu mládeže na podmienky SR a jej začlenenie do stratégie konkurencieschopnosti SR do roku 2010 – akčné plány;
- Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2006-2008;
- Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004-2006;
- Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 až 20 rokov (projekt Milénium);
- Koncepcia ČŽV v Slovenskej republike;
- Stratégia ČŽV a ČŽP;
- Koncepcia štátnej politiky vo vzťahu k deťom a mládeži;
- Koncepcia ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie;
- Koncepcia integrovaného vzdelávania rómskych detí a mládeže vrátane rozvoja stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania;
- Národný akčný plán sociálnej inklúzie 2004-2006;
- Národný akčný plán dekády začleňovania rómskej populácie 2005-2015.

OPV je plne v súlade so **Strategickými usmerneniami Spoločenstva pre ekonomickú, sociálnu a územnú kohéziu** definujúcimi základný rámec pre národné strategické referenčné rámce členských krajín s cieľom presadiť harmonický, vyrovnaný a udržateľný rozvoj Spoločenstva. Prioritné osi OPV sa sústreďujú predovšetkým na témy v rámci druhého a tretieho usmernenia: „Zlepšenie vedomostí a inovácie pre rast“ a „Väčšie množstvo a kvalitnejšie pracovné miesta“.

OPV svojím zameraním napĺňa **odporúčania EÚ o zamestnanosti**, Európsku stratégiu zamestnanosti a nadväzuje na strategické dokumenty SR (Stratégia podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce, Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004-2006), **Pracovný program Komisie „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“**, **Memorandum o ČŽV, Bolonská deklarácia**, Odporúčanie Európskeho Parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre ČŽV (2006/962/ES). Vzdelávanie je v týchto strategických dokumentoch jedným zo základných kameňov podpory ekonomickej a sociálnej aktivity a zamestnatelnosti. Zámerom operačného programu je v týchto intenciách reforma vzdelávacieho systému a zvyšovanie kvalifikácie pracovnej sily. Jednotlivé prioritné osi OPV sa obsahovo alebo formálne prelínajú s aktivitami stanovenými v rámci **komunitárnych programov ES**. Tým sa budú môcť vzájomne kombinovať, čím vzrastie ich synergický efekt.

2.6.1 Lisabonská stratégia

Zasadnutie Európskej rady v Lisabone v marci 2000 uznalo dôležitú úlohu vzdelávania ako integrálnej súčasti ekonomickej a sociálnej politiky ako nástroja na posilnenie konkurencieschopnosti Európy vo svete a ako záruky pre zabezpečenie súdržnosti Európskych spoločností a plného rozvoja jej občanov. Európska rada stanovila pre úniu nový strategický cieľ pre ďalšie desaťročie – **vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú ekonomiku založenú na vedomostiach s väčšou sociálnou súdržnosťou a s vyššou mierou zamestnanosti**. Rozvoj vysoko kvalitného odborného vzdelávania a prípravy je rozhodujúcou a integrálnou súčasťou tejto stratégie, zvlášť v otázkach podpory sociálnej integrácie, súdržnosti, mobility a zamestnatelnosti.

V nadväznosti na Lisabonskú stratégiu SR vypracovala **Národný program reforiem** a akčné plány Stratégie rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010. Prioritné osi operačného programu vychádzajú a plne podporujú rozvojovú časť Stratégie konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 - Národnej lisabonskej stratégie, ktorá avizuje vo svojom úvode, že „dlhodobá konkurencieschopnosť

Slovenska sa dá zabezpečiť len jediným spôsobom: vytváraním podmienok pre rozvoj tzv. vedomostnej ekonomiky. Inak povedané, náš hospodársky rast musí byť založený na schopnosti slovenských ľudí pracovať s neustále novými informáciami, produkovať nové vedomosti a využívať ich v praxi. Preto je nevyhnutné zamerať sa do roku 2010 na rozvoj tých oblastí, ktoré podporia rast tvorivého potenciálu slovenskej ekonomiky.“

Strategické a špecifické priority NSRR sú plne v súlade s prioritami Národného programu reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 – 2008 (ďalej len „NPR“). *Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010*, tzv. *Lisabonská stratégia pre Slovensko* (ďalej len „LSS“), vychádza zo základnej filozofie lisabonskej stratégie EÚ, ktorou je rozvoj ekonomickej konkurencieschopnosti. Dlhodobá konkurencieschopnosť Slovenska sa dá zabezpečiť len jediným spôsobom, a to rozvojom tzv. vedomostnej ekonomiky. Preto sa *Národný program reforiem 2006 – 2008*, ktorý vychádza z LSS a konkretizuje vízie, ciele a politiky na najbližšie 3 roky, prioritne sústreďuje na nasledujúce oblasti: podnikateľské prostredie, veda, výskum a inovácie, informačná spoločnosť, vzdelávanie a zamestnanosť, prispievajúce k inovatívnemu potenciálu slovenskej ekonomiky, rozvoju vedomostnej ekonomiky a zamestnanosti.

V nadväzujúcom akčnom pláne pre oblasť Vzdelávanie a zamestnanosť, ako aj v Národnom programe reforiem v časti III. 1 Moderná vzdelávacia politika sú tieto priority podrobnejšie rozpracované do jednotlivých čiastkových úloh so stanovenými cieľmi, merateľnými ukazovateľmi a časovou postupnosťou ich plnenia.

Medzi najväčšie „Lisabonské“ výzvy z pohľadu Slovenskej republiky patrí oblasť vzdelávania, kde sa kladie dôraz predovšetkým na oblasť ČŽV. Medzi vybrané kľúčové priority SR v kontexte plnenia cieľov Lisabonskej agendy v oblasti vzdelávania patrí¹:

- zvýšenie kvality a zlepšenie systému všeobecného a odborného vzdelávania, ako aj prepojenia medzi študijnými a učebnými odbormi a potrebami trhu práce;
- zabezpečenie vyučovania cudzích jazykov v základných školách (ďalej len „ZŠ“) a stredných školách (ďalej len „SS“) tak, aby absolventi ovládali minimálne dva cudzie jazyky;
- príprava legislatívneho riešenia s dôrazom na ČŽV vo vzdelávacej sústave v SR;
- zvýšenie rozsahu a kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na zvýšenie kvalifikácie, adaptability pracovnej sily a rozvoja poradenstva o povolaniach;
- postupné zvyšovanie podielu verejných výdavkov na školy;
- zabezpečenie vytvorenia systému hodnotenia kvality vzdelávania;
- zabezpečenie zavedenia kreditného systému štúdia;
- zvýšenie konkurenčného prostredia škôl podporovaním ich inštitucionálnej diverzifikácie a rozšírením pôsobenia súkromných škôl;
- umožnenie vytvorenia rovnováhy medzi ponukou a dopytom vo vzdelávaní;
- zlepšenie kvality a dostupnosti vzdelania pre národnostné menšiny a etnické skupiny s cieľom ich integrácie do občianskej spoločnosti.

V ročnej správe EK k revidovanej Lisabonskej stratégii pre jarné zasadnutie Európskej Rady dňa 8. – 9. marca 2007 boli identifikované nasledovné *silné stránky plnenia Národného programu reforiem SR* v oblasti vzdelávania: opatrenia pre vytváranie informačnej spoločnosti, pokrok v reforme vysokoškolského vzdelávania súbežne s novými opatreniami pre podporu využívania IKT a integráciu znevýhodnených detí do vzdelávacieho systému. *Za najslabšie oblasti implementácie opatrení* a tým *najvyššie priority Slovenska* označila Európska komisia oblasť výskumu, vývoja, inovácií a vzdelávania, v ktorých absentuje jasná stratégia a priority. Zvýšené aktivity si vyžaduje proces zlepšovania zručností uchádzačov o prácu a presadzovanie ČŽV. Ďalšie úsilie bude potrebné venovať redukcii dlhodobej nezamestnanosti, zvlášť medzi marginalizovanými skupinami vrátane rómskej menšiny.

¹ *Zdroj:* Ciele odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike v súlade s princípmi Kodanskej deklarácie. Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bratislava 2004.

2.6.2 Súlad OP s NSRR

Ak sa SR chce stať prosperujúcou krajinou, dlhodobo atraktívnou pre investovanie a život jej súčasných aj budúcich obyvateľov, musí naplno využívať svoje šance na ďalší rozvoj a s tým súvisiace zmeny, ktoré ju priblížia k najvyspelejším krajinám EÚ. Podľa Národného strategického referenčného rámca Slovenskej republiky na roky 2007-2013 ak porovnávame SR s najvyspelejšími krajinami, zistíme, že zaostáva v mnohých aspektoch a v rôznom rozsahu. Vízia hospodárskeho a sociálneho rozvoja SR by sa teda mala zamerať na priblíženie sa k úrovni a kvalite hospodárskeho rozvoja v Európskej úrovni. Preto je vízia v NSRR formulovaná ako: **„celková konvergencia ekonomiky SR priemeru EÚ-15 cestou trvalo udržateľného rozvoja“**. Ako hlavnú víziu NSRR uvádza „vybudovanie konkurencieschopnej a dynamickej ekonomiky; ekonomiky založenej na zodpovednosti, iniciatíve, inovatívnosti a kreativite slobodných občanov, ktorá zabezpečuje lepšie uspokojovanie ich životných potrieb a zároveň zachováva kvalitu životného prostredia pre nasledujúce generácie“, ktorej hlavným komponentom je „rozvoj vedomostnej ekonomiky a zvyšovanie jej významu v spoločnosti“. Tieto zmeny „sa dajú dosiahnuť procesom celkovej konvergenencie“.

Na základe východísk stratégie a v nadväznosti na vytýčený strategický cieľ SR, je stratégia NSRR postavená na troch **strategických prioritách a ich troch cieľoch**, ktoré sa bude snažiť prostredníctvom financovania projektov v programovom období 2007-2013 naplniť. Popri prioritách rozvoja infraštruktúry a prioritách inštitucionálnej podpory rozvoja inovácií, informatizácie a vedomostnej ekonomiky v NSRR je kľúčovým faktorom rozvoja podpora ľudského potenciálu, ktorý dokáže ostatné prioritné oblasti personálne zabezpečiť, resp. ďalej ich rozvíjať. Dynamický rozvoj a modernizácia spoločnosti vo všetkých oblastiach si vyžadujú inovatívne prístupy akcelerujúce ekonomický rozvoj a konkurencieschopnosť našej krajiny. Podpora ekonomického prostredia si vyžaduje investície do CŽV, výskumu, vývoja a inovácií.

OPV svojím zameraním podporuje strategickú prioritu 3. Ľudské zdroje a prispieva k napĺňaniu cieľa: „zvýšenie zamestnanosti, rast kvality pracovnej sily pre potreby vedomostnej ekonomiky a zvýšenie sociálnej inklúzie rizikových skupín“. Tri základné kľúčové disparity NSRR pre Ľudské zdroje a vzdelávanie – nedostatočný počet občanov zapojených do CŽV, nedostatočná previazanosť obsahu vzdelávania na potreby trhu práce a relatívne nízka kvalita a efektivita poskytovaného vzdelávania a potrebám vedomostnej spoločnosti sú dostatočne adresované v obsahu prioritných osí OPV.

Vedomostná spoločnosť sa musí opierať o vzdelanú populáciu, ktorá je schopná pracovať s neustále novými informáciami, produkovať nové poznatky a využívať ich v praxi. Medzi najdôležitejšie zručnosti, ktoré je potrebné v tejto súvislosti rozvíjať a podporovať, patria digitálna a jazyková gramotnosť, komunikácia, organizačné schopnosti, krízový manažment, tímová práca a flexibilita.

Dosiahnutie strategického cieľa NSRR na programové obdobie 2007-2013 si vyžaduje zvýšené investície do vzdelávania vrátane výdavkov z verejných zdrojov. Zabezpečenie vysokej miery zamestnanosti a predpokladov pre vysokú produktivitu práce prostredníctvom modernej vzdelávacej politiky je najlepšou zárukou dlhodobej vysokej životnej úrovne pre všetkých obyvateľov Slovenska. Verejná politika v oblasti ľudských zdrojov musí vytvoriť pre všetkých občanov dostupné možnosti a podporovať schopnosť neustále sa vzdelávať, absorbovať nové informácie a plynulo prechádzať z jedného zamestnania do druhého.

Strategická priorita č. 3 NSRR **Ľudské zdroje** bola rozpracovaná do nasledovných špecifických priorít:

- 3.1 moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť
- 3.2 podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie
- 3.3 modernizácia zdravotníctva

V nadväznosti na tieto priority boli uznesením vlády Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) č. 1005 zo 6. decembra 2006 schválené tri operačné programy (ďalej len „OP“): OPV, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a OP Zdravotníctvo. Synergia, komplementarita a deliace línie sú popísané v kapitole 5.7.

2.6.3 Regionálne strategické dokumenty

Pri príprave OPV boli zohľadnené nasledovné dokumenty:

- Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji na roky 2006-2013;
- Koncepcia rozvoja stredného školstva v Nitrianskom samosprávnom kraji s výhľadom do roku 2015;
- Program rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja 2003-2013;
- Akčný plán Programu rozvoja Nitrianskeho samosprávneho kraja;
- Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Trnavského samosprávneho kraja;
- Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Prešovského samosprávneho kraja 2004-2006;
- Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Trenčianskeho samosprávneho kraja;
- Program sociálneho, ekonomického a kultúrneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja;
- Akčný plán rozvoja ľudských zdrojov: Kľúčové zistenia prieskumu zamestnanosti – Žilinský samosprávny kraj;
- Akčný plán zamestnanosti Bratislavského kraja na roky 2005-2006;
- Súčasný stav a koncepcia dlhodobého rozvoja stredného školstva v zriaďovateľskej pôsobnosti Bratislavského samosprávneho kraja;
- Súčasný stav a dlhodobý zámer rozvoja stredného školstva;
- Strategický akčný plán zamestnanosti a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a miestnej úrovni – Analýza Bratislavského regiónu;
- Stratégia rozvoja Bratislavského samosprávneho kraja schválená Zastupiteľstvom Bratislavského samosprávneho kraja uznesením č. 36/2003.

3 Súčasná situácia v oblasti vzdelávania

Európa prechádza v súčasnosti k tzv. učiacej sa spoločnosti, ktorá zdôrazňuje ČŽV človeka ako jeden z hlavných princípov rozvoja ekonomickej prosperity Európskej únie. Nástup informačnej spoločnosti a globalizácia ekonomiky kladú pred školský systém nové úlohy a stavajú ho na novú vyššiu úroveň. Škola sa vo svojom regióne musí stať miestom vzdelávania mladej populácie, ale i celoživotného vzdelávania. Súčasne musí byť kultúrnym, športovým a spoločenským centrom. Cieľom pri rozvíjaní školstva musí byť vytvorenie prostredia pre zdravú súťaživosť škôl, diferenciáciu, orientáciu na kvalitu a výkonnosť. Keďže sa SR stala členom EÚ od 1. 5. 2004, musia byť školy schopné konkurovať školám z krajín EÚ, byť im partnerom, ba v mnohých smeroch by mali byť schopné udávať tempo rozvoja jednotlivých odvetví.

Analýza súčasného stavu v oblasti vzdelávania a naznačené možnosti rozvoja základného, stredného a vysokého školstva, ako aj vedy, výskumu a ďalšieho vzdelávania predstavujú východisko pre dosiahnutie vyššej kvality, compatibility s Európskou úniou a najmä cesty k tvorivosti, kreativite, odbornej, jazykovej a informačno-technologickej vybavenosti absolventov. Systém vzdelávania musí v zásade pružne reagovať na tempo rozvoja jednotlivých priemyselných odvetví.

3.1 Kľúčové pojmy v rámci vzdelávania

Pojem celoživotné vzdelávanie bol definovaný už v Memorande EK o CŽV ako cielená nepretržitá vzdelávacia činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Európska komisia vníma CŽV ako koncept zastrešujúci **všetky systémy vzdelávania** (formálne, neformálne, informálne učenie sa) **a všetky stupne vzdelávania** (predškolské vzdelávanie, vzdelávanie na ZŠ, SŠ a vysokej škole (ďalej len „VŠ“) a ďalšie vzdelávanie).

CŽV zahŕňa spolu výchovné a vzdelávacie aktivity uskutočňované v školskom subsysteme vzdelávania (materské školy, ZŠ, SŠ a VŠ) a v subsysteme mimoškolského vzdelávania (podnikové, rezortné, záujmové, občianske, iné vzdelávanie). Prvý subsystem označujeme aj ako formálne vzdelávanie, druhý ako neformálne vzdelávanie.

Formálne vzdelávanie zahŕňa:

- a) regionálne školstvo (ZŠ a SŠ zriaďované vo veľkej väčšine na úrovni samosprávy) - zabezpečujú poskytovanie základných vedomostí, zručností a kompetencií v počiatočnom vzdelávaní;
- b) vysoké školstvo (VŠ svojím charakterom a poslaním majú významné postavenie v celom vzdelávacom systéme; zriaďované zákonom alebo na základe štátneho súhlasu vlády SR v prípade súkromných VŠ, udeľovaním štátneho súhlasu; poskytujú vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré umožňujú svojim absolventom podieľať sa na produkcii s vysokou pridanou hodnotou a flexibilne sa pohybovať na trhu práce vo vedomostnej ekonomike).

Formálne vzdelávanie upravujú nasledovné zákony:

- zákon č. **29/1984** Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov, ktorý stanovuje postavenie a úlohy škôl, zamestnancov škôl a povinnú školskú dochádzku;
- zákon č. **416/2001** Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky, ktorým bola delegovaná časť kompetencií na regionálnu úroveň;
- zákon č. **131/2002** Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý vytvoril legislatívnu bázu pre transformáciu VŠ v SR;
- zákon č. **596/2003** Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý stanovuje zriaďovateľskú funkciu škôl, finančné pravidlá a presun kompetencií smerom k väčšej samostatnosti, flexibilitnosti a otvorenosti škôl;
- zákon č. **597/2003** Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení, ktorý výrazným spôsobom mení systém financovania regionálneho školstva a zavádza normatívne financovanie na žiaka.

Neformálne vzdelávanie upravujú nasledovné zákony:

- zákon č. **455/1991** Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov;
- zákon č. **279/1993** Z. z. o školských zariadeniach v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje niektoré druhy neformálneho vzdelávania (napr. vzdelávanie v jazykových školách);
- zákon č. **386/1997** Z. z. o ďalšom vzdelávaní a jeho novela č. 567/2001 Z. z., ktorý charakterizuje druhy ďalšieho vzdelávania, podmienky akreditácie vzdelávacích programov, vydávanie osvedčení o vzdelaní a zdroje financovania ďalšieho vzdelávania;
- zákon č. **311/2001** Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov;
- zákon č. **5/2004** Z. z. o službách v zamestnanosti;

- zákon č. 578/2004 o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- iné – nariadenie vlády SR č. 322/ 3. mája 2006 o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, ústave špecializovaných odborov a ústave certifikovaných pracovných činností, č. 742/2004 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania.

Formálne a neformálne vzdelávanie možno charakterizovať ako organizovanú činnosť cielenú na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností, pričom v oboch systémoch je uskutočňovaná inštitucionálne, je štruktúrovaná podľa cieľov, počtu hodín a podpory učenia sa. EK však v poslednom období kladie zvýšený dôraz na činnosť vzdelávajúceho sa subjektu a k oboom uvedeným subsystémom pripája *informálne* (neinštitucionálne) učenie sa - vychádzajúce z každodenných aktivít spojených s prácou, rodinou alebo voľným časom; toto učenie sa nie je štruktúrované, nevedie k získaniu osvedčenia, je skôr príležitostné, nezámerné.

Ďalšie vzdelávanie je popri vzdelávaní na ZŠ, SŠ a na VŠ súčasťou vzdelávacieho systému Slovenskej republiky a jeho uskutočňovanie je verejná úloha. Vyučovacím a skúšobným jazykom v ďalšom vzdelávaní je štátny jazyk; ďalšie vzdelávanie sa môže uskutočňovať podľa záujmu účastníkov a možností vzdelávacích ustanovizní aj v inom ako štátnom jazyku. Môže sa organizovať na školách mimo ich hlavnej činnosti, v organizáciách, ktoré boli vytvorené na doplnenie programov vzdelávania vo formálnom systéme, na pracoviskách, v záujmových organizáciách a pod. Vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania sa orientujú predovšetkým podľa dopytu po vzdelávaní; sú tou časťou vzdelávacieho systému, ktorý je vo svojej podstate najflexibilnejší k požiadavkám trhu práce (najnovšie vedomosti, prevažuje vzdelávanie v problematike okamžite využiteľnej v praxi) a učiacim sa (efektívne vzdelávanie založené na metódach prispôbených učiacemu sa).

Za ďalšie vzdelávanie sa považuje vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme. Absolventi vzdelávacích aktivít získavajú osvedčenia (certifikáty) o ich absolvovaní. Obsah vzdelávania však nie je viazaný na štandard, resp. požiadavku konkrétného vzdelávacieho cieľa a získané doklady o absolvovaní nie sú ocenené z hľadiska kvalifikácie pre výkon konkrétnej činnosti. Uplatnenie absolventov v zamestnaní závisí od hodnotenia dokladu zamestnávateľom, pretože ďalšie vzdelávanie nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov o získaní kvalifikácie.

3.2 Politický a spoločenský kontext

Podpora vedomostnej spoločnosti je jednoznačne prioritou vlády SR, deklarovanou v Programovom vyhlásení vlády SR, v súlade s programovým cieľom: „Vláda SR považuje formovanie vedomostnej spoločnosti za svoju prioritu, pretože len takáto spoločnosť je predpokladom demokratického rozvoja, vedecko-technologického pokroku, hospodárskeho rastu a sociálneho zabezpečenia, zamestnanosti a rastu.“²

V Slovenskej republike za oblasť vzdelávania zodpovedá Ministerstvo školstva SR. V zmysle zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy spadajú do pôsobnosti MŠ SR nasledovné oblasti: základné a stredné školstvo (regionálne školstvo), vysoké školstvo, ďalšie vzdelávanie, deti a mládež, veda a výskum a šport.

Hlavné aktivity Ministerstva školstva SR sú zamerané na prioritu vlády SR - budovanie vedomostnej spoločnosti, najmä v oblasti investícií do ľudských zdrojov, do ľudského kapitálu. V súlade s

² Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky, august 2006.

Programovým vyhlásením vlády Slovenskej republiky schváleného Národnou radou Slovenskej republiky dňa 31. júla 2006 vypracovalo Ministerstvo školstva SR „**Prioritné úlohy Ministerstva školstva Slovenskej republiky na roky 2006 – 2010**“. Tento dokument predstavuje harmonogram, zoznam úloh, ktoré má MŠ SR za cieľ splniť v súvislosti s vytváraním vedomostnej spoločnosti do roku 2010.

MŠ SR sa v tomto období zameria na nasledovné hlavné ciele v jednotlivých oblastiach vzdelávania a výchovy:

V oblasti regionálneho školstva:

- vypracovať koncepciu vyučovania cudzích jazykov na ZŠ a SŠ;
- zhodnotiť stav kvalifikovanosti pedagogických zamestnancov v regionálnom školstve a úroveň prípravy absolventov VŠ na výkon učiteľského povolania;
- vypracovať návrh Koncepcie profesijného rozvoja učiteľov v kariérovom systéme;
- vypracovať návrh zákona o postavení pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení;
- vypracovať návrh nového zákona o výchove a vzdelávaní (školský zákon), prostredníctvom ktorého sa budú riešiť obsahové zmeny v oblasti výchovy a vzdelávania na úrovni regionálnych škôl;
- vypracovať koncepciu dvojúrovňového modelu vzdelávacích programov v oblasti odborného vzdelávania;
- vypracovať koncepciu informačného systému školstva;

V oblasti vysokého školstva:

- prijať novelu zákona o VŠ s dôrazom na rozhodujúce oblasti vysokého školstva: vzdelávanie, výskum, vývoj, inovačnú, umeleckú a tvorivú činnosť vrátane plnenia ich poslania s dôrazom na rozvoj a kvalitu vysokoškolského vzdelávania, inštitucionálne hodnotenie a financovanie VŠ, akreditácia VŠ, uplatnenie absolventov v praxi, hodnotenie podľa kvalitatívnych parametrov, medzinárodnú spoluprácu.

V oblasti ďalšieho vzdelávania:

- vypracovať návrh zákona o ČŽV.

Z uvedeného vyplýva, že operačný program bol pripravovaný v období, keď sa novelizovali, resp. tvorili nové koncepcie a zákony v oblasti vzdelávania a výchovy a teda ich nebolo možné v dostatočnej miere zohľadniť pri jeho príprave. Všetky relevantné koncepcie budú preto využité neskôr počas prípravy výziev (t.j. postupné formovanie stratégie využitia ESF/OPV – pozri kapitolu 7.4).

3.3 Financovanie ČŽV

Systém financovania takmer všetkých foriem vzdelávania sa v uplynulých rokoch výrazne a dynamicky menil, pričom proces zmien nie je ukončený. Zmenili sa subjekty podieľajúce sa na financovaní vzdelávania, založili sa nové väzby a finančné toky, nová kvalita, nové kompetencie a zodpovednosť.

Zdroje plynúce do ČŽV je možné rozdeliť do dvoch základných skupín:

1. verejné zdroje (odvodené od verejného rozpočtu);
2. ostatné zdroje (zdroje vynakladané podnikateľskými subjektmi, tretím sektorom, Európskou úniou, súkromné zdroje účastníkov ČŽV).

Z hľadiska objemu zdrojov v previazanosti na štruktúru je možné relatívne presne určiť objem prostriedkov, ktoré sú určené pre formálne vzdelávanie. Formálny školský vzdelávací systém je jednoznačne vymedzený legislatívou a jeho financovanie je vymedzené zákonom. Zdroje financovania

sú predovšetkým prostriedky štátneho rozpočtu, prostriedky rozpočtu obce a vyššieho územného celku (ďalej len „VÚC“), príspevky od zriaďovateľov, príspevky od žiakov a rodičov, zisk z podnikateľskej činnosti, dary, prostriedky získané za prenájom priestorov a zariadenia škôl a iné zdroje. Dostupnosť objemu financií určená pre formálny systém vzdelávania je normatívne stanovená a preto ju môžeme charakterizovať ako stabilnú.

Prerozdeľovanie finančných prostriedkov v neformálnom vzdelávaní, najmä ďalšom vzdelávaní je taktiež upravené zákonmi. Právne úpravy neformálneho vzdelávania sú však rôznorodé a platnosť viacerých legislatívnych noriem je pomerne krátka.

Objem finančných zdrojov smerujúcich do neformálneho vzdelávania nie je v súčasnosti možné presne kvantifikovať. Problémy s kvantifikáciou sú spôsobené neexistenciou jednotnej metodológie pre evidenciu prostriedkov určených pre vzdelávacie aktivity. Tento základný nedostatok komplikuje následné určenie efektívnosti využívania týchto prostriedkov.

Z hľadiska zdrojov financovania je systém financovania ČŽV značne rôznorodý a je pomerne komplikované definovať jednotlivé finančné zdroje.

Systém prerozdeľovania finančných zdrojov je v súčasnosti jednoznačne normatívne určený pre verejné zdroje. Ide hlavne o systém formálneho vzdelávania.

Implementáciu niektorých národných reforiem, ktoré podporujú spoločný európsky záujem – dosiahnutie lisabonských cieľov - by mali čiastočne podporiť aj prostriedky Európskeho spoločenstva poskytnuté z Európskeho sociálneho fondu na základe článku 3 (1) d) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006. Osobitne je totiž potrebné zdôrazniť skutočnosť, že investície do ľudských zdrojov a na podporu výskumu a vývoja z národného rozpočtu sú dlhodobo pod priemerom Európskej únie.

Výdavky na vzdelávanie možno merať rôznymi indikátormi (pozri tabuľku 8). Celkové verejné výdavky na vzdelávanie vyjadrené podielom na HDP, resp. na HDP/capita, sú v SR stále mierne nižšie ako priemer EU-15 (o 8 až 16 %, resp. o 26 % v rokoch 2000 až 2002), avšak absolútne výdavky na žiaka/študenta sú prakticky až trojnásobne nižšie. Ďalším špecifikom SR je nízky podiel súkromných výdavkov na zabezpečenie vzdelávania – v rokoch 2000 až 2002 sa súkromné výdavky na financovanie školstva podieľali sumou troj- až štvornásobne nižšou než priemer EU-15. Je však silný predpoklad, že s legislatívnymi zmenami sa v posledných rokoch ukazovatele súkromných výdavkov na vzdelávanie začali meniť (pozri tiež nižšie).

Tab. 8: Výdavky na vzdelávanie ³					
Ukazovateľ		Rok			
		1997	2000	2002	2003
Celkové verejné výdavky na vzdelávanie vyjadrené podielom na HDP	SR	4,80	4,15	4,35	4,34
	EÚ-15	5,03	4,94	5,22	-
Výdavky na verejné a súkromné vzdelávacie inštitúcie vyjadrené podielom na HDP/na osobu	SR	-	17,8	18,5	-
	EÚ-15	-	24,2	25,3	-
Výdavky na verejné a súkromné vzdelávacie inštitúcie na žiaka/študenta ⁴	SR	-	1 680,9	2 013,9	2 305
	EÚ-15	-	5 308,0	5 878,1	6 002

³ Zdroj: Eurostat. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

⁴ Verejné výdavky na predškolské až stredoškolské vzdelávanie 3 – 18-ročných, USD/PPP.

Súkromné výdavky na vzdelávanie vyjadrené podielom na HDP za všetky stupne vzdelávania	SR	-	0,15	0,20	-
	EÚ-15	-	0,61	0,59	-

3.4 Vzdelanostná štruktúra populácie v SR

Z hľadiska **demografického vývoja** došlo medzi rokmi 1991 a 2001 k miernemu nárastu (index rastu 101,99), avšak dochádza k zvyšovaniu priemerného veku a následne aj zvyšovaniu indexu starnutia.⁵ „Podľa najpravdepodobnejšieho variantu prognózy vývoja obyvateľstva s časovým horizontom do roku 2025 sa predpokladá, že SR by mala mať do roku 2025 zhruba 5,2 mil. obyvateľov, čo je v porovnaní s dnešným počtom o 180 tisíc menej.“⁶ Podľa prognózy počet obyvateľov v produktívnom veku bude od roku 2007 ubúdať a podiel detí vo veku 0 – 14 rokov sa v roku 2025 zníži zo súčasných 18 % na 12 %.⁷

Uvedená štatistika naznačuje, že spoločnosť stojí v oblasti vzdelávania pred veľkými výzvami, napr. ako zabezpečiť dostatok kvalifikovanej pracovnej sily v produktívnom veku a úspešne čeliť starnutiu populácie. Tento vývoj je potrebné zohľadniť v oblasti CŽV (na úrovni základného, stredného a vysokého školstva, ako aj ďalšieho vzdelávania). V súčasnosti chýbajú dostatočné nástroje, ktoré by adresovali potreby starnúcej populácie z hľadiska uplatnenia sa na trhu práce. Konkrétne návrhy opatrení sú uvedené v strategickej časti OPV.

V súčasnosti má u nás viac ako tretina dospelaj populácie stredoškolské vzdelanie s maturitou (36,0 %) a približne desatina vzdelanie vysokoškolské (9,9 %). Podľa údajov Štatistického úradu má na Slovensku 54,2 % osôb nanajvýš učňovské a stredoškolské vzdelanie bez maturity (vrátane osôb iba so základným vzdelaním a bez vzdelania). U mladých ľudí (veková skupina 25-29 ročných) sú údaje o niečo priaznivejšie – stredoškolské vzdelanie s maturitou má takmer polovica osôb (47,1 %) a vysokoškolské vzdelanie 16,7 % osôb tejto vekovej skupiny.

Tab. 9: Obyvateľstvo vo veku 15 a viac rokov podľa vzdelania a rodu – Slovenská republika (2. štvrt'rok 2005)⁸

⁵ MVRR, 2005.

⁶ Tamtiež.

⁷ Tamtiež.

⁸ Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva - Oddelenie analýz a prognóz vysokých škôl: *Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl (záverečná správa)*. Zodpovedný riešiteľ: PhDr. Ľubomíra Srnánková, Bratislava 2005. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

Vzdelanie	Spolu		Muži		Ženy	
	počet (v tis.)	%	počet (v tis.)	%	počet (v tis.)	%
Základné	1135,5	25,6	434,8	20,4	700,7	30,4
Učňovské	1159,6	26,1	701,9	33,0	457,8	19,8
Stredné (bez maturity)	92,8	2,1	46,1	2,2	46,7	2,0
Učňovské s maturitou	163,2	3,7	98,8	4,6	64,4	2,8
Úplné stredné všeobecné	251,8	5,7	91,2	4,3	160,7	7,0
Úplné stredné odborné	1148,0	25,9	503,5	23,7	644,5	27,9
Vyššie odborné	30,2	0,7	8,9	0,4	21,3	0,9
Vysokoškolské (vr. vedec.kval.)	437,8	9,9	233,2	11,0	204,6	8,9
bez škol.vzdelania	16,8	0,4	9,2	0,4	7,6	0,3
Spolu	4435,6	100,0	2127,5	100,0	2308,1	100,0

*Zdroj : Výsledky výberového zisťovania pracovných síl, 2/2005; Štatistický úrad SR, Bratislava;
vlastné prepočty*

Ako ukazuje tabuľka č. 10, vo vzdelanostnej štruktúre dospeléj populácie s ukončeným vzdelávacím procesom u nás výrazne prevláda počet osôb s vyšším stredným vzdelaním (stredné bez maturity a učňovské a stredné s maturitou) – tvoria v nej až 75 %. V iných európskych štátoch je percentuálny podiel osôb s týmto vzdelaním nižší, ale na druhej strane, v porovnaní so Slovenskom majú vyššie podiely osôb s vysokoškolským vzdelaním. Podiel obyvateľstva s vysokoškolským vzdelaním z celkového počtu obyvateľov je u nás najmä z hľadiska budúceho vývoja a perspektívnych potrieb na kvalifikovanú pracovnú silu stále nízky a môže prispieť k nižšej konkurenčnej sile našej ekonomiky. Podielom 11 % osôb s vysokoškolským vzdelaním sa SR spolu s Talianskom (10 %) a Portugalskom (9 %) nachádza na posledných miestach v poradí.

Tab. 10: Dosiahnuté vzdelanie u dospeléj populácie (25-64 r.) – vybrané európske štáty – rok 2002

Rozdelenie 25-64 ročnej populácie podľa dosiahnutej úrovne vzdelania (v %)⁹

⁹ Tamtiež. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

Štát	Pred-šk.prípr. a zákl.vzd.	Nižšie stred-né vzdel.	Vyššie stredné vzdelanie		Postsekun-dárne, (non-terciárne) vzdel.	Terciárne vzdelanie			SPOLU (všetky úrovne vzdelania)
			(ISCED 3B+3C)	(ISCED 3A)		Typ B	Typ A a vedec. príprava	Spolu	
			(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	
Luxembursko	23	15	26	14	3	7	12	19	100
Belgicko	19	21	8	24	1	15	13	28	100
Dánsko	n	20	46	5	1	8	20	28	100
Holandsko	12	22	24	13	5	3	22	25	100
Nórsko	n	13	40	12	3	3	28	31	100
Švédsko	8	10	x(4)	49	x(6)	15	18	33	100
Fínsko	x(2)	25	a	42	n	17	16	33	100
Island	2	32	7	23	10	6	20	26	100
Spojené kráľovstvo	n	16	41	15	n	8	19	27	100
Írsko	21	18	a	23	12	10	16	26	100
Francúzsko	17	18	30	10	n	12	12	24	100
Španielsko	32	26	6	11	n	7	17	24	100
Portugalsko	67	13	x(4)	11	x(4)	2	7	9	100
Taliansko	20	33	8	26	2	x(7)	10	10	100
Grécko	37	10	4	25	5	6	13	19	100
Švajčiarsko	3	12	46	6	7	9	16	25	100
Rakúsko	x(2)	22	49	7	7	7	7	14	100
Nemecko	2	15	52	3	5	10	13	23	100
Transformujúce sa štáty - výber									
Česká republika	n	12	43	33	x(4)	x(7)	12	12	100
Maďarsko	3	26	29	27	2	n	14	14	100
Poľsko	x(2)	18	35	31	4	x(7)	12	12	100
Slovenská republika	1	13	40	35	x(4)	1	10	11	100

a – dáta nie sú použiteľné; neplatí kategória

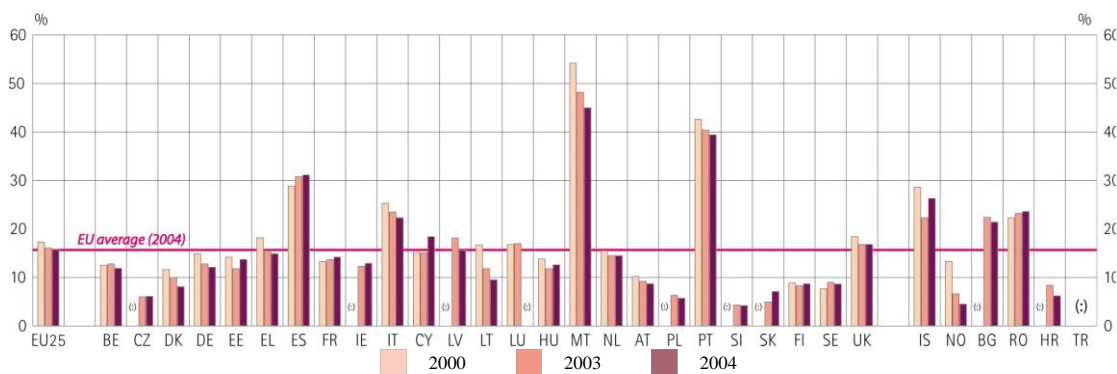
x – dáta zahrnuté do iného stĺpca v tabuľke (napr. x(2) znamená, že údaj je zahrnutý v stĺpci 2)

Zdroj: Education at a Glance. OECD Indicators 2004. OECD 2004, s.46

O narastajúcej akceptácii hodnoty vzdelania u mladej generácie svedčí fakt, že vo vekovej skupine 25-29-ročných podiel osôb s vyššími vzdelanostnými stupňami narastá. Mladých ľudí, ktorí predčasne opúšťajú vzdelávací systém (benchmark EÚ) definuje Eurostat ako percento populácie vo veku 18 až 24 rokov, maximálne s nižším stredným vzdelaním, ktorí sa nezúčastňujú ďalšieho vzdelávania a prípravy. V roku 2003 dosiahol tento ukazovateľ na Slovensku hodnotu 4,9 % a v roku 2004: 7,1 % (z toho v 2004: muži 7,8 % a ženy 6,4 %). Míľnik pre EÚ, ktorý by nemal byť presiahnutý v roku 2010, pritom predstavuje 10 %. V prípade mladých ľudí predčasne opúšťajúcich vzdelávací systém sa Slovensko môže pochváliť v priemere 3 krát nižšími hodnotami v porovnaní s EÚ-15, EÚ-25 či novodobou EÚ-27 (pozri aj nasledovný graf).

Graf 1: Mladí ľudia predčasne opúšťajúci vzdelávací systém¹⁰

¹⁰ Zdroj: Communication from the Commission "Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe - Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the "Education & Training 2010 work programme".



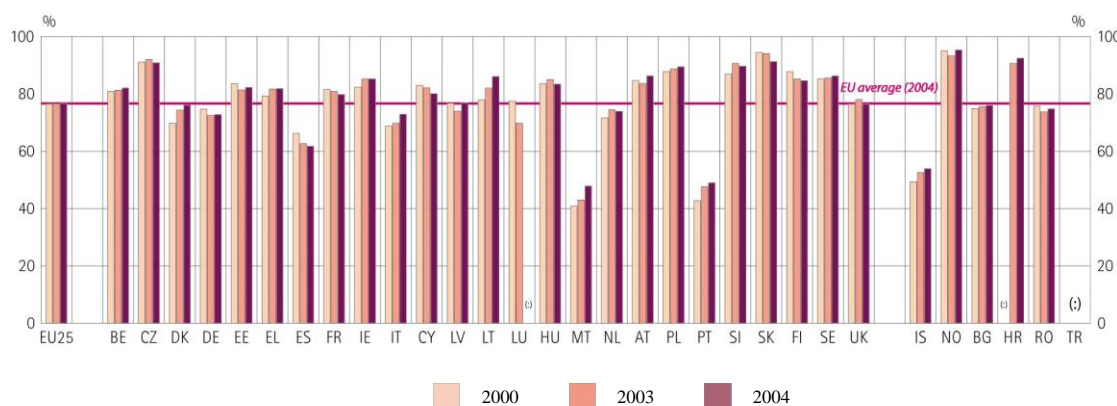
Z dlhodobého hľadiska môže táto skutočnosť prispieť k postupnému zvyšovaniu konkurencieschopnosti nášho obyvateľstva.

V ukazovateli ukončenia vyššieho stredného vzdelania medzi populáciou vo veku 20-24 rokov (benchmark EÚ) Slovenská republika tiež vykazuje veľmi dobré výsledky. Spolu s Českou republikou, (a taktiež ďalšími krajinami - Nórskom a Chorvátskom) má vyše 90 % podiel ľudí s ukončeným stredným vzdelaním. Konkrétne SR v roku 2000: 94.5 %, roku 2003: 94.1 % a v roku 2004: 91.3 % (z toho v roku 2004 muži: 91.1 %, a ženy 91.5 %). Podrobnejšie porovnanie % populácie o veku 20-24 rokov, ktorí majú ukončené aspoň vyššie stredoškolské vzdelanie, poskytuje nasledujúci graf.

Tab. 11: Celkový počet žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku (%)¹¹

	Rok			
	2002	2004	2005	2006
SR	5.6	7.1	5.8	6.4
EU-15	18.7	17.7	17.3	17.0
EU-25	16.6	15.6	15.2	15.1

Graf 2: Ukončenie vyššieho stredoškolského vzdelania¹²



Ako je zjavné, v dvoch z piatich benchmarkov Rady EÚ je Slovenská republika výrazne nadpriemerná; počet mladých predčasne opúšťajúcich školu je dlhodobo pod úrovňou 10 % a počtom 20-24-ročných so stredným vzdelaním je SR s priemerom 91,5 % vysoko nad priemerom EÚ (85 %) (OECD Education at a Glance, 2005).

¹¹ Zdroj: Eurostat (Labour Force Survey).

¹² Zdroj: Communication from the Commission "Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe - Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the "Education & Training 2010 work programme".

V porovnaní s inými krajinami Európy v počte osôb s vysokoškolským vzdelaním v populácii však situácia na Slovensku nie je priaznivá. Vysoká úroveň všeobecného vzdelania medzi pracujúcou populáciou je pritom považovaná za predpoklad pre konkurencieschopnú európsku ekonomiku¹³ a na individuálnej úrovni je predpokladom pre úspešný vstup na trh práce a prístup k vyššiemu vzdelaniu.

3.5 Vzdelávanie a zamestnanosť

Zmeny hospodárskych a ekonomických podmienok v SR spôsobili zánik mnohých tradičných zamestnávateľov, zmenu zamerania výroby a služieb (tradičné odvetvia výroby zanikli a sú nahrádzané novými), vznik malých zamestnávateľov – živnostníkov, príchod nových zahraničných investorov, čo logicky vyvolalo nové nároky a požiadavky zamestnávateľov na odborné vedomosti, praktické zručnosti a kompetencie absolventov. Vzdelanie má výrazný vplyv na zamestnanosť a nezamestnanosť na trhu práce v SR – so stúpajúcou vzdelanostnou úrovňou sa zlepšujú šance zamestnať sa. Na trhu práce sa rozširuje a v budúcnosti bude stále viac rozširovať priestor pre vysokokvalifikovaných ľudí.

Relatívne rýchly nárast počtu podnikateľských subjektov podnikajúcich v oblasti rozvíjajúcich sa priemyselných odvetví a z toho vyplývajúci nárast počtu pracovných miest nutne vyvolá zvýšené požiadavky na systém odborného vzdelávania a prípravy, na rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Hlavné problémy v SR v oblasti ľudských zdrojov, s ohľadom na potreby priemyslu, možno zhrnúť nasledovne:

- absentujúca príprava odborníkov na nové profesie, ktoré si vyžadujú prioritné oblasti nášho priemyslu;
- nedostatočná spolupráca priemysel – SŠ, VŠ;
- malé kapacity na ďalšie vzdelávanie so slabou konkurencieschopnosťou.

Slovensko, aj napriek priaznivému ekonomickému vývoju a postupne klesajúcej miere nezamestnanosti v poslednom období, v porovnaní s ostatnými európskymi štátmi stále zápasí s vysokou mierou nezamestnanosti. Podľa údajov štatistického úradu EÚ Eurostat predstavovala v januári 2007 miera nezamestnanosti v celej EÚ 7,5 %, zatiaľ čo na Slovensku až 11 % (v porovnaní s novembrom 2005 je to pokles o 4 %). Slovenská miera nezamestnanosti naďalej zostáva po Poľsku (12,6 %) druhou najvyššou v rámci Európskej únie (EÚ). Najnižšiu nezamestnanosť v EÚ zaznamenalo Dánsko s 3,2 %, za ním nasleduje Holandsko s 3,6 % a Estónsko so 4,2 %.

V štruktúre zamestnanosti na slovenskom trhu práce sú v porovnaní oproti iným vzdelanostným skupinám najviac zastúpení pracujúci s úplným stredným odborným a s vyšším odborným vzdelaním (789,2 tis., t. j. 35,9 % pracujúcich). Druhú veľkú skupinu tvoria vyučení (bez maturity) a pracujúci so stredným vzdelaním bez maturity (749,3, t.j. 34,1 %). Pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním bolo 15,5 %. Základné vzdelanie malo iba 104,0 tis. pracovníkov, t. j. necelých 5 % (tab. 12). Miera zamestnanosti v rámci jednotlivých vzdelanostných skupín, ktorá vyjadruje percentuálny podiel počtu pracujúcich s danou vzdelanostnou úrovňou z obyvateľstva v rovnakej vzdelanostnej skupine, smerom k vyšším vzdelanostným stupňom pomerne jednoznačne stúpa. Najvyššiu mieru zamestnanosti možno pozorovať u vysokoškolsky vzdelaných osôb (77,8 %).

Tab. 12: Pracujúci podľa vzdelania a veku - Slovenská republika (2. štvrtrok 2005)¹⁴

¹³ Commission Start Working Dokument: Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training, Report based on indicators and benchmarks, Report 2006.

¹⁴ Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva - Oddelenie analýz a prognóz vysokých škôl: *Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl (záverečná správa)*. Zodpovedný riešiteľ: PhDr. Lubomíra Srnánková, Bratislava 2005. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

Vzdelanie	Spolu (15-r.a starší)		25-29-roční	
	počet (v tis.)	%	počet (v tis.)	%
Základné	104,0	4,7	(4,3)	1,4
Učňovské	692,8	31,5	78,6	25,2
Stredné (bez maturity)	56,5	2,6	8,8	2,8
Učňovské s maturitou	115,1	5,2	24,0	7,7
Úplné stredné všeobecné	98,8	4,5	17,4	5,6
Úplné stredné odborné	769,0	35,0	110,7	35,5
Vyššie odborné	20,2	0,9	(3,0)	1,0
Vysokoškolské (vr. vedec.kval.)	340,5	15,5	65,0	20,8
Spolu	2196,8	100,0	311,8	100,0

() - údaj s nižšou spoľahlivosťou (jeho relatívna štandardná chyba je väčšia ako 20 %)

Zdroj : Výsledky výberového zisťovania pracovných síl, 2/2005; Štatistický úrad SR, Bratislava; vlastné prepočty

Zo vzdelanostnej **štruktúry nezamestnaných** je naopak zrejmé, že najmenej atraktívni sú pre zamestnávateľov uchádzači so stredným vzdelaním bez maturity a uchádzači bez kvalifikácie. Nezamestnaných so základným vzdelaním a vzdelaním stredným bez maturity bolo v 2. štvrtroku 2005 až 284,1 tis., čo predstavovalo 66,8 % z celkového počtu 425,3 tis. nezamestnaných. Na druhej strane nezamestnaní s vysokoškolským vzdelaním tvorili len štvorpercentný podiel (4,2 %).

Tab. 13: Nezamestnaní podľa vzdelania a veku - Slovenská republika (2. štvrtrok 2005)¹⁵

Vzdelanie	Spolu (15-r.a starší)		25-29-roční	
	počet (v tis.)	%	počet (v tis.)	%
Základné	116,1	27,3	19,0	29,4
Učňovské	159,8	37,6	18,6	28,8
Stredné (bez maturity)	8,2	1,9	2,1	3,3
Učňovské s maturitou	21,6	5,1	5,1	7,9
Úplné stredné všeobecné	15,5	3,6	2,3	3,6
Úplné stredné odborné	84,6	19,9	13,0	20,1
Vyššie odborné	(1,7)	(0,4)	—	—
Vysokoškolské (vr. vedec.kval.)	17,7	4,2	(4,5)	(7,0)
Spolu	425,3	100,0	64,6	100,0

„ — „ - jav sa v zisťovaní nevyskytoval

() - údaj s nižšou spoľahlivosťou (jeho relatívna štandardná chyba je väčšia ako 20 %)

Zdroj : Výsledky výberového zisťovania pracovných síl, 2/2005; Štatistický úrad SR, Bratislava; vlastné prepočty

Nezamestnanosť mladých ľudí je problémom aj v iných krajinách. Vo väčšine štátov EÚ sa prejavuje súvislosť medzi dosiahnutým vzdelaním a nezamestnanosťou: smerom k nižším vzdelanostným úrovňam nezamestnanosť narastá. Mladí ľudia s vysokoškolským vzdelaním sú najmenej rizikovou skupinou z hľadiska nezamestnanosti vo väčšine európskych štátov.

¹⁵ Tamtiež. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

Napriek pozitívnym výsledkom v oblasti dosiahnutého stupňa vzdelania v SR (91,5 % 20-24-ročných s ukončeným stredným vzdelaním), štatistiky ukazujú, že existuje pomerne vysoké percento nezamestnaných s učňovským vzdelaním (37,6 %) a s úplným stredným odborným (19,9 %). Jedným z dôvodov je nesúlad medzi získanou kvalifikáciou a jej uplatnením na trhu práce. Nie je vytvorený mechanizmus zisťovania potrieb trhu práce a spolupráca škôl s podnikateľskou sférou a regiónmi je nedostatočná. Čiastočne môže vysoká nezamestnanosť mladých ľudí vyplývať aj z nedostatku informácií a neexistencie komplexného systému celoživotného poradenstva.

3.6 Regionálne školstvo

Regionálne školstvo zahŕňa sústavu základných a stredných škôl (ZŠ, učilište, stredné odborné učilište, gymnázium, stredná odborná škola a špeciálne školy), strediská praktického vyučovania, základné umelecké školy a školské zariadenia. Keďže niektoré pôsobnosti týkajúce sa tejto sústavy prešli od roku 2001 z orgánov štátnej správy na obce a na VÚC, ktorými sú samosprávne kraje, označuje sa táto oblasť vzdelávania v SR pojmom regionálne školstvo.

Prijatím zákona č. 593/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa prostredníctvom zriaďovateľov škôl a školských zariadení vytvorili reálne predpoklady pre konkurenčné vzdelávacie prostredie. Významnou novinkou z hľadiska organizácie systému bol vznik súkromných škôl a prenesenie časti výkonu štátnej správy v oblasti školstva na obce a samosprávne kraje. Presunom kompetencií sa rozumie napr. právo zriaďovať a zrušovať školy, prideľovať finančné prostriedky, vykonávať kontrolu hospodárenia školy s finančnými a materiálnymi prostriedkami. Tento krok na jednej strane viedol k racionalizácii a optimalizácii siete škôl a školských zariadení a možnosti efektívnejšie využívať rozpočtové zdroje, na strane druhej zlučovanie škôl a školských zariadení prináša so sebou aj problémy, napr. rušenie odborných učební. Negatívne možno hodnotiť zásahy niektorých zriaďovateľov do kompetencií riaditeľov ZŠ, nízku úroveň nameraných vzdelávacích výsledkov z cudzieho jazyka vo vzťahu k vzdelávaciemu štandardu.

Principiálnou úlohou v oblasti modernej vzdelávacej politiky je vypracovanie návrhu **nového školského zákona** (zákon o výchove a vzdelávaní) v priebehu roka 2007. Schválenie návrhu zákona sa predpokladá v roku 2008. Jeho prijatie úzko súvisí s usmerneniami Rady EÚ č. 23 a 24 zameranými na prispôsobenie systémov vzdelávania novým požiadavkám na kvalifikáciu, resp. so skvalitnením investícií do ľudského kapitálu. Prijatím nového školského zákona by sa mala dokončiť reforma základného a stredného školstva, pričom dôraz bude kladený najmä na oblasť obsahu vzdelávania, čím sa zabezpečí premena tradičnej školy na modernú, tak ako to definovalo Milénium - Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 až 20 rokov. V rámci školského zákona sa nanovo upraví všetky druhy vzdelávania počnúc predškolským až po vzdelávanie, ktoré bude súčasťou CŽV. Zákonom sa stanoví princípy, ciele a podmienky, za ktorých sa výchova a vzdelávanie má uskutočňovať. Zavedie sa akreditácia výchovno-vzdelávacích programov a inovácia obsahu, metód a foriem výchovy a vzdelávania.

Pre formálne vzdelávanie na SŠ bol Štátnym inštitútom odborného vzdelávania v roku 2002 vypracovaný Štandard stredoškolského odborného vzdelávania a výchovy v Slovenskej republike¹⁶. Chýbajú však vzdelávacie štandardy na priebežné a výstupné hodnotenie kvality výchovno-vzdelávacieho procesu. V súvislosti s kvalitou obsahu vzdelávania je možné konštatovať nízku úroveň partnerstva medzi rezortmi, samosprávou, zamestnávateľmi, úradmi práce, vzdelávacími inštitúciami a inými sociálnymi partnermi na tvorbe obsahu vzdelávania.

¹⁶ Materiál je dostupný na adrese <http://www.siov.sk/siov/dokhtm/1vzdprog/12standr.htm>.

Jednou z najvýznamnejších zmien v oblasti reformy regionálneho školstva je Ministerstvom školstva SR navrhované **zavedenie dvojúrovňového modelu vzdelávacích programov**. Zavedenie tohto modelu umožní každej škole realizovať na základe svojej odbornej zodpovednosti tie ciele vzdelávania, ktoré sú stanovené štátom na jednej strane (tzv. štátne vzdelávacie programy) a s rešpektovaním vzdelávacích potrieb žiakov, regiónov, zamestnávateľov, trhu práce na strane druhej (tzv. školské vzdelávacie programy).

Hodnotenie kvality nie je zatiaľ v SR na požadovanej úrovni. Koncepcia dvojúrovňového modelu vzdelávacích programov by mala vytvoriť adekvátny model dvojstupňového hodnotenia. Základom pre externé hodnotenie kvality by malo byť sebahodnotenie školy, na ktoré by mali nadväzovať externé hodnotiace komisie, v ktorých by mali byť zastúpení aj zamestnávatelia. Návrh Koncepcie dvojúrovňového modelu vzdelávacích programov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike schválila vláda SR uznesením č. 489 zo 6. júna 2007¹⁷.

V súčasnosti sa pripravuje materiál **Koncepcia vyučovania cudzích jazykov v základných a SŠ** s cieľom riešenia nevyhovujúcej situácie vo vyučovaní cudzích jazykov v SR (absencia jednotného modelu učebného plánu pre cudzie jazyky, neefektívna výučba cudzích jazykov, nekvalifikovanosť učiteľov cudzích jazykov, absencia riešenia jazykovej politiky SR pri MŠ SR, nedostatočné finančné ohodnotenie učiteľov). Navrhovaná koncepcia vychádza zo súčasného stavu a ponúka konkrétne riešenia, ako napr.: zmiernenie vysokej variability učebných plánov pre cudzie jazyky, odstránenie nekvalifikovanosti a vysokej fluktuácie učiteľov cudzích jazykov, zavedenie vyučovania dvoch cudzích jazykov do všetkých študijných odborov, úprava základnej pedagogickej dokumentácie pre ZŠ a SŠ tak, aby spĺňali zásady kontinuity vo výučbe cudzích jazykov. Základným východiskom pre vypracovanie koncepcie a návrhu stratégie pre jej implementáciu sa stal výstup z projektu ESF Prehĺbenie efektívnosti vyučovania cudzích jazykov v súvislosti so vstupom Slovenska do Európskej únie realizovaný Štátnym pedagogickým ústavom.

Slovenská republika má dlhoročnú tradíciu v **rozvoji talentov detí a mládeže**, ktorú je potrebné ďalej konsolidovať, profesionalizovať a rozširovať, či už v podobe základných umeleckých škôl, olympiád, korešpondenčných seminárov a rôznych tematických postupových súťaží alebo športových škôl a to najmä pre tých žiakov, ktorí k nim dnes nemajú prístup. Pre ďalší rozvoj a využitie skúseností je nevyhnutné **vypracovať a implementovať nový model práce s nadanými žiakmi**. V rámci nového modelu sa zvýši efektivita vedenia nadanej a talentovanej mládeže. V porovnaní s doterajším modelom, ktorý je orientovaný predovšetkým na žiaka, sa pozornosť bude viac upriamovať aj na učiteľov, ktorí rôznymi prostriedkami a prístupmi rozvíjajú záujem žiakov o predmet. Nenahradiateľným nástrojom systematickej podpory budú centrá rozvoja nadania, ktoré v spolupráci s ostatnými zainteresovanými organizáciami zabezpečia pomoc učiteľom a organizátorom rozličných aktivít podporujúcich nadaných žiakov.

3.6.1 Základné školy

Základné školy poskytujú základné vzdelanie úspešným ukončením 9. ročníka, zabezpečujú intelektový, citový a senzoricko-motorický rozvoj žiakov v zmysle vedeckého poznania a v súlade so zásadami vlastenectva, humanity a demokracie. Poskytujú mravnú, estetickú, pracovnú, zdravotnú, telesnú, ekologickú a náboženskú výchovu. Základná škola má spravidla deväť ročníkov s možnosťou zriadenia nultého ročníka. Od piateho ročníka sa spravidla diferencuje podľa záujmov a schopností žiakov. Delí sa na dva stupne, prvý je štvorročný a druhý päťročný. Podľa Štatistickej ročenky školstva SR¹⁸ máme v súčasnosti na Slovensku 2 284 ZŠ (z toho 2146 štátnych, 111 cirkevných, 27 súkromných) s 510 510 žiakmi a 33 736 internými učiteľmi.

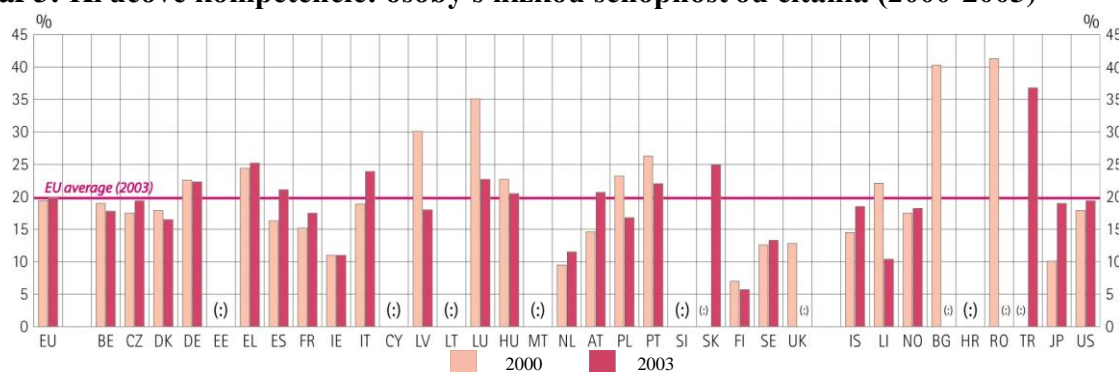
¹⁷ Zdroj:

<http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/6F16469462C3C049C12572ED00291F3E?OpenDocument>

¹⁸ Zdroj: Štatistická ročenka školstva. Bratislava, ÚIPS 2006.

V rámci výskumu PISA (*Program for International Student Assessment*) sa zistilo, že Slovensko sa môže pochváliť dobrými výsledkami v oblasti výsledkov v čítaní s porozumením. Cieľom EÚ je do roku 2010 (v porovnaní s rokom 2000) znížiť percento 15-ročných žiakov, ktorí dosahujú nízke výsledky v čítaní, o najmenej 20% (benchmark EÚ). Ako dokumentuje aj nasledujúci graf, Slovensko dosahuje vyššie hodnoty ako je európsky priemer.

Graf 3: Kľúčové kompetencie: osoby s nízkou schopnosťou čítania (2000-2003)¹⁹



Slovensko dosahovalo v roku 2003 v tomto ukazovateli až hodnoty 24.9 %, čo je hodnota presahujúca míľnik stanovený EÚ na rok 2010. Schopnosť čítania v materinskom jazyku je jednou z kľúčových kompetencií, ktorá tvorí základ pre ďalšie vzdelanie jedinca a rovnako tvorí predpoklady pre zamestnanie a sociálnu inklúziu každého jednotlivca.

Na úrovni niektorých základných škôl postupne dochádza k **zlepšovaniu priestorových, materiálo-technických a psychohygienických podmienok vyučovania**. Zvyšuje sa počet škôl, ktoré získali grantové prostriedky na rekonštrukcie a obnovy školských priestorov, budov, športovísk, realizáciu výchovno-vzdelávacích aktivít v oblasti zdravého životného štýlu, environmentálnej výchovy a informatizácie vyučovania. V nadväznosti na projekt Infovek boli vo všetkých školách zriadené učebne výpočtovej techniky. Na úrovni ZŠ pripadá 24,5 žiakov na jeden počítač.²⁰ Zvyšujúca sa počítačová gramotnosť sa prejavuje efektívnejším využívaním počítačov vo vyučovaní. Od roku 2004 s horizontom roku 2008 sa implementujú IKT do učebných osnov na všetkých stupňoch škôl, čím sa zabezpečí digitálna gramotnosť každého žiaka.

Pokles počtu žiakov v školách vytvára podmienky na **rozvoj konkurenčného prostredia**, v ktorom najmä školy v mestách súťažia o získanie žiakov aj uplatňovaním netradičných foriem vyučovania, resp. rozšírením ponuky vzdelávacích programov. Niektoré školy sú otvorenejšie, prezentujú sa v miestnych masovokomunikačných prostriedkoch, webovými stránkami a prípravou programov a akadémií. Pozitívnym signálom prehlbovania spolupráce škôl s obcami je otváranie ZŠ sprístupňovaním počítačových učební verejnosti v popoludňajších hodinách.

Pretrvávajúcim problémom na základných školách je **neodbornosť** vyučovania niektorých predmetov (na 2. stupni) a najmä cudzích jazykov. Na 2. stupni sa menej využívajú progresívne metódy a formy vyučovania, prevláda **využívanie klasických foriem vyučovania** bez názornosti a bez rozvoja tvorivosti a zvyšovania kompetencií žiakov. Často pretrváva zastaranosť učebných pomôcok a didaktickej techniky.

Evidentná je stúpajúca agresivita žiakov, rastie počet žiakov s poruchami učenia a správania. Málo pozornosti sa venuje talentovaným žiakom, pri práci s individuálne integrovanými žiakmi sa

¹⁹ Zdroj: Communication from the Commission: "Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe - Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the "Education & Training 2010 work programme". Zdroj údajov: OECD PISA Database. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

²⁰ MF, 2005.

nezohľadňujú druhy postihnúť. Problémy sú pri tvorbe individuálnych výchovno-vzdelávacích programov pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.²¹

3.6.2 Stredné školy

SŠ poskytujú žiakom stredné odborné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie, úplné stredné všeobecné vzdelanie a vyššie odborné vzdelanie. Pripravujú žiakov na výkon povolania a činností v národnom hospodárstve, správe, kultúre, umení a v ostatných oblastiach života (vrátane vysokoškolského štúdia). Pripravujú ich na tvorivú prácu a odbornú činnosť v povolaniach. SŠ sa členia na tieto druhy: gymnáziá, stredné odborné školy, stredné odborné učilišťa a združené SŠ (stredné odborné učilišťa a stredné odborné školy). Podľa Štatistickej ročenky školstva SR²² máme v súčasnosti na Slovensku 852 SŠ s 317 995 žiakmi a 21 516 učiteľmi (bez riaditeľov a zástupcov). V SR je 247 gymnázií, 259 stredných odborných škôl a 218 stredných odborných učilíšť a odborných učilíšť.

Nedostatky v sieti SŠ sa prejavujú v oblasti formovania ich regionálnej siete, pretože proces zaraďovania škôl a predovšetkým ďalších odborov do siete nie je koordinovaný. Mnohí absolventi SŠ sa ťažko uplatňujú na trhu práce, pretože často nespĺňajú požiadavky zamestnávateľov, napr. nie sú schopní riešiť problémy, chýba im flexibilita, ovládanie cudzích jazykov a informačných technológií. Súčasná štruktúra a obsah vzdelávania nie sú dostatočne harmonizované s technickými a technologickými zmenami, ako aj s nárokmi, ktoré kladie na jedinca spoločnosť založená na vedomostiach. Vzdelávanie nie je dostatočne orientované na získavanie potrebných kľúčových kompetencií a nie je dostatočne prepojené na podnikovú sféru.

Ako už bolo spomenuté vyššie, po úroveň sekundárneho vzdelávania SR dosahuje **vysoké hodnoty ukazovateľov vzdelanosti obyvateľstva**.²³ Okrem Bratislavského kraja dosahuje však viac ako polovica obyvateľstva len úroveň ISCED 3c. Podiel žiakov odborného vzdelávania na všetkých žiakoch síce postupne klesá, stále je však vysoko nad priemerom EU-15 pre obe pohlavia (pozri tabuľku 14).

Na úrovni SŠ je dôležitým determinantom **predpoklad uplatnenia absolventa na trhu práce**. Vzdelávacie programy sú síce dobre rozpracované z hľadiska pedagogických aspektov a rezortu školstva, no nie sú zárukou relevantnosti voči potrebám zamestnávateľov a trhu práce, nakoľko všeobecne záväzné predpisy kompetencie zamestnávateľov spoľahlivo a transparentne nestanovujú. Pre plnohodnotné zapojenie absolventov SŠ na trh práce je dôležité v ich kompetenčných profiloch a v obsahu vzdelávania zohľadniť potreby vedomostnej spoločnosti. Tomu sa napomáha napr. aj zabezpečovaním odbornej praxe žiakov v organizáciách, inštitúciách a súkromných firmách; napr. formuje sa sieť odborných škôl spolupracujúcich so Zväzom automobilového

Tab. 14: Podiel žiakov odborného vzdelávania na všetkých žiakoch (%) ²⁴				
Pohlavie		Rok		
		1999	2001	2003
chlapci	SR	82,8	81,1	79,8
	EU-15	61,9	56,3	57,1
dievčatá	SR	76,4	74,2	70,9
	EU-15	55,8	53,5	55,6

²¹ Podľa Štátnej školskej inšpekcie: Správy o stave a úrovni výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach v Slovenskej republike v školskom roku 2005/2006, Bratislava 2006.

²² Štatistická ročenka školstva SROV. Bratislava, ÚIPŠ 2006.

²³ Podľa *Národného programu reforiem* sa podiel žiakov, ktorí predčasne opustili školský systém, t. j. percento populácie vo veku 18 – 24 rokov s najnižším vzdelaním, ktorá nepokračuje v štúdiu, v rokoch 2002 až 2005 pohyboval medzi hodnotami 4,9 a 7,1, pričom ten istý ukazovateľ vykazoval hodnoty 15,7 až 16,6 za priemer EU-25 (MF, 2005).

²⁴ Zdroj: Eurostat. Ukazovateľ sa meria na konci druhého stupňa vzdelávania. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

priemyslu SR. Pre SR je na úrovni stredného školstva významným **prienik hospodárskej sféry** do života škôl, pričom zo vzájomnej spolupráce majú partneri obojstranný úžitok. Aktuálne a perspektívne potreby trhu práce vzhľadom na rozvíjajúce sa priemyselné odvetvia (strojársky, elektrotechnický a chemický priemysel) si vyžadujú transformáciu obsahu vzdelávania a metód vyučovania matematiky, prírodných vied, informatiky, ekonomických a ostatných technických študijných odborov, prípravu nových študijných materiálov a zavádzanie nových metód do výučby týchto predmetov.

Napriek požiadavkám trhu práce na zručnosti a schopnosti absolventov škôl prevláda na SŠ tradičný spôsob vyučovania. Chýbajú mechanizmy šírenia inovácií a rozvoja moderných pedagogických metód, nedostatočne sa vo vzdelávacom procese využívajú prostriedky IKT a nie sú vytvorené mechanizmy evaluácie vzdelávacích programov a inštitúcií. V niektorých SŠ je **nedostatok učebníc, odborných učebníc na všeobecnovzdelávacie predmety a cudzie jazyky**, priemerná úroveň odbornosti vyučovania odborných predmetov a malá ponuka voliteľných predmetov. Vybavenie a zariadenie škôl technicky zastaráva.

Jedným zo základných nedostatkov je stagnácia a pokles kvality vzdelávania v študijných a učebných odboroch, o ktoré je pomerne malý záujem zo strany žiakov a rodičov. V systémoch formálneho vzdelávania zohrávajú významnú úlohu efektívne fungujúce **služby kariérového poradenstva**. Tieto služby však zároveň vytvárajú tlak na hodnotenie a výber optimálnych vzdelávacích ponúk pre klienta. Existujúci systém služieb kariérového poradenstva je nevyhovujúci a nezodpovedá reálnym potrebám.

Tab. 15: Vyučovanie cudzích jazykov ²⁵				
Ukazovateľ	Rok			
	1999	2001	2003	2004
Počet cudzích jazykov na žiaka/študenta na stupni ISCED 2	1,3	1,1	1,1	1,1
Počet cudzích jazykov na žiaka/študenta na stupni ISCED 3	1,4	1,4	1,5	1,5
Angličtina ako cudzí jazyk na stupni ISCED 3	94,2 %	95,9 %	96,7 %	97,1 %

Vo všeobecnosti sa napr. aj vďaka zapojeniu do projektu INFOVEK²⁶, zaznamenáva rýchlejší prienik moderných vzdelávacích technológií do škôl, hoci ich miera je ešte stále nepostačujúca. SR zaostáva vo **vybavenosti škôl** a vo využívaní IKT.²⁷ V zahraničí sa používa vyspelá didaktická technika, ako je videoprojektor, interaktívna tabuľa Smart Board, simulačné programy a pod., ktoré u nás chýbajú. Na úrovni SŠ pripadá 13,3 študentov na jeden počítač.²⁸ Zvyšovanie počtu odborných učebníc a skvalitňovanie počítačovej gramotnosti sa zlepšuje, čím sa zabezpečuje väčší prístup žiakov a učiteľov k informáciám, rozvíjajú sa počítačové zručnosti žiakov pri aplikácii teoretických poznatkov v odborných predmetoch.

Významným je zapájanie sa škôl do regionálnych a medzinárodných projektov – výmena skúseností, komunikácia v cudzích jazykoch, získavanie finančných prostriedkov na modernizáciu vybavenia škôl, čo pozitívne ovplyvňuje získavanie pracovných príležitostí absolventov škôl aj mimo územia SR. Rastie angažovanosť škôl pri zapájaní sa do tvorby projektov v rámci ESF, programov Sokrates a Leonardo, čo má za následok zvyšovanie kompetencií žiakov a učiteľov a umožňuje ich mobilitu. Efektívna manažérska práca riaditeľov SŠ sa prejavuje aj v zlepšení priestorových a materiálnych

²⁵ Zdroj: Eurostat. Novšie údaje nie sú v súčasnosti dostupné.

²⁶ Zmyslom Projektu Infovek je pripraviť mladú generáciu na Slovensku pre život a uplatnenie sa v informačnej spoločnosti XXI. storočia. Projekt bol realizovaný pod záštitou MŠ SR z prostriedkov štátneho rozpočtu.

²⁷ MPSVR, 2004.

²⁸ MF, 2005.

podmienok výchovno-vzdelávacieho procesu, v skvalitňovaní výchovno-vzdelávacieho procesu z prostriedkov projektov.²⁹

Školy dosahujú dobré výsledky v odborných súťažiach a zapájajú sa do odbornej spolupráce so SŠ v zahraničí. Množstvo odborných škôl organizuje pre žiakov zahraničnú odbornú prax. **Vyučovanie cudzích jazykov** sa podľa počtu cudzích jazykov na žiaka/ študenta mení len minimálne, vzrastá však význam angličtiny ako primárneho cudzieho jazyka (pozri tabuľku 15). Bola spracovaná analýza aktuálneho stavu vo výučbe cudzích jazykov, ktorá je súčasťou vyššie spomenutého národného projektu Prehľadenie vyučovania cudzích jazykov v súvislosti so vstupom Slovenska do Európskej únie. V súčasnosti sa pripravuje návrh Stratégie vyučovania cudzích jazykov. Pretrvávajúcim nedostatkom je nedostatok kvalifikovaných učiteľov cudzích jazykov. Klesajúci počet žiakov v školách zapríčiňuje pokles pedagogických zamestnancov. Menší počet učiteľov na školách tak musí zabezpečovať aj vyučovanie predmetov, na ktoré nemajú odbornú spôsobilosť.

Chýbajúci systém hodnotenia a sebahodnotenia kvality vzdelávania na SŠ vedie k nedostatku údajov o **kvalite vzdelávania**. Odborným a pedagogickým garantom pre riešenie otázok odborného vzdelávania a výchovy v stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách v Slovenskej republike je Štátny inštitút odborného vzdelávania (ďalej len „ŠIOV“). Jeho úlohou je zhromažďovať, analyzovať a šíriť informácie o aktuálnych otázkach odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku, ako aj zabezpečovať informačný a metodický servis. Kompetencie pre **hodnotenie a kontrolu kvality** odborného vzdelávania a prípravy sú legislatívne vymedzené pre Štátnu školskú inšpekciu (ďalej len „ŠŠI“). Na Slovensku nie sú vytvorené, zavedené a používané vzdelávacie štandardy a zabezpečovanie kvality bolo doposiaľ len okrajovou záležitosťou. V súčasnosti sa metódy hodnotenia kvality ešte len vytvárajú.

3.6.3 Pedagogickí zamestnanci

Na všetkých typoch škôl v Slovenskej republike dlhodobo a tradične prevláda počet žien – učiteľiek oproti počtu mužov – učiteľov. V priemere je v regionálnom školstve **podiel žien** na celkovom počte učiteľov približne 80%. V roku 2005 napríklad na základných školách v SR, kde je tento nepomer najmarkantnejší, učilo spolu 34 914 učiteľov, z toho 29 388 žien, čo predstavuje viac ako 84 %. V strednom odbornom školstve a na odborných učilištiach je percentuálne zastúpenie žien nižšie: necelých 70 % (SOŠ) a necelých 65 % (SOU). Dlhodobo vysoký podiel žien na celkovom počte učiteľov je badateľný aj v gymnáziách. V roku 2005 to bolo takmer 74%³⁰.

Pre výkon učiteľského povolania, ale aj pre rozvoj pedagogických zamestnancov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania neexistuje **dostatočná finančná motivácia**. Priemerná mesačná mzda v školstve v roku 2006 dosiahla úroveň 15 439,- Sk zatiaľ čo priemerná mzda v národnom hospodárstve dosiahla v tom istom roku 18 761,- Sk³¹. **Ďalšie vzdelávanie** pedagogických zamestnancov je dlhodobo podfinancované a nie sú vytvorené dostatočné podmienky pre komplexné a diferencované naplnenie vzdelávacích potrieb pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení. V príprave pedagogických zamestnancov na vyučovanie chýba uplatňovanie inovačných metód a názorností. Keďže sa učitelia popri pedagogickej práci často podieľajú aj na tvorbe učebníc, je oblasť ďalšieho vzdelávania kľúčová.

V školskom roku 2004/2005 uskutočnila Štátna školská inšpekcia komplexnú inšpekciu na 550 školách a školských zariadeniach. Z výsledkov vyplýva, že hoci vo všeobecnosti vedenia škôl motivujú pedagogických zamestnancov a vytvárajú priestor na ich ďalšie vzdelávanie a aktivity, podľa

²⁹ Podľa Štátnej školskej inšpekcie: Správy o stave a úrovni výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach v Slovenskej republike v školskom roku 2005/2006, Bratislava 2006.

³⁰ Zdroj: <http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd>.

³¹ Zdroj: Štatistický úrad SR.

výsledkov len 39 % učiteľov na skúmaných školách sa v minulosti zúčastnilo alebo sa práve zúčastňuje na ďalšom vzdelávaní.³²

V súčasnosti problematiku **d'alsieho vzdelávania** v SR čiastkovo riešia všeobecne záväzné právne predpisy, a to vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov v znení neskorších predpisov a vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 42/1996 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov, pričom v okolitých krajinách (napr. Česká republika, Poľsko alebo Maďarsko) sa predmetná problematika rieši na úrovni zákona, resp. nariadenia vlády.

MŠ SR vypracovalo „**Koncepciu profesijného rozvoja učiteľov v kariérovom systéme**“, ktorú vláda SR schválila dňa 18.4.2007. Koncepcia svojím obsahom komplexne rieši problematiku profesijného rozvoja a kariérového rastu pedagóga, ktorý bol v poslednom desaťročí realizovaný len čiastočne. Existujúci systém ďalšieho vzdelávania, ako aj kvalifikačné skúšky pedagógov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, vytvárajú čiastočné predpoklady pre uplatnenie kvalitatívnych zmien korešpondujúcich so zámermi národného programu výchovy a vzdelávania. Cieľom koncepcie je zvýšenie profesijných kompetencií a kvality pedagógov škôl, školských zariadení a v zariadeniach sociálnych služieb, alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí, v ktorých sa uskutočňuje výchovno-vzdelávací proces vytvorením systému požiadaviek a podmienok pre ich profesijný rozvoj a kariérový rast. Stratégia koncepcie je postavená na postupnej realizácii 5 krokov – vytvorení profesijných štandardov, kariérového systému, systému kontinuálneho vzdelávania, kreditového systému a systému hodnotenia a odmeňovania pedagógov. Cieľom koncepcie je aj vytvoriť taký systém odmeňovania, ktorý zabezpečí priemernú mzdu pedagogických zamestnancov vo výške 1,4 násobku priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

K najvýraznejším pozitívnym zmenám v oblasti vzdelávania pedagogických zamestnancov možno zaradiť zvýšenie **zapojenia učiteľov do programu ECDL** a ďalších počítačových kurzov. Učitelia si zvyšujú kvalifikovanosť rôznymi formami štúdia a o ďalšie vzdelávanie má záujem viac pedagógov. Veľká pozornosť sa venuje rozširovaniu a zdokonaľovaniu počítačovej gramotnosti žiakov aj učiteľov. Tým, že sa postupne zvyšuje vybavenie škôl IKT, zriaďujú sa učebne výpočtovej techniky a vzrastá frekvencia využívania výukového softvéru a výpočtovej techniky vo výchovno-vzdelávacom procese, musí sa zvyšovať aj počet zaškolených pedagógov na prácu s IKT. Zvyšovanie počítačovej gramotnosti učiteľov je predpokladom intenzívnejšieho uplatňovania inovačných trendov vo vzdelávaní.

Tam, kde neexistuje konkurencia, na školách chýba manažérsky prístup k riadeniu a metodické usmerňovanie učiteľov. Činnosť metodických orgánov v školách je často formálna bez hľadania príčin negatívnych javov a súvislostí a bez prijímania opatrení na zlepšenie. V školách často chýbajú školský psychológ, školský špeciálny pedagóg, sociálny pracovník, správca počítačovej siete, správca športových zariadení, technik IKT, atď.

3.7 Vysokoškolské vzdelávanie

VŠ sú v zmysle zákona č. 131/2002 Z.z. z 21. februára 2002 o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov „vrcholné vzdelávacie, vedecké a umelecké inštitúcie“, ktoré majú výhradné právo poskytovať vysokoškolské vzdelanie. V roku 1989 existovalo na Slovensku 15 VŠ resp. samostatných fakúlt. Založením nových resp. delením existujúcich VŠ ich počet v neskorších rokoch stúpal. K 28.2.2007 existovalo na Slovensku spolu 33 VŠ; z toho 20 verejných, 10 súkromných a 3 štátne VŠ. V rámci 18 verejných VŠ pôsobilo 101 fakúlt, 2 verejné VŠ sa nečlenili na fakulty.

³² Zdroj: Rosa, V. et al. 2006. *Správa o stave ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení v Slovenskej republike v školskom roku 2004/2005*. Správa je súčasťou správy Štátnej školskej inšpekcie, www.ssiba.sk.

Po roku 1989 prešlo **slovenské vysoké školstvo** hlbokými zmenami, ktoré vytvorili legislatívne a organizačné predpoklady pre začlenenie SR do Európskeho vzdelávacieho a výskumného priestoru. V nadväznosti na implementáciu procesu Bologna-Berlin-Bergen na slovenských VŠ je možné konštatovať, že bol dosiahnutý významný pokrok v plnení hlavných odporúčaní bolonského procesu a to v oblasti stupňovitosti vzdelávania, zabezpečenia kvality, uznávania dokladov o vzdelaní, vrátane časti štúdia. Európsky vzdelávací priestor je založený na dvoch hlavných stupňoch štúdia (pregraduálny a graduálny) a kreditovom systéme ECTS alebo iným kompatibilným s ECTS, ktoré sú na Slovensku už zavedené.

Od roku 2002 MŠ SR každoročne systematicky finančne podporovalo **prioritné rozvojové zámery** v oblasti vysokého školstva. Počas celého tohto obdobia, vrátane roku 2006, bola podpora sústredená **na tieto tri hlavné oblasti**:

- zlepšenie podmienok pre používanie informačných technológií na VŠ;
- inovácia a budovanie unikátnych pracovísk;
- podpora efektívnosti doktorandského štúdia a kvalifikačného rastu mladých zamestnancov VŠ.

U **novoprijatých študentov** verejných VŠ dochádza k rastu podielu študentov externého štúdia z 28,5 % (2000) na 33,2 % (2005) a adekvátne k tomu aj podielu absolventov (z 25,6 % v r. 2000 na 32,3 % v r. 2005).³³ Aj v roku 2006 sa zvýšil podiel novoprijatých študentov na populácii 19-ročných, keď podiel novoprijatých predstavoval **75,2 % na populácii 19-ročných** (45,9 % v rámci dennej formy štúdia a 29,3 % v rámci externej formy štúdia). Takýto rast bol umožnený jednak medzioročným znížením populácie 19-ročných (o 4,2 %) a zároveň zvýšením počtu novoprijatých na VŠ (o 6,4 %).³⁴

V roku 2006 študovalo na našich VŠ najviac **študentov** v doterajšej histórii a to **209 517**, čo predstavuje medzioročný nárast o 10,4 %.³⁶ Pozitívne treba hodnotiť rast počtu študentov a absolventov VŠ za roky 2000 až 2006, ktorý je zachytený v tabuľke 16. Počet uchádzačov prijatých na VŠ významne vzrástol: zo 16 % z populačného ročníka v roku 1990 na 26 % v roku 2000 a na 55 % v roku 2004.³⁷ Počty prijímaných študentov majú stúpajúcu tendenciu. V prípade študentov čisto technických odborov došlo k miernemu poklesu študentov, zatiaľ čo v prípade spoločenských vied došlo k značnému nárastu v počte študentov.

Tab. 16: Počet študentov a absolventov verejných vysokých škôl³⁵			
Rok	Denné štúdium	Externé štúdium	Počet absolventov
2000	93 122	38 593	19 116
2001	95 019	44 974	22 345
2002	100 422	45 505	23 914
2003	100 591	52 114	26 594
2004	106 194	50 367	28 907
2005	114 801	56 309	30 965
2006	122 935	60 576	34 535

Tab. 17: Počet študentov VŠ³⁸		
	súkromné VŠ	štátne VŠ
2002	529	1 523
2003	650	1 500

³³ Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva (ÚIPŠ). 2005. *Slovenské vysoké školstvo v číslach a grafoch*. Bratislava : ÚIPŠ, 2005 (ďalej ÚIPŠ, 2005).

³⁴ Zdroj: Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2006. MŠ SR, máj 2007.

³⁵ Štúdium I. a II. stupňa. Zdroj: ÚIPŠ, 2005a.

³⁶ Zdroj: Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2006. MŠ SR, máj 2007.

³⁷ Zdroj: MPSVR, 2004; Ministerstvo školstva (MŠ). 2005b. *Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2004*. Bratislava : MŠ, 2005 (ďalej MŠ, 2005b).

³⁸ Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva – Štatistická ročenka školstva.

2004	828	1 280
2005	1 357	1 244
2006	2 251	1 188

absolventov predstavuje 39 %.

Podobný trend nárastu počtu študentov a absolventov sa v posledných rokoch prejavuje okrem verejných VŠ aj na súkromných a štátnych VŠ, čo je zrejmé z tabuliek 17 a 18. Nárast počtu študentov súkromných a štátnych VŠ medzi rokmi 2002 a 2006 predstavuje 67,6 % a nárast počtu

Tab. 19: Počet doktorandov na verejných VŠ ⁴⁰			
Rok	študujúci	novoprijatí	absolventi
2000	7 504	1 905	409
2001	7 964	1 922	510
2002	8 530	2 122	712
2003	9 217	2 597	701
2004	9 971	2 773	836
2005	10 398	1 207	1 010
2006	10 541	1 264	1 137

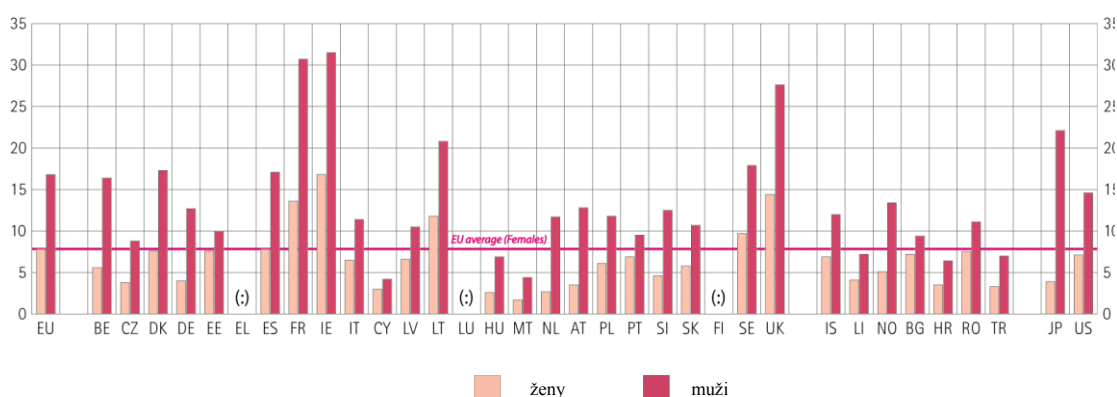
V 3. stupni vysokoškolského vzdelávania nastáva rast v počtoch prijímaných,

študujúcich a absolventov doktorandského štúdia, ktorý je zhrnutý v tabuľke 19. Vyvíja sa podobne dynamicky ako počet všetkých študentov VŠ. Aj v roku 2006 pokračovali pozitívne trendy v doktorandskom štúdiu – v dennej forme štúdia

narástol oproti predchádzajúcemu roku počet doktorandov o 9,4 % a počet absolventov o 21,8 %. Po prvýkrát boli zaznamenaní doktorandi v dennej forme štúdia aj na dvoch súkromných VŠ.

Počet absolventov v matematických, prírodovedných a technických odboroch (benchmark EÚ) v európskych krajinách vzrástol od roku 2000 o 16 %. Slovensko sa v tomto ukazovateli zaraďuje medzi úspešné krajiny v európskom priemere, kedy spolu s Poľskom, Španielskom a Talianskom vykazuje v posledných rokoch najväčší rast v počte absolventov v matematických, prírodovedných a technických odboroch (graf 4).

Graf 4: Absolventi vysokoškolského vzdelávania v matematike, vede a technológiách na 1000 obyv. (20-29 rokov)⁴¹



³⁹ Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva – Štatistická ročenka školstva.

⁴⁰ Zdroj: ÚIPŠ, 2005a.

⁴¹ Zdroj: Communication from the Commission: "Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe - Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the "Education & Training 2010 work programme". Zdroj údajov: Eurostat (UOE), EU figure for 2000 and 2003: DG Education and Culture estimate.

Napriek pozitívnemu trendu rastúceho záujmu o vysokoškolské vzdelávanie hrozí SR z dlhodobého hľadiska trvalý **nedostatok absolventov** matematických, prírodovedných a technických vied. V týchto odboroch klesá aj záujem mladých ľudí o prípravu na učiteľské povolanie. Keďže tieto vedné odbory sú dôležité pre rozvoj vedomostnej spoločnosti, je dôležité prijať opatrenia na zvýšenie počtu absolventov matematických, prírodovedných a technických odborov, zatriktívniť toto štúdium pre ženy a rozvíjať pracovný trh v oblasti výskumu.

U absolventov VŠ dochádza v dôsledku zavedenia trojstupňového systému vysokoškolského vzdelávania k postupnému **nárastu zastúpenia bakalárskeho štúdia** na celkovom vysokoškolskom štúdiu nasledovne: v roku 2000 – pomer 81:19 v prospech magisterského štúdia a v roku 2004 pomer 69:31 v prospech magisterského štúdia.⁴²

Spoločenské vedy, náuky a služby sa na počtoch absolventov podieľajú hodnotou viac ako 50 %, technické vedy približne 25 %.⁴³ Z hľadiska efektívnosti vynaložených prostriedkov možno konštatovať, že percento úspešných absolventov v oblasti humanitných vied (50 %) je nižšie v porovnaní s percentom absolventov technických smerov (61 %)⁴⁴.

V oblasti VŠ sa zavŕšila **transformácia študijných odborov** na študijné programy, čím sa otvorili možnosti aktívnejšieho prispôsobovania obsahu vysokoškolského vzdelávania potrebám praxe a rozvoju vedomostnej spoločnosti. Kritickým problémom slovenského školstva je nedostatočná spôsobilosť študentov aplikovať vedomosti nadobúdané v škole pri riešení konkrétnych problémov. V tomto ohľade je možné konštatovať nedostatočnú spoluprácu s lokálnymi a regionálnymi aktérmi z oblasti vzdelávania, zamestnanosti a poradenstva pri tvorbe obsahu študijných programov.

Zvyšovanie kvality VŠ podporili legislatívne opatrenia (prijatie návrhu novely zákona o VŠ), finančné dotácie na zavedenie a poskytovanie motivačných štipendií najlepším a najaktívnejším študentom VŠ a zavedenie sociálnych štipendií, ktorými sa zabezpečila rovnosť šancí prístupu na vysokoškolské štúdium. Zároveň boli vytvorené podmienky (kritériá, plány) na rozvoj komplexnej akreditácie činnosti VŠ ako základu na hodnotenie ich kvality a na ich kvalitatívnu diferenciaciu (univerzitné/neuniverzitné VŠ, výskumné univerzity/univerzity). Prvýkrát v histórii bolo v roku 2005 uskutočnené hodnotenie VŠ nezávislou Akademickou rankingovou a ratingovou agentúrou⁴⁵. V súčasnosti je však naďalej možné konštatovať **nedostatočný monitoring práce fakúlt a VŠ**. Na stránkach fakúlt prakticky nie je možné nájsť dáta o uplatnení ich absolventov a o úspešnosti štúdia na všetkých troch stupňoch. Uplatnenie absolventov VŠ v súčasnosti nesledujú ani kritériá hodnotenia kvality VŠ.

Na podporu kvality VŠ je orientovaná aj **novela zákona o VŠ** schválená uznesením vlády 352/2007 zo dňa 18.4.2007. Jej zámerom je profilácia VŠ na univerzitné VŠ a odborné VŠ. Podľa novely univerzitná VŠ poskytuje vzdelávanie v študijných programoch všetkých troch stupňov a vykonáva najmä základný výskum. Odborná VŠ poskytuje vysokoškolské vzdelanie v študijných programoch prvého stupňa a vykonáva najmä aplikovaný výskum. Novela zákona o VŠ tiež počíta s možnosťou pre slovenské VŠ zabezpečovať študijný program v spolupráci s inými VŠ, vrátane VŠ so sídlom v zahraničí.

Hlavnými nedostatkami slovenského vysokého školstva sú najmä chýbajúci dlhodobý zámer v oblasti VŠ, dlhodobo kritická situácia v ich financovaní, podhodnotená a nepodporovaná veda na VŠ, neexistujúce inštitucionálne formy monitorovania a zabezpečovania kvality, neatraktívnosť akademického prostredia, najmä pre mladých ľudí, materiálne a spoločenské nedocenenie pracovníkov

⁴² Hromada, I.; Sloboda, B.; Vantuch, J.: *Správa o vzdelávacej politike : národná správa o naplňaní cieľov pracovného programu Európskej komisie Vzdelávanie a odborná príprava 2010*. Bratislava : MŠ, 2005 (ďalej MŠ, 2005a).

⁴³ Tamtiež.

⁴⁴ Tamtiež.

⁴⁵ Materiál je dostupný na adrese <http://www.arra.sk/oldweb/ARRA-Sprava2005-SK.pdf>.

VŠ, ale často i málo aktívny prístup samotných VŠ k riešeniu svojich problémov. Hlavné prejavy kritickej situácie sú: odchod kvalitných pracovníkov z VŠ, nezáujem mladých nadaných ľudí o prácu vo vysokom školstve, vysoký priemerný vek odbornej špičky, prehľbujúci sa vnútorný dlh a v mnohých prípadoch klesajúca kvalita výučby a výskumu.

Mobilita študentov VŠ

Za nedostatok súčasného stavu je potrebné považovať nízku **mobilitu študentov** a zamestnancov, hoci aj v tejto oblasti bol zaznamenaný pozitívny medziročný vývoj. V rámci vzdelávacieho programu Socrates využilo možnosť uskutočniť časť štúdia v zahraničí v akademickom roku 2005/2006 1 165 študentov, v rámci výmenného programu CEEPUS 361 študentov.

Vláda SR schválila v roku 2005 **Program na podporu mobilit študentov, doktorandov, vysokoškolských učiteľov a vedeckých pracovníkov**. V rámci tohto nového štipendijného programu vycestovalo v akademickom roku 2006/2007 178 študentov a doktorandov⁴⁶. Podarilo sa zvýšiť aj počet študentov, ktorí prostredníctvom týchto programov pricestovali do Slovenskej republiky⁴⁷. V súlade s potrebou vytvorenia európskeho vysokoškolského priestoru tento program zabezpečuje sprístupnenie VŠ rovnakou mierou tak pre domácich, ako aj zahraničných študentov.

Ako je zrejmé z tabuľky č. 20, cezhraničná **mobilita študentov VŠ** rastie. Tento trend považujeme za uspokojivý, pretože má potenciál nepriamo prispievať aj k začleňovaniu slovenských VŠ do medzinárodných výskumných sietí. Rast mobility študentov je spôsobený aj zavedením kreditového systému do vysokoškolského vzdelávania, hlavne s víziou transferu kreditov v rámci EÚ, čo absolútne zvýši horizontálnu aj vertikálnu mobilitu študentov vo vysokoškolskom vzdelávaní. Jeho hodnota však stále nie je dostatočná, pretože ak by každý študent VŠ mal stráviť aspoň jeden semester v zahraničí⁴⁸, malo by ročne vycestovať za štúdiom asi 30 000 študentov. Ako je zjavné, SR dosahuje cca. jednu tretinu predpokladaného počtu (z tabuľky 20). Prostredníctvom Slovenskej akademickej informačnej agentúry (ďalej len „SAIA“), n. o. a projektov programu EÚ Leonardo da Vinci a Socrates sa podporujú praktické stáže študentov v zahraničí, pričom v roku 2004 sa pre ilustráciu na zahraničných pobytoch dlhších ako 1 mesiac zúčastnilo len 4,2 % študentov denného štúdia VŠVU Bratislava, 2,2 % UVL Košice, 1,8 % UKF Nitra a 1,7 % UK Bratislava.⁴⁹

Sledovať **únik mozgov** je dosť problematické, keďže časť z celkového počtu mladých ľudí odchádzajúcich po ukončení vzdelania do zahraničia, tam neostáva dlhodobo, príp. na novom mieste pobytu nevykonávajú odbornú, či vedeckú činnosť. Podpora mobility študentov (aj vysokoškolských učiteľov) nesmie byť hrozbou úniku mozgov, ale automatickou súčasťou vzdelávania.

Schopnosť ponúknuť atraktívne **študijné programy v cudzom jazyku** je na slovenských verejných VŠ stále nízka. Podiel študentov iného štátneho občianstva na študentoch verejných VŠ je len 1 %.⁵¹ Výučba vybraných predmetov alebo odborov v cudzích jazykoch pritom uľahčuje výber možností ďalšieho štúdia na VŠ so sídlom v zahraničí, výber študijných pobytov a stáží a účasť na medzinárodnej vedeckovýskumnej spolupráci.

Tab. 20: Mobilita študentov VŠ⁵⁰

Rok	Počet vycestovaných študentov
1998	3 000
1999	3 800
2000	4 200
2001	8 300
2002	10 400
2003	13 500

⁴⁶ Zdroj: Portál národného štipendijného programu na podporu mobilit študentov, doktorandov, vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov: <http://www.scholarships.sk/0051.nsp?lang=sk>.

⁴⁷ Zdroj: Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2006. MŠ SR, máj 2007.

⁴⁸ V súlade s cieľmi bolonskej deklarácie.

⁴⁹ Keby každý študent vycestoval na aspoň 1-mesačný pobyt na univerzite v zahraničí počas svojho 5-ročného štúdia, citovaný pomer by musel byť približne 20%.

⁵⁰ Zdroj: Eurostat.

⁵¹ Tamtiež.

3.8 Vysokoškolskí učitelia, ľudské zdroje vo výskume a vývoji

Jednou zo základných charakteristík vysokoškolského vzdelávania je, že vychádza z kvalitnej výskumno-vývojovej činnosti, ktorá ho významnou mierou profiluje. Existencia špičkových pracovísk výskumu a vývoja dáva všetky predpoklady na to, aby sa v spolupráci s podnikateľskou sférou zabezpečila implementácia a zhodnotenie vedeckých, technologických a inovačných výsledkov vo výrobných procesoch a odvetviach s vysokou pridanou hodnotou. Projekty priemyselných a vedecko-technologických parkov a podnikateľských inkubátorov vytvárajú predpoklady pre efektívnejšie zavádzanie vedomostí výskumu a vývoja do podnikateľského sektora.

Súčasný postavenie výskumu a vývoja na VŠ v SR však dostatočne nepodporuje vedecké vzdelávanie a transfer know-how a výsledkov výskumno-vývojovej činnosti do vzdelávacích inštitúcií. V súčasnosti môžeme pozorovať nedostatočný transfer vedomostí, skúseností a inovatívnych praktík v oblasti vedy a výskumu do praxe. Komunikácia a dialóg medzi výskumom, vzdelávacími inštitúciami (vrátane VŠ), podnikmi a aj občanmi sú slabé rovnako ako komerčné využitie výsledkov výskumu a vývoja.

Jednou z príčin je úplne nedostatočné financovanie oblasti vedy a techniky na VŠ. Celkovým objemom výdavkov na VŠ a osobitne výdavkov na výskum a vývoj na VŠ vyjadreným vzhľadom ku HDP sa SR zaraďuje na posledné priečky medzi štátmi EÚ. Alarmujúca je situácia v oblasti finančných prostriedkov podnikateľského sektora, kde podiel výdavkov v relatívnom vyjadrení voči HDP v ostatných rokoch klesá.

Aj keď **počet zamestnancov výskumu a vývoja**⁵² na Slovensku v posledných rokoch mierne stúpa: 16 108 výskumníkov (v roku 2003), 17 354 výskumníkov (v roku 2004) a 17 526 výskumníkov (v roku 2005), podiel výdavkov na výskum a vývoj z HDP (%) klesá: 0,58 % v roku 2003, 0,53 % v roku 2004 a 0,51 % v roku 2005⁵³. Dôsledkom nízkych investícií je pomerne slabé prístrojové a technické vybavenie vo všetkých sektoroch výskumu a vývoja.

V oblasti **ľudských zdrojov** je problémom Slovenskej republiky vysoká fragmentácia a nekoordinovanosť výskumu a vývoja, nedostatočná kvalitatívna a kvantitatívna úroveň ľudskej infraštruktúry výskumu a vývoja. Výskum a vývoj nie je možné realizovať bez kvalitných ľudských zdrojov. Veľkým nedostatkom je tiež únik vysoko-kvalifikovanej pracovnej sily v oblasti výskumu a vývoja do zahraničia (tzv. únik mozgov) kvôli neatraktívnym a nemotivujúcim podmienkam v oblasti výskumu a vývoja (napr. nedostatočná, zastaraná technická infraštruktúra, nemotivujúce finančné ohodnotenie). Oficiálne štatistiky, ktoré by sa zaoberali únikom mozgov zo Slovenskej republiky, zatiaľ absentujú. S fenoménom odlivu mozgov sa stretáva veľa krajín, keďže celosvetovo existuje dopyt po vzdelaných a nadaných ľuďoch. Vedcov sa snaží získať verejný aj súkromný sektor. Príčinami sú nedostatočné finančné ohodnotenie, ktoré je výrazne nižšie ako platy v súkromnom sektore; neschopnosť časti výskumných skupín a katedier vyslať mladých ľudí na študijné pobyty na špičkové zahraničné pracoviská a nedostatočné podmienky pre návrat doktorandov a absolventov doktorandského štúdia zo zahraničia (nízke finančné ohodnotenie, neochota porovnávať svoju prácu so zahraničnou úrovňou).

Počet obsadených miest **vysokoškolských učiteľov v roku 2006 bol 9 624**, v roku 2005 to bolo 9 560. Počet obsadených miest profesorov vzrástol v roku 2006 na 1 343 (o 32 viac v porovnaní

⁵² Medzi zamestnancov výskumu a vývoja zaraďujeme výskumníkov, technický a ekvivalentný personál a pomocný personál. Do kategórie výskumníkov patria zamestnanci, ktorí majú rozhodujúci význam pre tvorbu a spoločenské využitie vedeckých poznatkov. Patria sem vedeckí zamestnanci, vedecko-pedagogickí zamestnanci, vedecko-technickí zamestnanci, výskumní a vývojoví zamestnanci, manažéri a zamestnanci, ktorí pracujú priamo v plánovaní a riadení výskumných a vývojových prác výskumníkov, zamestnanci na študijných pobytach a na doktorandskom štúdiu.

⁵³ Zdroj: Štatistický úrad SR.

s rokom 2005).⁵⁴ Počet študentov pripadajúcich na jedného vysokoškolského učiteľa (resp. profesora/docenta) sa veľmi rôzni a nie je možné z neho celkovo vyvodit' jasné výsledky. Alarmujúcim je však vysoký priemerný vek funkčných profesorov (58 rokov), u funkčných profesorov s vedeckou hodnosťou DrSc. dokonca 62 rokov,⁵⁵ čo ukazuje **nepriaznivú vekovú štruktúru učiteľskej základne**.

K nezáujmu schopných mladých ľudí o akademickú kariéru prispieva aj **nedostatočné a nedostatočne rastúce finančné ohodnotenie vysokoškolského učiteľa**. Platy vysokoškolských učiteľov sú podstatne nižšie ako to, čo mladému schopnému zamestnancovi ponúka súkromná firma. Pre porovnanie možností pre mladých ľudí uvádzame nasledujúcu tabuľku. **Priemerný plat zamestnanca verejnej VŠ v roku 2006 bol 20 681 Sk, čo je o 8,7 % viac ako v roku 2005.** Priemerný plat vysokoškolského učiteľa verejnej VŠ v roku 2006 bol 26 902 Sk, čo je o 7,8 % viac ako v roku 2005. Priemerný plat profesora verejnej VŠ v roku 2006 bol 38 500 Sk.⁵⁶

Tab. 21: Stupnica platových taríf učiteľov VŠ, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov (Sk mesačne)⁵⁷

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov					
		Platová trieda					
		9	10	11	12	13	14
1	do 2	12 130	14 220	15 260	16 360	17 590	19 010
2	do 4	12 620	14 790	15 880	17 030	18 310	19 780
3	do 6	13 130	15 380	16 510	17 690	19 030	20 560
4	do 9	13 620	15 960	17 130	18 360	19 750	21 340
5	do 12	14 110	16 540	17 760	19 040	20 460	22 110
6	do 15	14 610	17 130	18 380	19 710	21 190	22 890
7	do 18	15 110	17 700	19 010	20 370	21 900	23 680
8	do 21	15 600	18 290	19 620	21 040	22 630	24 450
9	do 24	16 100	18 870	20 250	21 710	23 340	25 230
10	do 28	16 590	19 450	20 870	22 390	24 070	26 010
11	do 32	17 090	20 030	21 500	23 050	24 780	26 780
12	nad 32	17 590	20 610	22 120	23 720	25 500	27 560

Hodnoty ukazovateľov **výskumu** sú veľmi neuspokojivé. Ak výskumný potenciál meriame schopnosťou získať granty na riešenie projektov, VŠ získali len približne 20 % objemu udeľovaných výskumných grantov.⁵⁸ Najčastejšími príčinami **nízkej schopnosti získať financovanie na vedecké a výskumné projekty** sú vysoká administratívna náročnosť riadenia projektov a grantov; neadekvátne finančné ocenenie práce zaangažovaných vedcov; nedostatočná schopnosť manažmentu VŠ získať prepojenie na prax a tým zabezpečiť využitie výsledkov výskumu ako aj chýbajúce administratívne kapacity na získavanie finančných zdrojov pre vedecké, výskumné projekty a na zavádzanie inovácií.

Dodatok k Národnému programu reforiem SR na roky 2006-2008 z decembra 2006 opätovne zdôrazňuje dôležitosť výchovy a podpory kvalitných vedcov. Cieľom Ministerstva školstva SR v najbližšom období je vypracovať priority v oblasti vedy a techniky a nástroje na stimuláciu investovania podnikateľskej sféry do výskumu a vývoja. Ciele a zámery sú prezentované v pripravovanom materiáli „Dlhodobý zámer štátnej vednej a technickej politiky do roku 2015“.

⁵⁴ Zdroj: Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2006. MŠ SR, máj 2007.

⁵⁵ Zdroj: Štatistický úrad SR.

⁵⁶ Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2006. MŠ SR, máj 2007.

⁵⁷ Zdroj: Príloha č. 5 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

⁵⁸ MŠ, 2005.

3.9 Ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania

Jednotlivé subsystemy CŽV (**formálne, neformálne a informálne vzdelávanie**) v dôsledku pretrvávania štruktúr, modelov a mechanizmov z minulého storočia fungujú doteraz samostatne, izolovane. Prešli (VŠ) a prechádzajú zmenami (regionálne školstvo), alebo sa veľmi extenzívne rozvinuli (ďalšie vzdelávanie), výsledky však nespĺňajú očakávania a porovnania dosahovaných ukazovateľov s priemerom Európskej únie nie sú uspokojivé. Nie sú vytvorené podmienky pre hodnotenie a porovnávanie výsledkov rôznych druhov ďalšieho vzdelávania so vzdelávaním platným v školskom systéme. Zatiaľ nie je splnená podmienka deklarovaná Lisabonským procesom a definovaná Kodanskou deklaráciou – vytvoriť otvorený systém vzdelávania, ktorý by umožnil získať rovnaké vzdelanie v školskom systéme vzdelávania a mimoškolskom systéme vzdelávania, umožnil by prechod medzi týmito subsystemami a rozšíril možnosti občanov získať vzdelanie potrebné pre aktívne zapojenie sa do života spoločnosti.

Formálny systém vzdelávania prejavuje vysoký stupeň uzavretosti a rigidity a neschopnosť konštruktívne využívať komplementárne funkcie neformálneho systému vzdelávania na skrátenie času potrebného na nadobudnutie novej kvalifikácie alebo na rozšírenie pôvodnej. Až na malé výnimky (napr. technik požiarnej ochrany, sprievodca cestovného ruchu) udeľuje oficiálne uznávané doklady o získaní kvalifikácie. Najväčším systémovým nedostatkom je neschopnosť formálneho systému vzdelávania pružne reagovať na novo vznikajúce profesie a na zavádzanie nových technológií a inovácií do praxe tvorbou nových učebných a študijných odborov. Dĺžka procesu tvorby a zavádzania nových učebných a študijných odborov je neúnosne dlhá (cca 6 rokov a viac), čo vôbec nezodpovedá potrebám zamestnávateľov a praxe. Z hľadiska zabezpečenia adekvátnej ponuky vzdelávacích aktivít je priebežné zisťovanie a monitorovanie aktuálnych a perspektívnych potrieb trhu práce na národnej, ako aj regionálnej úrovni nedostatočné.

Neformálny systém vzdelávania vyniká svojou schopnosťou okamžite reagovať na nové vzdelávacie potreby, na inovácie a zavádzanie nových technológií tvorbou programov vzdelávania „šitých na mieru“. Jeho nedostatkom je, že neposkytuje formálne uznávané doklady o nadobudnutí kvalifikácie čiastkovej alebo úplnej a že nemá zavedený štátom kontrolovaný systém riadenia kvality, ktorý by zabezpečil kvalitu neformálneho vzdelávania rovnocennú s kvalitou formálneho vzdelávania. Problémom je absencia rámcových štandardov, určujúcich minimálne základné požiadavky pre určitý odbor činnosti. Vzdelávacie inštitúcie poskytujúce vzdelávanie mimo formálneho systému fungujú na báze ponuky a dopytu na trhu práce.

Informálne učenie sa je v súčasnosti najmenej využívaný subsystem vzdelávania, založený na prirodzených schopnostiach človeka poznávať a učiť sa a ktorý má potenciál viesť k nadobúdaniu formálne uznanej kvalifikácie, pričom poskytuje všetky podmienky na praktické zvládnutie profesií (learning by doing).

Pretrvávajúcimi problémami sú nedostatočná kompatibilita a priechodnosť medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania a priestupnosť škôl na horizontálnej a vertikálnej úrovni. Jedným z dôsledkov tejto situácie je, že kvalifikácie, vedomosti a zručnosti získané v systémoch neformálneho a informálneho vzdelávania nie sú dostatočne akceptované z pohľadu spoločnosti a zamestnávateľov. Zamestnávatelia nemajú dostatočný záujem o vzdelávanie vlastných zamestnancov.

Ministerstvo školstva SR vo februári 2007 vypracovalo **návrh Stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva**, ktorý bol schválený 25. apríla 2007 uznesením vlády SR č. 382/2007. Návrh stratégie CŽV a CŽP identifikuje nasledovné **priority**:

1. Monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb občanov a zamestnávateľov

2. Zabezpečenie systému riadenia kvality celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva
3. Uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa
4. Efektívne investovanie do celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva
5. Rozvoj kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie
6. Poskytovanie komplexných informačných služieb pre CŽV a CŽP a rozvoj učiacich sa regiónov
7. Efektívne plánovanie a čerpanie prostriedkov ŠF na dobudovanie a rozvoj systémov CŽV a CŽP

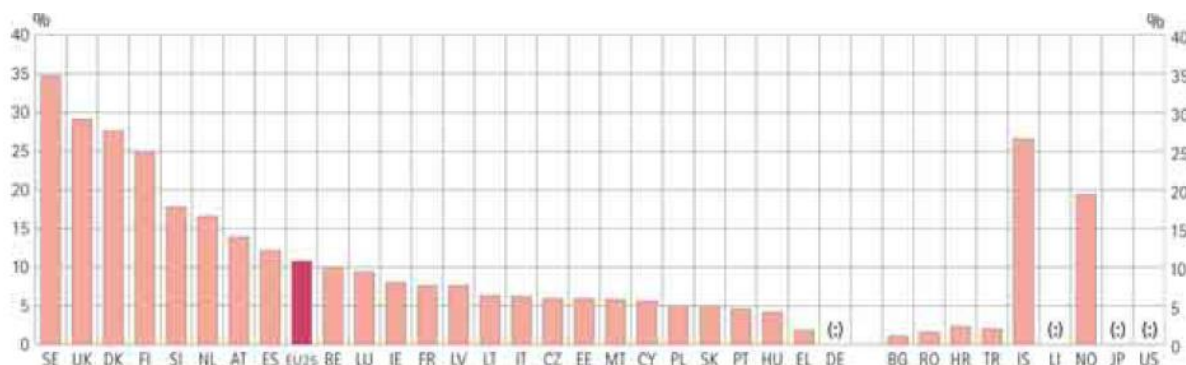
SR je v súčasnosti výrazne pod priemerom EÚ v účasti dospelých vo veku 25-64 rokov na **d'alšom vzdelávaní**. Vzhľadom na predlžujúcu sa vekovú hranicu odchodu do starobného dôchodku a starnutie populácie, je ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania kľúčovým faktorom rozvoja slovenskej spoločnosti. Štatistika Eurostatu za rok 2005 udáva pre SR údaj 5 % účasti dospelých (25-64 ročných) na akomkoľvek vzdelávaní v posledných 4 týždňoch pred zisťovaním (pozri tab. 22 a graf 5), pričom cieľ, ktorý má EÚ dosiahnuť v roku 2010, je 12,5 %. Aj napriek tomu, že SR v súčasnosti zaostáva za benchmarkom 12,5 % v ďalšom vzdelávaní dospelých vo veku 25-64 rokov, pri stimulácii celoživotného vzdelávania a pri efektívnom využívaní zdrojov Európskeho sociálneho fondu možno pokladať dosiahnutie tohto benchmarku za realistické.⁵⁹ Percento populácie mužov a žien vo veku od 25 do 64 rokov, ktorá sa zúčastňuje na vzdelávaní a školení je porovnateľné: muži 4,7 a ženy 5,2 v roku 2005⁶⁰.

Tab. 22: Podiel dospeljej populácie (25 – 64) zúčastňujúcej sa ďalšieho vzdelávania⁶¹

	Rok			
	2002	2003	2004	2005
SR	9,0	4,8 ⁶²	4,6	5,0
EU-15	8,5	9,9	11,1	11,9

Graf 5: Účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní (2005)

(Percento účasti populácie vo veku 25-64 na akomkoľvek vzdelávaní v posledných 4 týždňoch pred zisťovaním)⁶³



⁵⁹ Zdroj: Správa o vzdelávacej politike, MŠ SR, 2005.

⁶⁰ Zdroj: Eurostat.

⁶¹ Zdroj: Eurostat.

⁶² V roku 2003 došlo vo výpočte hodnoty pre SR k zmene metodiky.

⁶³ Zdroj: Eurostat.

Skutočnosť, že SR zaostáva v oblasti ďalšieho vzdelávania má významný vplyv na fungovanie trhu práce a zamestnanosť.⁶⁴ Práve ďalšie vzdelávanie s jeho flexibilitou k potrebám trhu práce môže tento problém riešiť.

V oblasti ďalšieho vzdelávania možno konštatovať viaceré **prekážky**. Kvalita programov ďalšieho vzdelávania a systém overovania a uznávania kvalifikácie zostávajú problematické⁶⁵. Tiež „práce na uznávaní neformálneho a informálneho vzdelávania sú čiastočne brzdené rezistenciou reprezentantov formálneho vzdelávania, ktorí v tejto agende vidia riziko oslabenia postavenia škôl, ale najmä nedostatočnou diskusiou o výhodách, ktoré z toho vyplývajú tak pre občanov, ako aj zamestnávateľov“⁶⁶. Výrazným nedostatkom systému ďalšieho vzdelávania v SR je neexistencia komplexného a transparentného informačného systému o možnostiach vzdelávania sa počas celého života.

Napriek širokej sieti vzdelávacích inštitúcií poskytujúcej vzdelávacie programy v ďalšom vzdelávaní, ich kvalita, systém overovania a uznávanie výsledkov vzdelávania zostáva veľmi problematický. Kvalita vzdelávacích aktivít je posudzovaná ich akreditáciami ministerstvom školstva predovšetkým v súvislosti s aktívnou politikou zamestnanosti.

Neexistuje systém, ktorý by vo všeobecnosti monitoroval **kvalitatívnu úroveň poskytovania služieb v oblasti ďalšieho vzdelávania**. Zákomom je upravené overovanie kvality ďalšieho vzdelávania formou akreditácií vzdelávacích aktivít, ktoré udeľujú na základe splnenia zákonom stanovených podmienok akreditačné komisie (napr. pre ďalšie vzdelávanie, pre špecializované činnosti v oblasti telesnej kultúry). Na slovenskom vzdelávacom trhu však pôsobia aj vzdelávacie inštitúcie, ktoré o akreditáciu vzdelávacích aktivít nežiadajú, keďže táto nie je zo zákona povinná. Chýba systém prípravy odborníkov pre oblasť ďalšieho vzdelávania (poradcovia, metodici, lektori, manažéri vzdelávania). Existuje nedostatočná spätná väzba od účastníkov ďalšieho vzdelávania a zamestnávateľov, nízka efektívnosť siete vzdelávacích inštitúcií a absencia systému hodnotenia kvality a certifikácie vzdelávacích inštitúcií neformálneho vzdelávania. Chýba tiež národná sústava kvalifikácií, ktorá by korešpondovala s európskym kvalifikačným rámcom pre celoživotné vzdelávanie.

Vzdelávací systém a poradenstvo v posledných desaťročiach nedostatočne reaguje na potreby trhu práce v Slovenskej republike a prejavuje sa hlavne:

1. absenciou otvoreného systému celoživotného vzdelávania pre trh práce;
2. nedostatočnou schopnosťou formálneho systému vzdelávania pružne reagovať na vzniknuté potreby nových kvalifikácií vytvorením a zavedením nových učebných a študijných odborov;
3. vzájomnou uzavretosťou medzi formálnym a neformálnym systémom vzdelávania;
4. absenciou uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania na účely nadobudnutia kvalifikácie;
5. štátom nedostatočne garantovanou kvalitou neformálneho vzdelávania;
6. absenciou priebežného monitorovania a prieskumu vzdelávacích potrieb na úrovni štátu;
7. absenciou systému celoživotného poradenstva pre všetky fázy vzdelávania a aktívneho života človeka;
8. nedostatočne prehľadným a efektívnym spôsobom financovania formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa;
9. nedostatočným rozvojom kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie;
10. pretrvávaním rodových stereotypov.

Celoživotné poradenstvo

⁶⁴ Zdroj: MF, 2005.

⁶⁵ Zdroj: MPSVR, 2004.

⁶⁶ Zdroj: MŠ, 2005a.

Služby celoživotného poradenstva sa v Slovenskej republike poskytujú najmä v pôsobnosti rezortov školstva a práce, sociálnych vecí a rodiny, existujú však tiež inštitúcie, ktoré služby takéhoto charakteru poskytujú tiež a pôsobia mimo týchto rezortov. Súčasný systém poradenstva nedostatočne pokrýva určité skupiny obyvateľov: zamestnanú populáciu, remeselníkov a živnostníkov, nevidovaných nezamestnaných, populáciu po produktívnom veku a marginálne skupiny.

Celoživotné poradenstvo v pôsobnosti inštitúcií rezortu školstva

Je súčasťou systému výchovného a špeciálno-pedagogického poradenstva definovaného zákonom č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach, detailnejšie vymedzeného vyhláškou MŠ SR č. 43/1996 Z. z. o podrobnostiach o výchovnom poradenstve a o poradenských zariadeniach. Jednotlivými článkami školského systému širšie koncipovaných poradenských služieb sú:

- výchovní poradcovia na ZŠ a SŠ;
- školskí psychológovia;
- školskí špeciálni pedagógovia;
- pedagogicko-psychologické poradne;
- špeciálno-pedagogické poradne;
- detské integračné centrá.

Poradenské služby pre študentov VŠ sú relatívne novým prvkom v systéme služieb celoživotného poradenstva a zatiaľ ešte nie sú samozrejmosťou na všetkých VŠ. Ich budovanie však vyplýva zo zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov, podľa ktorého „každá VŠ poskytuje uchádzačom o štúdium, študentom a ďalším osobám informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi“.

Mimo systému zariadení výchovného poradenstva a poradenstva pre študentov VŠ stoja služby **informačných centier mladých**, fungujúce ako občianske združenia, ktoré pôsobia v pätnástich mestách na Slovensku a sústreďujú sa na vekovú skupinu mladých ľudí do 30 rokov veku. Priamo v mieste pôsobenia, ako aj na svojej internetovej stránke (www.icm.sk) poskytujú tiež informačné a poradenské služby k voľbe povolania a výberu zamestnania (informácie o povolaniach, informácie o štúdiu a pracovných príležitostiach doma a v zahraničí a i.).

Podpornými inštitúciami systému poradenských služieb v rezorte školstva sú:

- **Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie**, ktorý prostredníctvom svojho Metodicko-výskumného kabinetu výchovného a psychologického poradenstva a prevencie je metodickým a výskumným centrom výchovného poradenstva na Slovensku.
- **Štátny inštitút odborného vzdelávania** a jeho odbor výskumu, stratégie a kariérového poradenstva, ktorý sleduje potreby trhu práce, predovšetkým vývoj ekonomiky, vývoj technológií a nových kvalifikačných požiadaviek profesií, sleduje a vyhodnocuje uplatnenie absolventov škôl na trhu práce vrátane stavu a vývoja ich nezamestnanosti, analyzuje príčiny tohto vývoja, sleduje a vyhodnocuje vývojové trendy v štruktúrach zamestnanosti, prognózy budúceho vývoja, navrhuje opatrenia na úspešný prechod absolventov odborných škôl na trh práce.
- **Štátny pedagogický ústav** poskytujúci odbornú a metodickú pomoc zariadeniam špeciálno-pedagogického poradenstva.
- **Ústav informácií a prognóz školstva** a sieť školských výpočtových stredísk, ktoré spracovávajú a ďalej distribuujú informácie o možnostiach štúdia na SŠ a VŠ doma a v zahraničí.

3.10 Ďalšie vzdelávanie v zdravotníctve

Špecifickou oblasťou s potrebou celoživotného vzdelávania, ktorá má veľmi významný dopad na rast zamestnanosti, je zdravotníctvo. Ako jediný sektor vytvára pracovné miesta a zároveň zabezpečuje

zdravú pracovnú silu pre ostatné odvetvia. Práve zdravotnícki pracovníci, ako zamestnanci jediného sektora, majú prostredníctvom realizácie svojej profesie priamy vplyv na zdravie celej populácie. Zohľadňujúc fenomén tzv. *dvojitej zamestnanosti*, objem kvalifikovanej zdravotníckej pracovnej sily, kontinuálne si prehlbujúcej svoju odbornosť prostredníctvom ČŽV, má vplyv na trh práce hneď na dvoch úrovniach. Na prvej úrovni zdravotnícky sektor zamestnáva zdravotníckych pracovníkov, ktorí na druhej úrovni výkonom svojej profesie prispievajú k zlepšovaniu zdravotnej úrovne obyvateľstva, a tým celkovo ovplyvňuje mieru zamestnanosti.

Úroveň vzdelania zdravotníckych pracovníkov sa v konečnom dôsledku prejavuje aj na výške verejných výdavkov na zdravotnú starostlivosť. Je to spôsobené tým, že kvalitnejšia a účinnejšia zdravotná starostlivosť, poskytnutá vzdelanými zdravotníckymi pracovníkmi, minimalizuje chyby pri poskytnutej zdravotnej starostlivosti, ktoré sú spojené s dodatočnými verejnými výdavkami, ako napríklad opakované hospitalizácie, stanovenie nesprávnej diagnózy a následne predĺženie liečby a pod.

Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov v európskom a slovenskom kontexte

Dôležitosť, akú EÚ pripisuje osobitnému postaveniu zdravotníckeho vzdelávania v systéme vzdelávania, všeobecne zdôrazňujú *samostatné (tzv. sektorové) smernice EÚ*, špecificky upravujúce systém uznávania dokladov o odborných kvalifikáciách a spôsob etablovania na území jednotlivých členských štátov EÚ, ak ide o zdravotnícke povolania (*Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES* - vstúpi do platnosti od 1. septembra 2007, nadväzuje na *Smernicu Rady 93/16/EHS* z 5. apríla 1993 umožňujúcu slobodný pohyb lekárov a vzájomné uznávanie ich diplomov, certifikátov a iných dokladov formálnej kvalifikácie - zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií).

V kontexte týchto smerníc EÚ zahŕňa ďalšie vzdelávanie u zdravotníckych pracovníkov, okrem sústavného, aj vzdelávanie špecializačné a certifikačné. ČŽV zdravotníckych pracovníkov je považované za dôležité, avšak nie je povinnosťou členských štátov zavádzať a uskutočňovať tento typ vzdelávania (v zmysle čl. 22 (b) *Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES* o uznávaní odborných kvalifikácií: „Celoživotné vzdelávanie a odborná príprava zabezpečuje, v súlade s postupmi osobitnými pre každý členský štát, že osoby, ktoré ukončili štúdium, sú schopné držať krok s odborným vývojom v rozsahu potrebnom na udržanie bezpečnej a účinnej praxe.“

V zmysle hore uvedených smerníc EÚ rozlišuje pri vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov:

- *celoživotné vzdelávanie*, ktoré zahŕňa odborné vzdelávanie, t.j. od strednej zdravotníckej školy, cez špecializačné a certifikačné až po sústavné vzdelávanie realizované komorami (semináre, kongresy, stáže ap.) a mimoodborné a nadodborné a pod.;
- *ďalšie vzdelávanie* zdravotníckych pracovníkov (vrátane sústavného vzdelávania), ktoré zdôrazňuje aspekt sústavnosti a môže zahŕňať aj špecializačné aj certifikačné kurzy, ale primárne je orientované na výkon činností v praxi (viac ako 50 % kreditov sa získava za výkon odborných pracovných činností v praxi a samoštúdium).

V oboch typoch vzdelávania je zahrnuté špecializačné a certifikačné vzdelávanie, ktoré je obsiahnuté v získanej odbornej kvalifikácii, okrem tých zdravotníckych profesií, pre ktoré sú minimálne vzdelávacie požiadavky harmonizované s úrovňou EÚ.

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie v máji 2004 prijala SR v súlade s jednotnými zásadami EÚ podrobné opatrenia, na základe ktorých musia zdravotnícki pracovníci prechádzať dostatočnou priebežnou odbornou prípravou, a tak udržiavať krok s vedecko-technickým pokrokom pri zabezpečovaní kvalitnej a bezpečnej zdravotnej starostlivosti.

Celoživotné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov z dôvodu zabezpečenia úzkeho previazania s potrebami zdravotníckej praxe na Slovensku garantuje Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky. MZ SR:

- má vo svojej výlučnej kompetencii *tvorbu minimálnych vzdelávacích štandardov*, pokiaľ ide o špecializačné, certifikačné a sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov;

- zo zákona taktiež riadi odbornú zložku vzdelávania na stredných zdravotníckych školách;
- má *vlastnú Akreditačnú komisiu na akreditáciu vzdelávacích programov* realizovaných jednotlivými vzdelávacími inštitúciami, ak ide o špecializačné, certifikačné a sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov. Akreditačná komisia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky je poradným orgánom Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky vo veciach vzdelávania zdravotníckych pracovníkov.

Na Slovensku je zdravotníctvo jediným sektorom, v ktorom je *sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov povinné zo zákona*⁶⁷ ako priebežné obnovovanie vedomostí a spôsobilostí zodpovedajúcich získanej odbornosti v súlade s rozvojom odboru počas výkonu povolania lekára, ktoré sa prehlbujú a udržiavajú po získaní odbornej spôsobilosti na výkon povolania lekára.

Analýza ľudských zdrojov v zdravotníctve

Systém zdravotnej starostlivosti kladie vysoké nároky ako na profesionálnu kompetenciu zdravotníckeho pracovníka v procese starostlivosti o iné osoby, tak aj na osobnostnú zrelosť konkrétneho odborníka pre vysporiadanie sa so zodpovednosťou a očakávaniami na správne poskytnutie zdravotnej starostlivosti v častokrát limitovaných podmienkach. Ide o pracovnú záťaž, ktorá sa v súčasnosti manifestuje čoraz častejšie artikulovaným výskytom syndrómu pracovného vyhorenia, včasnej úmrtnosti zdravotníckych pracovníkov z vysokého množstva pracovných nadčasov a fyzicky aj psychicky vyčerpávajúcej práce.

V nadväznosti na uvedené súvislosti je potrebné zdôrazniť, že ak v súčasnej situácii potrebuje SR, v dôsledku viacerých ovplyvňujúcich faktorov (personálna poddimenzovanosť nielen z titulu starnutia populácie – pozri tabuľku nižšie, chorobnosti, nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, apod.), zabezpečiť **doplnenie** stavov kvalifikovanými silami, to je v zdravotníckom sektore možné len prostredníctvom absolvovania vzdelávania zabezpečovaného organizáciami zdravotníctva – nakoľko praktickú časť vzdelávania je možné realizovať len v inštitúciách rezortu zdravotníctva. A to práve z toho dôvodu, že tieto sú certifikované a metodicky a vecne riadené Ministerstvom zdravotníctva SR (čiže ide o vzdelávacie inštitúcie, pre ktoré nestačí len certifikácia Ministerstvom školstva SR). Táto skutočnosť je v celom svojom dosahu potvrdením opodstatnenosti a nutnej potreby podpory celoživotného vzdelávania v zdravotníctve, pretože v tomto prípade investícia do vzdelávania predstavuje investíciu do zdravia populácie.

Problémom slovenského zdravotníctva je pretrvávajúci nedostatok kvalifikovaných pracovníkov rôznych špecializácií v systéme, čo ohrozuje zabezpečenie kontinuity poskytovania zdravotnej starostlivosti (vrátane úrovne prevencie), najmä v niektorých častiach systému, ako napríklad všeobecná ambulantná zdravotná starostlivosť, verejné zdravotníctvo, záchranná zdravotná služba a starostlivosť o duševné a mentálne zdravie.

Transformácia zdravotníckeho systému v rokoch 2002-2006 ešte viac zvýraznila personálnu poddimenzovanosť špecialistov ako napríklad patológov, zdravotníckych záchranárov, všeobecných lekárov, zubných lekárov, sestier, pôrodných asistentiek, anestéziológov, psychiatrov a psychologov. Nedostatok je výsledkom viacerých faktorov, najmä však zlou demografickou štruktúrou stavu pracovníkov, nízkou produkciou vzdelaných odborníkov vzdelávacími ustanovizňami a fluktuáciou pracovníkov v systéme, ako aj v rámci EÚ.

Štatistické ukazovatele demografického vývoja v zdravotníckych povolaniach vo všeobecnosti poukazujú na alarmujúcu situáciu v stave kvalifikovaného personálu na poskytovanie zdravotnej

⁶⁷ Zákon 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, nariadenie vlády SR č. 742/2004 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, nariadenie vlády SR č. 322/2006 Z.z. o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

starostlivosti, konkrétne na nízky prírastok kvalifikovaných pracovníkov do systému zdravotníctva SR. Z celkového počtu zdravotníckych pracovníkov 28 % tvorí podiel zdravotníckych pracovníkov v dôchodkovom a preddôchodkovom veku – v tom u lekárov a zubných lekárov až 40 %.

Tab. 23: Percento zdravotníckych pracovníkov v dôchodkovom a preddôchodkovom veku

	Súčasný stav	% dôchodkového a preddôchodkového veku	Potreba nových pracovníkov do roku 2013
Všeobecní lekári	2 424	54	1 300
Zubní lekári	2 966	57	1 700
Špecialisti	12 600	40	5 000
Sestry a pôrodné asistentky	34 000	20	10 000
Zdravotníckí záchranári	300	X	1000
Rádiologickí pracovníci	200	X	300
Celkom	52 490	28	19 300

Zdroj: NCZI, MZ SR

Rovnako vykazujú zdravotnícke zariadenia **nízky prírastok absolventov zo vzdelávacích ustanovizní** vo vybraných zdravotníckych povolaniach (napr. sestry, pôrodné asistentky, rádiologickí asistenti). Problémom je nízka početnosť študentov, neschopná saturovať potreby systému zdravotnej starostlivosti potrebným počtom odborníkov.

Na základe analýz a stanovených odhadov v definovaných kategóriách zdravotníckych pracovníkov možno konštatovať, že súčasný systém vzdelávania nevyprodukuje ani len taký počet pracovníkov, ktorý by zabezpečili tzv. jednoduchú reprodukciu pracovnej sily (napr. doteraz realizovanú priemernú produkciu 25 absolventov špecializačného štúdia v odbore všeobecné lekárstvo ročne je potrebné zvýšiť o ďalších 175 absolventov na požadovaný počet 200 absolventov). Následne ani početnosť absolventov v ďalšom vzdelávaní so zameraním na vybrané zdravotnícke špecializácie nie je dostatočná, aby pokryla potreby systému. Ak napríklad VŠ vyprodukuje priemerne ročne 500 lekárov všeobecného lekárstva, javí sa teda ako vhodné **motivačnými nástrojmi ovplyvňujúcimi správanie po absolvovaní štúdia už počas štúdia na VŠ zabezpečiť**, aby ročne najmenej 200 z nich pokračovalo v ďalšom vzdelávaní v špecializačnom štúdiu v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo. Situácia je obdobná pri absolventoch špecializačného štúdia v odbore stomatológia. Predpokladá sa, že VŠ budú produkovať absolventov s nekompatibilným obsahom vzdelávania a dokladom o vzdelaní (v študijnom odbore stomatológia) vo vzťahu k požiadavkám Európskej únie, ktoré je **potrebné doplniť ďalšou nadväzujúcou praxou pod vedením zubného lekára alebo špecializáciou v odbore stomatológia ešte približne 5 rokov**).

Odliv zdravotníckych pracovníkov

Z informácií MZ SR vyplýva, že **platové podmienky nie sú jedinou motiváciou**, pre ktorú zdravotníckí pracovníci zvažujú odchod za prácou zo Slovenskej republiky alebo fluktuujú medzi zdravotníckymi zariadeniami a inými sektormi navzájom.

Rodinné a iné sociálne zázemie, ktoré na území SR majú a na ktoré sú významne fixovaní, sú faktormi, ktoré taktiež výrazne ovplyvňujú ich rozhodovanie a preferencia "neznámeho prostredia" inej krajiny pred "známym prostredím" krajiny vlastnej je výraznejšia skôr vo vekovej skupine mladších osôb, čo je prirodzene psychologicky odôvodniteľné. Toto zistenie potvrdzujú aj štatistické údaje k vekovej štruktúre slovenských zdravotníckych pracovníkov vo vybraných profesiách (všeobecný lekár pre dospelých a zubný lekár), migrujúcich za prácou do iných členských štátov EÚ, podľa ktorých najväčšiu skupinu, v objeme výrazne sa líšiacu od ostatných, predstavujú lekári vo veku 31 – 40 rokov, sestry 26 – 35 rokov.

Na nízke zastúpenie vybraných zdravotníckych profesií v praxi do určitej miery vplýva aj nedostatok vybraných špecializovaných zdravotníckych pracovníkov celkovo v rámci EÚ trhu, čo následne môže spôsobovať odliv zdravotníckych pracovníkov zo Slovenska.

Údaje Ministerstva zdravotníctva SR z administratívnej činnosti o vydávaní potvrdení o získanom vzdelaní na výkon zdravotníckeho povolania v SR na účely výkonu zdravotníckeho povolania v inom členskom štáte (vydanie potvrdenia indikuje zámer odchodu za prácou do zahraničia) poukazujú na úbytok kvalifikovaných pracovníkov za prácou do zahraničia, ktorý nie je kompenzovaný rovnocenným prírastkom cudzincov uchádzajúcich sa o výkon povolania v SR.

Za obdobie odo dňa vstupu SR do Európskej únie, t. j. od 1. mája 2004 do 3. mája 2007, požiadalo o vydanie potvrdenia 4020 zdravotníckych pracovníkov, vydaných je 3296 a zamietnutých (resp. v procese spracovania) 724 potvrdení. Z toho 1575 lekárov a zubných lekárov a 1373 sestier a pôrodných asistentiek. Z týchto osôb najväčší podiel tvoria osoby v produktívnom veku.

Pre porovnanie podľa údajov, ktoré má k dispozícii MZ SR, za obdobie od 1. mája 2004 do decembra 2004, v porovnaní s počtom 846 vydaných potvrdení o rovnocennosti získaného vzdelania pre slovenských zdravotníckych pracovníkov na účely výkonu zdravotníckeho povolania v inom členskom štáte, prejavilo o výkon zdravotníckeho povolania na území SR iba 30 cudzincov.

Nasledujúca tabuľka 24 ilustruje rozdelenie podľa jednotlivých kategórií zdravotníckych pracovníkov, ktorým bolo potvrdenie vydané.

Tab. 24: Počty potvrdení o rovnocennosti získaného vzdelania pre slovenských zdravotníckych pracovníkov

Názov kategórie			Počet	
Lekár	z toho najmä v odboroch	všeobecné lekárstvo	840	1 484
		patológia	11	
		anesteziológia a intenzívna medicína	121	
		psychiatria a psychológia	33	
Zubný lekár			91	
Farmaceut			119	
Sestra			1 301	
Pôrod. asistentka			72	
Fyzioterapeut			188	
Rádiológ asistent			28	
Zdrav. záchranár			13	
Spolu			3 296	

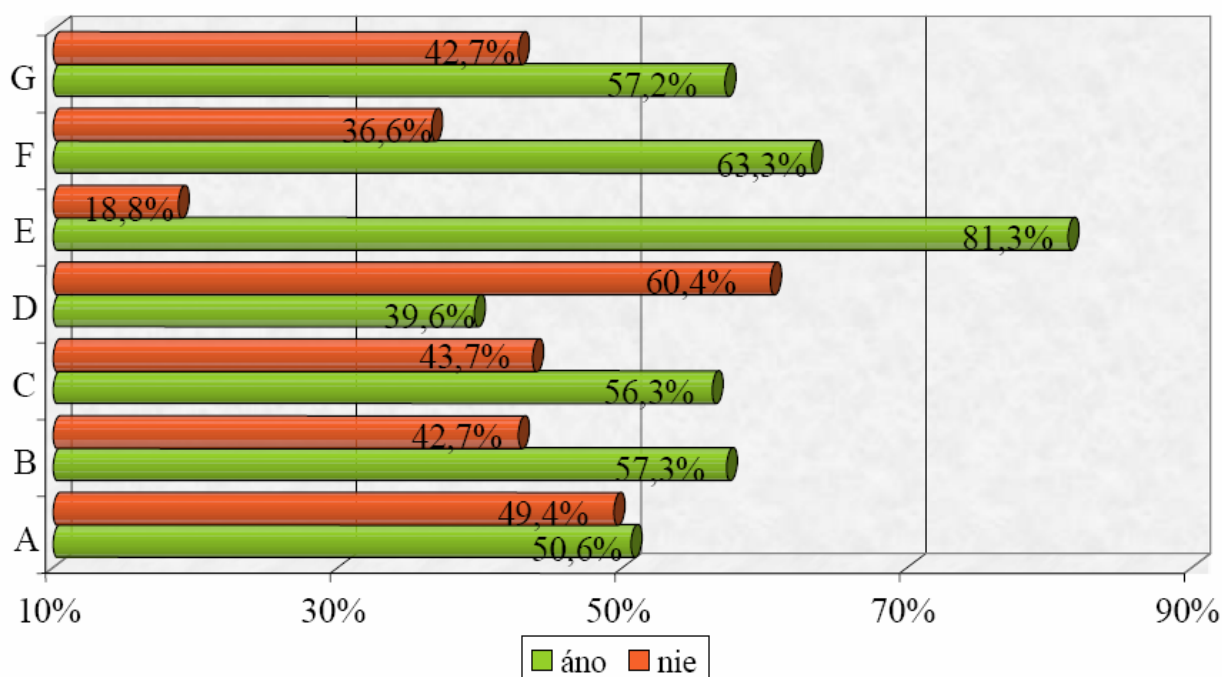
Kým v roku 2004 bolo z celkového uvedeného počtu potvrdení uvedených v tabuľke vydaných 846, v roku 2005 to bolo 1282, v roku 2006 počet 958 a za prvé štyri mesiace roku 2007 len 210 potvrdení, čo v porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2004, kedy bolo vydaných 334 potvrdení indikuje klesajúcu tendenciu.

V decembri 2006 bola uverejnená štúdia Inštitútu pre výskum práce a rodiny⁶⁸, ktorá sa zaoberala sprístupnením trhov práce vo vybraných krajinách EÚ. Z realizovaného výskumu⁶⁹ vyplynulo

⁶⁸ Zdroj: Sprístupnenie trhov práce vo vybraných krajinách EÚ a vývojové trendy na trhu práce v SR, Výskumná úloha: VÚ 2118-2006, IPPR, Autori - Zodpovedný riešiteľ: PhDr. Daniela Reichlová Riešitelia: PhDr. Eneke Hanzelová, CSc. PhDr. Zuzana Kostolná PhDr. Daniela Reichlová, Bratislava, December 2006

v súvislosti s absolventmi v zdravotníckych povolaniach hneď niekoľko dôležitých informácií. „Sklon respondentov hľadať pracovné uplatnenie v zahraničí varíroval v závislosti od študijného odboru, ktorý absolvovali. Najvýraznejší migračný sklon bol zaznamenaný v skupine absolventov lekárskeho a farmaceutického odboru, kde migrovať za prácou do zahraničia je ochotných osem z desiatich respondentov a naopak, najnižší sklon bol zaznamenaný v skupine absolventov poľnohospodárskych odborov, kde záujem pracovať v zahraničí prejavujú štyria z desiatich respondentov“ (viď nasledujúci graf 6).

Graf 6 Sklon migrovať za prácou do zahraničia podľa študijných odborov



Zdroj: IVPR, 2006

Legenda:

A. Prírodné vedy

B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)

C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitelstvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)

D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy

E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky - 81,3%

F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)

G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik)

„S pracovným uplatnením v zahraničí vo vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie kalkulujú najmä absolventi lekárskeho a farmaceutického odboru (takmer siedmi z desiatich).“

⁶⁹ „Pre zber empirických údajov a informácií bol použitý polokategorizovaný dotazník anketového typu obsahujúci trinásť otázok postojového a identifikačného charakteru. Výberový súbor respondentov tvorilo 802 študentov posledných ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia verejných vysokých škôl SR... Zber terénnych údajov bol realizovaný v mesiacoch maj – jún a bol uskutočnený prostredníctvom anketárskej siete Ústavu informácií a prognóz v školstve.“

Na porovnanie je k dispozícii niekoľko údajov, týkajúcich sa absolventov iných odborov. „Predpoklad nájdenia pracovného uplatnenia v zahraničí v odbore a v pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie, bol výrazne nižší: túto ambíciu majú takmer traja z desiatich absolventov prírodných vied a technických vied (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, chémia a potravinárstvo) a dvaja z desiatich absolventov spoločenských vied (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)⁷⁰. **Ako naznačujú výsledky prieskumu, absolventi najmä lekárskeho a farmaceutického odboru spájajú svoje pracovné uplatnenie v zahraničí s umiestnením sa v odbore a majú viditeľne nižší sklon k zmene profesijného zamerania v porovnaní s absolventmi iných odborov.** ...Záujem o prácu respondentov v zahraničí a sklon ku kvalifikačnej mobilite podľa študijných odborov ilustruje tabuľka 25.“

Tab. 25: Štruktúra zamestnancov o prácu v zahraničí podľa vedných odborov

Štruktúra záujemcov o prácu v zahraničí podľa vedných odborov

<i>Záujemci o prácu v zahraničí podľa vedných odborov (N=447)</i>				
Vedný odbor	v odbore a vo VŠ pozícii	v inom odbore, ale vo VŠ pozícii	v inom odbore a v nižšej pozícii	nemá záujem o prácu v zahraničí
A	28,2%	9,4%	12,9%	49,4%
B	27,6%	18,2%	11,5%	42,7%
C	23,7%	11,9%	20,7%	43,7%
D	17,9%	4,7%	17,0%	60,4%
E	68,8%	12,5%	0,0%	18,8%
F	21,0%	14,7%	27,6%	36,6%
G	7,7%	23,9%	25,6%	42,7%

Zdroj: IVPR, 2006

Legenda:

A. Prírodné vedy

B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)

C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitelstvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)

D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy

E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky - 68,8%

F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)

G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik)

Ďalej „z analýzy predpokladanej dĺžky pracovného pobytu v zahraničí vyplýva, že k trvalej migrácii majú sklon najmä absolventi lekárskeho fakúlt. S trvalým pobytom v zahraničí kalkuluje takmer každý druhý respondent - absolvent lekárskej fakulty (38,5%) uvažujúci o hľadani

⁷⁰ Nájsť prácu v inom ako vyštudovanom odbore, avšak v pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie, plánujú najmä absolventi spoločenských vied a poľnohospodárskych vied. Je pozoruhodné, že ochotu zamestnať sa v inom odbore a v pozícii, ktorá nevyžaduje VŠ vzdelanie, bola vyššia ako ochota sa vzdať len vyštudovaného odboru. Zamestnať sa v zahraničí na akomkoľvek pracovnom mieste zamýšľajú takmer traja z desiatich absolventov spoločenských vied (27,6%) a dvaja z desiatich absolventov technických odborov (20,7%). Tento sklon je výrazne nižší u absolventov prírodných vied a medzi absolventmi lekárskeho odboru táto tendencia absentovala. S možnosťou pracovného uplatnenia v zahraničí vo výraznejšej miere nepočítajú najmä absolventi poľnohospodárskych odborov (šiesti z desiatich), prírodných vied (piati z desiatich) a technických vied (štyria z desiatich) v porovnaní s absolventmi lekárskeho odboru (takmer dvaja z desiatich).

zamestnania v zahraničí. Predpokladanú dĺžku pracovného pobytu respondentov v zahraničí podľa študijných odborov uvádza nasledujúca tabuľka 26:

Tab. 26: Predpokladaná dĺžka pobytu respondentov v zahraničí podľa študijných vedných odborov v %

Predpokladaná dĺžka pobytu respondentov v zahraničí podľa študijných vedných odborov v %

Obdobie	A	B	C	D	E	F	G
do 6 mesiacov	2,3	3,6	6,6	9,5	7,7	12,8	10,4
6-12 mesiacov	14,0	12,7	15,8	16,7	3,8	23,1	28,4
viac ako rok	46,5	43,6	44,7	35,7	15,4	41,0	34,3
viac ako 5 rokov	11,6	6,4	7,9	7,1	19,2	5,1	4,5
natrvalo	4,7	2,7	3,9	2,4	38,5	3,8	7,5
neviem	20,9	30,9	21,1	28,6	15,4	14,1	14,9

Legenda:

A. Prírodné vedy

B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)

C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitelstvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)

D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy

E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky natrvalo 38,5%

F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)

G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik)

Výsledky uvedenej štúdie sú pre zdravotnícky sektor alarmujúce. Vo svetle uvedených informácií je podpora ďalšieho vzdelávania primárne **zdravotníckych pracovníkov vybraných nedostatkových špecializácií (najmä absolventov)** vysoko účinným motivačným nástrojom. Nástrojom, ktorý zabezpečením adresného využitia pomoci uplatnením regionálneho prístupu cez VÚC, vedie k **udržaniu** kvalifikovaných zdravotníckych pracovných síl v systéme a vo výkone zdravotnej starostlivosti v príslušných regiónoch SR.

Stav materiálno-technickej infraštruktúry v zdravotníctve v kontexte vzdelávacích potrieb

S potrebou zabezpečenia kvalitného ľudského kapitálu je v zdravotníctve neoddeliteľne previazaná potreba rozvoja a ďalšieho skvalitnenia materiálno technickej infraštruktúry.

Väčšina infraštruktúry v slovenských nemocniciach je zastaraná, prípadne nefunkčná a neumožňuje poskytovanie kvalitnej a modernej starostlivosti. Priemerný vek medicínskych zariadení na Slovensku je 11 rokov a medzi jednotlivými kategóriami existujú dôležité rozdiely. V centrách chronickej a dlhodobej starostlivosti sú zariadenia štyri roky staré, avšak v regionálnych nemocniciach táto hodnota predstavuje štvornásobok, ako je to zrejme z grafu uvedeného nižšie. Medicínske zariadenia na Slovensku síce sú vysoko funkčné a pracujú relatívne dobre, avšak existujú zariadenia, ktoré technologicky zaostávajú za omnoho prepracovanejšími zariadeniami, ktoré sa objavili v posledných rokoch. Súčasný inventár predstavujú zariadenia zo 70. rokov dvadsiateho storočia a zariadenia zakúpené počas posledných piatich rokov.

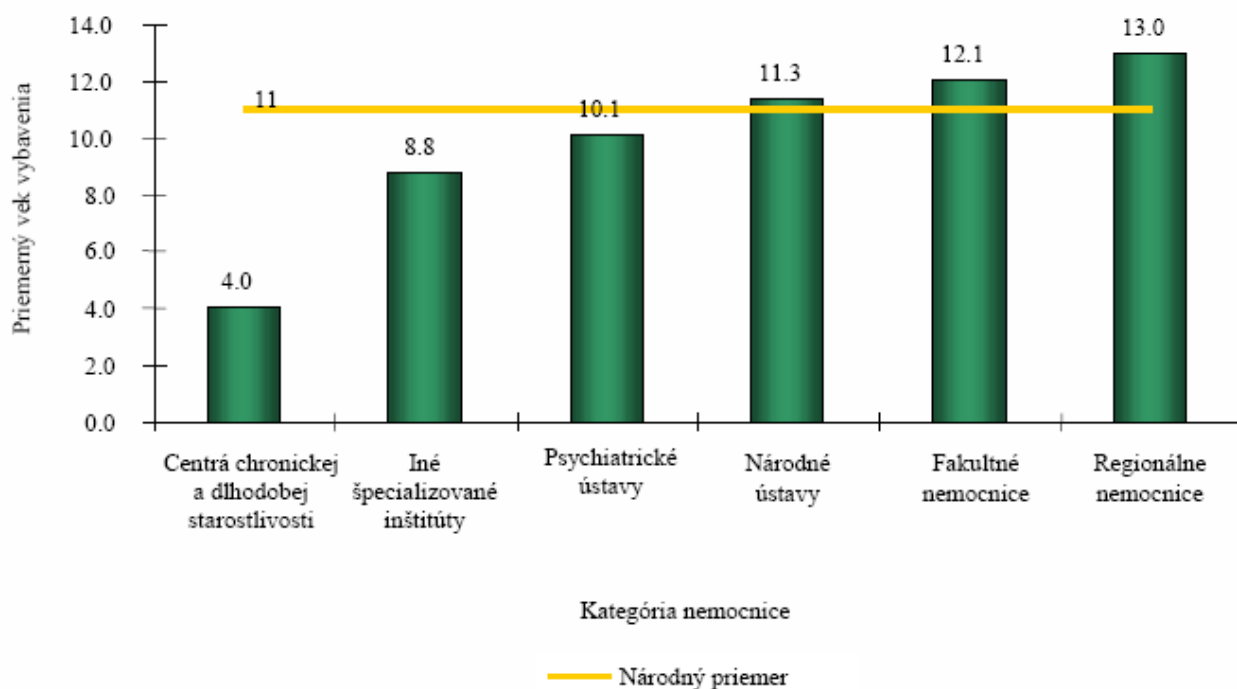
Z toho dôvodu je nevyhnutné cielene skĺbiť plánovanú podporu ako investícií do oblasti ľudských zdrojov, tak i investícií do infraštruktúry v zdravotníctve.

I napriek zámerom pri doterajšej tvorbe siete poskytovateľov zdravotnej starostlivosti v predchádzajúcich obdobiach, ako bola snaha o rovnomerné rozloženie ambulantných zariadení a rešpektovanie regionálnych potrieb, je súčasný rozsah a štruktúra siete poskytovateľov nevyhovujúca. Existujúca sieť pri uvedených problémoch nezodpovedá potrebám obyvateľov a *nedostatok kvalifikovaných odborníkov* z radov všeobecných lekárov, špecialistov a sestier sa prejavuje **vo vybraných odbornostiach** s výraznými **interregionálnymi rozdielmi**.

VÚC ako prijímatelia pomoci môžu byť v tejto oblasti svojim postavením a právomocami garantmi adrešného využitia pomoci do oblasti vzdelávania pracovníkov v zdravotníctve. Zo svojej pozície najlepšie poznajú špecifiká a potreby regiónu a majú primárny záujem zabezpečiť zdravotnú starostlivosť na území príslušného kraja tak, aby zdravotníckeho pracovníka zastabilizovali na tom mieste, obci alebo ambulancii, kde ho v kraji potrebujú, a aby tak boli motivovaní v danom regióne a danej špecializácii zotrvať.

S potrebou realizácie investičných zámerov do materiálno-technickej infraštruktúry a nových technológií v zdravotníctve vyplýva nutnosť realizovať úmerný objem vzdelávacích a tréningových aktivít, pretože uskutočňované investície do nových technológií budú predstavovať potenciál prílevu nového zdravotníckeho personálu s potrebou jeho ďalšieho vzdelávania.

Graf 7: Priemerný vek medicínskeho vybavenia podľa kategórie nemocnice



Zdroj: Analýza spoločnosti Sanigest Internacional – Hodnotenie nemocníc Slovensko 2004.

3.11 Analýza situácie vo vzdelávaní osôb s osobitými vzdelávacími potrebami

Pod pojmom *osoby s osobitými vzdelávacími potrebami* sa v OPV rozumejú:

1. žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami;

2. žiaci pochádzajúci zo sociálne znevýhodneného prostredia;
3. zdravotne postihnuté osoby;
4. príslušníci MRK.

Žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (ďalej len „ŠVVP“) sú v zmysle § 3, ods. 2, zákona 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl žiaci s mentálnym, sluchovým, zrakovým alebo telesným postihnutím, žiaci zdravotne oslabení a chorí, žiaci s narušenou komunikačnou schopnosťou, žiaci s autizmom, žiaci s vývinovými poruchami učenia alebo správania, žiaci s ťažkým mentálnym postihnutím umiestnení v domovoch sociálnych služieb, žiaci s poruchami psychického alebo sociálneho vývinu a žiaci intelektovo nadaní. Takýmto žiakom sa poskytuje vzdelanie zodpovedajúce ich individuálnym schopnostiam špeciálnymi formami a metódami zodpovedajúcimi ich postihnutiu.

Dieťaťom zo sociálne znevýhodneného prostredia (ďalej len „SZP“) je v zmysle Koncepcie integrovaného vzdelávania rómskych detí a mládeže, vrátane rozvoja stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania schválenej uznesením vlády SR č. 438 zo dňa 26.5.2004 dieťa s problémami v učení a postojoch, vzniknutých na základe dysfunkčných sociálnych podmienok vyplývajúcich zo sociálneho vylúčenia (napr. chudoba, nezamestnanosť, alkoholizmus, násilie, nedostatočné vzdelanie rodičov, neštandardné bytové a hygienické podmienky a podobne). SZP je prostredie, ktoré vzhľadom na sociálne a jazykové podmienky nedáva dieťaťu predpoklad na zvládnutie učiva 1. ročníka základnej školy za jeden školský rok. Ako vyplýva z definovania SZP ide predovšetkým o také problémové deti, ktoré sa nachádzajú v nepriaznivých sociálnych podmienkach. Rodičia nie sú schopní vychovávať deti, nie sú spôsobilí pochopiť ich základné potreby.

Zdravotne postihnutá osoba

V Deklarácii práv zdravotne postihnutých osôb vo vyhlásení Valného zhromaždenia OSN je definovaná zdravotne postihnutá osoba ako: ktorákoľvek osoba, ktorá si nie je schopná zaistiť, úplne alebo čiastočne, potreby bežného spoločenského života v dôsledku vrodeného či získaného nedostatku fyzických alebo duševných schopností.

Termínom **MRK** pre účely operačného programu označujeme v súlade s textom NSRR **také skupiny Rómov, ktorí trpia vysokou mierou sociálnej exklúzie a deprivácie**. Za MRK možno považovať tie, ktoré žijú v separovaných alebo segregovaných osídleniach, sú objektom diskriminácie v rôznych oblastiach štátom alebo samosprávou regulovaných oblastí. V týchto lokalitách dochádza ku kumulácii kľúčových indikátorov chudoby a sociálneho vylúčenia.

3.11.1 Analýza v oblasti vzdelávania MRK

Osoby prináležiace do jednej alebo viacerých marginalizovaných skupín majú na trhu práce len nízku konkurencieschopnosť. Najvypuklejšie problémy s nedostatočnou mierou sociálnej inklúzie sa prejavujú v prípade rómskeho etnika. Podstata problémov MRK spočíva v sociálnom vylúčení a nerovnom prístupe k možnostiam ich ľudského aj ekonomického rozvoja. Nerovnaká úroveň rozvoja životných podmienok a zanedbaná infraštruktúra v regiónoch s vyšším podielom Rómov v kombinácii s ich nízkou mobilitou a flexibilitou na pracovnom trhu podporuje ich spoločenskú marginalizáciu. Osoby pochádzajúce z MRK sú vystavené riziku vysokej miery nezamestnanosti a chudoby v dôsledku ich nízkej vzdelanostnej úrovne.

Ignorácia prirodzených spoločensko-hierarchických **pravidiel sociálneho života** rómskych komunit, napr. prirodzeného postavenia, sociálnych rolí a celkového pôsobenia jednotlivých členov rodín, jednotlivých rodín ako celku v komunite (vajda a mnohodedné matky rodín majú najvyšší sociálny status, a iné) znamená riziko vytvárania a udržiavania komunikačnej bariéry a tým zníženie možnosti správnej identifikácie cieľov a nástrojov na ich implementáciu pre projekty zamerané na zlepšenie

postavenia rómskych komunít. Prístup väčšinového obyvateľstva k riešeniu problémov rómskeho etnika je dlhodobo poznačený nízkou účasťou rómskych lídrov v tvorbe zásadných dokumentov.⁷¹ Využitím týchto zaužívaných stereotypov v rómskych komunitách by sa prelomila komunikačná bariéra medzi rómskymi komunitami a zástupcami majoritnej časti obyvateľstva, ako jeden z dôvodov neúčinnosti projektov na podporu sociálnej inklúzie rómskych komunít, ktorá je dôvodom neúčinnosti viacerých doterajších programov a opatrení na spoločenskú integráciu.

Demografická situácia rómskej populácie

Podľa oficiálneho sčítania v roku 2001 bol oficiálny počet Rómov na Slovensku 89 920, čo predstavuje 1,7 % celkovej populácie. Tento údaj je založený na priznaní sa k etnickej príslušnosti, čím sa Rómovia radia k druhej najväčšej menšine po maďarskej, ktorá s počtom 520,528 tvorí 9,7 % celkovej populácie. Avšak počet ľudí hlásiacich sa k rómskej národnosti nezodpovedá počtu podľa samotného sčítania, nakoľko počet tých, ktorí považujú rómsky jazyk za svoj materinský je väčší ako počet tých, ktorí sa prihlásili k rómskej národnosti.

Kľúčovým zdrojom k odhadnutiu rómskej populácie mimo sčítania je projekt mapovania rómskych komunít, ktorý bol v roku 2003 vykonaný vládou SR za pomoci sponzorov. Podľa tohto projektu bolo na Slovensku okolo 320 000 Rómov, z ktorých približne 280,000 žilo v zoskupeniach, ktoré majoritná spoločnosť nazýva „rómske komunity“. Podľa Borisa Vaňu, v roku 2002 bolo odhadovaných okolo 40 % Rómov, ktorí žili v segregovaných usadlostiach.⁷²

Sčítanie taktiež poskytuje obmedzený pohľad na geografickú koncentráciu Rómov. Iné nižšie uvedené zdroje a odhady korelujú s geografickými údajmi censu. Podľa sčítania, okolo 85,5 % slovenských Rómov žije v troch z ôsmich slovenských regiónoch – vo východoslovenskom regióne Košíc a Prešova a vo východnej časti stredného Slovenska – v regióne Banskej Bystrice.

Tab. 27: Odhad vekovej štruktúry rómskej populácie⁷³

Celkovo	0-14 rokov		15-44 rokov		45-64 rokov		65+ rokov	
	Počet	Podiel	Počet	Podiel	Počet	Podiel	Počet	Podiel
390,000	132,000	33.8%	185,000	47.4%	50,000	12.8%	23,000	5.9%

Tab. 28: Rómska populácia a podiel v povinnej školskej dochádzke (6-15). (Na základe odhadov z tabuľky 25.)⁷⁴

Rok	0-14 rokov		6-15 rokov	
	Počet	Podiel celkovej rómskej populácie	Počet	Podiel celkovej vekovej skupiny
2005	131,746	32.7 %	93,400	14.3 %
2010	124,225	28.5 %	81,700	15.0 %
2015	129,704	27.7 %	81,600	15.7 %
2020	134,334	26.9 %	88,400	16.5 %
2025	131,041	25.1 %	90,700	17.1 %

Situácia v oblasti vzdelávania rómskej komunity

⁷¹ Výročná správa Únie miest Slovenska 2004.

⁷² Vaňo, Boris, „Demografia rómskych detí,” v *Rómske deti v Slovenskom vzdelávacom systéme* (Andrej Salner, ed.), 2005, Slovenský vládny inštitút.

⁷³ Infostat-VDC, Boris Vaňo, „Demografia rómskych detí,” v *Rómske deti v Slovenskom vzdelávacom systéme* (Andrej Salner, ed.), 2005, Slovenský vládny inštitút.

⁷⁴ Tamtiež.

Nedostatočné vzdelanie vylučuje Rómov z možnosti zamestnať sa a takto limituje aj možnosti ich budúcej participácie v spoločnosti. Veľká časť Rómov nemá ukončené ani základné vzdelanie. Len malá časť Rómov pokračuje v štúdiu na SŠ, mnohí z nich ho však nikdy nedokončia. Na VŠ študuje len minimum Rómov. Nedostatočné vzdelanie je príčinou nezamestnanosti Rómov a obmedzuje ich budúce príležitosti participácie v spoločnosti.

Tab. 29: Národnostné zloženie študujúcich na SŠ a VŠ v školskom roku 2003/2004⁷⁵

Národnosť	Slovenská	Maďarská	Česká	Rómska
Druh školy				
SOU	69 721	4 935	138	53
Združené SŠ	287	461	1	0
SOŠ	81 149	5 797	190	113
Gymnázia	75 978	6 318	242	4
VŠ (verejné)	92 949	4 182	198	15

Jedným z obzvlášť závažných problémov je stále pretrvávajúca tendencia nevhodne umiestňovať rómske deti do škôl pre mentálne a fyzicky postihnutých. Jazykové prekážky, izolovanosť rómskych komunít a segregácia v bežných školách vedú k zaostávaniu rómskych detí. Rómovia sú segregovaní aj v nedostatočne finančne vybavených, podštandardných čisto rómskych školách, alebo v samostatných triedach v rámci bežných škôl.

Významnou prioritou Slovenskej republiky v oblasti prístupu k vzdelávaniu je integrácia detí a mládeže z MRK do štandardného školského prostredia, čo umožní danej cieľovej skupine významne zvýšiť šance uplatniť sa na trhu práce. Vysoké percento nezamestnanosti je všadeprítomný problém. Nakoľko neexistujú spoľahlivé údaje o nezamestnanosti Rómov, vláda SR odhaduje ich nezamestnanosť na úrovni dvojnásobku celkovej nezamestnanosti, pričom v jednotlivých oblastiach sa nezamestnanosť Rómov odhaduje až na 100 %. Ako hlavná prekážka zamestnateľnosti Rómov pritom pretrváva **nedostatočná úroveň ich zručností a vzdelania**, ktorá sa pre zamestnávateľa prejavuje zvýšenými nákladmi na tréning a školenie takéhoto zamestnanca.⁷⁶

Prístup k vzdelávaniu komplikuje predovšetkým **chudoba** a podľa UNDP ďalej tiež „skoré sobášy a pôrody, kolaps centralizovaných vzdelávacích a socializačných možností v 90. rokoch, izolácia rómskych komunít a rastúca úloha etnicity vo vzdelávacích inštitúciách.“⁷⁷ Chudoba, závislosť na sociálnom systéme spolu s historickým dedičstvom z minulosti vyústili do dnešnej sociálnej exklúzie s prvkami diskriminácie. Kým podstata problematiky Rómov má spoločensko-ekonomický charakter a viaže sa na chudobu, prístup k možnostiam ich ľudského aj ekonomického rozvoja predpokladá plnú realizáciu ľudských práv, čoho prioritou z dlhodobého hľadiska je vzdelávanie.

Vysoký podiel rómskych detí na úrovni základného školstva sa nachádza v Banskobystrickom (14,19 %), Košickom (19,24 %) a Prešovskom kraji (14,49 %).⁷⁸ Podľa prieskumu UNDP, uskutočneného v roku 2002, má na Slovensku 11 % Rómov neúplné základné vzdelanie, 36,8 % uvádza ako najvyššie

⁷⁵ ÚIPŠ (2004).

⁷⁶ United Nations Development Programme (UNDP). 2005. *Employing the Roma : insights from business*. Bratislava : UNDP a Ernst & Young, 2005.

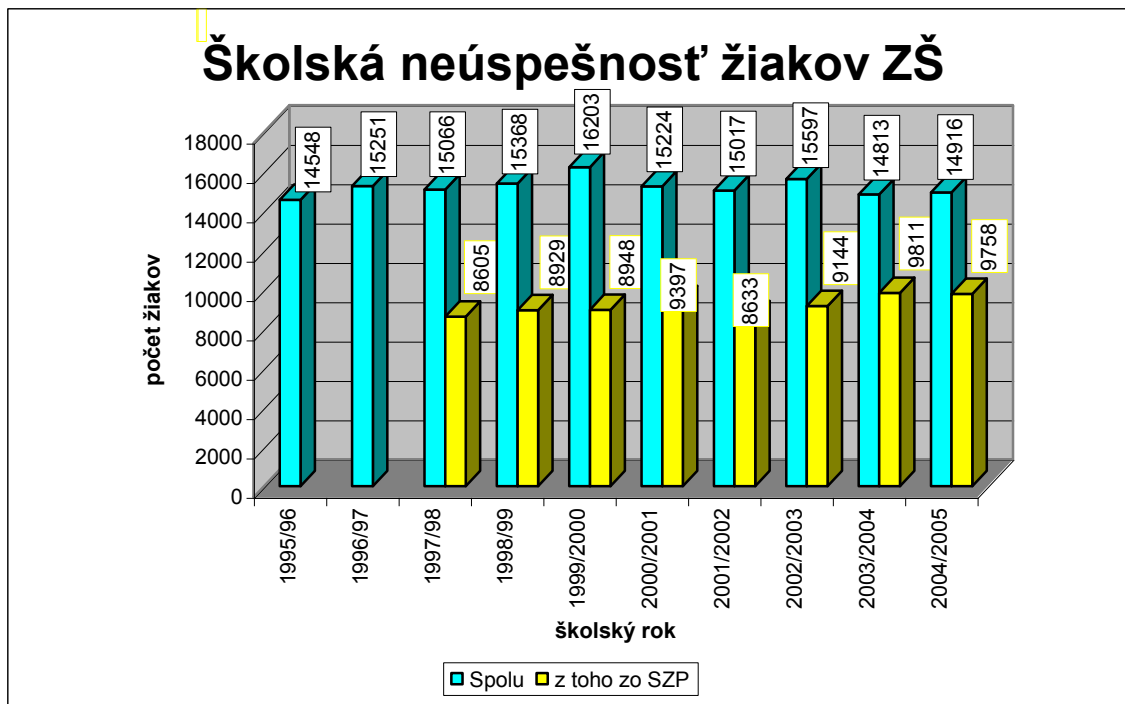
⁷⁷ Tamtiež.

⁷⁸ Pre ďalšie informácie pozri Ministerstvo školstva (MŠ). 2003. *Koncepcia integrovaného vzdelávania rómskych detí a mládeže vrátane rozvoja stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania*. Bratislava : MŠ, 2003; Metodické centrum Prešov (MCP). 2003. *Vyhodnotenie prieskumu o postavení rómskeho dieťaťa a žiaka vo výchovno-vzdelávacom systéme SR*. Prešov : MCP, 2002.

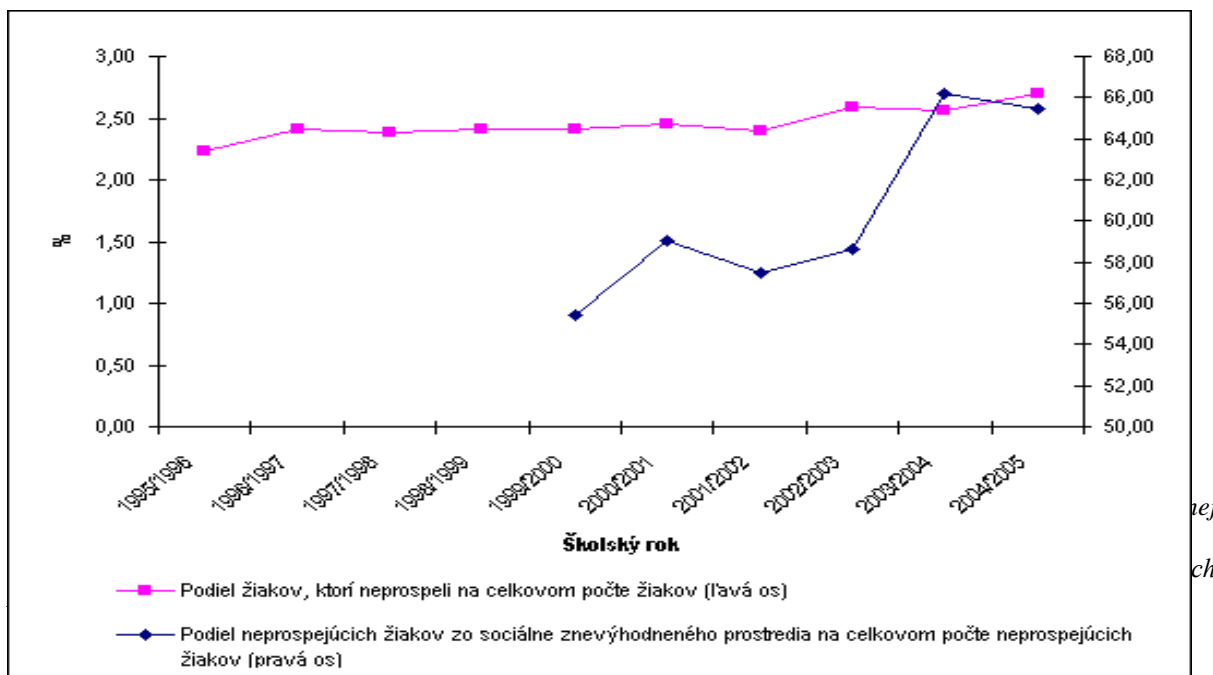
ukončené vzdelanie základné vzdelanie⁷⁹, 11,3 % neúplné a 31 % úplné učňovské vzdelanie, 1,6 % neúplné a 6,5 % úplné stredoškolské vzdelanie a len 0,6 % opýtaných Rómov má vyššie vzdelanie.⁸⁰

Neovládanie slovenského jazyka pri nástupe do základnej školy spôsobuje elementárnu neschopnosť čítať a porozumieť reči, vyučovaniu ako takému a druhotne spôsobuje neschopnosť učiť sa. Až 78 % detí rómskeho etnika nastupujúcich povinnú školskú dochádzku prejavuje neovládanie slovenského jazyka.⁸¹ Aj tento faktor môže byť príčinou **obrovskej neúspešnosti rómskych žiakov na ZŠ**, ktorá je vykazovaná vo viacerých desiatkach percent (nie je zriedkavosťou 70 až 80 i viac ako 90 % neúspešnosť). Údaje z nasledujúcich grafov poukazujú na vysoký podiel žiakov pochádzajúcich zo SZP na celkovej školskej neúspešnosti (väčšinu tejto skupiny predstavujú žiaci z MRK).

Graf 8: Grafický prehľad školskej neúspešnosti žiakov ZŠ v SR



Neúspešnosť žiakov základných škôl v SR, školské roky 1995/96 - 2004/05



Z uvedeného grafu je problematický školský rok 2003/2004, kedy prebehla sociálna reforma, čo malo vplyv aj na neúspešnosť žiakov. Medzi žiakmi zo SZP (z ktorých do roku 2004 väčšiu časť tvorili žiaci z rómskych komunit) sa vplyvom sociálnych zákonov zvýšil podiel žiakov nachádzajúcich sa v hmotnej núdzi.

Napriek skutočnosti, že v percente **žiacov, ktorí predčasne opúšťajú školu** (benchmark Rady EÚ: „early school leavers”) je Slovenská republika výrazne nadpriemerná (počet mladých predčasne opúšťajúcich školu bol v roku 2005 5,8 %), v prípade žiakov pochádzajúcich z MRK je toto percento vyššie, nakoľko veľkú časť predčasne opúšťajúcich žiakov tvoria práve žiaci z MRK.

Nulté ročníky ZŠ

Zákonom č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 408/2002 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2002 sa ustanovila možnosť zriadenia nultého ročníka ZŠ (§ 6 ods.1 a 2), ktorý je určený pre deti, ktoré k 1. septembru dosiahli fyzický vek šesť rokov, nedosahujú školskú zrelosť, pochádzajú zo SZP a vzhľadom na sociálne a jazykové prostredie nie je u nich predpoklad zvládnutia učiva 1. ročníka základnej školy za jeden školský rok.

Aj napriek klesajúcemu počtu žiakov, ktorí navštevujú štátnu základnú školu, rastie počet škôl, tried, nultých ročníkov a žiakov navštevujúcich nulté ročníky. Počet škôl s triedami nultého ročníka vzrástol oproti roku 2001 o 209,68 %, počet tried o 182,35 % a počet žiakov o 176,42 %.

V neštátnych základných školách rastie počet žiakov navštevujúcich triedy nultého ročníka. Počet týchto škôl a tried vzrástol o 500 %. Počet žiakov navštevujúcich tieto triedy stúpol o 218,5 %.

Asistent učiteľa

Od 1. januára 2004 Ministerstvo školstva uviedlo do vzdelávacieho systému profesiu “**asistenta učiteľa**” ako *pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva výchovno-vzdelávací proces v školách a školských zariadeniach a podieľa sa na utváraní nevyhnutných podmienok na prekonanie najmä jazykových, zdravotných a sociálnych bariér dieťaťa pri zabezpečovaní výchovno-vzdelávacieho procesu.*

Tab. 30: Skutkový stav podľa štatistických výkazov za školský rok 2004/2005

Počty asistentov učiteľa podľa krajov a druhu školy/školského zariadenia v školskom roku 2004/2005				
z príslušných štatistických výkazov k 15. 9. 2004				
Kraj	Školy			
	materské	špeciálne	základné	spolu
Bratislava	6	23	9	38
Trnava	3	24	19	46

Trenčín	0	4	10	14
Nitra	3	12	10	25
Žilina	0	10	10	20
B. Bystrica	11	39	109	159
Prešov	35	27	101	163
Košice	7	51	113	171
SR	65	190	381	636

Podľa štatistických výkazov k 30. 9. 2005 t. j. školský rok 2005/2006

- v 35 materských školách - 44 asistentov učiteľa
- v 4 špeciálnych materských školách - 6 asistenti učiteľa
- v 489 ZŠ - 729 asistentov učiteľa
- v 109 špeciálnych základných školách - 194 asistentov učiteľa

Spolu: 973 asistentov učiteľa.

Špeciálne školy

Špeciálny vzdelávací systém sa skladá zo škôl pre žiakov s rôznymi druhmi postihnutia, špeciálnych tried v bežných školách a individuálneho vzdelávania v bežných triedach. Najviac žiakov so ŠVVP sú deti a žiaci so slabým mentálnym postihnutím. Hlavnú časť žiakov s mentálnym postihnutím tvoria rómske deti. Absolventi špeciálnych škôl alebo tried pre žiakov s mentálnym postihnutím nezískavajú základné vzdelanie a preto pokračujú v príprave na povolanie v odborných učilištiach alebo praktických školách a nie na bežnej SŠ.

Pretrvávajúci, pomerne vysoký počet rómskych žiakov v špeciálnych školách pre žiakov s mentálnym postihnutím, bol spôsobený najmä používaním štandardných testov na posudzovanie školskej zrelosti a inteligenčného potenciálu bez ohľadu na to, z akého prostredia dieťa pochádza. Vyvinutím nových, špecifických testov⁸², ktoré sa začali v praxi využívať od roku 2004, by sa mal už tento nedostatok odstrániť.

Obsah vzdelávania

Na vzdelávacie výsledky žiakov vplyva množstvo faktorov (napr. rodinné prostredie, osobnosť učiteľa, osobnosť žiaka, školské prostredie, materiálno-technické vybavenie školy, ap.). Značná časť mládeže, vrátane žiakov pochádzajúcich z MRK opúšťa školu s vedomosťami a zručnosťami, schopnosťami a postojmi, ktoré nie sú dostatočne využiteľné na trhu práce a táto časť mládeže rozširuje rady nezamestnaných.

Explózia informácií a technológií ich prenosu vyvolali to, že tvorcovia osnov a učebníc sa snažia čo najviac poznatkov dostať do učiva a tak sú predimenzované učebné osnovy i učebnice informáciami, a vytvárajú sa predpoklady pre preťažovanie žiakov a učiteľov. To vedie aj k tomu, že učiteľ len vysvetľuje látku a skúša žiakov, nemá čas a priestor na kvalitné precvičenie učiva, žiaci na jeho pochopenie a tieto deformácie sa prejavujú v neurotizácii učiteľov, žiakov, v odpore k učeniu sa, vzdelávaniu. Dôsledkom je, že nie je vytvorený priestor na uplatňovanie alternatívnych matód a individuálneho prístupu vo vyučovaní.

V súčasnosti používané učebnice sú vo všeobecnosti písané z pohľadu majority, hoci niektoré sa snažia do určitej miery pokrývať perspektívu menšín. Nedostatočne sa rešpektujú kultúrne a jazykové špecifiká rómskych žiakov. V súčasnosti sa pripravujú špeciálne učebnice v rómskom jazyku a niekoľko vybraných učebníc (*Rómsky dejepis*, *Rómska čítanka*) už existuje a vo vybraných prípadoch sa používajú. Oficiálne sa **rómsky jazyk**, okrem niekoľkých škôl s experimentálnym

⁸² Výstupy z projektu Phare 2001 – Test školskej spôsobilosti pre sociálne znevýhodnené deti a RR screening - testová batéria na vylúčenie mentálnej retardácie 6-10 ročných detí zo SZP.

overovaním vyučovania rómskeho jazyka, na školách nepoužíva. Používajú ho len asistenti učiteľa v neformálnej stránke výučbového procesu.

Uvedené skutočnosti spolu s ďalšími vyššie uvedenými faktormi významne vplývajú na vysokú neúspešnosť žiakov pochádzajúcich z MRK v školskom systéme.

3.11.2 Analýza v oblasti vzdelávania osôb pochádzajúcich zo SZP a žiakov so ŠVVP

Sociálne postavenie žiakov a študentov sa odvíja predovšetkým od sociálneho postavenia ich rodín, ktoré je určované viacerými faktormi. Jedným z nich je finančná situácia rodiny, od ktorej závisia možnosti naplnenia vzdelanostných, materiálnych a kultúrnych potrieb, ako aj možnosti ich sebarealizácie. V súčasnosti je finančná situácia mnohých rodín, ako aj samotných žiakov neľahká, v mnohých prípadoch je až na hranici únosnosti. Nerovnosť príjmov na Slovensku síce patrí dlhodobo medzi najnižšie v celosvetovom meradle, avšak čiastočný prechod nákladov na poskytovanie vzdelávacích služieb zo štátneho rozpočtu do obecných a rodinných rozpočtov vyústilo do situácie, že „deti chudobnejších rodičov začali dostávať horšie vzdelanie.“⁸³

Mať zamestnanie je najvýznamnejší nástroj na zníženie rizika chudoby. Sociálno-ekonomická situácia obyvateľstva je odrazom vysokej nezamestnanosti na Slovensku a v jeho jednotlivých regiónoch. Košický kraj patrí medzi regióny s najvyššou mierou nezamestnanosti v SR. Podľa údajov k 31. 8. 2005 bola miera evidovanej nezamestnanosti v Košickom kraji 17,18 %, v rámci okresov na prvých troch miestach boli okresy Trebišov – 24,05 %, Rožňava – 23,27 %, Sobrance – 21,83 %.

S mierou nezamestnanosti úzko súvisí stav hmotnej núdze. V roku 2005 bol z regionálneho pohľadu najvyšší podiel občanov v hmotnej núdzi z celkového počtu obyvateľstva zaznamenaný v Košickom 12,39 % a Banskobystrickom kraji 10,62 %. Z hľadiska okresov je najkritickejšia situácia v okrese Rožňava 17,95 % a Trebišov 17,17 %⁸⁴.

Poruchy správania z pedagogického hľadiska chápeme ako široké, etiologicky rôznorodé spektrum maladaptívneho správania, pričom jedinec je rezistentný na bežné výchovné pôsobenie a jedná sa o trvalejší ráz a prejav osobnosti.

Ústava Slovenskej republiky v článku 38 ods. 2 uvádza, že osoby so zdravotným postihnutím majú právo na pomoc pri príprave na povolanie a v článku 42 garantuje každému občanovi právo na vzdelanie.

Ako pozitívnu skutočnosť je potrebné uviesť legislatívne úpravy a metodické materiály vydané Ministerstvom školstva SR, ktoré napriek nedostatku finančných prostriedkov ovplyvnili proces prípravy detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

Pre skvalitnenie koordinácie výchovno-vzdelávacieho procesu detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami vydalo MŠ SR, za aktívnej účasti Štátneho pedagogického ústavu v Bratislave, **viacero metodických materiálov**. Sú to najmä:

- Vzdelávanie chorých a zdravotne oslabených žiakov v špeciálnych triedach bežnej základnej školy (z roku 1998);
- Prehľad predpisov k zaradovaniu žiakov do výchovno-vzdelávacieho procesu a k jeho organizácii v školách pri zdravotníckych zariadeniach (z roku 1998);
- Koncepcia špeciálno-pedagogického poradenstva (z roku 1998);
- Informačno-metodický materiál k integrácii žiakov so špeciálno-pedagogickými potrebami do základných škôl s účinnosťou od 1. septembra 1999;
- Informačno-metodický materiál pod názvom „Úloha školského špeciálneho pedagóga v základnej škole“ s účinnosťou od 1. septembra 1999;

⁸³ Tamtiež.

⁸⁴ Sociálne postavenie žiakov denného štúdia SS v regióne Košického kraja, Košice 2006.

Integrácia postihnutých žiakov sa realizuje v bežných ZŠ a SŠ. Preto je predovšetkým na zriaďovateľoch škôl, riaditeľoch a učiteľoch škôl aké podmienky pre plnohodnotnú výchovu a vzdelávanie týmto žiakom vytvoria. „Školská integrácia je výchova a vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.“⁸⁵

Existujúce formy školskej integrácie sú:

- a) integrácia v špeciálnych triedach, pri ktorej sa žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami vzdelávajú v ZŠ a SŠ v samostatných triedach. Časť vyučovania sa môže uskutočňovať v triede spoločne s ostatnými žiakmi školy; na vyučovaní sú prítomní učitelia oboch tried. Niektoré vyučovacie predmety môže žiak absolvovať mimo špeciálnej triedy,
- b) individuálna integrácia, pri ktorej sú žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami zaraďovaní do tried a výchovných skupín s ostatnými žiakmi školy a sú vzdelávaní podľa individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu, pričom učebné osnovy a výchovné postupy sú prispôbené ich potrebám.

Vo vzdelávaní v špeciálnych triedach sa postupuje podľa učebných plánov a učebných osnov bežných základných škôl. V prípade potreby žiakov sa využívajú učebné plány a učebné osnovy platné pre príslušný typ špeciálnej školy. Mentálne postihnutí žiaci sa vzdelávajú podľa učebných plánov a učebných osnov platných pre osobitné školy.

Obsah učiva nie je dostatočne diferencovaný pre žiakov slabších a nadaných. Obsah učiva je predimenzovaný na všetkých druhoch a typoch škôl, čo znemožňuje vnútornú diferenciáciu žiakov, ale aj venovanie sa slabším žiakom, zavádzanie inovácií do metód vzdelávania, bráni to uplatňovaniu humánnejšieho prístupu učiteľov k žiakom, atď.

Asistent učiteľa pri výchove a vzdelávaní detí a žiakov so ŠVVP

Riaditeľ základnej školy, špeciálnej základnej školy a základnej školy pre žiakov s príslušným druhom postihnutia môže po súhlase zriaďovateľa školy alebo predškolského zariadenia ustanoviť profesiu asistent učiteľa, ktorý sa podieľa na utváraní podmienok nevyhnutných na prekonávanie najmä zdravotných a sociálnych bariér jedného dieťaťa, resp. viacerých detí alebo jedného žiaka, resp. viacerých žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pri zabezpečovaní výchovno-vzdelávacieho procesu.

Asistenta učiteľa je možné ustanoviť v takých triedach školy, ktoré navštevuje dieťa alebo žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, pri výchove a vzdelávaní ktorého vzhľadom na jeho stupeň a mieru postihnutia bez prítomnosti asistenta učiteľa nie je možné garantovať bezpečnosť a ochranu zdravia tohto žiaka, prípadne ostatných žiakov triedy a taktiež prekonávanie bariér, pre žiaka neprekonateľných z dôvodu jeho zdravotného postihnutia. Zavedenie profesie asistent učiteľa pri výchove a vzdelávaní detí a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami nie je viazané na počet detí alebo žiakov s postihnutím, ale na závažnosť postihnutia.

Silnou stránkou vzdelávacieho systému SR je odborná a inštitucionálna základňa špeciálneho školstva a poradenstva.

V špeciálnych školách sa zabezpečuje vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, ktorým ich postihnutie alebo intelektové nadanie nedovoľuje vzdelávať sa v ostatných školách podľa zákona č. 29/1984 Zb. o systave základných a stredných škôl. Vykonáva sa špeciálnymi formami a metódami s možnosťou využitia kompenzačných pomôcok s cieľom začleniť žiakov do pracovného procesu a života spoločnosti.

⁸⁵ Pozri zákon č. 29/1984 Zb. o systave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov v znení Čl. XV, § 32a, ods.(1) zákona č.365/2004 Zb. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Školskí špeciálni pedagógovia, špeciálno-pedagogické poradne a detské integračné centrá tvoria subsystém špeciálno-pedagogického poradenstva, v rámci ktorého poskytujú odbornú starostlivosť o deti so zdravotným postihnutím a to prostredníctvom diagnostických, psychologických, psychoterapeutických, špeciálno-pedagogických, rehabilitačných, poradenských a metodických činností; formou ambulantnej starostlivosti, krátkodobých tréningových pobytov a návštev v prostredí, v ktorom dieťa žije, osobitnú pozornosť venujú ich sociálnej integrácii. Otázky profesijnej orientácie, kariérového poradenstva s hľadaním optimálnych možností uplatnenia na trhu práce sú integrálnou súčasťou úloh týchto zariadení.

3.12 Špecifiká Bratislavského kraja

Z hľadiska ekonomických aktivít je Bratislavský samosprávny kraj (ďalej len „BSK“) najviac rozvinutý. HDP predstavuje takmer štvrtinu celkového HDP vytvoreného v SR. Z Bratislavského kraja pochádza 23,61 % celkového HDP, čo znamená 209,45 mld. Sk. Tvorba HDP na obyvateľa dvojnásobne prevyšuje tvorbu HDP na obyvateľa v iných krajoch Slovenska⁸⁶.

Bratislavský kraj s 39,3 % podielom na tržbách dominuje slovenskému priemyslu. Na rozdiel od zvyšku Slovenska sú priemyselné spoločnosti sídliace v kraji už vo väčšine transformované a smerujú svoj export na trhy EÚ. V nasledujúcich rokoch bude i naďalej dominovať vo výrobe automobilový a petrochemický sektor, silne závislý na výkone dvoch najsilnejších spoločností – Volkswagen, a.s. a Slovnaft, a.s.⁸⁷

Osobitosťami BSK z hľadiska ponuky pracovnej sily pre trh práce sú:

- a) relatívne vysoká úroveň formálneho vzdelania a kvalifikácie pracovnej sily
- b) rozsiahla ponuka možností odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „OVP“) v inštitúciách stredoškolského vzdelávania
- c) vysoká koncentrácia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a široká sieť inštitúcií ďalšieho vzdelávania regionálneho a nadregionálneho významu
- d) vysoká koncentrácia inštitúcií výskumu a vývoja
- e) nízka miera evidovanej nezamestnanosti
- f) relatívne vysoká priemerná mzda.

Na území BSK sa k 5.6.2007 nachádzalo spolu 160 ZŠ, z toho 138 štátnych, 10 súkromných a 12 cirkevných. Zriaďovateľom štátnych ZŠ sú obce. Ďalej sa na území BSK nachádzalo 30 špeciálnych ZŠ⁸⁸. Počet žiakov ZŠ za posledné roky pozvoľna klesá, no priemerný počet žiakov v triede je stále mierne vyšší ako národný priemer (22,5 oproti 22). Za výrazné pozitíva možno považovať veľmi dobrú spoluprácu, materiálnu a metodickú podporu škôl zo strany zriaďovateľov a školských úradov. Pozitívom je tiež podiel škôl na kultúrnom a spoločenskom živote obcí.

Vo vyučovacom procese však naďalej prevažujú klasické metódy a formy práce, chýbajú prvky tvorivosti. Absentuje používanie didaktickej techniky a učebných pomôcok. Výsledky testovania žiakov 9. ročníka poukázali na pretrvávajúce nedostatky vo vedomostiach žiakov v matematike a cudzích jazykoch. Potrebné je zlepšenie v oblasti uplatňovania školskej legislatívy.

V Bratislavskom kraji sa k 5.6.2007 nachádzali 4 konzervatóriá v SR, 45 gymnázií a 17 stredných špeciálnych škôl, 38 stredných odborných škôl a 22 stredných odborných učilíšť⁸⁹. Takmer dve tretiny SŠ (zo 140) sa zameriavajú na poskytovanie stredného odborného vzdelania (stredné odborné školy –

⁸⁶ Zdroj: Hospodárske noviny, 10.08.2005.

⁸⁷ Zdroj: Akčný plán zamestnanosti Bratislavského kraja na roky 2005-2006.

⁸⁸ Zdroj: www.uips.sk.

⁸⁹ Zdroj: www.uips.sk.

ďalej len „SOŠ“ a stredné odborné učilišťa – ďalej len „SOU“), čo je však stále menej než národný priemer.

Počet žiakov SŠ na 1000 obyvateľov sa rôzni podľa okresu, od 7 v okrese Malacky po viac než 100 v okresoch Bratislava I, II a III, priemer za všetky okresy je však zhodný s národným priemerom. Učiteľská základňa stredného školstva meraná počtom študentov na jedného učiteľa je v Bratislavskom kraji silnejšia oproti národnému priemeru, v Bratislavskom kraji totiž pripadá 9,14 študentov na jedného učiteľa (priemer SR je 10,75).⁹⁰

Úlohou stredného školstva v regióne je pripraviť kvalifikovaných odborníkov pre potreby trhu práce tak, aby boli zabezpečené požiadavky a potreby rozvoja ekonomiky v rámci BSK. Z hľadiska možností vzdelávania na SŠ ponuka v absolútnych číslach prevyšovala v roku 2002 dopyt o vyše 5000 miest, teda o vyše 14%. Na jednej strane je vysoký dopyt po gymnaziálnom vzdelávaní, na druhej strane niektoré odbory SOU trpia už dlhodobo nezáujmom a nevyužitím kapacít. Príčiny tohto javu možno hľadať okrem iného v nedostatočnej priestupnosti jednotlivých foriem vzdelávania a škôl, v chýbajúcom systéme profesijného a kariérového poradenstva, v snahe posunúť rozhodnutie o budúcej profesii na vyšší vek a pod.

Kvalita práce školy je v mnohom závislá od **kvality jej pedagogických zamestnancov**. S tým súvisí otázka splnenia kvalifikačných a odborných predpokladov u pedagógov pre výkon svojej práce. Množstvo učiteľov už odišlo, ďalší uvažujú o odchode zo školských služieb predovšetkým pre nízke finančné ohodnotenie ich práce. Priemerná mesačná mzda v školstve v roku 2006 dosiahla úroveň 15 439,- Sk zatiaľ čo priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva v BSK dosiahla v tom istom roku 24 860,- Sk⁹¹. V školstve pritom pracuje spomedzi všetkých rezortov najviac vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Nedostatočná finančná motivácia pre výkon učiteľského povolania a tiež pre vlastný rozvoj je aj jedným z dôvodov pre nedostatočné zapojenie sa pedagogických zamestnancov do ďalšieho vzdelávania.

V roku 2007 má v hlavnom meste Bratislava sídlo 5 verejných, 2 štátne a 4 súkromné VŠ. Bratislava je najväčšie a najvýznamnejšie centrum vysokého školstva v SR, poskytuje takmer kompletne zastúpenie všetkých smerov štúdia. V regióne sa nachádza štvrtina VŠ Slovenska, pričom sú medzi nimi aj tri najväčšie inštitúcie (Univerzita Komenského v Bratislave, Slovenská technická univerzita v Bratislave a Ekonomická univerzita v Bratislave). V sektore VŠ sa najviac prejavujú špecifiká Bratislavského kraja – na VŠ v Bratislavskom kraji v akademickom roku 2004/2005 študovalo 36,03 % z celkového počtu študentov VŠ v SR. VŠ zabezpečujú vysokú úroveň vzdelávania obyvateľov nielen Bratislavského regiónu. Vyhodnotiť dopad vysokoškolského vzdelávania v regióne je preto oveľa zložitejšie, ako pri iných úrovniach vzdelávania, keďže väčšina VŠ na území BSK má nadregionálny a celonárodný význam.

Výsledkom rozsiahlej ponuky možností vzdelávania, ale aj štruktúry pracovných miest v regióne, je úroveň vzdelania obyvateľstva v regióne, ktorá je nad národným priemerom - takmer 25 % všetkých obyvateľov regiónu starších ako 25 rokov má univerzitné vzdelanie (v porovnaní s 10,7% celonárodnou hodnotou). Vysoká koncentrácia absolventov VŠ v regióne má však potenciálny vplyv na vyšší konkurenčný tlak pri obsadzovaní pracovných miest, i keď neexistujú zatiaľ zisťovania, ktoré by potvrdili tento predpoklad (resp. merali akou mierou sa pri obsadzovaní pracovných miest uplatňujú mimo kvalifikačné aspekty).

Učiteľská základňa sa však, podobne ako v národnom kontexte, vyznačuje nepriaznivou vekovou štruktúrou a nedostatkom zamestnancom s vyššími vedecko-pedagogickými titulmi.

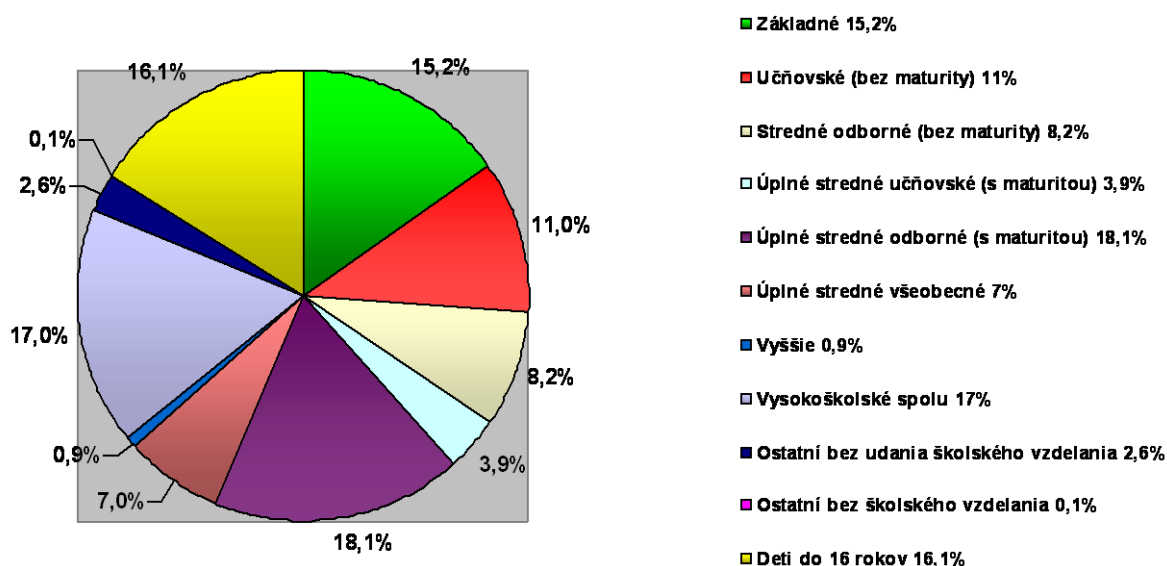
Vzdelanostná úroveň obyvateľov Bratislavského kraja je pomerne vysoká, keď 17 % obyvateľov má vysokoškolské vzdelanie, takmer 30 % obyvateľov stredoškolské vzdelanie s maturitou a 19,2 %

⁹⁰ Výpočet založený na údajoch ÚIPŠ z roku 2002, uvádzaných v MPSVR, 2003.

⁹¹ Zdroj: Štatistický úrad SR.

obyvateľov má stredoškolské vzdelanie bez maturity. Prehľad vzdelanostnej štruktúry ukazuje nasledujúci graf.

Graf 9: Vzdelanostná štruktúra obyvateľstva v Bratislavskom kraji⁹²



Postavenie a úlohy vzdelávania a prípravy na trh práce určuje skutočnosť, že čím vyššie vzdelanie človek dosiahne, tým má väčšiu pravdepodobnosť, že si nájde zamestnanie, resp. sa sám zamestná. Vysoká vzdelanostná úroveň ekonomicky činného obyvateľstva vytvára dobré predpoklady pre uplatňovanie sa v profesiách s vyššou pridanou hodnotou, spojených s novými technológiami a postupmi, ktoré môžu postupne zmeniť celkovú štruktúru profesií v regióne.

Z pohľadu regiónov v období 2005/2006 dosahuje Bratislavský kraj dlhodobu najnižšiu absolventskú mieru nezamestnanosti⁹³.

v Bratislavskom kraji

- priemerná miera nezamestnanosti absolventov gymnázií - 1,3%.
- nezamestnanosť absolventov SOŠ - 3,9%.
- nezamestnanosť absolventov nematuritných odborov - 5,2%.

Bratislavský kraj v porovnaní s ostatnými kraji najväčšiu absorpciu absolventov (napr. pri absolventoch SOU s maturitou je to 71%)⁹⁴.

Regionálne **rozdiely v zamestnanosti a nezamestnanosti** sa premietajú aj do nezamestnanosti absolventov škôl. Celková situácia na trhu práce v danom regióne sa však v prípade absolventov VŠ kombinuje s radom ďalších faktorov. Najmenej evidovaných nezamestnaných absolventov VŠ (145) bolo k 30.9. 2005 **v Bratislavskom kraji**, ktorý má aj **najnižšiu mieru nezamestnanosti (3,0 %)**. V celej Bratislave evidovali úrady práce spolu 114 nezamestnaných absolventov VŠ, čo predstavovalo 4,4 % z celkového počtu absolventov VŠ⁹⁵.

Na území Bratislavského kraja **ďalšie vzdelávanie** poskytujú predovšetkým SŠ a VŠ, vzdelávacie inštitúcie v pôsobnosti orgánov ústrednej štátnej správy a vzdelávacie inštitúcie právnických a

⁹² Zdroj: Stratégia rozvoja Bratislavského samosprávneho kraja, 2003.

⁹³ Absolventská miera nezamestnanosti (AMN) je podielom nezamestnaných evidovaných absolventov k počtu žiakov končiacich školu za obdobie dvoch rokov. V prípade druhu školy, stupňa vzdelania, odboru vzdelania sa menovateľ prispôbuje počtu relevantnej skupiny absolventov.

⁹⁴ ÚIPŠ – Uplatnenie absolventov stredných škôl – sezóna 2005/2006.

⁹⁵ ÚIPŠ – Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl – záverečná správa.

fyzických osôb. Ďalšie vzdelávanie je zabezpečované rôznorodou škálou poskytovateľov, metód, organizácie, riadenia a financovania. Nové študijné aktivity v rámci ďalšieho vzdelávania pre seniorov predstavujú univerzity tretieho veku. V Bratislave ho poskytujú dve VŠ (Univerzita Komenského a Slovenská technická univerzita), ale na programoch týchto univerzít tretieho veku participujú i iné fakulty VŠ na Slovensku.

V oblasti ďalšieho vzdelávania je problémom nedostatok spoľahlivých štatistických údajov. Kurzy zamerané na výučbu cudzích jazykov, výpočtovej techniky a manažmentu tvoria 42 % poskytovaných kurzov. Sektor ďalšieho vzdelávania v Bratislavskom kraji má v porovnaní s ostatným územím Slovenska relatívne lepšie východiská práve v dôsledku vysokej koncentrácie inštitúcií počiatočného vzdelávania, orgánov ústrednej štátnej správy a vysokého počtu podnikateľských subjektov. Pre efektívne fungovanie systému ďalšieho vzdelávania však v súčasnosti chýba potrebné právne a inštitucionálne zázemie, ktoré by usmerňovalo a podnecovalo účasť v ňom nielen zamestnancov, zamestnávateľov, ale aj širokých vrstiev obyvateľstva.

3.12.1 Výskum a vývoj v BSK

Bratislavský kraj disponuje rozsiahlym a kvalitným potenciálom výskumu a vývoja, ktorý predstavuje koncentrácia VŠ a inštitúcií výskumu a vývoja regionálneho a nadregionálneho významu na území Bratislavy. Nosnými inštitúciami sú SAV a VŠ.

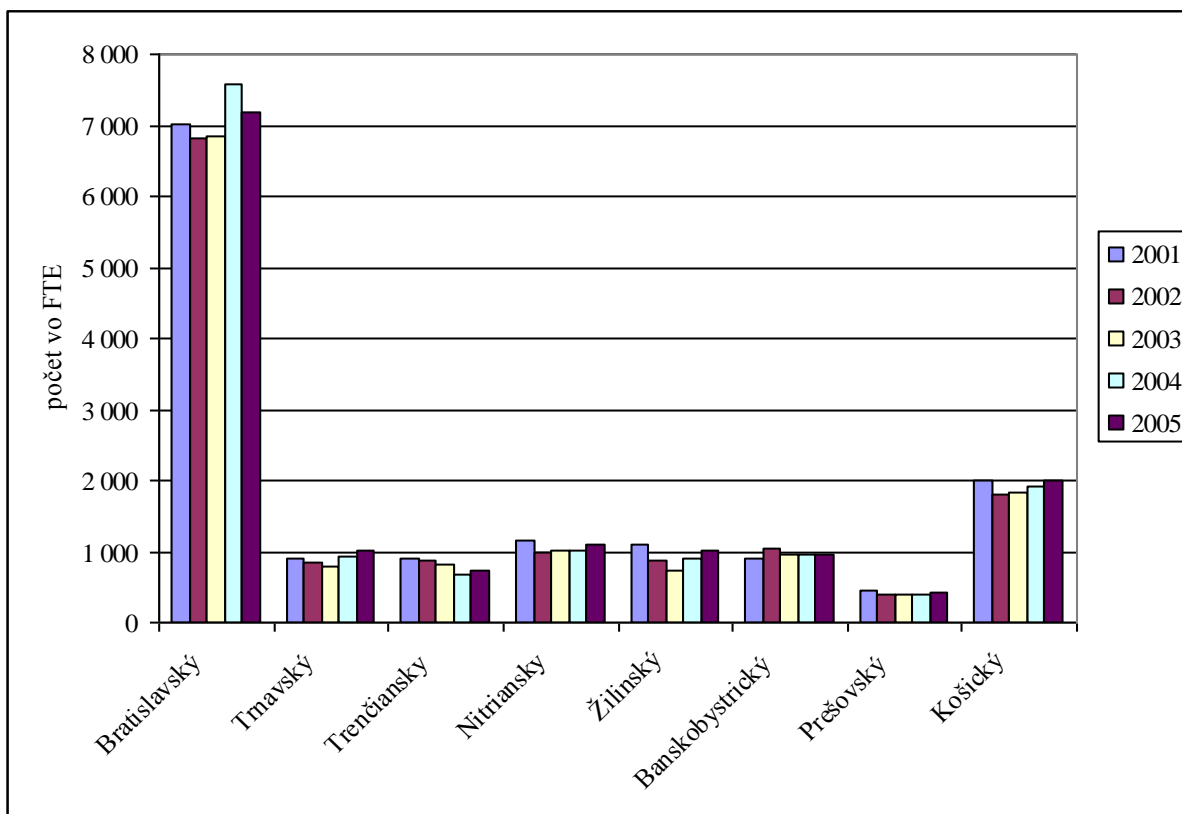
Po roku 1990 došlo k výraznej transformácii vedeckovýskumných a vývojových inštitúcií, sprevádzanej poklesom počtu zamestnancov. Hlavným problémom je vysoká fragmentácia a nekoordinovanosť výskumu a vývoja, nedostatočná kvalitatívna a kvantitatívna úroveň ľudskej infraštruktúry výskumu a vývoja, nízky podiel finančných prostriedkov podnikateľského sektora na výdavkoch výskumu a vývoja a slabé prístrojové a technické vybavenie vo všetkých sektoroch výskumu a vývoja.

Celkové výdavky na výskum a vývoj v roku 2003 dosiahli v BSK 3 389 118 tis. Sk. Z toho výdavky zo štátneho rozpočtu predstavovali 2 277 246 tis. Sk, čo v percentuálnom vyjadrení predstavovalo 48,3 % (štátny rozpočet 63,8 %) z celej SR. Na celkových výdavkoch na výskum a vývoj v rámci SR sa podnikateľské zdroje v kraji podieľali 27,1 %, štátny rozpočet 67,9 %, neziskové súkromné zdroje 0,8 % a zahraničné zdroje 4,2 %. V roku 2003 v sektore výskumu a vývoja bolo v BSK zamestnaných 10 135 osôb, čo predstavovalo 48,4 % zo SR.

Špecifikom BSK je takmer 50 % výskumných kapacít (ľudské zdroje, inštitúcie) z celej SR, ktoré spolu s koncentráciou VŠ predstavujú významný potenciál zvyšovania konkurencieschopnosti regiónu. Nasledovný graf ukazuje výraznú koncentráciu zamestnancov výskumu a vývoja v BSK.

Graf 10: Vývoj počtu zamestnancov výskumu a vývoja za obdobie rokov 2001-2005 podľa regiónov⁹⁶

⁹⁶ Zdroj: Štatistický úrad SR.



Z ekonomického, spoločenského a vedecko-technického hľadiska je Bratislavský kraj najrozvinutejším regiónom Slovenska. Je hybným pólom v rozvoji hospodárstva. Strategickým cieľom Bratislavského regiónu sa stalo zvýšenie konkurencieschopnosti regiónu okrem iného prostredníctvom stimulovania inovatívnych technológií, rozvoja informačných technológií, transferu technológií, podpory inovatívne orientovaného malého a stredného podnikania, budovania a rozvoja vedecko-technických parkov. Tieto zámery sa odrazili v Bratislavskom regióne uskutočnením viacerých iniciatív, ktoré smerovali k vytvoreniu vedeckotechnického alebo technologického parku (lokality Jarovce-Kitsee, Patrónka, Devínska Nová Ves, Plavecký Štvrtok, Istrochem, Malacky, Senec - Červený Majer), ktorý by zhodnotil znalostný potenciál regiónu do rozvoja vyšších technológií. V súčasnosti sa úspešne realizuje v oblasti Plaveckého Štvrtku iniciatíva v rámci projektu Euro Valley (združuje inštitúcie z oblasti podnikateľskej sféry aj samosprávy), kde by mali byť lokalizované firmy z oblasti high-tech priemyslu a niektoré pracoviská STU a výskumných ústavov.

Slabými stránkami v oblasti výskumu a vývoja sú pretrvávajúce nedostatočné využitie kapacít výskumu a vývoja pri posilnení konkurencieschopnosti BSK, pretrvávajúca nízka úroveň prepojenia výskumu a vývoja na podnikovú prax, prehľbovanie zaostávania výskumu a vývoja za medzinárodnými štandardmi a nedostatočná úroveň spolupráce výskumu a vývoja s podnikovou sférou.

3.13 SWOT analýza

V zmysle článku 37, ods. 1, písm. a) všeobecného nariadenia obsahuje OPV analýzu situácie v oblasti vzdelávania v zmysle silných a slabých stránok.

Silné a slabé stránky sú v SWOT analýze definované v kontexte intervencie ako identifikované interné faktory a kapacity, ktoré sú vo vzťahu k riešeniu daného problému (potreby) potenciálnym prínosom alebo naopak predstavujú nedostatky.

Príležitosti a ohrozenia predstavujú naopak v kontexte intervencie identifikované externé faktory a podmienky prostredia vo vzťahu k riešeniu daného problému (potreby).

Rozdelenie položiek medzi silné stránky a príležitosti definuje, na ktorých faktoroch bude OPV stavať, aktívne ich využívať/rozvíjať a má na ne dosah (silné stránky); tiež ktoré faktory sú pre riešenie potreby priaznivé, avšak nie sú stratégiou OPV adresované, resp. sú mimo dosah OPV (príležitosti). Rozhranie interný – externý teda vo vzťahu k OPV v tejto SWOT analýze znamená adresovaný/rozvíjaný – neadresovaný/nerozvíjaný. To isté platí pre rozdelenie položiek medzi slabé stránky a ohrozenia.

Na základe komplexnej analýzy všetkých relevantných segmentov vzdelávania, ako aj relevantných cieľových skupín, ktoré sú účastníkmi vzdelávacieho procesu, je možné zostaviť nasledovnú tabuľku obsahujúcu silné stránky, slabé stránky, ako aj príležitosti a ohrozenia, ktoré priamo alebo nepriamo ovplyvňujú súčasný, ako aj budúci stav vzdelávacieho systému v SR.

Tab. 31: SWOT analýza

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ul style="list-style-type: none"> vysoký podiel populácie s ukončeným stredným vzdelaním v porovnaní s priemerom EÚ nízky podiel ľudí (predčasne) opúšťajúcich vzdelávací systém bez získania kvalifikácie v porovnaní s priemerom EÚ významná hodnota vzdelania ako individuálnej priority veľmi dobre organizovaný formálny systém vzdelávania rast záujmu o vzdelávanie, predovšetkým cudzích jazykov, manažmentu, IKT, ale aj o odborné vzdelávanie vysoká ponuka a relatívne vysoký záujem o vzdelávanie v neformálnom systéme vzdelávania rozsiahla sieť a dobrá dostupnosť vzdelávacích inštitúcií vybavenie všetkých škôl počítačmi s pripojením na internet existencia erudovaných odborníkov v regiónoch, napr. v metodicko-pedagogických centrách, pedagogicko-psychologických poradniach a v špeciálnom poradenstve existencia pracovísk zameraných na prípravu a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov a vysokoškolských učiteľov existencia Koncepcie profesijného rozvoja učiteľov v kariérovom systéme vysoké percento vysokoškolsky vzdelaných odborníkov v učiteľskom v učiteľskom povolaní komplexná akreditácia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania podporená v návrhu zákona o VŠ ako záruka kvality vysokoškolského vzdelávania existujúca sieť vedeckých a výskumných inštitúcií a potenciál vysokokvalifikovanej pracovnej sily vhodnej pre rozvoj výskumu a vývoja pozitívne skúsenosti s medzinárodnými programami v oblasti vzdelávania a riadenia kvality, napr. Leonardo da Vinci, Socrates, 6. rámcový program existencia inštitútu „asistenti učiteľa“, ktorý napomáhajú integrácii osôb zo SZP a osôb so ŠVVP do hlavného prúdu vzdelávania pozitívne vnímanie a skúsenosti s asistentmi učiteľov v oblasti integrácie MRK a zvyšujúce sa odborné a sociálne kompetencie asistentov učiteľa v ZŠ rovný prístup mužov a žien ku vzdelávaniu na všetkých stupňoch škôl možnosť zriadenia nultých ročníkov na ZŠ na základe zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) úprava ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov právnymi normami 	<ul style="list-style-type: none"> nízke výdavky na vzdelávanie ako podiel na HDP nevyhovujúca štruktúra kvalifikácie pracovnej sily vzhľadom na potreby trhu práce a požiadavky zamestnávateľov nízka flexibilita vzdelávacích inštitúcií a profilov absolventov vo formálnom vzdelávaní nedostatočná orientácia obsahu vzdelávania na flexibilitu a adaptabilitu pracovnej sily a pretrvávajúce tradičných vyučovacích metód založených na memorovaní, ktoré nepodporujú rozvoj kľúčových kompetencií nízka úroveň partnerstva medzi rezortmi, samosprávou, zamestnávateľmi, úradmi práce, vzdelávacími inštitúciami a inými sociálnymi partnermi na tvorbe obsahu vzdelávania nízky podiel obyvateľstva s ukončeným vysokoškolským vzdelaním nedostatočné prepojenie existujúcich subsystémov služieb kariérového poradenstva (školsko a zamestnanosť) nízka spolupráca s lokálnymi/regionálnymi aktérmi z oblasti vzdelávania, zamestnanosti a poradenstva vysoká administratívna náročnosť a chýbajúce administratívne kapacity na získavanie finančných zdrojov pre vedecké, výskumné projekty a na zavádzanie inovácií nepriaznivá situácia ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja súvisiaca s „odlivom mozgov“ a starnutím výskumných pracovníkov nezáujem absolventov VŠ pedagogického zamerania o výkon učiteľského povolania nízke finančné ohodnotenie pedagogických zamestnancov, vysokoškolských učiteľov, doktorandov a vedecko-výskumných pracovníkov neexistencia informačného systému a komplexného poradenstva v oblasti ďalšieho vzdelávania pre dospelých nevyriešené systémové prvky v neformálnom vzdelávaní (zabezpečenie kvality, financovanie, uznávanie výsledkov vzdelávania) nízky podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva na ďalšom vzdelávaní nevyhovujúce legislatívne prostredie pre vznik vyšších odborných škôl (ISCED 4) poskytujúcich pomaturitné vzdelávanie nízky podiel absolventov prírodných a technických vied problematické určenie kvality programov vzdelávania, nedostatočné mechanizmy monitorovania a z toho plynúci nedostatok porovnateľných údajov o kvalite vzdelávania absencia systému hodnotenia kvality vzdelávania (formálneho, vysokoškolského aj ďalšieho), nerozvinutá kultúra kvality nízka úroveň manažmentu a marketingu škôl nízke materiálno-technické vybavenie vzdelávacích inštitúcií, nedostatok moderných učebných pomôcok, študijnej odbornej literatúry a IKT nedostatočné využívanie IKT vo výučbe nedostatočné ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov, vysokoškolských učiteľov a riadiacich zamestnancov vo

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
	<p>vzdelávaní</p> <ul style="list-style-type: none"> väčšina VŠ neponúka študijné programy v cudzom jazyku, nízka motivácia fakúlt a ich učiteľov pripraviť kurzy v cudzom jazyku nedostatočne prehľadný a efektívny spôsob financovania formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa nízka miera internacionalizácie vzdelávania na všetkých stupňoch škôl nízka medzinárodná mobilita študentov VŠ absencia certifikácie vzdelávacích inštitúcií neformálneho vzdelávania neexistencia Národného kvalifikačného rámca nedostatočne stimulujúce prostredie pre ďalšie vzdelávanie, nedostatočný záujem zamestnávateľov o vzdelávanie vlastných zamestnancov neexistujúci systém vzájomného uznávania výsledkov formálneho, neformálneho vzdelávania a informálneho učenia na horizontálnej a vertikálnej úrovni neznalosť štátneho jazyka u časti rómskej populácie vedúca k exklúzii detí z marginalizovaných skupín vo vzdelávaní (osobitne v prvých ročníkoch základnej školy) a v niektorých prípadoch aj k ich neoprávnenému zaradeniu do špeciálnych škôl relatívne nízky počet asistentov učiteľov vzhľadom k potrebám cieľových skupín, osobitne v oblastiach so zvýšenou koncentráciou rómskeho etnika absencia komplexného systémového riešenia a vytvárania alternatív vzdelávania pre osoby so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami nedostatok kvalifikovaných zdravotníckych pracovníkov personálna poddimenzovanosť odborníkov v zdravotníctve

PRÍLEŽITOSTI	OHROZENIA
<ul style="list-style-type: none"> zvýšenie výdavkov na vzdelávanie z verejných a súkromných zdrojov politický dôraz na potrebu celoživotného vzdelávania ako jednej zo štyroch priorit rozvoja slovenskej spoločnosti vytvorenie komplexného systému na monitorovanie potrieb trhu práce existujúce opatrenia štátu zabezpečujúce rovnosť prístupu k vzdelávaniu, vrátane integrácie marginalizovaných skupín obyvateľstva spustenie kurikulárnej reformy na všetkých stupňoch vzdelávania vytvárajúcej flexibilný systém vzdelávania a odbornej prípravy s dôrazom na predmety osobitne v oblasti prírodných a technických vied a matematiky skvalitnenie vyučovania prostredníctvom zavádzania nových metód a foriem výučby stále sa zvyšujúci dopyt sofistikovaného trhu práce po absolventoch v oblasti prírodných a technických vied a matematiky uľahčenie participácie súkromnej sféry a podnikov pri tvorbe učebných programov, vytváranie partnerstiev na rozvoj vzdelávania na regionálnej úrovni s dôrazom na prepojenie 	<ul style="list-style-type: none"> negatívny populačný vývoj a nepriaznivá veková štruktúra nízke výdavky na vzdelávanie ako podiel na HDP pretrvávajúca veľmi vysoká miera nezamestnanosti SR, s vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných starších občanov a mladých ľudí a vysoká miera nezamestnanosti rómskeho etnika absencia strategického dlhodobého plánovania ľudských zdrojov nedostatočná starostlivosť o rozvoj ľudských zdrojov v školstve, výskume a vývoji zapríčiňujúca odliv kvalitných ľudských zdrojov (napr. doktorandov a mladých vedecko-výskumných pracovníkov) do súkromnej sféry pretrvávajúci nezáujem absolventov vysokých škôl pedagogického zamerania o výkon učiteľského povolania pretrvávajúce nízke finančné ohodnotenie pedagogických zamestnancov, vysokoškolských učiteľov, doktorandov a vedecko-výskumných pracovníkov deformovaný trh práce, ktorý bude vyžadovať len určitý typ kvalifikácie, nízke povedomie o dôležitosti zisťovania potrieb trhu práce pretrvávajúca rigidita a narastanie izolovanosti systému

PRÍLEŽITOSTI	OHROZENIA
<p>stratégie rozvoja regiónov so štruktúrou študijných a učebných odborov</p> <ul style="list-style-type: none"> • prepojenie univerzít na výskum, vývoj a podnikateľskú sféru • intenzívnejšia spolupráca vzdelávacích inštitúcií na medzinárodnej úrovni, transfer vedomostí zo zahraničia • rozvoj zručností a mechanizmov, ktoré sú relevantné pre transfer technológií a know-how do praxe • zavádzanie systému kariérového rastu pedagogických zamestnancov a vysokoškolských učiteľov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania, vrátane ich vzdelávania na kariérových poradcov • vzdelávanie manažmentu škôl vrátane stredného manažmentu v oblasti riadenia kvality • zavádzanie hodnotenia kvality vo všetkých stupňoch formálneho vzdelávania na základe porovnateľných kritérií, existencia nezávislej externej evalvácie škôl prostredníctvom Štátnej školskej inšpekcie a jej prebiehajúce skvalitňovanie • rastúci záujem o aktívnu mobilitu • výrazné skvalitnenie a zefektívnenie jazykového vzdelávania • využívanie foriem neformálneho vzdelávania v rámci voľnočasových aktivít detí a mládeže s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií a manažérskych, jazykových a sociálnych zručností • transformácia a využitie kapacít existujúcich inštitúcií poskytujúcich ďalšie vzdelávanie • existencia európskych nástrojov, napr. Europass • stabilizácia zdravotníckych pracovníkov • zavádzanie modelov kvality • CŽV a celoživotné poradenstvo (ďalej len „CŽP“) ako nepriamy nástroj na trvalo udržateľný rozvoj spoločnosti • vytvorenie efektívneho systému financovania CŽV a CŽP • účelné a koordinované čerpanie prostriedkov ESF na dosiahnutie cieľov stratégie CŽV a CŽP • zrovnoprávnenie výsledkov neformálneho systému vzdelávania s formálnym systémom • vytvorenie systému kariérového poradenstva ako predpokladu pre výber profesie v súlade s potrebami trhu práce 	<p>vzdelávania od potrieb ekonomiky</p> <ul style="list-style-type: none"> • pretrvávajúca nepriaznivá situácia ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja súvisiaca s „odlivom mozgov“ a starnutím výskumných pracovníkov • nízka motivácia na profesionálny rast pedagogických zamestnancov a vysokoškolských učiteľov a nepripravenosť pedagógov na prácu s osobami s osobitými vzdelávacími potrebami, vrátane MRK • slabá reflexia príčin znižovania kvality vzdelávania v pripravovaných zámeroch reforiem, absencia všeobecne prijímaných objektívnych kritérií kvality • neexistencia legislatívy podporujúcej vznik vyšších odborných škôl (ISCED 4) poskytujúcich pomaturitné vzdelávanie • nedostatočná implementácia stratégie CŽV a CŽP • neexistencia prepojenia výchovného a kariérového poradenstva na školách s úradmi práce • rezistencia zo strany zamestnávateľov a formálneho systému uznávať vzdelanie získané v neformálnom systéme • nezáujem decíznej sféry vytvoriť podmienky pre implementáciu inovatívnych prvkov do neformálneho systému a odpor formálneho systému akceptovať tieto inovatívne prvky • úzky vzťah medzi sociálno-ekonomickou situáciou rodiny a dosiahnutou úrovňou vzdelania detí • nedostatočná vzdelanostná úroveň príslušníkov MRK a nedostatočná účasť detí z rómskeho etnika v predškolskej príprave • nevyvážená integrácia Rómov do spoločnosti

3.14 Hlavné disparity a faktory rozvoja

Tab. 32: Schéma rozpracovania kľúčových disparít a faktorov rozvoja s regionálnym priemetom na úrovni NUTS 2

Kľúčové disparity	Regionálny priemet				Hlavné faktory rozvoja	Regionálny priemet			
	ZS	SS	V S	BA		Z S	S S	V S	BA
1. nedostatočná orientácia obsahu vzdelávania na rozvoj kľúčových kompetencií ako predpokladu flexibility a adaptability pracovnej sily a nedostatočné využívanie potenciálu IKT vo vzdelávacom procese	x	x	x	x	a. vybudovanie pedagogickej vedeckovýskumnej základne, ktorá bude systémovo riešiť reformy vo vzdelávaní a zlepšenie spoločenského statusu a sociálneho postavenia pedagogických pracovníkov (1, 2, 3, 4)	x	x	x	x
2. nízka flexibilita profilov absolventov vo formálnom vzdelávaní voči požiadavkám trhu práce a zamestnávateľov a nízka účasť rezortov, samosprávy a sociálnych partnerov na tvorbe obsahu vzdelávania	x	x	x	x	b. tvorba vzdelávacích programov, obsahu a metód či foriem vzdelávania zodpovedajúcich potrebám vedomostnej ekonomiky a orientácia obsahu vzdelávania na kľúčové kompetencie; prispôbenie ponuky ďalšieho vzdelávania požiadavkám trhu práce (1, 2, 3, 5, 6)	x	x	x	x
3. absencia funkčného systému zabezpečenia kvality vzdelávania a pretrvávajúca rigidity a narastanie izolovanosti systému vzdelávania od potrieb ekonomiky.	x	x	x	x	c. vytvorenie uceleného systému monitorovania kvality vzdelávania, najmä po ukončení jednotlivých stupňov vzdelávania a kompletizácia štandardov (3)	x	x	x	x
4. nízky podiel HDP vynakladaný na vzdelávanie a nedostatočná starostlivosť o rozvoj ľudských zdrojov v školstve zapríčiňujúca odliv kvalitných učiteľov zo škôl (starnutie a znižovanie počtu výskumných pracovníkov), „únik mozgov“	x	x	x	x	d. rozsiahla sieť a relatívne dobrá dostupnosť vzdelávacích inštitúcií, existujúca sieť vedeckých a výskumných inštitúcií a potenciál vysokoškolskej pracovnej sily vhodnej pre rozvoj výskumu a vývoja (4, 6)	x	x	x	x
5. relatívne vysoká miera nezamestnanosti SR, s	x	x	x	x	e. vytváranie partnerstiev na rozvoj vzdelávania na	x	x	x	x

vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných starších občanov a mladých ľudí					regionálnej úrovni (2, 3)				
6. nízky podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva na celoživotnom vzdelávaní vrátane pedagógov a riadiacich zamestnancov vo vzdelávaní	x	x	x	x	f. rast záujmu zamestnávateľov a občanov o ďalšie vzdelávanie a politický dôraz na potrebu celoživotného vzdelávania ako jednej zo štyroch priorit rozvoja slovenskej spoločnosti (1, 3, 6)	x	x	x	x
7. nedostatočné legislatívne zabezpečenie uznávania formálneho (v rôznych štátoch sveta), neformálneho a informálneho (samovzdelávanie a pod.) vzdelávania	x	x	x	x	g. opatrenia štátu zabezpečujúce tvorbu legislatívy (7,3)	x	x	x	x
8. slabá sociálno-ekonomická situácia a relatívne vysoké riziko chudoby rodín postihnutých nezamestnanosťou	x	x	x		h. opatrenia štátu zabezpečujúce rovnosť prístupu k vzdelávaniu, integráciu a reintegráciu a rozšírenie prístupu k vzdelávaniu pre marginalizované skupiny obyvateľstva (8, 9)	x	x	x	x
9. nedostatočná vzdelanostná úroveň a nevyvážená integrácia marginalizovaných skupín obyvateľstva do spoločnosti, najmä členov rómskej komunity	x	x	x		i. tvorba koncepcií rozvoja vzdelávacej sústavy s ohľadom na vzdelávacie potreby marginalizovaných skupín (8, 9)	x	x	x	x

4 Stratégia operačného programu

Stratégia OPV vychádza z analytickej časti a definuje ciele a jednotlivé tematické oblasti podpory, ktoré je nevyhnutné riešiť v rámci OPV z hľadiska naplnenia Lisabonských cieľov a zámerov reformy vzdelávacieho systému. **Pokračovaním stratégie je kapitola 5 Prioritné osi, ktorá rozpracováva stratégiu intervencií ESF až na úroveň príkladov konkrétnych aktivít.**

4.1 Globálny cieľ OPV

Globálny cieľ OPV

Na základe výsledkov socio-ekonomickej analýzy kontextu intervencií je globálny cieľ operačného programu definovaný nasledovne: *„Zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti SR prostredníctvom prispôbenia vzdelávacieho systému potrebám vedomostnej spoločnosti“*. Súčasná ekonomická a sociálna situácia v oblasti vzdelávania si vyžaduje intervencie do všetkých zložiek vzdelávacieho systému, ako aj do oblasti výskumu a vývoja.

Dlhodobá konkurencieschopnosť Slovenska sa dá zabezpečiť len uskutočnením nevyhnutných štrukturálnych reforiem a vytváraním podmienok pre rozvoj tzv. vedomostnej ekonomiky. Inak povedané, Slovensko sa musí stať nielen vedomostnou ekonomikou, ale aj vedomostnou spoločnosťou. Z tohto pohľadu je nevyhnutné zamerať sa na celkovú prestavbu tradičnej školy na modernú, zvýšenie prístupnosti a kvality vysokoškolského vzdelávania, otvorenie systému ďalšieho vzdelávania pre čo najväčší okruh občanov a zvyšovanie vzdelanostnej úrovne marginalizovaných skupín.

Vedomostná spoločnosť si vyžaduje nový obsah a procesy vzdelávania, vychádzajúce v podmienkach SR z pozitívnych trendov vývoja vzdelanostnej úrovne ekonomicky aktívneho obyvateľstva, súčasného stavu rozsiahlej siete a dobrej dostupnosti vzdelávacích inštitúcií, rastúceho záujmu obyvateľstva o vzdelávanie, najmä v oblasti cudzích jazykov, manažmentu, odborného vzdelávania a využívania IKT a relatívne vysokej kvalitatívnej úrovne absolventov matematiky, prírodných a technických odborov. Prispieva i k riešeniu a eliminácii negatív, akými sú nízky podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva na celoživotnom vzdelávaní, nedostatočná prístupnosť škôl na horizontálnej a vertikálnej úrovni, uplatňovanie princípov tradičnej školy, nízka úroveň manažmentu a marketingu škôl, slabá aktivita a motivácia učiteľov na ďalšie vzdelávanie a využívanie IKT.

Vedomostná spoločnosť potrebuje ľudí, ktorí budú vzdelaní a budú disponovať zručnosťami, ktoré si vyžadujú nové pracovné miesta s vysokou pridanou hodnotou. Je dôležité, aby pre takýto typ spoločnosti bol systém vzdelávania pripravovaný aj občan tak, aby bol v každodennom živote schopný kriticky myslieť, analyzovať a vyhodnocovať spoločenské javy a pružne reagovať na zmeny potrieb na trhu práce. Systém celoživotného vzdelávania sa týka rozvoja ľudského kapitálu počas celého života s cieľom udržania pozície na trhu práce. Musí poskytovať žiakom a študentom možnosť osvojiť si základné kľúčové zručnosti tak, aby sa stali na trhu práce pružnou pracovnou silou schopnou prispôbovať sa požiadavkám vedomostnej spoločnosti. Náš hospodársky rast preto musí byť založený na schopnosti ľudí pracovať s neustále novými informáciami, produkovať nové vedomosti a využívať ich v praxi.

Zo socioekonomickej analýzy oblasti vzdelávania v Slovenskej republike vyplýva, že je potrebné podporovať aj tvorbu prognóz budúcich vzdelávacích potrieb. Pri plánovaní a riadení školstva nie je možné reagovať ad hoc, ale je potrebné prijímať kompetentné rozhodnutia založené na znalosti vývoja trhu práce s dostatočným predstihom. Od zmeny vzdelávacieho obsahu po uvoľnenie absolventa na trh

práce ubieha spravidla niekoľko rokov. Tu je vhodné formálne vzdelávanie (ZŠ, SŠ a VŠ) dopĺňať neformálnymi pružnejšími formami a hľadať spôsob ich uznania zamestnávateľmi (napr. podnikové, rezortné, záujmové, občianske, iné vzdelávanie).

4.2 Tematické zameranie intervencie

Aktuálnou potrebou našej spoločnosti, ak má reflektovať súčasné trendy v súlade so smerovaním k vedomostnej spoločnosti, je zvýšenie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva a prispôbienie štruktúry učebných plánov, osnov a študijných odborov potrebám trhu práce. Z hľadiska dlhodobej perspektívy udržateľného rozvoja SR ako konkurencieschopnej ekonomiky, musí byť ambíciou SR vytváranie produktov s vysokou pridanou hodnotou.

V nadväznosti na výsledky analýzy súčasnej situácie v oblasti vzdelávania a SWOT analýzy boli identifikované nasledovné potreby:

- zvýšiť schopnosť vzdelávacích inštitúcií zisťovať potreby trhu práce a prispôbovať obsah vzdelávania potrebám vedomostnej spoločnosti (s dôrazom na prírodné a technické vedy a matematiku), skrátiť čas tvorby, schvaľovania a zavádzania nových učebných a študijných odborov;
- rozvíjať systém prípravy a ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov a vysokoškolských učiteľov;
- vytvoriť a zaviesť systém riadenia a kontroly kvality obsahu a procesov vyučovania v regionálnom školstve a na VŠ; zvýšiť monitorovanie práce VŠ a fakúlt vrátane kontaktu s absolventmi, public relations a kontaktov s podnikmi a okolitou komunitou;
- vytvoriť predpoklady na využitie IKT vo vyučovacom procese;
- vytvoriť podmienky na zabránenie úniku mozgov z pedagogickej praxe a vedecko-výskumnej základne;
- rozvíjať množstvo a kvalitu programov medzinárodnej spolupráce a zvýšiť aktívnu a pasívnu zahraničnú mobilitu;
- zaviesť systém hodnotenia kvality a certifikácie inštitúcií ČŽV a zvyšovať kvalitu inštitúcií prostredníctvom zvyšovania kvality ľudských zdrojov;
- zvýšiť podiel dospeléj populácie zúčastňujúcej sa ďalšieho vzdelávania a podporiť zavedenie systému komplexného kariérového poradenstva;
- zaviesť metódy prieskumu potrieb trhu práce a zvýšiť aktívnu účasť a vplyv zamestnávateľov na kvalitu, obsah a rozsah vzdelávania vedúceho k získaniu kvalifikácie (vrátane zavádzania inovácií);
- podporiť vznik sietí učiacich sa regiónov;
- zabezpečiť priechodnosť a kompatibilitu medzi formálnym, neformálnym a informálnym sektorom vzdelávania a umožniť priebežné získavanie kvalifikácie aj prostredníctvom neformálneho vzdelávania;
- integrovať deti z rizikových a marginalizovaných skupín do štandardného školského prostredia a odstrániť jazykové bariéry detí pochádzajúcich z rómskeho etnika pred začiatkom povinnej školskej dochádzky;
- vytvoriť primerané podmienky pre zvyšovanie vzdelanostnej úrovne osôb s osobitými vzdelávacími potrebami, vrátane príslušníkov MRK;
- vzdelávať osoby pracujúce v oblasti spoločenskej integrácie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami (s osobitným zreteľom na asistentov učiteľa);

- zabezpečiť doplnenie stavov kvalifikovanými silami v zdravotníctve;
- stabilizovať zdravotníckych pracovníkov a zabrániť úniku mozgov.

4.2.1 Reforma základného a stredného školstva

Základným krokom na zabezpečenie dlhodobej konkurencieschopnosti Slovenska v oblasti rozvoja ľudských zdrojov je **dokončenie reformy základného a stredného školstva**. Cieľom **obsahovej reformy** je vytvoriť priestor pre tvorivú prácu pedagógov, pre posilnenie výchovy, pre zdokonalenie komplexného rozvíjania poznávacích funkcií žiakov.

Hlavnými cieľmi obsahovej reformy, ktorá bude podporovaná z OPV, sú:

- vytvorenie moderného, flexibilného školského systému;
- vytvorenie podmienok pre rozvíjanie vyšších kognitívnych schopností žiakov prostredníctvom rozvoja ich kompetencií;
- zabezpečiť prechod od faktografického učenia k rozvoju kľúčových kompetencií, otvoriť školu a prepojiť ju s okolitým prostredím a celou spoločnosťou;
- uskutočniť didaktickú reformu zameranú na používanie moderných vyučovacích stratégií, efektívnych foriem a metód vzdelávania;
- a upraviť vzdelávacie ciele a obsah výchovno-vzdelávacích programov tak, aby poskytovali absolventovi kompetenčný profil pre jeho pokračovanie v ďalšej vzdelávacej ceste alebo jeho uplatnení sa na trhu práce a aby mu poskytol schopnosť a potrebu celoživotne sa vzdelávať.

Reforma základného a stredného školstva má zabezpečiť poskytovanie vzdelávania pre **ovládanie kľúčových kompetencií** pre všetkých žiakov. Žiak vybavený novými kľúčovými kompetenciami je lepšie pripravený jednak pre stále sa vyvíjajúci a sofistikovanejší trh práce, ako aj pre svoje nadväzujúce vzdelávanie v systéme vysokoškolského alebo ďalšieho vzdelávania. OPV sa bude zameriavať na podporu kľúčových kompetencií v zmysle Odporúčania Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (pozri prílohu č. 7 OPV).

Zmeny v systéme školstva musia zabezpečiť vysokú mieru slobody žiaka vybrať si školu a možnosť školy vybrať si formu, metódy a obsah vzdelávania. Celková premena tradičnej školy na modernú bude spočívať v celkovej zmene školy z inštitúcie odovzdávajúcej vedomosti na učiacu sa komunitu, od dôrazu na obsah učiva k dôrazu na celý proces vyučovania. To musí byť spojené s univerzálnym a prepracovaným systémom merania kvality učenia sa, procesu výučby, inštitúcií a zriaďovateľov. To si bude vyžadovať nasledovné kroky:

- uskutočniť obsahovú a procesnú premenu tradičnej školy na modernú a zaviesť celkovú zmenu obsahu, metód a foriem vzdelávania vedúcich od memorovania informácií smerom k schopnosti ich získavať, vyhodnocovať a využívať (napr. prejsť od vyučovania k učeniu sa; od pasivity žiaka k aktivite, samostatnosti, tvorivosti, prežívaniu práce žiaka; od klasického učiteľa ku učiteľovi-poradcovi; od orientácie na priemerného žiaka k diferencovanému a individuálnemu prístupu k žiakom);
- podporovať alternatívne metódy výchovy a vzdelávania (napr. prejsť od frontálnosti práce žiakov ku kooperatívnosti žiakov a projektovo-orientovanému vyučovaniu; od izolovaných predmetov k ich integrácii);
- posilniť a zlepšiť vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov, IKT, matematiky, vedy a technológií;
- a základných podnikateľských vedomostí a zručností pre každého absolventa SŠ;

Obsahom reformy je inovovať obsah, metódy a skvalitniť výstupy vzdelávania smerom k potrebám trhu práce vo vedomostnej spoločnosti a tak zvýšiť adaptabilitu absolventov voči požiadavkám zamestnávateľov. Je potrebné zlepšiť dodržiavanie obsahu učebných osnov a zracionalizovať sieť

študijných a učebných odborov všetkých typov SŠ s ohľadom na regionálne podmienky a potreby trhu práce. Je potrebné uskutočňovať prieskumy, vypracovávať prognózy a návrhy ďalšieho rozvoja priemyslu v SR, identifikovať a navrhovať perspektívne oblasti pre všetky stupne vzdelávania a navrhovať systémové opatrenia pre podporu rozvoja učňovského a stredoškolského vzdelávania (napr. so zameraním na automobilovú techniku a výrobu automobilov).

MŠ SR pre zvýšenie kvality výuky a lepšiu adaptáciu na potreby trhu práce musí zaistiť **inováciu pedagogickej dokumentácie**, ktorá bude zodpovedať domácim štandardom i štandardom EÚ. Pri implementácii vyššie uvedených priorit OPV sú v oblasti regionálneho školstva podporované predovšetkým projekty zamerané na **inovatívne metódy, nástroje, formy vzdelávania**. Na dosiahnutie týchto cieľov je potrebné vypracovať princípy obsahovej reformy, vytvoriť dvojúrovňový systém vzdelávania na národnom a školskom kurikule, inovovať kurikulum a vypracovať obsahové a výkonové štandardy pre jednotlivé vyučovacie predmety a vzdelávacie oblasti. Inovácia pedagogickej dokumentácie musí vychádzať z posilnenia určitých oblastí kurikula v záujme rozšírenia jazykových kompetencií absolventov ZŠ a SŠ (cudzie jazyky), zlepšenia informačnej gramotnosti žiakov (IKT) a zdôrazňovania individuálneho prístupu.

Podmienkou úspešného vstupu absolventov na trh práce je nová **kvalita** odborného vzdelávania a prípravy, podmienená systémovým prístupom a aktívnou účasťou zamestnávateľských subjektov k riešeniu oblasti jeho cieľov, obsahu a štruktúry, spoluprácou s inštitúciami združujúcimi zamestnávateľov, so zamestnávateľmi, ústrednými orgánmi štátnej správy, orgánmi územnej samosprávy a ďalšími subjektmi pri prispôbovaní existujúcich učebných a študijných odborov požiadavkám trhu práce aj vytvorením nových odborov.

Obsahová prestavba vzdelávania je úzko previazaná s kvalitou, skúsenosťami a motiváciou učiteľov, preto je nevyhnutné zamerať sa nielen na zintenzívnenie reformy systému, ale aj na **skvalitňovanie prípravy pedagogických zamestnancov** s dôrazom na osvojenie zručností a využívanie IKT, ovládanie cudzích jazykov. Zároveň je nevyhnutné zlepšiť sociálny status učiteľa, zaviesť motivačné nástroje na získanie a udržanie kvalifikovaných učiteľov a motivovať učiteľov na integrovanie inovatívnych pedagogických metód do vyučovacieho procesu. Na to je potrebné:

- zvyšovať kvalitu práce učiteľov, najmä zatraktívňovaním učiteľského povolania pre kvalitných pedagógov a prostredníctvom zlepšovania podmienok pre ich výchovu a neustály rozvoj ich zručností;
- vzdelávať riadiacich zamestnancov škôl a školských zariadení v uvádzaní systému manažérstva kvality, ktorý by sa vzťahoval na všetky procesy na škole a všetkých zamestnancov školy;
- vzdelávať poradcov v systéme výchovného poradenstva zabezpečiť supervíziu a kontrolu kvality ich práce v záujme skvalitnenia prípravy žiakov pre trh práce; zlepšiť podmienky práce poradcov, osobitne vybavením IKT.

Naplnenie obsahovej reformy v regionálnom školstve predpokladá **zefektívnenie manažmentu škôl a školských zariadení a zabezpečenie inštitucionálnej kvality** vytvorením systému ich hodnotenia. Súčasne je žiaduca väčšia spolupráca škôl so sociálnymi partnermi na lokálnej, regionálnej i medzinárodnej úrovni s cieľom posilniť celkové postavenie školy v kontexte systému otvorenej školy.

4.2.2 Modernizácia vysokých škôl

Ak chce SR využiť ľudský, vedomostný a výskumný potenciál VŠ, musí vytvoriť potrebné podmienky, ktoré im umožnia zlepšiť ich výkon, zmodernizovať sa a stať sa konkurencieschopnými, skrátka stať sa vedúcou silou v ich vlastnej obnove a plniť svoju úlohu v budovaní vedomostnej spoločnosti, ktorú predpokladá Lisabonská stratégia. VŠ a výskum a vývoj majú vo vedomostnej spoločnosti úlohu zabezpečovať predpoklady pre vytváranie produktov a služieb s vysokou pridanou hodnotou výchovou ľudského potenciálu, ktorý je schopný nové sofistikované technológie vytvárať

alebo s nimi pracovať, alebo v spolupráci s verejným alebo privátnym sektorom aplikovať výsledky výskumu a vývoja do vytvárania týchto technológií.

Na úrovni VŠ je nevyhnutné zamerať sa na **rozšírenie kapacít** (formou diverzifikácie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania), **výrazné zvýšenie kvality a flexibility vysokoškolského vzdelávania**, **rozvoj ľudských zdrojov a zapojenie VŠ a organizácií výskumu a vývoja do inovačných sietí**.

Kľúčom k rozšíreniu kapacít a zvýšeniu kvality vysokoškolského vzdelávania je pružný systém, kde VŠ reagujú najmä na požiadavky trhu práce a mladých ľudí, ale aj na dopyt po celoživotnom vzdelávaní a tie najkvalitnejšie z nich sú zároveň centrom výskumu a vývoja na medzinárodne porovnateľnej úrovni. Prostredníctvom ich aktivít by sa VŠ mali zároveň stať jedným z motorov spoločenského a ekonomického rozvoja regiónu, v ktorom sa nachádzajú. **Nástroje** na dosiahnutie týchto cieľov sú nasledovné:

- vytvárať podmienky na inovácie študijných programov, napr. aj v spolupráci so súkromným sektorom alebo VŠ so sídlom v zahraničí;
- zvyšovať kvalitu pedagógov (najmä zatriktívňovaním učiteľského povolania pre kvalitných pedagógov a zlepšovaním podmienok pre ich profesijný, teda najmä vedecký rast);
- podporiť získanie všeobecných kompetencií u absolventov všetkých VŠ (napr. komunikačné, analytické, alebo práca v tíme), ako aj rozšírenie praktických zručností získaných predchádzajúcim štúdiom (jazyky, digitálna gramotnosť, alebo podnikanie);
- podporiť mobilitu študentov aj pedagógov, ktorá sa musí stať automatickou súčasťou vzdelávania, odstrániť bariéry mobility s dôrazom na jazykovú prípravu a uľahčenie uznávania diplomov;
- posilniť výskum, vývoj a inovácie na VŠ a na výskumných pedagogických pracoviskách.

Na Slovensku je nevyhnutné podstatne **zvýšiť podiel obyvateľstva s vysokoškolským vzdelaním**. V súlade s celosvetovým trendom bude podporované postavenie absolventov bakalárskeho štúdia ako plnohodnotného vysokoškolského štúdia v hospodárskej praxi a v spoločnosti. Pre oblasť prístupu k vysokoškolskému vzdelávaniu je potrebné vytvárať podmienky pre jeho rozširovanie s cieľom umožniť zvyšovanie počtu študentov tak, aby sa percento populácie prechádzajúcej vysokoškolským vzdelávaním postupne približovalo k hodnotám platným v rozvinutých krajinách. Pozornosť sa bude sústreďovať v prvom rade na rozšírenie prístupu k prvému stupňu vysokoškolského vzdelávania (**bakalárske štúdium**). Pre úspešnosť trojstupňového systému vysokoškolského vzdelávania bude potrebné zabezpečiť, aby trh práce vytvoril dostatočný dopyt po absolventoch bakalárskych študijných programov a len časť z nich pokračovala v druhom stupni vysokoškolského vzdelávania. Dôraz sa kladie nielen na kvantitatívne sprístupňovanie vysokoškolského vzdelávania, ale aj na väčšiu prepojenosť vysokoškolského vzdelávania na prax. Posilnenie spolupráce s praxou sa očakáva aj vo výskume a vývoji, a to najmä posilnením motivácie podnikateľského sektora k spolupráci s VŠ.

Prioritou je však aj podpora rozšírenia prístupu k vysokoškolskému vzdelávaniu vo všeobecnosti pre všetkých, ktorí o to prejavia záujem v rámci ČŽV a podpora dostupnosti vysokoškolského vzdelávania pre študentov zo SZP. Zvyšovanie počtu študentov bude možné aj prostredníctvom širšieho využívania informačných technológií a nových foriem vzdelávania predovšetkým v externom štúdiu (virtuálne univerzity, dištančné vzdelávanie a pod.).

Jedným z kľúčových aspektov zabezpečenia kvality vysokoškolského vzdelávania je prepojenie **obsahu vzdelávania s potrebami vedomostnej spoločnosti**, a to vo všetkých troch stupňoch vysokoškolského štúdia (bakalárskeho, inžinierskeho, magisterského a doktorandského štúdia). Obsah študijných programov musí odrážať potreby trhu práce, ktorý si v posledných rokoch žiada predovšetkým absolventov VŠ s vysokou mierou praktických zručností schopných zvládnuť nové sofistikované technológie, ďalej stavať na základných teoretických vedomostiach z príslušného odboru a schopných pružne reagovať na meniace sa podmienky v štruktúre pracovných miest, na nové technológie a pracovné prostredie (mobilita za prácou). Ak majú univerzitné študijné programy prekonať pretrvávajúci nesúlاد medzi kvalifikáciou absolventov a potrebami trhu práce, mali by byť štruktúrované tak, aby priamo zvyšovali zamestnateľnosť absolventov a vo všeobecnosti poskytovali širšiu podporu zamestnancom. Z hľadiska potrieb zamestnávateľov je potrebné inovovať existujúce a vytvárať nové študijné programy, resp. odbory vrátane prakticky zameraných bakalárskych

študijných programov a programov ďalšieho vzdelávania v spolupráci so súkromným sektorom a organizáciami zastupujúcimi podnikateľský sektor, malé a stredné podnikanie. Stáže v podnikoch, zahrnuté v kreditovom systéme, by sa mohli stať súčasťou študijných programov alebo študijných plánov. Možnosť poskytovať vysokoškolské vzdelávanie druhého a najmä tretieho stupňa by mala korešpondovať s kvalitou dosahovanou VŠ v danom odbore vo vede a výskume.

Zámer rozvíjať produkciu s vysokou pridanou hodnotou možno naplniť len vtedy, ak budú v SR dostupné kvalitné ľudské zdroje s vysokoškolským vzdelaním prvého až tretieho stupňa. Najmä v spolupráci s VŠ je nevyhnutné vytvoriť predpoklady na predvídanie trendov obsahového charakteru a typu vzdelania z úrovne aktuálnych a predpokladaných požiadaviek praxe, vývojových tendencií vo svete a predikčných signálov z vedy a technológií na trendy a tendencie budúceho vývoja.

Prostredníctvom OPV sa zabezpečí zapojenie VŠ do medzinárodnej spolupráce a sietí vývoja a inovácií. V súlade s novelou zákona o VŠ bude OPV podporovať aj akademickú mobilitu – VŠ bude môcť prijať na časť štúdia aj študenta inej VŠ, vrátane VŠ so sídlom v zahraničí.

Na podporu efektívnej medzinárodnej spolupráce sa bude z OPV spolufinancovať zapojenie VŠ do **sietí výskumu a vývoja a mobility** študentov a pedagógov. VŠ by mali klásť väčší dôraz na poskytovanie vysokoškolského vzdelávania vo svetovom jazyku a podporu mobility študentov a výskumných pracovníkov.

V záujme skvalitnenia vysokoškolského vzdelávania musia všetci zainteresovaní aktéri v oblasti vysokoškolského vzdelávania začať vnímať zabezpečenie a **rozvoj kultúry kvality** na VŠ ako svoju prioritu pre ďalší rozvoj týchto inštitúcií. Proces zabezpečenia kvality musí prebiehať v dvoch rovinách. Prvou je vnútorný systém kontroly kvality, ktorou si samé VŠ nastavujú systémy a procesy schopné merať pokrok a trendy v sledovaných ukazovateľoch a na základe nich potom rozhodovať o ďalšom postupe pri dosahovaní zadaných cieľov. Druhou je proces evaluácie, ktorý má uzavretý svet hodnotenia VŠ otvoriť verejnosti aj z hľadiska kvantifikovateľných indikátorov, ktoré vedú priblížiť úroveň štúdia v rôznych oblastiach na ktorejkoľvek VŠ záujmu študenta. Nevyhnutným predpokladom pre splnenie zvýšených nárokov na kvalitu vysokoškolského vzdelávania je umožniť **rozvoj profesionálneho rastu učiteľov** a podporu ľudských zdrojov vo výskume a vývoji na VŠ.

Lepšia efektívnosť riadenia VŠ si vyžaduje nové systémy vnútorného riadenia založené na strategických prioritách a profesionálnom riadení ľudských zdrojov, investícií a administratívnych postupov (v oblasti ekonomického, finančného a prevádzkového manažmentu univerzity). To sa môže uskutočňovať prostredníctvom ďalšieho vzdelávania súčasného vedenia VŠ a inovovania súčasných riadiacich procesov a štruktúr. Zefektívnenie správy a manažmentu VŠ, ako aj podpora princípu kultúry kvality na VŠ bude viesť k stabilizácii ľudských zdrojov a vyššej motivácii absolventov VŠ pre postgraduálne štúdium a ich zotrvanie v oblasti výskumu a vývoja. Riešenie **kvality inštitúcií vyššieho vzdelávania a ich hodnotenie** bude v budúcnosti zabezpečené pripravovanou novelou zákona o VŠ, ktorá vytvorí predpoklady na inštitucionálne hodnotenie a financovanie VŠ a inovuje kritériá hodnotenia kvality poskytovaného vysokoškolského vzdelávania. Na ich základe sa začala komplexná akreditácia VŠ.

VŠ by sa mali čoraz viac stávať dôležitými aktérmi v hospodárstve, schopnými lepšie a rýchlejšie reagovať na požiadavky trhu a budovať **partnerstvá**, ktoré využívajú vedecko-technické vedomosti. Výmena výsledkov výskumu, práv duševného vlastníctva, patentov a licencií (napr.: prostredníctvom zakladania podnikov v areáloch VŠ alebo zakladaním vedeckých parkov) bude podporovaná v rámci OPV prostredníctvom štruktúrovaných partnerstiev VŠ s podnikateľským sektorom a výrobnou sférou, vrátane malých a stredných podnikov (ďalej len „MSP“). Kontakty s podnikateľským sektorom a výrobnou sférou prinesú dodatočné financie napríklad na rozšírenie výskumných kapacít alebo na poskytovanie rekvalifikačných kurzov a posilnia vplyv univerzitného výskumu na MSP a inovácie v regiónoch. Budúci rozvoj a spravovanie záležitostí vedy, techniky a inovácií musí stavať na kvalitných ľudských zdrojoch, ktoré budú schopné pretransformovať výskum na inovácie užitočné a využiteľné v praxi.

4.2.3 Podpora ľudských zdrojov vo výskume a vývoji

V oblasti výskumu a vývoja je potrebné zamerať sa na zvýšenie starostlivosti o ľudský potenciál, otvorenie sa VŠ verejnej a súkromnej sféry a reflektovanie ich potrieb a požiadaviek a zlepšenie medzinárodnej spolupráce zapájaním sa do medzinárodných sietí výskumu a vývoja a vedeckej mobility. Univerzity by mali byť schopné zmeniť nastavenie ich výskumných programov v záujme využitia príležitostí ponúkaných novým vývojom v existujúcich oblastiach a novovznikajúcimi smermi vedeckého bádania. To si vyžaduje menej sa sústreďovať na vedecké odbory a viac na oblasti výskumu (napr. zelená energia, nanotechnológia), užšie ich spájať s príslušnými alebo komplementárnymi oblasťami (vrátane humanitných smerov, sociálnych vied, podnikateľských a riadiacich zručností) a posilniť interakciu medzi študentmi, výskumnými pracovníkmi a výskumnými tímami pomocou intenzívnejšej mobility medzi jednotlivými odbormi, sektormi a výskumnými inštitúciami.

Výskum, vývoj a technologické inovácie nie je možné realizovať bez existencie kvalitných ľudských zdrojov. Ich rozvoj predpokladá vyššie a efektívnejšie investície do rozvoja ľudského kapitálu vo výskume a vývoji prostredníctvom ich ďalšieho vzdelávania a podporou výmeny skúseností v rámci sietí. Tieto investície by sa mali potom zužitkovať pri programoch prenosu nových technológií a špičkovej odbornosti medzi VŠ a podnikateľskou sférou, kde by priamo dochádzalo k implementácii výsledkov výskumu a vývoja do nových technológií a inovácií využiteľných pri výrobe a poskytovaní služieb s vysokou pridanou hodnotou. Existencia špičkových pracovísk výskumu a vývoja dáva všetky predpoklady na to, aby ich výstupy bolo možné implementovať v praxi a aby o takéto výstupy mala záujem podnikateľská sféra.

V intenciách návrhu novely zákona o VŠ budú v rámci OPV podporované ľudské zdroje v špecializovaných výskumných a vývojových pracoviskách, ktoré budú slúžiť na zabezpečenie prenosu výsledkov vysokoškolskej vedy a techniky do hospodárskej praxe, ktorých cieľom je prepojenie verejných VŠ s praxou. Špecializovaným pracoviskom môže byť najmä: centrum excelentného výskumu, inkubátor, technologické centrum a umelecké centrum.

Z dôvodu, aby sa najschopnejší zo súčasných slovenských doktorandov a absolventov doktorandského štúdia stali vedúcimi výskumných skupín na VŠ, treba vytvoriť a neustále zlepšovať podmienky pre **udržanie mladých a talentovaných vedcov na Slovensku**, resp. pre príchod zahraničných vedcov a ich pôsobenie na Slovensku.

4.2.4 Ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania

V záujme zachovania trvalo udržateľného hospodárskeho rastu SR musí byť hospodárstvo založené na schopnosti vyrábať produkty s vysokou pridanou hodnotou. To si vyžaduje od slovenských ľudí schopnosť pracovať s neustále novými informáciami, produkovať nové poznatky a využívať ich v praxi. Pre udržanie pozitívnych výsledkov (v roku 2006 - rast HDP vo výške 8,2 % a prognóza na rok 2007 - 8 %) je nevyhnutné zvýšiť úroveň kvality a dostupnosť **CŽV a CŽP** pre občanov, ktorí počas svojho aktívneho života potrebujú niekoľkokrát zmeniť kvalifikáciu a zamestnávateľov.

V nadväznosti na demografický vývoj a potrebu zabezpečiť dostatok kvalifikovanej pracovnej sily v produktívnom veku a úspešne čeliť starnutiu populácie sa ďalšie vzdelávanie musí viac zameriavať na priebežné získavanie a zdokonaľovanie kľúčových kompetencií a zručností. Je dôležité vybudovať efektívny informačný a poradenský systém o možnostiach vzdelávania sa počas celého života pre všetkých a zabezpečiť uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania.

Z dôvodu potreby systémovo zastrešiť existujúce subsystemy vzdelávania, vzájomne ich otvoriť a prepojiť do funkčných vzťahov doplnených CŽP tak, aby spĺňali reálne potreby občanov, zamestnávateľov, verejnej správy a vzdelávacích inštitúcií, uľahčiť prístup k vzdelávaniu, nadobúdaniu nových kvalifikácií a zamestnanosti počas celého aktívneho života občanov je

nevyhnutné urýchlene vytvoriť prístupný, modulárny a trhový systém CŽV a celoživotného poradenstva.

OPV má za cieľ vytvoriť pre všetkých občanov možnosti prístupu k neustálemu vzdelávaniu sa, k vyhodnocovaniu nových informácií a adaptácii na lokálny i regionálny trh práce. Dostupnosť efektívneho vzdelávania počas celého života občana je kľúčom k naplneniu ambície SR vytvoriť fungujúcu vedomostnú spoločnosť schopnú konkurovať vyspelým európskym ekonomikám.

Navrhované ciele OPV sa nedajú realizovať bez uľahčenia a rozšírenia prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu pre všetkých počas celého života. Za účelom vytvorenia podmienok pre občanov, zamestnávateľov, verejnú správu a vzdelávacie inštitúcie s cieľom reagovať na meniace sa potreby trhu práce je nevyhnutné monitorovanie, prieskum a prognózovanie vzdelávacích potrieb. Konkrétne aktivity majú za cieľ priblížiť vzdelávacie možnosti širokému okruhu potenciálnych záujemcov a to čo najbližšie k nim, napr. vytváraním lokálnych vzdelávacích stredísk na bežne prístupných miestach.

S ohľadom na schválenú stratégiu CŽV a CŽP (25. apríla 2007 uznesením vlády SR č. 382/2007.) musí OPV vytvoriť pre všetkých občanov vo vedomostnej spoločnosti možnosti neustále sa vzdelávať. Hlavným cieľom OPV v oblasti ďalšieho vzdelávania je uľahčiť občanom prístup k opakovanému a pružnému nadobúdaniu nových kvalifikácií a tiež k prehĺbovaniu kvalifikácie prostredníctvom kvalitného vzdelávania získaného okrem formálneho aj v neformálnom systéme vzdelávania a v systéme informálneho učenia sa za pomoci komplexných služieb poradenstva.

V nadväznosti na Stratégiu CŽV a CŽP je zámerom OPV prispieť k implementácii stratégie prostredníctvom:

- zvyšovania kvality ďalšieho vzdelávania,
- podpory princípu učiacich sa regiónov, kde regionálne siete rozličných inštitúcií vytvárajú na mieru šité služby poradenstva a ďalšieho vzdelávania
- odstránenia bariér vstupu poskytovateľov do rôznych segmentov vzdelávacieho systému,
- vytvorenia podporných nástrojov financovania ďalšieho vzdelávania spojením zdrojov zamestnávateľa; verejných financií a zamestnanca (tzv. viaczdrojové financovanie ďalšieho vzdelávania),
- vytvorenia podmienok na uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia;
- zavedenia systému priebežného monitorovania a prognózovania vývoja vzdelávacích potrieb za účelom vytvorenia podmienok pre občanov, zamestnávateľov, verejnú správu a vzdelávacie inštitúcie, aby mohli reagovať na meniace sa potreby trhu práce,
- zavedenia informačného systému pre CŽV a CŽP, ktorý bude účinným nástrojom voľného prístupu občanov a inštitúcií k vzdelávaniu a poradenstvu a zároveň bude obojsmerným nástrojom komunikácie svojich klientov,
- podpory vytvorenia národnej sústavy kvalifikácií a národného kvalifikačného rámca,
- vypracovania a zavedenia systému CŽP na princípe subsidiarity do praxe samosprávnych jednotiek a lokálnych partnerstiev a alternatívnych poskytovateľov poradenstva,
- vypracovania a zavedenia systému zabezpečenia kvality CŽP.

Z analýzy slabých stránok vyplýva, že systém vzdelávania vytvára nevyhovujúcu štruktúru kvalifikácie pracovnej sily a vzdelávacích inštitúcií vzhľadom na potreby vedomostnej spoločnosti. Riešenie týchto problémov vidíme v:

- prispôbení ponuky ďalšieho vzdelávania požiadavkám trhu práce prostredníctvom tvorby vzdelávacích programov, obsahu, metód a foriem vzdelávania zodpovedajúcich potrebám vedomostnej ekonomiky;
- zvyšovaní kvality vzdelávacích a poradenských programov a inštitúcií ďalšieho vzdelávania a posilnenia systému kontroly kvality;
- rozvoji ľudských zdrojov v ďalšom vzdelávaní;
- vytváraní partnerstiev na rozvoj vzdelávania na regionálnej úrovni.

Pre zvýšenie participácie ekonomicky aktívneho obyvateľstva na ďalšom vzdelávaní je potrebné **zvýšiť informovanosť o vzdelávacích možnostiach a rozvíjať systém ČŽP.**

Vzhľadom na nedostatočnú zainteresovanosť zamestnávateľov na ďalšom vzdelávaní vlastných zamestnancov je potrebné vytvoriť finančné mechanizmy motivujúce a stimulujúce k zvýšeniu participácie zamestnancov na programoch ďalšieho vzdelávania. SR musí využiť núkajúci sa potenciál automobilového priemyslu na uskutočnenie rozsiahlejších štrukturálnych zmien, ktoré zaistia postupné oživenie strojárkeho priemyslu i ďalších odvetví národného hospodárstva.

OPV reaguje na potrebu orientovať obsah vzdelávania na rozvoj kľúčových kompetencií a priebežne dopĺňať kvalifikácie získané v predchádzajúcich stupňoch formálneho vzdelávania. Cieľom je vytvorenie otvoreného systému ČŽV založeného na **uznávaní výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa** za účelom nadobudnutia čiastkovej alebo úplnej kvalifikácie a jej prehlbovania.

Predpokladmi naplnenia zvyšovania kvality ďalšieho vzdelávania sú **vytvorenie a prijatie Národného kvalifikačného rámca**, vytváranie modulovej štruktúry obsahu vzdelávania a zavedenie kreditového hodnotenia jednotlivých modulov vzdelávacích programov a certifikáciou lektorov a manažérov v neformálnom vzdelávaní.

Podstatou systému **financovania neformálneho vzdelávania** bude zavedenie nástrojov financovania, ktoré berú do úvahy kritériá: miera náročnosti na verejné zdroje, administratívna náročnosť zavedenia a realizácie, princíp viacdrojovosti vrátane zabezpečenia podielu účastníka neformálneho vzdelávania, transparentnosť, kontrolovateľnosť a miera zneužitia.

4.2.5 Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov

Ďalšie vzdelávanie v zdravotníctve je do OPV dôležité zahrnúť preto, že ďalšiemu vzdelávaniu v zdravotníckych povolaniach je zo strany Európskej únie venovaná čoraz väčšia pozornosť a dôraz pre jeho priamy a bezprostredný dosah na kvalitu a bezpečnosť poskytovanej zdravotnej starostlivosti. Podpora ľudských zdrojov v zdravotníctve má významný dosah na využívanie nových moderných technológií. Kvalitné ľudské zdroje v zdravotníctve majú ďalekosiahly vplyv na každého jednotlivca a jeho produktivitu na trhu práce. Pri modernizácii zdravotníctva a dosiahnutí cieľov kvality, dostupnosti a efektívnosti je potrebné zabezpečiť modernizáciu všetkých zložiek: vstupov ako aj procesov. Medzi vstupy patria okrem materiálno-technických aj ľudské. Z dôvodu financovania OP Zdravotníctvo iba z ERDF, ktorý bude podporovať investičné aktivity, sú potrebné „mäkké“ opatrenia (samotná realizácia tréningov, vzdelávania, inovácie študijných predmetov a pod.).

Špecifickou oblasťou je v tomto smere vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov. Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov z dôvodu zabezpečenia úzkeho previazania s potrebami zdravotníckej praxe na Slovensku garantuje Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky. Z toho dôvodu je nutné postaviť problematiku sústavného vzdelávania (tiež označovaného ako *d'alsie*) a v tej súvislosti systém ČŽV ako taký, do centra pozornosti pri formulovaní strategických rozhodnutí a programov. Neustály vývoj v praxi a kvalite poskytovanej zdravotnej starostlivosti vyžaduje rovnaký vývoj v kvalite a v podstate vzdelávania vzhľadom k profesii a zabezpečeniu trvalého vzdelávania pre tých, ktorí už pracujú v zdravotníctve.

OPV sa v oblasti ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov zameriava na dva špecifické ciele - **budovať odborné ľudské zdroje v zdravotníctve v nadväznosti na reštrukturalizáciu zdravotníctva, zavádzať inovácie a zvyšovať kvalitu v systéme ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve.** Preto je potrebné investovať do zlepšenia ľudských zdrojov v zdravotníctve a vytvoriť také podmienky v rámci systému vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, aby bolo možné flexibilnejšie reagovať na potreby trhu práce v sektore zdravotníctva.

Z informácií získaných od zdravotníckych pracovníkov, ktoré má MZ SR k dispozícii vyplýva, že **motivujúcim prvkom na zotrvanie vo výkone zdravotníckeho povolania** na území SR vzhľadom na vysokú osobnostnú a pracovnú záťaž *je podpora v plnení ich zákonnej povinnosti ďalšieho a sústavného vzdelávania, zlepšenie ich pracovných podmienok a prístrojového vybavenia a skvalitnenie komunikácie, vzťahov a manažovania činností na pracovisku.*

Potreba zamerať sa špecificky na ďalšie vzdelávanie v zdravotníctve je v OPV v tomto svetle odôvodnená aj skutočnosťou, že u zdravotníckych pracovníkov je potrebné zabezpečiť vyvážené previazanie nadobúdania kľúčových kompetencií s nadobúdaním špecifických zdravotníckych kompetencií vysoko odborného charakteru, ktoré majú z hľadiska jednotlivých zdravotníckych povolaní (lekár, zubný lekár, sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, rádiologický asistent, psychológ, atď.) autonómny charakter, ale vo výsledku činnosti sa majú harmonizovať ako jeden celok, vedúci k spokojnosti a bezpečnosti pacienta v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Je teda nevyhnutné podporovať investície do ľudského kapitálu v zdravotníctve. OPV sa preto v naplánovaných aktivitách strategicky zameriava na **doplnenie systému zdravotnej starostlivosti o kvalifikovaných odborníkov** za účelom kompenzácie ich absencie v nedostatkových špecializáciách; na **zvýšenie ďalších zručností pracovníkov v zdravotníctve v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti** ako významného motivačného nástroja zacieleného na udržanie kvalifikovaných zdravotníckych pracovných síl v systéme a vo výkone zdravotnej starostlivosti na území SR; a v tej súvislosti na **tvorbu a aktualizáciu vzdelávacích programov a rozvoj nových foriem ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve**. Je potrebné zabezpečiť vzdelávanie ďalšej skupiny personálnych kapacít potrebných na saturovanie **nedostatku kvalifikovaného zdravotníckeho personálu, ktorý v súčasnosti pracuje nadčas** - a to vzhľadom na skutočnosť, že v záujme skvalitnenia pracovného prostredia (bez ohľadu na to či a kedy pripravovaná smernica o pracovnom čase vstúpi do platnosti) bude nutné vyškolit' ďalšie kapacity.

Podpora vzdelávania zdravotníckych pracovníkov prostredníctvom zadaných motivačných nástrojov (poskytnutie finančnej pomoci na ďalšie vzdelávanie, a pod.) je spolu so všetkými uvedenými argumentmi zárukou plnenia cieľa OPV v oblasti ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve. Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov tak nie je len akýmsi nadstavbovým vzdelávaním pre existujúci počet pracovníkov, ale nástrojom na **doplnenie stavov kvalifikovanými silami a udržanie kvalifikovaných zdravotníckych pracovných síl v systéme a vo výkone zdravotnej starostlivosti na území SR.**

4.2.6 Vzdelávanie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami

Významnou prioritou SR v oblasti prístupu k vzdelávaniu je integrácia detí z rizikových a marginalizovaných skupín do štandardného školského prostredia. Každé dieťa a člen spoločnosti musí mať možnosť dosiahnuť kvalitné vzdelanie zodpovedajúce jeho potenciálu a mať možnosť svoj potenciál v plnej miere rozvíjať. Na naplnenie tohto cieľa je potrebné zaviesť opatrenia na tvorbu a realizáciu programov ďalšieho vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami tak, aby sa zabezpečil komplexný osobnostný rozvoj jednotlivca.

Z analýzy súčasnej situácie vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami vyplynula potreba zamerať sa na komplexné riešenie vzdelanostnej situácie cieľových skupín, ktoré zahŕňa v prvom rade uľahčenie prístupu ku vzdelaniu na začiatku vzdelávacej dráhy, vytváranie takého školského prostredia, obsahu a metód vzdelávania, ktoré budú akceptovať špecifiká daných cieľových skupín, ako aj umožnenie prístupu k získavaniu potrebných vedomostí a zručností počas celého života prostredníctvom poskytovania na mieru šitých vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania a CŽP.

Tieto zámery sú v zhode so strategickým cieľom Pracovného programu Komisie „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“, ktorým je „Uľahčenie prístupu všetkých k vzdelávaniu a odbornej príprave“. V súlade s týmto cieľom by všetci občania mali mať rovný prístup ku vzdelaniu a odbornej príprave a potreby zraniteľných skupín obyvateľstva, najmä osôb s postihnutím a ťažkosťami pri učení, by mali byť zohľadnené v obsahu a metódach vzdelávania a odbornej prípravy.

Zlepšenie existujúcich životných podmienok osôb s osobitými vzdelávacími potrebami si vyžaduje nasledovné kroky:

- vo vzdelávacích inštitúciách vytvoriť podmienky, ktoré rešpektujú osobitosti marginalizovaných skupín, tak aby sa mohol rozvíjať ich potenciál v plnej miere skupiny (napr. žiaci so ŠVVP, SZP a MRK);
- uľahčiť prístup ku vzdelaniu a zapojenie členov marginalizovaných skupín do hlavného prúdu vzdelávania a štandardného školského prostredia;
- zabezpečiť zvýšenie odbornej spôsobilosti a počtu asistentov učiteľa v základnom školstve a špeciálnych pedagógov pôsobiacich v školách, v pedagogicko-psychologických poradniach, v špeciálno-pedagogických poradniach a detských integračných centrách;
- finančná podpora prístupnosti vzdelania pre deti z chudobných rodín prostredníctvom štipendií a podobných nástrojov.

Vzhľadom na **rozdielne potreby rôznorodých skupín osôb s osobitými vzdelávacími potrebami**, ktoré čelia riziku sociálnej exklúzie v dôsledku neadresovania ich špecifických vzdelávacích potrieb a neposkytovania adekvátneho vzdelávania, **je potrebné pri výbere nástrojov intervencie prihliadať na túto špecifickosť**.

Zameranie intervencie pre príslušníkov MRK

V súlade s *Koncepciou integrovaného vzdelávania rómskych detí a mládeže, vrátane rozvoja stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania*⁹⁷ je potrebné:

- reformovať riadenie edukačného procesu v podmienkach SR tak, aby sa mohli rešpektovať lokálne sociálne a kultúrne podmienky pri tvorbe a realizácii školského kurikula;
- pripraviť učiteľa ako rozhodujúceho učiteľa v zmysle nadobúdania odborných spôsobilostí, realizovať stanovené zámery v kontexte vzdelávacích potrieb konkrétnych jednotlivcov cieľovej skupiny;
- vytvoriť atraktívne edukačné prostredie pre cieľovú skupinu, rešpektujúce jej sociálne, kultúrne a jazykové špecifiká, a tým prispieť k zlepšeniu ich dochádzky do školy;
- uskutočniť kurikulárnu transformáciu tak, aby školy dostali možnosť vytvárať školské kurikulá s ohľadom na vzdelávacie potreby danej skupiny žiakov;
- modernizovať stratégie vzdelávania tak, aby tieto rešpektovali osobnostné, kultúrne a sociálne špecifiká a vzdelávacie potreby jednotlivcov ponímaných ako subjekty a nie objekty vzdelávacieho procesu;
- intenzívnym školským a mimoškolským vzdelávaním meniť postoje majority k minoritám a naopak;
- zabezpečiť adekvátne podmienky pre výskum ako predpoklad budovania efektívneho systému vzdelávania.

Pokiaľ ide o základné a stredoškolské vzdelávanie, bude potrebné podporovať integráciu žiakov z MRK do štandardného vyučovacieho procesu, realizáciu školských akceleračných výchovno-vzdelávacích programov, primeranú podporu služieb výchovného poradenstva a vytvárať školskú kultúru spojenú s kultúrou miestneho spoločenstva. Musí nastať zmena cieľov a obsahu vzdelávania z monokultúrneho na multikultúrne.

⁹⁷ Zdroj: MŠ SR, 2004.

Bude sa podporovať systém vyrovnávania individuálnych rozdielov žiakov, zameranie sa na sociálne a komunikačné zručnosti, tvorba a poskytovanie alternatívnych učebných osnov a individualizácia prístupu k žiakom. Pre zapojenie osôb z MRK do hlavného prúdu vzdelávania bude potrebné podieľať sa na úspešnom prechode žiakov z prvého na druhý stupeň ZŠ, zo ZŠ na SŠ, zo SŠ na VŠ a zvlášť zdôrazňovať dôležitosť komunikácie medzi pedagógmi a rodičmi žiakov v tomto procese. Účasť MRK vo vyučovacom procese je potrebné zvýšiť vytváraním organizačných a materiálnych predpokladov na vzdelávanie. Rovnosť šancí na individuálnej úrovni je možné dosiahnuť aj prostredníctvom rôznych motivačných a aktivačných opatrení (napr. štipendijné programy, prípravné a doučovacie kurzy, výchovné poradenstvo, vrátane programov kariérového poradenstva).

Zameranie intervencie pre žiakov so ŠVVP a žiakov pochádzajúcich zo SZP

Základom harmonického vývinu dieťaťa je primeraná náročnosť na medzilidské vzťahy. Ona podmieňuje i spôsob zapojenia dieťaťa do školy, do pracovného procesu a do spoločnosti. Vo výchovno-vzdelávacom procese je tiež potrebné sa zamerať na tvorivú motiváciu k zažívaniu úspechu, ktorá dokáže zaangažovať každé dieťa na aktívnom sebarozvoji na správnom chápaní seba a sveta okolo seba.

Vzhľadom na fakt, že diferenciacia žiakov do rôznych vzdelávacích programov škôl (napr. do osemročných gymnázií) na základe ich nadania a intelektu sa uskutočňuje v príliš skorom veku žiakov, je potrebné zvážiť zaradenie programov pre talentované deti do vzdelávacej ponuky všetkých typov škôl. Selekcia nadaných od ostatných žiakov nevytvára dostatočne motivujúce prostredie pre dosahovanie kvalitných výsledkov na strane žiakov, ktorí nerozvíjajú dostatočne svoje schopnosti aj na strane pedagogických zamestnancov. Súčasne treba klásť dôraz na rozšírenie ponuky dostupných informácií o vzdelávacích programoch a individuálneho poradenstva.

Poruchy správania majú dopad na školský výkon žiaka, na jeho učebné výsledky, na sociálne vzťahy žiaka v školskom prostredí a tým aj na priebeh vyučovacieho procesu. Či už ide o poruchy správania prvej, spôsobené vnútornými alebo vonkajšími činiteľmi, skutočnosťou je, že žiak základnej alebo aj strednej školy je osobnosťou vo vývine so svojimi vekovými špecifikami. V procese výchovy a vzdelávania týchto žiakov je potrebné túto skutočnosť rešpektovať a špecificky postupovať, podobne ako je to u žiakov napr. s mentálnym, sluchovým, či iným postihnutím. Zanedbanie špeciálnej výchovnej starostlivosti a odborných intervencií sa môže negatívne premietnuť do ďalšieho osobnostného vývinu žiaka a jeho dospelého života.

K úplnosti fungovania integrácie postihnutých detí medzi nepostihnutých je nevyhnutná rozsiahla včasná odborná poradenská služba a priama pomoc rodinám s postihnutými deťmi. Ide aj o to, aby sa zdravé nepostihnuté deti i dospelí naučili žiť s postihnutými, považovali za samozrejmosť pomáhať im a hlavne ich chápať a rešpektovať.

Základným cieľom OPV v tejto oblasti je naplnenie týchto zámerov:

- Činnosť špeciálnych ZŠ, špeciálnych tried, ako aj škôl uskutočňujúcich individuálnu integráciu orientovať tak, aby väčšina ich absolventov bola pripravená pokračovať v štúdiu na učilištiach, resp. na stredných školách bežného typu;
- Jednotlivé učebné programy, metódy a formy, ako aj vyučovacie stratégie rozvíjať tak, aby vychádzali v čo najväčšej miere v ústrety vzdelávacím potrebám a požiadavkám postihnutých detí a boli zladené s možnosťami uplatnenia sa na trhu práce;
- Racionalizovať a skvalitniť riadenie špeciálnych škôl a domovov sociálnych služieb pre deti s telesným postihnutím;
- Doriešiť problematiku prípravy a tvorby učebníc pre postihnutých, aby boli v plnom rozsahu využiteľné u integrované vzdelávaných postihnutých žiakov;

- Na špeciálnych školách a zariadeniach špeciálno-pedagogického poradenstva vytvárať pracoviská zamerané na stimuláciu zraku, sluchu, reči, motoriky ako nevyhnutných predpokladov pre úspešné začlenenie detí do výchovno-vzdelávacieho procesu;
- Personálne zabezpečiť špeciálne školstvo najmä asistentmi učiteľa pri ťažkých a kombinovaných postihnutiach a využívať individuálne výchovno-vzdelávacie programy;
- Je potrebné vytvárať podmienky pre realizáciu diferenciácie vzdelávania a odbornej prípravy podľa záujmov a schopností zdravotne postihnutých žiakov, rešpektovať požiadavky pedagogických pracovníkov z praxe, poskytovať väčší priestor tvorivej práci učiteľov a rozhodovaniu riaditeľov škôl a umožňovať školám vytvárať vlastný profil, štýl práce so zodpovednosťou za úroveň vzdelávania a odbornej prípravy žiakov;
- Profesionálnej príprave postihnutej mládeže je potrebné venovať zvýšenú pozornosť predovšetkým s ohľadom na trh práce. Orientovať žiakov k voľbe takých učebných a študijných odborov, ktoré dávajú možnosť mnohostrannejšieho uplatnenia so zameraním na vytypované študijné a učebné odbory, zároveň aktualizovať učebné a študijné odbory vzhľadom na trh práce, zamerať sa na rozšírenie možností študijných a učebných odborov, ako aj zvýšiť podiel telesne postihnutých vo vysokoškolskom stupni vzdelávania;
- Perspektívne v špeciálnych stredných školách je potrebné pripraviť integrované štúdium pre intaktnú populáciu a žiakov s postihnutím, predchádzať nezamestnanosti a v rámci ďalšieho vzdelávania zriadiť v SR centrá pracovnej rehabilitácie, ktoré budú zabezpečovať rekvalifikácie a rôzne kurzy pre získanie ďalších zručností s nadväznosťou na uplatnenie sa na trhu práce. Do financovania tohto procesu zapojiť rôzne zdroje (úrady práce, samotných záujemcov, zamestnávateľské organizácie a štátny rozpočet);
- Za neodlučiteľnú súčasť úloh špeciálneho školstva sa považuje vzdelávanie postihnutých jedincov aj v dospelosti, ktoré im umožňuje dopĺňovanie, alebo rozširovanie vzdelávania, získanie odborností, a to formou nadstavbového štúdia, kurzu či rekvalifikácie.

Ďalším zámerom OPV je zabezpečiť **zvýšenie odbornej spôsobilosti a počtu osôb, ktorí sa podieľajú na integrácii osôb s osobitými vzdelávacími potrebami** do výchovno-vzdelávacieho procesu a spoločnosti, napr. pracovníkov komunitných centier, učiteľov, asistentov učiteľa, poradcov v systéme výchovného poradenstva, pedagógov, špeciálnych pedagógov, psychológov, riadiacich, sociálnych, misijných a ostatných pracovníkov. Táto integrácia sa dá zabezpečiť iba v úzkej súčinnosti a partnerskej spolupráci všetkých relevantných inštitúcií. Potrebné je vytvárať podmienky pre ďalšie vzdelávanie odborníkov (vrátane supervízie a kontroly kvality ich práce), ktorí prispievajú k riešeniu sociálnych, ekonomických, kultúrnych a edukačných problémov osôb z MRK, riešiť otázky profesijnej prípravy a metodického vedenia učiteľov, zabezpečiť v tejto oblasti dostatok potrebných informácií, študijných materiálov, učebníc, učebných pomôcok a ďalších materiálov, vytvoriť podmienky pre špecializované vzdelávanie pedagogických zamestnancov, rozvíjať pedagogický výskum v oblasti ďalšieho vzdelávania osôb z MRK a posilniť funkciu asistenta učiteľa.

4.2.7 Bratislavský kraj

Z analytickej časti možno vyvodit', že v systéme vzdelávania na úrovni stredoškolského, vysokoškolského aj ďalšieho vzdelávania existujú kvantitatívne aj kvalitatívne predpoklady na dosiahnutie strategického cieľa bratislavského regiónu. Úlohou stratégie pre BSK je zabezpečiť dlhodobú konkurencieschopnosť bratislavského kraja prostredníctvom kvalitného systému vzdelávania zohľadňujúceho potreby regiónu, stimulovania inovačných technológií, rozvoja informačných technológií, transferu technológií, podpory inovatívne orientovaného malého a stredného podnikania a budovania a rozvoja vedecko-technických parkov.

OPV sa bude v BSK prioritne zameriavať na:

- rozvoj ľudských zdrojov vo výskume a vývoji;
- uskutočnenie obsahovej prestavby na ZŠ a SŠ;
- ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov v súvislosti s reformou školstva.

Na odstránenie kľúčových disparít a zvýšenie podpory faktorov rozvoja je pripravená obsahová **prestavba tradičnej školy na modernú na úrovni ZŠ a SŠ**. Cieľom pri rozvíjaní vzdelávania na školách musí byť vytvorenie prostredia pre zdravú súťaživosť škôl, diferenciácia a orientácia na kvalitu, výkonnosť. Škola sa vo svojom regióne musí stať otvorenou školou. Musí byť miestom vzdelávania mladej populácie, ale i ďalšieho vzdelávania, kultúrnym, športovým a spoločenským centrom. Škola musí pripraviť absolventa pre potreby trhu práce vo vedomostnej ekonomike, ako aj pre jeho nadväzujúce vzdelávanie v systéme VŠ a ďalšieho vzdelávania. Vzhľadom na potreby trhu práce je prispôsobenie kapacity škôl aktuálnym a perspektívnym tendenciám populačného vývoja na jednej strane a požiadavkám na kvalifikovanú pracovnú silu na strane druhej

Vzhľadom na zvyšujúce sa nároky na školy, školské zariadenia a učiteľov je nevyhnutné, aby pedagogickí zamestnanci mali adekvátne vedomosti, podporu a zdroje na efektívnejšiu výchovu a vzdelávanie žiakov. Je preto dôležité zabezpečiť **d'alšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov a rozvoj profesionálneho rastu vysokoškolských učiteľov**.

Zvyšovanie konkurencieschopnosti bratislavského kraja prostredníctvom rozvoja **vysokoškolského a ďalšieho vzdelávania** spočíva v neustálej podpore VŠ pri prispôbovaní sa meniacim podmienkam vedomostnej spoločnosti a trhu práce, tak aby sa zvýšila kvalita vzdelávania a kvalita ľudských zdrojov vo výskume a vývoji. Dynamicky sa rozvíjajúci trh práce v bratislavskom regióne si vyžaduje vzdelanú a flexibilnú pracovnú silu, ktorá sa potrebuje neustále vzdelávať a spracovávať nové informácie. Z tohto hľadiska bude OPV podporovať inovácie existujúcich a tvorbu nových študijných programov, resp. odborov, vrátane prakticky zameraných bakalárskych študijných programov a programov ďalšieho vzdelávania. V oblasti vysokého školstva budú realizované projekty na tvorbu a inováciu študijných programov s dôrazom na **potreby trhu práce a informačnej spoločnosti**. Zámerom OPV je podporovať študijné programy, ktoré budú vychovávať predovšetkým absolventov VŠ s vysokou mierou praktických zručností schopných zvládnuť nové sofistikované technológie, ďalej stavať na základných teoretických vedomostiach z príslušného odboru a schopných pružne reagovať na meniace sa podmienky v štruktúre pracovných miest, na nové technológie a pracovné prostredie.

Lepšia **efektívnosť riadenia VŠ** si vyžaduje nové systémy vnútorného riadenia založené na strategických prioritách a profesionálnom riadení ľudských zdrojov, investícií a administratívnych postupov. Zefektívnenie správy a manažmentu VŠ, ako aj **podpora princípu kultúry kvality** na vysokých školách bude viesť k stabilizácii ľudských zdrojov a vyššej motivácii absolventov VŠ pre postgraduálne štúdium a ich zotrvanie v oblasti výskumu a vývoja.

Výskum, vývoj a technologické inovácie nie je možné realizovať bez existencie kvalitných ľudských zdrojov. Vzhľadom na vysokú koncentráciu VŠ a kapacít výskumu a vývoja (inštitúcie a ľudské zdroje) v Bratislave bude sa OPV v BSK prioritne zameriavať na vyššie a efektívnejšie **investície do ďalšieho vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov vo výskume a vývoji**.

Z pohľadu potrieb zabezpečenia kvalifikovaných ľudských zdrojov v dostatočnom počte pre systém vedy a techniky bude nevyhnutné **zvýšiť záujem mladých ľudí pracovať vo výskume a vývoji**, čo znamená sústrediť pozornosť na vzdelávanie a výchovu potenciálnych zamestnancov výskumu a vývoja a zabezpečiť zamestnancom výskumu a vývoja ďalšie vzdelávanie. Vytvorenie podmienok pre mobilitu doktorandov a mladých výskumných pracovníkov prostredníctvom podporných programov je základným predpokladom pre zvyšovanie kvalifikácie mladých ľudských zdrojov. Pre zvýšenie záujmu mladej generácie zotrvať pracovať vo výskume a vývoji, bude potrebné vytvoriť systém, ktorý uľahčí absolventom doktorandského štúdia zamestnať sa vo výskume a vývoji. Ďalším cieľom v oblasti ľudských zdrojov je podporiť návrat mladých výskumných pracovníkov a zamestnancov výskumu a vývoja pôsobiacich v zahraničí.

Keďže sa dnes špičkový výskum len veľmi ťažko dá uskutočňovať bez medzinárodnej výmeny skúseností a vedeckých pracovníkov, je žiaduce zvýšiť **zapojenie VŠ a ostatných organizácií výskumu a vývoja do medzinárodnej spolupráce a sietí vývoja a inovácií**. Z hľadiska lepšej výmeny skúseností sa bude podporovať vyššie zapojenie VŠ a ostatných organizácií výskumu a vývoja do budovania štruktúrovanej medzinárodnej spolupráce. Medzinárodná spolupráca sa

neuskutočňuje len v oblasti zabezpečenia kultúry kvality, ale aj výskumu a prenosu nových technológií a špičkovej odbornosti medzi inštitúciami vzdelávania a výskumu.

Vzhľadom na reštrukturalizáciu priemyselnej základne Bratislavského kraja orientovanú na zavádzanie inovačných technológií do výrobných procesov a vznik odvetví založených na špičkových technológiách nadobúda mimoriadne dôležitý význam **transfer dosiahnutých technických a technologických inovácií do praxe**. Zlepšenie spolupráce medzi jednotlivými sektormi výskumu a vývoja (štátnym sektorom, sektorom vysokých škôl, podnikateľským sektorom a neziskovým sektorom) a každého z nich s odberateľskou praxou prispieva k zvýšeniu využívania výsledkov výskumu a vývoja v hospodárskej a spoločenskej praxi.

V rámci BSK sa bude podporovať vytváranie a rozvoj efektívneho systému ďalšieho vzdelávania zameraného na zvyšovanie a prispôsobovanie kvalifikácií požiadavkám vedomostnej spoločnosti a uľahčenie prístupu k efektívnemu učeniu sa po celý život. **Systém ďalšieho vzdelávania** v regióne bratislavského kraja musí reagovať na súčasný dlhodobý pokles populačnej krivky v bratislavskom kraji. Neustály rozvoj technológií, výrobných procesov a technických riešení vo výrobnom procese si vyžadujú zabezpečenie celoživotného procesu vzdelávania s dôrazom na permanentný rast odbornosti zamestnancov, v ktorom môžu a musia zohrávať školy oveľa významnejšiu úlohu ako doteraz. Cieľom tejto zmeny je zvýšenie zamestnanosti, zvýšenie šancí pre uplatnenie absolventov v nových podmienkach, keď budú zanikať mnohé pracovné príležitosti, ale zároveň budú vznikať a vytvárať sa nové.

OPV má ďalej za cieľ vytvoriť podmienky pre uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania tak pri neformálnom, ako aj informálnom vzdelávaní a zabezpečiť pre príjemcu vzdelávania kvalitný informačný systém o možnostiach ČŽV a ČŽP.

4.2.8 Technická pomoc

Efektívna implementácia OPV závisí od schopnosti riadiacich inštitúcií vykonávať svoje funkcie v súlade s pravidlami riadenia ESF. Úspešná implementácia OPV prináša so sebou ďalšie aktivity týkajúce sa riadenia a administratívnych postupov zapojených do procesu. Technická pomoc pre Cieľ Konvergenca je osobitnou prioritnou osou OPV, ktorej účelom je podporovať realizáciu prioritných osí 1, 2 a 3 OPV. V oblasti Cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť bude technická pomoc spolufinancovaná v rámci samostatného opatrenia.

Dôraz je kladený na potrebu vysokej odbornosti pri riadení, implementácii, monitorovaní, hodnotení a kontrole. V tomto procese budú využité skúsenosti z implementácie Sektorového operačného programu Ľudské zdroje a Jednotného programového dokumentu NUTS 2 Bratislava Cieľ 3, avšak realizácia OPV si vzhľadom na veľkosť finančnej alokácie vyžaduje zapojenie niekoľkonásobne väčšieho počtu administratívnych a implementačných kapacít a zabezpečenie niekoľkonásobne väčšieho objemu prevádzkových, administratívnych, materiálových a iných nákladov z dôvodu potreby dobudovania a zabezpečenia fungovania novej implementačnej organizačnej štruktúry. Je potrebné dokončiť transformáciu Ministerstva školstva SR ako Sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom na riadiaci orgán (RO) a vybudovanie organizačnej štruktúry pod RO (SORO, platobné jednotky, útvary kontroly a auditu, inštitúcie a experti zapojení do realizácie technickej pomoci). Pritom treba vziať do úvahy skutočnosť, že MŠ SR bude v programovom období 2007-2013 po prvýkrát riadiť a implementovať operačný program.

4.3 Schéma intervencie

V súlade s prioritami EÚ zadefinovanými v článku 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 z 5. júla 2006 o Európskom sociálnom fonde, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1784/1999 (ďalej „nariadenie o ESF“), výsledkami socio-ekonomickej analýzy a vyššie uvedeným

tematickým zameraním intervencie, boli za účelom naplnenia globálneho cieľa OPV vytvorené nasledovné prioritné osi:

- 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy
- 2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov
- 3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami
- 4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj
- 5 Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia

Prioritná os 1 sa zameriava na regionálne a vysoké školstvo, pokrýva teda základné, stredné a vysokoškolské vzdelávanie. Jej cieľom je uskutočniť reformu vzdelávania na ZŠ a SŠ, podporiť zvyšovanie kvality vysokoškolského vzdelávania a zvýšiť kvalitu ľudských zdrojov vo výskume a vývoji. Opatrenia zamerané na premenu tradičnej školy na modernú reflektujú základný problém vzdelávacieho systému na Slovensku, a to nedostatočne previazaný obsah vzdelávania vzhľadom na požiadavky trhu práce a z toho vyplývajúcu nízku flexibilitu pracovnej sily. Obsahová prestavba vzdelávania je úzko previazaná s kvalitou, skúsenosťami a motiváciou učiteľov, preto je nevyhnutné zamerať sa nielen na zintenzívnenie reformy systému, ale aj na skvalitňovanie prípravy pedagogických zamestnancov. Samostatné opatrenie sa zameriava na zvyšovanie kvality vysokoškolského vzdelávania a výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť neustálu adaptáciu VŠ na potreby vedomostnej spoločnosti.

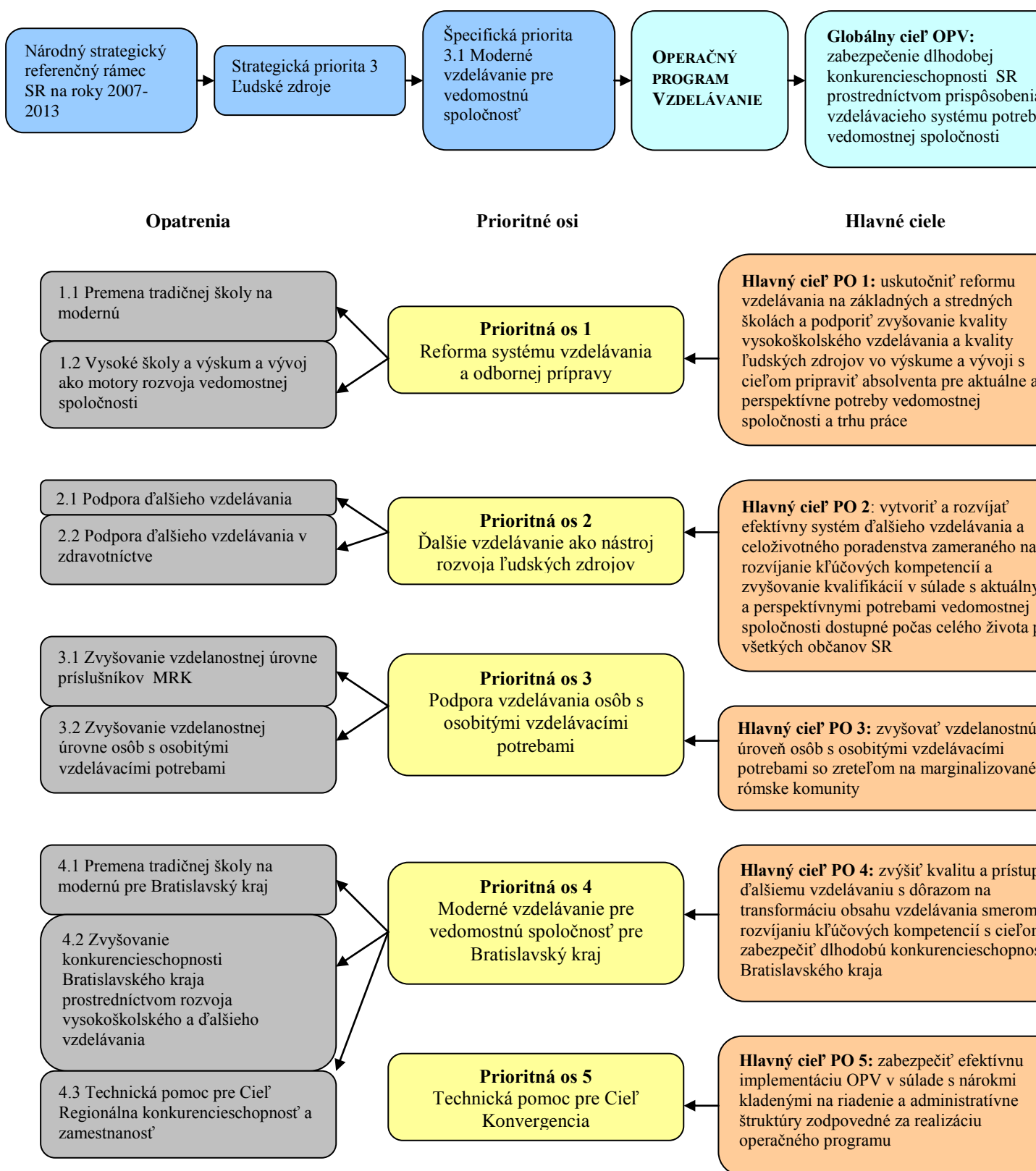
Prioritná os 2 podporuje systém neformálneho a informálneho vzdelávania. Cieľom prioritnej osi je vytvoriť a rozvíjať efektívny systém CŽV a CŽP zameraného na rozvíjanie kľúčových kompetencií a zvyšovanie kvalifikácií počas celého života pre všetkých občanov SR. Ciele opatrení zameraných na ďalšie vzdelávanie reagujú na pretrvávajúci negatívny jav nedostatočného počtu občanov zapojených do ďalšieho vzdelávania. Samostatné opatrenie je venované podpore vzdelávania zdravotníckych pracovníkov s ohľadom na legislatívne zmeny a reštrukturalizáciu zdravotníctva.

Prioritná os 3 sa zameriava na základné, stredné a ďalšie vzdelávanie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami a vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie odborníkov, ktorí prispievajú k riešeniu sociálnych, ekonomických, kultúrnych a edukačných problémov osôb s osobitými vzdelávacími potrebami a členov marginalizovaných skupín. Opatrenia prioritnej osi Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami majú za úlohu podporovať sociálnu inklúziu týchto osôb. Osobitná pozornosť je venovaná horizontálnej prioritě NSRR MRK, ktorej bolo priradené samostatné opatrenie s cieľom zvyšovať vzdelanostnú úroveň príslušníkov MRK.

Previazanosť obsahu vzdelávania na potreby trhu práce, nadobudnutie základných zručností a kľúčových kompetencií, zvýšenie kvality ďalšieho vzdelávania a reflexia potrieb vedomostnej spoločnosti si vyžadujú komplexný a jednotný prístup na celom území SR. Pre naplnenie týchto cieľov bola vytvorená samostatná **prioritná os 4** pre oblasť Bratislavského samosprávneho kraja, ktorej cieľom je zvýšiť kvalitu a prístup k ďalšiemu vzdelávaniu s dôrazom na transformáciu obsahu vzdelávania smerom k rozvíjaniu kľúčových kompetencií s cieľom zabezpečiť dlhodobú konkurencieschopnosť Bratislavského kraja. Plánovaná reforma vzdelávania bude podporená aj v bratislavskom kraji prostredníctvom opatrenia Premena tradičnej školy na modernú pre BSK. Opatrenie zamerané na VŠ, výskum a vývoj a ďalšie vzdelávanie spočíva v podpore vysokoškolského vzdelávania, podpore ľudských zdrojov v oblasti, výskumu a vývoja a v rozvoji ďalšieho vzdelávania.

Pre naplnenie stratégie je potrebné vytvoriť adekvátne materiálo-technické zabezpečenie a pripraviť ľudský kapitál na implementáciu vyššie uvedených cieľov. Preto je súčasťou OPV aj **prioritná os 5** - Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia, ktorej cieľom je zabezpečiť efektívnu implementáciu OPV v súlade s nárokmi kladenými na riadenie a administratívne štruktúry zodpovedné za realizáciu OPV. Tento cieľ bude v oblasti Cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť naplňovať samostatné opatrenie 4.3 v rámci prioritnej osi 4.

Znázornenie plánovanej štruktúry intervencie je v nasledovnej schéme:



5 Prioritné osi

Na dosiahnutie globálneho cieľa OPV bola zvolená stratégia, ktorá sa zameriava na tri kľúčové segmenty celoživotného vzdelávania: regionálne a vysoké školstvo, ktoré je predmetom prioritnej osi 1 a ďalšie vzdelávanie rozpracované v prioritnej osi 2. Zámerom OPV je systémovo zastrešiť existujúce subsystémy vzdelávania (formálne, neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa), zabezpečiť vzájomné uznávanie výsledkov, vzájomne ich otvoriť a prepojiť do pružných funkčných vzťahov doplnených celoživotným poradenstvom tak, aby spĺňali reálne potreby občanov, zamestnávateľov, verejnej správy a vzdelávacích inštitúcií. Osobitná pozornosť je venovaná problematike osôb s osobitými vzdelávacími potrebami v prioritnej osi 3. Vzhľadom na potrebu uskutočnenia reformy vo vyššie uvedených oblastiach aj na území Cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť bola samostatne vyčlenená prioritná os 4. Prioritná os 5 zabezpečuje efektívnu implementáciu OPV.

5.1 Prioritná os 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy

Hlavným cieľom prioritnej osi 1 je „uskutočniť reformu vzdelávania na ZŠ a SŠ a podporiť zvyšovanie kvality vysokoškolského vzdelávania a kvality ľudských zdrojov vo výskume a vývoji s cieľom pripraviť absolventa pre aktuálne a perspektívne potreby vedomostnej spoločnosti a trhu práce“. Na dosiahnutie tohto cieľa bola zvolená stratégia, ktorá sa zameriava na dva kľúčové segmenty: **regionálne školstvo a vysoké školstvo**. S obsahovou prestavbou úzko súvisí aj adaptácia pedagogických zamestnancov a vysokoškolských učiteľov.

Napĺňanie hlavného cieľa sa realizuje v rámci dvoch opatrení:

- 1.1 Premena tradičnej školy na modernú
- 1.2 Vysoké školy a výskum a vývoj ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti

5.1.1 Opatrenie 1.1 Premena tradičnej školy na modernú

Cieľom opatrenia 1.1 je „uskutočniť obsahovú prestavbu vzdelávania na ZŠ a SŠ a s využitím inovovaných foriem a metód výučby pripraviť absolventa pre aktuálne a perspektívne potreby vedomostnej spoločnosti, ako aj pre jeho nadväzujúce vzdelávanie v systéme VŠ a ďalšieho vzdelávania“. Aktivity spolufinancované v rámci tejto prioritnej osi budú v oblasti regionálneho školstva koncentrované na zvyšovanie kvality kľúčových kompetencií a zručností žiakov.

Špecifické ciele

1. Inovovať obsah a metódy, skvalitniť výstupy vzdelávania pre potreby trhu práce vo vedomostnej spoločnosti
2. Orientovať prípravu a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov na získavanie a rozvoj kompetencií potrebných na premenu tradičnej školy na modernú
3. Skvalitniť správu a manažment škôl a stimulovať ich k väčšej otvorenosti k potrebám miestnych komunít
4. Zabezpečovať inštitucionálnu kvalitu škôl a školských zariadení

Rámcové aktivity

- 1.1.1 Podpora reformy a rozvoj všeobecného a odborného vzdelávania na ZŠ a SŠ (**špecifický cieľ 1**)
- 1.1.2 Podpora výchovného a kariérového poradenstva na ZŠ a SŠ (**špecifický cieľ 1**)

- 1.1.3 Podpora prípravy učiteľov a ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov (**špecifický cieľ 2**)
- 1.1.4 Podpora systému otvorenej školy (**špecifický cieľ 3**)
- 1.1.5 Podpora a rozvoj nástrojov hodnotenia výchovno-vzdelávacích činností škôl a školských zariadení (**špecifický cieľ 4**)

Inovácia obsahu a metód vzdelávania pre potreby trhu práce sa bude realizovať vo všeobecnom a odbornom vzdelávaní na ZŠ a SŠ. Zabezpečenie prepojenia súladu potrieb trhu práce a obsahu vzdelávania sa vykonáva aj podporou výchovného a kariérového poradenstva na ZŠ a SŠ. Príklady konkrétnych aktivít:

- tvorba a implementácia kurikula ZŠ a SŠ rozvíjajúceho kľúčové kompetencie žiakov;
- tvorba podmienok pre vytvorenie a aplikáciu Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá umožní získanie kvalifikácie v súlade s národnou a s európskou úrovňou;
- tvorba návrhov školského kurikula ako modelu obsahu vzdelávania vo väzbe na štátne kurikulum a potreby regiónu;
- tvorba a využitie nových učebných materiálov pre výchovno-vzdelávací proces;
- podpora navrhovania a zavádzania netradičných foriem vyučovania (napr. projektové, blokové, modulové);
- inovácia pedagogickej dokumentácie, učebníc, učebných textov, učebných pomôcok a príručiek smerom k rozvoju a overovaniu kľúčových kompetencií, aplikácia nových foriem a metód vzdelávania smerom k potrebám trhu práce;
- zavádzanie cieľov a princípov trvalo udržateľného rozvoja do obsahu vzdelávania a implementácia stratégie informatizácie regionálneho školstva;
- inovácia metód vzdelávania s dôrazom na využívanie IKT vo vyučovacom procese;
- monitoring potrieb vzdelávania, projekty zamerané na prieskum nárokov na profesijné zručnosti a štruktúru výstupov vzdelávania;
- podpora mobility v odbornom vzdelávaní a príprave;
- programy podpory medzinárodnej spolupráce SŠ v oblasti prípravy základných pedagogických dokumentov (napr. nostrifikované certifikáty);
- podpora prípravy a realizácie poradenstva o povolaniach a zamestnaniach;
- organizovanie „otvorených dní kariéry“ pre žiakov a rodičov s cieľom prepojiť vzdelávaciu sféru so svetom práce a výroby (podnikov);
- tvorba a realizácia programov na podporu získania praktických zručností a návykov na pracoviskách v spolupráci s podnikmi a inými organizáciami praxe;
- projekty spolupráce SŠ a podnikateľského sektora v oblasti inovácie a prípravy nových odborných učebných textov s cieľom prípravy absolventa pre trh práce (napr. návštevy v školách, exkurzie do výrobných podnikov);
- podpora podnikateľských vedomostí, zručností a ekonomického myslenia (napr. cvičné firmy);
- podpora sociálnych, komunikačných a interpersonálnych zručností žiakov;
- projekty zamerané na prieskum potrieb kariérového poradenstva a modelovanie kariéry prostredníctvom vzdelávania.

Na zabezpečenie premeny tradičnej školy na modernú je nevyhnutné **skvalitniť prípravu a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov ako aj budúcich učiteľov**, napr. prostredníctvom nasledovných aktivít:

- podpora spolupráce ZŠ, SŠ a VŠ pri príprave budúcich učiteľov;
- podpora inovatívnych metód v realizácii všetkých foriem pedagogickej praxe;
- podpora mobility učiteľov všeobecných a odborných predmetov vrátane stáží v školách Európskej únie.
- inovácia obsahu, metód a foriem prípravy a ďalšieho vzdelávania učiteľov;
- tvorba a implementácia profesijných štandardov učiteľov;

- programy podpory medzinárodnej spolupráce pri vzdelávaní pedagogických zamestnancov;
- ďalšie vzdelávanie a podpora osobnostného rozvoja pedagogických zamestnancov zamerané na potreby modernej školy;
- podpora a rozvoj kľúčových kompetencií budúcich učiteľov a pedagogických zamestnancov;
- projekty na zvyšovanie digitálnej gramotnosti a digitálnej zručnosti v programe ECDL.

Skvalitnenie správy a manažmentu škôl a ich stimulácia k potrebám miestnych komunít sa bude realizovať podporou systému otvorenej školy a projektov na **podporu partnerstva a spolupráce vzdelávacích inštitúcií** pri výmene najlepších skúseností, vrátane medzinárodnej spolupráce.

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora rozvoja správy, manažmentu a marketingu školy;
- podpora systémov manažérstva kvality škôl;
- podpora kariérneho rastu a zvyšovanie kompetenčného profilu manažmentu a marketingu škôl;
- podpora vzdelávacích aktivít pre potreby miestnej komunity;
- podpora vzdelávacích aktivít manažmentu škôl a ich zriaďovateľov v oblasti systému otvorenej školy v záujme miestnej komunity;
- projekty na podporu partnerstva a spolupráce vzdelávacích inštitúcií pri výmene najlepších skúseností;
- podpora spolupráce škôl s miestnymi komunitami, radami škôl, rodičovskými, mládežníckymi a detskými organizáciami, občianskymi združeniami a MVO;
- podpora spolupráce školy a subjektov neformálneho vzdelávania.

Zabezpečovanie inštitucionálnej kvality škôl a školských zariadení sa bude uskutočňovať prostredníctvom podpory a rozvoja nástrojov hodnotenia výchovno-vzdelávacích činností škôl a školských zariadení. Príklady konkrétnych aktivít:

- hodnotenie systému všeobecného a odborného vzdelávania a prípravy;
- podpora modelov hodnotenia a sebahodnotenia práce škôl a školských zariadení;
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na tvorbu a implementáciu hodnotiacich nástrojov výchovno-vzdelávacích činností.

5.1.2 Opatrenie 1.2 Vysoké školy a výskum a vývoj ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti

Cieľom opatrenia 1.2 je „podporiť zvyšovanie kvality vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja s cieľom dosiahnuť neustálu adaptáciu VŠ na aktuálne a perspektívne potreby vedomostnej spoločnosti“. OPV napĺňa strategický cieľ NSRR prostredníctvom prispôbovania existujúcich a zavádzania nových študijných odborov, podporou investícií do ľudských zdrojov a spolupráce vedeckovýskumného sektora s privátnym sektorom. Bude sa podporovať vedecké vzdelávanie a transfer know-how a výsledkov výskumno-vývojovej činnosti medzi VŠ, inštitúciami výskumu a vývoja a podnikmi.

Špecifické ciele

1. Prispôsobiť vysokoškolské vzdelávanie potrebám vedomostnej spoločnosti
2. Podporovať princíp kultúry kvality na VŠ
3. Zvýšiť kvalitu a rozvíjať ľudské zdroje vo výskume a vývoji
4. Podporiť spoluprácu medzi VŠ, organizáciami výskumu a vývoja a súkromným sektorom na národnej a medzinárodnej úrovni

Rámcové aktivity:

- 1.2.1 Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania, racionalizácia a skvalitnenie študijných programov VŠ vrátane podpory kariérového poradenstva (**špecifický cieľ 1**)
- 1.2.2 Zefektívnenie správy a manažmentu VŠ (**špecifický cieľ 2**)

- 1.2.3 Podpora rozvoja ľudských zdrojov vo výskume a vývoji (**špecifický cieľ 3**)
- 1.2.4 Podpora aktívnej spolupráce VŠ a súkromného sektora pri tvorbe nových študijných odborov a programov a pri procese výučby (**špecifický cieľ 4**)
- 1.2.5 Zvýšenie zapojenia VŠ a ostatných organizácií výskumu a vývoja do medzinárodnej spolupráce a sietí vývoja a inovácií (**špecifický cieľ 4**)

Prispôsobenie vysokoškolského vzdelávania potrebám vedomostnej spoločnosti a trhu práce si vyžaduje rozšírenie kapacít formou diverzifikácie vysokoškolského vzdelávania, rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania, racionalizáciu a skvalitnenie študijných programov VŠ vrátane podpory kariérneho poradenstva. Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora bakalárskeho štúdia ako plnohodnotného vysokoškolského štúdia v hospodárskej praxi a v spoločnosti;
- širšie využívanie informačných technológií a nových foriem vzdelávania predovšetkým v externom štúdiu (virtuálne univerzity, dištančné vzdelávanie a pod.);
- tvorba a inovácia študijných programov s dôrazom na potreby trhu práce a vedomostnej spoločnosti vrátane prakticky zameraných bakalárskych študijných programov a programov ďalšieho vzdelávania v spolupráci so súkromným sektorom a organizáciami zastupujúcimi podnikateľský sektor, malé a stredné podnikanie;
- podpora zvýšenia záujmu o štúdium matematiky, prírodných vied, informatiky a ostatných technických študijných odborov;
- príprava nových študijných materiálov a zavádzanie nových metód do výučby technických študijných programov tak, aby sa stali atraktívnymi a zaujímavými pre mladých ľudí;
- tvorba podmienok pre vytvorenie a aplikáciu Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá umožní získanie kvalifikácie v súlade s národnou a s európskou úrovňou;
- programy popularizácie vedy;
- vytváranie študijných programov vo svetovom jazyku, ktoré podporujú medzinárodnú spoluprácu a mobilitu akademickej obce;
- projekty zamerané na prieskum potrieb kariérového poradenstva a modelovanie kariéry prostredníctvom vzdelávania;
- monitoring potrieb vzdelávania;
- projekty zamerané na prieskum nárokov na profesijné zručnosti a štruktúru výstupov vzdelávania;
- tvorba nástrojov na sledovanie uplatnenia sa absolventov VŠ v praxi;
- systémy tvorby nových kľúčových kompetencií absolventov jednotlivých študijných odborov, ktoré budú v súlade s potrebami jednotlivých trhových segmentov a systémy podpory generických zručností⁹⁸.

Na VŠ sa bude podporovať **uplatňovanie princípů kultúry kvality a zefektívnenie správy a manažmentu VŠ**. Príklady konkrétnych aktivít:

- budovanie efektívnej správy a riadenia VŠ a podpora kvalifikovaného manažmentu, prostredníctvom ďalšieho vzdelávania súčasného vedenia VŠ, administratívnych pracovníkov VŠ a inovácie súčasných riadiacich procesov;
- projekty na rozvoj profesionálneho rastu vysokoškolských učiteľov zamerané na zvýšenie kvality vzdelávania;
- vytvorenie nástrojov zabezpečenia kvality vysokoškolského vzdelávania prostredníctvom ďalších metód ako evalvácia, audit a benchmarking (predmetov, študijných programov alebo inštitúcií);
- vytvorenie vnútorného modelu zabezpečenia kvality VŠ;
- budovanie administratívnych kapacít pre prípravu, riadenie a implementáciu projektov;

⁹⁸ Generické zručnosti sú zručnosti majúce všeobecné použitie - napr. výskumné, komunikatívne, manažérske, či analytické zručnosti, spoločenská kompetencia, znalosť cudzích jazykov, časový manažment, rečníctvo, multikultúrna skúsenosť, celoživotná ochota učiť sa, písanie projektov, práca v tíme, vodcovstvo v tíme a pod.

- podpora kariérneho rastu a zvyšovanie kompetenčného profilu manažmentu a marketingu VŠ.

Naplnenie ambície vytvorenia vedomostnej spoločnosti na Slovensku je zároveň podmienené **zvýšením kvality a rozvojom ľudských zdrojov vo výskume a vývoji**. Príklady konkrétnych aktivít:

- programy na podporu zvýšenia počtu doktorandov / absolventov doktorandského štúdia na VŠ;
- projekty na zvyšovanie digitálnej gramotnosti;
- vzdelávanie zamestnancov výskumu a vývoja;
- podpora kariérneho rastu a zvyšovanie kompetenčného profilu zamestnancov výskumu a vývoja;
- programy popularizácie vedy;
- vytvorenie grantovej schémy pre mladých vedeckých pracovníkov, doktorandov a absolventov doktorandského štúdia;
- podpora mobilit medzi organizáciami výskumu a vývoja a podnikateľským sektorom.

Spolupráca medzi VŠ, organizáciami výskumu a vývoja a súkromným sektorom na národnej a medzinárodnej úrovni sa zabezpečí aktívnou spoluprácou VŠ a súkromného sektora pri tvorbe nových študijných odborov a programov a pri procese výučby a zvýšením zapojenia VŠ a ostatných organizácií výskumu a vývoja do medzinárodnej spolupráce a sietí vývoja a inovácií. Príklady konkrétnych aktivít:

- projekty zamerané na predvídanie trendov obsahového charakteru a typu vzdelania z úrovne aktuálnych a predpokladaných požiadaviek praxe, vývojových tendencií vo svete a predikčných signálov z vedy a technológií na trendy a tendencie budúceho vývoja;
- programy na podporu výskumu a prenosu nových technológií a špičkovej odbornosti medzi inštitúciami výskumu a podnikateľskej sféry;
- informačné aktivity výskumno-vývojových inštitúcií zamerané na zvýšenie záujmu podnikateľskej sféry o výsledky výskumu a vývoja;
- programy na podporu spolupráce VŠ s inštitúciami verejného, súkromného sektora a priemyslu;
- budovanie medzifakultných, medziuniverzitných, celoslovenských a medzinárodných výskumných centier;
- zriaďovanie spoločných, resp. združených pracovísk v oblasti výskumu a vývoja s inými VŠ, inštitúciami a pracoviskami výskumu a vývoja a inovačnej praxe;
- budovanie výskumno-vývojových a inovačných sietí;
- podpora mobilit medzi organizáciami výskumu a vývoja a podnikateľským sektorom;
- implementácia výsledkov výskumu a vývoja do praxe s cieľom zabezpečiť rast konkurencieschopnosti SR;
- zavádzanie, resp. rozšírenie doteraz zavedených spoločných študijných programov našich VŠ a popredných VŠ so sídlom v zahraničí vrátane udeľovania dvojitého a trojitého diplomu;
- programy podpory medzinárodnej spolupráce VŠ;
- zvýšenie medzinárodnej mobility vysokoškolských učiteľov a študentov;
- programy podpory vzájomnej výmeny pracovníkov výskumu a vývoja, výskumných ústavov, podnikateľských subjektov a univerzít;
- podpora projektov vytváraných v spolupráci so špičkovými VŠ so sídlom v zahraničí;
- networking a cezhraničná spolupráca so zameraním na výmenu najlepších skúseností za účelom implementácie výsledkov výskumu a vývoja.

5.2 Prioritná os 2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov

Hlavným cieľom prioritnej osi 2 je „vytvoriť a rozvíjať efektívny systém celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva zameraný na rozvíjanie kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácií v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti dostupné počas celého života pre všetkých občanov SR“.

Prostredníctvom aktivít spolufinancovaných v rámci tejto prioritnej osi sa bude podporovať kvalita programov a inštitúcií **d’alšieho vzdelávania**, participácia ekonomicky aktívneho obyvateľstva na programoch d’alšieho vzdelávania, rozvoj kľúčových kompetencií, priebežné dopĺňanie kvalifikácií osôb na trhu práce, ako aj vytvorenie systému kompatibility a priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania.

Podporovať sa bude i špecializované a certifikačné vzdelávanie **v oblasti zdravotníctva** zamerané na budovanie inštitúcií a administratívnych kapacít v zdravotníctve, čo má priamu súvislosť s cieľmi opatrení OP Zdravotníctvo, najmä so zvýšením úrovne informatizácie zdravotníctva a informovanosti občanov.

Napĺňanie hlavného cieľa sa realizuje v rámci dvoch **opatrení**:

2.1 Podpora d’alšieho vzdelávania

2.2 Podpora d’alšieho vzdelávania v zdravotníctve

5.2.1 Opatrenie 2.1 Podpora d’alšieho vzdelávania

Cieľom opatrenia 2.1 je „podporiť zvyšovanie kvality d’alšieho vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácií zamestnancov“.

Špecifické ciele

1. Zvyšovať kvalitu programov a inštitúcií d’alšieho vzdelávania a posilniť systém kontroly kvality, podporovať inovácie v obsahu, formách a metódach
2. Zvyšovať podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva participujúceho na programoch d’alšieho vzdelávania a zvýšiť informovanosť o možnostiach vzdelávania sa počas celého života
3. Zvyšovať a obnovovať úroveň kľúčových kompetencií a priebežne dopĺňať kvalifikáciu osôb na trhu práce v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti
4. Vytvoriť systém kompatibility a priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania

Rámcové aktivity

- 2.1.1 Zvyšovanie kvality d’alšieho vzdelávania (**špecifický cieľ 1**)
- 2.1.2 Rozvoj ľudských zdrojov v d’alšom vzdelávaní (**špecifický cieľ 1**)
- 2.1.3 Podpora učiacich sa regiónov a vytvárania sietí v d’alšom vzdelávaní (**špecifický cieľ 1**)
- 2.1.4 Podpora d’alšieho vzdelávania v jednotlivých sektoroch (**špecifický cieľ 1**)
- 2.1.5 Uľahčenie prístupu k d’alšiemu vzdelávaniu (**špecifický cieľ 2**)
- 2.1.6 Podpora diverzifikácie foriem financovania d’alšieho vzdelávania (**špecifický cieľ 2**)
- 2.1.7 Rozvoj kľúčových kompetencií prostredníctvom d’alšieho vzdelávania (**špecifický cieľ 3**)
- 2.1.8 Zlepšenie priechodnosti medzi sektormi a úrovňami formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania (**špecifický cieľ 4**)

Zvyšovanie kvality programov a ustanovizní d’alšieho vzdelávania a posilnenie systému kontroly kvality sa bude uskutočňovať podporou inovácií v obsahu, formách a metódach, rozvojom ľudských zdrojov v d’alšom vzdelávaní, podporou učiacich sa regiónov a vytváraním sietí v d’alšom vzdelávaní. Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora nových foriem vzdelávania (napr. dištančné vzdelávanie, e-learning);
- zavádzanie a podpora inovácií v d’alšom vzdelávaní;
- vytvorenie a podpora otvoreného modulárneho systému d’alšieho vzdelávania;

- vytvorenie systému certifikácie vzdelávacích programov a ustanovizní ďalšieho vzdelávania na zabezpečenie kvality ďalšieho vzdelávania;
- vytvorenie systému certifikácie lektorov, tutorov a organizačných zamestnancov;
- podpora implementácie stratégie CŽV a CŽP v jednotlivých sektoroch;
- projekty zamerané na ďalšie vzdelávanie lektorov, tutorov a organizačných zamestnancov;
- vytváranie a podpora regionálnych sietí rozličných inštitúcií - „učiace sa regióny“, ktoré vytvárajú na mieru šité služby a projekty poskytovania CŽV a CŽP;
- networking a medzinárodná spolupráca so zameraním na výmenu najlepších skúseností za účelom cieleného vzdelávania a zvyšovania konkurencieschopnosti regiónu;
- podpora zakladania partnerstiev medzi školami, regiónmi, mestami, podnikateľskou sférou a tretím sektorom.

Zvyšovanie podielu ekonomicky aktívneho obyvateľstva participujúceho na programoch ďalšieho vzdelávania **a zvýšenie informovanosti o možnostiach vzdelávania sa počas celého života** sa bude realizovať prostredníctvom uľahčenia prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu a podporou diverzifikácie foriem financovania ďalšieho vzdelávania. Príklady konkrétnych aktivít:

- projekty podporujúce lokálne vzdelávanie, umiestnené čo najbližšie k vzdelávajúcim sa, vo vzdelávacích strediskách na bežne prístupných miestach;
- projekty na podporu vzdelávania pre aktívne starnutie;
- dobudovanie siete regionálnych centier mládeže;
- programy zvýšenia individuálneho prístupu k vzdelávaniu pre nízkoprájmové/nízko vzdelané skupiny (programy druhej šance, finančné príspevky pre frekventantov, vzdelávacie poukazy);
- podpora rozvoja e-learningových foriem vzdelávania;
- zvýšenie dostupnosti dištančného vzdelávania;
- vytvorenie komplexného informačného systému zabezpečujúceho prístup ku kvalitným informáciám a radám o možnostiach vzdelávania sa pre každého a počas celého života;
- rozvoj systému a foriem celoživotného poradenstva;
- budovanie siete poradenských inštitúcií pre využitie rôznych foriem CŽV.
- vytvorenie funkčného modelu financovania ďalšieho vzdelávania spojením zdrojov zamestnávateľa, verejných financií a zamestnanca;
- podpora spolupráce sociálnych partnerov pri presadzovaní CŽV;
- vytvorenie internetového portálu pre ďalšie vzdelávanie;
- zavedenie finančných mechanizmov pre jednotlivca podporujúcich účasť na vzdelávaní.

Zvyšovanie a obnovovanie úrovne kľúčových kompetencií a priebežné dopĺňanie kvalifikácie osôb na trhu práce v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti sa bude v ďalšom vzdelávaní uskutočňovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- rozšírenie ponuky ďalšieho vzdelávania zameraného na získavanie a rozvoj kľúčových kompetencií;
- tvorba a realizácia vzdelávacích programov pre zamestnaných ľudí v spolupráci so sociálnymi partnermi a regionálnymi samosprávami;
- projekty na zvyšovanie digitálnej gramotnosti a digitálnej zručnosti v programe ECDL;
- programy neformálneho vzdelávania zamerané na rozvoj kľúčových kompetencií (najmä sociálnych, občianskych a kultúrnych).

Vytvorenie systému kompatibility a prestupnosti medzi systémami formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- opatrenia na zabezpečenie prestupnosti medzi systémami a úrovňami formálneho a neformálneho a informálneho vzdelávania (postupy a pravidlá pri uznávaní výsledkov vzdelávania);

- vytvorenie efektívneho systému hodnotenia vzdelávania, najmä pri neformálnom a informálnom vzdelávaní;
- projekty zamerané na spoluprácu inštitúcií formálneho a neformálneho vzdelávania pri CŽV;
- vytvorenie národného kvalifikačného rámca vrátane zabezpečenia uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania;
- tvorba podmienok pre vytvorenie a aplikáciu Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá umožní získanie kvalifikácie v súlade s národnou a s európskou úrovňou.

5.2.2 Opatrenie 2.2 Podpora ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve

Cieľom opatrenia 2.2 je „podporiť vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov s ohľadom na legislatívne zmeny a reštrukturalizáciu zdravotníctva“. Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov má viesť k rozvoju zdravotníckych špecifických vedomostí a praktických zručností na výkon vysokoškolských a zložitých odborných, špecializovaných a certifikovaných pracovných činností v zdravotníctve, ako aj k saturácii vznikajúcich požiadaviek jednotlivých regiónov Slovenskej republiky a zdravotníckych zariadení na doplnenie chýbajúcich kapacít ľudských zdrojov.

Špecifické ciele

1. Budovať odborné ľudské zdroje v zdravotníctve v nadväznosti na reštrukturalizáciu zdravotníctva
2. Zavádzať inovácie a zvyšovanie kvality v systéme ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve

Rámcové aktivity

- 2.2.1 Doplnenie systému zdravotníctva o kvalifikovaných odborníkov (**špecifický cieľ 1**)
- 2.2.2 Zvýšenie ďalších zručností pracovníkov v zdravotníctve v súvislosti s poskytovaním zdravotnej starostlivosti (**špecifický cieľ 1**)
- 2.2.3 Školiace aktivity súvisiace so zavádzaním nových technológií, prístrojov a zariadení (**špecifický cieľ 1**)
- 2.2.4 Tvorba a aktualizácia vzdelávacích programov (**špecifický cieľ 2**)
- 2.2.5 Rozvoj nových foriem ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve (**špecifický cieľ 2**)

Aktivity pre opatrenie 2.2 Podpora ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve vychádzajú z požiadaviek rezortu zdravotníctva na zabezpečenie implementácie zmien vo vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov súvisiacich so vstupom SR do EÚ a na realizáciu transformácie zdravotníctva. Všetky konkrétne aktivity majú napomôcť:

- k zlepšeniu kvality poskytovanej zdravotnej starostlivosti a ochrane pacienta v transformujúcich sa zdravotníckych zariadeniach nachádzajúcich sa v procese zmien;
- k bezpečnosti pacienta v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti počas prebiehajúcej reštrukturalizácie zdravotníckych zariadení;
- k udržiavaniu a zvyšovaniu kvality poskytovanej zdravotnej starostlivosti;
- k transformácii vzdelávania zdravotníckych pracovníkov v súlade s požiadavkami EÚ.

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávania priamo v zdravotníckej praxi, obnova a rozvoj špecifických kompetencií potrebných pre autonómny výkon odborných, špecializovaných a certifikovaných pracovných činností, rozvoj komunikačných zručností, tímovej spolupráce (materiálno-technické vybavenie pracovísk zdravotníckej praxe, tvorba individuálnych výmenných programov pre krátkodobé a strednodobé stáže zdravotníckych pracovníkov, ktorí už získali odbornú kvalifikáciu alebo špecializačnú kvalifikáciu a je potrebné, aby si prehĺbili, obnovili alebo rozšírili získanú kvalifikáciu, výmena školiteľov, lektorov a odborníkov priamo pre konkrétne zdravotnícke odborné činnosti zo zahraničia);
- špecializačné štúdium na doplnenie stavov kvalifikovaných zdravotníckych pracovníkov, odborné rozvojové a stabilizačné aktivity, vytváranie personálnych rezerv a strategických plánov rozvoja ľudských zdrojov zdravotníctva v samosprávnych krajoch;

- podpora vzdelávania zameraného na prípravu zdravotníckych manažérov rôznych úrovní (manažér vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, manažér kvality zdravotnej starostlivosti a pod.);
- podpora vzdelávacích aktivít orientovaných na bezpečnosť pacienta a kvalitu v procese poskytovania zdravotnej starostlivosti, napr.: tvorba a aktualizácia štandardných diagnostických a štandardných terapeutických postupov do zdravotníckej praxe, tvorba komunikačných štandardov a pod.;
- tvorba a aktualizácia „kurikul“ v ďalšom vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov – t.j. vzorových špecializačných, vzorových certifikačných študijných programov, príp. vzorových programov sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov (vrátane zavedenia kreditového systému do týchto kurikul);
- podpora tvorby kapacít pre metodiku a systém inšpekcie v odbornej zložke vzdelávania na stredných zdravotníckych školách;
- vytvorenie a realizácia modelu centra pre ekvivalenciu vzdelávacích programov pre zdravotníckych pracovníkov v rámci Európy a tzv. tretích krajín a centra pre kontrolu a uchovávanie dát o kvalifikačnom ďalšom vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov;
- vytvorenie a realizácia modelu centra pre hodnotenie sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov a výmenu informácií o zdravotníckych pracovníkoch (sústavné vzdelávanie, odborná zdravotnícka prax, bezúhonnosť, etika...);
- školiace aktivity súvisiace so zavádzaním nových technológií, prístrojov a zariadení.

5.3 Prioritná os 3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami

Prioritná os zameraná na osoby s osobitými vzdelávacími potrebami adresuje problém nedostatočného zapojenia týchto skupín do vzdelávacieho systému a ich ohrozenia spoločenskou exklúziou. **Hlavným cieľom prioritnej osi 3** je „zvyšovať vzdelanostnú úroveň osôb s osobitými vzdelávacími potrebami so zreteľom na MRK“.

Z dôvodu **priameho adresovania potrieb príslušníkov MRK** bolo potrebné vyčleniť túto skupinu rómskej populácie do samostatného opatrenia 3.1. V rámci vyčlenenej finančnej alokácie a tzv. „**komplexného prístupu**“ (pozri nižšie) je zámerom OPV napomôcť čo najrýchlejšie zmeniť dlhodobu neudržateľnú modely pretrvávajúce v týchto komunitách brániace ich plnej integrácii do vzdelávacieho systému a spoločnosti. Bez priameho adresovania špecifických vzdelávacích potrieb príslušníkov MRK **prostredníctvom špecifického opatrenia 3.1** nie je možné dostatočne rýchlo skoncentrovať pomoc tak, aby sme dosiahli viditeľný pokrok vo vzdelanostnej úrovni MRK a ich uplatnenie na trhu práce.

Pre naplnenie hlavného cieľa a vyššie uvedených zámerov stratégie v oblasti vzdelávania príslušníkov MRK a ostatných osôb s osobitými vzdelávacími potrebami boli zadefinované **nasledovné opatrenia**, v rámci ktorých sa bude uskutočňovať realizácia konkrétnych nástrojov:

3.1 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít

3.2 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne osôb s osobitými vzdelávacími potrebami

5.3.1 Opatrenie 3.1 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít

Cieľom opatrenia 3.1 je „zvýšiť vzdelanostnú úroveň príslušníkov MRK prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu a prostredníctvom ich ďalšieho vzdelávania“.

Špecifické ciele:

1. Podporovať sociálnu inklúziu príslušníkov MRK prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu a k získavaniu zručností potrebných na trhu práce
2. Ďalej vzdelávať príslušníkov MRK, ako aj osoby pracujúce v oblasti ich integrácie do spoločnosti

Rámcové aktivity:

- 3.1.1 Podpora prístupu príslušníkov MRK k vzdelávaniu na všetkých stupňoch škôl (**špecifický cieľ 1**)
- 3.1.2 Podpora individuálneho prístupu a rozvoj alternatívnych foriem a nástrojov vyučovania (**špecifický cieľ 1**)
- 3.1.3 Ďalšie vzdelávanie príslušníkov MRK (**špecifický cieľ 2**)
- 3.1.4 Ďalšie vzdelávanie osôb a podpora spolupráce inštitúcií pracujúcich v oblasti integrácie príslušníkov MRK do spoločnosti (**špecifický cieľ 2**)

Podpora sociálnej inklúzie príslušníkov MRK prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu na všetkých stupňoch škôl, rozvoja alternatívnych foriem a nástrojov vyučovania a získavania zručností potrebných na trhu práce sa bude uskutočňovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- programy na uľahčenie prístupu a úspešné pôsobenie MRK vo vzdelávaní na všetkých stupňoch škôl (ZŠ vrátane nultých a prípravných ročníkov, tranzitívnych tried, ZUŠ, SŠ, univerzity, VŠ);
- prípravné a doučovacie kurzy pre študentov pochádzajúcich z MRK smerujúce k umožneniu pokračovania ich štúdia na ďalších stupňoch škôl v systéme formálneho vzdelávania;
- projekty zamerané na získavanie praktických zručností a na odborné vzdelávanie a prípravu na pracovisku pre MRK;
- projekty integrácie príslušníkov MRK do štandardného vyučovacieho procesu;
- príprava a tvorba pedagogickej dokumentácie a učebníc, učebných textov, učebných pomôcok a príručiek s cieľom umožniť integráciu príslušníkov MRK do systému vzdelávania;
- projekty zamerané na skvalitnenie a synergizáciu systémov výchovného a kariérového poradenstva;
- projekty zamerané na skvalitnenie systému prevencie sociálno-patologických javov v školách a školských zariadeniach;
- príprava programov na rozvoj spolupráce medzi školami a pedagogicko-psychologickými poradňami, špeciálno-pedagogickými poradňami, detskými integračnými centrami, reedukačnými domovmi, liečebno-výchovnými sanatóriami, špecializovanými zariadeniami v pôsobnosti ministerstva zdravotníctva (napr. pedopsychiatrické oddelenia nemocníc, liečebno-výchovné ústavy) a ďalšími odborníkmi;
- skvalitňovanie podmienok diagnostikovania príslušníkov MRK a žiakov zo SZP (prevencia voči nesprávnemu zaradovaniu detí predškolského veku do špeciálnych základných škôl);
- podpora alternatívnych foriem vzdelávania;
- projekty zamerané na vyučovanie rómskeho jazyka a literatúry a rómskych reálií na ZŠ a SŠ;
- programy podpory medzinárodnej spolupráce v oblasti výmeny skúseností („best practice“) vo výchovno-vzdelávacom procese Rómov;
- projekty na podporu vzdelávania žiakov s poruchami učenia a správania.

Ďalšie vzdelávanie príslušníkov MRK, ako aj osôb pracujúcich v oblasti ich integrácie do spoločnosti a podpora spolupráce inštitúcií pracujúcich v oblasti integrácie príslušníkov MRK do spoločnosti sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- podpora komunikačných zručností (napr. neverbálna komunikácia, príprava na výberové konanie, prezentačné schopnosti) a osobnostný rozvoj jednotlivca (napr. sebavedomie, motivácia, interpersonálne zručnosti);
- tvorba a realizácia programov ďalšieho vzdelávania príslušníkov MRK;

- projekty zamerané na komplexné vzdelávanie a prácu s celými rómskymi rodinami;
- rozšírenie ponuky dostupných informácií o vzdelávacích programoch a individuálne poradenstvo (napr. bezplatná telefonická informačná a poradenská linka v rómskom jazyku);
- tvorba osvetových materiálov pre príslušníkov MRK v rómskom jazyku s cieľom motivovať ich k ďalšiemu vzdelávaniu, zapájaniu sa do pracovného procesu a aktívnemu občianstvu;
- realizácia programov pre MRK, ktoré umožňujú doplnenie základného a stredoškolského vzdelania a získania príslušných uznávaných dokladov o ukončení konkrétneho typu štúdia (programy druhej šance);
- projekty na vytváranie pracovných inkubátorov so zameraním na profesie, ktoré sú požadované na trhu práce;
- tvorba a realizácia programov ďalšieho vzdelávania zamestnancov komunitných centier a zamestnancov štátnej správy v školstve, ktorí pracujú s príslušníkmi MRK;
- vzdelávacie programy pre pedagogických zamestnancov zamerané na poskytovanie vzdelávania pre príslušníkov MRK (napr. metodika vyučovania slovenského jazyka pre slovensky nehovoriacich žiakov, formy práce v interkultúrnom kolektíve);
- projekty zamerané na inováciu prípravy vysokoškolských učiteľov a pedagogických zamestnancov smerom k nadobúdaniu odborných a interkultúrnych kompetencií;
- vzdelávanie a príprava mladých lídrov pre prácu v rómskych komunitách;
- prepájanie a podpora vzájomnej výmeny a spolupráce škôl, školských zariadení, ako aj miestnych inštitúcií zúčastňujúcich sa na procese výchovy a vzdelávania žiakov z MRK a detí zo SZP;
- projekty zamerané na prácu so zamestnávateľmi smerujúce k zlepšeniu integrácie členov MRK do zamestnania;
- projekty zamerané na zlepšenie práce lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie vytvorených v rámci Fondu sociálneho rozvoja, vzdelávanie jeho členov a prepájanie činností partnerov.

5.3.2 Opatrenie 3.2 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne osôb s osobitými vzdelávacími potrebami

Cieľom opatrenia 3.2 je „zvýšiť vzdelanostnú úroveň osôb s osobitými vzdelávacími potrebami prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu a prostredníctvom ich ďalšieho vzdelávania a celoživotného poradenstva“.

Špecifické ciele:

1. Podporovať sociálnu inklúziu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu a k získavaniu zručností potrebných na trhu práce
2. Ďalej vzdelávať osoby s osobitými vzdelávacími potrebami, ako aj osoby pracujúce v oblasti ich integrácie do spoločnosti

Rámcové aktivity:

- 3.2.1 Podpora prístupu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami k vzdelávaniu na všetkých stupňoch škôl (**špecifický cieľ 1**)
- 3.2.2 Podpora individuálneho prístupu a rozvoj alternatívnych foriem a nástrojov vyučovania (**špecifický cieľ 1**)
- 3.2.3 Ďalšie vzdelávanie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami (**špecifický cieľ 2**)
- 3.2.4 Ďalšie vzdelávanie osôb a podpora spolupráce inštitúcií pracujúcich v oblasti integrácie občanov s osobitými vzdelávacími potrebami do spoločnosti (**špecifický cieľ 2**)

Podpora sociálnej inklúzie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami prostredníctvom uľahčenia ich prístupu k formálnemu vzdelávaniu, rozvoja alternatívnych foriem a nástrojov vyučovania a podpory programov vzdelávania občanov so zdravotným postihnutím a s ťažkosťami pri učení sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- programy na uľahčenie prístupu a úspešné pôsobenie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami vo vzdelávaní na všetkých stupňoch škôl (ZŠ vrátane nultých a prípravných ročníkov, ZUŠ, SŠ, univerzity, VŠ);
- projekty zamerané na získavanie praktických zručností a na odborné vzdelávanie a prípravu na pracovisku;
- projekty integrácie žiakov so ŠVVP do štandardného vyučovacieho procesu;
- príprava a tvorba pedagogickej dokumentácie a učebníc, učebných textov, učebných pomôcok a príručiek s cieľom umožniť integráciu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami do systému vzdelávania;
- projekty zamerané na skvalitnenie a synergizáciu systémov výchovného a kariérového poradenstva;
- projekty zamerané na skvalitnenie systému prevencie sociálno-patologických javov v školách a školských zariadeniach;
- príprava programov na rozvoj spolupráce medzi školami a pedagogicko-psychologickými poradňami, so špeciálno-pedagogickými poradňami, detskými integračnými centrami, reedukačnými domovmi, liečebno-výchovnými sanatóriami, špecializovanými zariadeniami v pôsobnosti ministerstva zdravotníctva (napr. pedopsychiatrické oddelenia nemocníc, liečebno-výchovné ústavy) a ďalšími odborníkmi;
- projekty zamerané na podporu a rozvoj chránených dielní;
- tvorba a realizácia akceleračných výchovno-vzdelávacích programov na zvýšenie školskej úspešnosti žiakov a študentov zo SZP na všetkých stupňoch škôl;
- podpora alternatívnych foriem vzdelávania;
- projekty zamerané na podporu rozvoja nadaných a talentovaných žiakov;
- programy podpory medzinárodnej spolupráce v oblasti výmeny skúseností („best practice“).
- príprava a realizácia projektov vytvárajúcich podmienky pre štúdium zdravotne postihnutých žiakov a študentov;
- príprava a realizácia projektov pre pôsobenie zdravotne postihnutých pedagogických i nepedagogických zamestnancov v školstve;
- projekty zamerané na podporu rozvoja detí so zdravotným postihnutím (tvorba osvetových materiálov, metodických materiálov pre prácu s deťmi, s rodinou);
- projekty zamerané na skvalitnenie systému špeciálno-pedagogického poradenstva a integrácie detí so zdravotným postihnutím do všetkých druhov a stupňov škôl;
- projekty na podporu vzdelávania žiakov s poruchami učenia a správania;
- projekty na podporu osôb so zdravotným postihnutím;
- podpora programov zameraných na zabezpečenie odbornej praxe v podnikoch a firmách regiónu pre občanov so zdravotným postihnutím a s poruchami učenia spojených s poradenstvom pre zamestnancov firiem zabezpečujúcich túto odbornú prax.

Ďalšie vzdelávanie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami, ako aj osôb pracujúcich v oblasti ich integrácie do spoločnosti a podpora spolupráce inštitúcií pracujúcich v oblasti integrácie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami do spoločnosti sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- podpora komunikačných zručností (napr. neverbálna komunikácia, príprava na výberové konanie, prezentačné schopnosti) a osobnostný rozvoj jednotlivca (napr. sebavedomie, motivácia, interpersonálne zručnosti);
- tvorba a realizácia programov ďalšieho vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami;
- rozšírenie ponuky dostupných informácií o vzdelávacích programoch a individuálne poradenstvo;
- realizácia programov pre osoby s osobitými vzdelávacími potrebami, ktoré umožňujú doplnenie základného a stredoškolského vzdelania a získanie príslušných uznávaných dokladov o ukončení konkrétneho typu štúdia (programy druhej šance);

- projekty na vytváranie pracovných inkubátorov so zameraním na profesie, ktoré sú požadované na trhu práce;
- tvorba a realizácia programov ďalšieho vzdelávania zamestnancov štátnej správy a samosprávy, ktorí pracujú s osobami s osobitými vzdelávacími potrebami;
- vzdelávacie programy pre pedagogických zamestnancov zamerané na poskytovanie vzdelávania pre osoby so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (napr. formy práce v integrovaných triedach);
- vzdelávanie a príprava tútorov pre žiakov zo SZP, ktorí by pôsobili na druhom stupni ZŠ a učilištiach;
- projekty zamerané na inováciu prípravy vysokoškolských učiteľov a pedagogických zamestnancov, ktorí pracujú s nadanými a talentovanými deťmi;
- projekty zamerané na prácu so zamestnávateľmi smerujúce k zlepšeniu integrácie osôb s osobitými vzdelávacími potrebami do zamestnania;
- odborná pomoc, poradenstvo a podpora programov prípravy a ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov a asistentov učiteľov a riadiacich, pedagogických i nepedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení;
- podpora aktivít (workshopy, prednášky, atď.) pre pedagogických zamestnancov ZŠ a SŠ na rozvoj poradenstva a vzdelávania žiakov so ŠVVP;
- príprava odborných pracovníkov pre individuálny prístup a rozvoj alternatívnych foriem vyučovania pre osoby so ŠVVP.

5.4 Prioritná os 4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj

Hlavný cieľ prioritnej osi 4 je „zvýšiť kvalitu a prístup k ďalšiemu vzdelávaniu s dôrazom na transformáciu obsahu vzdelávania smerom k rozvíjaniu kľúčových kompetencií s cieľom zabezpečiť dlhodobú konkurencieschopnosť Bratislavského kraja“.

Napĺňanie hlavného cieľa sa realizuje v rámci troch **opatrení**:

- 4.1 Premena tradičnej školy na modernú pre Bratislavský kraj
- 4.2 Zvyšovanie konkurencieschopnosti Bratislavského kraja prostredníctvom rozvoja vysokoškolského a ďalšieho vzdelávania
- 4.3 Technická pomoc pre cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť

5.4.1 Opatrenie 4.1 Premena tradičnej školy na modernú pre Bratislavský kraj

Cieľom opatrenia 4.1 je „uskutočniť obsahovú prestavbu vzdelávania na ZŠ a SŠ a s využitím inovovaných foriem a metód výučby pripraviť absolventa pre aktuálne a perspektívne potreby vedomostnej spoločnosti, ako aj pre jeho nadväzujúce vzdelávanie v systéme VŠ a ďalšieho vzdelávania“.

Špecifické ciele

1. Inovovať obsah a metódy, skvalitniť výstupy vzdelávania pre potreby trhu práce vo vedomostnej spoločnosti
2. Orientovať prípravu a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov na získavanie a rozvoj kompetencií potrebných na premenu tradičnej školy na modernú
3. Zabezpečovať inštitucionálnu kvalitu škôl a školských zariadení

Rámcové aktivity

- 4.1.1 Podpora reformy a rozvoj všeobecného a odborného vzdelávania na ZŠ a SŠ (**špecifický cieľ 1**)
- 4.1.2 Podpora prípravy učiteľov a ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov (**špecifický cieľ 2**)

4.1.3 Podpora a rozvoj nástrojov hodnotenia výchovno-vzdelávacích činností škôl a školských zariadení (**špecifický cieľ 3**)

Inovácia obsahu a metód a skvalitnenie výstupov vzdelávania pre potreby trhu práce vo vedomostnej spoločnosti sa bude realizovať prostredníctvom podpory reformy a rozvoja všeobecného a odborného vzdelávania na ZŠ a SŠ. Príklady konkrétnych aktivít:

- tvorba a implementácia kurikula ZŠ a SŠ rozvíjajúceho kľúčové kompetencie žiakov;
- transformácia obsahu vzdelávania a metód vyučovania cudzích jazykov a matematiky, prírodných vied, informatiky a ostatných technických študijných odborov
- inovácia pedagogickej dokumentácie, učebníc, učebných textov, učebných pomôcok a príručiek smerom k rozvoju a overovaniu kľúčových kompetencií, aplikácia nových foriem a metód vzdelávania smerom k potrebám trhu práce;
- projekty spolupráce vzdelávacích inštitúcií a podnikateľského sektora (napr. v oblasti inovácie a prípravy nových odborných učebných textov s cieľom prípravy absolventa pre trh práce, návštevy v školách, exkurzie do výrobných podnikov);
- tvorba a realizácia programov na podporu získania praktických zručností a návykov na pracoviskách v spolupráci s podnikmi a inými organizáciami praxe;
- tvorba návrhov školského kurikula ako modelu obsahu vzdelávania vo väzbe na štátne kurikulum a potreby regiónu;
- tvorba a využitie nových učebných materiálov pre výchovno-vzdelávací proces;
- podpora navrhovania a zavádzania netradičných foriem vyučovania (napr. projektové, blokové, modulové);
- tvorba podmienok pre vytvorenie a aplikáciu Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá umožní získanie kvalifikácie v súlade s národnou a s európskou úrovňou;
- monitoring potrieb vzdelávania, projekty zamerané na prieskum nárokov na profesijné zručnosti a štruktúru výstupov vzdelávania;
- projekty na podporu rozvoja študijných a učebných odborov, ktoré si akútne vyžaduje trh práce, ale záujem študentov o takéto odbory je minimálny;
- podpora inštitucionálneho rozvoja vyššieho odborného vzdelávania;
- programy podpory medzinárodnej spolupráce so zameraním na zjednotenie (spoločné vypracovávanie) kurikula pedagogických dokumentov pre prípravu absolventov.

Príprava a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov sa musia orientovať na získavanie a rozvoj kompetencií potrebných na premenu tradičnej školy na modernú. Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora spolupráce ZŠ, SŠ a VŠ pri príprave učiteľov a pedagogických zamestnancov;
- inovácia obsahu, metód a foriem prípravy učiteľov (vrátane pedagogickej praxe);
- podpora kľúčových kompetencií budúcich učiteľov a pedagogických zamestnancov;
- programy podpory medzinárodnej spolupráce pri vzdelávaní pedagogických zamestnancov;
- podpora mobility budúcich učiteľov všeobecných a odborných predmetov a programov zabezpečujúcich odbornú spoluprácu pedagogických zamestnancov a výmenu skúseností (vrátane odborných stáží v školách Európskej únie);
- tvorba projektov ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov podľa inovovaných odborov/programov a moderných trendov vzdelávania vo svete;
- projekty na zvyšovanie digitálnej gramotnosti a digitálnej zručnosti v programe ECDL;
- príprava pedagogických zamestnancov na multikultúrne vzdelávanie a výchovu a vnímanie rôznorodosti;
- podpora aktivít (workshopy, prednášky, atď.) pre pedagogických zamestnancov ZŠ a SŠ na rozvoj poradenstva a vzdelávania žiakov so ŠVVP;
- podpora programov orientovaných na moderné formy a metódy výchovno-vzdelávacieho procesu.

Zabezpečovanie inštitucionálnej kvality škôl a školských zariadení sa bude realizovať prostredníctvom podpory a rozvoja nástrojov hodnotenia výchovno-vzdelávacích činností škôl a školských zariadení. Príklady konkrétnych aktivít:

- projekty na podporu partnerstva a spolupráce vzdelávacích inštitúcií pri výmene najlepších skúseností;
- hodnotenie systému všeobecného a odborného vzdelávania a prípravy;
- podpora modelov hodnotenia a sebahodnotenia práce škôl a školských zariadení;
- podpora rozvoja správy, manažmentu a marketingu školy, ako aj podpora systémov manažérstva kvality škôl;
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na tvorbu a implementáciu hodnotiacich nástrojov výchovno-vzdelávacích činností.

5.4.2 Opatrenie 4.2 Zvyšovanie konkurencieschopnosti Bratislavského kraja prostredníctvom rozvoja vysokoškolského a ďalšieho vzdelávania

Cieľ opatrenia 4.2 zvyšovať kvalitu a prispôbovať obsah vysokoškolského vzdelávania, podporovať výskum a vývoj a rozvíjať efektívny systém CŽV a CŽP v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti. Cieľom posilnenia výskumných, vývojových a inovačných aktivít je podporiť vyvážený rozvoj a vyššiu konkurencieschopnosť bratislavského kraja.

Špecifické ciele

1. Prispôbiť vysokoškolské vzdelávanie potrebám vedomostnej spoločnosti
2. Zvýšiť kvalitu a rozvíjať ľudské zdroje vo výskume a vývoji
3. Podporiť spoluprácu medzi VŠ, organizáciami výskumu a vývoja a súkromným sektorom na národnej a medzinárodnej úrovni
4. Zvyšovať kvalitu programov a inštitúcií ďalšieho vzdelávania, vrátane vytvorenia systému kompatibility a priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania a zvyšovať podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva participujúceho na programoch ďalšieho vzdelávania

Rámcové aktivity

Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania, racionalizácia a skvalitnenie študijných programov VŠ vrátane podpory aktívnej spolupráce VŠ a súkromného sektora pri tvorbe nových študijných odborov a programov a pri procese výučby, ako aj zefektívnenie správy a manažmentu VŠ (**špecifické ciele 1, 3**)

Podpora rozvoja ľudských zdrojov vo výskume a vývoji (**špecifický cieľ 2**)

Zvýšenie zapojenia VŠ a ostatných organizácií výskumu a vývoja do medzinárodnej spolupráce a sietí vývoja a inovácií (**špecifický cieľ 3**)

Zvyšovanie kvality ďalšieho vzdelávania vrátane podpory diverzifikácie foriem financovania ďalšieho vzdelávania, rozvoja kľúčových kompetencií prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a zlepšenia priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania (**špecifický cieľ 4**)

Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania, racionalizácia a skvalitnenie študijných programov VŠ vrátane podpory aktívnej spolupráce VŠ a súkromného sektora pri tvorbe nových študijných odborov a programov a pri procese výučby, ako aj zefektívnenie správy a manažmentu VŠ sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- tvorba a inovácia študijných programov s dôrazom na potreby trhu práce vrátane prakticky zameraných bakalárskych študijných programov a programov ďalšieho vzdelávania v spolupráci so súkromným sektorom a organizáciami zastupujúcimi podnikateľský sektor;
- tvorba nástrojov na sledovanie uplatnenia sa absolventov VŠ v praxi;
- vytváranie študijných programov vo svetovom jazyku, ktoré podporujú medzinárodnú spoluprácu a mobilitu akademickej obce;
- programy popularizácie vedy v spoločnosti;

- podpora projektov vytváraných v spolupráci so špičkovými VŠ so sídlom v zahraničí;
- tvorba podmienok pre vytvorenie a aplikáciu Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá umožní získanie kvalifikácie v súlade s národnou a s európskou úrovňou;
- monitoring potrieb vzdelávania, projekty zamerané na prieskum nárokov na profesijné zručnosti a štruktúru výstupov vzdelávania;
- budovanie efektívnej správy a riadenia VŠ a podpora kvalifikovaného manažmentu, prostredníctvom ďalšieho vzdelávania súčasného vedenia VŠ a inovácie súčasných riadiacich procesov;
- projekty na rozvoj profesionálneho rastu vysokoškolských učiteľov zamerané na zvýšenie kvality vzdelávania;
- vytvorenie nástrojov zabezpečenia kvality vysokoškolského vzdelávania prostredníctvom ďalších metód ako evalvácia, audit a benchmarking (predmetov, študijných programov alebo inštitúcií).

Naplnenie ambícií vytvorenia vedomostnej spoločnosti na Slovensku si vyžaduje zároveň posilnenie výskumu a vývoja na VŠ a hlavne podporu prípravy a zapojenia doktorandov a absolventov doktorandského štúdia do výskumu a vývoja. **Zvyšovanie kvality a rozvoj ľudských zdrojov vo výskume a vývoji** na VŠ a v organizáciách výskumu a vývoja sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- vzdelávanie študentov a zamestnancov VŠ pôsobiach v oblasti výskumu a vývoja (študenti doktorandského štúdia, absolventi doktorandského štúdia, vysokoškolskí učitelia);
- programy na podporu zvýšenia počtu doktorandov /absolventov doktorandského štúdia na VŠ;
- podpora mobility medzi VŠ, organizáciami výskumu a vývoja a podnikateľským sektorom;
- podpora kariérneho rastu a zvyšovanie kompetenčného profilu zamestnancov VŠ, doktorandov a absolventov doktorandského štúdia;
- vzdelávanie zamestnancov výskumu a vývoja (vedeckí pracovníci);
- projekty na zvyšovanie digitálnej gramotnosti a digitálnych zručností v programe ECDL.

Podpora spolupráce medzi VŠ, organizáciami výskumu a vývoja a súkromným sektorom na národnej a medzinárodnej úrovni sa predpokladá prostredníctvom zapojenia VŠ a ostatných organizácií výskumu a vývoja do medzinárodnej spolupráce a sietí vývoja a inovácií. Príklady konkrétnych aktivít:

- systémy tvorby nových kľúčových kompetencií absolventov jednotlivých študijných odborov, ktoré budú v súlade s potrebami jednotlivých trhových segmentov a systémy podpory generických zručností;
- podpora projektov vytváraných v spolupráci so špičkovými VŠ so sídlom v zahraničí;
- programy na podporu výskumu a prenosu nových technológií a špičkovej odbornosti medzi inštitúciami výskumu a podnikateľskej sféry;
- programy na podporu spolupráce VŠ s inštitúciami verejného, súkromného sektora a priemyslu s cieľom vyvíjať a aplikovať výsledky výskumu a vývoja v oblasti sofistikovaných technológií s vysokou pridanou hodnotou;
- podpora mobility medzi organizáciami výskumu a vývoja a podnikateľským sektorom;
- implementácia výsledkov výskumu, vývoja a inovácií do praxe s cieľom zabezpečiť rast konkurencieschopnosti SR;
- networking a cezhraničná spolupráca so zameraním na výmenu najlepších skúseností za účelom implementácie výsledkov výskumu a vývoja;
- budovanie výskumno-vývojových a inovačných sietí.

Zvyšovanie kvality programov a inštitúcií ďalšieho vzdelávania, vrátane vytvorenia systému kompatibility a priechodnosti medzi sektormi formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania, podpory diverzifikácie foriem financovania ďalšieho vzdelávania a zvyšovania podielu ekonomicky aktívneho obyvateľstva participujúceho na programoch ďalšieho vzdelávania sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných aktivít, napr.:

- podpora nových foriem a inovácií v systéme ďalšieho vzdelávania (napr. dištančné vzdelávanie, e-learning);
- vytvorenie systému certifikácie vzdelávacích programov, ustanovizní ďalšieho vzdelávania lektorov, tutorov a organizačných zamestnancov na zabezpečenie kvality ďalšieho vzdelávania;
- podpora implementácie stratégie CŽV a CŽP v jednotlivých sektoroch;
- projekty zamerané na ďalšie vzdelávanie lektorov, tutorov a organizačných zamestnancov;
- networking a cezhraničná spolupráca so zameraním na výmenu najlepších skúseností za účelom cieleného vzdelávania a zvyšovania konkurencieschopnosti regiónu;
- podpora zakladania partnerstiev medzi školami, regiónmi, mestami, podnikateľskou sférou a tretím sektorom;
- podpora a rozširovanie programov ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov;
- zvýšenie dostupnosti dištančného vzdelávania;
- vytvorenie komplexného informačného systému zabezpečujúceho prístup ku kvalitným informáciám a radám o možnostiach vzdelávania sa pre každého a počas celého života;
- vytvorenie funkčného modelu financovania ďalšieho vzdelávania spojením zdrojov zamestnávateľa, verejných financií a zamestnanca;
- rozšírenie ponuky ďalšieho vzdelávania zameraného na získavanie a rozvoj kľúčových kompetencií;
- vytvorenie národného kvalifikačného rámca vrátane zabezpečenia uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania;
- tvorba podmienok pre vytvorenie a aplikáciu Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá umožní získanie kvalifikácie v súlade s národnou a s európskou úrovňou.

5.4.3 Opatrenie 4.3 Technická pomoc pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť

Technická pomoc pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť je osobitným opatrením prioritnej osi 4, ktorej účelom je podporovať realizáciu prioritnej osi 4 OPV. Efektívna implementácia prioritnej osi závisí od schopnosti riadiacich inštitúcií vykonávať svoje funkcie v súlade s pravidlami riadenia ESF. Úspešná implementácia prináša so sebou ďalšie aktivity týkajúce sa riadenia a administratívnych postupov zapojených do procesu. Dôraz je kladený na potrebu vysokej odbornosti pri riadení, implementácii, monitorovaní, hodnotení a kontrole. V tomto procese budú využité skúsenosti z implementácie Sektorového operačného programu Ľudské zdroje a Jednotného programového dokumentu NUTS 2 Bratislava Cieľ 3. Aktivity sú rovnaké ako v nasledujúcej prioritnej osi 5.

5.5 Prioritná os 5 Technická pomoc pre Cieľ Konvergenca

Zabezpečenie efektívnej implementácie OPV v súlade s nárokmi kladenými na riadenie a administratívne štruktúry zodpovedné za realizáciu OPV sa bude zameriavať na implementáciu, monitorovanie, kontrolu, evalváciu a štúdie ako aj na informovanie a publicitu. Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora administratívneho personálu v procese poskytovania pomoci z ESF - administratívne, materiálové a prevádzkové náklady na poverených zamestnancov;
- podpora pri implementácii, monitorovaní a hodnotení;
- zabezpečenie kvality a kontinuity monitorovania počas celého programového obdobia;
- vybudovanie a skvalitnenie finančného riadenia vrátane auditu a kontroly;
- organizovanie zasadnutí a zabezpečenie činnosti monitorovacieho výboru (ďalej len „MV“) a podvýborov;

- vypracovanie špecifických štúdií, odborných posudkov, štatistík a analýz, analytická podpora implementácie;
- hodnotenie dopadu programového obdobia 2007-2013;
- zabezpečenie dostatočnej informovanosti verejnosti o možnostiach pomoci z ESF a zabezpečenie propagácie poskytovanej pomoci;
- opatrenia zamerané na šírenie informácií, budovanie sietí, zvyšovanie povedomia, podporu spolupráce a výmenu skúseností v rámci celého Spoločenstva;
- výmena skúseností z realizácie pomoci;
- tréningy a odborné semináre a výmena skúseností vo väzbe na pomoc z ESF..

5.6 Horizontálne priority

Na základe očakávaného pôsobenia príspevkov na rozvoj územia, ako aj jednotlivých odvetví ekonomických činností, stratégia NSRR definuje horizontálne priority (ďalej len „HP“), ktoré komplementárnym spôsobom vplyvajú na ciele NSRR v štyroch oblastiach: MRK, rovnosť príležitostí, trvalo udržateľný rozvoj a informačná spoločnosť. Každá z týchto HP je svojím charakterom odlišná a v procese implementácie vyžaduje osobitný prístup.

Zmyslom každej z HP je zabezpečiť dosiahnutie pre ňu definovaného cieľa, ktorý sa týka viacerých priorít NSRR a nemôže byť teda zabezpečený len prostredníctvom jedného OP, ale vyžaduje si koordinovaný prístup pretínajúci viaceré špecifické priority, resp. projekty.

HP budú podľa svojho charakteru uplatnené v relevantných OP nasledovne.

Tab. 34: Horizontálne priority NSRR, ich ciele a spôsob uplatnenia

Horizontálna priorita	Cieľ HP	Uplatnenie HP
A. marginalizované rómske komunity	Zvýšenie zamestnanosti a vzdelanostnej úrovne príslušníkov MRK a zlepšenie ich životných podmienok	komplexný prístup (integrácia projektov z viacerých OP)
B. rovnosť príležitostí	Zabezpečiť rovnosť príležitostí pre všetkých a predchádzať všetkým formám diskriminácie	princíp uplatňovaný pri každom projekte
C. trvalo udržateľný rozvoj	Zabezpečenie environmentálnej, ekonomickej a sociálnej udržateľnosti ekonomického rastu	princíp na úrovni strategického cieľa NSRR
D. informačná spoločnosť	Rozvoj inkluzívnej informačnej spoločnosti	integrovateľný prístup (interoperabilita informačných systémov verejnej správy a zavádzanie e-služieb v operačných programoch)

5.6.1 Marginalizované rómske komunity

V problematike marginalizovaných skupín obyvateľstva sa osobitne rieši špecifická problematika MRK. Jej zámerom je posilnenie spolupráce, efektívnejšej koordinácie činností a finančných zdrojov smerujúcich k zlepšeniu životných podmienok príslušníkov MRK. Podpora MRK je zameraná na štyri prioritné oblasti: vzdelávanie, zamestnanosť, zdravie, bývanie a tri vzájomne súvisiace problémové okruhy: chudoba, diskriminácia a rodová rovnosť.

Na základe záverov pracovnej komisie CSF pre rozvoj rómskych komunít, ktorej úlohou je monitorovanie účinkov intervencií zo ŠF k riešeniu problémov MRK a navrhovanie návrhov na zvýšenie ich efektívnosti, je potrebné zvýšiť efektívnosť intervencií štrukturálnych fondov pri riešení problémov MRK prostredníctvom komplexného prístupu, ktorý bude spájať niekoľko aktivít, resp. projektov do celkovej stratégie rozvoja konkrétnej lokality tak, aby ich realizácia na seba nadväzovala a prispievala k dlhodobému rozvoju MRK v danej lokalite. Pri komplexnom prístupe je dôraz kladený na vzájomnú previazanosť aktivít a na aktívnu participáciu miestnej komunity pri realizácii projektu. Využívanie komplexnosti v riešení problémov MRK je nevyhnutnosťou, pretože zabezpečí systémové riešenie problémov v MRK a umožní dlhodobé strategické plánovanie a riadenie rozvoja komunity a pozitívnej zmeny.

Vzhľadom na rozsah a náročnosť uplatňovania komplexného prístupu, bude vytypovaným oblastiam/mikroregiónom so záujmom o komplexný prístup k dispozícii pomoc pri vypracúvaní lokálnej stratégie rozvoja rómskych komunít, ako aj pri príprave projektových aktivít v rámci stratégie, tak aby bola zabezpečená obsahová aj časová komplementárnosť a celkový synergický efekt. Komplexný prístup bude aplikovaný predovšetkým v oblastiach s výraznou koncentráciou MRK.

HP MRK sa premieta do jednotlivých strategických, resp. špecifických priorít a ich cieľov prostredníctvom realizácie širokého radu opatrení zameraných na integráciu MRK, najmä prostredníctvom zlepšenia infraštruktúry rómskych osídlení, zamestnanosti, vzdelávania, zdravotníckej starostlivosti a sociálnych služieb.

Cieľom komplexného prístupu sú sídla, ktoré sú uvedené v Sociografickom mapovaní z roku 2004 a ktoré deklarujú svoj záujem o riešenie problematiky prostredníctvom komplexného prístupu a zároveň preukážu svoju oprávnenosť v zmysle podmienok, ktoré budú špecifikované v jednotlivých výzvach na podávanie žiadostí o poskytnutie nenávratného finančného príspevku z fondov EÚ.

Na základe potrieb vytypovaných oblastí/mikroregiónov a predpokladu realizácie komplexných projektov bola určená indikatívna alokácia na realizáciu komplexných projektov na úrovni NSRR vo výške 200 miliónov EUR, ktorej financovanie bude zabezpečené cez indikatívne alokácie na úrovni OP relevantných pre realizáciu komplexných projektov. Táto indikatívna alokácia môže byť v priebehu programového obdobia upravená v nadväznosti na priebežné hodnotenia účelnosti a efektívnosti zvoleného komplexného prístupu, jej prehodnotenie ako aj výsledky priebežného hodnotenia budú predmetom zasadania Národného monitorovacieho výboru.

Realizácia projektov v rámci komplexného prístupu nevyklučuje realizáciu individuálnych dopytových projektov, ktoré budú komplexný prístup dopĺňať.

5.6.2 Rovnosť príležitostí

Podpora základných práv, nediskriminácie a rovnosti príležitostí je jedným zo základných princípov uplatňovaných v EÚ. Rovnosť príležitostí je súčasťou pilierov Európskej stratégie zamestnanosti a Európskej rámcovej stratégie nediskriminácie a rovnakých príležitostí pre všetkých, v zmysle ktorých bude horizontálna priorita Rovnosť príležitostí podporovať potieranie diskriminácie na základe pohlavia, rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, viery, zdravotného postihnutia, veku, či sexuálnej orientácie.

Zvláštny dôraz sa kladie na princíp rodovej rovnosti (rovnosť príležitostí žien a mužov), ktorého naplnenie patrí k základnému cieľu Európskeho spoločenstva a ako taký patrí medzi hlavné ciele štrukturálnych fondov. Podľa čl. 2 Amsterdamskej zmluvy je úlohou Spoločenstva dosiahnuť rovnaké postavenie žien a mužov v spoločnosti a podľa čl. 3 je stanovená povinnosť odstraňovať nerovnosti a presadzovať rodovú rovnosť vo všetkých aktivitách. Je to postup, pri ktorom všetky koncepčné, strategické, rozhodovacie a vyhodnocovacie procesy vo všetkých fázach prípravy a realizácie sú podriadené hľadisku rodovej rovnosti. V kontexte ŠF to znamená, že pri programovaní, monitorovaní a hodnotení bude braný do úvahy prínos k presadzovaniu rovnosti príležitostí pre všetkých a k podpore vyváženého zastúpenia žien a mužov.

HP rovnosť príležitostí bude uplatňovaná a sledovaná vo všetkých OP. HP rovnosť príležitostí bude zasahovať iba do tých projektov, ktoré budú mať pozitívny, resp. negatívny vplyv na rovnosť

príležitostí. V prípade ostatných projektov (nemajú vplyv na rovnosť príležitostí) sa nebude uplatňovať tento princíp.

HP bude uplatňovaná aj formou prístupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a orientáciou.

Veľmi často sa vyskytuje kombinácia niekoľkých znevýhodňujúcich faktorov, čo spôsobuje sťažený prístup a zotrvanie na trhu práce, prístup k odbornému vzdelávaniu a iným životným príležitostiam. Z uvedeného dôvodu sa okrem rešpektovania princípu rovnosti príležitostí pri všetkých príspevkoch z fondov, na oblasť rovnosti príležitostí aktívne zameriavajú aj špecifické priority NSRR „podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie“ a „moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť“. Špecifická priorita „podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie“ sa venuje rovnosti príležitostí na trhu práce a je okrem iného zameraná i na vytváranie rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a na integráciu znevýhodnených skupín na trh práce vrátane podpory mechanizmov eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce. V špecifickej prioritě „moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť“ je rovnosť príležitostí prierezovo podporovaná prostredníctvom konkrétnych aktivít, ktoré vytvárajú podmienky na rovný prístup k formálnemu a neformálnemu vzdelávaniu pre všetkých počas celého života. Osobitná pozornosť sa venuje problematike znevýhodnených skupín obyvateľstva.

5.6.3 Trvalo udržateľný rozvoj

Trvalo udržateľný rozvoj znamená, že potreby súčasnej generácie by sa mali uspokojovať bez toho, aby bola ohrozená schopnosť budúcich generácií uspokojovať svoje potreby. Je jedným zo základných cieľov EÚ, ktorým sa riadia všetky jej politiky a činnosti. Zameriava sa na neustále zlepšovanie kvality života a blahobytu súčasných i budúcich generácií na Zemi. Na tento účel podporuje dynamické hospodárstvo s plnou zamestnanosťou, vysokú úroveň výchovy, vzdelávania, ochrany zdravia, sociálnej a územnej celistvosti, ako aj vysokú úroveň ochrany životného prostredia. Zmena správania a postojov občanov a politikov v prospech rešpektovania princípov a cieľov trvalo udržateľného rozvoja je kľúčovou a dlhodobou celospoločenskou úlohou.

Trvalo udržateľný rozvoj je ako jeden z kľúčových princípov NSRR obsiahnutý v strategickom ciele NSRR, ktorý definuje rešpektovanie trvalo udržateľného rozvoja ako jednu z kľúčových podmienok pre zvyšovanie konkurencieschopnosti a výkonnosti regiónov a ekonomiky SR v období rokov 2007-2013. Napĺňanie dlhodobej vízie NSRR, t.j. proces konvergenzie ekonomiky SR k priemeru EÚ-15 tak musí prebiehať v podmienkach trvalo udržateľného rozvoja.

Cieľom HP trvalo udržateľný rozvoj je zabezpečiť, aby výsledný efekt všetkých intervencií financovaných v rámci NSRR synergicky podporoval trvalo udržateľný rozvoj vo všetkých jeho zložkách, t.j. v environmentálnej, ekonomickej a sociálnej zložke v súlade s cieľmi a ukazovateľmi Stratégie trvalo udržateľného rozvoja EÚ. Vzhľadom k tomu, že intervencie do uvedených troch zložiek sa realizujú prostredníctvom viacerých operačných programov, monitorovanie a hodnotenie dosiahnutie cieľa tejto horizontálnej priority bude realizované na úrovni NSRR, a to prostredníctvom vyhodnocovania strategického cieľa NSRR, ktorý obsahuje princíp trvalo udržateľného rozvoja.

5.6.4 Informačná spoločnosť

V súčasnosti pri budovaní vedomostnej spoločnosti prichádza vo svete k postupnej premene jej tradičného vnímania v zmysle vedomostného trojuholníka (vzdelávanie, výskum a inovácie) na štvoruholník (pridáva sa strana štvrtá – informatizácia). Zavádzanie IKT a zefektívňovanie procesov prostredníctvom ich využívania prispieva podstatnou mierou k oveľa vyššej efektívnosti a účinnosti implementácie prvkov vedomostnej spoločnosti.

Cieľom HP je podpora vyššej efektívnosti, transparentnosti a kvality implementácie priorít NSRR v dôsledku zavádzania a využívania prostriedkov IKT.

Oblasť budovania informačnej spoločnosti bude v NSRR podporovaná dvoma spôsobmi;

v rámci OP Informatizácia spoločnosti, ale aj prostredníctvom projektov informatizácie v ostatných OP. V tomto kontexte si realizácia HP informačná spoločnosť vyžaduje integrovaný prístup k realizácii projektov v oblasti informatizácie v operačných programoch mimo OP Informatizácia spoločnosti založený na úzkej spolupráci RO a SORO týchto programov s RO a SORO OP Informatizácia spoločnosti.

Stratégia OP Informatizácia spoločnosti sa zameriava na vytváranie technologického, aplikačného a procesného prostredia pre zavádzanie efektívnych elektronických služieb poskytovaných verejnou správou a zvyšovanie ich dostupnosti prostredníctvom širokopásmového pripojenia. OP Informatizácia spoločnosti sa koncentruje na projekty eGovernmentu vrátane eHealth, eCulture a širokopásmového pripojenia, ktoré budú vytvárať kvalitné prostredie pre rozvoj infraštruktúry a e-služieb v tematicky špecifických oblastiach spadajúcich do kompetencie ostatných RO a SORO.

Na horizontálnej úrovni bude rozvoj informačnej spoločnosti podporovaný prostredníctvom projektov informatizácie realizovaných v ostatných OP mimo OP Informatizácia spoločnosti. V tomto zmysle sa HP informačná spoločnosť koncentruje na optimalizáciu špecifických procesov služieb poskytovaných ústrednými orgánmi štátnej správy a integráciu technologicko-aplikačnej infraštruktúry, ktorej vlastníkom sú: MH SR, MZP SR, MPSVR SR, MŠ SR, MDPT SR, MVRR SR. V rámci implementácie HP budú podporované aktivity v oblasti nákupu a prevádzky technologickú a aplikačnú infraštruktúru, lokálnych a špecializovaných sietí a rozvoj elektronických služieb v špecifických oblastiach. Intervencie v rámci HP budú podporovať zavádzanie takých služieb eGovernmentu ako napr. eContent, eLearning, eTransport, eInclusion, eBusiness, eTourism, eSkills a pod., ktoré sú súčasťou sektorových stratégií ich vlastných OP. Projekty v týchto témach budú financované z vlastných zdrojov alokovaných v tematicky príslušných operačných programoch.

Koordinácia HP

Kapitola stručne popisuje spôsob akým bude zabezpečovaná koordinácia implementácie horizontálnych priorít NSRR. Nadväzuje na predchádzajúcu kapitolu, ktorej predmetom je popis cieľov a charakteru horizontálnych priorít. Detailný opis systému implementácie každej z horizontálnych priorít je popísaný v systéme koordinácie implementácie horizontálnej priority, samostatne vypracovanom pre každú z horizontálnych priorít a odsúhlasenom Centrálnym koordináčnym orgánom a RO operačných programov a ktorý bude tvoriť prílohu Systému riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na roky 2007-2013.

Monitorovanie každej HP je zabezpečené prostredníctvom súboru ukazovateľov, ktorý je súčasťou Národného systému ukazovateľov pre prioritné osi OP. Realizácia HP bude osobitne monitorovaná vo výročných správach operačných programov v súlade s charakterom HP (v spolupráci s gestormi HP) ako aj vo výročnej správe NSRR, ktorej súčasťou budú monitorovacie správy pripravené koordinátorom príslušnej HP aj s uvedením regionálneho priemetu realizovaných aktivít.

V priebehu programového obdobia budú prebiehať **priebežné hodnotenia zamerané na úspešnosť a efektívnosť zvoleného spôsobu implementácie každej HP** a na zhodnotenie výstupov a výsledkov projektov realizovaných v rámci HP a napĺňania HP. Po skončení programového obdobia bude realizované hodnotenie dopadu projektov realizovaných v rámci HP. Všetky vykonané hodnotenia budú predmetom zasadania Národného monitorovacieho výboru a príslušných pracovných skupín zapojených do implementácie danej HP a budú zverejnené prostredníctvom komunikačných kanálov Centrálného komunikačného orgánu a tým dostupné širokej verejnosti.

A. Marginalizované rómske komunity (MRK)

NSRR chce prostredníctvom HP MRK vytvoriť priestor pre efektívny dopad pomoci ŠF na riešenie problémov MRK. Na politickej úrovni za HP MRK zodpovedá podpredseda vlády pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny. Koordinátorom HP MRK je

Úrad splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity (ÚSVRK), ktorý pre výkon činností spojených s administratívnym a metodickým zabezpečením HP MRK zriadi odbor pre koordináciu HP MRK⁹⁹.

Ambíciou je využiť ŠF na rozšírenie, doplnenie a lepšiu kombináciu programov už existujúcich na národnej úrovni. Vychádzajúc z niekoľko rokov realizovanej vládnej stratégie SR pre integráciu ekonomicky a sociálne vylúčených rómskych komunít a praxou overených nástrojov inklúzie, je možné obdobie rokov 2007-2013 využiť na dosiahnutie synergického a udržateľného efektu. Východiskom je vládna politika založená na vyrovnávacích opatreniach, rezortné koncepcie pre vzdelávanie (predškolská príprava, asistenti učiteľov, podpora rómskeho jazyka, integrované vzdelávanie), regionálny rozvoj a bývanie (výstavba nájomných bytov a infraštruktúra), podporu zdravia (zdravotní asistenti), komunitného rozvoja a zamestnanosti (komunitní sociálni pracovníci, komunitné centrá, sociálne podniky) a ďalšie. Pozitívnym faktom je aj vybudovaná inštitucionálna sieť, či už prostredníctvom štátnych inštitúcií (regionálne kancelárie ÚSVRK, oddelenia na VÚC, regionálne kancelárie Slovenského národného strediska pre ľudské práva a pod.) alebo cez mimovládny a občiansky sektor. Táto sieť predstavuje kvalifikovaný ľudský potenciál. Pre komplexnosť riešenia a lepšiu koordináciu zvlášť na úrovni regiónov, zadal v r. 2006 Úrad splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity vypracovanie Regionálnych koncepcií pre rozvoj rómskych komunít v oblastiach s vysokou koncentráciou marginalizovaných skupín (kraje Košice, Prešov, Banská Bystrica). Podieľali sa na nich široké partnerstvá a boli konzultované a akceptované aj na úrovni VÚC.

Navrhovanými nástrojmi pre zabezpečovanie dopadu a koordinácie sú:

- komplexný prístup v riešení problémov MRK, ktorý sa uplatňuje v nasledovných OP (Regionálny OP, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia, OP Vzdelávanie, OP Životné prostredie, OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast a OP Zdravotníctvo);
- individuálne projekty (dopytovo-orientované), ktoré sa môžu uplatniť vo všetkých OP.

Úlohy ÚSVRK a spolupráca s RO, rozsah a presné podmienky realizácie opísaných nástrojov zabezpečenia HP MRK v rámci konkrétnych operačných programov budú predmetom záväznej zmluvy o spolupráci medzi ÚSVRK a každým RO alebo SORO.

Komplexný prístup bude riešený nasledovne:

- predkladanie lokálnych stratégií komplexného prístupu (ďalej „KxP“) obcou, príp. mikroregiónom (v nadväznosti na obsah regionálnych koncepcií sociálno-ekonomickej inklúzie MRK, ktorých vznik bol iniciovaný ÚSVRK v roku 2006 v prípade prešovského, košického a banskobystrického kraja a vyžaduje zapojenie širokého partnerstva v danej lokalite);
- vyhodnotenie a schvaľovanie lokálnych stratégií komplexného prístupu;
- príprava projektov v rámci schválených lokálnych stratégií komplexného prístupu;
- schválenie a implementácia projektov v rámci OP;
- priebežné monitorovanie a hodnotenie napĺňania cieľov lokálnych stratégií prostredníctvom jednotlivých projektov;
- vyhodnotenie prínosu komplexných projektov k napĺňaniu cieľa horizontálnej priority.

Kompetencie Úradu splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity v súvislosti s realizáciou komplexného prístupu vyplývajú z poverenia podpredsedu vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny, ktorého ÚSVRK pravidelne informuje o koordinácii HP MRK:

- ÚSVRK uzatvára zmluvy s jednotlivými RO a SORO o vzájomnej spolupráci a koordinácii pri napĺňaní HP MRK, ktoré podpisuje vedúci úradu vlády SR, ako štatutárny zástupca Úradu vlády SR;
- spolupracuje s riadiacimi orgánmi pri príprave výziev na predkladanie projektov v rámci KxP;
- zverejňuje výzvy na predkladanie lokálnych stratégií KxP;

⁹⁹ v súlade s materiálom „Analýza administratívnych kapacít pre programové obdobie 2007 -2013“ schváleným uznesením vlády SR č. 396 z 2. 5. 2007

- zriaďuje výberovú komisiu KxP a koordinuje jej činnosť, s cieľom schvaľovať lokálne stratégie KxP;
- spolupracuje s obcami/mikroregiónmi, ktoré na základe úspešnej lokálnej stratégie KxP získavajú/ využívajú poradenstvo;
- spolupracuje s RO a SORO pri výbere, hodnotení a monitoringu projektov predkladaných v rámci KxP, ktorých jasná identifikácia sa zabezpečí označením priamo v žiadosti o NFP ;
- koordinuje činnosť monitorovacej skupiny KxP, ktorej úlohou je monitorovať realizáciu komplexného projektu priamo na mieste a riešiť prípadné identifikované problémy v realizácii a to v priamej komunikácii a spolupráci s RO príslušných OP ;
- spolupracuje pri monitoringu a hodnotení dopadu ŠF na MRK v období 2007-2013 spolu s Pracovnou skupinou pre MRK;
- zabezpečuje špeciálne monitorovanie a hodnotenie zamerané na celkové plnenie schválených lokálnych stratégií KxP.

Kompetencie RO a SORO v súvislosti s realizáciou KxP:

RO a SORO zapojené do zabezpečovania KxP:

- sú členmi medzirezortnej komisie pre hodnotenie a výber projektov KxP;
- vyčlenia indikatívnu alokáciu zdrojov určenej na implementáciu komplexných projektov v rámci OP;
- vyhlasujú výzvy na predkladanie projektov v rámci KxP, pričom sa uplatňuje systém priebežnej výzvy, t.j. je možné ich predkladať kedykoľvek počas implementácie OP, čím sa zabezpečia podmienky na plynulú realizáciu všetkých zložiek komplexného projektu v súlade s časovým harmonogramom realizácie schválenej lokálnej stratégie KxP;
- hodnotia a vyberajú jednotlivé projekty predkladané v rámci KxP;
- zabezpečujú monitoring a kontrolu úspešných projektov predložených v rámci KxP;
- s ÚSVRK spolupracujú pri obsahovom a technickom zabezpečovaní výziev na predkladanie projektov v rámci KxP;
- v pravidelných intervaloch poskytujú ÚSVRK potrebné informácie a údaje potrebné pre výkon monitoringu a hodnotenia dopadu ŠF na MRK.

Realizácia **individuálnych projektov** majúcich dopad na HP MRK bude prebiehať nasledovne:

- v samostatnej časti žiadosti o NFP žiadateľ jasne identifikuje, že projekt je zameraný na MRK;
- skutočný dopad projektov na HP MRK, ktoré žiadateľ takto označil, posúdi ÚSVRK v procese hodnotenia projektov zameraných na MRK;
- projekty, ktoré ÚSVRK posúdi ako projekty s výrazným dopadom na MRK, budú bodovo zvýhodnené (s výnimkou OP, v ktorých je HP MRK riešená prostredníctvom samostatného opatrenia, resp. skupiny aktivít);
- ÚSVRK vykonáva monitorovanie projektov zameraných na MRK na vzorke definovanej RO/SORO.

Informovanie a publicita, ako dôležitá súčasť vytvárania atmosféry spolupráce a úspešného riešenia postavenia MRK, budú zabezpečované ÚSVRK prostredníctvom nasledovných činností:

- v pravidelných intervaloch, v spolupráci s RO a SORO, informuje o naplňaní HP MRK Centrálny koordinačný orgán a podpredsedu vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny;
- zabezpečuje realizáciu komunikačného plánu HP MRK s cieľom zvýšiť informovanosť MRK ako aj širokej verejnosti o možnostiach poskytnutia podpory a výsledkoch realizácie HP MRK.

V záujme zapojenia prijímateľov a ostatných aktérov a zabezpečenia širšej platformy pre komunikáciu o realizáciu HP MRK v NSRR a monitorovanie a hodnotenie vplyvu realizovaných projektov na MRK bude naďalej, v úzkej spolupráci s odborom pre koordináciu HP MRK pri ÚSVRK, fungovať Pracovná komisia CSF pre rozvoj rómskych komunít (pod názvom Pracovná komisia pre rozvoj rómskych komunít, ktorej činnosť v programovom období 2004-2006 sa ukázala ako dobrý príklad v implementácii ŠF.

B. Rovnosť príležitostí

Koordinačnú úlohu pri implementácii HP NSRR „rovnosť príležitostí“ plní ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

HP rovnosť príležitostí sa bude sledovať vo všetkých OP v rámci NSRR.

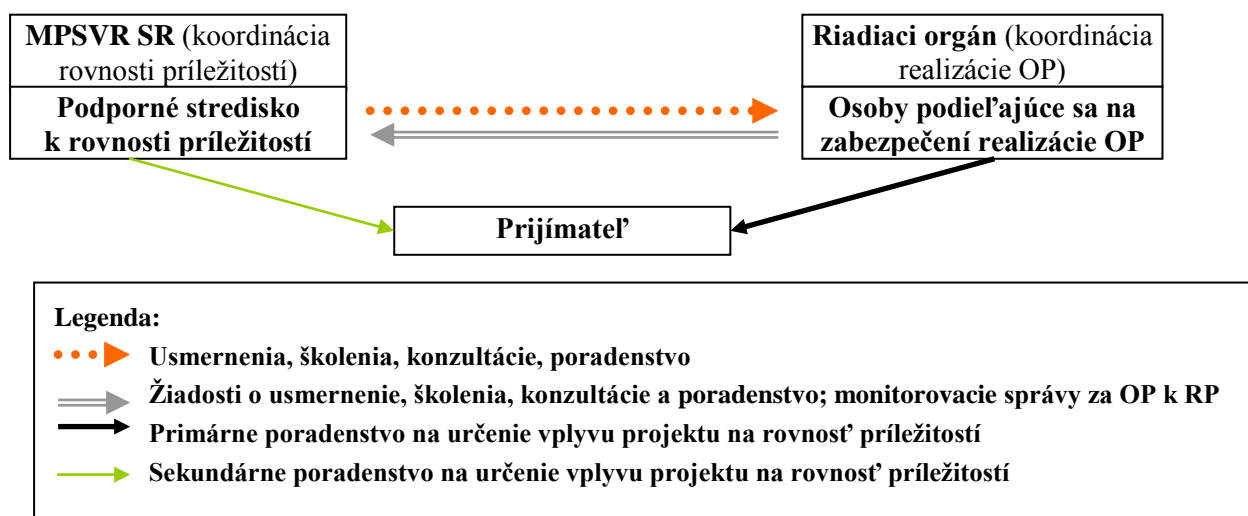
Posúdenie vplyvu projektu na naplnenie HP rovnosť príležitostí bude povinné pre všetkých žiadateľov zo ŠF a KF a jej naplnenie sa bude sledovať v projektovej prihláške, kde žiadateľ zhodnotí či má projekt vplyv na rovnosť príležitostí. V prípade, že projekt má vplyv na rovnosť príležitostí, je tento vplyv zhodnotený ako pozitívny, resp. negatívny a vzťah k rovnosti príležitostí bude zaradený medzi hodnotiace kritériá. V prípade ak projekt nemá vplyv na rovnosť príležitostí, vzťah k rovnosti príležitostí sa nezaradí medzi hodnotiace kritériá.

Hodnotiace kritériá pre hodnotenie vplyvu projektov na rovnosť príležitostí vypracuje MPSVR SR, ktoré bude v tejto oblasti poskytovať usmernenia pre všetky RO a zabezpečiť vzdelávanie ich pracovníkov. Súčasťou projektových ukazovateľov každého takéhoto projektu bude/budú aj ukazovatele monitorujúce vplyv na rovnosť príležitostí.

MPSVR SR zriadi podporné stredisko, ktoré bude poskytovať prijímateľom pomoc pri posudzovaní vplyvu projektu na rovnosť príležitostí. Na jednotlivých RO sa zriadia focal points (kontaktné osoby), ktorých úlohou bude spolupracovať s podporným strediskom MPSVR SR, poskytovať poradenstvo prijímateľom pri určení vzťahu projektu k HP rovnosť príležitostí ako aj pri hodnotení projektu v procese výberu projektov a pri ich realizácii /pri jeho monitorovaní.

Tieto aktivity budú koordinované MPSVR SR. MPSVR SR zabezpečí primeranú informovanosť s cieľom zvýšenia pozitívneho vplyvu podporovaných aktivít na rovnosť príležitostí zo zdrojov OP Technická pomoc a OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v spolupráci s Centrálnym koordinačným orgánom.

Obrázok 1: Koordinácia implementácie HP „rovnosť príležitostí“



C. Trvalo udržateľný rozvoj (TUR)

Na politickej úrovni koordinačnú úlohu pri implementácii HP TUR plní podpredseda vlády pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny. Túto úlohu vo vzťahu k TUR plní prostredníctvom Rady vlády pre TUR z funkcie jej predsedu. Koordinátorom HP na pracovnej úrovni je Úrad vlády SR.

ÚV SR zabezpečuje, aby HP bola efektívne riadená a implementovaná vo vzťahu k všetkým OP, ich prioritným osiam a monitoruje a hodnotí napĺňanie cieľov HP aj na úrovni NSRR.

Pre tento účel je na Úrade vlády SR zriadená pracovná skupina pre HP TUR, v ktorej majú zastúpenie všetky relevantné RO, Centrálny koordinačný orgán, ako aj zástupcovia sociálno-ekonomických partnerov (zástupcovia regionálnych a miestnych samospráv, akademickej obce,

výskumných inštitúcií, podnikateľských a odborových zväzov, záujmových združení a občianskej spoločnosti).

Rada vlády pre TUR SR je poradným a koordinačným orgánom vlády SR pre uplatňovanie zásad TUR. Vyjadruje sa o.i. aj k predloženým materiálom Pracovnej skupiny pre HP TUR. Spolupracujúcimi a poradnými orgánmi Rady sú odborníci vysokých škôl, vedeckých ústavov, zástupcov samosprávnych orgánov, odborových a zamestnávateľských zväzov a zástupcov orgánov štátnej správy pri posudzovaní riešenia niektorých problémov TUR.

Kľúčovými prostriedkami, prostredníctvom ktorých sa budú riadiť intervencie tak, aby napĺňali HP TUR, sú integračné nástroje, ktoré vyplývajú z koncepčného, právneho a inštitucionálneho rámca TUR:

- strategické a programové dokumenty, koncepcie v oblasti TUR;
- princípy, priority, ciele a ukazovatele TUR.

Jednou z oblastí významne prispievajúcou k TUR je **oblasť energetiky a energetickej efektívnosti**, ktorá bude okrem OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast prierezovo podporovaná aj v rámci aktivít Regionálneho operačného programu a aj v OP Životné prostredie (v oblasti využívania obnoviteľných zdrojov), OP Zdravotníctvo, OP Výskum a vývoj, OP Bratislavský kraj a v Programe rozvoja vidieka SR financovanom z EAFRD. Koordináciu podpory energetiky bude horizontálne zabezpečovať MH SR, ktoré je v zmysle kompetenčného zákona¹⁰⁰ zodpovedné za energetickú politiku, zabezpečuje a plní úlohy, ktoré pre SR vyplývajú z nariadení, smerníc a strategických dokumentov EÚ a zároveň má povinnosť informovať EK o plnení týchto záväzkov.

V zmysle uvedeného bude potrebná úzka spolupráca MH SR s RO uvedených OP. MH SR s spolupráciou s RO uvedených programov zabezpečí účasť kompetentných zástupcov v hodnotiacej komisii pre výber projektov v opatreniach, kde dochádza k využitiu obnoviteľných zdrojov alebo k zabezpečeniu energetickej efektívnosti. Úlohou uvedeného pracovníka bude okrem hodnotenia projektov aj odsúhlasenie indikátorov v navrhovanom projekte tak, aby bolo možné monitorovať príspevok projektu k zabezpečeniu energetickej efektívnosti.

MH SR ďalej prostredníctvom SORO pre OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast (Slovenská energetická agentúra) zabezpečí zber údajov za oblasť energetiky od jednotlivých RO tak, aby ich celková hodnota za všetky príslušné OP bola centrálné monitorovaná a vyhodnocovaná na MH SR.

D. Informačná spoločnosť

Na politickej úrovni za koordináciu implementácie HP informačná spoločnosť zodpovedá podpredseda vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny. Koordinátorom HP na pracovnej úrovni je Úrad vlády SR. Na koncepčnej a vecnej úrovni za horizontálne riadenie a implementáciu všetkých projektov informatizácie spoločnosti zodpovedá MF SR, ktoré je ústredným orgánom štátnej správy na úseku informatizácie v zmysle zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ÚV SR zabezpečuje, aby HP bola efektívne riadená a implementovaná vo vzťahu ku všetkým OP, ich prioritným osiam a monitoruje a hodnotí napĺňanie cieľov HP aj na úrovni NSRR. Pre tento účel je na Úrade vlády SR zriadená pracovná skupina pre HP informačná spoločnosť, v ktorej majú zastúpenie všetky relevantné RO, Centrálny koordinačný orgán, MF SR, ako aj zástupcovia sociálno-ekonomických partnerov (zástupcovia regionálnych a miestnych samospráv, akademickej obce, výskumných inštitúcií, podnikateľských a odborových zväzov, záujmových združení a občianskej spoločnosti). Taktiež sa vytvára Úrad splnomocnenca vlády pre informatizáciu spoločnosti, ktorý je súčasťou pracovnej skupiny pre informačnú spoločnosť a plní v tejto skupine poradnú funkciu v zmysle svojho štatútu.

Kľúčovými prostriedkami, prostredníctvom ktorých sa budú riadiť intervencie tak, aby napĺňali HP informačná spoločnosť, sú integračné nástroje, ktoré vyplývajú z koncepčného, právneho a

¹⁰⁰ Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy

regulačného rámca informatizácie spoločnosti a za ktoré je v zmysle kompetenčného zákona a zákona o ISVS zodpovedné MF SR ako ústredný orgán štátnej správy na úseku informatizácie:

- strategické dokumenty, akčné plány v oblasti informatizácie spoločnosti;
- národná koncepcia informatizácie verejnej správy a z nej vyplývajúce koncepcie rozvoja informačných systémov verejnej správy povinných subjektov, ktorými sú inštitúcie verejnej správy;
- národné projekty implementované v rámci OP Informatizácia spoločnosti;
- dátové štandardy, technologické štandardy a bezpečnostné štandardy;
- metodické pokyny, usmernenia, príručky pre žiadateľov, prípadne výzvy na predkladanie projektov.

Implementácia HP informačná spoločnosť bude vo fáze implementácie na základe využitia integračných nástrojov vykonávaná nasledovne:

- Vo fáze implementácie OP bude napĺňanie HP informačná spoločnosť uskutočňované prostredníctvom zadefinovania jednotného textu (ktorý bude odkonzultovaný s MF SR) pre všetky RO/SORO, v rámci príručky pre prijímateľa, ktorého obsahom bude, aby žiadateľ o NFP vo svojom projekte jasne zadefinoval, či chce svojím projektom podporiť rozvoj informačnej spoločnosti a akým spôsobom.
- Vo fáze implementácie bude napĺňanie HP informačná spoločnosť ďalej zabezpečené prostredníctvom nastavenia hodnotiacich kritérií projektov v súlade s cieľmi HP informačná spoločnosť. Jednotlivé RO/SORO zašlú ÚV SR návrh hodnotiacich kritérií projektov za jednotlivé HP.
- ÚV SR v súčinnosti s MF SR posúdi návrh hodnotiacich kritérií projektov v zmysle vyššie uvedených integračných nástrojov.

5.7 Komplementarita a synergia

5.7.1 Komplementarita/synergia OPV s inými OP

Prioritná os 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy

Regionálny operačný program

komplementarita s prioritnou osou 1 Rozvoj zariadení občianskej infraštruktúry

- V prioritnej osi 1 Regionálneho operačného programu sa budú podporovať výlučne investície do technického stavu stavebných objektov využívaných v procese vzdelávania, vrátane obstarávania vnútorného vybavenia škôl a školských zariadení. V OPV budú podporované aktivity zamerané na obsah vzdelávacieho procesu a podporu reformy vzdelávania v SR. Zlepšenie infraštruktúry a vybavenia škôl sa bude financovať cez Regionálny operačný program

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia

komplementarita s prioritnou osou 1 Podpora rastu zamestnanosti

- Adaptabilita pracovníkov a prevencia pred nezamestnanosťou absolventov je podporovaná aj prostredníctvom rozvoja kľúčových kompetencií žiakov a študentov a prispôbením kurikula potrebám trhu práce.
- Komplementárny efekt sa prejaví tým, že podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania je podporovaná aj prostredníctvom rozvoja kľúčových kompetencií žiakov a študentov, medzi ktoré patrí aj rozvíjanie *zmyslu pre iniciatívu, podnikanie a riadenie*; absolventi vybavení týmito zručnosťami dokážu lepšie realizovať podnikateľské aktivity v praxi.

OP Výskum a Vývoj

komplementarita s prioritnou osou 1 Výskum a vývoj

- Prioritná os Výskum a vývoj s prioritnou osou 1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy vytvárajú synergiu, v rámci ktorej budú podporované 2 základné zložky infraštruktúry výskumu a vývoja (technická a ľudská infraštruktúra). Posilnenie výskumu a vývoja prostredníctvom kvalitného technického vybavenia (prístroje, laboratória...) na VŠ a v inštitúciách výskumu a vývoja spolufinancované z ERDF v rámci OP Výskum a vývoj prispeje k profesionálnemu rastu ľudských zdrojov vo výskume a vývoji v ponímaní vzdelávania študentov a zamestnancov VŠ sústredených pri výskume, vedeckých pracovníkov – zamestnancov pracovísk výskumu a vývoja, podpory mobility atď., ktoré sa budú realizovať prostredníctvom ESF.
- OPV sa prostredníctvom zdrojov z ESF bude sústreďovať na vytvorenie lepších podmienok pre doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov prostredníctvom podporných vzdelávacích programov a na vytvorenie systému, ktorý uľahčí mladým vedeckým pracovníkom zotrvanie v oblasti výskumu a vývoja. Ďalším zámerom OPV je zabezpečiť permanentný kvalifikačný odborný rast a mobilitu zamestnancov výskumu a vývoja.
- OP Výskum a vývoj zahŕňa najmä podporu technickej infraštruktúry výskumu a vývoja (prístrojové vybavenie). Pričom podporu ľudských zdrojov bude zabezpečovať OP Výskum a vývoj aktivitami podpory profesionálneho návratu slovenských vedeckých pracovníkov pôsobiacich v zahraničí na Slovensko, resp. ich udržaním na Slovensku a financovaním nákladov spojených s uskutočňovaním samotných výskumných projektov, kde sa budú môcť výskumníci profesionálne realizovať.
- Pre kvalitný výskum a vývoj je nevyhnutné systematicky a kontinuálne obnovovať a modernizovať technickú infraštruktúru a vybavenie laboratórií. OP Výskum a vývoj predpokladá financovanie centier excelentného výskumu, ktoré vykonávajú inovatívny výskum vo vybranej vednej oblasti alebo prierezo vo viacerých vedných oblastiach, smerujúci k novým metódam a postupom vo výskume vo väzbe na doktorandské študijné programy a ktoré sú zapojené do medzinárodnej vedecko-technickej spolupráce s pridanou hodnotou pre európsky výskumný priestor. Výsledky ich výskumu a vývoja sa premietajú do vzdelávania výskumných pracovníkov a samotné organizácie majú vysoko kvalifikovaných zamestnancov.
- Znížením veľkej fragmentácie pracovísk prostredníctvom komunikácie a interakcií medzi jednotlivými partnermi (výskumno-vývojová základňa, VŠ, hospodárska sféra, orgány tvoriace legislatívny rámec a regionálny rozvoj) podporovaných cez OP Výskum a vývoj najmä vo forme národných centier excelentnosti a odvetvových klastrov sa umožní zvýšenie zapojenia ľudských zdrojov vo výskume a vývoji podporovaných z OPV do regionálnych sietí vývoja a inovácií a medzinárodnej spolupráce.
- Spolupráca inštitúcií výskumu a vývoja s verejnou a súkromnou sférou a priemyslom vytvorí lepši priestor na prenos nových technológií a rozvoj špičkovej odbornosti v inštitúciách výskumu a vývoja a v rámci podnikateľskej sféry.

komplementarita s prioritnou osou 3 Infraštruktúra vysokých škôl

- Existuje jednoznačná previazanosť medzi zvyšovaním kvality vzdelávania a podmienkami, v ktorých sa vzdelávací proces realizuje. Skutočné komplexné zvyšovanie kvality vzdelávacieho procesu priamo súvisí s investíciami do technického stavu objektov využívaných v oblasti vzdelávania. Prepojenie má vplyv na zvyšovanie konkurencieschopnosti jednotlivých vzdelávacích inštitúcií, a tým aj regiónov využívajúcich tento synergický efekt v oblasti vysokého školstva.

OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast

komplementarita s prioritnou osou 1 Podpora konkurencieschopnosti podnikov a služieb najmä prostredníctvom inovácií

- zvýšením podpory inovácií v podnikateľskej sfére sa vytvorí priestor na využitie výsledkov výskumu a vývoja v praxi a zvýšenie dopytu po kvalitných výstupoch výskumu a vývoja, ktoré sú priamo úmerné kvalite ľudských zdrojov
- podporou budovania klastrov, sietí a inkubátorov pre začínajúcich podnikateľov sa zabezpečí využitie výskumno-vývojového potenciálu pre regionálny rozvoj

OP Informatizácia spoločnosti

komplementarita s prioritnou osou 1 Elektronizácia verejnej správy a rozvoj elektronických služieb vrátane informatizácie zdravotníctva

- Využívanie elektronickej formy verejnej správy si vyžaduje znalosť využívania IKT, ktoré rozvíja OPV v rámci podpory kľúčových kompetencií.

Prioritná os 2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia

komplementarita s prioritnou osou 1 Podpora rastu zamestnanosti

- Prevencia pred nezamestnanosťou a spoločensko-ekonomickou exklúziou sa bude vykonávať prostredníctvom oboch operačných programov.
- Komplementárny efekt sa prejaví tým, že podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania je podporovaná rozvojom kľúčových kompetencií prostredníctvom ďalšieho vzdelávania, napr.: zmysel pre iniciatívu, podnikanie a riadenie.

deliaca línia s prioritnou osou 1 Podpora rastu zamestnanosti

- V OPV sa bude podporovať vzdelávanie zamestnancov priamoriadených organizácií MŠ SR, KŠÚ, ZŠ, SŠ, VŠ a inštitúcií ďalšieho vzdelávania, vzdelávanie zamestnancov výskumu a vývoja, vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, vzdelávanie vedúce k zvyšovaniu stupňa vzdelávania a tiež k prehľbovaniu kvalifikácie v súlade s požiadavkami trhu práce v rámci aktivít ďalšieho vzdelávania.
- V OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa bude podporovať vzdelávanie nezamestnaných, zamestnancov ohrozených prepúšťaním a nízkokvalifikovaných zamestnancov, ako aj vzdelávanie zamestnancov podnikov prispievajúce k zamestnateľnosti zamestnancov, MSP, samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „SZČO“) a verejnej správy.

OP Zdravotníctvo

komplementarita s prioritnou osou 1 Modernizácia zdravotníckeho systému a prioritnou osou 2 Podpora zdravia a predchádzanie zdravotným rizikám

- Existuje jednoznačná previazanosť medzi technickým vybavením zdravotníckych zariadení a úrovňou vedomostí zdravotníckeho personálu – OP Zdravotníctvo je zameraný najmä na realizáciu investičných zámerov, čo predstavuje množstvo nových technológií; z toho bude vyplývať nutnosť realizovať, a teda aj financovať väčší objem vzdelávacích a tréningových aktivít prostredníctvom OPV; v ďalšom slede budú plánované investície do nových technológií financovaných z OPZ zároveň predstavovať potenciál v zmysle prílevu nového zdravotníckeho personálu, ktorého vzdelávanie bude nutné finančne pokryť z OPV.
- Vzájomná synergia oboch OP bude mať vplyv na efektívnu modernizáciu zdravotníctva tak, aby investície do materiálno-technického zabezpečenia boli realizované v rovnováhe s investíciami do ľudského kapitálu v zdravotníctve.

deliaca línia s prioritnou osou 1 Modernizácia zdravotníckeho systému a prioritnou osou 2 Podpora zdravia a predchádzanie zdravotným rizikám

- V OPV budú podporované vzdelávacie aktivity zamerané na zvyšovanie a prehľbovanie kvalifikácie a zručností zdravotníckych pracovníkov v nadväznosti na reštrukturalizáciu zdravotníckeho sektora a elimináciu fluktuácie v systéme zdravotníctva. Zároveň budú financované vzdelávacie aktivity súvisiace do zavádzaním nových technológií, prístrojov a zariadení. Vzdelávacie aktivity budú financované z ESF, pôjde o **rozvoj ľudských zdrojov** a investovanie do ľudského kapitálu.
- V OPZ budú podporované investičné projekty zamerané na zabezpečovanie **investičných a technických potrieb** a požiadaviek poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ktoré budú financované z ERDF.

OP Informatizácia spoločnosti

komplementarita s prioritnou osou 1 Elektronizácia verejnej správy a rozvoj elektronických služieb vrátane informatizácie zdravotníctva

- Využívanie elektronickej formy verejnej správy si vyžaduje znalosť využívania IKT, ktoré rozvíja OPV v rámci podpory kľúčových kompetencií; informatizácia zdravotníctva, budovanie inštitúcií a administratívnych kapacít v zdravotníctve si vyžaduje špecializované a certifikačné vzdelávanie v oblasti zdravotníctva.
- Naplnenie cieľov OPV je integrálne späté so znalosťou využívania IKT, ktoré rozvíja OPV v rámci podpory celoživotného vzdelávania.

Program rozvoja vidieka SR 2007-2013

komplementarita s osou 1: *Zvýšenie konkurencieschopnosti sektoru poľnohospodárstva a lesného hospodárstva*

- Opatrenia, ktoré sa v rámci Programu rozvoja vidieka zameriavajú na odborné vzdelávanie, informačné aktivity a využívanie poradenských služieb majú za cieľ rozšíriť rámec vzdelávacích a informačných aktivít a šíriť poznatky pre všetkých pracujúcich v poľnohospodárstve, potravinárstve a lesnom hospodárstve, čo je v súlade s OPV (prioritná os 2), ktorá má za cieľ podporiť zvyšovanie kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií a zvyšovanie kvalifikácií zamestnancov.
- Spoločný cieľ, ktorý sleduje Program rozvoja vidieka a súčasne aj OPV (aj keď v rôznej miere), je posilnenie konkurencieschopnosti SR a rast zamestnanosti rozvojom kompetencií, spôsobilostí a zručností tak, aby pracovná sila mohla flexibilne reagovať na nové požiadavky na trhu práce, ktoré si vyžaduje vedomostná spoločnosť a to najmä v súlade s rozvojom produkcie s vysokou pridanou hodnotou a uplatnením nových technológií (vrátane IKT).

deliaca línia s osou 1: *Zvýšenie konkurencieschopnosti sektoru poľnohospodárstva a lesného hospodárstva*

- V rámci Programu rozvoja vidieka sa aktivity zameriavajú na vzdelávanie, rozširovanie vedomostí a informačné činnosti **výlučne pre subjekty poľnohospodárskeho, potravinárskeho a lesného sektora**, zatiaľ čo vzdelávanie v OPV je zamerané najmä na zamestnancov pracujúcich v oblasti vzdelávania a v oblasti výskumu a vývoja a to v zmysle stanovených oprávnených cieľových skupín a prijímateľov.
- Vzhľadom na špecifickosť cieľových skupín líši sa Program rozvoja vidieka od OPV aj v **tematickom zameraní vzdelávacích projektov**. Podpora z Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka (ďalej len „EAFRD“) je totiž určená predovšetkým na získavanie, prehlbovanie a inovácie vedomostí a zručností súvisiacich s rozvojom a konkurencieschopnosťou podniku, poznatky z oblasti poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva ako aj na šírenie informácií o jednotlivých opatreniach EAFRD a cieľoch Spoločnej poľnohospodárskej politiky.

komplementarita s osou 3: *Kvalita života vo vidieckych oblastiach a diverzifikácia vidieckeho hospodárstva*

- Ako vyplýva už zo samotného názvu, Program rozvoja vidieka sa prioritne venuje skvalitneniu a podpore ľudského potenciálu ako základnej podmienke pre zlepšenie kvality života na vidieku. Opatrenia zamerané na vzdelávanie a informovanie a tiež na získavanie zručností, oživovanie a vykonávanie stratégií miestneho rozvoja, sú komplementárne k cieľu prioritnej osi 2 OPV „vytvoriť pre všetkých občanov možnosti prístupu k neustálemu vzdelávaniu sa, k vyhodnocovaniu nových informácií a adaptácii na lokálny i regionálny trh práce“.
- Oba strategické dokumenty (aj keď v rôznej miere) sa snažia riešiť spoločné všeobecné problémy SR v oblasti ľudských zdrojov, ktorými sú nízka kvalifikácia pracovnej sily (v kontexte EAFRD je osobitne dôležitá nízka vzdelanostná úroveň v zaostávajúcich vidieckych oblastiach), nedostatočná odbornosť a informovanosť, nedostatočné tempo inovácií a zároveň aj nedostatok kapitálu a finančných prostriedkov pre udržanie kvalifikovaných odborníkov. Multifunkčné vzdelávanie a informovanie subjektov pôsobí komplementárne s ekonomickým rastom, zlepšením sociálnych podmienok a kvality života obyvateľov vidieckych oblastí. Súčasne sa v rámci oboch

programov bude podporovať poradenstvo v oblasti ďalšieho vzdelávania a to v zmysle stanovených oprávnených aktivít.

deliaca línia s osou 3: Kvalita života vo vidieckych oblastiach a diverzifikácia vidieckeho hospodárstva

- V rámci Programu rozvoja vidieka sa aktivity zameriavajú na rozvoj vzdelávacích aktivít a kvalifikácie **vidieckeho obyvateľstva**, čo vytvára predpoklad pre rozvojové investície vo vidieckych regiónoch a diverzifikáciu vidieckej ekonomiky do všetkých oblastí.
- Investície z EAFRD sa orientujú prednostne na oblasť poľnohospodárstva a rozvoj nepoľnohospodárskych činností (napr. podnikania v oblasti služieb, remeselnej výroby, obchodu a podpory cestovného ruchu) s cieľom rozvíjať **životaschopný vidiek a vidiecku zamestnanosť**. V porovnaní s týmto je OPV všeobecnejšie orientované na zlepšenie sociálnych podmienok a kvality života prostredníctvom možnosti prístupu k neustálemu vzdelávaniu sa pre všetkých.
- Cieľom podpory z EAFRD sú vzdelávacie projekty zamerané na získavanie, prehlbovanie, inovácie vedomostí, zručností a šírenie informácií **o jednotlivých opatreniach osi 3 Programu rozvoja vidieka podľa EAFRD**. Tematicky sa tieto projekty budú zameriavať najmä na: ekonomiku podnikateľského subjektu, zavádzanie nových metód a nástrojov práce a riadenia vo vidieckom priestore, manažment kvality, inovácie vo vidieckych oblastiach, zavádzanie informačných technológií, internetizáciu, ochranu životného prostredia a obnovu a rozvoj vidieka. Podpora z ESF je zameraná na zvyšovanie kompetencií a zručností obyvateľstva všeobecne.

OP Rybné hospodárstvo

komplementarita s osou 2: Akvakultúra, spracovanie a uvádzanie produktov rybolovu a akvakultúry na trh

- V rámci OP Rybné hospodárstvo podpora vzdelávacích aktivít v **osi 2** OP Rybné hospodárstvo predstavuje doplnkové vzdelávanie pre prijímateľov v dotknutých opatreniach, resp. zlepšenie využitia nových poznatkov a prenos výsledkov výskumu do praxe a zahŕňa **striktne iba záležitosti v oblasti rybného hospodárstva**, resp. kurzy s prínosom pre prax (ako sú nové technológie chovu, výživa rýb, zvyšovanie hygieny a kvality produkcie, trvalo udržateľné rybné hospodárstvo a akvakultúrne metódy šetrné k životnému prostrediu, zlepšovanie možností umiestňovania produkcie na trhu a oboznamovanie chovateľov s aktuálnymi právnymi predpismi vo vzťahu k akvakultúre). Oprávnení prijímateľa v rámci OP Rybné hospodárstvo sú fyzické a právnické osoby zaoberajúce sa akvakultúrou a fyzické a právnické osoby podnikajúce v oblasti spracovania produktov rybolovu a akvakultúry.
- Ďalšie vzdelávanie v prioritnej osi 2 OPV je zamerané na vzdelávanie **širokých vrstiev obyvateľstva** v zmysle stanovených oprávnených cieľových skupín a prijímateľov s podmienkou, že zábery projektov v rámci OPV budú v súlade s jednotlivými špecifickými cieľmi prioritnej osi 2 OPV, tzn., že prispievajú k participácii ekonomicky aktívneho obyvateľstva na programoch ďalšieho vzdelávania, k rozvoju kľúčových kompetencií a priebežnému dopĺňaniu a prehľbovaniu kvalifikácie osôb na trhu práce. Oprávnení prijímateľa v rámci OPV sú subjekty verejného a súkromného sektora (napr. školy, orgány štátnej správy a samosprávy, mimovládne organizácie, profesijné organizácie, komory, poradenské subjekty, fyzické a právnické osoby oprávnené na podnikanie podľa § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka, atď.).

Prioritná os 3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia

komplementarita s prioritnou osou 1 Podpora rastu zamestnanosti a s prioritnou osou 2 Podpora sociálnej inklúzie

- Podpora zamestnanosti, sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí prostredníctvom oboch OP vytvára predpoklady na integráciu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami vrátane príslušníkov MRK.

deliaca línia s s prioritnou osou 2 Podpora sociálnej inklúzie

- V OPV sa bude podporovať cieľová skupina osoby s osobitými vzdelávacími potrebami vrátane príslušníkov MRK, v OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa bude podporovať cieľová skupina matky s deťmi, azylanti, migranti, väzni v súlade s opatreniami sociálnej inklúzie.
- V OPV sa budú implementovať projekty druhej šance ako prostriedok zvyšovania stupňa kvalifikácie zamestnancov, osôb s osobitými vzdelávacími potrebami vrátane príslušníkov MRK. V OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa budú implementovať projekty druhej šance ako prostriedok pre dokončenie vzdelávania ZŠ a SŠ v zmysle ustanovenia § 46 (Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie) Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Regionálny operačný program

komplementarita s prioritnou osou 1 Rozvoj zariadení občianskej infraštruktúry

- Budovanie nových zariadení sociálnych služieb prispieva ku komplexnej podpore osôb s osobitými vzdelávacími potrebami vrátane príslušníkov MRK; rekonštrukcia, rozširovanie a modernizácia existujúcich zariadení sociálnych služieb sú kľúčové pre komplexnú podporu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami vrátane príslušníkov MRK.

Prioritná os 4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj

OP Bratislavský kraj

komplementarita s prioritnou osou 1 Infraštruktúra

- Zlepšenie infraštruktúry a vybavenia škôl je kľúčové pre komplexnú podporu reformy vzdelávania v bratislavskom kraji a jeho celkovej kvality.

komplementarita s prioritnou osou 2 Inovácie a informatizácia

- Zvýšením podpory inovácií v podnikateľskej sfére sa vytvorí priestor na využitie výsledkov výskumu a vývoja v praxi a zvýšenie dopytu po kvalitných výstupoch výskumu a vývoja, ktoré sú priamo úmerné kvalite ľudských zdrojov.
- Využívanie elektronickej formy verejnej správy si vyžaduje znalosť využívania IKT, ktoré OPV rozvíja v rámci získavania kľúčových kompetencií.

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia

komplementarita s prioritnou osou 3 Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v bratislavskom kraji

- Adaptabilita pracovníkov a prevencia pred nezamestnanosťou absolventov je podporovaná aj prostredníctvom rozvoja kľúčových kompetencií žiakov a študentov a prispôbením kurikula potrebám trhu práce. Zároveň podpora zamestnanosti vytvára predpoklady na inklúziu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami v bratislavskom kraji.
- Podpora sociálnej inklúzie uľahčuje integráciu osôb s osobitými vzdelávacími potrebami v Bratislavskom kraji.
- Napĺňanie cieľov opatrenia zameraného na podporu podnikateľského prostredia v bratislavskom kraji je podporované v OPV prostredníctvom rozvoja kľúčových kompetencií žiakov a študentov, medzi ktoré patrí aj rozvíjanie *zmyslu pre iniciatívu, podnikanie a riadenie*; absolventi vybavení týmito zručnosťami dokážu lepšie realizovať podnikateľské aktivity v praxi.

deliaca línia s prioritnou osou 3 Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v Bratislavskom kraji

- V OPV sa bude podporovať vzdelávanie zamestnancov priamoriadených organizácií MŠ SR, KŠÚ, ZŠ, SŠ, VŠ a inštitúcií ďalšieho vzdelávania, vzdelávanie zamestnancov výskumu a vývoja, vzdelávanie vedúce k zvyšovaniu stupňa vzdelávania a tiež k prehľbovaniu kvalifikácie v súlade s požiadavkami trhu práce v rámci aktivít ďalšieho vzdelávania a cieľová skupina osôb s osobitými vzdelávacími potrebami. V OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa bude podporovať vzdelávanie zamestnancov podnikov smerujúce k zamestnateľnosti zamestnancov, MSP, SZČO

a verejnej správy a cieľová skupina matky s deťmi, azylanti, migranti, väzni v súlade s opatreniami sociálnej inklúzie.

- V OPV sa budú implementovať projekty druhej šance ako prostriedok nadobúdania a zvyšovania stupňa kvalifikácie zamestnancov, osôb s osobitými vzdelávacími potrebami. V OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa budú implementovať projekty druhej šance ako prostriedok pre dokončenie vzdelávania ZŠ a SŠ v zmysle ustanovenia § 46 (Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie) Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

OP Výskum a Vývoj

komplementarita s prioritnou osou 1 Výskum a vývoj

- Prioritná os Výskum a vývoj s prioritnou osou 4 vytvárajú synergiu, v rámci ktorej budú podporované dve základné zložky infraštruktúry výskumu a vývoja (technická a ľudská infraštruktúra). Posilnenie výskumu a vývoja prostredníctvom kvalitného technického vybavenia (prístroje, laboratória...) na VŠ a v inštitúciách výskumu a vývoja spolufinancované z ERDF v rámci OP Výskum a vývoj prispeje k profesionálnemu rastu ľudských zdrojov vo výskume a vývoji v ponímaní vzdelávania študentov a zamestnancov VŠ sústredených pri výskume, vedeckých pracovníkov – zamestnancov pracovísk výskumu a vývoja, podpory mobilit atď., ktoré sa budú realizovať prostredníctvom ESF.
- OPV sa prostredníctvom zdrojov z ESF bude sústreďovať na vytvorenie lepších podmienok pre doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov prostredníctvom podporných vzdelávacích programov a na vytvorenie systému, ktorý uľahčí mladým vedeckým pracovníkom zotrvanie v oblasti výskumu a vývoja. Ďalším zámerom OPV je zabezpečiť permanentný kvalifikačný odborný rast a mobilitu zamestnancov výskumu a vývoja.
- OP Výskum a vývoj zahŕňa najmä podporu technickej infraštruktúry výskumu a vývoja (prístrojové vybavenie). Pričom podporu ľudských zdrojov bude zabezpečovať OP Výskum a vývoj aktivitami podpory profesionálneho návratu slovenských vedeckých pracovníkov pôsobiacich v zahraničí na Slovensko, resp. ich udržaním na Slovensku a financovaním nákladov spojených s uskutočňovaním samotných výskumných projektov, kde sa budú môcť výskumníci profesionálne realizovať.
- Pre kvalitný výskum a vývoj je nevyhnutné systematicky a kontinuálne obnovovať a modernizovať technickú infraštruktúru a vybavenie laboratórií. OP Výskum a vývoj predpokladá financovanie centier excelentného výskumu, ktoré vykonávajú inovatívny výskum vo vybranej vednej oblasti alebo prierezovo vo viacerých vedných oblastiach, smerujúci k novým metódam a postupom vo výskume vo väzbe na doktorandské študijné programy a ktoré sú zapojené do medzinárodnej vedecko-technickej spolupráce s pridanou hodnotou pre európsky výskumný priestor. Výsledky ich výskumu a vývoja sa premietajú do vzdelávania výskumných pracovníkov a samotné organizácie majú vysoko kvalifikovaných zamestnancov.
- Znížením veľkej fragmentácie pracovísk prostredníctvom komunikácie a interakcií medzi jednotlivými partnermi (výskumno-vývojová základňa, VŠ, hospodárska sféra, orgány tvoriace legislatívny rámec a regionálny rozvoj) podporovaných cez OP Výskum a vývoj najmä vo forme národných centier excelentnosti a odvetvových klastrov sa umožní zvýšenie zapojenia ľudských zdrojov vo výskume a vývoji podporovaných z OPV do regionálnych sietí vývoja a inovácií a medzinárodnej spolupráce.
- Spolupráca inštitúcií výskumu a vývoja s verejnou a súkromnou sférou a priemyslom vytvorí lepši priestor na prenos nových technológií a rozvoj špičkovej odbornosti v inštitúciách výskumu a vývoja a v rámci podnikateľskej sféry.

Program rozvoja vidieka SR 2007-2013

komplementarita s osou 1: Zvýšenie konkurencieschopnosti sektoru poľnohospodárstva a lesného hospodárstva

- Opatrenia, ktoré sa v rámci Programu rozvoja vidieka zameriavajú na odborné vzdelávanie, informačné aktivity a využívanie poradenských služieb majú za cieľ rozšíriť rámec vzdelávacích a

informačných aktivít a šíriť poznatky pre všetkých pracujúcich v poľnohospodárstve, potravinárstve a lesnom hospodárstve, čo je v súlade s OPV (prioritná os 4), ktorá má popri podpore výskumu a vývoja za cieľ aj podporu vytvárania a rozvoja efektívneho systému ďalšieho vzdelávania a celoživotného poradenstva zameraného na zvyšovanie a prispôbovanie kvalifikácií požiadavkám vedomostnej spoločnosti a uľahčenie prístupu k efektívnemu učeniu sa po celý život.

- Spoločný cieľ, ktorý sleduje Program rozvoja vidieka a súčasne aj OPV (aj keď v rôznej miere), je posilnenie konkurencieschopnosti SR a rast zamestnanosti rozvojom kompetencií, spôsobilostí a zručností tak, aby pracovná sila mohla flexibilne reagovať na nové požiadavky na trhu práce, ktoré si vyžaduje vedomostná spoločnosť a to najmä v súlade s rozvojom produkcie s vysokou pridanou hodnotou a uplatnením nových technológií (vrátane IKT).

deliaca línia s osou 1: Zvýšenie konkurencieschopnosti sektoru poľnohospodárstva a lesného hospodárstva

- V rámci Programu rozvoja vidieka sa aktivity zameriavajú na vzdelávanie, rozširovanie vedomostí a informačné činnosti **výlučne pre subjekty poľnohospodárskeho, potravinárskeho a lesného sektora**, zatiaľ čo vzdelávanie v OPV je zamerané najmä na zamestnancov pracujúcich v oblasti vzdelávania a v oblasti výskumu a vývoja a to v zmysle stanovených oprávnených cieľových skupín a prijímateľov.
- Vzhľadom na špecifickosť cieľových skupín líši sa Program rozvoja vidieka od OPV aj v **tematickom zameraní vzdelávacích projektov**. Podpora z EAFRD je totiž určená predovšetkým na získavanie, prehľbovanie a inovácie vedomostí a zručností súvisiacich s rozvojom a konkurencieschopnosťou podniku, poznatky z oblasti poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva ako aj na šírenie informácií o jednotlivých opatreniach EAFRD a cieľoch Spoločnej poľnohospodárskej politiky.

komplementarita s osou 3: Kvalita života vo vidieckych oblastiach a diverzifikácia vidieckeho hospodárstva

- Ako vyplýva už zo samotného názvu, Program rozvoja vidieka sa prioritne venuje skvalitneniu a podpore ľudského potenciálu ako základnej podmienke pre zlepšenie kvality života na vidieku. Opatrenia zamerané na Vzdelávanie a informovanie a tiež na získavanie zručností, oživovanie a vykonávanie stratégií miestneho rozvoja, sú komplementárne k cieľu prioritnej osi 4 OPV „zvyšovať kvalitu a prispôbovať obsah vysokoškolského vzdelávania, podporovať výskum a vývoj a rozvíjať efektívny systém celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti“.
- Oba strategické dokumenty (aj keď v rôznej miere) sa snažia riešiť spoločné všeobecné problémy SR v oblasti ľudských zdrojov, ktorými sú nízka kvalifikácia pracovnej sily (v kontexte EAFRD je osobitne dôležitá nízka vzdelanostná úroveň v zaostávajúcich vidieckych oblastiach), nedostatočná odbornosť a informovanosť, nedostatočné tempo inovácií a zároveň aj nedostatok kapitálu a finančných prostriedkov pre udržanie kvalifikovaných odborníkov. Multifunkčné vzdelávanie a informovanie subjektov pôsobí komplementárne s ekonomickým rastom, zlepšením sociálnych podmienok a kvality života obyvateľov vidieckych oblastí. Súčasne sa v rámci oboch programov bude podporovať poradenstvo v oblasti ďalšieho vzdelávania a to v zmysle stanovených oprávnených aktivít.

deliaca línia s osou 3: Kvalita života vo vidieckych oblastiach a diverzifikácia vidieckeho hospodárstva

- V rámci Programu rozvoja vidieka sa aktivity zameriavajú na rozvoj vzdelávacích aktivít a kvalifikácie **vidieckeho obyvateľstva**, čo vytvára predpoklad pre rozvojové investície vo vidieckych regiónoch a diverzifikáciu vidieckej ekonomiky do všetkých oblastí.
- Investície z EAFRD sa orientujú prednostne na oblasť poľnohospodárstva a rozvoj nepoľnohospodárskych činností (napr. podnikania v oblasti služieb, remeselnej výroby, obchodu a podpory cestovného ruchu) s cieľom rozvíjať **životaschopný vidiek a vidiecku zamestnanosť**. V porovnaní s týmto je OPV všeobecnejšie orientované na zlepšenie sociálnych podmienok a kvality života prostredníctvom možnosti prístupu k neustálemu vzdelávaniu sa pre všetkých.

- Cieľom podpory z EAFRD sú vzdelávacie projekty zamerané na získavanie, prehľbovanie, inovácie vedomostí, zručností a šírenie informácií **o jednotlivých opatreniach osi 3 Programu rozvoja vidieka podľa EAFRD**. Tematicky sa tieto projekty budú zameriavať najmä na: ekonomiku podnikateľského subjektu, zavádzanie nových metód a nástrojov práce a riadenia vo vidieckom priestore, manažment kvality, inovácie vo vidieckych oblastiach, zavádzanie informačných technológií, internetizáciu, ochranu životného prostredia a obnovu a rozvoj vidieka. Podpora z ESF je zameraná na zvyšovanie kompetencií a zručností obyvateľstva všeobecne.

OP Rybné hospodárstvo

komplementarita s osou 2: Akvakultúra, spracovanie a uvádzanie produktov rybolovu a akvakultúry na trh

- V rámci OP Rybné hospodárstvo podpora vzdelávacích aktivít v **osi 2** OP Rybné hospodárstvo predstavuje doplnkové vzdelávanie pre prijímateľov v dotknutých opatreniach, resp. zlepšenie využitia nových poznatkov a prenos výsledkov výskumu do praxe a zahŕňa **striktne iba záležitosti v oblasti rybného hospodárstva**, resp. kurzy s prínosom pre prax (ako sú nové technológie chovu, výživa rýb, zvyšovanie hygieny a kvality produkcie, trvalo udržateľné rybné hospodárstvo a akvakultúrne metódy šetrné k životnému prostrediu, zlepšovanie možností umiestňovania produkcie na trhu a oboznamovanie chovateľov s aktuálnymi právnymi predpismi vo vzťahu k akvakultúre). Oprávnení prijímateľa v rámci OP Rybné hospodárstvo sú fyzické a právnické osoby zaoberajúce sa akvakultúrou a fyzické a právnické osoby podnikajúce v oblasti spracovania produktov rybolovu a akvakultúry.
- Ďalšie vzdelávanie v prioritnej osi 4 OPV je zamerané na vzdelávanie **širokých vrstiev obyvateľstva** v zmysle stanovených oprávnených cieľových skupín a prijímateľov s podmienkou, že zábery projektov v rámci OPV budú v súlade s jednotlivými špecifickými cieľmi prioritnej osi 4, tzn. že prispievajú k participácii ekonomicky aktívneho obyvateľstva na programoch ďalšieho vzdelávania, k rozvoju kľúčových kompetencií a priebežnému dopĺňaniu kvalifikácií osôb na trhu práce. Oprávnení prijímateľa v rámci OPV sú subjekty verejného a súkromného sektora (napr. školy, orgány štátnej správy a samosprávy, mimovládne organizácie, profesijné organizácie, komory, poradenské subjekty, fyzické a právnické osoby oprávnené na podnikanie podľa § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka, atď.).

5.7.2 Deliace línie s OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a OP Zdravotníctvo

Vzhľadom na obsahovú príbuznosť troch operačných programov v rámci strategickej priority NSRR Ľudské zdroje (OPV, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a OP Zdravotníctvo) bolo nevyhnutné stanoviť deliace línie medzi týmito programami.

Tab. 35: OPV a OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia

Operačný program (Riadiaci orgán)	OPV (Ministerstvo školstva SR)	OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR)
Tematické oblasti	Ďalšie vzdelávanie	In-company training
	Projekty druhej šance ako prostriedok zvyšovania stupňa kvalifikácie zamestnancov	Dokončenie vzdelávania ZŠ a SŠ (druhá šanca) v zmysle § 46 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Cieľové skupiny	Pedagogickí a nepedagogickí zamestnanci ZŠ a SŠ, vysokoškolskí učitelia, doktorandi a absolventi doktorandského štúdia; študenti postgraduálneho štúdia; zamestnanci organizácií, ktoré sú oprávnenými prijímateľmi s cieľom prehĺbenia a zvýšenia stupňa vzdelania; zamestnanci v oblasti výskumu a vývoja (vrátane podnikovej sféry a SAV); osoby zúčastnené na aktivitách v rámci ďalšieho vzdelávania (vrátane zdravotníckych pracovníkov)	Nezamestnaní, zamestnanci ohrození prepúšťaním a nízkokvalifikovaní zamestnanci, zamestnávateľia – podniky, MSP, SZČO, verejná správa
	Žiaci so ŠVVP v zmysle § 3, ods. 2, zákona 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl, žiaci zo SZP a príslušníci MRK	Marginalizované skupiny, matky s deťmi, azylanti, migranti, väzni v súlade s opatreniami sociálnej inklúzie
Prijímateľa	Priamoriadené organizácie MŠ SR, MZ SR, KŠÚ, ZŠ, SŠ, VŠ a inštitúcie ďalšieho vzdelávania; ústavy Slovenskej akadémie vied; organizácie výskumu a vývoja v podnikateľskom sektore; inštitúcie poskytujúce postgraduálne štúdium; subjekty participujúce na aktivitách v rámci ďalšieho vzdelávania; poskytovatelia zdravotnej starostlivosti, VÚC, obce a ich priamo riadené organizácie, komory	Zamestnávateľia – podniky, MSP, SZČO, verejná správa

Tab. 36: OPV a OP Zdravotníctvo

Operačný program (Riadiaci orgán)	OPV (Ministerstvo školstva SR)	OP Zdravotníctvo (Ministerstvo zdravotníctva SR)
Tematické oblasti	Podpora ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve	
	Projekty zvyšovania kvalifikácie pracovníkov v zdravotníctve a podpory kariérneho postupu za účelom ich stabilizácie Projekty zamerané na školiace aktivity súvisiace so zavádzaním nových technológií, prístrojov a zariadení	Zlepšenie technickej infraštruktúry u poskytovateľov zdravotnej starostlivosti za účelom vzdelávania pracovníkov v zdravotníctve. Rekonštrukcia a modernizácia budov, prístrojového vybavenia poskytovateľov ústavnej a ambulantnej starostlivosti
Cieľové skupiny	Zdravotnícki pracovníci, zamestnanci zdravotníckych zariadení	Pracovníci v zdravotníctve
Prijímateľa	Pracovníci v zdravotníctve, profesijné	VÚC, vzdelávacie inštitúcie so

	organizácie, asociácie, komory, vzdelávacie inštitúcie, regionálna a miestna štátna správa, rozpočtové a príspevkové organizácie štátu, poskytovatelia zdravotnej starostlivosti	vzdelávacími programami akreditovanými MZ SR v rámci ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, Slovenská zdravotnícka univerzita, stavovské organizácie v zdravotníctve
--	--	--

5.7.3 Prepojenie a koordinácia aktivít financovaných z ESF a ERDF

V nadväznosti na komplementárne väzby medzi špecifickými prioritami financovanými z ERDF a ESF bude zabezpečené vzájomné prepojenie aktivít a koordinácia medzi riadiacimi orgánmi. Systém riadenia ŠF a KF na roky 2007-2013 (uznesenie vlády SR č. 833 z 8.10.2006), a jednotlivé usmernenia CKO definujú štandardné postupy a aktivity záväzné pre všetky RO pre všetky procesy riadenia ŠF a KF (napr. jednotný formulár výziev, jednotné časové limity na výber operácií, štandardizovaný formulár žiadosti o NFP a zmluvy s prijímateľom, atď.), čím je vytvorená platforma pre účinnú a efektívnu koordináciu procesov implementácie OP.

Za účelom zabezpečenia synergického efektu aktivít financovaných z ESF a ERDF budú dotknuté riadiace orgány užšie spolupracovať pri implementácii OP. Harmonizácia predkladania projektov bude zabezpečená prostredníctvom vzájomného zosúladenia výziev na relevantné oblasti podpory pri vypracovávaní časového harmonogramu výziev (v súlade s usmernením CKO č.6/2007) na nasledujúci rok. Výzvy na jednotlivých RO budú obsahovať informáciu pre žiadateľov o vzájomnom prepojení aktivít, táto informácia bude rovnako zverejnená aj na informačnom portáli CKO spolu so zverejnením časového harmonogramu výziev a samotných výziev všetkých OP. Rovnako bude zabezpečená vzájomná účasť odborníkov v procese hodnotenia a výberu projektov/operácií a pri monitorovaní takto prepojených projektov aj vzájomnou účasťou v monitorovacích výboroch. Detailne bude proces zabezpečenia koordinácie týchto aktivít popísaný v usmerneniach CKO.

Dôležitou súčasťou vzájomného prepojenia aktivít financovaných z ESF a ERDF je možnosť krížového financovania aktivít patriacich do rozsahu pôsobnosti pomoci z iného fondu. Táto možnosť kompenzuje monofondovosť OP a zlepšuje prepojenie aktivít realizovaných z ESF, resp. ERDF. Flexibilita, ktorú umožňuje nariadenie **nesmie spochybniť špecifickú povahu a ciele ERDF a ESF**, t.j. flexibilita je ohraničená kontextom a obsahom konkrétnej operácie, rozsahom pôsobnosti každého z fondov a cieľmi relevantného OP a prioritnej osi. RO je zodpovedný za výber operácií, ktoré klasifikuje ako spadajúce pod krížové financovanie. Pri tomto výbere sa musí uistiť o tom, že operácia ako celok je oprávnená na financovanie podľa oblastí pomoci toho ktorého fondu, t. j. fondu, z ktorého je OP financovaný, a že jej úspešná realizácia nie je možná bez častí/fáz, ktoré svojim obsahom spadajú do rozsahu pôsobnosti druhého fondu. RO zodpovedá za dodržanie hranice 10 % na úrovni dotknutej prioritnej osi, teda za nastavenie systému kontroly na úrovni jednotlivých projektov spadajúcich pod krížové financovanie v rámci relevantnej prioritnej osi, keďže nariadenie obmedzuje krížové financovanie do výšky 10 % na úrovni prioritnej osi.

Okrem špeciálneho monitorovania vo výročných správach OP, bude CKO pri vypracovávaní výročnej správy o NSRR venovať adekvátnu pozornosť monitorovaniu a hodnoteniu komplementarity aktivít financovaných z ESF a ERDF.

5.7.4 Komplementarita so 7. Rámcovým programom

Prelínanie 7. Rámcového programu intervencie zo ŠF v oblasti ľudských zdrojov je najzreteľnejšie v týchto oblastiach:

1. rozvoj ľudských zdrojov vo výskume a vývoji prostredníctvom podpory vzdelávania, zlepšenia vzdelávacích systémov tak, aby lepšie zodpovedali potrebám ekonomiky a spoločnosti;
2. networking medzi výskumnými inštitúciami, univerzitami, podnikmi a inými relevantnými aktérmi a podpora rozvoja klastrov;
3. zintenzívnenie a lepšia koordinácia európskej spolupráce v oblasti výskumu a vývoja, prepojenie národných a regionálnych systémov na medzinárodné siete a trendy v Európe a vo svete.

Zatiaľ čo 7. Rámcový program podporuje vynikajúce výskumné a vývojové aktivity najlepších vedecko-výskumných pracovísk, ESF podporuje ekonomickú a sociálnu súdržnosť a napomáha znižovať disparity medzi silnejšími a slabšími regiónmi prostredníctvom podpory menej rozvinutých oblastí. To znamená, že ESF sa zameriava predovšetkým na regionálne potreby a cieľové skupiny, ktoré potrebujú pomoc zo ŠF na to, aby dobehli úspešnejšie a rozvinutejšie regióny s cieľom zvýšiť konkurencieschopnosť regiónov v rámci EÚ. Prostriedky zo 7. Rámcového programu budú využívať najmä tí, ktorí majú najväčší vedecko-výskumný potenciál a kapacity s cieľom konkurovať tým najlepším v celosvetovom meradle. Implementácia týchto programov sa uskutočňuje oddelene a to priamo prostredníctvom Európskej komisie (7. Rámcový program) a na úrovni národných a regionálnych štruktúr (OPV). Kým ESF sa zameriava na podporu ľudských zdrojov a rozvoj systémov vzdelávania v menej rozvinutých regiónoch, 7. Rámcový program sa zameriava na vysoko kvalifikovaných výskumníkov, ktorí sú špičkou vo svojom období a pomáha ich integrovať do nadnárodných a globálnych sietí.

OPV je svojím obsahom komplementárny so **7. Rámcovým programom** v jeho dvoch špecifických programoch.

Špecifický program **LUDIA** založený na akciách Marie Curie, ktoré zahŕňujú počiatočné a ďalšie vzdelávanie zamerané na vedecko-výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách profesionálnej dráhy, čiže od základnej odbornej výskumnej prípravy, po ďalšie vzdelávanie a profesionálny rozvoj, korešponduje so zameraním OPV v oblasti ďalšieho vzdelávania ľudských zdrojov vo výskume a vývoji.

Špecifický program **KAPACITY**, ktorý je zameraný na budovanie európskych výskumných infraštruktúr, podporu výskumu vychádzajúceho v ústrety malým a stredným podnikom, podporu regionálnych výskumných zoskupení, vytváranie partnerských programov medzi vedecko-výskumnými inštitúciami v regiónoch a medzinárodnú spoluprácu vo výskume a vývoji korešponduje s cieľmi OPV v oblasti podpory výskumu a prenosu nových technológií a špičkovej odbornosti medzi inštitúciami výskumu a podnikateľskej sféry, zriaďovania združených pracovísk v oblasti výskumu a vývoja, budovania výskumno-vývojových a inovačných sietí a cezhraničnej spolupráce so zameraním na výmenu najlepších skúseností za účelom implementácie výsledkov výskumu a vývoja.

6 Finančný plán

6.1 Ročné záväzky podľa fondu

Tab. 37: Finančný plán OPV – ročné záväzky podľa fondu pre Cieľ Konvergencia
(v EUR, v bežných cenách)

	ESF (1)	KF (2)	Celkom (3) = (1)+(2)
2007	85 335 177,00	0,00	85 335 177,00
2008	83 038 136,00	0,00	83 038 136,00
2009	79 911 044,00	0,00	79 911 044,00
2010	73 721 745,00	0,00	73 721 745,00
2011	79 382 513,00	0,00	79 382 513,00
2012	87 585 685,00	0,00	87 585 685,00
2013	111 025 700,00	0,00	111 025 700,00
Celkom 2007 - 2013	600 000 000,00	0,00	600 000 000,00

Tab. 38: Finančný plán OPV – ročné záväzky podľa fondu pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť
(v EUR, v bežných cenách)

	ESF (1)	KF(2)	Celkom (3) = (1)+(2)
2007	2 394 525,00	0,00	2 394 525,00
2008	2 442 416,00	0,00	2 442 416,00
2009	2 491 264,00	0,00	2 491 264,00
2010	2 541 089,00	0,00	2 541 089,00
2011	2 591 911,00	0,00	2 591 911,00
2012	2 643 749,00	0,00	2 643 749,00
2013	2 696 624,00	0,00	2 696 624,00
Celkom 2007 - 2013	17 801 578,00	0,00	17 801 578,00

Tab. 39: Finančný plán OPV – ročné záväzky spolu
(v EUR, v bežných cenách)

	ESF (1)	KF (2)	Celkom (3) = (1)+(2)
2007	87 729 702,00	0,00	87 729 702,00
2008	85 480 552,00	0,00	85 480 552,00
2009	82 402 308,00	0,00	82 402 308,00
2010	76 262 834,00	0,00	76 262 834,00
2011	81 974 424,00	0,00	81 974 424,00
2012	90 229 434,00	0,00	90 229 434,00
2013	113 722 324,00	0,00	113 722 324,00
Celkom 2007 - 2013	617 801 578,00	0,00	617 801 578,00

6.2 Finančný plán podľa prioritných osí a zdrojov financovania

Rozvrhnutie alokovaných finančných prostriedkov medzi jednotlivé prioritné osi a opatrenia bolo vykonané na základe analýzy štyroch koeficientov na výpočet váh:

- A. **akútnosť potreby, resp. intenzita problému** – vyjadruje nakoľko je dané opatrenie prioritné a potrebné, výška ukazovateľa závisí od dôležitosti daného opatrenia
- B. **veľkosť cieľovej skupiny** – vyjadruje podiel, aký predstavuje cieľová skupina rámcovej aktivity z celého súboru (populácie)
- C. **finančná náročnosť navrhovaných aktivít** – vyjadruje finančnú náročnosť opatrenia na jednu jednotku cieľovej skupiny – napr. náklady na dopravu, výpočtovú techniku a ďalšie materiálo-technické zabezpečenie, personálne náklady, obstarávanie služieb a pod.
- D. **predpokladaný vplyv na zamestnanosť a konkurencieschopnosť SR** - vyjadruje predpokladaný vplyv realizácie daného opatrenia na vývoj zamestnanosti a konkurencieschopnosti SR s prihliadnutím na to, nakoľko je aktivita v súlade s potrebami Lisabonskej stratégie EÚ a Stratégie konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010.

Výpočet váh financovania sa vypracoval po úroveň opatrení s ohľadom na jednotlivé rámcové aktivity, resp. špecifické ciele. V prvom kroku boli každému opatreniu pridelené váhy pre jednotlivé kritériá, na základe ktorých boli následne vypočítané celkové váhy opatrenia, ktoré sú súčinom váh jednotlivých kritérií A až D. Výsledná váha opatrenia sa zakladá na štyroch zvolených kritériách. Ako druhý krok sa súčtom všetkých príslušných opatrení vypočítali váhy pre prioritné osi. V ďalšom kroku boli podľa jednotlivých váh prerozdelené dostupné finančné prostriedky na úroveň prioritných osí a opatrení.

Tab. 40: Finančný plán OPV za celé programové obdobie podľa prioritných osí a zdrojov financovania pre Cieľ Konvergencia
(v EUR, v bežných cenách)

	EU zdroje (a)	SR verejné zdroje (b)	SR súkromné zdroje (indikatívne) (c)	Celkom (d) = (a)+(b)+(c)	Miera kofinancovania (e) = (a)/(d)	EIB príspevok (informatívne)	Iné zdroje (informatívne)
Prioritná os č.1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy Fond: ESF	365 000 000	64 411 765	0	429 411 765	0,85	0	4 337 493
Prioritná os č.2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov Fond: ESF	146 000 000	25 764 706	0	171 764 706	0,85	0	5 312 311
Prioritná os č.3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami Fond: ESF	65 000 000	11 470 589	0	76 470 589	0,85	0	1 164 527

Prioritná os. č.5*	24 000 000	4 235 295	0	28 235 295	0,85	0	0
Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia Fond: ESF							
Celkom	600 000 000	105 882 355	0	705 882 355	0,85	0	10 814 331

Tab. 41: Finančný plán OPV za celé programové obdobie podľa prioritných osí a zdrojov financovania pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (v EUR, v bežných cenách)

	EU zdroje (a)	SR verejné zdroje (b)	SR súkromné zdroje (indikatívne) (c)	Celkom (d) = (a)+(b)+(c)	Miera kofinanco vania (e)= (a)/(d)	EIB príspev ok (inform atívne)	Iné zdroje (informatívne)
Prioritná os č.4**	17 801 578	3 141 456	0	20 943 034	0,85	0	318 929
Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj Fond: ESF							
Celkom	17 801 578	3 141 456	0	20 943 034	0,85	0	318 929

Tab. 42: Finančný plán OPV za celé programové obdobie podľa prioritných osí a zdrojov financovania spolu (v EUR, v bežných cenách)

	EU zdroje (a)	SR verejné zdroje (b)	SR súkromné zdroje (indikatívne) (c)	Celkom (d) = (a)+(b)+(c)	Miera kofinanco vania (e)= (a)/(d)	EIB príspev ok (inform atívne)	Iné zdroje (informatívne)
Prioritná os č.1	365 000 000	64 411 765	0	429 411 765	0,85	0	4 337 493
Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy Fond: ESF							
Prioritná os č.2	146 000 000	25 764 706	0	171 764 706	0,85	0	5 312 311
Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov Fond: ESF							
Prioritná os č.3	65 000 000	11 470 589	0	76 470 589	0,85	0	1 164 527
Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami							

Fond: ESF							
Prioritná os č.4** Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj Fond: ESF	17 801 578	3 141 456	0	20 943 034	0,85	0	318 929
Prioritná os. č.5* Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia Fond: ESF	24 000 000	4 235 295	0	28 235 295	0,85	0	0
Celkom	617 801 578	109 023 811	0	726 825 389	0,85	0	11 133 260

Pozn.:

V prípade, že vo všetkých prioritných osiach OPV je národné spolufinancovanie tvorené len verejnými zdrojmi, stĺpec „c“ bude z tabuľky vypustený.

Miera spolufinancovania môže byť zaokrúhlená. Presne stanovená bude v rozhodnutí EK o OP.

* MŠ SR ako riadiaci orgán pre dva operačné programy (OPV a OP Výskum a vývoj) listom zo dňa 31. 10. 2006 požiadalo CKO o výnimku z uvedeného limitu s tým, že tento strop bude rešpektovaný spoločne za oba programy MŠ SR (4 % v prípade OPV z príspevku ESF a 2,7 % v prípade OP Výskum a vývoj z príspevku ERDF). CKO výnimku schválilo - v prípade, ak RO implementuje viac ako jeden OP s finančnými alokáciami v rámci rovnakého cieľa vzťahuje sa uvedený limit na celkový príspevok ES v rámci daného cieľa pre všetky OP v správe príslušného RO. Aplikácia tohto postupu je v súlade s čl. 46, ods. 3 všeobecného nariadenia). Maximálny strop pre technickú pomoc 3,13 % z príspevku ES za oba OP spolu bude dodržaný.

** finančná alokácia na prioritnú os č. 4 zahŕňa aj finančnú alokáciu technickej pomoci určenú pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. **Technická pomoc za EÚ zdroje je vo výške 712 063,00 EUR a za SR verejné zdroje (štátny rozpočet) je vo výške 125 659,00 EUR.**

Inovatívne finančné nástroje sa v OPV nebudú využívať.

6.3 Rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií pomoci zo ŠF 2007-2013 na úrovni OP

Tab. 43: Informatívne rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií dimenzie „Prioritná téma“ pre Cieľ Konvergencia (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
03* Transfer technológií a zlepšovanie sietí spolupráce medzi malými podnikmi (MSP), medzi malými podnikmi a inými podnikmi a univerzitami, zariadeniami vyššieho vzdelávania každého druhu, regionálnymi orgánmi, výskumnými strediskami a vedeckými a technickými strediskami (<i>vedeckými a technickými parkami, technostrediskami atď.</i>)	17 952 000,00
62* Rozvoj systémov a stratégií dlhodobého vzdelávania vo firmách; odborné vzdelávanie a služby pre zamestnancov na zlepšenie ich prispôsobivosti na zmenu; podpora podnikania a inovácie	17 952 000,00
64* Rozvoj osobitných služieb v oblasti zamestnanosti, odbornej prípravy a podpory	17 952 000,00

v súvislosti s reštrukturalizáciou odvetví a firiem a rozvoj systémov predvídania hospodárskych zmien a budúcich požiadaviek z hľadiska pracovných miest a zručností	
67* Opatrenia na podporu aktívneho starnutia a dlhšieho pracovného života	7 181 000,00
70* Konkrétne opatrenia na zvýšenie účasti migrantov na zamestnanosti a tým na posilnenie ich sociálnej integrácie	3 590 000,00
71* Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku	53 856 000,00
72* Návrh, zavádzanie a vykonávanie reforiem v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom rozvíjať zamestnateľnosť pri súčasnom zvyšovaní dôležitosti základného a odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce a pri priebežnom obnovovaní schopností školiaceho personálu smerom k inovácii a znalostnej ekonomike	227 729 000,00
73* Opatrenia na zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a odbornej príprave okrem iného prostredníctvom opatrení na dosiahnutie poklesu počtu žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku, zníženia počtu predmetov, pri ktorých sa žiaci delia podľa pohlavia, a zlepšeného prístupu k základnému, odbornému a terciárnemu vzdelávaniu a odbornej príprave a ich zvýšenej kvality	157 979 000,00
74* Rozvoj ľudského potenciálu vo výskume a inovácii najmä prostredníctvom postgraduálneho štúdia a odbornej prípravy výskumníkov a prepájanie univerzít, výskumných stredísk a podnikov do sietí	71 809 000,00
OP Spolu *	576 000 000,00
85 Príprava, implementácia, monitorovanie a kontrola	20 400 000,00
86 Evaluácia a štúdie, informovanie a komunikácia	3 600 000,00
OP Spolu	600 000 000,00

* kategórie prispievajúce k uskutočňovaniu lisabonských cieľov v rámci cieľa Konvergenca a cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (podľa prílohy 4 VN)

Tab. 44: Informatívne rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií dimenzie „Prioritná téma“ pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
03* Transfer technológií a zlepšovanie sietí spolupráce medzi malými podnikmi (MSP), medzi malými podnikmi a inými podnikmi a univerzitami, zariadeniami vyššieho vzdelávania každého druhu, regionálnymi orgánmi, výskumnými strediskami a vedeckými a technickými strediskami (<i>vedeckými a technickými parkami, technostrediskami atď.</i>)	786 000,00
62* Rozvoj systémov a stratégií dlhodobého vzdelávania vo firmách; odborné vzdelávanie a služby pre zamestnancov na zlepšenie ich prispôsobivosti na zmenu; podpora podnikania a inovácie	786 000,00
64* Rozvoj osobitných služieb v oblasti zamestnanosti, odbornej prípravy a podpory v súvislosti s reštrukturalizáciou odvetví a firiem a rozvoj systémov predvídania hospodárskych zmien a budúcich požiadaviek z hľadiska pracovných miest a zručností	786 000,00
67* Opatrenia na podporu aktívneho starnutia a dlhšieho pracovného života	786 000,00
70* Konkrétne opatrenia na zvýšenie účasti migrantov na zamestnanosti a tým na posilnenie ich sociálnej integrácie	0,00
71* Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku	0,00
72* Návrh, zavádzanie a vykonávanie reforiem v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom rozvíjať zamestnateľnosť pri súčasnom zvyšovaní dôležitosti	5 931 000,00

základného a odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce a pri priebežnom obnovovaní schopností školiaceho personálu smerom k inovácii a znalostnej ekonomike	
73* Opatrenia na zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a odbornej príprave okrem iného prostredníctvom opatrení na dosiahnutie poklesu počtu žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku, zníženia počtu predmetov, pri ktorých sa žiaci delia podľa pohlavia, a zlepšeného prístupu k základnému, odbornému a terciárnemu vzdelávaniu a odbornej príprave a ich zvýšenej kvality	4 872 000,00
74* Rozvoj ľudského potenciálu vo výskume a inovácii najmä prostredníctvom postgraduálneho štúdia a odbornej prípravy výskumníkov a prepájanie univerzít, výskumných stredísk a podnikov do sietí	3 142 515,00
OP Spolu *	17 089 515,00
85 Príprava, implementácia, monitorovanie a kontrola	605 254,00
86 Evaluácia a štúdie, informovanie a komunikácia	106 809,00
OP Spolu	17 801 578,00

* kategórie prispievajúce k uskutočňovaniu lisabonských cieľov v rámci cieľa Konvergencia a cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (podľa prílohy 4 VN)

Tab. 45: Informatívne rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií dimenzie „Prioritná téma“ spolu (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
03* Transfer technológií a zlepšovanie sietí spolupráce medzi malými podnikmi (MSP), medzi malými podnikmi a inými podnikmi a univerzitami, zariadeniami vyššieho vzdelávania každého druhu, regionálnymi orgánmi, výskumnými strediskami a vedeckými a technickými strediskami (<i>vedeckými a technickými parkami, technostrediskami atď.</i>)	18 738 000,00
62* Rozvoj systémov a stratégií dlhodobého vzdelávania vo firmách; odborné vzdelávanie a služby pre zamestnancov na zlepšenie ich prispôsobivosti na zmenu; podpora podnikania a inovácie	18 738 000,00
64* Rozvoj osobitných služieb v oblasti zamestnanosti, odbornej prípravy a podpory v súvislosti s reštrukturalizáciou odvetví a firiem a rozvoj systémov predvídania hospodárskych zmien a budúcich požiadaviek z hľadiska pracovných miest a zručností	18 738 000,00
67* Opatrenia na podporu aktívneho starnutia a dlhšieho pracovného života	7 967 000,00
70* Konkrétne opatrenia na zvýšenie účasti migrantov na zamestnanosti a tým na posilnenie ich sociálnej integrácie	3 590 000,00
71* Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku	53 856 000,00
72* Návrh, zavádzanie a vykonávanie reforiem v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom rozvíjať zamestnateľnosť pri súčasnom zvyšovaní dôležitosti základného a odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce a pri priebežnom obnovovaní schopností školiaceho personálu smerom k inovácii a znalostnej ekonomike	233 660 000,00
73* Opatrenia na zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a odbornej príprave okrem iného prostredníctvom opatrení na dosiahnutie poklesu počtu žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku, zníženia počtu predmetov, pri ktorých sa žiaci delia podľa pohlavia, a zlepšeného prístupu k základnému, odbornému a terciárnemu vzdelávaniu a odbornej príprave a ich zvýšenej kvality	162 851 000,00
74* Rozvoj ľudského potenciálu vo výskume a inovácii najmä prostredníctvom postgraduálneho štúdia a odbornej prípravy výskumníkov a prepájanie univerzít, výskumných stredísk a podnikov do sietí	74 951 515,00
OP Spolu *	593 089 515,00

85 Príprava, implementácia, monitorovanie a kontrola	21 005 254,00
86 Evaluácia a štúdie, informovanie a komunikácia	3 706 809,00
OP Spolu	617 801 578,00

* kategórie prispievajúce k uskutočňovaniu lisabonských cieľov v rámci cieľa Konvergencia a cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (podľa prílohy 4 VN)

Tab. 46: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Forma finančného príspevku“ pre Cieľ Konvergencia (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
01	600 000 000
Spolu	600 000 000

Tab. 47: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Forma finančného príspevku“ pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
01	17 801 578
Spolu	17 801 578

Tab. 48: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Forma finančného príspevku“ spolu (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
01	617 801 578
Spolu	617 801 578

Tab. 49: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Podporované územie“ pre Cieľ Konvergencia (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
00	600 000 000
Spolu	600 000 000

Tab. 50: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Podporované územie“ pre Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie

00	17 801 578
Spolu	17 801 578

Tab. 51: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Podporované územie“ spolu (v EUR, v bežných cenách)

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
00	617 801 578
Spolu	617 801 578

6.4 Krížové financovanie

V súlade s článkom 34 (2) nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 sa v rámci všetkých prioritných osí OPV predpokladá **financovanie akcií patriacich do rozsahu pôsobnosti pomoci z EFRR** komplementárnym spôsobom a s obmedzením na 10 % prostriedkov Spoločenstva na každú prioritnú os OPV.

Krížové financovanie sa bude sledovať v samostatnom informačnom systéme. Každá výzva sa bude samostatne vyhodnocovať a zaznamenávať do informačného systému tak, aby sa neprekročilo obmedzenie 10 % na každú prioritnú os OPV.

Krížové financovanie je predpokladom pre dosiahnutie cieľov OPV. Krížové financovanie podporí realizáciu rámcových aktivít vo všetkých prioritných osiach. Reforma vzdelávania na všetkých jeho stupňoch bude podporená aj prostredníctvom krížového financovania.

Krížové financovanie v rámci OPV nebude duplicitné, ani sa nebude prekrývať s oprávnenými výdavkami Regionálneho operačného programu (budú financované rekonštrukcie budov – interiér a exteriér), OP Výskum a vývoj (bude financovaná infraštruktúra výskumu a vývoja – prístroje a zariadenia pre výskum a vývoj) a OP Zdravotníctvo (bude financovaná rekonštrukcia a modernizácia budov, prístrojového vybavenia poskytovateľov ústavnej a ambulantnej starostlivosti).

Využitie krížového financovania sa v rámci OPV predpokladá na kapitálové výdavky, ktoré nie sú oprávnené z ESF (napr.: nákup nábytku, zariadenia/vybavenia potrebného k realizácii projektu - najmä tam, kde si prijímatelia nemôžu uplatňovať oprávnené výdavky vo forme odpisov).

Príklady oprávnených výdavkov v rámci krížového financovania OPV:

- nákup výpočtovej techniky (PC, notebook, tlačiareň, server, software);
- audio/video technika (multimediálne zariadenia, kopírovacie stroje, videokamery, dataprojektor);
- nábytok;
- stroje zariadenia pre potreby odbornej praxe na školách;
- pomôcky pre osoby s osobitými vzdelávacími potrebami (napr. zdravotné pomôcky).

6.5 Schémy štátnej pomoci a pomoci de minimis

MŠ SR nepredpokladá v rámci OPV využívanie schém štátnej pomoci v zmysle čl. 87 (1) Zmluvy o založení ES.

MŠ SR predpokladá v rámci OPV využívanie schém pomoci de minimis v súlade s Nariadením Komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 zmluvy na pomoc *de minimis* pre prijímateľov zo súkromného sektora pre všetky prioritné osi a opatrenia, s výnimkou prioritnej osi 5 a opatrenia 4.3, ktoré sa týkajú technickej pomoci .

Schéma pomoci de minimis v súlade s Nariadením Komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 zmluvy na pomoc *de minimis* sa bude uplatňovať pre podnikateľské subjekty podľa § 2 Obchodného zákonníka. Podrobnejšie informácie týkajúce sa poskytovania pomoci podľa podmienok pomoci de minimis v súlade s Nariadením Komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 zmluvy na pomoc *de minimis* sú definované v prílohe č. 6 OPV a v jednotlivých schémach pomoci de minimis, ktoré sú uverejnené v Obchodnom vestníku.

Každá finančná pomoc poskytovaná z verejných zdrojov v rámci OPV musí byť v súlade s pravidlami poskytovania štátnej pomoci platnými v čase jej poskytnutia. Členský štát a osobitne RO je plne zodpovedný za súlad OPV s pravidlami štátnej pomoci ES.

6.6 Indikatívne regionálne alokácie

Tab. 52: Indikatívne regionálne alokácie pre Cieľ Konvergencia
(v EUR, v bežných cenách)

Región NUTS 2	SUMA	%
Západné Slovensko	198 835 200,00	34,52
Stredné Slovensko	174 892 800,00	30,36
Východné Slovensko	202 272 000,00	35,12
SPOLU*	576 000 000,00	100

* Suma bez alokácie na prioritnú os 5 - Technická pomoc pre Cieľ Konvergencia

Indikatívne regionálne alokácie pre Cieľ Konvergencia na úrovni NUTS 2 boli stanovené ako priemer troch variantov:

- rovnomerné rozdelenie alokovanej sumy do všetkých regiónov NUTS 2;
- rozdelenie alokovanej sumy podľa počtu obyvateľov v jednotlivých regiónoch NUTS 2;
- rozdelenie alokovanej sumy podľa počtu miest a obcí v jednotlivých regiónoch NUTS 2.

7 Systém implementácie

Kapitola 7 popisuje systém implementácie OPV v súlade so všeobecným nariadením, s nariadením Komisie (ES) č. 1828/2006 z 8. decembra 2006, ktorým sa stanovujú vykonávacie pravidlá nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde

racionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Európskom fonde regionálneho rozvoja (ďalej len „implementačné nariadenie“) a v súlade so Systémom riadenia ŠF a KF pre programové obdobie 2007-2013.

7.1 Všeobecné princípy v procese implementácie

V súlade s čl. 11 všeobecného nariadenia bude **princíp partnerstva** uplatňovaný vo všetkých fázach implementácie OPV. Účasť príslušných regionálnych, miestnych, mestských a ostatných orgánov verejnej správy, hospodárskych a sociálnych partnerov, akéhokoľvek iného vhodného subjektu, ktorý zastupuje občiansku spoločnosť, partnerov z oblasti životného prostredia, mimovládnych organizácií a subjektov zodpovedných za podporu rovnosti medzi mužmi a ženami sa predpokladá pri vykonávaní, monitorovaní a hodnotení OPV a pri zabezpečovaní publicity. Vzhľadom na postupné formovanie stratégie (pozri kapitolu 7.4), budú do rôznych etáp programovania zapojení príslušní partneri, najmä regióny.

Výber najreprezentatívnejších partnerov na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni a v hospodárskej, sociálnej, environmentálnej alebo inej oblasti sa bude uskutočňovať v súlade s národnými predpismi a praxou, pričom bude do úvahy braná potreba presadzovať rodovú rovnosť a podporovať trvalo udržateľný rozvoj a princíp nediskriminácie znevýhodnených skupín obyvateľstva.

Rovnosť príležitostí je jedným zo základných princípov uplatňovaných v OPV. Právo na rovnosť príležitostí je súčasťou všeobecných ľudských práv. Rovnosť príležitostí je jednou z priorít Európskej stratégie zamestnanosti.

V zmysle článku 16 nariadenia o ESF je ustanovené, že členské štáty zabezpečia, aby sa v priebehu rôznych etáp vykonávania intervencie fondov podporovala a uplatňovala rodová rovnosť. RO pre OPV prijme vhodné kroky, aby sa zabránilo akejkoľvek diskriminácii na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov a najmä počas prístupu k nim.

Osobitný dôraz sa kladie na rodovú rovnosť. Jej uplatňovanie je zárukou, že všetky opatrenia a operácie otvorene a aktívne zohľadňujú v celom procese - t.j. v rámci plánovania, realizácie, monitorovania a vyhodnocovania - ich účinky na situáciu mužov a žien. Takýto prístup vyžaduje navyše naplánovať, realizovať, monitorovať a vyhodnocovať aj špecifické opatrenia a operácie, ktoré podporujú rovnosť a rovnaké príležitosti žien zúčastňovať sa a profitovať z opatrení a operácií. Okrem toho plány, programy a projekty musia prispievať k rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami a musia dokázať, že majú takéto dopady tak pred ako i v priebehu a po ukončení realizácie.

7.2 Orgány zapojené do riadenia a implementácie programu

7.2.1 Centrálny koordinačný orgán

Na základe uznesenia vlády SR č. 832 z 8. októbra 2006, MVRR SR ako CKO pre operačné programy v NSRR zabezpečuje strategickú úroveň systému riadenia NSRR. V tejto súvislosti vykonáva CKO v oblasti riadenia pomoci zo ŠF a KF najmä nasledovné funkcie:

- na úrovni NSRR zabezpečuje programovanie, monitorovanie, hodnotenie, publicity, informovanosť a vzdelávanie administratívnych kapacít v týchto oblastiach;

- zabezpečuje koordináciu procesov riadenia a implementácie operačných programov v súlade so Systémom riadenia ŠF a KF;
- metodicky usmerňuje subjekty zapojené do riadenia a implementácie operačných programov;
- zodpovedá za vývoj, prevádzku a údržbu ITMS;
- plní funkciu RO pre OP Technická pomoc.

7.2.2 Riadiaci orgán

Na základe uznesenia vlády SR č. 832 z 8. októbra 2006, riadiacim orgánom OPV je **Ministerstvo školstva SR**, konkrétne **odbor pre OPV sekcie európskych záležitostí Ministerstva školstva SR**.

RO predstavuje operačnú úroveň systému riadenia NSRR. Riadiaci orgán je orgán určený členským štátom na základe článku 59(1) všeobecného nariadenia, ktorý zodpovedá za riadenie a vykonávanie programu v súlade s predpismi EÚ a SR. Súčasne RO zodpovedá za koordináciu s riadiacimi orgánmi iných operačných programov, aby nedochádzalo k prekryvaniu aktivít a ich dvojitému financovaniu v zmysle vytýčených deliacich línií (kapitola 5.7.2). Nástrojom kontinuálnej koordinácie v rámci implementácie je príprava výziev s expertmi (internými a externými) pre jednotlivé opatrenia, vrátane zástupcov ostatných RO. Z hľadiska kvality a objektívnosti výziev sa využíva ex-ante hodnotenie na úrovni jednotlivých výziev.

Pri riadení operačného programu postupuje RO v súlade s metodickými pokynmi CKO a metodickými pokynmi certifikačného orgánu (ďalej len „CO“) a orgánu auditu (ďalej len „OA“) v príslušných oblastiach.

V súlade s čl. 60 všeobecného nariadenia je RO zodpovedný za riadenie a vykonávanie OPV, najmä za:

- vypracovanie OPV a programového manuálu;
- spolufinancovanie OPV zo štátneho rozpočtu;
- uzatvorenie zmluvy o plnomocenstve so SORO a výkon kontroly delegovaných úloh;
- usmerňovanie SORO a prijímateľov;
- monitorovanie a hodnotenie OPV;
- vedenie monitorovacieho výboru pre OPV a vypracovanie výročnej a záverečnej správy o implementácii, ich predloženie monitorovaciemu výboru a EK;
- publicitu o pomoci z EÚ a informovanie verejnosti o fondoch z EÚ v súlade s článkom 69 všeobecného nariadenia;
- zber a zaznamenávanie údajov potrebných na finančné riadenie, monitorovanie, preverovanie, audity a hodnotenie v elektronickej podobe;
- archiváciu a dostupnosť dokumentov v súlade s článkom 90 všeobecného nariadenia;
- prijímanie, výber a schvaľovanie projektov prijímateľov v súlade s kritériami hodnotenia a výberu projektov schválenými monitorovacím výborom;
- uzatváranie zmlúv o poskytnutí NFP s prijímateľmi;
- overenie spolufinancovania jednotlivých projektov zo zdrojov prijímateľa a z ostatných zdrojov;
- overenie dodania spolufinancovaných produktov a služieb a overenie skutočne vynaložených výdavkov;
- zabezpečenie vedenia samostatného účtovného systému prijímateľmi a inými orgánmi zapojenými do implementácie;
- kontrolu podľa čl. 58 všeobecného nariadenia.

V súlade s čl. 71 všeobecného nariadenia, vnútorná štruktúra a rozdelenie (delegovanie) zodpovednosti RO pre OPV budú popísané v opise systémov riadenia a kontroly, ktorý členský štát predloží EK pred predložením prvej žiadosti o priebežnú platbu alebo najneskôr do 12 mesiacov od schválenia OPV.

7.2.3 Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom

V zmysle čl. 59(2) všeobecného nariadenia môže členský štát na plnenie niektorých alebo všetkých úloh riadiaceho orgánu určiť jeden alebo viac sprostredkovateľských orgánov pod riadiacim orgánom (ďalej len „SORO“). V súlade s článkom 12 implementačného nariadenia a so Systémom riadenia ŠF a KF sú podrobnosti presne stanovené v splnomocnení o delegovaní právomocí z RO na SORO (ďalej len „splnomocnenie“).

Konečná zodpovednosť za riadenie OPV ostáva aj v prípade delegovania právomocí z RO na SORO na riadiacom orgáne.

Na základe uznesenia vlády SR č. 832 z 8. októbra 2006 sprostredkovateľskými orgánmi pre OPV sú Agentúra MŠ SR pre ŠF EÚ a Ministerstvo zdravotníctva SR.

Tab. 53: Sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom

Názov orgánu	Prioritná os/opatrenie
Agentúra MŠ SR pre ŠF EÚ (ďalej len „agentúra“)	1 Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy / 1.1 Premena tradičnej školy na modernú, 1.2 Vysoké školy a výskum a vývoj ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti
	2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov/ 2.1 Podpora ďalšieho vzdelávania
	3 Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami / 3.1 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít, 3.2 Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne osôb s osobitými vzdelávacími potrebami
	4 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť pre Bratislavský kraj / 4.1 Premena tradičnej školy na modernú pre Bratislavský kraj, 4.2 Zvyšovanie konkurencieschopnosti Bratislavského kraja prostredníctvom rozvoja vysokoškolského a ďalšieho vzdelávania
Ministerstvo zdravotníctva SR	2 Ďalšie vzdelávanie ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov/ 2.2 Podpora ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve

Rozsah delegovaných úloh pre „Agentúru MŠ SR pre ŠF EÚ“ ako SORO pre prioritné osi a opatrenia uvedené v tabuľke 52:

- prijímanie a výber projektov prijímateľov v súlade s kritériami hodnotenia a výberu projektov schválenými monitorovacím výborom;
- uzatváranie zmlúv o poskytnutí NFP s prijímateľmi;
- overenie spolufinancovania projektov zo zdrojov prijímateľa a z ostatných zdrojov;
- overenie dodania spolufinancovaných produktov a služieb a overenie skutočne vynaložených výdavkov;
- zabezpečenie vedenia samostatného účtovného systému prijímateľmi a inými orgánmi zapojenými do implementácie;
- zabezpečenie zberu údajov a ich analýzy na úrovni projektov a opatrení v oblasti monitorovania prostredníctvom systému ukazovateľov;
- zadávanie údajov o projektoch do ITMS podľa usmernení CKO.

Agentúra bola zriadená k 1. januáru 2007. Kapacitné plánovanie ľudských zdrojov vychádza z návrhu organizačnej štruktúry, popisu procesov implementácie a alokácie finančných prostriedkov na OPV.

Keďže nie je známy harmonogram výziev na jednotlivé roky programového obdobia 2007-2013, je možné predpokladať následné prispôsobenie administratívnych kapacít uvedeným skutočnostiam.

Plán naplňovania administratívnych kapacít vychádza z návrhu organizačnej štruktúry, popisu procesov implementácie a alokácie finančných prostriedkov na OPV a operačný program Výskum a vývoj. Predpokladá sa, že k 31. decembru 2009 dosiahne agentúra plný stav administratívnych kapacít, ktoré sú určené nasledovne:

- **riadiace a kontrolné kapacity** (pracovníci kancelárie GR, odboru hospodárenia, odboru kontroly, právneho a personálneho odboru) – 18 ľudí
- **implementačné kapacity** (pracovníci sekcie implementácie OPV a operačného programu Výskum a vývoj, ako aj odboru pre ITMS a technickú pomoc) – 202 ľudí.

Rozpočet agentúry na roky 2007-2009 vychádza predovšetkým z návrhu organizačnej štruktúry a kapacitného plánovania ľudských zdrojov a predpokladá určité výdavky zo štátneho rozpočtu a z prostriedkov technickej pomoci na zriadenie agentúry, vybudovanie personálnych kapacít pre zabezpečenie vybraných činností spojených s implementáciou ŠF a na začatie procesu implementácie pomoci.

Rozsah delegovaných úloh pre „Ministerstvo zdravotníctva SR“ ako SORO pre prioritnú os a opatrenie uvedené v tabuľke 52:

- prijímanie a výber projektov prijímateľov v súlade s kritériami hodnotenia a výberu projektov schválenými monitorovacím výborom;
- uzatváranie zmlúv o poskytnutí NFP s prijímateľmi;
- overenie spolufinancovania projektov zo zdrojov prijímateľa a z ostatných zdrojov;
- overenie dodania spolufinancovaných produktov a služieb a overenie skutočne vynaložených výdavkov;
- zabezpečenie vedenia samostatného účtovného systému prijímateľmi a inými orgánmi zapojenými do implementácie;
- zabezpečenie zberu údajov a ich analýzy na úrovni projektov a opatrení v oblasti monitorovania prostredníctvom systému ukazovateľov
- zadávanie údajov o projektoch do ITMS podľa usmernení CKO;

7.2.4 Monitorovacie výbory

Monitorovací výbor pre OPV

V súlade s čl. 63 všeobecného nariadenia musí byť pre každý OP do troch mesiacov od jeho schválenia Európskou komisiou zriadený monitorovací výbor (ďalej len „MV“). Cieľom monitorovacieho výboru je dohliadať na efektívnosť a kvalitu implementácie programu.

Úlohy a zloženie MV pre OPV sú podrobne opísané v kapitole 7.5.2.

Národný monitorovací výbor pre NSRR

Úlohy a zloženie NMV sú podrobne opísané v kapitole 7.5.2.

7.2.5 Komisia pre vedomostnú spoločnosť

V bode B.31 uznesenia vlády SR č.832 z 8. októbra 2006 k materiálu „Aktualizácia Národného strategického referenčného rámca Slovenskej republiky na roky 2007-2013“ bolo podpredsedovi vlády pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny uložené zriadiť komisiu pre

koordináciu a hodnotenie vedomostnej ekonomiky v rámci súvisiacich operačných programov a prioritných osí a v spolupráci s ministrom výstavby a regionálneho rozvoja zapracovať jej kompetencie do finálnej verzie NSRR.

Komisia pre vedomostnú spoločnosť (ďalej len „komisia“) bola zriadená uznesením vlády SR č. 1090 z 20. decembra 2006 ako koordinačný, poradný a odborný orgán vlády SR pre otázky týkajúce sa rozvoja vedomostnej spoločnosti, vrátane problematiky vedomostnej spoločnosti v relevantných operačných programoch NSRR pre ciele Konvergencia a Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť a Národného strategického plánu rozvoja vidieka.

Úlohy komisie:

- komisia vypracúva pre vládu SR odporúčania a stanoviská v oblasti vedomostnej spoločnosti;
- do národnej výročnej a záverečnej správy za NSRR koordinuje spracovanie časti „vedomostná spoločnosť“. Táto časť obsahuje najmä informáciu o plnení finančných a vecných ukazovateľov ako aj ukazovateľov pre vybrané kategórie výdavkov vo väzbe na ciele Lisabonskej stratégie podľa prílohy č. IV všeobecného nariadenia;
- komisia spolupracuje s CKO pri vytvorení národného systému ukazovateľov za oblasť vedomostnej spoločnosti;
- v prípade potreby koordinácie činnosti pri uskutočňovaní cieľov vedomostnej spoločnosti komisia vydáva usmernenie pre riadiace orgány, ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy;
- komisia raz ročne k 31. decembru vypracúva hodnotiacu správu o svojej činnosti, ktorú predkladá vláde SR;
- spolupracuje na programovaní a implementácii inovatívneho finančného nástroja JEREMIE, ktorý je zameraný na podporu prístupu k finančným prostriedkom pre malé a stredné podniky, najmä pre oblasť vedy a výskumu, podpory naplňovania cieľov Lisabonskej stratégie a podpory transferu technológií a inovácií v rámci operačných programov ŠF a KF.

7.3 Typy projektov

Pomoc z Európskeho sociálneho fondu sa bude realizovať dvomi základnými nástrojmi:

- národnými projektmi;
- dopytovo-orientovanými projektmi.

Oba typy projektov budú hodnotené podľa hodnotiacich kritérií a výberových kritérií schválených Monitorovacím výborom.

Proces schvaľovania žiadostí o NFP pozostáva z troch hlavných fáz:

1. Formálna kontrola
2. Odborné hodnotenie
3. Výber a schvaľovanie.

Národné projekty

Národné projekty sú realizované na národnej úrovni ako nástroje realizácie reformy školstva. Pôjde o veľké, komplexné projekty vyplývajúce priamo z legislatívy resp. koncepčných dokumentov.

Priame zadanie

Národné projekty budú zadávané priamo ministrom školstva SR priamo riadeným organizáciám MŠ SR resp. inštitúciám povereným MŠ SR. Podmienkou priameho zadania je priama väzba na legislatívu – musia priamo vyplývať z legislatívy.

Priame zadanie obsahuje:

- oprávnené aktivity v súlade s OPV;
- cieľovú skupinu;
- finančnú alokáciu;
- dĺžku trvania projektu (od-do).

Pôjde predovšetkým o tzv. multicieľové projekty, ktoré z geografického hľadiska pokrývajú regióny cieľa Konvergenca aj cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť.

Uzavretá výzva

Národné projekty sa budú realizovať aj prostredníctvom tzv. uzavretých výziev na predkladanie žiadostí o NFP, kde bude zúžený okruh žiadateľov a presne špecifikovaný obsah aktivít.

Prostredníctvom národných projektov budú financované napríklad tieto aktivity:

- reforma školstva - obsahová prestavba
- komplexné ďalšie vzdelávanie učiteľov v súvislosti s obsahovou prestavbou
- vytvorenie a implementácia Národného kvalifikačného rámca.

Implementácia národných projektov bude v kompetencii MŠ SR ako RO.

Projekty pokrývajúce celé územie SR (teda oba ciele) budú predkladané zrkadlovo, t.j. oddelene pre cieľ Konvergenca a cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. V zmysle čl. 22 všeobecného nariadenia bude **neprevoditeľnosť zdrojov** medzi oboma cieľmi zabezpečená nasledovne:

- vyhlasovanie samostatných výziev na predkladanie žiadostí o poskytnutie NFP vyhlasovaných osobitne pre jednotlivé prioritné osi, ktoré sú štruktúrované podľa oprávnených území na úrovni NUTS 2;
- predkladanie samostatných žiadostí o NFP, vrátane samostatných rozpočtov (jeden projekt v rámci Cieľa Konvergenca a jeden projekt v rámci cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť);
- zameranie projektov výlučne na cieľové skupiny a miesto realizácie oprávnené v rámci príslušného cieľa;
- podpísanie zmlúv o poskytnutí NFP samostatne pre oba ciele;
- čerpanie finančných prostriedkov vo fáze realizácie projektov pridelených výlučne z rozpočtu príslušného cieľa;
- sledovanie pokroku v implementácii prostredníctvom výročných správ a záverečnej správy o implementácii na úrovni prioritných osí, ktoré sú štruktúrované v súlade s cieľmi EÚ;
- počas realizácie projektu zameranie kontroly na mieste na neprekrývanie finančných zdrojov medzi cieľmi;
- posilnenie kontroly správneho využívania finančných prostriedkov z ESF pridelených na každý z cieľov v rámci kompetencií monitorovacieho výboru pre OPV.

Pri rozdelení finančnej alokácie v rámci národného projektu financovaného ako zrkadlového – z oboch cieľov – **bude ako kľúč použitá veľkosť cieľovej skupiny**, na ktorú sa národný projekt zameriava (napr. podľa počtu učiteľov v regiónoch cieľa Konvergenca a podľa počtu učiteľov v regióne cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť). Ak sa v priebehu implementácie ukáže, že predmetný kľúč je nedostatočný, riadiaci orgán rozhodne o jeho zmene alebo modifikácii.

Dopytovo-orientované projekty

Dopytovo-orientované projekty budú pripravované priamo v regiónoch – projekty adresujúce potreby cieľových skupín v konkrétnom regióne. Prijímateľmi budú predovšetkým ZŠ, SŠ, VŠ, miestna samospráva, VÚC, regionálne partnerstvá, vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľia a iné oprávnené subjekty. Výhodou tohto typu projektov je, že ich budú pripravovať subjekty z „terénu“, ktoré dôverne poznajú situáciu v danom regióne a projekty budú šité na mieru konkrétnym cieľovým skupinám.

Dopytovo-orientované projekty sa budú realizovať prostredníctvom výziev na predkladanie žiadostí o NFP. Výzvy budú nastavené podľa potrieb konkrétnych regiónov. Tento spôsob sa realizuje pri implementácii aktivít OPV, za ktoré zodpovedajú SORO:

- Agentúra Ministerstva školstva SR pre ŠF EÚ;
- Ministerstvo zdravotníctva SR.

Vzhľadom na náročnosť prípravy projektov budú SORO poskytovať tvorcom takýchto projektov pomoc a základné poradenstvo.

7.4 Postupné formovanie stratégie

Ťažiskom odporúčaní z ex-ante hodnotenia je zavedenie mechanizmov na **postupné formovanie stratégie**. Jeho podstatou je opakovaná a priebežná analýza a hodnotenie pri príprave jednotlivých výziev, zameraná špecificky na programovanie, kanály pôsobenia intervencie, finančnú štruktúru ako aj vplyvy a varianty intervencie. PFS by malo pozostávať z týchto krokov:

- vytvorenie účinného partnerstva RO s relevantnými zainteresovanými aktérmi, vrátane nejakej formy participácie zástupcov cieľových skupín;
- fázu participatívneho scopingu¹⁰¹ koordinovanú RO, pri ktorej bude doplnená a potvrdená identifikácia možných prioritných oblastí na základe vopred dohodnutých kritérií, vrátane ich geografického rozmeru;
- strategické rozhodnutie RO o výbere prioritných oblastí na základe výstupov z b);
- realizácia krátkych partnerských a priamo zadávaných projektov (3-6 mesiacov), ktoré podľa vopred jasných špecifikácií vypracujú analýzy potrieb, kľúčových disparít a faktorov rozvoja v prioritných oblastiach;
- výber variantných nástrojov (aktivít), ktorými sa budú potreby adresovať, modelovanie a kvantifikácia cieľov a určenie finančnej alokácie – uskutočňovaný RO, pričom v prípade nedostatočných expertných kapacít je možné do procesu zapojiť konzultantov alebo tento strategický proces celý preniesť na vhodného partnera;
- ex-ante hodnotenie vplyvov jednotlivých variantov vrátane empirického overovania mechanizmov intervencie v programovom období 2004-2006 a/alebo pilotného overovania nástrojov (3-24 mesiacov) – je možné realizovať priamo zadávanými projektmi, ale aj výzvou s dostatočne špecifickými podmienkami;
- strategický výber najprínosnejšieho variantu RO;
- príprava podkladov pre výzvu, ideálne v spolupráci medzi SORO a partnermi, koordinovanej RO, vrátane modelových rozpočtov, metodík na realizáciu aktivít, metodík na monitorovanie a pod.

Kroky *a* až *c* je možné do istej miery považovať za uskutočnené pri príprave OPV, avšak malo by sa jednať o priebežne sa opakujúci proces. Príprava výziev prebieha krokmi *d* až *h* v opísanom procese. Príprava jednotlivých výziev pritom nemusí prebiehať súčasne. Pri príprave výziev je potrebné zvažovať aj vzájomné nadväzujúce aktivity (nástroje), realizované buď v rámci projektov jednej výzvy alebo viacerými nadväzujúcimi výzvami. V priebehu implementácie týchto krokov bude RO identifikovať také nástroje a prioritné oblasti, ktoré môžu viesť k „rýchlym výhram“ – t.j. oblasti s vysokou prioritou a v ktorých príspevok ESF môže znamenať rýchle a výrazné zmiernenie disparity.

¹⁰¹ Participatívny scoping je proces, pri ktorom sú za aktívnej účasti zainteresovaných skupín (t.j. členov partnerstva z kroku a) identifikované prioritné oblasti, na ktoré sa má OPV sústrediť.

V súlade so Systémom riadenia ŠF a KF predstavuje monitorovanie činnosť, ktorá sa systematicky zaoberá zberom, triedením, agregovaním a ukladaním relevantných informácií pre potreby hodnotenia a kontroly riadených procesov. Hlavným cieľom monitorovania je pravidelné sledovanie realizácie cieľov NSRR, OPV a projektov s využitím ukazovateľov.

Výstupy z monitorovania zabezpečujú pre RO vstupy pre rozhodovanie za účelom zlepšenia implementácie OPV, vypracovávanie výročných správ a záverečnej správy o vykonávaní OPV a podklady pre rozhodovanie monitorovacích výborov (napr. v súvislosti s prípadnou revíziou OPV).

Proces monitorovania vychádza zo štruktúrovaného modelu riadenia na úrovni NSRR, OPV a na úrovni projektov. Monitorovanie a hodnotenie zabezpečujú všetky subjekty zúčastnené na riadení ŠF a KF v rozsahu zadefinovaných úloh a zodpovedností a subjekty, ktoré čerpajú finančné prostriedky z fondov.

7.5.1 Subjekty zapojené do monitorovania

Na úrovni NSRR

Národný monitorovací výbor

Národnému monitorovaciemu výboru pre NSRR (ďalej len „NMV“) predsedá minister výstavby a regionálneho rozvoja SR ako predstaviteľ CKO pre NSRR. Funkciu sekretariátu vykonáva CKO. Štatút a rokovací poriadok schvaľuje NMV pri svojom prvom zasadnutí.

NMV sa schádza k rokovaniu minimálne dvakrát ročne. Členmi NMV sú zástupcovia orgánov ústrednej štátnej správy, obcí a samosprávnych krajov a ostatných sociálno-ekonomických partnerov. Pozorovateľmi sú Stále zastúpenie SR pri EÚ a Ministerstvo pôdohospodárstva SR. EK je vo funkcii poradcu.

Na úrovni OPV

Konečnú zodpovednosť za monitorovanie OPV má riadiaci orgán pre OPV, konkrétne **odbor pre OPV sekcie európskych záležitostí MŠ SR**. RO zodpovedá za správny, efektívny, systematický a včasný monitoring.

Systém podávania správ a monitorovania v prípadoch, keď zodpovedný orgán (RO) poverí výkonom úloh iný orgán (SORO) – článok 58 e) všeobecného nariadenia.

SORO kooperuje na monitorovaní zberom monitorovacích správ od prijímateľov na úrovni projektu, vykonáva činnosti vyplývajúce z monitorovacieho plánu na príslušný rok, ktorý SORO predkladá RO na schválenie, zhromažďuje a agreguje údaje z monitorovacích správ na úroveň opatrení. SORO predkladá RO štvrt'ročne spracované údaje na úrovni opatrení vo forme monitorovacej správy. SORO má lehotu na vypracovanie monitorovacej správy do konca nasledujúceho mesiaca po uplynutí štvrt'roku.

RO je povinný oznámiť SORO svoje stanovisko k predloženej MS SORO. V prípade nepostačujúcej úrovne spracovania predkladanej MS je SORO povinný na základe žiadosti RO doplniť údaje k monitorovacej správe SORO a predložiť doplňujúce informácie týkajúce sa monitorovania sledovaného obdobia.

RO zodpovedá za zhromažďovanie a agregovanie potrebných údajov a informácií na úrovni projektov, opatrení a prioritných osí a za ich predloženie Monitorovaciemu výboru pre OPV (ďalej len „MV“) a následne EK vo forme výročnej a záverečnej správy za OPV.

Monitorovací výbor

MV je zriadený na základe článku 64 všeobecného nariadenia. MV je orgán, ktorý v zmysle princípů partnerstva prostredníctvom svojich členov prezentuje verejný záujem na sociálno-ekonomickej súdržnosti v rámci SR. MV pre OPV zabezpečuje dohľad nad prípravou a následnou implementáciou OPV a zosúladzuje záujem MŠ SR ako RO s požiadavkami verejného a súkromného sektora tak, aby sa rozvoj regiónov SR vyvíjal rovnomerne v súlade so spoločnou politikou ES.

Predsedom MV je minister školstva SR ako predstaviteľ RO. Funkciu sekretariátu MV vykonáva odbor pre OPV.

Členovia MV sú menovaní ministrom školstva SR. V súlade s článkom 11 všeobecného nariadenia je zloženie monitorovacieho výboru založené na princípe partnerstva a rovnosti príležitostí – členmi MV sú zástupcovia RO a SORO, relevantných ministerstiev, VŠ, štátnej správy v školstve, regionálnej a miestnej samosprávy, ÚV SR, Úradu splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity, ZMOS, Únie miest Slovenska, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Konfederácie odborových zväzov SR, Republikovej únie zamestnávateľov, Zväz priemyslu Slovenska, Zväz priemyselných výskumných a vývojových organizácií, Slovenskej akadémie vied, tretieho sektora (mimovládne organizácie), Rady mládeže Slovenska a ostatných sociálno-ekonomických partnerov, ktorých sa dotýka obsah daného operačného programu. Členom MV je aj zástupca CKO, CO a OA. Činnosti MV sa ako pozorovateľ a poradca zúčastňuje aj zástupca EK. Zloženie MV môže byť ďalej preskúmané a rozšírené, aby sa zabezpečila dostatočná reprezentatívnosť a partnerstvo.

MV sa schádza k svojmu rokovaniu dvakrát ročne, prípadne na podnet RO, resp. člena MV častejšie, ak je potrebné prerokovať záležitosti, pri ktorých je nevyhnutný súhlas monitorovacieho výboru (napr. návrh na revíziu operačného programu). Pôsobnosť a činnosť MV upravuje štatút a rokovací poriadok, ktoré MV schváli na svojom prvom zasadnutí.

7.5.2 Úlohy jednotlivých subjektov v procese monitorovania

Úlohy CKO v oblasti monitorovania:

- zodpovedá za vypracovanie národného systému ukazovateľov pre NSRR v spolupráci s jednotlivými riadiacimi orgánmi a jeho prípadnú aktualizáciu;
- koordinuje a metodicky usmerňuje riadiace orgány v oblasti monitorovania;
- vykonáva monitorovanie na úrovni NSRR.

Úlohy NMV v oblasti monitorovania:

- monitorovanie implementácie NSRR;
- schvaľovanie zmien v NSRR spadajúcich do jeho právomoci;
- vypracovanie súhrnnej výročnej (resp. záverečnej) správy za NSRR;
- schvaľovanie strategických správ pred ich odoslaním Európskej komisii;
- formulovanie odporúčaní pre činnosť monitorovacích výborov OP s cieľom dosiahnutia efektívneho systému monitorovania realizácie politiky súdržnosti v SR;
- schvaľovanie prerozdelenia prostriedkov medzi operačnými programami.

Úlohy RO pre OPV v oblasti monitorovania:

- postupuje v súlade s metodikou CKO v oblasti monitorovania;
- v prípade potreby predkladá CKO návrhy na zmeny, resp. doplnenie národného systému ukazovateľov;
- zodpovedá za zber údajov a ich analýzu na úrovni programu v oblasti monitorovania prostredníctvom systému ukazovateľov ako aj v oblasti monitorovania na úrovni kategórií pomoci;
- zodpovedá za vypracovanie výročných správ a záverečnej správy o vykonávaní OP, ktoré predkladá na schválenie MV pre daný OP a následne EK.

Úlohy SORO v oblasti monitorovania:

- postupuje v súlade s metodikou CKO a usmerneniami RO v oblasti monitorovania;
- vykonáva činnosti vyplývajúce z monitorovacieho plánu na príslušný rok, ktorý SORO predkladá RO na schválenie;
- zodpovedá za zber údajov a ich analýzu na úrovni projektov, zhromažďuje a agreguje údaje z monitorovacích správ od prijímateľov na úrovni opatrení;
- vyhodnocuje pokrok OPV v oblasti monitorovania prostredníctvom systému ukazovateľov ako aj v oblasti monitorovania na úrovni kategórií pomoci;
- predkladá RO štvrťročne monitorovacie správy SORO (odpočet monitorovacích údajov + čerpania rozpočtu), podklady do výročných správ, záverečných správ, štvrťročných správ pre ÚV SR, CKO, ako aj podklady do hodnotiacich správ (priebežné, následné hodnotenie).

Úlohy MV pre OPV v oblasti monitorovania (podľa článku 65 všeobecného nariadenia):

- zvažuje a schvaľuje kritériá výberu financovaných operácií do šiestich mesiacov od schválenia OP a schvaľuje každú revíziu týchto kritérií v súlade s potrebami programovania;
- pravidelne skúma pokrok v dosahovaní konkrétnych cieľov OPV na základe dokumentov, ktoré predloží RO;
- skúma výsledky vykonávania pomoci, najmä dosiahnutie cieľov stanovených pre každú prioritnú os a priebežné hodnotenie, ako ich stanovuje článok 48 všeobecného nariadenia;
- zvažuje a schvaľuje výročné a záverečné správy o vykonávaní pomoci, ako ich stanovuje článok 67 všeobecného nariadenia;
- dostáva informácie o výročnej správe alebo o tej časti správy, ktorá sa vzťahuje na príslušný OPV a všetkých dôležitých pripomienkach, ktoré môže EK vzniesť po preskúmaní tejto správy alebo v súvislosti s danou časťou tejto správy;
- môže navrhnúť RO akúkoľvek revíziu alebo preskúmanie OPV, ktoré by umožnilo dosiahnutie cieľov fondu ako ich stanovuje článok 3 všeobecného nariadenia alebo zlepšiť jeho riadenie vrátane finančného riadenia;
- zvažuje a schvaľuje akýkoľvek návrh na zmenu a doplnenie obsahu rozhodnutia komisie o príspevku z fondov.

Na úrovni projektov

Pokrok v realizácii projektu sa sleduje prostredníctvom monitorovacích správ, ktoré je prijímateľ povinný predkladať RO/SORO v pravidelných intervaloch.

Monitorovacia správa projektu

Cieľom monitorovacej správy projektu je sledovať priebeh realizácie schváleného projektu prostredníctvom:

- slovného hodnotenia pokroku projektu;
- popisu zrealizovaných, prebiehajúcich a plánovaných činností;
- informácie o pokroku monitorovaného projektu pomocou ukazovateľov;
- údajov o plnení finančného plánu.

Záverečná monitorovacia správa projektu

Prijímateľ je povinný po ukončení realizácie predložiť RO/SORO spolu s poslednou žiadosťou o platbu aj záverečnú monitorovaciu správu projektu a potvrdenie o ukončení realizácie projektu.

V záverečnej monitorovacej správe projektu sa sledujú rovnaké informácie a údaje ako v priebežnej monitorovacej správe projektu avšak sumárne, za celé obdobie trvania projektu. Prijímateľ je povinný

uviesť skutočné termíny realizácie jednotlivých činností v rámci projektu, skutočne dosiahnuté hodnoty ukazovateľov výstupu a výsledku.

Porealizačná monitorovacia správa

Prijímateľ je povinný predkladať RO/SORO porealizačnú monitorovaciu správu minimálne jedenkrát za kalendárny rok vždy k dátumu ukončenia vecnej realizácie projektu.

V správe o dopade projektu sa sleduje plnenie ukazovateľov dopadu, novovytvorené pracovné miesta a ich štruktúra. Prijímateľ zároveň slovne zhodnotí prínos realizovaného projektu.

7.5.3 Plán monitorovania

Monitorovanie sa bude riadiť plánom monitorovania OPV. Plán monitorovania vypracuje RO.

Plány monitorovania OPV zahŕňa predovšetkým nasledovné údaje:

- definíciu údajov, ktoré majú byť zhromažďované, aby poskytl potrebné informácie o vstupoch, výstupoch, výsledkoch, dopadoch a zodpovedajúcich ukazovateľoch na úrovni priorit a špecifických cieľov;
- metódy použité na kvantifikáciu údajov alebo odhadov generovaných prieskumami musia byť špecifikované (vzorka, údaje z panelu, databázy, kontrolné mechanizmy atď.) rovnako ako aj inštitúcie alebo orgány zodpovedné za ich zber;
- definície, ktoré majú byť poskytnuté monitorovaciemu výboru a frekvencia a načasovanie ich prenosu (časový harmonogram monitorovania), ako aj definícia metodiky prenosu dát pomocou monitorovacích správ;
- definíciu operačných prepojení s vyhodnocovacími aktivitami a definíciu spôsobu spojenia medzi riadiacim orgánom a Európskou komisiou;
- kompetenčné rozdelenie v oblasti monitorovania a zberu informácií;
- vzory monitorovacích tabuliek.

Monitorovanie a zber údajov na úrovni prioritných osí a opatrení bude vykonávané RO. SORO bude vykonávať monitorovanie a zber údajov na úrovni projektov a na úrovni opatrení. Údaje sa budú zbierať od prijímateľov smerom k SORO a RO. Prijímateľ bude predkladať štvrťročné monitorovacie správy, v ktorých popíše v súlade s časovým harmonogramom realizované aktivity a pokrok dosiahnutý na úrovni projektov v monitorovacích a finančných ukazovateľoch. SORO na základe monitorovacích správ od prijímateľov bude predkladať štvrťročné správy o implementácii na RO. Tieto monitorovacie správy budú obsahovať pokrok dosiahnutý na úrovni opatrení v monitorovacích a finančných ukazovateľoch.

Monitorovanie je základným nástrojom na zabezpečenie efektívneho nastavenia a následnej implementácie OPV a projektov realizovaných v rámci tohto programu. Monitoring zabezpečuje zber údajov a predkladá súhrnné informácie o aktuálnom stave procesu implementácie.

Monitorovanie implementácie OPV bude prebiehať v troch rovinách:

- **finančný monitoring** – jeho úlohou bude zber údajov a informácií týkajúcich sa vynaložených finančných prostriedkov;
- **vecný monitoring** – bude sledovať vecné zameranie projektov z technického, fyzického a analytického hľadiska;
- **procedurálny monitoring** – v reálnom čase umožňuje sledovanie pokroku v implementácii projektov.

Monitorovanie (a následne hodnotenie) prebieha dvoma spôsobmi – na základe systému ukazovateľov a na základe kategórií pomoci zo ŠF.

7.5.4 Monitorovanie prostredníctvom systému ukazovateľov

Ciele NSRR a jednotlivých OP sa definujú a následne kvantifikujú v procese programovania prostredníctvom sústavy fyzických a finančných ukazovateľov (národný systém ukazovateľov pre NSRR). Ukazovatele budú záväzné pre všetky subjekty a budú súčasťou ITMS. Napĺňanie zadaných ukazovateľov predstavuje najdôležitejší nástroj pre monitorovanie a hodnotenie napĺňania cieľov OP a NSRR.

Monitorovanie začína na najnižšom stupni – na úrovni projektu. Pre potreby monitorovania je projekt základnou jednotkou, ktorá je analyzovaná prostredníctvom relevantných zozbieraných údajov. V zmluve o poskytnutí NFP z ESF sa prijímateľ zaviazuje poskytovať údaje pre účely monitorovania a reportovania projektu. Fyzické, aj finančné ukazovatele projektov získané od prijímateľa prostredníctvom jednotných monitorovacích hárkov sú premietnuté do ITMS a agregované smerom nahor na úroveň opatrenia, priority, OPV, NSRR.

RO pre OPV monitoruje aj údaje o členení prideleného príspevku podľa cieľových skupín v súlade s prílohou XXIII implementačného nariadenia. Ide hlavne o nasledovné údaje:

- počet účastníkov za rok;
- rozdelenie účastníkov podľa pohlavia;
- rozdelenie účastníkov podľa postavenia na trhu práce;
- rozdelenie účastníkov podľa veku;
- rozdelenie účastníkov podľa skupín zraniteľnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi;
- rozdelenie účastníkov podľa dosiahnutého vzdelania.

V súlade s článkom 66 ods. 2 všeobecného nariadenia RO pre OPV a MV uskutočňujú monitorovanie odvolávaním sa na finančné ukazovatele a tie ukazovatele, ktoré sú uvedené v článku 37 ods. 1 písm. c) všeobecného nariadenia a určené v OPV. Keď to povaha pomoci dovoľuje, štatistiky sa rozdelia podľa pohlavia a veľkosti prijímajúcich subjektov. Informácie o prioritných osiach a ich konkrétnych cieľoch sa kvantifikujú pomocou obmedzeného počtu ukazovateľov výstupu a výsledku pri zohľadnení zásady proporcionality. Ukazovatele umožňujú merať pokrok vo vzťahu k východiskovej situácii a dosiahnutie cieľov priority.

7.5.5 Monitorovanie prostredníctvom kategórií pomoci zo ŠF

V súlade s článkom 37, písm. d) všeobecného nariadenia a prílohy II implementačného nariadenia sa výdavky z fondov sledujú podľa nasledovných kategórií:

- priority témy;
- spôsobu financovania;
- typu územia;
- rozmeru ekonomickej aktivity;
- rozmeru umiestnenia pomoci.

OPV obsahuje indikatívne plánované rozdelenie príspevku z fondov na úrovni programu v rámci prvých troch kategórií. Pri kategórii „priority témy“ sa v OPV vyčleňuje indikatívny podiel príspevku z fondov na tie aktivity, ktoré sú zamerané na podporu konkurencieschopnosti a tvorbu pracovných miest, teda na tzv. „lisabonské aktivity“. Uvedené umožní v priebehu implementácie programu a po jeho skončení monitorovať a hodnotiť príspevok operačných programov k napĺňaniu cieľov Lisabonskej stratégie a Národného programu reforiem.

Pri monitorovaní prostredníctvom kategórií pomoci zo ŠF sa uplatňuje nasledovný postup: pri schválení projektu sa údaje zaznamenávajú do ITMS a po ukončení projektu sa zaznamená skutočná hodnota dosiahnutá v danej kategórii. Prostredníctvom ITMS sa údaje za kategorizáciu z úrovne

jednotlivých projektov agregujú do vyšších úrovní programovej štruktúry a sú súčasťou výročných správ.

7.5.6 Monitorovacie ukazovatele

Cieľom monitorovacieho systému je zabezpečenie zberu dát na budúce priebežné (*interim, mid-term*) a následné (*ex post*) hodnotenia OPV. Nevyhnutnými súčasťami vyplývajúcimi z potrieb monitorovacieho systému pre potreby OPV je **zabezpečenie inštitucionálnej bázy, personálnych zdrojov a finančných prostriedkov**.

Aby bolo možné monitorovať realizáciu programu a hodnotiť jeho výkonnosť vzhľadom k stanoveným cieľom, je nutné vytvoriť systém vhodných ukazovateľov. Návrh ukazovateľov predloží RO pre OPV monitorovaciemu výboru, ktorý schváli ich konečné znenie na svojom prvom zasadnutí.

Vytvorenie systému ukazovateľov OPV

Do systému zberu údajov sú zapojené viaceré inštitúcie v rámci MŠ SR (Ústav informácií a prognóz školstva, Štátny pedagogický ústav, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, a iné), ako aj Štatistický úrad SR resp. Eurostat a ďalšie medzinárodné inštitúcie. Dosiaľ sa v štatistických zisťovaniach zbierali najviac údaje týkajúce sa výstupov (prípadne vstupov) vzdelávacieho procesu, omnoho menej však výsledkov. Plošne zbierané údaje o vplyvoch (dopadoch) prakticky neexistujú.¹⁰²

Okrem základných kvantitatívnych údajov o počtoch škôl, žiakov a študentov, učiteľov (zbieraných ÚIPŠ) a o celkovej, resp. sektorovej a regionálnej, miere nezamestnanosti je k dispozícii len málo pravidelne a priebežne zbieraných a vyhodnocovaných údajov, ktoré by mohli slúžiť ako podklad pre prijímanie strategických rozhodnutí na národnej úrovni.

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že v SR existuje **nedostatok dostupných dostatočne špecifických a relevantných údajov výsledkového charakteru**. SR má nedostatok medzinárodne porovnateľných údajov o kvalite vzdelávania na základných školách. Z dôvodu nedostatku finančných zdrojov sa SR len čiastočne zapojila do výskumov TIMSS (*Third International Mathematics and Science Survey*), nezapojila sa do prieskumu IALS (*International Adult Literacy Survey*) a oneskorene sa zapojila do programu PISA.

Súbor ukazovateľov v OPV bol vypracovaný v spolupráci s ex-ante hodnotiteľmi OPV a zároveň bol pripravovaný na základe konzultácií s MVR SR ako Centrálnym koordinačným orgánom, ktorý vypracoval Národný číselník ukazovateľov pre NSRR na roky 2007-2013. Súbor ukazovateľov OPV je uvedený v prílohe č. 5. Príloha č. 5 OPV nadväzuje na indikatívny zoznam ukazovateľov uvedený v prílohe č. 9 NSRR „Indikátory NSRR“ a prílohe č. 13 „Indikátory horizontálnych priorít NSRR“. Finálny zoznam ukazovateľov NSRR bude vypracovaný po schválení všetkých OP.

Vzhľadom na prebiehajúci proces tvorby monitorovacieho systému a súboru ukazovateľov na národnej úrovni v nadväznosti na závery Rady z 25.5.2007 k „Jednotnému rámcu ukazovateľov a referenčných hodnôt na monitorovanie pokroku pri dosahovaní lisabonských cieľov vo vzdelávaní a odbornej príprave“ sa v súčasnosti dopracováva nasledovné:

- súbor ukazovateľov na meranie kvality vzdelávania;
- metodika merania úspešnosti dosahovania lisabonských cieľov;
- vhodný spôsob monitorovania a reportovania týchto cieľov vrátane inštitucionálnych a informačných štruktúr;

¹⁰² Jeden z najdôležitejších celkových cieľov programového systému štrukturálnych fondov je podpora prechodu od implementačného systému socio-ekonomického rozvoja primárne orientovaného na vstupy k systému orientovanému na výsledky.

- pilotné overenie a mobilizácia zúčastnených aktérov na monitorovaní a reportovaní.

Vstupné údaje a ukazovatele súvislosti

Vstupné údaje sú stanovené vo vzťahu k cieľom programu. Pokiaľ majú byť programové ukazovatele zmysluplné, sú údaje o základných hodnotách nepostrádateľné. Základné hodnoty sú primárne získavané z oficiálnych štatistík. RO agreguje údaje od úrovne projektov cez opatrenia na úroveň prioritnej osi. SORO agreguje údaje pre potreby RO prostredníctvom monitorovacích správ SORO. SORO má stanovenú periodicitu na predkladanie monitorovacích správ štvrťročne, pričom získané údaje budú slúžiť ako podklady pre výročné a záverečnú správu, ktoré schvaľuje MV a následne sú RO zaslané EK.

Monitorovacie ukazovatele vychádzajú z potrieb monitorovania a hodnotenia účinnosti definovaných prioritných osí, opatrení a projektov. Systém pre meranie plnenia celkových cieľov OPV je vytvorený na princípe stanovenia ukazovateľov, ktoré umožňujú monitorovať realizáciu programu a hodnotiť jeho výkonnosť vzhľadom k stanoveným cieľom.

Ukazovatele sú stanovené na troch úrovniach:

1. **na úrovni kontextu** – makroekonomické štatistické ukazovatele mapujúce socio-ekonomické prostredie (kontext), v ktorom intervencie pôsobia. Ich prostredníctvom je analyzovaná daná tematická oblasť, kvantifikovaný jej východiskový a cieľový stav;
2. **na úrovni programu** – ich prostredníctvom sú merané očakávané a reálne priame efekty intervencií na úrovni programu/prioritnej osi/opatrenia/rámcovej aktivity/aktivity, ko-financovaného zo zdrojov ŠF, podľa metodiky EÚ sú členené na nasledujúce typy: výstup, výsledok a dopad a core:
 - **Výstup** – ukazovateľ viazaný na aktivitu, meraný fyzickými, alebo peňažnými jednotkami (sledovaný štvrťročne v monitorovacích správach prijímateľa);
 - **Výsledok** – ukazovateľ vyjadrujúci priamy, hmatateľný efekt intervencie bezprostredne po ukončení realizácie projektu. Je meraný fyzickými alebo finančnými jednotkami (sledovaný po ukončení realizácie aktivít projektu v záverečnej monitorovacej správe prijímateľa);
 - **Dopad** – ukazovateľ vyjadrujúci dlhodobý efekt intervencie, ktorý môže nastať aj niekoľko rokov po ukončení realizácie projektu. Je viazaný na výsledky intervencií a prekračuje rámec okamžitých prínosov (sledovaný 12 mesiacov po ukončení financovania projektu v porealizačnej monitorovacej správe prijímateľa);
 - **Core** – ukazovatele požadované EK musia byť povinne začlenené do každého OP (vychádzajú z výstupových a výsledkových ukazovateľov), budú monitorované v monitorovacích správach (periodicita bude sledovaná v závislosti od typu ukazovateľa).
3. **na úrovni prioritných osí** – zahrňujú ukazovatele, ktoré vyjadrujú kvantifikáciu priameho a okamžitého vplyvu podpory na prijímateľov a ukazovatele, ktoré podávajú informácie o účinkoch jednotlivých opatrení v rámci programu.

Ukazovatele operačného programu sú uvedené v prílohe č. 5.

7.5.7 Systém monitorovania

Monitorovanie pozostáva z pravidelného kontrolovania uskutočňovania intervencie – implementácie operácií. Za zavedenie systému pre zhromažďovanie spoľahlivých finančných a štatistických informácií o vykonávaní pomoci a za výber ukazovateľov monitorovania zodpovedá RO.

Ukazovatele sa musia vzťahovať k špecifickým cieľom, musia zobrazovať stav dosiahnutý v zmysle fyzických výstupov, výsledkov a dopadov a musia zobrazovať dosiahnutý vývoj vo vzťahu k finančnému plánu. Ukazovatele musia prihliadať na to, že rôzne regióny prijímajú rôzne stupeň

podpory a v prípade potreby musí byť možné rozlíšiť ukazovatele podľa druhu alebo veľkosti cieľovej skupiny.

Zber údajov o realizácii pomoci sa vykonáva prostredníctvom elektronického zberu údajov, na čo je vytvorený **IT monitorovací systém pre ŠF**. Ide o ucelený informačný systém. ITMS je centrálny informačný systém, ktorý slúži na evidenciu, následné spracovávanie, export a monitoring dát o programovaní, projektovom a finančnom riadení, kontroly a auditu ŠF a KF.

Neverejná časť ITMS je integrovaná s účtovným systémom ISUF a cez neho so štátnou pokladnicou a rozpočtovým informačným systémom. Prepojenie týchto systémov je kľúčové pre úspešné riadenie čerpania ŠF a KF.

ITMS využívajú všetky RO a SORO v rovnakej miere. Spoločný monitorovací systém má za úlohu zabezpečiť jednotný a kompatibilný systém monitorovania, riadenia a finančného riadenia programov financovaných zo ŠF a KF. Za všeobecné inicializačné dáta systému zodpovedajú MVR SR a MF SR, za inicializačné dáta OP zodpovedá príslušné RO.

ITMS zabezpečí sledovanie nasledovných činností:

- čerpanie prostriedkov zo ŠF;
- čerpanie prostriedkov národného spolufinancovania;
- monitorovanie, hodnotenie a kontrola;
- komunikácia s EK a poskytovanie údajov do monitorovacej tabuľky EK;
- sledovanie údajov na úrovni prijímateľa;
- prepojenie na relevantné systémy štátnej správy;
- napĺňanie monitorovacích ukazovateľov.

7.5.8 Výročná a záverečná správa o implementácii

V zmysle čl. 67 nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 je riadiaci orgán povinný predkladať EK každoročne do 30. júna kalendárneho roku výročnú správu za predchádzajúci kalendárny rok. RO je povinný predložiť Komisii do 31. mája 2017 záverečnú správu o implementácii OPV.

Výročná správa a záverečná správa obsahuje najmä nasledovné informácie:

- a) pokrok dosiahnutý v implementácii operačného programu a jeho priorit vo vzťahu k jeho špecifickým cieľom, vrátane kvantifikácie ukazovateľov na úrovni prioritných osí;
- b) údaje o finančnej realizácii OPV podľa prioritných osí:
 - (i) náklady vyplatené prijímateľom, vrátane žiadostí o platbu zaslaných RO a korešpondujúcich s verejným financovaním;
 - (ii) platby obdržané od EK;
 - (iii) výdavky vyplatené orgánom zodpovedným za vyplácanie platieb prijímateľom;
- c) kroky vykonané RO alebo MV za účelom zabezpečenia kvality a efektívnosti implementácie:
 - i) údaje o monitorovaní a hodnotení;
 - ii) sumár problémov v rámci implementácie OPV a vykonané opatrenia na ich odstránenie;
 - iii) využitie technickej pomoci;
- d) údaje o vykonaní a zabezpečení publicity.

7.5.9 Výročné preskúmanie/kontrola programu

Každý rok po predložení výročnej správy EK a RO v súlade s čl. 68 všeobecného nariadenia preskúmajú za účelom zlepšenia implementácie pokrok v implementácii OPV, základné výsledky dosiahnuté v predchádzajúcom roku, finančnú realizáciu a iné faktory (preskúmané môžu byť napr. akékoľvek aspekty fungovania riadiaceho a kontrolného systému uvedené vo výročnej kontrolnej správe predkladanej orgánom auditu). Po tomto preskúmaní môže EK predložiť členskému štátu a RO

námietky, o ktorých je informovaný aj Monitorovací výbor. Členský štát informuje EK o opatreniach prijatých na odstránenie predložených pripomienok.

7.6 Hodnotenie

V súlade so Systémom riadenia ŠF a KF hodnotenie predstavuje proces, ktorý systematicky skúma prínos z realizácie programov a ich súlad s cieľmi stanovenými v OP a NSRR, analyzuje účinnosť realizačných procesov, vhodnosť nastavenia jednotlivých programov a opatrení a pripravuje odporúčania na zvýšenie ich efektívnosti.

V zmysle čl. 47 všeobecného nariadenia môžu mať hodnotenia strategický charakter (preskúmanie vývoja programu alebo skupiny programov v súvislosti s prioritami Spoločenstva a národnými prioritami) alebo operatívny charakter (s cieľom podporiť priebeh operačného programu). Hodnotenie sa vykonáva pred začiatkom programového obdobia (predbežné hodnotenie), počas neho (priebežné hodnotenie) a po ukončení programového obdobia (záverečné hodnotenie).

Hodnotenia sa uskutočňujú v rámci zodpovednosti členského štátu (CKO, RO) alebo Komisie, v súlade so zásadou proporcionality. Výsledky sa zverejňujú podľa platných predpisov o prístupe k informáciám.

7.6.1 Subjekty zapojené do hodnotenia

Konečnú zodpovednosť za hodnotenie OPV má riadiaci orgán pre OPV, konkrétne **odbor pre OPV sekcie európskych záležitostí Ministerstva školstva SR**. RO zodpovedá za správne, efektívne, systematické a včasné hodnotenie.

Manažéri hodnotenia pracujúci na odbore pre OPV budú zabezpečovať **interné hodnotenie** na úrovni každej prioritnej osi OPV. Predmetom interného hodnotenia je porovnanie dosiahnutého pokroku v plnení výstupových, výsledkových a finančných ukazovateľov na úrovni prioritnej osi. Interné hodnotenie zabezpečí väzbu medzi monitorovaním a riadením OPV vrátane rozhodnutí o realizácii či nápravách OPV. Výsledky interného hodnotenia budú zakomponované do výročných správ a záverečnej správy o implementácii.

Externé hodnotenie (priebežné) bude realizované mimo štruktúr RO pre OPV **nezávislými odborníkmi** s cieľom stanoviť najmä relevantnosť a účelnosť podporovaných opatrení vo vzťahu k stanoveným všeobecným cieľom OPV ako aj k identifikovaným potrebám. Pribežné hodnotenie môže mať operatívny alebo strategický charakter (pozri časť 7.6.4).

RO pre OPV využije pre vykonanie priebežného hodnotenia externých hodnotiteľov na základe písomnej zmluvy/dohody. Nezávislí externí hodnotitelia sa v zmluve zaviazujú k úzkej spolupráci s internými kapacitami RO (manažéri hodnotenia) pri plánovaní a vykonávaní procesov hodnotenia. Do analýzy výsledkov a odporúčaní hodnotenia bude aktívne zapojený aj **monitorovací výbor pre OPV**.

RO pre OPV zostaví plán strategických externých hodnotení v termíne do 12 mesiacov od schválenia OPV Európskou komisiou a predloží ho na odsúhlasenie MV pre OPV. OPV ako celok bude zhodnotený počas programového obdobia **minimálne jedenkrát**, pričom hodnotené obdobie realizácie OPV nebude kratšie ako 2 roky a dlhšie ako 4 roky od začiatku realizácie programu.

RO pre OPV vykoná externé hodnotenie v nasledovných prípadoch:

1. ak sa dosahované výstupy a výsledky na základe zistení monitorovania a interného hodnotenia odlišujú od očakávaní o viac ako 10 % s cieľom urobiť potrebné nápravné opatrenia;

2. ak sa navrhne revízia operačného programu;
3. iné.

Výsledky externého hodnotenia budú zapracované do výročných správ a záverečnej správy o implementácii a vo forme hodnotiacich správ budú zasielané MV pre OPV, CKO, NMV a EK. Zároveň budú zverejnené na internetovej stránke RO.

SORO kooperuje na hodnotení vykonávaním interného hodnotenia na úrovni opatrení prostredníctvom vlastných manažérov hodnotenia. Spracované údaje na úrovni opatrení predkladá SORO riadiacemu orgánu štvrťročne vo forme monitorovacej správy.

7.6.2 Úlohy jednotlivých subjektov v procese hodnotenia

Podľa článku 37 (1) g) všeobecného nariadenia obsahujú OP vykonávacie ustanovenia OP vrátane opisu systémov monitorovania a hodnotenia.

Úlohy CKO v oblasti hodnotenia:

- zabezpečuje predbežné hodnotenie hlavného strategického dokumentu na programové obdobie po r. 2013;
- zabezpečuje priebežné, tematické hodnotenie na centrálnej úrovni;
- koordinuje a metodicky usmerňuje riadiace orgány v oblasti hodnotenia.

Úlohy RO pre OPV v oblasti hodnotenia:

- postupuje v súlade s metodikou CKO v oblasti hodnotenia;
- zabezpečí predbežné a priebežné hodnotenie OPV a predloženie výsledkov priebežného hodnotenia monitorovaciemu výboru OPV a Komisii;
- zabezpečuje komunikáciu s EK a vstupy pre následné hodnotenie OPV a prípadné strategické hodnotenie vykonávané EK.

Úlohy SORO v oblasti hodnotenia:

- postupuje v súlade s metodikou CKO a usmerneniami RO v oblasti hodnotenia.

Hodnotenie identifikuje a vymedzuje všeobecne platné skutočnosti a navrhuje možné spôsoby riešenia zistení. Zatiaľ čo monitoring je možné považovať za súbor okamžitých informačných aktivít, hodnotenie využíva vybrané dokumenty, správy a informácie pre analytické činnosti.

Hodnotenie je zamerané na zlepšovanie riadenia a implementáciu operačných programov. Opiera sa o monitorovacie činnosti, ktoré mu poskytujú nevyhnutné informácie. Na základe výsledkov monitorovania vykonáva hodnotenie poskytovanej pomoci.

7.6.3 Ex-ante hodnotenie

Členské štáty EÚ musia vykonať ex-ante hodnotenie, pričom v rámci jednotlivých cieľov regionálnej politiky EÚ si RO pre OPV vybral možnosť vykonať ex-ante hodnotenie na celý OPV pre obidva ciele (Konvergencia, Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť) financované z ESF. Za vykonanie ex-ante hodnotenia zodpovedá RO pre OPV.

Cieľom predbežného hodnotenia je optimalizácia pridelovania rozpočtových zdrojov v rámci OPV a zlepšenie kvality programovania. Ex-ante hodnotenie musí identifikovať a ohodnotiť disparity, medzery a potenciál rozvoja, ciele, ktoré majú byť dosiahnuté, očakávané výsledky, kvantifikované ciele, koherenciu stratégie navrhnutú pre región (ak relevantné), pridanú hodnotu Spoločenstva, rozsah zohľadnenia priorít Spoločenstva, skúsenosti z predchádzajúceho programového obdobia, kvalitu procedúr a prekážky implementácie, monitorovania, hodnotenia a finančného manažmentu.

Proces ex-ante hodnotenia OPV je podrobne opísaný v kapitole 2.3.

7.6.4 Pribežné hodnotenie

Právny základ a obsah priebežného hodnotenia

Podľa článku 48 (3) všeobecného nariadenia členské štáty počas programového obdobia vykonajú hodnotenia spojené s monitorovaním OP, najmä ak uvedené monitorovanie odhalí výrazný odklon od počiatočne stanovených cieľov, alebo ak sa navrhne revízia OP podľa článku 33. Výsledky sa zasielajú MV pre OPV a EK.

Priebežné hodnotenie môže mať operatívny alebo strategický charakter. **Operatívne hodnotenie** (s cieľom podporiť priebeh OPV) sa zameriava na makro-ekonomický dopad pomoci zo ŠF, opodstatnenosť a konzistenciu stratégií na národnej a programovej úrovni, špecifické témy zásadnej významnosti, horizontálne priority. Toto hodnotenie môže stanoviť odporúčania pre revíziu OPV alebo poskytnúť informácie pre strategické správy členského štátu alebo EK. **Strategické hodnotenie** (preskúmanie vývoja programu alebo skupiny programov v súvislosti s prioritami Spoločenstva a národnými prioritami) sa zameriava na kvalitu a relevanciu kvantifikovaných cieľov, analýzu finančného pokroku, odporúčania ako zvýšiť vykonávanie OPV, spôsoby ako dosiahnuť niektoré socio-ekonomické ciele, zhodnotenie funkčnosti administratívnej štruktúry a kvality implementačných mechanizmov.

Skúsenosti z programového obdobia 2004-2006 ukázali potrebu silnejšieho prepojenia medzi monitoringom a hodnotením OPV. Monitoring poskytne operatívne informácie (dosiahnuté výstupy a výsledky, finančná absorpcia, kvalita implementačných mechanizmov), z ktorých môže vychádzať hodnotenie, napr. keď sa vyskytnú aktuálne alebo možné problémy. Na druhej strane, informácie o určitých strategických aspektoch, ako je napr. socio-ekonomický dopad alebo zmeny v Spoločenstve, národných alebo regionálnych prioritách týkajúcich sa OPV, nemôže poskytnúť monitorovací systém, ale vyžadujú, aby boli predmetom pravidelného hodnotenia.

Priebežné hodnotenie OPV

Priebežné hodnotenie OPV sa uskutoční a bude zostavené na základe interných požiadaviek a potrieb v Slovenskej republike. To znamená, že na základe aktuálnych alebo možných problémov (alebo ďalších informácií), ktoré odhalí monitorovací systém, sa uskutoční priebežné hodnotenie OPV. Priebežné hodnotenie sa uskutoční aj v prípade revízie socio-ekonomického dopadu alebo iných strategických aspektov.

V zmysle vyššie uvedeného RO pre OPV zaistí:

- silnú väzbu medzi systémom monitoringu a systémom hodnotenia;
- určí periodicitu, resp. pravidelnosť operácií monitoringu a hodnotenia;
- zostaví plán hodnotenia.

Na základe výstupov monitoringu RO rozhodne, či bude priebežné hodnotenie vykonané na úrovni prioritných osí, opatrení, rámcových aktivít, národných projektov a pod.

RO pre OPV vykoná priebežné hodnotenie v nasledovných prípadoch:

- ak uvedené monitorovanie odhalí výrazný odklon od počiatočne stanovených cieľov;
- ak sa navrhne revízia operačného programu;
- iné.

Dôvody revízie OPV môžu byť nasledovné:

- zásadné socio-ekonomické zmeny;
- zásadné zmeny v Spoločenstve, v národných alebo regionálnych prioritách;
- problémy/t ťažkosti týkajúce sa implementácie;
- ak monitorovanie odhalí výrazný odklon od počiatočne stanovených cieľov (napr. nedostatok údajov z monitorovacieho systému, dopredu známa riziková oblasť – MRK, a pod.).

Revízií OPV vo všetkých týchto prípadoch musí predchádzať hodnotenie, t.j. revízia OPV musí vychádzať z pravidelného monitorovacieho procesu a/alebo z pravidelného priebežného hodnotenia, ktoré stanoví špecifické modifikácie OPV.

Európskej komisii sa výsledky priebežného hodnotenia zašlú len ak sa návrhy na revíziu OPV týkajú nasledovných zásadných zmien:

- finančné zmeny – napr. finančné realokácie medzi rôznymi prioritnými osami, kde sa vyžaduje súhlas EK;
- obsahové zmeny – napr. revízia cieľov na úrovni OP alebo na úrovni prioritných osí;
- zmeny v implementácii – napr. zavedenie nových implementačných procesov alebo zásadná zmena existujúcich.

Plán hodnotenia OPV

Podľa článku 48 (1) všeobecného nariadenia môže členský štát v rámci cieľa Konvergenca v súlade so zásadou proporcionality zostaviť plán hodnotenia, v ktorom uvedie orientačné hodnotiace aktivity, ktoré plánuje vykonať v jednotlivých etapách implementácie. EK odporúča vypracovať plán hodnotenia na národnej úrovni a kde je to vhodné (v súlade so zásadou proporcionality) na úrovni programu.

Plán hodnotenia OPV bude vypracovaný RO v prvom roku implementácie OP a bude obsahovať nasledovné časti:

1. koordinácia – táto časť bude obsahovať návrh a vysvetlenie celkovej koordinácie procesu priebežného hodnotenia, t.j. väzbu na monitorovací systém, vytvorenie pracovnej skupiny pre hodnotenie, rozdelenie ľudských zdrojov, mechanizmy možnej revízie plánu hodnotenia, odborné školenia pre hodnotiteľov;
2. špecifické aktivity hodnotenia – táto časť bude obsahovať nasledovné body:
 - a) indikatívny zoznam hodnotení plánovaných počas programového obdobia;
 - b) obsah každej aktivity hodnotenia:
 - strategické alebo operatívne hodnotenie;
 - úroveň OP, skupiny OP, špecifickej témy a pod.;
 - možné rizikové oblasti identifikované na základe skúsenosti z minulosti v špecifickej oblasti pomoci;
 - c) hlavné otázky, ktoré majú byť v procese hodnotenia zodpovedané;
 - d) použitie výsledkov hodnotenia (zverejnenie a dostupnosť hodnotiacich správ, prezentácia výsledkov hodnotenia, monitoring zohľadnenia odporúčaní);
 - e) indikatívny časový plán;
 - f) externé alebo interné hodnotenie;
 - g) finančné zdroje plánované pre každé hodnotenie;
 - h) štruktúra manažmentu (vrátane pracovnej skupiny pre hodnotenie, konzultácií s sociálnymi partnermi, partnermi na regionálnej a lokálnej úrovni).

Manažment priebežného hodnotenia

RO pre OPV nesie konečnú zodpovednosť za proces priebežného hodnotenia, t.j. rozhoduje, v spolupráci s pracovnou skupinou pre hodnotenie, o štruktúre a obsahu plánu hodnotenia a zabezpečuje administratívny základ pre jeho vykonanie.

RO pre OPV v procese priebežného hodnotenia zabezpečuje nasledovné úlohy:

- zabezpečuje zber a dostupnosť monitorovacích ukazovateľov;
- garantuje rešpektovanie cieľov hodnotenia a zachovanie jeho štandardov kvality;
- zabezpečuje finančné zdroje z technickej asistencie nevyhnutné pre vykonanie hodnotenia;
- predkladá výsledky hodnotenia monitorovaciemu výboru pre OPV a EK.

RO pre OPV využije pre vykonanie priebežného hodnotenia externých hodnotiteľov na základe písomnej zmluvy/dohody. Priebežné hodnotenie vykonajú nezávislí hodnotitelia vybraní na základe verejného obstarávania. Zmluva uzavretá medzi externými hodnotiteľmi a RO pre OPV pokryje celé programové obdobie. Zmluva v žiadnom prípade nenahradí zodpovednosť RO za vykonanie hodnotenia pri implementácii OP.

Zásady priebežného hodnotenia

1. proporionalita – RO zabezpečí, aby bola zachovaná zásada proporcionality pri stanovení počtu a obsahu jednotlivých hodnotení počas prípravy plánu hodnotenia;
2. nezávislosť – RO zabezpečí, aby priebežné hodnotenie bolo vykonané expertmi nezávislými od RO, Certifikačného orgánu a Orgánu auditu;
3. partnerstvo – RO zabezpečí, že plánovanie, príprava a vykonanie priebežného hodnotenia bude prebiehať v spolupráci so všetkými relevantnými partnermi;
4. transparentnosť – RO zabezpečí zverejnenie všetkých hodnotiacich správ a výsledkov a odporúčaní priebežného hodnotenia, napr. prostredníctvom svojej webovej stránky, v zmysle vyvolania verejnej diskusie o zisteniach hodnotenia.

7.6.5 Následné hodnotenie

Podľa článku 49 (3) všeobecného nariadenia EK vykoná následné hodnotenie pre každý cieľ v úzkej spolupráci s členským štátom a riadiacim orgánom. Cieľom následného hodnotenia je preskúmanie rozsahu, v akom sa využili zdroje, účinnosti a efektívnosti programovania a socio-ekonomického dopadu. Hodnotí sa za každý cieľ a zameriava sa na vypracovanie záverov pre politiku hospodárskej a sociálnej súdržnosti. Následné hodnotenie identifikuje faktory, ktoré prispeli k úspechu alebo neúspechu implementácie operačného programu a identifikuje osvedčené postupy. Následné hodnotenie musí byť ukončené do 31. decembra 2015.

7.6.6 Zdroj informácií pre hodnotenie

Hlavným zdrojom informácií, na ktorých je hodnotenie založené, je systém ukazovateľov. Ukazovatele sú stanovené na všetkých úrovniach, t.j. na úrovni programu, pre jednotlivé prioritné osi a opatrenia. Berú do úvahy metodológiu, zoznam príkladov ukazovateľov a kategorizáciu oblastí pomoci stanovených Komisiou, ktoré sa viažu na špecifický charakter pomoci, jej ciele a spoločensko-hospodársku, štrukturálnu a ekologickú situáciu príslušného štátu a jeho regiónov.

Na úrovni opatrenia tieto informácie umožňujú popísať, ako sa dosahujú ciele (zapojené organizácie a štruktúry, prepojenie s inými opatreniami, výber cieľov a nástrojov v závislosti od potrieb a priorít, kvalita dodaných služieb, primeranosť zdrojov zmobilizovaných pre realizáciu). Tieto kvalitatívne informácie tiež pomáhajú identifikovať faktory úspechu a/alebo prekážky, ktoré vyplývajú z posúdenia efektívnosti, účinnosti a závažnosti opatrenia.

Tieto informácie pomôžu doplniť analýzu kauzality a relativizovať ju v rámci jej kontextu. Okrem ukazovateľov sa musia zhromažďovať aj kvalitatívne informácie. Je to súčasť hodnotenia „procesu“, ktorá je obzvlášť dôležitá pri posudzovaní podmienok realizácie a politického kontextu intervencie. Tieto kvalitatívne informácie sú dôležitou zložkou hodnotiacej práce (prehľady, rozhovory, ťažiskové skupiny, atď.).

7.6.7 Sprístupnenie výsledkov hodnotenia

Výsledky hodnotenia sú na požiadanie verejne prístupné. Výročné správy, záverečná správa a správa o priebežnom hodnotení musia byť odsúhlasené monitorovacím výborom.

Správy hodnotenia sú štruktúrované tak, aby bolo možné využiť výsledky hodnotenia pre nasledovné účely:

- informovanie riadiaceho orgánu, monitorovacieho výboru a EK o výsledkoch hodnotenia programu;
- doporučená pre ďalšie programové obdobie z hľadiska riadenia programu, implementácie a monitoringu;
- závery a doporučená pre národnú politiku zamestnanosti;
- analýza a vytvorenie zásobníka dobrých príkladov a skúseností.

Dôležitým prvkom hodnotenia je aj šírenie výsledkov hodnotenia s cieľom zvýšenia efektívnosti samotného programu a zabezpečenia informovanosti širokej verejnosti o využití prostriedkov ŠF. Za šírenie výsledkov zodpovedá RO.

7.7 IT monitorovací systém pre ŠF a KF

IT monitorovací systém pre ŠF a KF je centrálny informačný systém, ktorý slúži na evidenciu, spracovávanie, export a monitorovanie dát o programovaní, projektovom a finančnom riadení, kontrole a audite ŠF a KF. Skladá sa z dvoch, paralelne pracujúcich subsystémov pre programové obdobia 2004-2006 a 2007-2013. Subsystémy pre dve programové obdobia úzko spolupracujú, využívajú spoločnú databázu a v nej spoločnú evidenciu objektov.

ITMS využívajú všetky operačné programy v rovnakej miere. Spoločný monitorovací systém má za úlohu zabezpečiť jednotný a kompatibilný systém monitorovania, riadenia a finančného riadenia programov financovaných zo ŠF a KF.

Systém je delený na tri hlavné časti:

1. **neverejná časť** ITMS zabezpečuje programové, projektové a finančné riadenie, kontrolu a audit v prepojení na účtovný systém ISUF a cez neho so Štátnou pokladnicou a rozpočtovým informačným systémom;
2. **výstupná časť** zabezpečuje tvorbu statických a dynamických dátových exportov;
3. **verejná časť** zabezpečuje komunikáciu s prijímateľmi, informačným systémom Európskej komisie SFC2007 a monitorovacími systémami okolitých krajín pre programy cezhraničnej spolupráce.

Oprávnenými užívateľmi verejnej časti ITMS systému môžu byť na základe žiadosti všetky subjekty, ktoré majú možnosť predložiť žiadosť o príspevok z fondov. Komunikácia žiadateľov/prijímateľov s verejnou časťou ITMS je zabezpečená využitím SSL protokolu. CKO vypracuje príručku pre prijímateľov na užívanie verejnej časti ITMS. Žiadateľom/prijímateľom príspevku z fondov bude cez verejnú časť ITMS umožnené:

- elektronické podanie a príjem žiadostí o príspevok z fondov;
- získanie prehľadne usporiadaných informácií o stave procesov svojich projektov, vrátane žiadostí o platby /refundáciu nákladov;
- ďalšie možnosti (aktualizácia údajov o prijímateľovi, elektronický príjem žiadostí o platbu, elektronický príjem monitorovacích hárkov).

ITMS a procesy komunikácie prijímateľov o príspevok z fondov na úrovni projektu sú nasledovné:

- zriadenie konta, podpísanie dohody o užívaní medzi RO a prijímateľom NFP, aktivovanie konta;

- zadávanie údajov do elektronických formulárov a ich prenesenie do verejnej časti ITMS, zaslanie overenej papierovej formy formulára prijímateľom správcovi a užívateľovi neverejnej časti ITMS;
- overenie súladu informácií elektronickej a papierovej formy formulára užívateľom neverejnej časti ITMS;
- ďalšie spracovanie žiadostí po vykonaní kontroly a opravy prípadných nesúladov elektronickej a papierovej formy.

Úlohy CKO vo vzťahu k ITMS:

- zodpovedá za vývoj, prevádzku a udržiavanie systému, zabezpečuje prevádzku všetkých častí ITMS;
- riadi komisiu, v ktorej má svojho zástupcu každý riadiaci orgán a ktorá navrhuje smer vývoja, komunikuje požiadavky RO na CKO, riadi a usmerňuje užívateľov systému podľa pokynov a usmernení CKO, v spolupráci s MF SR zodpovedá za inicializačné dáta systému;
- vypracováva usmernenia k používaniu ITMS;
- udržiava inicializačné dáta na úrovni NSRR v aktuálnom stave.

Úlohy RO pre OPV vo vzťahu k ITMS:

- udržiava inicializačné dáta svojho programu v aktuálnom stave;
- zodpovedá za zadávanie údajov o programe, projektoch a podriadených štruktúrach podľa usmernení CKO k používaniu ITMS;
- zodpovedá za pridelenie rolí užívateľom podľa interných manuálov;
- poskytuje podporu prvej úrovne používateľom verejnej a neverejnej časti ITMS.

Úlohy SORO vo vzťahu k ITMS:

- zodpovedá za zadávanie údajov o projektoch podľa usmernení CKO a RO k používaniu ITMS;
- zodpovedá za pridelenie rolí užívateľom podľa interných manuálov;
- poskytuje podporu prvej úrovne používateľom verejnej a neverejnej časti ITMS.

7.8 Elektronická výmena dát s EK

V zmysle oddielu 7 implementačného nariadenia je povinná elektronická komunikácia členského štátu s databázou Európskej komisie SFC2007.

Možné sú nasledovné formy elektronickej komunikácie:

- webové rozhranie SFC2007;
- integrácia monitorovacích systémov členských štátov so SFC2007.

V podmienkach SR bol zvolený druhý spôsob: integrácia ITMS II so systémom SFC2007. ITMS II zabezpečuje zber dát a komunikáciu s SFC2007. Použitie webového rozhrania SFC2007 je možné pre jednotlivé RO, ale využitím rozhrania ITMS II sa zabezpečí integrita dát v oboch systémoch a ušetrí sa čas zadávania údajov. V prípade nefunkčnosti ITMS, alebo rozhrania, po súhlase CKO je možné využívať webové rozhranie na zadávanie údajov do SFC2007, zadávateľ však zodpovedá za zosúladenie dát v oboch systémoch.

Rozhrania ITMS II a SFC2007:

- import rozpisu alokovanej čiastky zo ŠF a KF pre SR podľa cieľov v stálych cenách r. 2004 a v bežných cenách;
- export NSRR;
- export OP a prioritných osí;
- export veľkých projektov;
- export OP TA;
- import rozhodnutí EK o OP;

- rozpis kategorizácie fondov EÚ;
- export odhadu očakávaných výdavkov;
- žiadosti o platbu na EK;
- vyhlásenie o čiastočnom ukončení programu;
- export opisu riadiacich a kontrolných systémov;
- export výročných správ;
- export záverečných správ;
- export záverečnej platby;
- vyrovnanie podľa pravidiel n+2, (n+3);
- export neštruktúrovaných dát: NSRR;
- import neštruktúrovaných dát: Rozhodnutia EK o NSRR, OP.

Zabezpečenie komunikácie ITMS II a SFC2007 je na úrovni systémov ošetrené pomocou zaručeného elektronického podpisu, ktorý bude vydaný pre ITMS II.

Za identifikáciu užívateľov a klientských systémov v rámci SFC2007 zodpovedá v každom členskom štáte tzv. MS Liaison. Úlohu MS Liaison pre fondy ERDF, ESF a KF zastáva v SR zodpovedný zamestnanec CKO. Všetky žiadosti o prístup na webové rozhranie SFC2007 a zmenu prístupových práv sa posielajú na CKO. Po formálnej a obsahovej kontrole žiadostí MS Liaison komunikuje s EK pri tvorbe a aktivovaní užívateľského konta. Prístupové heslá z EK sa posielajú v dvoch častiach, jednu časť dostane priamo užívateľ, druhú časť MS Liaison.

7.9 Informovanie a publicita

V zmysle článku 69 všeobecného nariadenia členský štát a RO zabezpečia informovanie občanov a prijímateľov a publicitu o spolufinancovaných programoch s cieľom zdôrazniť úlohu Spoločenstva a zabezpečiť transparentnosť pomoci z fondov.

Pre účely zabezpečenia informovania a publicity vypracuje riadiaci orgán Komunikačný plán (ďalej len „KoP“) pre príslušný operačný program a do štyroch mesiacov od schválenia OP ho predloží EK. Pri implementácii KoP zabezpečí RO vykonávanie všetkých opatrení informovania a publicity v zmysle článkov 5 až 7 implementačného nariadenia.

V súlade s implementačným nariadením a Metodickým usmernením CKO č. 9/2007 k informovaniu a publicite a príprave komunikačného plánu na programové obdobie 2007-2013 zahŕňa štruktúra KoP tieto body :

1. Stratégia
2. Ciele
3. Cieľové skupiny
4. Realizácia
5. Indikatívny rozpočet
6. Indikatívny harmonogram
7. Monitorovanie a hodnotenie
8. Administratívne zabezpečenie
9. Záver
10. Prílohy

Úlohy CKO v oblasti informovania a publicity:

- vypracuje a implementuje Komunikačný plán pre Národný strategický referenčný rámec zahŕňajúci prierezové aktivity pre všetky operačné programy;
- koordinuje a metodicky usmerňuje riadiace orgány v oblasti informovania a publicity.
- je kontaktným orgánom pre EK a komunikačné siete Spoločenstva a informuje riadiace orgány;

Úlohy RO pre OPV v oblasti informovania a publicity:

- vypracuje komunikačný plán pre OPV;
- pri vypracovaní komunikačného plánu a ostatných aktivitách informovania a publicity postupuje v súlade s metodikou CKO ;
- predloží komunikačný plán EK do 4 mesiacov od schválenia OPV;
- zahrnie oblasť publicity a informovania do výročných a záverečnej správy o vykonávaní OPV;
- informuje monitorovací výbor OPV o pokroku implementácie komunikačného plánu, uskutočnených a plánovaných aktivitách;
- zabezpečí dodržiavanie ustanovení článku 8 implementačného nariadenia prijímateľom (povinnosť informovať verejnosť o pomoci poskytnutej zo fondov) ošetrovaním týchto náležitostí v zmluve s prijímateľom.

Úlohy SORO v oblasti informovania a publicity:

- zabezpečí dodržiavanie ustanovení článku 8 implementačného nariadenia prijímateľom (povinnosť informovať verejnosť o pomoci poskytnutej zo fondov) ošetrovaním týchto náležitostí v zmluve s prijímateľom.

Zapojenie ďalších orgánov do oblasti informovania a publicity:

Do zabezpečovania informovania a publicity OPV budú v súlade s čl. 5(3) implementačného nariadenia zapojené nasledujúce ďalšie orgány:

- štátne, regionálne a miestne orgány a rozvojové agentúry;
- hospodárski a sociálni partneri.

7.10 Finančné riadenie, kontrola a audit

Systém finančného riadenia ŠF a KF zahŕňa komplex na seba nadväzujúcich a vzájomne prepojených podsystemov a činností, prostredníctvom ktorých sa zabezpečuje účinné finančné plánovanie, rozpočtovanie, používanie, účtovanie, výkazníctvo, platby prijímateľom, sledovanie finančných tokov a finančnú kontrolu a audit pri realizácii pomoci z ES

Všetky uvedené činnosti sa uskutočňujú v súlade s Nariadením Rady (ES, Euratom) č. 2988/95 z 18. decembra 1995 o ochrane finančných záujmov Európskych spoločenstiev a Nariadením Rady (EURATOM, ES) č. 2185/96 z 11. novembra 1996 o kontrolách a inšpekciách na mieste, vykonávaných Komisiou s cieľom ochrany finančných záujmov Európskych spoločenstiev pred spreneverou a inými podvodmi. Riadiaci orgán tam, kde je to vhodné, zabezpečí súlad postupov zadávania verejných zákaziek alebo poskytnutých úľav vzťahujúcich sa na projekty podporené z prostriedkov ESF s ustanoveniami smerníc 2004/17/ES¹⁰³, 2004/18/ES¹⁰⁴, nariadenia Komisie (ES) č. 1564/2005¹⁰⁵ alebo princípmi Zmluvy o založení ES. Zároveň sa bude uplatňovať zákon č. 25/2006 Z. z zo 14. decembra 2005 o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Do systému finančného riadenia operačného programu sú zapojené nasledovné subjekty:

- riadiaci orgán,
- sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom,
- certifikačný orgán,
- platobná jednotka,
- orgán auditu.

¹⁰³ Smernica 2004/17/ES z 31. marca 2004 o koordinácii postupov obstarávania subjektov pôsobiacich v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb.

¹⁰⁴ Smernica 2004/18/ES z 31. marca 2004 o koordinácii postupov zadávania verejných zákaziek na práce, verejných zákaziek na dodávku tovaru a verejných zákaziek na služby.

¹⁰⁵ Nariadenie Komisie (ES) Č. 1564/2005 zo 7. septembra 2005, ktorým sa ustanovujú štandardné formuláre na zverejňovanie oznámení v rámci postupov verejného obstarávania podľa smerníc Európskeho parlamentu a Rady 2004/17/ES a 2004/18/ES.

Funkcie **RO** sú uvedené v časti 7.2.2.

Funkcie **SORO** sú uvedené v časti 7.2.3.

Funkcie **certifikačného orgánu** vykonáva MF SR. CO predovšetkým zabezpečuje:

- koordináciu a metodické usmerňovanie vo vzťahu k finančnému riadeniu ŠF a KF, vrátane koordinácie činnosti platobných jednotiek;
- zostavenie a zaslanie žiadostí o priebežné platby a záverečnú platbu na EK;
- predbežnú finančnú kontrolu súhrnnej žiadosti platobných jednotiek o platbu;
- certifikačné overenie na všetkých úrovniach finančného riadenia, vrátane prijímateľa, s cieľom ubezpečenia sa o postupoch RO, SORO a platobných jednotiek;
- certifikáciu výkazu výdavkov na EK;
- príjem prostriedkov EÚ na osobitné mimorozpočtové účty MF SR;
- prevod finančných prostriedkov EÚ prijímateľovi prostredníctvom platobnej jednotky;
- zostavenie a predloženie odhadu očakávaných výdavkov pre príslušný a nasledujúci rok EK na základe podkladov RO každý rok do konca apríla;
- vedenie knihy dlžníkov;
- zostavenie a predloženie do 31. marca výkazu čiastok k 31. decembru predchádzajúceho roka, ktoré majú byť vrátené, v členení podľa rokov začatia konania;
- finančné opravy prostriedkov EÚ na základe požiadaviek EK;
- vrátenie neoprávnene použitých alebo nevyužitých prostriedkov EK, vrátane úrokov z omeškania;
- zavedenie jednotného systému účtovníctva pre CO a platobné jednotky (Informačný systém pre účtovanie fondov - ISUF);
- vedenie účtovníctva, výkazníctva a uschovávanie dokladov.

Funkcie **platobnej jednotky** zabezpečuje MŠ SR. Funkcie platobnej jednotky pre opatrenie 2.2 zabezpečuje MZ SR. Platobná jednotka predovšetkým zabezpečuje:

- posudzovanie žiadostí o platbu prijímateľov obdržaných od RO;
- prevod prostriedkov EÚ a štátneho rozpočtu na spolufinancovanie prijímateľom;
- vyplnenie a predkladanie súhrnných žiadostí o platbu a čiastkových výkazov výdavkov certifikačnému orgánu;
- vedenie účtovníctva, výkazníctva a uschovávanie dokladov;
- vedenie čiastkovej knihy dlžníkov.

Na MŠ SR sú funkcie RO a platobnej jednotky zabezpečené organizačne neprepojenými útvarmi. Funkciu RO plní **odbor pre OPV** sekcie európskych záležitostí a **odbor pre oprávnenosť výdavkov ŠF EÚ** sekcie ekonomiky pre ŠF EÚ. Funkciu platobnej jednotky plní **odbor pre financovanie ŠF EÚ** sekcie ekonomiky pre ŠF EÚ.

Funkcie **orgánu auditu** zabezpečuje Ministerstvo financií SR. Hlavné úlohy OA sú:

- a) vypracovanie správy o výsledku posudku zavedenia systémov, podľa bodu 2 článku 71 všeobecného nariadenia;
- b) zabezpečenie, aby sa audity vykonávali s cieľom preveriť účinné fungovanie systému riadenia a kontroly operačného programu;
- c) zabezpečenie, aby sa audity operácií vykonávali na vhodnej vzorke, aby sa preverili deklarované výdavky;
- d) predloženie EK do deviatich mesiacov od schválenia OPV stratégie auditu, ktoré sa budú zaoberať subjektmi vykonávajúcimi audity uvedené v písmenách b) a c), použitou metódou, metódou výberu vzorky na audity operácií a orientačným plánom auditov s cieľom zabezpečiť, aby sa auditu podrobili hlavné subjekty a aby boli audity počas celého programového obdobia rozvrhnuté rovnomerne. Ak sa uplatňuje spoločný systém pre viaceré operačné programy, možno predložiť jednu stratégiu auditu.

- e) do 31. decembra každého roku od roku 2008 do 2015 zodpovedá za:
- i) predloženie EK výročnej kontrolnej správy, ktorá obsahuje nálezy auditov vykonaných počas predchádzajúceho 12-mesačného obdobia, ktoré sa končí 30. júna dotknutého roku, v súlade so stratégiou auditu operačného programu a uvádza nedostatky zistené v systémoch riadenia a kontroly programu. Prvá správa, ktorá sa predloží do 31. decembra 2008, sa vzťahuje na obdobie od 1. januára 2007 do 30. júna 2008. Informácie týkajúce sa auditov vykonaných po 1. júli 2015 sa zahrnú do záverečnej kontrolnej správy, ktorá je podkladom pre vyhlásenie o ukončení uvedené v písmene f);
 - ii) na základe kontrol a auditov, ktoré sa vykonali pod jeho vedením, vydanie stanoviska o tom, či systém riadenia a kontroly funguje dostatočne účinne na to, aby poskytol primeranú záruku, že výkazy výdavkov, ktoré sa predkladajú EK, sú správne, a na základe toho primeranú záruku, že príslušné transakcie sú zákonné a správne;
 - iii) v prípadoch stanovených v článku 88 predloženie vyhlásenia o čiastočnom ukončení, ktorým sa posudzuje zákonnosť a správnosť príslušných výdavkov. Ak sa na niekoľko operačných programov uplatňuje spoločný systém, môžu sa informácie uvedené v bode (i) spojiť do jednej správy a stanovisko a vyhlásenie vydané podľa bodov (ii) a (iii) môže zahŕňať všetky príslušné OP;
- e) predloženie EK najneskôr do 31. marca 2017 vyhlásenia o ukončení, ktoré posudzuje platnosť žiadosti o záverečnú platbu a zákonnosť a správnosť príslušných transakcií zahrnutých do záverečného výkazu výdavkov, ktorý je doložený záverečnou kontrolnou správou.

Na MF SR sú funkcie zabezpečené organizačne neprepojenými útvarmi. Funkciu CO plní **Sekcia európskych a medzinárodných záležitostí Ministerstva financií SR**, ktorá je organizačne podriadená 1. štátnemu tajomníkovi. Funkciu OA plní **Sekcia auditu a kontroly medzinárodných finančných zdrojov MF SR**, ktorej generálny riaditeľ je v priamej riadiacej pôsobnosti ministra financií.

MF SR ako OA pripravilo Postupy pre audit štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo na roky 2007-2013 a v nadväznosti na tento materiál podpíše zmluvy s jednotlivými ministerstvami so špecifikovaním predmetu činnosti auditu, ktoré by mali zabezpečovať jednotlivé nezávislé útvary na ministerstvách a Správy finančnej kontroly. Tieto útvary budú vykonávať audítorské činnosti ako orgány konajúce v mene Orgánu auditu a budú sa riadiť metodikou určenou MF SR.

Útvary musia byť nezávislé od útvarov poverených akýmkoľvek činnosťami spojenými s riadením, implementáciou alebo monitorovaním štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo na roky 2007-2013, čo bude deklarované aj v opisoch systémov vzťahujúcich sa najmä na organizáciu a postupy orgánu auditu a všetkých ostatných orgánov, ktoré vykonávajú audit pod jeho vedením v nadväznosti na požiadavku Nariadenia (ES) č.1083/2006. Postupy pre audit štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo na roky 2007-2013 budú vo vláde SR schválené najneskôr do 30.11.2007.

7.10.1 Systém finančných tokov

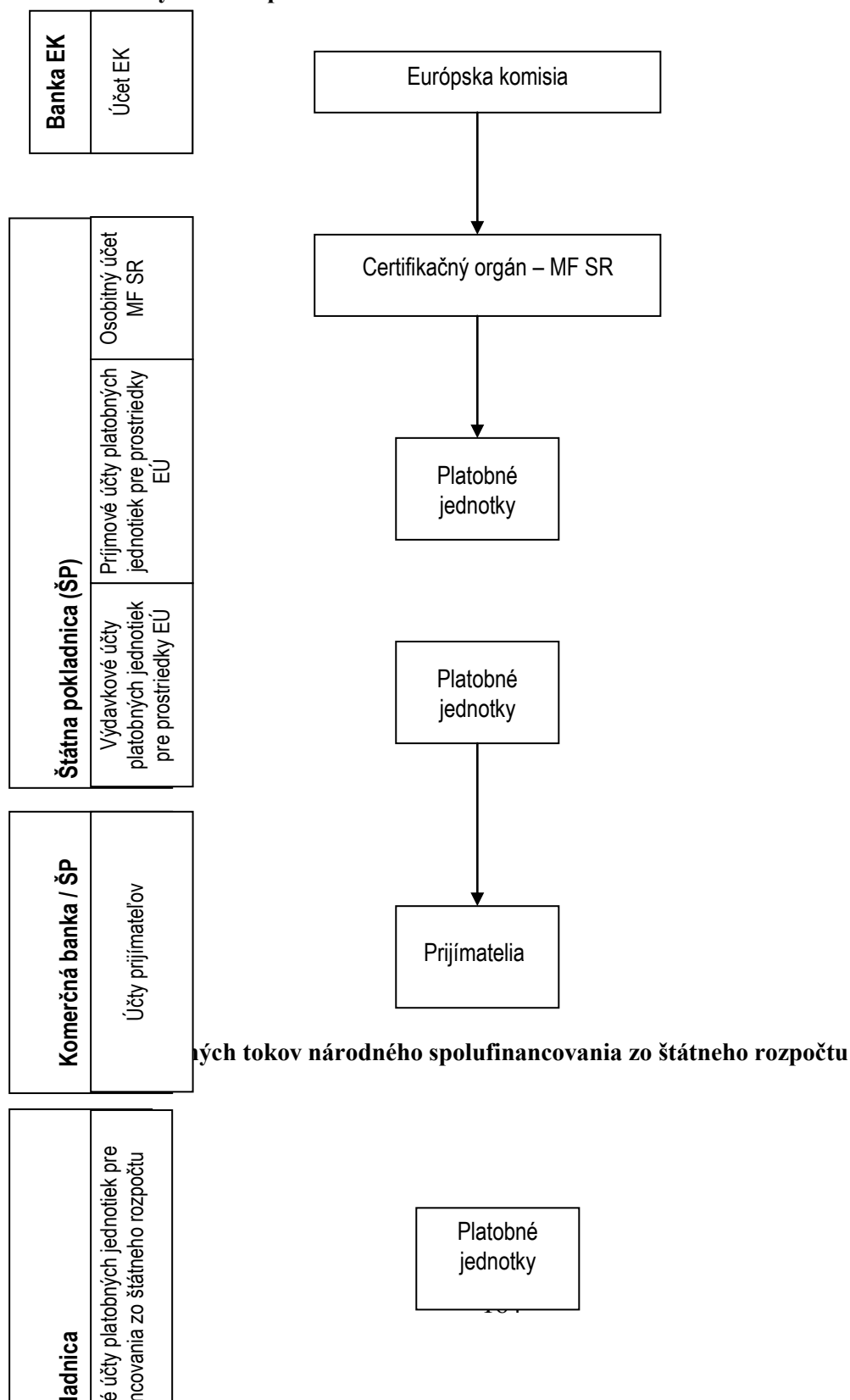
Platby finančných prostriedkov EÚ sú z EK prevedené na osobitný účet CO. MF SR v Štátnej pokladnici v rámci záväzku, ktorý bol prijatý EK. Platby finančných prostriedkov EÚ prijímateľom sa realizujú prostredníctvom štátneho rozpočtu.

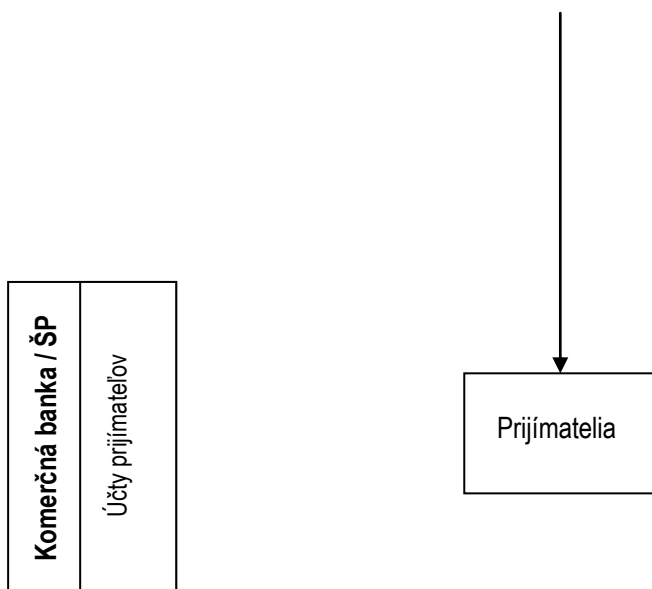
Finančné prostriedky EÚ a prostriedky štátneho rozpočtu na spolufinancovanie sú prijímateľom vyplácané prostredníctvom platobnej jednotky súčasne na základe zmluvy o poskytnutí NFP v pomere stanovenom na projekt.

Platby prostriedkov EÚ a spolufinancovania zo štátneho rozpočtu prijímateľom uskutočňuje platobná jednotka v sume schválenej CO na základe súhrnnej žiadosti o platbu v prípade systému refundácie. V prípade systému zálohových platieb, resp. predfinancovania, platby prijímateľom realizuje platobná jednotka vo výške schválených žiadostí o zálohové platby, resp. predfinancovania, bez predchádzajúceho súhlasu certifikačného orgánu.

Podrobný popis finančného riadenia je stanovený v Systéme finančného riadenia ŠF a KF pre programové obdobie 2007-2013, schválenom uznesením vlády SR č. 835/2006 z 8. októbra 2006 a uverejnenom na www.finance.gov.sk.

Schéma finančných tokov prostriedkov ŠF a KF





7.10.2 Kontrola

Členské štáty v súlade čl. 70 všeobecného nariadenia zodpovedajú za kontrolu operačných programov najmä prostredníctvom týchto opatrení:

- zabezpečenie toho, že systémy kontroly operačných programov sú zavedené v súlade s článkami 58 až 62 všeobecného nariadenia a fungujú účinne;
- prevencia, zisťovanie a náprava nezrovnalostí a prípadne vymáhanie neoprávnene vyplatených súm spolu s úrokmi z omeškania. O týchto skutočnostiach, ako aj o priebežnom pokroku správnych a súdnych konaní informujú Komisiu.

Ak sa sumy neoprávnene vyplatené prijímateľovi nedajú vymôcť, členský štát je zodpovedný za vrátenie stratených súm do všeobecného rozpočtu Európskej únie, ak sa zistí, že k strate došlo jeho zavinением.

V súlade so Systémom finančného riadenia ŠF a KF na programové obdobie 2007-2013 **RO** zodpovedá za vypracovanie a predloženie správy o zistenej nezrovnalosti certifikačnému orgánu najneskôr do 5 pracovných dní od jej zistenia.

CO zabezpečuje v prípade zistenia alebo podozrenia vzniku nezrovnalostí na každej z certifikovaných úrovní okamžité pozastavenie platieb prostriedkov EÚ pre príslušný projekt, vypracovanie správy o zistenej nezrovnalosti a informovanie Centrálného kontaktného útvaru pre OLAF (Európsky úrad pre boj proti podvodom - European Anti-Fraud Office) v SR, resp. aj OA v prípade, že CO požiada OA o vykonanie následnej finančnej kontroly. CO tiež zabezpečuje koordináciu finančných tokov v oblasti nezrovnalostí; zriadenie mimorozpočtového účtu v Štátnej pokladnici pre príjem prostriedkov EÚ od prijímateľov za nezrovnalosti; vrátenie neoprávnene použitých alebo nevyužitých prostriedkov EK, vrátane úrokov z omeškania a vypracovanie a predkladanie Centrálnemu kontaktnému útvaru OLAF pre SR na ÚV SR podkladov k štvrťročným správam o nezrovnalostiach (výkaz vrátených neoprávnene použitých alebo zadržaných prostriedkov, výkaz neoprávnene použitých alebo zadržaných prostriedkov čakajúcich na vymoženie a výkaz neoprávnene použitých alebo zadržaných prostriedkov, u ktorých sa predpokladá, že sa nedajú vymôcť) a správ o zistených nezrovnalostiach.

CO využíva informácie zo správ o zistených nezrovnalostiach v prípadoch nezrovnalostí s finančným dopadom a pri systémových nezrovnalostiach. Pri nezrovnalostiach s finančným dopadom je žiadosť o

platbu EK pomerne znížená o čiastku predstavujúcu nezrovnalosť. Pri systémových nezrovnalostiach bude preskúmaný vplyv nezrovnalosti na všetky projekty, ktorých sa systémová nezrovnalosť mohla dotknúť.

Funkcie **Centrálneho kontaktného útvaru OLAF pre SR** plní sekcia kontroly ÚV SR. Tento orgán je zodpovedný najmä za rozhodovanie o kontrolných zisteniach ako o nezrovnalostiach na národnej úrovni a vypracovanie štvrťročnej správy o nezrovnalostiach na základe podkladov od certifikačného orgánu a jej predkladanie OLAF-u pri EK prostredníctvom Informačného systému AFIS (Anti Fraud Information System). Túto správu zasiela v kópii na CO.

Vrátenie finančných prostriedkov EÚ a spolufinancovania štátneho rozpočtu, ktoré platobná jednotka poskytla prijímateľovi sa uskutočňuje v nasledovných prípadoch:

- prijímateľ nevyčerpal poskytnuté prostriedky EÚ a spolufinancovania zo štátneho rozpočtu;
- prijímateľovi boli poskytnuté finančné prostriedky EÚ a spolufinancovania zo štátneho rozpočtu z titulu mylnej platby;
- prijímateľ porušil povinnosti stanovené v zmluve o poskytnutí NFP (najmä porušenie finančnej disciplíny a vznik nezrovnalosti), na základe ktorých mu vyplýva povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky;
- a iných (napr. prijímateľ počas realizácie projektu vykázal príjem vytvorený z projektu).

V jednotlivých prípadoch vrátenia prostriedkov RO/SORO zašle prijímateľovi žiadosť o vrátenie finančných prostriedkov v zmysle zmluvy o poskytnutí NFP. Vrátenie finančných prostriedkov oznamuje prijímateľ príslušnému RO/SORO, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o poskytnutí NFP.

V prípade, že prijímateľ počas realizácie projektu vykázal príjem vytvorený z projektu, alikvótny podiel prostriedkov za zdroj EÚ je v zmysle čl. 55 všeobecného nariadenia príjmom osobitného účtu MF SR a tieto prostriedky je možné využiť na ďalšie financovanie programu. Alikvótny podiel prostriedkov za zdroj štátneho rozpočtu na spolufinancovanie vráti prijímateľ v súlade § 7 ods. 1 písm. m) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov na účet platobnej jednotky, pričom finančné prostriedky platobná jednotka odvedie do príjmov štátneho rozpočtu.

7.10.3 Kontrola fyzickej realizácie projektu

Povinnosť vykonávania kontroly fyzickej realizácie projektu (ďalej len „KFRP“) vychádza primárne z požiadavky článku 60 všeobecného nariadenia a článku 13 implementačného nariadenia, ktoré stanovujú požiadavku, aby kontrolné procedúry riadiaceho a kontrolného systému verifikujúce dodanie tovaru alebo výrobkov, vykonanie prác a poskytnutie služieb zahŕňali KFRP, t.j. administratívne, finančné, technické a fyzické hľadiská projektu, resp. projektov. KFRP je súčasťou úkonov predbežnej finančnej kontroly. Predbežnú finančnú kontrolu vykonávajú na úrovni RO finanční manažéri. Svojimi podpismi na doklade potvrdzujúcom správnosť vykonanej kontroly osvedčujú súlad so všeobecne záväznými právnymi a vnútornými predpismi.

Overením sa zabezpečí to, aby vykázané výdavky boli reálne (t.j. nielen úhrada za poskytnuté služby a dodané produkty, ale že spolufinancované produkty sa reálne dodajú a spolufinancované služby sa reálne poskytnú), aby sa výrobky alebo služby poskytovali v súlade so schvaľovacím rozhodnutím, aby žiadosti prijímateľa o platbu boli správne a aby projekty a výdavky boli v súlade s pravidlami Spoločenstva a vnútroštátnymi pravidlami. KFRP zahŕňa rovnako postupy na zabránenie dvojitého financovania výdavkov z iných programov Spoločenstva alebo vnútroštátnych programov a v iných programových obdobiach.

RO vykoná po obdržaní žiadosti o platbu prijímateľa KFRP. KFRP pozostáva **z administratívneho overenia (a)** – t.j. zo 100 % kontroly písomnej dokumentácie a **z overovania na mieste (b)** - ktorá sa vykonáva spôsobom určeným RO.

Z každého overovania na mieste sa vyhotoví v zmysle čl. 13 implementačného nariadenia pre ŠF **správa z overenia na mieste**. V správe sa uvedie predmet a výsledok overovania na mieste t. j. rozsah vykonaných prác, zoznam dodaných tovarov a uskutočnených služieb, ktoré boli predmetom kontroly na mieste, skontrolovaný finančný objem, výsledok kontroly zaúčtovania dodaných tovarov, vykonaných prác a poskytnutých služieb v účtovníctve prijímateľa a opatrenia uložené v súvislosti so zistenými nezrovnalosťami. Správu z overenia finančnej operácie/projektu na mieste podpíše zamestnanec, ktorý overovanie na mieste vykonával a kontrolovaný subjekt.

V prípade, keď fyzická kontrola na mieste nezahŕňa všetky operácie/transakcie, ale bola vykonaná na vzorke vybraných operácií/transakcií, správa bude obsahovať zoznam skontrolovaných operácií/prác, alebo transakcií a popis metódy výberu vzorky.

Ak RO zistí pri vykonávaní overovania na mieste nezrovnalosť, je povinný túto nezrovnalosť zaregistrovať do informačného systému a okamžite nahlásiť príslušnému platobnému orgánu - v zmysle platného usmernenia, resp. smernice k nezrovnalostiam - vydaných sekciou európskych záležitostí a medzinárodných vzťahov MF SR.

7.10.4 Vzťah RO k SORO vo finančnom riadení

Kontrola SORO

RO vykonáva v súlade so splnomocnením o delegovaní právomocí z RO OP Výskum a vývoj a z RO OPV na SORO kontrolu súladu riadiacich a kontrolných mechanizmov uvedených v internom manuáli procedúr SORO s vykonávanými činnosťami v oblasti finančného riadenia, t.j. administratívne overenie (na úrovni SORO) a overenia operácií na mieste (na úrovni prijímateľa).

SORO má povinnosť predkladať na RO zoznam vykonaných overení na mieste podľa čl. 13 implementačného nariadenia a čl. 60 všeobecného nariadenia, v ktorom SORO stručne uvedie výsledky kontroly a opatrenia prijaté v súvislosti so zistenými nezrovnalosťami. Zoznam vykonaných overení na mieste SORO predkladá na RO za každý kalendárny štvrtrok.

Metodické usmerňovanie SORO

RO má povinnosť metodicky usmerňovať SORO vo všetkých oblastiach finančného riadenia. RO vydáva metodické usmernenia na základe potrieb vyplývajúcich z povahy finančného riadenia alebo na požiadanie SORO.

8 Prílohy

Príloha 1:	Zoznam skratiek
Príloha 2:	Terminologický slovník
Príloha 3:	Zoznam použitej literatúry
Príloha 4:	Zoznam členov pracovnej skupiny pre prípravu operačného programu Vzdelávanie
Príloha 5:	Zoznam ukazovateľov na úrovni programu a prioritných osí
Príloha 6:	Zoznam schém štátnej pomoci
Príloha 7:	Odporúčanie Európskeho Parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2006/962/ES)
Príloha 8:	Záverečná správa k ex-ante hodnoteniu OPV NSRR 2007-2013
Príloha 9:	Príklady možných cieľových skupín