

Stratégia celoživotného vzdelávania 2011 (zhrnutie)

A. Východiská

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

Národný program reforiem SR 2011-2014 zdôrazňuje význam celoživotného vzdelávania pre jednoduchý prístup občanov k pružnému rozširovaniu a prehĺbovaniu kvalifikácií, pre zvýšenie ich uplatnenia na trhu práce, rozvoj osobnosti, ale aj pre zvýšenie kvality ich života.

B. Ciele

Stratégia 2011 prehodnocuje a aktualizuje stratégiu prijatú v roku 2007. Usiluje sa o podporu vytvárania podmienok pre fungujúci systém celoživotného vzdelávania pre všetkých. Stratégia 2011 sa orientuje na najviac problémové oblasti celoživotného vzdelávania v SR:

1. **Postoj a motivácia jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu**
2. **Nesúlad zručností absolventov a dopytu trhu práce**
3. **Poradenské služby pre dospelých**
4. **Úroveň kompetencií jednotlivca**
5. **Financovanie ďalšieho vzdelávania**

C. Analýza problémových oblastí

1. Postoj a motivácia jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu

Tradične silný vplyv na jednotlivca má motivácia k školskému vzdelávaniu, motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu u jednotlivca až tak nerezonuje. Ďalšie vzdelávanie nevedie v súčasnosti k získaniu titulu alebo kvalifikácie, ktorá by mu umožnila zvýšenie šancí na trhu práce.

SR vykazuje nízku úroveň účasti dospelých na celoživotnom vzdelávaní - na úrovni 2,8 % populácie vo veku 25-64 rokov, pričom priemerná hodnota EÚ bola v roku 2010 na úrovni 9,3% (najvyššiu hodnotu dosiahlo Dánsko - 31,6%).

Záujem o ďalšie vzdelávanie na Slovensku stúpa s rastúcou úrovňou vzdelania. Tí ľudia, ktorí najviac potrebujú vyššie vzdelanie sa nevzdelávajú. Najčastejšími prekážkami účasti na ďalšom vzdelávaní sú cena vzdelávania a čas, kedy sa vzdelávanie organizuje. Zásadnou prekážkou je nízka akceptácia

ďalšieho vzdelávania zamestnávateľmi. Výstup z ďalšieho vzdelávania sa nepovažuje za rovnocenný so vzdelaním dosiahnutým v škole.

Navrhované opatrenia:

- zapojiť zamestnávateľov do tvorby kvalifikačných štandardov pre jednotlivé pracovné pozície,
- pre skupiny obyvateľstva s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou vytvoriť podpornú schému pre motiváciu ich účasti na ďalšom vzdelávaní,
- preniesť časť teoretickej prípravy v ďalšom vzdelávaní z kontaktných hodín na dištančné vzdelávanie prostredníctvom internetu a zvýšiť tak dostupnosť a znížiť náklady na ďalšie vzdelávanie.

2. Nesúlad zručností absolventov a dopytu trhu práce

Od vzdelania sa očakáva, že bude zodpovedať požiadavkám a potrebám spoločnosti a trhu práce. Súčasný nesúlad vzdelávania a požiadaviek trhu práce sa prejavuje predovšetkým v nevhodnej štruktúre absolventov stredných a vysokých škôl. Niektoré školy produkujú absolventov, ktorí smerujú rovno do radov nezamestnaných, pretože sú svojim profilom nevyužitelní na trhu práce, iné školy vychovávajú absolventov, ktorí sa síce zamestnávajú, ale vzdelanie na dosiahnutej úrovni pre svoju prácu nepotrebujú. V tomto prípade zaberajú pracovné miesta určené pre absolventov s nižším dosiahnutým vzdelaním, z ktorých sa stávajú nezamestnaní.

Navrhované opatrenia:

- definovať kvalifikačné štandardy vo forme Národnej sústavy kvalifikácií,
- zosúladiť vzdelávanie na školách na jednotlivých úrovniach vzdelávania s vyžadovanou štruktúrou vedomostí, zručností a kompetencií pre spoločnosť a trh práce.

3. Poradenské služby pre dospelých

Súčasný systém kariérových služieb na Slovensku nepokrýva potreby všetkých občanov, ktorí by o ne mali potenciálny záujem. Hodnota poskytovaných poradenských informácií je znížená predovšetkým nízkou mierou prepojenia informačných zdrojov. Poradenstvo sa zameriava na aktuálny problém klienta, nevníma však jeho kariérny rozvoj v širšom časovom horizonte.

Nepokrytou oblasťou je poradenstvo pre dospelú populáciu (pracujúcich ľudí), prípadne ľudí v postproduktívnom veku. Dnes dospelý človek (bez ohľadu na jeho zamestnanosť), ale aj absolvent školy nemá možnosť poradiť sa, keď chce odborne rásť, alebo ak sa rozhodne pre zmenu kariérovej orientácie, prípadne na začiatku svojej kariéry. Je dôležité zdôrazniť, že primárna zodpovednosť jednotlivca za svoj osobný rozvoj zostáva v jeho rukách. Poradenské centrá majú poskytnúť jednotlivcovi kvalifikované poradenské služby v oblasti kariérového poradenstva, aby sa vedel osobnostne i profesionálne rozvíjať.

Navrhované opatrenia:

- zosúladiť informačné zdroje v integrovanom poradenskom systéme,
- vytvoriť sieť poradenských centier s regionálnym pokrytím,
- definovať štandard kariérového poradenstva pre dospelých.

4. Úroveň kompetencií jednotlivca

Kompetencie sú v súčasnosti nevyhnutným predpokladom uplatnenia jednotlivca v spoločnosti, v osobnom živote i na trhu práce. Výber kompetencií, na ktoré sa zameriava Stratégia celoživotného vzdelávania 2011, vychádza z princípu, že vzdelávanie sa by nemalo smerovať len k naplneniu potrieb

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

Kompetencie majú vo všeobecnosti vysokú pridanú hodnotu pre jednotlivca, ktorá spočíva predovšetkým v ich prenositeľnosti, t. j. môže ich naplno uplatniť v osobnom živote aj v oblasti jeho pracovných činností. Ich výhoda je v tom, že zvyšujú flexibilitu jednotlivca na trhu práce a on sa tak stáva uplatniteľným na rôznych pracovných pozíciách. Zároveň rozvíjajú jednotlivca po jeho osobnostnej stránke.

Päť kompetencií, ktorých rozvoj je považovaný za prioritný:

- komunikácia vo svetových jazykoch – znalosť cudzích jazykov otvára jednotlivcovi cestu za novým poznaním, ale aj za novými pracovnými možnosťami; jazyková výbava jednotlivca sa postupne stala povinnou súčasťou takmer každej kvalifikácie;
- ovládanie informačno – komunikačných technológií – schopnosť porozumieť informáciám z rôznych zdrojov a používať ich v rôznych formátoch, ktoré sú prezentované prostredníctvom IKT technológií;
- podnikateľské kompetencie – schopnosť porozumieť svojej práci a využiť príležitosti, ktoré má občan k dispozícii; kompetencia rozvíja v ľuďoch aj zručnosti zamerané na riadenie projektov, individuálnu a tímovú prácu, ale aj schopnosť posudzovať a identifikovať silné a slabé stránky a hodnotiť a prijímať prípadné riziká;
- aktívne občianstvo - súbor aktivít, ktoré rozvíjajú osobnostné aktivity v spoločnosti (v rámci pracovných činností aj vo voľnom čase); podstatou aktívneho občianstva je záujem o veci verejné, schopnosť prezentovať a obhajovať svoje záujmy, ale aj schopnosť dosahovať reálne výsledky a tvoriť „civilizovanú“ spoločnosť;
- finančná gramotnosť - schopnosť využívať poznatky, zručnosti a skúsenosti na efektívne riadenie finančných zdrojov.

Navrhované opatrenia:

- rozvíjať kompetencie prostredníctvom voľne šíriteľného vzdelávacieho obsahu,
- posilniť význam kompetencií v rámci štandardov pre jednotlivé kvalifikácie.

5. Financovanie ďalšieho vzdelávania

Štruktúra zdrojov pre financovanie ďalšieho vzdelávania je v súčasnosti tvorená zdrojmi štátneho rozpočtu, samospráv, zamestnávateľov, fondov EÚ, ale aj zo strany účastníkov vzdelávania. Štát spolu so samosprávou výrazne zaostávajú vo financovaní ďalšieho vzdelávania za účastníkmi vzdelávania – samoplatcami a zamestnávateľmi. Tento rozdiel sa najviac prejavuje v skupine ľudí so žiadnou alebo nízkou kvalifikáciou, ktorá dlhodobo vykazuje cenu vzdelávacieho programu za najväčšiu prekážku v ich ďalšom vzdelávaní.

Navrhované opatrenia:

- vytvoriť možnosti pre podporné financovanie ďalšieho vzdelávania, ktoré by motivovalo ľudí celoživotne sa vzdelávať.

D. Vízia celoživotného vzdelávania

1. Atraktívne celoživotné vzdelávanie pre každého občana:

- znižovať informačnú nerovnosť, t. j. poskytovať viac informácií o celoživotnom vzdelávaní;
- motivovať ľudí k celoživotnému vzdelávaniu dostupným vzdelávacím obsahom a finančnou podporou;
- uznávať výsledky ďalšieho vzdelávania, aby boli v plnej miere využiteľné pre trh práce.

2. Spolupráca vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov:

- vybudovať systém komunikácie medzi školami a zamestnávateľmi, ktorý bude postavený na vzájomnom informovaní sa o vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách potrebných pre spoločnosť a trh práce;
- zabezpečiť spätnú väzbu o spokojnosti zamestnávateľov s absolventmi škôl a vzdelávacích inštitúcií zo školského a ďalšieho vzdelávania.

3. Poradenské služby pre každého:

- vybudovať integrovaný informačný portál pre potreby poskytovania poradenských služieb;
- zriadiť sieť poradenských centier s možnosťou priameho kontaktu občana s poradcom;

4. Odstránenie prekážok k celoživotnému vzdelávaniu:

- bližšie prepájať politiky vzdelávania a zamestnanosti pre zabezpečenie pružnej reakcie vzdelávacieho systému na meniace sa potreby spoločnosti a trhu práce;
- vytvoriť podporné nástroje pre osoby, ktoré prejavia záujem o ďalšie vzdelávanie.

E. Systémové nástroje

1. Komunikačná platforma vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov

- predstavuje komunikačné prostredie pre vzdelávacie inštitúcie a zamestnávateľov,
- zjednocuje výstupy vzdelávania s potrebami trhu práce,
- umožňuje zamestnávateľovi hodnotiť spokojnosť s úrovňou absolventov.

2. Multimedialna platforma

- predstavuje voľne dostupný vzdelávací obsah na získanie všeobecných kompetencií občana,
- zhromažďuje na jednom mieste vzdelávacie programy pre rozvoj jednotlivca.

3. Kariérové poradenstvo

- stimuluje potrebu poradenských služieb prostredníctvom poradenských centier v regiónoch,
- zameriava sa na integráciu informačných zdrojov do poradenského informačného systému,
- definuje kvalitatívne štandardy pre poradenskú činnosť.