

# Konzultačný proces k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa (CŽV)

## Národná správa o CŽV za Slovenskú republiku

Slovenská republika ako kandidátska krajina vysoko oceňuje príležitosť zapojiť sa do konzultačného procesu a po prvýkrát tak prispieť k identifikácii koherentných stratégií a praktických opatrení pre európsky politický dokument v oblasti vzdelávania. Slovensko mimoriadne víta príležitosť participovať na príprave stratégie implementácie CŽV na európskej úrovni, s nemenšou dôležitosťou si však uvedomuje mimoriadnu aktuálnosť tohto podnetu pre rozpracovanie takejto stratégie pre rozvoj CŽV na Slovensku. I keď je význam CŽV na Slovensku dlhoročne reflektovaný a opatrenia na podporu implementácie CŽV sú obsiahnuté vo všetkých zásadných koncepcných materiáloch týkajúcich sa rozvoja ľudských zdrojov, ako napr.

- Národný plán regionálneho rozvoja a sektorový operačný plán „Rozvoj ľudských zdrojov“
- Národný plán zamestnanosti
- Národný plán výchovy a vzdelávania (Projekt Milénium)
- Koncepcia rozvoja vysokých škôl v SR
- Koncepcia štátnej politiky vo vzťahu k deťom a mládeži do roku 2007

a relevantnej legislatívy, impulz prichádzajúci zo zasadnutia Európskej rady vo Feire významne napomohol naštartovať aktivity prispievajúce ku integrácii politík a kohézności stratégií implementácie CŽV:

- Pod vplyvom Memoranda sa CŽV stalo jednou zo štyroch nosných tém Národnej konferencie o odbornom vzdelávaní, ktorá sa uskutoční 11.-12. októbra 2001.
- Finálne dopracovanie koncepcie CŽV v SR, ktoré bude reflektovať európsky akčný plán CŽV a správu o indikátoroch kvality CŽV, je navrhované ako priorita hlavného plánu úloh Ministerstva školstva na rok 2002.

Ministerstvo školstva si plne uvedomuje, že spracovanie Bielej knihy o CŽV, a predovšetkým následného Akčného plánu na jej implementáciu, bude vyžadovať úzku medzirezortnú súčinnosť a účinnú spoluprácu sociálnych partnerov. Ministerstvo školstva ako gestor tejto úlohy si je plne vedomé rizík jednostranného pohľadu a neúčinnosti prípadných úzko sektorových opatrení, a bude preto usilovať o

- čo najširšie rozvinutie mnohostranných väzieb získaných v priebehu konzultačného procesu
- čo najvýraznejšiu celosť pohľadu na CŽV a kohéznosť opatrení na posilnenie CŽV
- presadenie tejto priority aj ako priority vlády SR.

# 1. Konzultačný proces

## 1.1 Prípravná fáza

Konzultačný proces k Memorandu bol iniciovaný listom Vivian Redingovej z 24. januára 2001. Opieral sa o Akčný plán konzultačného procesu spracovaný MŠ v spolupráci s Národnou agentúrou Leonardo da Vinci, ktorá bola aj administrátorom projektu a organizátorom konferencie k Memorandu ČŽV. Finalizáciou procesu a programovou organizáciou národnej konferencie bolo poverené Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania.

Ako **národný koordinátor** pôsobil štátny tajomník MŠ SR Martin Fronc. **Tripartitný výbor** bol vytvorený na požiadanie národného koordinátora reprezentantmi ústredných orgánov štátnej správy, odborov a zamestnávateľských organizácií. **Expertná skupina** bola vytvorená podľa návrhu Tripartitného výboru. **Šesť expertných podskupín** bolo vytvorených spomedzi členov expertnej skupiny podľa ich primárneho záujmu o jednotlivé kľúčové posolstvá. Experti (8 z Bratislavy, 6 mimo Bratislavy) komunikovali a rozosieli materiály pomocou hromadnej elektronickej adresy systémom „všetci so všetkými“.

## 1.2 Zdroje a nástroje

### 1.2.1 Inštitucionálna hladina

Ministerstvo školstva sa listom národného koordinátora obrátilo na relevantné inštitúcie so žiadosťou o stanovisko k Memorandu. Oslovené boli orgány štátnej správy, štátne a verejné inštitúcie pôsobiace v relevantných sektoroch, predstavitelia sociálnych partnerov, ale aj iné organizácie. Sociálni partneri sa k Memorandu vyjadrili aj v priebehu panelovej diskusie na národnej konferencii.

### 1.2.2. Občianska hladina - odborná verejnosť

Odborná verejnosť dostala príležitosť vyjadriť sa k Memorandu

- na webovej stránke ministerstva školstva,
- v priebehu individuálneho konzultačného procesu členov expertnej skupiny,
- v priebehu Národnej konferencie reakciou na animačné vstupy poverených expertov, priamymi vstupmi v sekciách, prostredníctvom dotazníka inšpirovaného dotazníkom Európskej asociácie vzdelávania dospelých,
- do konzultačného procesu boli zapojení aj vybraní študenti Pedagogickej fakulty UK a inšpektori - frekventanti kurzu ďalšieho vzdelávania organizovaného Metodickým centrom v Prešove.

### 1.2.3. Občianska hladina - laická verejnosť

Laická verejnosť bola na plné znenie Memoranda upozornená mediálnou cestou v televízii a v tlači, živá neformálna diskusia k akútnym otázkam CŽV sa rozvinula pod gesciou člena expertnej skupiny v internetových novinách ako reakcia na animačný článok ním vybranej novinárky. Laická verejnosť bola neformálne kontaktovaná aj v priebehu individuálneho konzultačného procesu podľa uváženia členov expertnej skupiny.

### 1.3 Výstupy

Neoficiálnymi výstupmi z práce expertnej skupiny sú dokumenty „Reflexia Memoranda CŽV“ spracované individuálne členmi expertnej skupiny a animačné materiály pre rozhovory a diskusie počas konzultačného procesu.

Oficiálnymi výstupmi z práce expertnej skupiny sú dokumenty ku každému zo 6 posolstiev – „Záver z tematickej sekcie Národnej konferencie Memorandum CŽV“, „Záver z Národnej konferencie Memorandum CŽV“ v anglickej verzii a „Správa expertov ku kľúčovému posolstvu“, ktoré sú archivované na MŠ a budú aktuálne a dočasne zverejnené v slovenskom jazyku na webovej stránke MŠ a národná správa „Konzultačný proces k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa (CŽV), ktorá je k dispozícii na webovej stránke MŠ SR [www.education.gov.sk](http://www.education.gov.sk).

## 2. 2. Stanoviská ku kľúčovým posolstvám

Pri reflexii jednotlivých kľúčových posolstiev (KP) experti spracovali SWOT analýzu, ktorá bola odsúhlasená národnou konferenciou a hlavným oponentom správy. Tieto analýzy sú vstupom k porozumeniu problémov a výziev viažucich sa k jednotlivým témam. Príklady dobrej praxe sú uvedené v prílohe. Medzi príklady dobrej praxe sme akceptovali aj príklady dobrých projektov s perspektívou úspechu pri ich ďalšej podpore. Príklady dobrej praxe sú však dosť poznačené subjektivitou navrhovateľov; aj preto pokladáme za nevyhnutné venovať im v budúcnosti veľkú pozornosť v súvislosti s navrhovaným skúmaním ich transferability. Spestrením obrazu o obsahu reflexie memoranda sú autentické citáty účastníkov konzultačného procesu.

### - Nové základné zručnosti pre všetkých

1. Zvýšiť záujem verejnosti o celoživotné vzdelávanie a zvýšiť motiváciu jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu tak, aby bolo vzdelávanie pre neho potrebou a nie povinnosťou.
2. Podporovať vznik prostredia, ktoré podnecuje k celoživotnému vzdelávaniu a zabezpečiť dodržiavanie zákonom deklarovaného práva občana na celoživotné vzdelávanie.
3. Maximalizovať pružnosť systému celoživotného vzdelávania, predovšetkým posilňovať alternatívy prístupu k CŽV, a umožniť tak občanovi budovať si individuálny repertoár pre neho dôležitých kompetencií (vedomostí, zručností, postojov).
4. V CŽV viac anticipovať reálne výkonové rozdiely, pri kurikulárnej transformácii rešpektovať väčšiu adresnosť na novo identifikované cieľové skupiny.
5. Posilniť miesto neformálneho a neinštitucionálneho vzdelávania v systéme celoživotného vzdelávania.
6. Zabezpečiť rovnosť príležitostí pre štátne a neštátne inštitúcie podieľať sa na CŽV a stimulovať ich k väčšiemu rozpätiu účasti na celoživotnom vzdelávaní.

7. V štruktúre celoživotného vzdelávania podporovať vytváranie sietí inštitúcií a ich iniciatív, posilňovať zapájanie verejných knižníc, múzeí, galérií, mimovládnych organizácií pracujúcich v oblasti vzdelávania a kultúry, charity a pod.
8. Zaviest' národný systém certifikácie na zabezpečenie kvality CŽV.
9. Zriadiť nezávislú inštitúciu a podporovať vznik mimovládnych organizácií na monitorovanie trhu práce, a tým vytvárať lepšie predpoklady na pružnú reakciu na dopyt po ľudských zdrojoch.
10. Dobudovať systém profesijných štandardov a vzdelávacích štandardov tak, aby vznik, resp. inovácie profesijného a vzdelávacieho štandardu prebiehali koordinovane a aby si vzájomne v maximálnej miere korešpondovali a aby zároveň v maximálnej miere reflektovali repertoár relevantných základných zručností.
11. Zriadiť diagnostické centrá, ktorých úlohou bude permanentne diagnostikovať základné zručnosti v primeranom výkonovom spektre.
12. Identifikovať rezervy v ovládaní „Lisabonských“ nových základných zručností v identifikovaných cieľných skupinách a vytvoriť mechanizmus/program na podporu projektov na tvorbu modulových vzdelávacích programov zameraných na nácvik nových základných zručností.
13. Zvýšiť podiel finančných prostriedkov investovaných do CŽV.
14. Vytvoriť spoločný projekt členských a kandidátskych krajín EÚ zaoberajúci sa návrhom spoločného európskeho rámca definícií nových základných zručností a ich rozvoja, vrátane monitorovania potreby nových zručností.
15. V gescii Európskej komisie, na báze koordinovanej spolupráce členských a kandidátskych krajín, vykonať analýzu digitálnej gramotnosti občanov a v nadväznosti na identifikáciu príčin zaostávania niektorých skupín občanov navrhnúť uplatňovanie špeciálnych vzdelávacích programov.

## **2.2 Závery a odporúčania ku KP 2 - Viac investícií do ľudských zdrojov**

1. Prioritne je v súvislosti s CŽV potrebné identifikovať prirodzene zainteresované osoby a zoskupenia („stakeholderov“), pretože od toho sa odvíja hľadanie zdrojov a foriem spolufinancovania CŽV, koordinácia súčinnosti medzi sociálnymi partnermi, centrálnou a miestnou správou, miera inštitucionálnej a individuálnej zodpovednosti. V podmienkach SR rozhodujúce kompetencie v tejto sfére má jednak MŠ SR (vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie), jednak MPSVaR SR (politika zamestnanosti, sociálne partnerstvo). Je potrebné posúdiť, či je existujúci stav optimálny, resp. v ktorých smeroch by ho bolo treba dotvoriť.
2. Súkromný sektor dominuje vo vlastníckej štruktúre ekonomiky SR a jeho úloha je preto nezastupiteľná i v oblasti ďalšieho profesionálneho vzdelávania. Je preto potrebné intenzifikovať diskusiu so súkromným sektorom, aby nedošlo k hľadaniu riešenia problémov CŽV izolovane v prostredí predstaviteľov štátneho sektora a predstaviteľov vzdelávacích inštitúcií.
3. Pre kľúčovú otázku mobilizácie finančných zdrojov sa odporúča vykonanie štúdie komparatívnej výhodnosti dvoch schém - fondu vzdelávania a individuálneho vzdelávacieho účtu so zámerom obe tieto formy neponímať ako konkurenčné, resp. vzájomne sa vylučujúce, ale ako vzájomne sa doplňujúce.
4. V SR je vytvorený silný „priemysel“, poskytujúci služby vo sfére CŽV. Pozostáva z rozvinutej infraštruktúry vzdelávacích ustanovizní (VU) rôzneho druhu vrátane neštátnych inštitúcií. Je nevyhnutné podporiť prípadnú reprofiliáciu a transformáciu rozpočtových a príspevkových organizácií na verejnoprospešné neziskové organizácie.
5. Pri zakladaní miestnych centier vzdelávania (MCV) je treba prednostne využívať už existujúce a fungujúce miestne ustanovizne (školy, osvetové zariadenia, kluby a najmä

knižnice). Je potrebné klásť dôraz na integráciu síl týchto ustanovizní a na rozšírenie ponuky ich služieb tak, aby mohli prípadne prevziať i funkciu miestnych poradenských a rekvalifikačných stredísk.

6. Kľúčovou požiadavkou pre sfunkčnenie miestnych centier vzdelávania je ich dovybavenie informačnými a komunikačnými technológiami (IKT). Osobitne treba zdôrazniť v tejto súvislosti význam knižníc, ktoré predstavujú významný prvok rozširovania neformálnej vzdelanosti, avšak ich úloha v systéme CŽV a najmä potenciál v poskytovaní elektronických služieb v styku občana a orgánov štátnej správy (G2C) sa v SR nedoceňuje.

7. Na podporu súčinnosti sociálnych partnerov v oblasti CŽV a najmä odborného vzdelávania sa odporúča časť prostriedkov objemovo navrhnutého Sociálneho fondu (ktorý zo zákona zo svojho mzdového fondu vytvára každá organizácia) účelovo vyčleňovať na ďalšie vzdelávanie pracovníkov.

8. V slovenskej laickej verejnosti pretrváva nízka úroveň chápania trhovej ekonomiky. Odporúča sa preto stimulovať médiá a najmä verejnoprávnu televíziu k

- neformálnej podpore osvojenia si nových ekonomických pojmov a termínov
- realizácii sústavných vzdelávacích kurzov z oblasti ekonomiky.

9. Dlhodobým problémom mnohých kandidátskych krajín vrátane SR je status časti rómskej populácie. Riešenie presahuje sily a možnosti (vrátane ekonomických) jednotlivej krajiny. Nedávnymi migračnými vlnami táto otázka už nadobudla celoeurópsky rozmer. Preto je potrebná aj spolupráca v tejto oblasti na systematickej celoeurópskej úrovni. V európskom priestore je treba rozvinúť medzinárodný výskumný projekt s pracovným názvom „Ekonomická efektívnosť vzdelávania“. V jeho rámci sledovať vplyv úrovne vzdelanosti na tvorbu HDP, mieru zamestnanosti/nezamestnanosti, mieru kriminality, mieru drogovej závislosti a iné faktory, a to jednak v rámci EÚ, jednak osobitne v transformujúcich sa krajinách.

10.10. Taktiež je v záujme SR preskúmať možnosti vytvorenia typového modelu legislatívy na zriadenie individuálnych - osobných vzdelávacích účtov celoživotného vzdelávania.

### **2.3 Závery a odporúčania ku KP 3 - Inovácie vo vzdelávaní**

1. Je treba zvážiť prijatie zákona o celoživotnom vzdelávaní, ktorý by zastrelil celý výchovno-vzdelávací systém tak, aby sa vyhol duplicitám a zároveň sa prekryli doterajšie medzery vo vzdelávacom systéme SR.

2. Vytvoriť vzdelávacie projekty posilňujúce potrebu občana sa vzdelávať a akceptovať ho ako osobnú hodnotu. Vzdelávacie projekty zaradiť do iniciačného vzdelávania s cieľom, aby sa u tej skupiny občanov, ktorá nemá životné ambície pohybovať sa cestou akademického vzdelávania utvorila motivácia ďalej sa vzdelávať. V tejto súvislosti je potrebné definovať kľúčové výstupy základného vzdelania jednak na úrovni základnej školy, ale aj na báze podporných, doplnujúcich vzdelávacích projektov pre tzv. druhú šancu vo formálnom i neformálnom vzdelávaní.

3. Podporovať vzdelávacie projekty založené na nových definíciách základných spôsobilostí, kde sa základné kritérium považuje „učenie v akcii“ a nie pasívna prijímateľská cesta. Toto kritérium zakomponovať ako významné pri akreditovaní vzdelávacích aktivít, ale najmä pri výbere a financovaní vzdelávacích projektov.

4. Na nadnárodnej i národnej úrovni podporovať otvorený modulový kreditový systém vzdelávania, zaručujúci permanentnú inováciu obsahov vzdelávania, flexibilitu výberu modulov pre vzdelávajúcich sa s rozličnou kvalitou a kvantitou vzdelávacích a praktických skúseností. Vytvoriť legislatívne podmienky pre uznávanie modulov absolvovaných

v rôznych druhoch formálneho i neformálneho vzdelávania, a tak zabezpečiť priepustnosť vzdelávacej cesty a potrebnú certifikáciu pre trh práce.

5. Vybudovať sústavu štandardov kvality pedagogického pôsobenia v lektorskej práci a podporovať zvyšovanie úrovne kvality vzdelávania dospelých akreditáciou programov, lektorov a tútorov.

6. Založiť banku vzdelávacích projektov na posilňovanie didaktických kompetencií lektorov. Stimulovať školy k realizácii takýchto projektov.

7. Vytvoriť nadnárodnú inštitúciu pre zber a šírenie informácií o inováciách v CŽV.

8. Inicovať vznik európskeho vzdelávacieho TV kanálu, najmä pre potreby neformálneho vzdelávania dospelých.

## 2.4 Závbery a odporúčania ku KP 4 - Zhodnocovanie (uznávanie) výsledkov vzdelávania sa

1. Uznávanie výsledkov vzdelávania sa má byť objektívne a spravodlivé a musí byť postavené na odbornom rozhodnutí.

- Je preto potrebné garantovať každému jednotlivcovi právo na nestranné posúdenie svojich kompetencií nezávisle od toho, v akom systéme ich získal.
- Je dôležité dôsledne rozlišovať medzi kvalitou výučby pri formálnom a neformálnom vzdelávaní a kvalitou výsledkov vzdelávania sa.
- Je nevyhnutné garantovať nezávislosť inštitúcií na uznávanie výsledkov vzdelávania, ako aj inštitúcií na akreditáciu vzdelávacích programov, a prioritne ich budovať v súlade s princípom mnohostrannej kontroly a s podporou sociálnych partnerov.

2. V budúcnosti sa bude prenášať ťažisko z iniciálneho a formálneho vzdelávania na výsledky nadobudnuté mimo formálneho systému školovania. Preto je potrebné podporovať uznávanie „**de facto**“ organizované orgánmi alebo inštitúciami, ktoré už majú skúsenosti s uznávaním *de iure* (napr. sieť NARIC).

3. Na základe prvých skúseností z implementácie možno konštatovať, že

- systém APEL možno využiť v oblasti manažmentu, ekonomických a administratívno-technických činností,
- systém APEL by bolo veľmi vhodné využiť v SR v oblasti uznávania kvalifikácie učiteľov cudzích jazykov, ktorí nenadobudli svoju kvalifikáciu riadnym vysokoškolským štúdiom príslušného jazyka, využiť pritom skúsenosti holandského NARIC-u získané presne pri takejto činnosti a slovenského NARIC-u získané pri podobnej činnosti.

4. V oblasti uznávania výsledkov učenia sa vo formálnom vzdelávaní je potrebné

- eliminovať riziká rigidnej interpretácie **konceptie „zásadných rozdielov“** v kvalifikáciách, na báze ktorej je postavený Lisabonský dohovor o uznávaní kvalifikácií týkajúcich sa vysokoškolského vzdelávania v európskom regióne, ako aj všeobecný systém uznávania odborných kvalifikácií na účely výkonu regulovaných povolání a činností (smernice ES/EÚ č. 89/48 a 92/51),
- interpretovať rozdiely v obsahu národnej a zahraničnej kvalifikácie primárne pozitívne ako **pridanú hodnotu kvalifikácie** s úsilím oceniť ju,
- podporovať realizáciu **konceptie uznávania nadobudnutej úrovne vzdelania** a uprednostňovať nadobudnuté kompetencie a zručnosti žiadateľa.

5. Odporúčame vypracovanie európskeho **Kódexu dobrej praxe pre zhodnocovanie výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania**, ktoré by rámcovo vychádzalo z Kódexu dobrej praxe pre poskytovanie transnárodného vzdelávania schváleného Výborom Lisabonského dohovoru o uznávaní.

- Odporúčame podporovať medzinárodnú spoluprácu pri tvorbe modulov neformálneho vzdelávania a ich zosúladňovaní s ECTS a priznávaní kreditov za nadobúdanie kompetencie praktickou činnosťou.

- Tzv. **Doložka k diplomu** - informácia o nadobudnutej kvalifikácii vydávaná k vysokoškolským kvalifikáciám, by sa mala rozšíriť na všetky druhy diplomov, vysvedčení a osvedčení, vrátane dokladov vydaných po absolvovaní kurzov v oblasti formálneho i neformálneho vzdelávania. Tento doklad by mal byť previazaný na národné systémy štandardov povolání a kvalifikačných úrovní, pričom významnú harmonizačnú úlohu na európskej úrovni by mohol v tejto oblasti zohrať CEDEFOP.
  - Je potrebné napomáhať prepájanie tohto systému s národným systémom akreditácie. Súčasťou rozhodnutia o získanej akreditácii by mal byť údaj o názve povolania/činnosti, o kvalifikačnej úrovni príslušnej odbornej činnosti, na vykonávanie ktorej budú absolventi pripravovaní.
6. Je nevyhnutné posilniť rolu sociálnych partnerov v oblasti uznávania výsledkov vzdelávania sa.
  7. Iniciatívy, resp. systémy na podporu uznávania výsledkov vzdelávania (ECTS/CATS, EDS, EUROPASS, ECDL) sú síce dobre známe špecialistom alebo istým skupinám pedagógov, pokladáme však za potrebné hlbšie s nimi oboznamovať širokú pedagogickú verejnosť bez ohľadu na jej špecializáciu.

## 2.5 Závěry a odporúčania ku KP 5 - Nový prístup k profesijnej orientácii a poradenstvu

1. Na zabezpečovanie a kontrolu kvality profesijnej orientácie a poradenstva (POP) je potrebné
  - vypracovať kvalitatívne normy pre služby profesijnej orientácie a poradenstva. Iniciatíva Memoranda by mohla byť v tejto oblasti podporená aj projektom spolupráce na európskej úrovni,
  - vypracovať systém akreditácie a certifikácie inštitúcií v štátnom i neštátnom sektore poskytujúcich služby profesijnej orientácie a poradenstva,
  - pripraviť modely prípravy profesijných a kariérových poradcov zohľadňujúce kľúčové zručnosti potrebné na výkon profesie pri práci s rozličnými skupinami klientov,
  - rozvíjať dialóg / komunikáciu medzi pedagógmi a ekonómami o zabezpečovaní kvality a financovania vzdelávacích a poradenských služieb – rozdeliť pole pôsobnosti pre verejné a súkromné zdroje,
  - vytvoriť inštitucionálne podmienky na permanentné zosúladovanie potrieb praxe s obsahom vzdelávania a odbornej prípravy,
  - dobudovať a prepojiť sieť inštitúcií vytvárajúcich informačné databázy potrebné pre POP, vrátane výskumných pracovísk operujúcich na trhu vzdelávania i trhu práce,
  - iniciovať ako štátnu objednávku výskumy zaoberajúce sa ukazovateľmi a systémom zabezpečenia kvality v oblasti profesijného poradenstva,
  - vytvoriť databázy informácií o povolaniach a príslušných kvalifikačných požiadavkách.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti POP v rezorte školstva je potrebné
  - prehodnotiť postavenie výchovných poradcov na školách a predovšetkým ich odbornú prípravu pre úlohy v oblasti profesijnej orientácie a poradenstva,
  - prehodnotiť systém výchovného poradenstva ako celku, vrátane ďalších špecializovaných pracovísk rezortu školstva (pedagogicko-psychologické poradne, školské výpočtové strediská), s cieľom dosiahnuť lepšie prepojenie s inštitúciami trhu práce na zabezpečenie relevantných informácií pre POP a najmä lepšie prepojenie na informácie trhu práce),
  - využiť školy a miestne knižnice ako informačné centrá na lokálnej úrovni, dobudovať informačno-poradenské strediská pri úradoch práce a rozšíriť ich pôsobnosti ako služieb verejnosti (teda nielen pre klientelu úradov práce),

- na skvalitnenie informácií pre POP sprístupniť a navzájom prepojiť existujúce databázy informácií jednak pre kariérových poradcov (bez ohľadu na to, aké je ich inštitucionálne zázemie), jednak pre samotných klientov, občanov.
- 3. Tvorba, spracovávanie, sprostredkovávanie a rozširovanie informácií pre profesijnú orientáciu a poradenstvo nie je systémovo doriešené. Zo strany praktikov je dlhodobou pocíťovaný deficit potrebných informácií. Informácie o povolaniach, o trhu práce, o možnostiach uplatnenia, o vzdelávacích cestách, podmienkach štúdia a odborného vzdelávania atď. by mali byť prioritne dostupné na špecializovaných internetových stránkach jednak pre potreby poradcov, ale aj pre potreby klientov.
- 4. Pretrvávajúcim nedostatkom vzdelávacích inštitúcií, ale najmä (štátnych i neštátnych) organizácií hospodárskej sféry je aj zanedbávanie povinnosti vytvárať a sprístupňovať relevantné informácie, ktoré by následne uľahčovali orientáciu klienta, občana vo svete práce, v možnostiach odborného vzdelávania a kariérneho rastu po celý život.
- 5. Je nesporné, že niektoré programy Európskej únie, najmä Phare a Leonardo da Vinci, pomohli a pomáhajú zvyšovať potenciál a kvalitu služieb profesijnej orientácie a poradenstva na Slovensku. Leonardo da Vinci, založený na partnerskej spolupráci krajín EÚ a asociovaných krajín, však ukazuje určitý handicap Slovenska a iných asociovaných krajín, spočívajúci v tom, že je niekedy dosť problematické, ak nie nemožné, nájsť partnera z krajín EÚ. Z tohto hľadiska by stálo za zváženie, či by nebolo možné z úrovne EÚ iniciovať iný typ partnerských programov - multilaterálne programy typu "East - East" (možno by to mohla byť akási osobitná vetva programu Leonardo da Vinci).

## **2.6 Závery a odporúčania ku KP 6 - Približovanie vzdelávania do domu**

1. Na naplnenie zámerov CŽV v tejto oblasti je nevyhnutné dbať predovšetkým o rozvoj infraštruktúry IKT (v SR je veľmi pomalá akademická sieť a drahá prevádzka Internetu v dôsledku vysokých nákladov na dialing-up, riziko monopolu môže ohroziť kvalitu káblového rozvodu a kvalitu vzdelávacieho pôsobenia káblového TV vysielania).
2. Vzhľadom na zraniteľnosť menej rozvinutých regiónov, odľahlých sídiel a marginalizovaných sociálnych skupín je nemenej dôležité dbať na kultiváciu prirodzeného vzdelávacieho prostredia, a preto dohliadať na systematické plnenie rozhodnutí a následných opatrení vo všetkých sektoroch a na všetkých úrovniach z hľadiska ich vplyvu na kvalitu vzdelávacieho prostredia a hľadať možnosti kompenzácie takéhoto dopadu (napr. nájsť možnosti kompenzácie ohláseného zdraženia služieb telekomu, ktoré od 1.7.2001 predražia náklady na Internet o 25 %, a sú tak priamou príčinou spomalenia rozvoja eLearningu na školách, ale i brzdou elektronického obchodovania ako zdroja informálneho nadobúdania digitálnej gramotnosti).
3. Je dôležité
  - stanoviť problematiku celoživotného vzdelávania ako jednu z priorit do Národného programu pre prijatie Acquis pre roky 2002 – 2006,
  - vytvárať nástroje na naplnenie základného ustanovenia zákona o ďalšom vzdelávaní (§1 ods.2), podľa ktorého každý, kto prejaví záujem o ďalšie vzdelávanie, má právo vzdelávať sa v každom veku svojho života podľa podmienok ustanovených zákonom a podľa svojich individuálnych schopností a záujmov,
  - reflektovať Maastrichtský zámer vytvoriť fungujúci systém dištančného vzdelávania, prijať koncepciu dištančného vzdelávania v SR a stimulovať ďalšiu činnosť siete centier dištančného vzdelávania vytvorených projektom PHARE,



- nasledovať záväzok Lisabonského dohovoru - do roku 2002 pripojiť všetky školy na Internet a vyškoliť všetkých učiteľov a podporovať projekt Infovek , ktorý pre SR tento záväzok predpokladá naplniť do roku 2005,
- dôsledne reflektovať stockholmský a goeteborgský vývoj a prioritizovať implementáciu programu eEuropePlus,
- reformou verejnej správy s posilnením kompetencií obecných a regionálnych samospráv vytvoriť podmienky pre vznik lokálnej/regionálnej vzdelávacej politiky
  - legislatívne a materiálne podporiť komplexné vyťažovanie škôl a iných vzdelávacích a kultúrnych ustanovizní ako miestnych centier vzdelávania v súlade s lokálnou/regionálnou vzdelávacou politikou,
  - podporovať a finančne umožňovať, ba stimulovať rozširovanie partnerstiev medzi poskytovateľmi vzdelávania, klubmi a združeniami, podnikmi, výskumnými ústavmi, osvetovými centrami a knižnicami ako nástrojmi CŽV na miestnej a regionálnej úrovni.

### 3. Návrhy na vytvorenie koherentnej stratégie CŽV

Vzhľadom na komplexnosť problémov a zásadný význam CŽV pre budúcu vzdelávaciu politiku nemožno pokladať konzultačný proces za ukončený. Kvalitatívna analýza podnetov získaných v priebehu konzultačného procesu preukázala rôznu mieru citlivosti respondentov a niekedy i kľúčových aktérov na otázky súvisiace s CŽV. Napriek všeobecne deklarovanému pozitívnemu postoju, len zriedkavo experti spracúvajúci písomné podklady pre túto správu označili odpovede respondentov za naozaj podnetné. Poukazuje to na viaceré riziká budúcej implementácie CŽV

- ešte stále nedostatočnú praktickú reflexiu významu CŽV ako jedného z riadiacich princípov socio-ekonomických opatrení,
- nedostatočne rozvinutú infraštruktúru rozhodovacej sféry (nedostatočnú prepojenosť kľúčových aktérov rozhodovacej sféry s akčným výskumom, relatívna slabosť ešte sa len rozvíjajúcich „think tankov“, podfinancovaný výskum v spoločenských vedách).

Podpore účinnej a čo najširšej implementácie už existujúcich opatrení ako aj navrhovaných nových opatrení do profesijného a občianskeho života bude musieť byť preto venovaná mimoriadna pozornosť (a nepochybne nielen na Slovensku):

#### 3.1 Návrh opatrení smerom k SR:

SR1: Expertnú skupinu vytvorenú pre konzultačný proces poveriť mandátom na pokračovanie konzultačného procesu s cieľom dopracovať koncepciu CŽV a návrh Akčného plánu zahrnujúcich

- potenciálne identifikované európske piliere,
- už akceptované národné programy a z nich vychádzajúce akcie,
- variantné námety v otázkach, v ktorých nie je dosiahnutý konsenzus.

SR2: Expertnú skupinu vytvorenú pre konzultačný proces poveriť zavŕšením konzultačného procesu k Memorandu širokou opakovanou diskusiou k operacionalizovaným návrhom opatrení a konkretizovaným alternatívam.

#### 3.2 Návrh opatrení smerom k EÚ:

EÚ1: V gescii DG Education and Culture vytvorit' medzinárodnú pracovnú skupinu na komparáciu stavu CŽV na národných úrovniach a prípadných implementačných stratégií rozvoja CŽV s cieľom

- porovnať výzvy a prekážky rozvoja CŽV,
- preskúmať funkciu a prípadne revidovať identifikované indikátory kvality CŽV<sup>111</sup>,
- identifikovať neštatistické indikácie rozvinutosti a funkčnosti CŽV,
- preskúmať funkčnosť identifikovaných etalónov (benchmarkov) CŽV,
- preskúmať transferovateľnosť identifikovaných príkladov dobrej praxe v CŽV medzi členskými krajinami a kandidátskymi krajinami EÚ, špeciálne z členských krajín EÚ do kandidátskych krajín EÚ, a medzi kandidátskymi krajinami navzájom.

EÚ2: V súčinnosti s ETF vo väzbe na jej prácu na syntéze národných správ kandidátskych krajín o konzultačnom procese k Memorandu CŽV

- vykonať hĺbkovú analýzu výziev a prekážok rozvoja CŽV,
- vykonať hĺbkovú analýzu podmienok transferovateľnosti príkladov dobrej praxe do kandidátskych krajín EÚ a podporiť prípravu a vznik siete na ich implementáciu, zaväzujú seminárom expertov a tripartitných reprezentantov z kandidátskych (a EÚ) krajín, ideálne vo väzbe k stretnutiu ministrov školstva európskych krajín v Bratislave v roku 2002.

EÚ3: V súčinnosti s CEDEFOP

- vykonať analýzu podnetov vzišlých z konzultačného procesu na nadnárodnej úrovni so zvláštnym zreteľom na európske mimovládne organizácie a dôležitých globálnych aktérov, ako OECD, UNESCO, Svetová banka, ILO, Rada Európy, a vo väzbe na jeho informačnú funkciu špecifikovať vo [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr) internetovú stránku CŽV s posilnenou globálnou a metaanalytickou funkciou,
- vykonať hĺbkovú analýzu výziev a prekážok rozvoja CŽV v členských krajinách EÚ so zvláštnym zreteľom na predpokladaný vývoj CŽV po vstupe kandidátskych krajín do EÚ.

EÚ4: Napriek tomu, že v kandidátskych krajinách prebehlo školenie vrcholových pracovníkov na vládnej úrovni, ako aj stredného manažmentu vládnych inštitúcií, o európskych štrukturálnych fondoch a napriek tomu, že Národné vzdelávacie inštitúty podporované ETF vykonali sériu školení o ESF, nemožno pokladať Slovensko za administratívne pripravené na prácu s projektmi ESF, resp. typu ESF. Ukazuje sa, že je potrebný špecifický tréning regionálne rozloženej skupiny facilitátorov, ktorí by iniciovali projektové aktivity a napomáhali by podávanie projektov technickou asistenciou pri ich spracúvaní. Navrhujeme preto v súčinnosti s ETF a využitím siete spolupracujúcich pracovísk v kandidátskych krajinách, a prípadnej súčinnosti s CEDEFOP a sieťou jej spolupracujúcich pracovísk, napomôcť príprave kandidátskych krajín na projekty Európskeho sociálneho fondu projektom ďalšej prípravy na ESF spojenej s tréningom facilitátorov nadväzujúcim na úspešný projekt ETF Regional Labour Market Intelligence Project.

EÚ5: V gescii DG Education and Culture vytvorit' pracovnú skupinu, napr. predĺžením pôsobnosti pracovnej skupiny o indikátoroch kvality CŽV s úlohou

---

- vykonať kontrolu charakteristík, definícií a termínov používaných štandardom UOE, Európskeho glosáru o vzdelávaní EURYDICE, glosárov používaných ETF, CEDEFOP a pod.,
- vykonať schválenie termínov dosiaľ používaných a pre budúcnosť navrhovaných,
- napomôcť vzniku glosáru termínov ČŽV harmonizujúcich
  - národné špecifiká a terminológiu a
  - politické/vedecké interpretácie,
- zosúladiť obsahové interpretácie relevantných politických zámerov, napr. v súvislosti
  - so zmenou akcentu z formálneho na informálne,
  - so starými a novými zručnosťami navodzovanými prichádzajúcimi zmenami, špeciálne potom metodologickým spracovaním piatich tzv. „nových zručností“ identifikovaných v Lisabonských záveroch.

EÚ6: Memorandum je často reflektované ako upozornenie na oslabenie postavenia formálneho vzdelávacieho systému a na narastajúci význam neformálneho a informálneho vzdelávania sa. Akokoľvek je tento globálny trend zjavný a odborníci na vzdelávanie a aj samotní pedagógovia o ňom otvorene diskutujú, pedagogická verejnosť je náchylná vidieť v takýchto úvahách, hneď ako sa objavia vo významných dokumentoch, útok na verejné školstvo. V postkomunistických krajinách už aj tak poznačených nedostatkom investícií na modernizáciu škôl a úpadkom postavenia učiteľov sa dokonca môžu posilňovať obavy z ireverzibilného rozpadu vzdelávacieho systému a ohrozenia jednej z mála komparatívnych výhod týchto krajín – solídnej úrovne vzdelania. Kandidátske krajiny napriek tomu v negotiačnom procese rýchlo uzatvárajú „ľahkú“ (ale skryte problémovú) kapitolu 18 o vzdelávaní. Je to pochopiteľne preto, že formálne tu nejde o európsku agendu. Avšak bez ohľadu na maastrichtské východiská sa pre kandidátske krajiny vzdelávanie stáva európskou agendou, pravda komplementárne: Pod tlakom „ťažkých“ kapitol a finančne náročných záväzkov, ktoré na seba musia kandidátske krajiny vziať, ak chcú dosiahnuť európsky štandard, sa **nepriamo vymedzujú tvrdé „podmienky“** vstupu kandidátskych krajín do EÚ aj pre oblasť vzdelávania. Týmto nezámerným a skrytým procesom sa však v slabých transformujúcich sa ekonomikách tieto podmienky vymedzujú negatívnym výberom a aj s rizikom negatívneho dopadu. A tak v istej paralele k uznaniu nevyhnutnosti ochrany a tvorby životného prostredia vznášame na pôdu národnú i medzinárodnú námet **ochrany a tvorby vzdelávacieho prostredia**, reflektujúc tak nielen obavy zo zanedbania adekvátneho rozvoja vzdelávacích inštitúcií formálneho systému, ale aj narastajúci význam informálneho vzdelávania.

Pri plnom rešpektovaní kultúrnej diverzity a rešpektovaní subsidiarity v otázkach vzdelávania pokladáme preto za potrebné

- iniciovať diskusiu smerujúcu ku skúmaniu dostupnosti a kvality spoločnej infraštruktúry formálneho, neformálneho a informálneho učenia sa
  - stanoveniu nezáväzných minimálnych štandardov európskeho mimoškolského prostredia
  - stanoveniu európskych etalónov ( benchmarkov) vybavenia škôl
  - stanoveniu európskych etalónov (benchmarkov) postavenia edukátora
  - k identifikácii mediálnych tém ochrany a tvorby európskeho vzdelávacieho prostredia

a ich naplnenie pokladať za indikáciu európskej kvality vzdelávacieho prostredia (a indikáciu zdravého vývoja spoločnosti a potenciálneho zdravého vývoja ekonomiky, rozhodne však nie za podmienku členstva v EÚ).

### 3.3 Námety na skvalitňovanie vzdelávacieho prostredia a identifikáciu atribútov európskeho vzdelávacieho prostredia

#### A: Zdroje informácií - Európsky vzdelávací portál (EVP)

Obrovské zdroje vzdelávacieho materiálu v Internete sú často málo zhodnotené v dôsledku chýbajúcej informácie o mieste ich uloženia. Prostredníctvom internetových vyhľadávačov sa síce dá dostať k takýmto informáciám, avšak informácia o ich vzdelávacej hodnote nie je ďalej zachovávaná. Pre vzdelávateľov, ale aj učiacich sa, je pritom informácia o didaktickej hodnote zdroja veľmi zaujímavá.

Navrhujeme zriadenie

- Európskeho vzdelávacieho portálu (EVP) s primerane hlboko a široko štruktúrovanou organizáciou tematického triedenia informácií
  - poskytujúcou informácie o vzdelávacích materiáloch, vrátane
    - aktuálnej informácie o vzdelávacích programoch médií, a
    - iných aktuálnych hodnotných využiteľných mediálnych produktoch,

s podporou vzniku otvorenej siete špecialistov, ktorí by organizovali prenos skúseností s ich využívaním a

- zabezpečovali informácie o didakticky zaujímavých stránkach,
- zabezpečovali informácie o didaktických adaptáciách a konkrétnom využití stránok.
- Stimuláciu podpory vzniku národných vzdelávacích portálov aspoň parciálne zrkadliacich EVP a vykonávajúcich analogickú činnosť v lokálnom prostredí.

#### B: Prístup k informáciám – Princíp nadkritického množstva (NKM) a Princíp nárastu uspokojenia (NU)

Podobne ako bol pre rozvoj gramotnosti v histórii ľudstva primárnou podmienkou výskyt nadkritického množstva písaného slova a sekundárnou podmienkou využiteľnosť gramotnosti na skvalitnenie života, a podobne ako bol v nedávnej minulosti komerčný úspech mobilov primárne podmienený existenciou nadkritického množstva väzieb medzi vzdialenými jednotlivcami a sekundárne podmienený príťažlivosťou ich realizácie, tak podobne je treba napomáhať rozvoj IKT a digitálnej gramotnosti. Ako ilustráciu zároveň vo väzbe na podporu rozvoja občianstva navrhujeme nasledujúci námet na celoeurópsku akciu:

Elektronický styk s úradmi (G2C)

SR má k dispozícii zákon o slobodnom prístupe k informáciám 211/2000 Z.z., umožňujúci solídny prístup k informáciám v styku s úradmi. Do konca roka 2001 sa očakáva aj prijatie zákona o elektronickom podpise, ktorý by popri rozvoji elektronického obchodovania mohol výrazne podporiť aj rozvoj „Eúradovania“. Pre vytvorenie potenciálne nadkritického množstva väzieb je potrebné digitalizovať servis úradov – ako podmienku existencie úradu stanoviť jeho webovú stránku s komfortným vybavením on-line služby zahrňujúcej

- dostupnosť elektronickej verzie tlačív,
- kvalitnú „nápovedu“ s repertoárom typových vyplnených tlačív,
- explicitnú formuláciu splnenia podmienok pre úspešné vykonanie úkonu,
- súpis relevantných právnych noriem s hyperlinkou na portál poskytujúci aktualizované znenie zákonov a iných relevantných noriem,
- súbor ČOT (Časté OTázky), s kvalifikovanými odpoveďami.

Pri splnení takýchto podmienok sa podporuje zmyslupnosť zriaďovania pripojení na Internet a aj atraktivnosť on-line služby. Je naprosto prirodzené očakávať za takýchto podmienok

záujem o takéto služby a dopyt po termináloch vo verejných ustanovizniach. Povinne dostupné terminály na obecných úradoch, v knižniciach, prípadne podľa uváženia lokálnych úradov i v herniach a rôznych prevádzkárňach sú už len následným detailom vývoja hnaného takto vyvolaným dopytom.

Treba mať opätovne na pamäti, že ide zároveň o silný nástroj informálneho vzdelávania sa pri osvojovaní si IKT kompetencie a zároveň o príklad jeho prirodzenej dominancie nad formálnym systémom (až do okamihu, keď formálny systém dokáže vytvoriť podmienky pre „simulácie prirodzeného prostredia“).

### **C: Podpora rozvoja digitálnej gramotnosti - Počítačová poľná služba**

Nepriamym indikátorom kvality vzdelávacieho prostredia je nepochybne dostupnosť terminálov. Kľúčovým problémom investícií do technológie je však obava z ich nedostatočného využívania. Vysoká penetrácia mobilmi v SR aj v oblastiach s vysokou nezamestnanosťou nás oprávňuje k vysloveniu dohady, že pri splnení princípov NKM a NU budú prípadné technologické bariéry zásadnou prekážkou pre nadobúdanie základných kompetencií IKT a ich postupné prehlbovanie. Predovšetkým malé sídla alebo relatívne zaostávajúce regióny navrhujem podporovať činnosťou na dobrovoľnej báze, napr. v SR i vo väzbe na náhradnú vojenskú službu.

Navrhujeme vznik dobrovoľníckej služby „Počítačovej poľnej služby“, ktorá by v objektívne existujúcich podmienkach personálnej núdze vysielala organizátorov – facilitátorov, ktorí by napomáhali rozvoj IKT vo vymedzenej oblasti. Boli by

- znalcami užitočných a zaujímavých zdrojov informácií na Internete,
- garantmi náležitého využívania dostupnej techniky poskytnutej z verejných prostriedkov,
- školiteľmi lokálnych multiplikátorov,
- analyzátorami príčin prípadných prekážok lokálneho rozvoja.

### **D: Provzdelávacia mediálna politika**

Je nesporné, že narastajúci vplyv médií sa prejavuje aj marginalizovaním školy ako „mienkotvorného prostredia“ - prostredia tvorby hodnotovej orientácie mladej populácie. Je paradoxné pozorovať, že s narastajúcou kritikou encyklopedizmu na školách sa prevládajúce formáty vedomostných súťaží zameriavajú práve na oceňovanie encyklopedizmu. Paralelne sa predovšetkým v komerčných súťažiach, ale často i mládežou silne sledovaných hudobných reláciach (napr. na stimuláciu vysokej audiotextovej tržby), uprednostňujú otázky s minimálnou náročnosťou a úspech je tak asociovaný s veľmi priemernou kvalitou výkonu. Etickí regulátori verejnoprávnych médií a reklamy by mali pri monitoringu prihliadať aj na kvalitu podpory a mieru prípadného ohrozovania vzdelávacieho prostredia. Pochopiteľne nejde o žiadne novodobé inkvizítorstvo, ale

- o nesankcionujúce monitorovanie a pomenovávanie signifikantných javov a ich nastoľovanie ako predmetov diskusie kultúrneho prostredia,
- o podnety na pozitívnu diskrimináciu vzdelávacích prvkov v upútavkách, televíznych programoch a publicistike, predovšetkým vo verejnoprávnych médiach,
- o uprednostňovanie stimulovania vyšších mentálnych zručností v atraktívnom vysielacom čase TV. (Keďže sa napr. športové spravodajstvo často uspokojuje s púhym sprostredkovaním základných údajov doplnených obrazovými ilustráciami bez postihovania hlbších súvislostí, silne zaostáva za možnosťami nielen médií, ale aj potenciálom populácie).

### **E: Atribúty kvality vzdelávacieho prostredia - Svetlo na kolesách**

Existuje viacero aspektov skúmania a hľadania atribútov kvalitného vzdelávacieho prostredia. Uvedieme jeden zdanlivo bizarný, na ilustráciu presvedčenia, že vo všetkých súvislostiach je záhodno upozorňovať „na ochranu a tvorbu vzdelávacieho prostredia“.

Pre do zamestnania cestujúcu populáciu veľkých miest a odľahlých sídel je čas strávený na ceste za prácou veľmi často časom stráveným čítaním a informálnym vzdelávaním sa. Hospodárske problémy prepravcov však vedú k tomu, že predovšetkým autobusy, ale niekedy i vlaky sú osvetlené v miere znemožňujúcej čítanie. V skorých ranných a neskorých večerných hodinách a v narastajúcej miere v zimných mesiacoch je tak často cestujúca populácia vystavená zhoršeniu vzdelávacieho prostredia a nútenej devastácii kvality svojho nepracovného času. Garancia kvalitného vnútorného osvetlenia nie je síce predpokladom technickej spôsobilosti prevádzky vozidla, mala by však byť pokladaná a náležite medializovaná ako garancia istého minimálneho štandardu kvality vzdelávacieho prostredia.

### **F: Vzdelávacie prostredie ako zázemie rozvoja „nových zručností“**

Akokoľvek sme už konštatovali, že identifikované „nové zručnosti“ je potrebné náležite metodologicky opracovať, a tým si vyjasniť predmet činnosti, radi by sme tu opätovne upozornili na nosnosť princípu NKM a NU ako podmienok stimulácie očakávaného správania. Opakovane sa konštatuje význam ovládania cudzích jazykov a treba zdôrazniť, že investícia do cudzích jazykov je na Slovensku prioritnou investíciou čo do objemu vynaložených prostriedkov na priamy nákup vzdelávania obyvateľstvom. Napriek tomu nie je úroveň ovládania jazykov na Slovensku dostačujúca. Ak aj zakalkulujeme nedostatok kvalifikovaných učiteľov cudzích jazykov na školách a čiastočne ešte pretrvávajúce sporné metodologické názory (ešte začiatkom 90. rokov sa v SR neodporúčalo predmetové štúdium cudzích jazykov žiakov 10-ročných a mladších), je oprávnené predpokladať, že kvalita ovládania cudzích jazykov bude stúpať s mierou ich zmysluplnej expozície „v živote“, a teda s mierou ich potenciálu pre informálne vzdelávanie sa. Z tohto hľadiska je potrebné stimulovať

- väčší výskyt titulovaných filmov v TV, prípadne i periodicky a avízovane,
- expozíciu cudzojazyčných novinových článkov, resp. ich častí a ich prekladov v médiach,
- dvojjazyčné šírenie textov piesní v hudobných reláciách a pri predaji nosičov,
- podporu výskytu bilingválnych kníh, bilingválnych webstránok a bilingválnych nápisov (napr. v súvislosti so servisom pre turistov) a pod.

### **3.4 Záverečné odporúčanie**

EÚ 7: Konzultačný proces ukazuje, že dozrieva čas na zváženie staronovej myšlienky vytvorenia Európskeho strediska pre inovácie CŽV, ktoré by pri plnom rešpektovaní subsidiarity v otázkach vzdelávania podporovalo horizontálne väzby a napomáhalo koherentnosť národných vzdelávacích politík tým, že by

- podporovalo spoluprácu členských a kandidátskych krajín pri riešení problémov v oblasti vzdelávania v jeho celistvosti, tak ako je reprezentované princípom CŽV, so zvláštnym zreteľom na
  - otázky kvality,
  - indikovanie a benchmarking,
  - transferabilitu príkladov dobrej praxe,
- podporovalo inovácie a výskum preferenčne s identifikovateľným medzinárodným politickým výstupom,
- poskytovalo platformu pre technickú asistenciu pri medzinárodnej spolupráci na pilotných projektoch preferenčne na úrovni vzdelávacích inštitúcií,

- analýzou medzinárodnej transferovateľnosti príkladov dobrej praxe prispievalo k napĺňaniu obsahu práva všetkých na ČŽV, keďže deklarovanie tohto práva v zákone, je len prvým krokom k jeho napĺňaniu.

Dynamika vývoja EÚ, ktorej blízke rozširovanie o krajiny kultúrne, historicky a geograficky patriace k Európe, napriek relatívnej ekonomickej zaostalosti, ukazuje politickú aktuálnosť tohto návrhu a dynamika práce CERI pri OECD ukazuje potenciál navrhovaného strediska zameraného na siete globálne, ale predsa len európske aspekty problémov ČŽV.

## 4. Zoznam príloh

Príloha 1

SWOT analýzy situácie SR vzhľadom na kľúčové poslanstvá

Príloha 2

Príklady dobrej praxe

Príloha 3

Výber autentických citátov účastníkov konzultačného procesu

Príloha 4

Zoznam dôležitých skratiek

## Príloha 1

### SWOT analýzy situácie SR vzhľadom na kľúčové poslanstvá

#### SWOT analýza KP 1: Nové základné zručnosti pre všetkých

Silné stránky (Strengths) KP 1	Slabé stránky (Weaknesses) KP 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• existujúci zákon o ďalšom vzdelávaní</li> <li>• podpora obyvateľstva pre vstup do EÚ</li> <li>• pozitívne výsledky realizácie vzdelávania zamestnancov v prosperujúcich podnikoch</li> <li>• tlak zamestnávateľov na zvyšovanie vzdelanosti zamestnancov</li> <li>• vznik siete regionálne pôsobiacich neformálnych a neinštitucionálnych vzdelávacích inštitúcií</li> <li>• pozitívne vnímanie spoločnosti založenej na informáciách a vzdelanosti</li> <li>• výrazne vyššia úroveň jazykovej pripravenosti mladej generácie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nedostatočná vykonateľnosť legislatívne zakotveného práva občana na celoživotné vzdelávanie</li> <li>• nepostačujúca efektivita existujúcich foriem a metód celoživotného vzdelávania vzhľadom na existujúce možnosti vzdelávajúcich sa</li> <li>• nedostatočná relevantnosť obsahovej štruktúry celoživotného vzdelávania vo vzťahu k požiadavkám trhu práce a potrebám rozvoja ľudských zdrojov</li> <li>• nízka úroveň zainteresovanosti sociálnych partnerov na formulovaní koncepčných zámerov a obsahu celoživotného vzdelávania</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• tradičný záujem občanov o vzdelávanie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nízka účasť podnikov na celoživotnom vzdelávaní</li> <li>• malá priepustnosť systému celoživotného vzdelávania a školského systému navzájom</li> <li>• chýba koordinácia a spolupráca inštitúcií celoživotného vzdelávania na báze partnerstva</li> <li>• chýba koncepčný prístup k identifikácii vzdelávacích potrieb na úrovni podnikov a regiónov</li> <li>• nepripravenosť občanov na zmenu životného štýlu v spoločnosti založenej na informáciách</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Možnosti (Opportunities) KP 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• postupná integrácia SR do európskych štruktúr značne podnieti záujem občanov o získavanie základných zručností</li> <li>• realizácia plánov regionálneho rozvoja umožní kvalifikovanú analýzu a identifikáciu vzdelávacích potrieb v podmienkach konkrétnych regiónov</li> <li>• investície do rozvoja regiónov a vytvorenia pracovných príležitostí prinesú dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile disponujúcej novými základnými zručnosťami</li> <li>• rozvíjanie spoločného európskeho rámca definícií základných zručností požadovaných pre aktívnu účasť na živote spoločnosti</li> <li>• zabezpečenie prístupu k permanentnému diagnostikovaniu zručností</li> <li>• zaistenie nástrojov kontroly v zákone o celoživotnom vzdelávaní</li> <li>• v zákonoch o vzdelávaní zrovnoprávniť formálne a neformálne vzdelávanie</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Riziká, ohrozenia (Threads) KP 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• podceňovanie podpory vzdelávania zamestnancov zo strany podnikateľských subjektov</li> <li>• nedostatočná prehľadnosť a transparentnosť, resp. nedostatočný objem finančných zdrojov</li> <li>• nedostatočný rast príjmov a životnej úrovne neumožní občanom prístup k hodnotám celoživotného vzdelávania</li> <li>• spomalenie realizácie programov regionálneho rozvoja nevytvorí potrebné podmienky pre realizáciu celoživotného vzdelávania občanov</li> <li>• nedostatočná podpora nadriadených inštitúcií k neinštitucionálnemu a k neformálnemu vzdelávaniu</li> </ul>



## SWOT analýza KP 2: Viac investícií do ľudských zdrojov

<b>Silné stránky (Strengths) KP 2</b>	<b>Slabé stránky (Weaknesses) KP 2</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• spoločnosťou vcelku tradične pozitívne vnímaný a podporovaný sklon k získavaniu a rozširovaniu kvalifikácie</li><li>• rozvoj ĽZ v efektívnych podnikoch a inštitúciách (obvykle so zahraničnou účasťou) predstavuje významný inšpiratívny zdroj</li><li>• úspešne a dobre postupujúca integrácia do medzinárodných štruktúr (OECD, NATO, EÚ)</li><li>• ĽZ v modernom ponímaní sa budú v SR vyvíjať už iba k lepšiemu</li><li>• niektoré faktory dôležité pre výraznejšie prepojenie na svetovú ekonomiku boli v poslednom období do veľkej miery vyriešené resp. vykazujú dobré trendy (jazyková vybavenosť)</li><li>• relatívne vysoká miera všeobecnej gramotnosti a vzdelanosti</li><li>• na Slovensku sa za posledných 10 rokov vytvoril výkonný „priemysel“ vzdelávacích inštitúcií</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• predsudky voči CŽV; pre širšiu verejnosť – pojem skôr neznámy (výnimky, napr., medicína)</li><li>• financovanie rozvoja školstva, resp. ĽZ v procese transformácie ekonomiky nebolo prioritou</li><li>• pobádacie schémy nie sú dostatočne rozvinuté</li><li>• neprítomnosť vnútorne integrovaného systému prepojenia trhu práce počnúc orientáciou odborného školstva až po aktívne nástroje trhu práce</li><li>• bariéra kompatibility so svetom pre veľkú časť staršej populácie zostáva</li><li>• kvalitná pracovná sila je vyčerpaná tam, kde je potrebná (nízka mobilita)</li><li>• prudká expozícia svetovej ekonomike po dlhom období s preskočením niektorých vývojových aspektov (medzinárodné kontakty, spolupráca, konfrontácia, peer-group porovnávanie komponentov a až na úrovni štátu)</li><li>• príliš veľké zaťaženie ekonomiky problémami nezamestnanosti</li><li>• v SR študuje na univerzitnej úrovni podstatne menší podiel populácie ako je priemer v európskych krajinách =&gt; Slovensko nevyužíva potenciál svojho národného talentu</li><li>• nezvyk, resp. neochota obyvateľov investovať peniaze do vlastného osobnostného rozvoja sa kumuluje s absolútnou i relatívnou napätosťou rodinných rozpočtov</li></ul>

<b>Príležitosti (Opportunities) KP 2</b>	<b>Ohrozenia (Threats) KP 2</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• vstup do NATO (o. i. nové odborné a jazykové spôsobilosti v rezorte obrany)</li> <li>• integrácia do EÚ do 3 - 4 rokov</li> <li>• mladá generácia má ďaleko lepšie podmienky benchmarkingu (zahraničie)</li> <li>• nové technológie ponúkajú nové stimuly</li> <li>• nové investície ponúkajú obvykle aj nové školiace programy orientované nielen na technologickú zručnosť</li> <li>• expandujúci priemysel v SR, ktorý vyžaduje modernú pracovnú silu naznačuje vyčerpanosť trhu pracovnej sily; ak nepríde k dramatickému obratu v odbornom školstve v horizonte niekoľkých rokov, nebude možné v SR ďalej investovať v oblastiach výroby a služieb s vyššou pridanou hodnotou =&gt; želaný a nutný rozvoj odborného vzdelávania a prípravy, stimulácia jeho rozvoja, rehabilitácia profesií a profesionálnej hrdosti</li> <li>• dostupnosť a kvalita dištančného vzdelávania vzrastie a jeho legislatívne „ukotvenie“ sa dorieši</li> <li>• modernizácia misie verejnoprospešných ustanovizní (napr. miestne knižnice)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reforma verejnej správy sa v SR v dohľadnom čase neuskutoční, čím sa SR diskvalifikuje pre použitie regionálnych a iných fondov EÚ</li> <li>• zdroje EÚ použiteľné pre rozvoj LZ nebudú využívané optimálne a v synergii s národnými zdrojmi</li> <li>• rómsky problém bude odčerpávať významný podiel zdrojov všetkých druhov a bude predstavovať úlohu na celoštátnej úrovni pre viac generácií</li> <li>• príchod medzinárodných investorov môže v niektorých sektoroch generovať potrebu "jednoduchšej" pracovnej sily =&gt; nepostačujúce motivačné faktory a hnacie sily smerom k ambicióznejším národným vzdelávacím programom</li> <li>• trendy úniku mozgov (najcennejší kapitál krajiny – intelekt) vyvolávané komplexom príčin; osobitne alarmujúce v prípade mladých pracovníkov s VŠ vzdelaním, znalosťou jazykov a práce v oblasti informačných technológií</li> <li>• ohrozenia v dôsledku malých nárokov na štátnu správu (následne na legislatívu a regulačný rámec) a jej neprimeraná kompenzačná schéma; riziká korupcie (napr. straníckosť pri obsadzovaní funkcií ako forma korupcie)</li> <li>• dezintegrácia politickej scény, provincializmus straníckych elít</li> </ul>

### SWOT analýza KP 3: Inovácie vo vzdelávaní

<p style="text-align: center;"><b>Silné stránky (Strengths) KP 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia legislatívy podporujúca vzdelávanie dospelých</li><li>• Podpora a ochota pedag. verejnosti prijímať a realizovať inovácie vo vzdelávaní</li><li>• Silné tradície v budovaní systému ĎV v niektorých rezortoch (školsťvo, zdravotníctvo...)</li><li>• Naštartovanie otvoreného neformálneho vzdelávania na vysokých školách zavádzaním kreditového systému</li> <li>• Existencia silne motivovanej skupiny občanov o vzdelávanie</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>Slabé stránky (Weaknesses) KP 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Existujúci zákon o ĎV už nezodpovedá súčasným potrebám</li><li>• Slabý transfer vzdelávacích skúseností medzi formálnymi a neformálnymi vzdelávacími aktivitami</li><li>• Neexistujúce programy vzdelávania lektorov</li><li>• Problematický podiel základného vzdelávania v motivácia k ĎV</li><li>• Deklarácia tézy: „vzdelávacie šance pre všetkých“ je spochybniteľná na úrovni iniciačného vzdelávania</li><li>• Nedostatok didaktických programov pre individualizované vzdelávanie</li><li>• Nedostatočný výskum efektívnosti vzdelávacích aktivít</li><li>• Nedostatok príležitostí pre ďalšie vzdelávanie</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>Príležitosti (Opportunities) KP 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vytvorenie príležitosti na reformu vzdelávania – Milénium</li><li>• Existencia v súčasnosti zavádzaných projektov (Infovek, Schola ludus...)</li><li>• Pokusy o vytváranie projektov pre silne nemotivované subkultúry v rámci SR (Rómovia)</li><li>• Využitie príležitosti prípravy zákonov o vysokých školách, novely zákona o ďalšom vzdelávaní, zákona o verejnej službe</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ohrozenia (Threats) KP 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pochybnosti, či pripravovaná legislatíva uchojí problematiku CŽV ako jeden komplex</li><li>• Nedostatočná jazyková vybavenosť klientov ĎV brániaca využívať zahraničné učebné programy</li><li>• Školy väčšinou zotrávajú v izolácii voči verejnemu životu, vrátane vzdelávacích aktivít</li><li>• Nedôvera verejnosti v neformálne vzdelávanie vyvolaná nezaujmom štátu</li></ul>

## SWOT analýza KP 4: Hodnotenie a uznávanie výsledkov vzdelávania / učenia sa

<b>Silné stránky (Strengths) KP 4</b>	<b>Slabé stránky (Weaknesses) KP 4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Všeobecná úroveň vzdelanosti v SR</li><li>• Kvalifikovaná pracovná sila, jej diverzifikovaná kvalifikácia</li><li>• Záujem o integráciu do EÚ</li><li>• Záujem o uplatnenie pozitívnych skúseností z celoživotného vzdelávania ( CŽV ) – APEL, ECTS apod.</li><li>• Existencia CŽV a akreditácia jeho výsledkov v niektorých odboroch (zdravotníctvo, veterinárna služba)</li><li>• Akreditované inštitúcie a programy vo formálnom i neformálnom vzdelávaní, ktoré zabezpečujú „ celoživotnosť “ vzdelávania a výcviku</li><li>• Existujúci zákon o ďalšom vzdelávaní</li><li>• Uznanie Lisabonského protokolu Slovenskou republikou</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chýba ucelená koncepcia systému vzdelávania, vytvorená v zmysle princípov celoživotného a otvoreného vzdelávania</li><li>• Nedostatočné finančné a legislatívne zabezpečenie vzdelávania</li><li>• Predsudky voči CŽV, najmä neformálnemu učeniu sa</li><li>• Absencia kvalifikačných a vzdelávacích štandardov</li><li>• Vágný systém certifikátov o vzdelaní vo väzbe na rozsah a kvalitu vzdelávania</li><li>• Nedostatočná akreditácia vzdelávacích inštitúcií neformálneho vzdelávania</li><li>• Systém hodnotenia kvality vzdelávania a jeho výsledkov je nedostatočný</li><li>• Nedostatočná komunikácia medzi partnermi CŽV (vzdelávacie inštitúcie, verejná správa, sociálni partneri, účastníci vzdelávania)</li><li>• Malý záujem AZZZ o rozvoj celoživotného vzdelávania</li><li>• Slabá koordinácia rozvoja systému CŽV zo strany relevantných ministerstiev</li><li>• Nízky záujem univerzít o ďalšie celoživotné vzdelávanie</li><li>• Neexistencia garanta, inštitútu pre audit kvality vzdelávania a certifikácie</li><li>• Neexistencia povinného, cyklického systému celoživotného vzdelávania u väčšiny povolání, spojených s vyššou kvalifikáciou</li><li>• Nejednotná terminológia používaná v súvislosti s CŽV</li><li>• Slabý rozvoj kreditného systému a jeho absencia u väčšiny foriem ďalšieho vzdelávania</li></ul>

Možnosti, príležitosti (Opportunities) KP 4	Ohrozenia, riziká (Threads) KP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvorenie legislatívneho rámca CŽV, efektívna a aktuálna novelizácia príslušnej legislatívy</li> <li>• Príprava Zákona o uznávaní odbornej kvalifikácie občanov členských štátov EU</li> <li>• Mimorozpočtové zdroje podnikovej sféry</li> <li>• Motivácia zamestnávateľov (daňové opatrenia, odvody do fondu vzdelávania)</li> <li>• Využitie disponibilnej kapacity odborníkov a špecialistov</li> <li>• Využitie medzinárodných a národných projektov</li> <li>• Rozšírenie uplatňovania dištančného vzdelávania, prispôsobeného požiadavkám zákazníkov</li> <li>• Rozvoj bilaterálnych dohôd v spojitosti s Lisabonským dohovorom</li> <li>• Štandardizácia procesu akreditácie inštitúcií a programov neformálneho vzdelávania</li> <li>• Aplikácia príkladov dobrej praxe zo zahraničia (APEL, ECTS, apod.)</li> <li>• Vytvorenie a uplatnenie jednotnej terminológie používanej v CŽV v podobe záväznej normy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zotrvávanie na doterajšom financovaní, malý záujem v štátnom rozpočte pre rozvoj CŽV</li> <li>• Finančné prekážky u účastníkov vzdelávania – samoplacov</li> <li>• Znižovanie priemernej kvalifikácie, najmä mladých pracovníkov robotníckych profesií</li> <li>• Stagnácia v oblasti rozvoja systémov kvality vzdelávania</li> <li>• Stagnácia vzdelanosti a zníženie mobility pracovnej sily</li> <li>• Nepodarí sa vytvoriť v žiadúcej dobe alebo vôbec jednotný systém CŽV a riadiť toto vzdelávanie</li> <li>• Zhoršenie demografickej štruktúry v neprospech aktívnej zložky obyvateľstva</li> <li>• Import cudzích vzdelávacích produktov bez spolupráce so slovenskými partnermi</li> <li>• Zamestnávatelia zotrávajú v pasívnom postoji k vzdelávaniu svojich pracovníkov</li> <li>• Nedôsledná a nesystémová novelizácia Zákona o ďalšom vzdelávaní</li> <li>• Benevolencia a neštandardnosť postupov a kritérií pre akreditáciu aktivít v ďalšom vzdelávaní ( Formálne i neformálne )</li> <li>• Nekoordinovanosť akreditácií v rámci Európy</li> <li>• Neschopnosť občanov SR zaujímať v tejto oblasti európske občianske postoje</li> </ul>

## SWOT analýza KP 5: Profesijná orientácia a poradenstvo

Silné stránky (Strengths) KP 5	Slabé stránky (Weaknesses) KP 5
<ul style="list-style-type: none"><li>• vybudovaný systém poradenstva v rezorte školstva (ZŠ, SŠ, PPP)</li><li>• hierarchicky štrukturovaný systém poradenstva v službách zamestnanosti, prepracovaná metodika poradenských prístupov a realizovaný systém (do)vzdelávania poradcov</li><li>• existencia Centra profesijných informácií ako centrálnej podpory pre tvorbu, spracovávanie a distribúciu kariérových informácií</li><li>• systém budovaný ako verejno-právny – ako “služba pre všetkých” – na úrovni definovanej štátom</li><li>• silnejúci záujem poradcov o využitie nových informačných a komunikačných technológií v kariérovom poradenstve</li><li>• zakotvenie kariérového poradenstva v legislatíve</li><li>• existujúce informačné zdroje a databázy o možnostiach štúdia, o uplatnení absolventov</li><li>• vybudované informačné zdroje v sieti NÚP</li><li>• budovania nadnárodnej spolupráce pri tvorbe obsahu vzdelávania poradcov, metodík práce a pod. cez programy – Phare, Leonardo da Vinci, sieť Euroguidance aj Eures</li><li>• verejno-právne médiá ako potenciálny partner pri rozširovaní informácií</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• zanedbanie strategického rozvoja systému profesijného a kariérového poradenstva (PKP), dlhodobejšej vízie, plánovania a riadenia na centrálnej i regionálnej a lokálnej úrovni</li><li>• nedostatok financií a vybavenia v informačných centrách</li><li>• chýbajúca špecializovaná informačná sieť pre poradcov</li><li>• chýbajúce vedecko-výskumné zázemie pre túto oblasť, absencia prognóz</li><li>• slabé prepojenie medzi jednotlivými inštitúciami zapojenými v PKP, nedostatočné prepojenie existujúcich subsystémov (školstvo a zamestnanosť)</li><li>• nedocenenie problematiky v rezorte školstva</li><li>• nízka kvalita služieb a nevyužitie potenciálu v rezorte práce, poradenstvo v službách zamestnanosti nie je definované ako nástroj aktívnej politiky trhu práce</li><li>• neexistuje ucelený systém informácií o možnostiach vzdelávania</li><li>• chýbajúca rôznorodosť poradenských inštitúcií (štátne i súkromné, centrálna i lokálna) – poskytujúce poradenstvo pre všetky vekové skupiny, úrovne vzdelania, typy klientov (žiaci, študenti, pracujúci, nezamestnaní, dôchodcovia, zdravotne postihnutí a pod.).</li><li>• neexistuje pregraduálne vzdelávanie kariérových poradcov, obmedzené možnosti ďalšieho vzdelávania praktikov</li><li>• absencia poradenstva v sektore malých a stredných podnikov</li></ul>

### Príležitosti, možnosti (Opportunities) KP 5

- vytvorenie priaznivého legislatívneho prostredia na fungovanie rôznych foriem poradenstva
- vylúčenie „slepých“ ciest v školskej sústave, zabezpečiť, aby aj neformálne a neinštitucionálne vzdelávanie bolo akceptované a mohlo vyústiť do získania formálnych certifikátov, osvedčení a pod.
- dopracovanie štandardov kvality pre poradcov na NÚP a systému zabezpečovania kvality poradenských služieb v rezorte práce
- decentralizácia štátnej správy – regionalizácia poradenských služieb – bližšie ku klientom;
- možnosť využitia škôl a miestnych knižníc ako informačných centier na lokálnej úrovni
- využitie zapojenia škôl do Infoveku a väčšie možnosti prístupu k relevantným informáciám
- financovanie poradenstva z viacerých zdrojov mimo štátneho rozpočtu – možnosti využitia prostriedkov ESF a iných programov EÚ v rozvoji systému
- využitie inštitúcií v rezorte školstva zapojených do zberu informácií na efektívnejšie využitie a spracovávanie informácií relevantných pre PKP
- sprostredkovanie komplexných informácií o možnostiach vzdelávania pod garanciou MŠ SR
- dobudovanie IPS pri úradoch práce a rozšírenie ich pôsobnosti ako služieb verejnosti
- napojenie poradenských zložiek rezortu školstva na IPS
- využitie nových metodík a obsahov vzdelávania poradcov, vypracovaných v rámci programu LDV pri príprave poradcov v NÚP i výchovných poradcov.
- vytvorenie databázy informácií o povolaniach a príslušných kvalifikačných požiadavkách
- užšia spolupráca poradcov s podnikmi – možnosť vyhľadania vhodného pracovníka, vzájomné výmeny informácií
- zladenie potrieb praxe s obsahom

### Ohrozenia (Threads) KP 5

- pretrvávajúce podceňovanie problematiky v rezorte školstva spojené so zanedbaním strategického plánovania a vytvárania zdrojov financovania pre PKP
- stagnácia ekonomickej transformácie – dlhodobo vysoká nezamestnanosť neumožňuje vytváranie či rozvíjanie nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti, medzi ktoré PKP patrí
- nekonceptná príprava poradcov – chýbajúce kľúčové zručnosti (PC, jazyky, manažment informácií), a tým aj obmedzenejší prístup k existujúcim informáciám o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy aj európskom kontexte
- dlhodobo nedostatočná komunikácia medzi rezortmi a inštitúciami pôsobiacimi v PKP
- nepochopenie úlohy vzdelávania pracovníkov pri rozvoji a zvyšovaní konkurencieschopnosti firiem v sektore MSP - absencia kariérového poradenstva;
- hodnotová orientácia väčšiny obyvateľstva – chýbajúca motivácia k seba vzdelávaniu a sebarozvoju umocňovaná ekonomickou situáciou, ktorá nie je v priamom vzťahu k nadobudnutému vzdelaniu
- nezáujem podnikov a inštitúcií z práce o danú problematiku
- zúženie problematiky poradenstva len na riešenie problémov zamestnanosti a nezamestnanosti
- neriešenie problému dlhodobo nezamestnaných osôb, ktoré sú na okraji záujmu poradenských inštitúcií

<p>vzdelávania a odbornej prípravy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• využitie IKT a internetu, nové programy, softvéry na oboznámenie sa s rozličnými povolaniami a výber profesie ako doplnkové nástroje k individuálnemu poradenstvu</li> </ul>	
--	--

### SWOT analýza KP 6: Približovanie vzdelávania do domu

Silné stránky (Strengths) KP 6	Slabé stránky (Weaknesses) KP 6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• v oblasti eLearning podpora projektu INFOVEK</li> <li>• vybudovaná školská sieť základných, stredných a vysokých škôl</li> <li>• relatívne dobrá vybavenosť škôl</li> <li>• existencia inštitúcií ďalšieho vzdelávania (rezortných, podnikových, súkromných)</li> <li>• vybudovaný systém knižníc a osvetových stredísk</li> <li>• rozširujúce sa aktivity profesných a občianskych združení v oblasti vzdelávania a poradenstva</li> <li>• podpora vzdelávania seniorov (univerzity tretieho veku)</li> <li>• budovanie nadnárodnej spolupráce a postupný vstup do medzinárodných programov a projektov vzdelávania (Leonardo da Vinci, Tempus)</li> <li>• verejno-právne médiá ako šíritelia informácií</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V porovnaní s ostatnými krajinami V4: vysoké telokomunikačné poplatky, neexistencia internetu zadarmo, skracovanie lokálneho času impulzu, slabá hardwarová vybavenosť, pomalé siete, málo užívateľov internetu (7,2:1000), málo pripojených škôl (z 3300 škôl je pripojených asi 250). Slovensko ako jediné nemá ecdl.</li> <li>• neexistencia analýzy, politiky, ústavu, orgánov v rámci zavádzania eLearning</li> <li>• nedostatočná tradícia neformálneho, lieberálneho a cirkevného vzdelávania dospelých</li> <li>• neexistencia študijných centier na netradičných miestach a existencia minima na tradičných miestach</li> <li>• neexistencia širokej palety kurzov, ktorá by bola vhodná pre to aby sa priblížila do domu</li> <li>• neexistujúci informačný systém a poradenstvo v tejto oblasti</li> <li>• rada vlády pre informatiku ako poradný orgán nemá žiadne právomoci a jej odporúčania často stoja dlho nezrealizované</li> <li>• neexistencia single-mode distance delivery univerzity</li> <li>• jedna jediná súkromná firma sa podľa zoznam.sk zaoberá e-Learning</li> <li>• existujú len 2 slovenské vzdelávacie multimediálne CD</li> <li>• slabá úroveň miestneho a regionálneho vzdelávania ovplyvnená economic-kým zaťažením a nezamestnanosťou</li> <li>• nedostatočná kooperácia medzi miestnou a regionálnou správou, sociálnymi partnermi, občianskymi združeniami, iniciatívami a klubmi</li> </ul>



- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• nízka mobilita pracovnej sily z dôvodu slabej ekonomickej motivácie</li><li>• nedostatočné financovanie vzdelávania</li><li>• nedostatočné využitie multimédií v systéme vzdelávania</li><li>• slabá úroveň regionálneho vzdelávania prostredníctvom maso-vokomunikačných prostriedkov (miestne a regionálne televízne vysielania)</li></ul> |
|--|--|

Možnosti, príležitosti (Opportunities) KP 6	<b>Riziká (Threads) KP 6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• podpora neformálneho učenia sa</li> <li>• neexistuje pre-bias (zaujatosť) voči IKT skôr naopak</li> <li>• vytvorenie sekcie/oddelenia informatiky MŠ SR</li> <li>• spolupráca škôl a firiem Cisco Academy, IBM Learning Space, a pod.</li> <li>• granty a programy: EU, OSF, ...</li> <li>• vytvorenie legislatívneho prostredia na využitie IKT, INTERNETU a eLearningu</li> <li>• implementácia záväzkov týkajúcich sa využívania nových informačných technológií v podmienkach SR</li> <li>• využitie nasledovania hodných príkladov: Infovek, IDEP, Slovenská sieť dištančného vzdelávania</li> <li>• podpora virtuálneho vzdelávania</li> <li>• premena tradičných vzdelávacích zariadení a knižníc na polyfunkčné informačno-vzdelávacie a poradenské centrá</li> <li>• zavedenie a rozšírenie alternatívnych ciest vzdelávania</li> <li>• podpora a rozvoj odborného vzdelávania</li> <li>• rozšírenie prístupu ľudí každého veku a s rozmanitosťou kvalifikácie a praxe do vysokoškolského vzdelávania (univerzity tretieho veku)</li> <li>• osobitný prístup k ďalšiemu vzdelávaniu mladej generácie</li> <li>• zavedenie dištančného vzdelávania</li> <li>• podpora partnerstiev pri tvorbe a realizácii programov vzdelávania</li> <li>• vytvorenie siete vzdelávacích inštitúcií a škôl</li> <li>• napojenie domácností do siete vzdelávania</li> <li>• vytvorenie fondu na podporu regionálneho vzdelávania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pretrvávajúca nákladnosť zavádzania IKT</li> <li>• častokrát považovaný eLearning ako všeliek na problémy školstva</li> <li>• snahy o znižovanie nákladov zavádzaním eLearning</li> <li>• dlhodobý odchod učiteľov do súkromného sektora</li> <li>• oneskorenie prijatia a realizácie reformy verejnej správy ohrozí využitie štrukturálnych fondov EÚ</li> <li>• nedostatočná spôsobilosť z využívania finančných zdrojov na národnej úrovni (napr. cezhraničná spolupráca) i na medzinárodnej úrovni (programy EÚ)</li> <li>• nedostatočná dostupnosť k novým informačným a komunikačným technológiám</li> <li>• masový odchod mladých ľudí do zahraničia</li> </ul>

## Príloha 2

### Príklady dobrej praxe

#### Príklady dobrej praxe zo Slovenska

##### INFOVEK

Cieľ projektu:

- prispieť k premene tradičnej školy na modernú, tvorivú školu tretieho tisícročia prostredníctvom informačných a komunikačných technológií celoplošným pripojením základných a stredných škôl v SR na internet

Cieľová skupina:

- žiaci základných a stredných škôl v SR

Hlavný podporovateľ:

- - Ministerstvo školstva SR

Prínosy:

- vybudovanie v horizonte piatich rokov na všetkých základných a stredných školách (cca 3300 škôl) internetovo-multimediálnych učební
- upravenie obsahu vzdelávania na základných a stredných školách, čím sa výrazne prispieva k zavedeniu tvorivo-humanistickej koncepcie vzdelávania a výchovy v podmienkach našich škôl
- informatizácia škôl
- zlepšenie vybavenia škôl výpočtovou technikou
- v rámci celoživotného vzdelávania sú školy povinné umožniť prístup k počítačom a na internet všetkým zamestnancom školy a všetkým študentom minimálne 3x týždenne mimo vyučovania a v prípade záujmu aj miestnej komunity

##### Cvičné firmy

Cieľ projektu:

- prispieť k praktickej príprave študentov a žiakov OA, SOŠ, SOU na podmienky trhovej ekonomiky

Cieľová skupina:

- študenti a žiaci OA, SOŠ, SOU

Hlavný podporovateľ:

- Ministerstvo školstva SR

Prínosy:

- rozvojom podnikateľských základných zručností umožniť absolventom flexibilnejšie uplatniť sa na trhu práce, rozvinúť schopnosti zamestnať sa a schopnosti tvoriť nové pracovné miesta
- získanie kompetencií otvoriť si vlastnú firmu /otvorenie živnosti, manažovanie firmy, vedenie ekonomických a účtovníckych činností, hospodárska korešpondencia, schopnosti investovať do ľudského potenciálu, využívať ponúknuté príležitosti, schopnosť racionálne využívať dostupné i menej dostupné zdroje /
- spolupráca s celosvetovou sieťou cvičných firiem EUROPEN, podpora medzinárodných projektov spolupráce cvičných firiem

**Perspektívy rozvoja:**

- **prienik na ZŠ,**
- **rozšírenie simulácie administratívneho prostredia aj o živnostnícke subjekty,**
- **postupne pridať aj simuláciu ekonomiky- konkurenčného trhového prostredia,**
- **zintenzívnenie podpory E-commerce**

## SCHOLA LUDUS - Slovenské centrum vedy pre všetkých

### Cieľ projektu:

- poskytnúť a systematicky rozvíjať celoživotné neformálne vzdelávanie a propagovať vedu, výskum a techniku tak, aby im rozumeli deti, mládež a dospelí

### Cieľová skupina:

- deti, mládež a dospelí; študenti, učitelia, pracovníci z oblasti pedagogického výskumu, firmy

### Hlavný podporovateľ:

- Nadácia SCHOLA LUDUS

### Prínosy:

- interaktívne výstavy výtvarných vedy, výskumu a techniky v mnohých mestách na Slovensku
- princíp J.A. Komenského „SCHOLA LUDUS“ (Škola hrou), postavený na jednoduchých atraktívnych demonštráciách, experimentoch, trenažéroch a pod. s vyváženým využívaním ICT technológií
- motivácia, inšpirácia a zdroj pre ďalšie individuálne vzdelávanie, centrum informácií o možnostiach ďalšieho štúdia, o povolaniach
- laboratórium so spätnou väzbou na overovanie chápania vedy verejnosťou, rozvoj komunikačných a poznávacích postupov, nových vzdelávacích koncepcií a alternatívnych metód
- v roku 1995 projekt SCHOLA LUDUS uznaný UNESCO-m ako pilotný projekt pre strednú a východnú Európu
- na základe projektu v roku 1995 vznik Oddelenia neformálneho vzdelávania na Matematicko-fyzikálnej fakulte UK

### Perspektívy rozvoja:

- v rámci celoživotného vzdelávania vznik centra vedy v Bratislave a siete komunitných centier vedy po celom Slovensku v horizonte najbližších rokov

## ***Vzdelávanie v živnostníctve***

### Cieľ projektu:

- vzdelávať mladých podnikateľov, živnostníkov a remeselníkov v remeslách

### Cieľová skupina:

- mladí podnikatelia, živnostníci a remeselníci

### Hlavný podporovateľ:

- Inštitút pre rozvoj remesla pri Dome techniky ZSVTS Bratislava
- Krajské živnostenské spoločenstvo Bratislava

### Prínosy:

- všestranná príprava mladých živnostníkov, ktorí sa v kurzoch oboznamujú s vysoko produktívnymi technológiami, organizáciou práce, teoretickými poznatkami z oblasti ekonomiky, účtovníctva, kalkulácie, daňovníctva, reklamy a korešpondencie

## Slovnaft, a.s., Bratislava - Holistický prístup k rozvoju ľudských zdrojov vo veľkom priemyselnom podniku

Slovnaft, a.s., Bratislava, s viac ako 105 ročnou rafinérskou históriou, predstavuje jeden z 5 najväčších priemyselných podnikov Slovenskej republiky, patrí medzi najväčších exportérov SR a predstavuje jednu z troch najvyspelejších komplexných rafinérií v Európe. Slovnaft, a.s. prešiel po politických zmenách v roku 1989 výraznou technologickou modernizáciou a transformáciou a dnes predstavuje akciovú spoločnosť zamestnávajúcu 3972 zamestnancov. Slovnaft má od roku 2000 strategického partnera, maďarskú ropno-plynárenskú skupinu MOL, Rt. Aj v súvislosti so vstupom strategického partnera a so zmenou podniku na medzinárodnú spoločnosť stredoeurópskeho významu sa v plnom rozsahu potvrdila správnosť a trvajúca potreba systematickej orientácie na RLZ a celoživotné vzdelávanie zamestnancov.

Prípadová štúdia rozvoja ľudských zdrojov a celoživotného vzdelávania zamestnancov v Slovnafte, a.s. Bratislava, demonštruje progresívne, moderné a perspektívne riešenie v podniku definujúcom regionálne trendy a predstavuje nadpriemernú úroveň investovania do ľudských zdrojov v priemyselnom sektore transformujúcej sa krajiny strednej Európy.

Podstatnou črtou existujúceho prístupu je, že bol vyvinutý a implementovaný vlastnými silami na základe analyzovaných vnútropodnikových a sektorových vzdelávacích potrieb a bol a je financovaný výhradne z podnikových zdrojov. Podnikoví experti z oblasti RLZ predstavujú osobnosti zapojené rôznymi formami do národného systému ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy a sú členmi rôznych profesijných a odborných orgánov.

Holistický prístup k celoživotnému vzdelávaniu zamestnancov Slovnaft, a.s. je zakotvený v personálnej stratégii odvíjajúcej sa od celkovej stratégie firmy, vymedzujúcej a plne doceňujúcej úlohu celoživotného vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov.

Systém vzdelávania pracovníkov je riadený podnikovými organizačnými smernicami a implementovaný Inštitútom vzdelávania, organizačnou jednotkou Slovnaft, a.s.. Časť vzdelávacej a školiacej kapacity je zabezpečovaná vlastnými lektormi - expertmi pracujúcimi v podniku a časť je zabezpečovaná externými vzdelávacími inštitúciami. Rozsah aktivít je veľmi široký a pokrýva oblasti od prípravy manažérov (od vrcholového manažmentu po kádrové rezervy) až po odbornú-špecializačnú prípravu zamestnancov, oblasť "soft" aj "hard" zručností a kompetencií, jazykovú prípravu aj napĺňanie zákonných kvalifikačných požiadaviek.

V niektorých kategóriách vzdelávania je aplikovaný princíp spolufinancovania, ktorý sa dobre osvedčil pri posilňovaní spoluzodpovednosti za vlastný kariérový rozvoj. Uvoľňovanie pracovníkov z pracovného procesu na vzdelávacie aktivity sa považuje za typickú črtu systému. Realizované aktivity integrujú potreby a požiadavky odborných útvarov s odborními úseku LZ.

## Vzdelávacie a poradenské centrum (VaPC) VSŽ, a.s., Košice

Vzdelávacie a poradenské centrum (VaPC) VSŽ, a.s., od roku 1996 vybudovalo ucelený a komplexný systém pre realizáciu ďalšieho vzdelávania zamestnancov na úrovni porovnateľnej s európskym štandardom.

Spoločnosť má:

- veľmi dobré materiálno-technické a personálne vybavenie
- systémovo riešený program vzdelávania (manažérske, špecializované a odborné kurzy, jazyková a profesijná príprava), hodnotenia jeho výsledkov a udeľovanie certifikátov, ,
- kvalitný lektorský zbor (pre manažérsku a odbornú prípravu disponuje so 194 VŠ vzdelávanými lektormi – z toho 4 DrSc., 11 Prof., 17 Doc., a 55 PhD.) vo veľmi úzkej spolupráci a partnerstve s VŠ v rámci SR.
- udelený certifikát kvality RWTÚV podľa EN ISO 9002
- širokú medzinárodnú spolupráci v rámci účasti na projektoch EU i priamymi kontaktmi
- stabilizovanú klientelu strategických zákazníkov.

## NARIC - Uznávanie jazykovej kompetencie

V procese internacionalizácie trhu práce zohrávajú jazykové kompetencie kľúčovú rolu. Jazykové kurzy doma i v zahraničí poskytuje veľmi veľké množstvo inštitúcií, väčšina z ktorých prináleží k sektoru tzv. neformálneho vzdelávania. V Slovenskej republike však systém „de iure“ uznania jazykových kompetencií neexistuje. Mnohí malí zamestnávateľia, napr. živnostníci a majitelia malých podnikov, hľadajú odborníkov s jazykovými kompetenciami práve preto, že v ich firme nikto príslušný jazyk neovláda.

Na posúdenie jazykových kompetencií (uznanie „de facto“) si NARIC musel vypracovať svoj vlastný systém úrovni vedomostí, ktorý je ľahko zrozumiteľný a čitateľný aj pre laika (napr. pre živnostníkov vykonávajúcich remeselné činnosti). Komparatívnu oporu bolo potrebné hľadať v úrovni všeobecne známych domácich kvalifikácií. Ako vhodná sa ukázala táto stupnica znalostí:

- 1.) úroveň pod úrovňou maturitnej skúšky z príslušného jazyka,
- 2.) úroveň maturitnej skúšky z príslušného jazyka,
- 3.) úroveň medzi maturitnou skúškou a štátnou jazykovou skúškou z daného jazyku,
- 4.) úroveň štátnej jazykovej skúšky z príslušného jazyka.

Zamestnávateľia oceňovali získanie do istej miery autorizovanej informácie o úrovni kompetencie žiadateľa a oceňovali aj zvolené škálovanie úrovne, pretože úplne vyhovovalo pre prvotnú orientáciu. Zamestnanci ani zamestnávateľia vlastne ani nepotrebovali a nepožadovali uznanie „de iure“, potrebovali len informáciu o približnom súlade ponuky a dopytu. V tejto súvislosti mnohokrát veľmi ocenili práve uznanie „de facto“ vykonané NARIC-om. Na základe tohto stanoviska nadobudli určitú predstavu o úrovni jazykových kompetencií uchádzača o zamestnanie, o tom, do akej miery mu môžu napr. v zastupovaní firmy v medzinárodnom rokovaní dôverovať, resp. akými činnosťami ho môžu poveriť.

## Centrum profesijných informácií Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny

Centrum profesijných informácií Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave vzniklo v r. 1994 ako jeden z výstupov programu Phare „Reštrukturalizácia trhu práce“ a jeho podprogramu Poradenstvo pre voľbu povolania a výber zamestnania. Za obdobie svojej existencie pripravilo pre služby zamestnanosti, osobitne pre účely kariérového poradenstva a profesijnej orientácie rad produktov rôzneho charakteru a pre diferencované cieľové skupiny. V tejto súvislosti treba spomenúť napríklad informačno-poradenské počítačové programy CESTA K POVOLANIU, SPRIEVODCA SVETOM POVOLANÍ, prípadne informačné letáčky o povolaniach približujúce na relatívne malej ploche základné informácie o skupine povolanií z jednotlivých oblastí hospodárskej a spoločenskej praxe. CPI tiež iniciovalo vznik informačno-poradenských stredísk pri ôsmich krajských úradoch práce s finančnou podporou programu Phare v roku 1998. Pre tieto IPS zabezpečuje CPI centrálnu podporu tvorbou rôznych informačných a poradenských materiálov. Najdôležitejšou aktivitou je tu postupné budovanie systému informácií o povolaniach a snaha permanentne rozširovať paletu informácií a poradenských nástrojov pre prácu poradcov s klientmi IPS úradov práce. Centrum profesijných informácií je súčasťou Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny, od leta 2001 je zaradené do štruktúry Národného úradu práce.

## **Národné informačné centrum pre odbornú prípravu a profesijné poradenstvo (NRCVG)**

Národné informačné centrum pre odbornú prípravu a profesijné poradenstvo (NRCVG) pri Kancelárii programu Leonardo da Vinci vzniklo len v r. 1998 a zapojilo sa do siete centier európskych krajín (ich existenciu podporil program Európskej únie pre oblasť odborného vzdelávania a prípravy Leonardo da Vinci). Cieľom NRCVG je sprostredkovať prenos informácií o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku pre záujemcov zo zahraničia a rovnako aj o možnostiach vzdelávania v zahraničí (v krajinách EÚ a v asociovaných krajinách) pre občanov SR. Jeho ambíciou je tiež podnecovať komunikáciu relevantných inštitúcií rôznych rezortov na národnej úrovni

## **Svet práce**

V roku 1998 vydala Nadácia otvorenej spoločnosti - Open Society Foundation v Bratislave rozsiahlu publikáciu „SVET PRÁCE“. Na jej tvorbe sa autorsky a lektorsky podieľali desiatky odborníkov z najrôznejších oblastí, projekt publikácie a odbornú gesciu jej spracovania zabezpečovalo Centrum profesijných informácií VÚPSVR. Publikácia predstavuje v samostatných zošitoch 15 rôznych odvetví a spolu s nimi desiatky povolání z tej-ktorej oblasti. Úvodný zošit publikácie prináša súbor základných informácií, ktorými by mal byť vybavený každý, kto si chce nájsť uplatnenie na trhu práce (Svet práce, Práca a ty, Príprava na prácu, Hľadáš si prácu, Práca a právo). Rozsiahla a na pomery Slovenskej republiky zatiaľ ojedinelá publikácia sa distribuovala na všetky základné a stredné školy, do pedagogicko-psychologických poradní, úradov práce a ich IPS, centier poradensko-psychologických služieb, informačných centier mladých, okresných knižníc a inde.

## **5.2 Príklady dobrých komunitných a iných ako komunitných projektov**

### **Projekty aplikácie systému APEL:**

#### **Projekt Leonardo da Vinci: EDUCRATOS**

Projekt EDUCRATOS, zameraný na prioritu 4 – podpora investícií do ľudských zdrojov. V projekte bola spracovaná metodika pre identifikáciu potrieb vzdelávania v podnikovej sfére, boli vyvinuté vzdelávacie štandardy pre vybrané manažérske profesie podnikovej sféry (VSŽ), ako aj metodika systému APEL pre použitie v našich podmienkach. Na základe výstupov projektu bol schválený projekt prípravy akreditovaného kurzu na realizáciu systému APEL pre manažérov a hodnotiteľov. Kontraktorom projektu bola TU Košice.

#### **Projekt TEMPUS: „Model ďalšieho vzdelávania odborníkov v oblasti bezpečnosti práce“**

Projekt „Model ďalšieho vzdelávania odborníkov v oblasti bezpečnosti práce“ TEMPUS IB JEP-13406-98, svojimi výstupmi významne prispel ku harmonizácii vzdelávania v oblasti bezpečnosti práce. Tým prispel aj k formovaniu indikátorov a postupov pre hodnotenie vzdelávania a uznávanie certifikátov v predmetnej oblasti, ako na Slovensku, tak aj v Európe. Koordinačné a kontraktčné pracovisko - TU Košice.

## **Nadnárodný projekt Leonardo da Vinci: Quality Standards for Adult Guidance in Education (Štandardy kvality pre poradenstvo v oblasti vzdelávania dospelých)**

**Realizácia:** 1999 a stále pokračuje

Tento multiplikačný projekt nadväzuje na výsledky pilotného projektu v programe Leonardo da Vinci z roku 1997 - Adult Guidance: Training of Trainers (AGTT) - IRL/97/1/31003/PI/I.1.1.c/CONT, v ktorom partneri z Írska (kontraktor - National Centre for Guidance in Education), Islandu, Veľkej Británie (Škótska) a Slovenska riešili problematiku prípravy škooliteľov pre poradenstvo v oblasti vzdelávania dospelých.

Cieľom súčasného projektu je dopracovať metódy a postupy pre zabezpečenie kvality poradenstva v oblasti vzdelávania dospelých a profesijného poradenstva, vytvoriť štandardy kvality a implementovať ich do jedného až dvoch centier v každej partnerskej krajine - v Írsku, na Islande, na Slovensku a v Estónsku (nový partner). Štandardy majú byť kompatibilné so štandardami ISO 9000. Po implementácii budú centrá pripravené pre možnú certifikáciu podľa ISO 9000, avšak certifikácia centier nie je cieľom projektu. Užívateľmi výsledných produktov budú poradenské centrá, organizácie poradenstva pre oblasť vzdelávania dospelých a profesijného poradenstva.

### **Plánované výsledky**

- Vytvorenie štandardov kvality (v elektronickej a tlačovej forme), ktoré sú kompatibilné so štandardami ISO 9000 a ich implementácia do centier pre poradenstvo v oblasti vzdelávania dospelých. Budú vydané v anglickom, slovenskom, islandskom a estónskom jazyku.
- Akreditované dištančné tréningové materiály pre koordinátorov kvality vo sfére poradenstva pre oblasť vzdelávania dospelých. Študijný plán, vzdelávacie moduly (50 - 60 hodín).
- Vyškolení koordinátori kvality pre poradenstvo v oblasti vzdelávania dospelých z Írska, Islandu, Estónska a zo Slovenska (1 - 2 koordinátori z každej krajiny).

## **Nadnárodný projekt Leonardo da Vinci: Guide to the world of occupations (Sprievodca svetom povolání)**

**Realizácia:** 1998 - 2001

Tento projekt vznikol v partnerskej spolupráci Českej republiky, Slovenska a Grécka a nadviazal na výsledky projektu, ktorý vznikol v rámci programu Phare v Českej republike v r. 1997 ("Průvodce světem povolání"). Cieľom projektu (kontraktor - DHV CR, Praha, partneri - VÚPSVR, Bratislava, SK; IDEC, Piraeus, GR; expertná pomoc - NICEC, GB) bolo vytvoriť národné mutácie multimediálneho informačno-poradenského počítačového programu na pomoc pri voľbe povolania a výbere zamestnania.

Výsledkom v prípade Slovenskej republiky je program SPRIEVODCA SVETOM POVOLANÍ, ktorý:

- je určený pre úrady práce v SR, rozširuje ponuku poradenských služieb ÚP a ich informačno-poradenských stredísk,
- poskytuje informácie o sústave takmer 600 povolání doplnených viac ako 2000 ilustračnými fotografiami,
- umožňuje niekoľko postupov voľby povolania,
- ponúka návody, ako sa uchádzať o zamestnanie i ako riešiť situáciu v nezamestnanosti.

Program je určený žiakom, študentom, uchádzačom o zamestnanie a rekvalifikáciu. Využívať sa bude predovšetkým v úradoch práce samoobslužne alebo v spolupráci s poradcom pre voľbu povolania a výber zamestnania, veľmi dobre sa dá využiť aj v školstve pri profesijnej orientácii.

Program bol v júni 2001 odovzdaný na rutinné využívanie v službách zamestnanosti Národného úradu práce, v priebehu nasledujúceho obdobia by sa mal dostať aj k ďalším užívateľom (školy, poradenské zariadenia rezortu školstva a i.).



## **Projekt Leonardo da Vinci: Environment Friendly Agriculture (Poľnohospodárstvo šetrné k životnému prostrediu)**

**Realizácia:** 1999 - 2001

Hlavným cieľom projektu je rozvoj odborného vzdelávania, propagácia systémov hospodárenia ako spôsobu poľnohospodárskej prvovýroby šetrného k životnému prostrediu a následne i ekologických produktov ako prostriedkov prispievajúcich k zlepšeniu zdravotného stavu obyvateľstva.

Cieľovú skupinu tvoria pedagogickí pracovníci stredného, vysokého školstva a ďalšieho odborného vzdelávania, pracovníci výskumných ústavov, podnikatelia, ktorí sa uchádzajú alebo uplatňujú ekologické systémy hospodárenia.

Vzdelávacieho materiálu je zostavený na modulárnom základe, pričom predmety "Agrárna politika" a "Životné prostredie a poľnohospodárstvo" boli vyvinuté na medzinárodnej úrovni. Predmet "Ekologické poľnohospodárstvo" bol vyvinutý na národných úrovniach partnerov zúčastnených krajín projektu Slovenska, Švédska, Španielska a Fínska.

Učebný materiál bol spracovaný do elektronickej verzie. Je prístupný na internetovej stránke [www.efa.sk](http://www.efa.sk), ktorá okrem vlastného materiálu sprístupňuje aj komplexnú databázu predmetnej národnej a európskej legislatívy, prepojenie na internetové linky zahraničných partnerov, novinky z tejto oblasti, ako aj priestor na rozvinutie diskusie tzv. CHAT. Aktuálna slovenská verzia vzdelávacieho materiálu EFA bola publikovaná aj na CD ROM a v knižnej forme

## **Projekt Tempus: Agrieduca**

**Realizácia:** 1999 - 2001

Cieľom projektu bolo vyvinutie vzdelávacieho programu so zameraním na harmonizáciu slovenského poľnohospodárstva smerom k EÚ vo vybraných oblastiach.

Program AGRIEDUCA bol pripravený kolektívom partnerských inštitúcií zo Slovenska, Rakúska, Talianska a Španielska.

Cieľovú skupinu tvoria pracovníci štátnej správy, šľachtiteľských staníc, členov zväzov a združení, pracovníkov SPPK, výskumných ústavov a poľnohospodárskych výrobných podnikov.

Vzdelávacie moduly tvoria tieto tematické celky:

- M01 Poradenstvo v semenárstve rastlín
- M02 Šľachtenie zvierat a poradenstvo
- M03 Jazykový kurz - kurz angličtiny
- M04 Spoločná poľnohospodárska politika
- M05 Štrukturálna politika a rozvoj vidieka

Vzdelávanie sa uskutočňuje dištančnou formou prostredníctvom počítačovej siete. Účastníci vzdelávania musia mať prístup na Internet alebo počítač vybavený CR ROM. Učebný materiál je pripravený aj v knižnej forme.



## Príloha 3

### Výber autentických citátov účastníkov konzultačného procesu

„Vzhľadom na poslanie a zameranie firmy, v ktorej od vlastných pracovníkov požadujem užívateľsky ovládať prácu na PC, je v záujme každého zamestnanca v rámci samoštúdia oboznamovať sa s najnovšími poznatkami v oblasti výpočtovej techniky. Myšlienku celoživotného vzdelávania podporujem, ale neviem si celkom dobre predstaviť, čo tento prístup bude pre moju firmu znamenať.“

„Ako zástupca podniku so zahraničnou účasťou konštatujem, že náš podnik sa vzdelávanie pracovníkov zaujíma. Je to na všetkých úrovniach počnúc robotníckymi profesiami až po manažérske posty. Celoživotné vzdelávanie je pre našich zamestnancov nutnosťou. Školia sa v rámci pracovnej doby.“

„Myšlienka celoživotného vzdelávania je dobrá. V podmienkach malých firiem na to nie je však ani časový priestor a ani zvyšné financie. Robíme len to, čo musíme - napr. školenie o BOZ, PO.“

**„Pri využívaní a celení investícií do infraštruktúry celoživotného vzdelávania hlavne pri zakladaní miestnych centier vzdelávania a pri inštalácii zariadení informačných technológií by bolo zo strany štátu vhodné využiť a podporiť (aj finančne) už existujúce a vyvíjajúce činnosť miestne organizácie (školy, osvetové zariadenia, knižnice, kluby, združenia, spolky a pod.) s profesionálnym pracovníkom – koordinátorom (tútorom) celoživotného vzdelávania na miestnej úrovni. Zamerať sa na jeho profesionalizáciu (prípravu, doplnenie, rozšírenie vzdelania, získanie praktických zručností). Kvalitu vzdelávania financovaného z verejných zdrojov možno podporiť zameraním sa na zvyšovanie spôsobilosti vzdelávateľov a prenosom know-how a pozitívnych skúseností z iných lokalít, z iných oblastí činnosti, iných rezortov a pod. do celoživotného vzdelávania, prehodnotiť a inovovať metódy vzdelávania.“ (Národné osvetové centrum Bratislava)**

„Zmeny v učňovskom školstve sú podmienené aktívnym prístupom podnikateľskej sféry, nielen na obsahu prípravy, ale aj na jeho financovaní. Navrhujeme viaczdrojové financovanie, pričom by si štát mal ponechať garanciu úrovne všeobecného a teoretického odborného vzdelávania, ako i základných zručností a podnikateľská sféra by mala stanovovať a garantovať obsah i úroveň odbornej prípravy. Pri motivácii jednotlivcov k spolufinancovaniu svojho ďalšieho vzdelávania využiť hlavne rôzne formy finančnej motivácie, napr. možnosť postupu do vyššej platovej triedy, možnosť návrhu diferenciacie výšky platu v tej istej platovej triede, rôzne formy sociálnych výhod zo sociálnych fondov, možnosť predĺženia dovolenky podľa Zákonníka práce, poskytnutie zamestnávateľom zamestnancovi pôžičiek s nízkym úrokom, prípadne bezúročnej na pokrytie nákladov spojených s celoživotným vzdelávaním.“ (Slovenský živnostenský zväz)

„Zaviesť osobné karty zručností a finančnú spoluúčasť zamestnanca, napr. v jazykovej príprave vo výške 10 %. Zosúladiť vzdelávanie dospelých s potrebami rodiny a pracovnými povinnosťami prostredníctvom štátnej televízie zavedením rôznych vzdelávacích programov.“ (Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR)

„Realizovať výskumy preukazujúce efektívnosť investícií do vzdelávania a ich masová prezentácia. Pri posudzovaní kvality firmy dôsledne presadzovať požiadavku systému vzdelávania, poradenstva a systematického rozvoja pracovníkov realizovaného v danej firme. Konkrétne definovať rozsah investícií do vzdelávania u jednotlivých pracovníkov.“ (ARK Prvá mediačná, Bratislava)

„Investovať prostriedky zo štrukturálnych fondov do certifikácie trénerov schopných učiť novým zručnostiam pedagógov, pričom pôsobnosť trénerov by sa vzťahovala na okres alebo iný územný celok.“ (OÚ Snina - Odbor ŠMaTV).

„Organizovať školiace programy pre zamestnancov opatrujúcich deti, aby získali nové, resp., aktualizovali stávajúce spôsobilosti prv, ako sa vrátia do práce.“ (OÚ Ilava – Odbor ŠMaTV).

„Financie, ktoré jednotlivec investoval do ďalšieho vzdelávania ukončeného osvedčením alebo diplomom zaradiť v daňovom priznaní k odpočítateľným položkám z daňového základu.“ (ÚIPŠ v Bratislave)

„Zverejňovať a propagovať progresívne systémy celoživotného vzdelávania štátnych a verejných zamestnancov ako modelový príklad pre ostatné krajiny a ostatných zamestnávateľov.“ (Ministerstvo vnútra SR)

„Súčasťou stredoškolského a vysokoškolského štúdia by mala byť časovo primeraná povinná prax. Na jej financovanie vytvoriť fond, prípadne inými opatreniami stimulovať firmy a inštitúcie, ktoré by túto prax umožňovali.“ (MO SR – Inštitút obrany a bezpečnosti)

„V kap. 4.1 Kľúčové posolstvo 2 považujeme za menej reálne v súčasnom i blízkom období (perspektívne áno), aby sociálni partneri uzatvárali zmluvy o celoživotnom vzdelávaní, hlavne v oblasti poľnohospodárstva. K takémuto postupu musia byť usporiadané podnikateľské zábery, jasná koncepcia odvetvia, dlhodobé a krátkodobé plánovanie, konkurenčné vzťahy apod. Pre útlm výroby je v poľnohospodárstve prebytok pracovníkov, resp. z finančných dôvodov jestvuje uprednostňovanie menej kvalifikovanej pracovnej práce, a preto nemožno očakávať uzatváranie zmlúv o celoživotnom vzdelávaní. V súčasnosti Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora (SPPK) každoročne uzatvára zmluvy s MPSVaR o finančnej podpore ďalšieho vzdelávania pracovníkov v poľnohospodárstve a potravinárstve. Tiež spolupráca SPPK s učňovským a stredným školstvom je v začiatkoch, keď sa zúčastňujeme záverečných skúšok, súťaží zručnosti a neodmietame ani konzultačnú pomoc pri tvorbe učebných materiálov a pod. Tieto možnosti budeme naďalej rozširovať a zlepšovať podľa možností, aké budeme mať vytvorené.“ (Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora)

„...Potreba väčšej informovanosti nezamestnaných o inštitúciách slúžiacich na prekonanie nulového stavu (stav bez práce) občana a na prípravu na súbehy, konkurzy na voľné pracovné miesta“ (56-ročný vedúci Krízového centra pre nezamestnaných, Nitra, 5 zamestnancov)

„Uviesť neformálne vzdelávanie zamerané na rozvoj vedecko-technologickej gramotnosti obyvateľstva do programu vlády a systému vzdelávania a kultúry v SR“ (49-ročný vedecký pracovník SAV Bratislava)

„Problém je, že mnoho ľudí sa niečo naučí samo, prípadne to nepovažuje za vzdelávanie, ale zrazu zistí, že potrebuje mať na to všeobecne (zamestnávateľom) uznávaný certifikát. Bolo by potrebné mať na to inštitúciu, ktorá by takéto neformálne vzdelávanie akreditovala“ (33-ročná súkromná podnikateľka v marketingu, Bratislava)

„Štát nemusí mať akreditačnú komisiu, stačí, keď bude súkromná, resp. nezávislá inštitúcia, ktorej vyjadrenia budú orientačné. Zamestnávateľ ich môže a nemusí akceptovať“ (59-ročný zamestnanec štátnej správy, Banská Bystrica)

„...vybudovanie širokej siete stredísk vzdelávania na bežne prístupných miestach, ich dobudovanie informačnou technológiou, pričom na ich financovaní by sa mali podieľať od štátu, cez sociálnych partnerov, profesných zväzov, organizácií, školy až po finančný príspevok každého jednotlivca ... vytvorením zdroja financovania vo forme percentuálneho odvodu každého zamestnanca.“ (Slovenský živnostenský zväz)

„...zhodnotiť, ako obsah a proces školskej prípravy zodpovedá predstavám (potrebám) zamestnávateľov. Podstatne zvýšiť podiel zamestnávateľov a ich organizácií na tvorbe obsahu celoživotného vzdelávania i v celom procese prípravy vzdelaných odborníkov.“ (ÚIPŠ Bratislava)

„...podniknúť konkrétne kroky zamerané týmto smerom najmä v niektorých regiónoch (vysoká miera nezamestnanosti, väčšie percento rómskej populácie). Nové prístupy si vyžadujú aj zmeny v príprave odborníkov na danú problematiku ... zintenzívniť ich prípravu v oblasti vyhľadávania a práce s informáciami... podnetná je myšlienka proaktívneho prístupu, bude nutné viac ju realizovať v praxi.“ (Min. zahraničných vecí SR)

„...vytvoriť internetovú informačnú bázu o možnostiach ďalšieho vzdelávania s bližšie špecifikovanými požiadavkami na absolventa ZŠ... vhodné by mohli byť „hravé projekty“ na internete, kde by sa žiaci dozvedeli sumu poznatkov o povolani, ktoré chcú vykonávať. V druhej časti by žiaci na základe získaných výsledkov dostali odporúčania... Tento systém by nadväzoval na individuálne výchovné poradenstvo, ktoré by dosiahlo v oblasti voľby povolania to, čo stroj nedokázal.“ (OÚ Prešov)

„...využiť a zapojiť verejnoprávne médiá (sú financované z verejných prostriedkov) k realizácii celoživotného vzdelávania, analýzy kedy (občianske, odborné) pre aké skupiny (vek) obyvateľstva ponúkať vzdelávanie(informačné kampane, čo ponúka kedy) apod.“

„...rozvinúť spoluprácu a vzájomnú pomoc v rámci v istom smere (problematike) podobných regiónov, zakladanie akýchsi partnerských regiónov alebo miest.“

„...nepovažujeme za prijateľné vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím ani východisko „približovanie sa vzdelávania do domu“ s odvolávaním sa na ich fyzickú „nemobilitu“ (str.30, ods. 1). Takéto východisko možno považovať za diskriminačné, minimálne ospravedlňujúce naň naväzujúce diskriminačné postupy. Prostredie a služby majú byť budované tak, aby nepripúšťali akúkoľvek možnosť diskriminovať človeka z dôvodu jeho zdravotného postihnutia a ak si v sledovanom kontexte napr. zvolí vzdelávanie na lokálnej úrovni, malo by byť vyjadrením jeho slobodnej voľby z viacerých možností a nie vyjadrením „voľby z donútenia“ pre zdravotné postihnutie.“

## **Výber autentických citátov z on-line diskusie k Memorandu CŽV na internetovej stránke:**

„Keby som sa rozhodla hradiť svojim zamestnancom náklady na do vzdelávanie sa (cudzí jazyk, počítačový kurz), tak iba v tom prípade, že by som s nimi uzatvorila zmluvu, že keď moju firmu opustia, musia mi vynaložené prostriedky vrátiť.“

„Ešte nie sme banánová republika, ešte od nás všetci odborníci neušli do sveta, no s klesajúcou úrovňou školstva ich bude dorastať stále menej, resp. v slabšej kvalite. Bez dobrého školstva sa ozaj staneme len štát námedzných kuliov, akýsi montážny závod s lacnými a nevelmi kvalifikovanými pracovnými silami. A ešte budeme radi, ak tu vôbec bude robota, lebo možno niekde v Malajzii tú istú robotu urobia ešte lacnejšie.“

„Tragédiou školstva a vzdelávania je tiež, že žiadne naše vlády si neuvedomujú, že školstvo je prvoradé, čo sa týka priority vkladáných prostriedkov, pretože návratnosť investície je trochu dlhšia...A požadovať pri odchode zo zamestnania spätné preplatenie školenia je takisto scestné, pretože vedomosti ktoré som získal, už medzitým boli využívané zamestnávateľom a on z nich takisto profitoval ako ja. Ako si to parciálne podelíme? Z hľadiska zamestnávateľa to chápem ako investíciu do zamestnanca. Návratnosť tejto investície je „riziko podniku“. Riziko návratnosti môžem zmenšiť dohodou so zamestnancom na parciálnom refundovaní nákladov na školenie v prípade jeho odchodu z firmy do určitého času od absolvovania školenia. No potom sa mi môže stať, že zamestnanci nebudú mať záujem v prípade drahších kurzov tieto absolvovať.“

„Ešte je tu jedna vec, ktorá by sa dala Memorandu vytknúť. Príliš sa v ňom zjednodušuje pohľad na potrebu vzdelávania – ako keby jediný profit mal byť len ekonomický (budem sa tu stále vzdelávať – ľahšie získam prácu) a neexistoval aj profit kultúrny a sociálny (nevzdelané až negramotné obyvateľstvo nespôsobuje ostatnému spoločenstvu problémy len svojou vysokou nezamestnanosťou). Ak však priznáme potrebu investovať spoločné prostriedky do takýchto vzdelávacích aktivít, vyvstáva tu otázka motivácie. Ako prinútiť niekoho, kto sám necíti potrebu, aby sa vzdelával?“

„Z môjho pohľadu sú zaujímavé tri témy. Prvá, ktorá tu už bola otvorená: Má mať nárok na celoživotné vzdelávanie každý? 2. Prečo má štát podporovať všelijaké záujmové vzdelávania, keď väčšina študujúcich sa zapisuje na kurzy zdokonaľovania profesijných zručností (počítače, účtovníctvo, manažmenty)? 3. Kedy sa u nás rozvinie vzdelávanie s podporou internetu?“

## Príloha 4

### Zoznam dôležitých skratiek

AI	Academia Istropolitana
APEL	Accreditation of Prior Experiential Learning (Akreditácia predchádzajúceho, doterajšieho vzdelávania sa v praxi)
APL	Accreditation of Prior Learning (Akreditácia predchádzajúceho, doterajšieho vzdelávania sa)
AZZZ	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení
CATS	Credit Accumulation and Transfer System (Systém akumulácie a transferu kreditov)
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle/European Centre for the Development of Vocational Training (Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania)
CPI	Centrum profesijných informácií
CPPS	Centrum poradensko-psychologických služieb
CŽV	celoživotné vzdelávanie
DG	Directorate General (Generálne riaditeľstvo)
ĎPV	d'alšie profesionálne vzdelávanie
DSS	Domov sociálnych služieb
ĎV	d'alšie vzdelávanie
ECDL	European Computer Driving Licence (Európsky počítačový vodičský preukaz)
ECTS	European Credit Transfer System (Európsky program prenosu kreditov)
EDS	European Diploma Supplement (Európska doložka k diplomu)
ES	Európske spoločenstvá
ESF	European Social Fund (Európsky sociálny fond)
ETF/EVN	European Training Foundation (Európska vzdelávacia nadácia)
ETUC	European Trade Union Confederation (Európska odborová konfederácia)
EU	Ekonomická univerzita
EÚ	Európska únia
EUROPASS	Uznanie praktickej prípravy absolvovanej v členských krajinách
EVS	European Voluntary Service (Európska dobrovoľnícka služba)
FiF UK	Filozofická fakulta Univerzity Komenského
GR NÚP	Generálne riaditeľstvo Národného úradu práce
HDP	hrubý domáci produkt
ICT (IKT)	Information Communication Technologies (informačné a komunikačné technológie)
ILO (MOP)	International Labour Organisation (Medzinárodná organizácia práce)
IPS	informačno-poradenské stredisko
IS	informačný systém
ISO	International Organisation for Standardization (Medzinárodná organizácia pre štandardizáciu)
KES	Komisia európskych spoločenstiev
KIV	klúčové indikátory výkonnosti
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
KP	klúčové poslanstvo
KÚ	krajský úrad

KÚP	krajský úrad práce
LFS (VZPS)	Labour Force Survey (Výberové zisťovanie pracovných síl)
LZ	ľudské zdroje
MCV	miestne centrum vzdelávania
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MH SR	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MO SR	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky
MPh SR	Ministerstvo poľnohospodárstva Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MŠ SR	Ministerstvo školstva Slovenskej republiky
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
MVO	mimovládna organizácia
MZV SR	Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky
NARIC	National Academic Recognition Information Centre (Stredisko pre ekvivalenciu dokladov o vzdelaní)
NPOA	Nadácia pre podporu občianskych aktivít
NRCVG	National Resource Centre for Vocational Guidance (Národné informačné centrum pre odbornú prípravu)
NÚP SR	Národný úrad práce Slovenskej republiky
NVO	neziskové vzdelávacie organizácie
OA	obchodná akadémia
OP	odborná príprava
OSF	Open Society Foundation (Nadácia otvorenej spoločnosti)
OŠMaTK	odbor školstva, mládeže a telesnej kultúry
OÚ	okresný úrad
OVP	odborné vzdelávanie a príprava
OZ	občianske združenie
POP	profesijná orientácia a poradenstvo
RHSD	Rada hospodárskej a sociálnej dohody
RLZ	rozvoj ľudských zdrojov
SAV	Slovenská akadémia vied
SNO	Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania a prípravy
SOPK	Slovenská obchodná a priemyselná komora
SOŠ	stredná odborná škola
SOU	stredné odborné učilište
SPAM	Slovenská postgraduálna akadémia medicíny
SPPK	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
STU	Slovenská technická univerzita
SVE	stredná a východná Európa
SWOT	strengths, weaknesses, opportunities, threads (silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia)
SŽZ	Slovenský živnostenský zväz
SF (ŠF)	Structural Funds (Štrukturálne fondy)
ŠPÚ	Štátny pedagogický ústav
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
TP	trh práce
TU	technická univerzita
ÚIPŠ	Ústav informácií a prognóz v školstve
UMB BB	Univerzita Mateja Bela Banská Bystrica



UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (Organizácia spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru)
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Únia priemyselných a zamestnávateľských zväzov Európy)
ÚP	úrad práce
UVT	univerzita tretieho veku
VaPC VSŽ	Vzdelávacie a poradenské centrum Východoslovenských železiarní
VIAC	Vzdelávaco-informačné centrum pre školstvo Trenčín
VSŽ	Východoslovenské železiarne
VŠ	vysoká škola
VU	vzdelávacie ustanovizne
VÚDPaP	Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie
VÚPSVR	Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny
WB (SB)	World Bank/Svetová banka
ZSVTS	Zväz slovenských vedecko-technických spoločností
ZŠ	základná škola

---