



**Knowledge Management System
Téma č. 5**

Ďalšie odborné vzdelávanie a príprava

Slovenská republika

**pripravila
Daniela Kočanová**

Bratislava, 2007

Táto štúdia bola vypracovaná pre databázu eKnowVet, ktorú vyvinulo Európske centrum pre vývoj odborného vzdelávania a prípravy (Cedefop). Databáza obsahuje 11 základných tematických okruhov, ktoré sa delia na ďalšie tematické časti (tzv. ostrovy). Jednotlivé kapitoly tejto štúdie a odkazy v texte sú označované v súlade s číslovaním v databáze. Keďže takéto číslovanie používajú všetky členské štáty Európskej únie, návštevník stránky <http://www.trainingvillage.gr> (časť Národné systémy odborného vzdelávania a prípravy - National VET Systems) môže nájsť pod jednotlivými číslami informácie k daným témam v rámci celej Európy.

Obsah

<u>0501 - Úvod do ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy (vrátane štatistických údajov).....</u>	<u>4</u>
<u>050101 - Definície a terminológia.....</u>	<u>8</u>
<u>050102 - Vývoj v oblasti vzdelávania dospelých.....</u>	<u>10</u>
<u>050103 - Hodnotenie.....</u>	<u>13</u>
<u>050104 - Plánovanie a tvorba prognóz.....</u>	<u>15</u>
<u>050105 - Alternatívne spôsoby vzdelávania.....</u>	<u>16</u>
<u>05010501 - Dištančné vzdelávanie.....</u>	<u>17</u>
<u>05010502 - E-learning.....</u>	<u>19</u>
<u>05010503 - Nové vzdelávacie prostredia (vrátane učiacich sa organizácií).....</u>	<u>21</u>
<u>05010504 - Flexibilita a diferencovanosť.....</u>	<u>23</u>
<u>0502 - Ďalšie odborné vzdelávanie financované z verejných zdrojov a prístupné pre všetkých záujemcov</u>	<u>24</u>
<u>050201 - Cieľové skupiny a zabezpečenie.....</u>	<u>25</u>
<u>050202 - Poskytovatelia.....</u>	<u>25</u>
<u>050203 - Podmienky účasti.....</u>	<u>25</u>
<u>050204 - Zabezpečenie kvality.....</u>	<u>25</u>
<u>0503 - Vzdelávanie pre nezamestnaných a osoby ohrozené vylúčením z trhu práce (vrátane štatistických údajov).....</u>	<u>26</u>
<u>050301 - Cieľové skupiny a zabezpečenie.....</u>	<u>30</u>
<u>050302 - Poskytovatelia</u>	<u>35</u>
<u>050303 - Podmienky účasti.....</u>	<u>35</u>
<u>050304 - Zabezpečenie kvality.....</u>	<u>36</u>
<u>0504 - Vzdelávanie a odborná príprava v gestorstve zamestnávateľov a sociálnych partnerov (vrátane štatistických údajov).....</u>	<u>37</u>
<u>050401 - Opatrenia garantujúce ďalšie odborné vzdelávanie v podnikoch</u>	<u>38</u>
<u>050402 - Opatrenia podporujúce vzdelávanie a odbornú prípravu v rámci malých a stredných podnikov</u>	<u>40</u>
<u>050403 - Opatrenia podporujúce vzdelávanie a odbornú prípravu v špecifických odvetviach</u>	<u>41</u>
<u>050404 - Neprofesijne orientované ďalšie vzdelávanie v gestorstve sociálnych partnerov.....</u>	<u>43</u>
<u>0505 - Ďalšie odborné vzdelávanie z iniciatívy jednotlivca</u>	<u>44</u>
<u>0506 – Použité zdroje.....</u>	<u>45</u>

Slovenská republika, ktorá získala samostatnosť v roku 1993, začala po roku 1989 transformovať svoj politický a ekonomický systém v súlade s princípmi demokracie a trhového hospodárstva. Tieto zmeny, rovnako ako vstup krajiny do Európskej únie, mali veľmi výrazný vplyv na vývoj ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy.

Dospelá populácia má v súčasnosti pomerne široké spektrum príležitostí na vzdelávanie. Občania sa môžu zúčastňovať na krátkodobejších alebo dlhodobejších kurzoch a vzdelávacích programoch, prostredníctvom ktorých môžu získať, zdokonaľovať či aktualizovať svoje profesijné schopnosti. Existuje aj veľké množstvo vzdelávacích aktivít, ktorých cieľom je uspokojiť osobné záľuby dospelých (patrí sem socio-kultúrne, občianske, voľno-časové záujmové vzdelávanie obyvateľov, ako aj vzdelávanie seniorov). Súčasnú ponuku vzdelávania pre dospelých možno rozdeliť do týchto kategórií:

- Dospelí môžu vstúpiť (za rovnakých podmienok ako mladí ľudia) do systému počiatočného formálneho vzdelávania a navštevovať niektorý z dlhodobých študijných programov, ktoré vedú k nadobudnutiu stupňa vzdelania (napríklad ISCED 3A, 3C, 4, 5A, 5B). Túto možnosť ponúkajú štátne aj súkromné inštitúcie (stredné školy, vysokoškolské ustanovizne). Dospelí, ktorí navštevujú niektorý z programov počiatočného formálneho vzdelávania, využívajú veľmi často rozličné flexibilné formy štúdia (napríklad externé štúdium, dištančné štúdium), ktoré sú v ponuke niektorých vzdelávacích inštitúcií. Financovanie počiatočného vzdelávania v rámci štátnych a verejných inštitúcií pokrývajú verejné zdroje. Treba však podotknúť, že mnohé verejné univerzity požadujú od externých študentov rôzne neoficiálne poplatky (viac informácií k tejto téme možno nájsť v časti 0502 „Ďalšie odborné vzdelávanie financované z verejných zdrojov a prístupné pre všetkých záujemcov“). Náklady spojené s programami počiatočného vzdelávania v rámci súkromných inštitúcií sú spravidla pokryté zo zdrojov samotných vzdelávajúcich sa.
- Dospelí sa môžu zapojiť do rôznych kurzov a programov ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy. Ide o nasledovné druhy aktivít:
 - vzdelávacie aktivity prístupné pre všetkých občanov a zamerané na rozvoj vedomostí a schopností, ktoré sú potrebné pri výkone zamestnania (sem možno zaradiť napríklad jazykové kurzy, kurzy výpočtovej techniky či rôzne kurzy v oblasti administratívy). Takéto vzdelávacie aktivity ponúkajú mnohé súkromné vzdelávacie inštitúcie a na ich finančnom krytí sa zväčša podieľajú samotní účastníci vzdelávania;
 - vzdelávacie aktivity a programy pre nezamestnaných občanov a záujemcov o zamestnanie. Tento typ ďalšieho odborného vzdelávania je v gescii Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a je financovaný zo štátneho rozpočtu a zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu;
 - vzdelávacie aktivity, ktoré sa uskutočňujú v rámci podnikovej sféry a ktorých hlavnou cieľovou skupinou sú zamestnanci podniku. Tieto aktivity financujú spravidla zamestnávateľia;
 - vzdelávacie aktivity zamerané na špecifické profesie (napríklad v rámci zdravotníctva, školstva, štátnej a verejnej správy či finančného sektora). Tento typ ďalšieho odborného vzdelávania býva veľmi často v gescii jednotlivých ministerstiev, pod ktoré predmetné profesie spadajú (napríklad za kvalitu ďalšieho

odborného vzdelávania zdravotníkov zodpovedá Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky). Na krytie nákladov týchto vzdelávacích aktivít sa spravidla využívajú verejné zdroje;

- vzdelávacie aktivity zamerané na tých občanov, ktorí opustili predčasne systém počiatočného vzdelávania. Tieto aktivity sú najčastejšie financované z verejných zdrojov.
- Dospelí sa môžu zapojiť do vzdelávacích aktivít, prostredníctvom ktorých majú možnosť uspokojiť svoje záujmy (napríklad hudobné či výtvarné). Tieto aktivity možno navštevovať v rôznych zariadeniach: napríklad v centrách voľného času alebo na základných umeleckých školách. Starší občania (seniori) majú možnosť zapísať sa do programov univerzít tretieho veku, ktoré fungujú v rámci niektorých vysokoškolských ustanovizní. Tieto vzdelávacie programy však nevedú k získaniu stupňa vzdelania. Záujmové vzdelávanie môžu ponúkať verejné aj súkromné ustanovizne, a toto vzdelávanie môže byť financované zo zdrojov samotných účastníkov alebo z verejných zdrojov (príkladom záujmového vzdelávania, financovaného z verejných zdrojov, sú univerzity tretieho veku).

Vzdelávanie dospelých je organizované najmä na lokálnej úrovni. V Slovenskej republike existuje iba jedna neštátna vzdelávacia inštitúcia - Akadémia vzdelávania, ktorá má vytvorenú sieť viac ako tridsiatich centier rozmiestnených po celej krajine. Akadémia vzdelávania zdedila túto sieť po vzdelávacej ustanovizni, ktorá fungovala ešte pred rokom 1989. Existuje však aj mnoho iných vzdelávacích inštitúcií, ktoré by boli schopné vytvoriť podobnú sieť. Najväčšia databáza vzdelávacích aktivít pre dospelých je umiestnená na internetovom portáli www.education.sk, ktorý spravuje spoločnosť Education, s.r.o.

Ak hovoríme o ďalšom odbornom vzdelávaní v oblasti počítačových zručností, je potrebné spomenúť niekoľko národných projektov, zameraných na zlepšenie kompetencie obyvateľstva vo výpočtovej technike. Patria sem projekty ako Otvorená škola, Infovek alebo Digitálne štúrovstvo (viac detailov o týchto projektoch možno nájsť v časti 05010503 „Nové vzdelávacie prostredia“). Kurzy základov výpočtovej techniky sú tiež veľmi často v ponuke vzdelávacích aktivít, ktoré zabezpečujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Cieľovou skupinou týchto kurzov sú nezamestnaní občania a záujemcovia o zamestnanie. Vývoj v oblasti informačných a komunikačných technológií ovplyvnil aj dôležitý strategický dokument – Národná Lisabonská stratégia pre Slovensko (2005), ktorý kladie dôraz na vybudovanie kvalitnej a cenovo dostupnej informačnej a komunikačnej infraštruktúry v rámci celej Slovenskej republiky.

Ďalšie odborné vzdelávanie dospelých v oblasti cudzích jazykov zabezpečujú rozličné inštitúcie, ktoré majú v ponuke širokú škálu jazykových kurzov a programov. Väčšina dospelých občanov navštevuje kurzy cudzích jazykov v súkromných alebo neštátnych zariadeniach a tieto aktivity si financujú z vlastných zdrojov. Vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov zabezpečujú často aj zamestnávateľia, a to najmä v stredných a väčších podnikoch so zahraničnou účasťou.

Dospelí, ktorým chýbajú základné zručnosti a vedomosti, napríklad matematické zručnosti alebo zručnosti čitateľskej gramotnosti, môžu navštevovať kurzy určené pre tých, ktorí predčasne opustili systém počiatočného vzdelávania. Takéto kurzy vedú k získaniu potvrdenia o ukončení základnej školy, t.j. o nadobudnutí vzdelania stupňa ISCED 2 (viac informácií o týchto vzdelávacích aktivitách možno nájsť v časti 0503 „Vzdelávanie pre nezamestnaných a

osoby ohrozené vylúčením z trhu práce“). Treba však zdôrazniť, že v Slovenskej republike je podiel obyvateľov, ktorí predčasne opustili systém počiatočného vzdelávania, veľmi nízky.

Ďalšie odborné vzdelávanie v Slovenskej republike charakterizujú v súčasnosti nasledovné nedostatky:

- účasť dospelého obyvateľstva na ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave je nízka;
- dosiaľ nebola vyriešená otázka financovania ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy (zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní síce hovorí o možných finančných zdrojoch pre ďalšie odborné vzdelávanie, ale nešpecifikuje mechanizmy, vďaka ktorým by došlo k vytvoreniu potrebných finančných fondov);
- chýba systematický prieskum vzdelávacích potrieb v rámci jednotlivých regiónov;
- chýbajú uspokojivé mechanizmy zabezpečenia kvality programov vzdelávania dospelých;
- chýba systém uznávania vedomostí a zručností, ktoré boli nadobudnuté neformálnym spôsobom;
- chýba pravidelne aktualizovaný informačný systém o možnostiach vzdelávania pre dospelé obyvateľstvo, ako aj kvalitné poradenské služby;
- chýbajú štatistické údaje o vzdelávaní a odbornej príprave dospelého obyvateľstva (nie sú dostupné takmer žiadne štatistické údaje o podnikovom vzdelávaní);
- v porovnaní s ostatnými zložkami vzdelávacieho systému, sa vzdelávaniu dospelých venuje iba okrajová pozornosť.

Štatistické údaje

Štatistické údaje o vzdelávaní dospelého obyvateľstva patria medzi nedostatky Slovenskej republiky. Hoci podľa odhadov pôsobí na Slovensku približne 2500 poskytovateľov ďalšieho vzdelávania, inštitúcia, ktorá je poverená zberom štatistických údajov o ďalšom vzdelávaní (Ústav informácií a prognóz školstva, ÚIPS), má k dispozícii údaje iba od približne 400 poskytovateľov. Taktiež je potrebné spomenúť, že Slovenská republika sa nezúčastnila prieskumu CVTS2 (ktorý uskutočnil Eurostat v rokoch 2000 a 2001) a z tohto dôvodu nie sú k dispozícii takmer žiadne údaje o podnikovom vzdelávaní.

Štatistické údaje spojené so vzdelávaním dospelých budú prezentované prostredníctvom výstupov nasledovných prieskumov:

- Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey) - doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning), 2003, Eurostat;
- Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), 2005, Eurostat;
- Zber dát UOE (UNESCO-OECD-EUROSTAT, UOE data collection), 2003.

Podľa dostupných štatistík Slovenská republika zatiaľ zaostáva za európskym cieľom zapojenia dospelého obyvateľstva do celoživotného vzdelávania: v roku 2005 sa počas štyroch týždňov pred prieskumom zapojilo do vzdelávania iba 5% dospeljej populácie SR (cieľ Európskej únie pre rok 2010: 12.5% obyvateľstva vo veku 25 až 64 rokov).

Štatistické údaje z výberového zisťovania pracovných síl z roku 2003 (doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní, ktorého referenčným obdobím bolo obdobie posledných dvanástich mesiacov), umožňujú podrobnejšiu analýzu účasti dospelých vo formálnom a neformálnom vzdelávaní:

Výsledky prieskumu naznačujú, že Slovenskú republiku charakterizuje nízka účasť dospelých v systéme počiatočného formálneho vzdelávania. Možno tiež pozorovať, že dospelí, ktorí sa zapájajú do systému počiatočného formálneho vzdelávania, sú relatívne mladí.

Tabuľka č. 1: Dospelí v systéme počiatočného formálneho vzdelávania (v %) podľa veku

	25-64	25-34	35-44	45-54	55-64
Slovenská republika	1	2.6	0.7	0.1	0.1
EÚ-25	4.5	10.7	3.6	2.1	0.9

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning), 2003, Eurostat. Cieľová skupina: 25 až 64 rokov; referenčné obdobie: 12 mesiacov.

Pri analýze podielu starších študentov (viac ako 24 rokov) vo vysokoškolských programoch vedúcich k získaniu stupňa vzdelania možno pozorovať, že v roku 2003 tvorili v Slovenskej republike starší študenti 23.1% vysokoškolských študentov. V rovnakom období malo viac ako 24 rokov až 36.7% vysokoškolských študentov v Európskej únii (UOE zber dát, 2003). Skutočnosť, že Slovenská republika zaostáva za európskym priemerom, možno pripísať aj tomu, že programy počiatočného formálneho vzdelávania nie sú dostatočne flexibilné (ide najmä o nedostatok programov externého a dištančného štúdia, absenciu mechanizmov uznávania vedomostí a zručností nadobudnutých neformálnym spôsobom, absenciu profesijne orientovaných krátkodobějších terciárnych programov).

Čo sa týka účasti dospeljej populácie na aktivitách neformálneho vzdelávania, Slovenská republika sa s 20.5 percentnou účasťou zaraďuje nad priemer EÚ-25 (podľa Výberového zisťovania pracovných síl, doplnkového zisťovania o celoživotnom vzdelávaní, 2003, Eurostat). Analýza účasti podľa pohlavia naznačuje, že muži majú zvýšenú tendenciu participovať v aktivitách neformálneho vzdelávania ako ženy (toto nerovnomerné rozloženie sa zvyrazňuje najmä po 55. roku života). Vek patrí medzi ďalšie faktory, ktoré ovplyvňujú účasť dospelých na neformálnom vzdelávaní: účasť medzi 25. a 54. rokom života je pomerne vysoká (23.4%), ale veľmi výrazne klesá po 55. roku života.

Tabuľka č. 2: Účasť na neformálnom vzdelávaní (v %) podľa pohlavia a vekovej skupiny, 2003

Vek	Muži					Ženy					Spolu				
	25-34	35-44	45-54	55-64	Total	25-34	35-44	45-54	55-64	Total	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
SR	25.6	25.2	24.0	11.4	22.9	21.0	21.4	21.1	4.2	18.1	23.4	23.3	22.5	7.5	20.5
EÚ-25	20.0	19.0	16.3	8.7	16.5	19.7	19.4	16.7	8.3	16.4	19.8	19.2	16.5	8.5	16.5

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning), 2003, Eurostat. Cieľová skupina: 25 až 64 rokov; referenčné obdobie: 12 mesiacov.

Účasť dospelých na aktivitách neformálneho vzdelávania podľa najvyššieho stupňa dosiahnutého vzdelania charakterizuje nízky podiel občanov s nižším vzdelaním, a naopak veľmi výrazný podiel vysoko vzdelaného obyvateľstva: v roku 2003 bolo zapojených do aktivít neformálneho vzdelávania 41.2% vysokoškolsky vzdelaných dospelých občanov, 19.7% dospelých občanov so stredným stupňom vzdelania a iba 6.7% dospelých občanov, ktorí neukončili vyššie stredné vzdelanie. Participácia vysoko vzdelaného dospelého obyvateľstva, je teda asi šesť krát vyššia ako participácia nízko vzdelaného obyvateľstva.

Tabuľka č. 3: Účasť na neformálnom vzdelávaní (v %) podľa dosiahnutého stupňa vzdelania, 2003

Dosiahnuté vzdelanie	Nízke (po úroveň ISCED 2)	Stredné (ISCED 3, 4)	Vysoké (ISCED 5, 6)
SR	6.7	19.7	41.2
EÚ-25	6.5	16.4	30.9

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning), 2003, Eurostat. Cieľová skupina: 25 až 64 rokov; referenčné obdobie: 12 mesiacov.

Pri analýze účasti dospelého obyvateľstva na aktivitách neformálneho vzdelávania podľa postavenia na trhu práce možno konštatovať, že v roku 2003 sa neformálneho vzdelávania zúčastnilo 28.5% zamestnaných občanov, 6.5% nezamestnaných a 2.2% neaktívnych občanov. V porovnaní s priemernými údajmi za celú Európsku úniu charakterizuje Slovenskú republiku vysoká účasť zamestnaných obyvateľov na neformálnom vzdelávaní a nízka účasť nezamestnaných a neaktívnych obyvateľov.

Tabuľka č. 4: Účasť na neformálnom vzdelávaní (v %) podľa postavenia na trhu práce, 2003

Postavenie na trhu práce	Zamestnaní	Nezamestnaní	Neaktívni
SR	28.5	6.5	2.2
EÚ-25	20.6	13.5	5.6

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning), 2003, Eurostat. Cieľová skupina: 25 až 64 rokov; referenčné obdobie: 12 mesiacov.

050101 - Definície a terminológia

V Slovenskej republike dosiaľ nedošlo k jasnému stanoveniu hraníc medzi počiatočným vzdelávaním a ďalším vzdelávaním. Prostredníctvom analýzy niektorých legislatívnych noriem a strategických dokumentov však možno poukázať na základné tendencie rozlíšenia medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním.

Strategický dokument Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15-20 rokov, ktorý bol prijatý v roku 2001, charakterizuje ďalšie vzdelávanie nasledovne:

„Ďalšie vzdelávanie nadväzuje na vzdelávanie poskytované deťom a mládeži v rámci formálneho vzdelávania na školách. Ide o vzdelávanie dospelých prostredníctvom krátkodobějších a dlhodobějších kurzov a vzdelávacích programov zameraných na získanie, zvýšenie alebo zmenu pracovnej kompetencie, kvalifikácie, ďalej ide o rekvalifikácie najmä nezamestnaných, ako aj o poskytnutie druhej šance tým, ktorí nevyužili predchádzajúce možnosti vzdelávania. Patrí sem aj sociokultúrne, občianske, voľnočasové záujmové vzdelávanie obyvateľov, vrátane seniorov (univerzity tretieho veku).“

Za ďalší dôležitý zdroj informácií ohľadom terminológie možno považovať zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní. Pred tým, ako došlo v roku 2001 k novelizácii tohto zákona, bolo ďalšie vzdelávanie definované nasledovne:

§2 (1) „Za ďalšie vzdelávanie sa na účely tohto zákona považuje vzdelávanie, ktoré umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme.“

Paragraf č. 3 vyššie spomínaného zákona definuje druhy ďalšieho vzdelávania nasledovne:

- *vzdelávanie, ktorým sa jeho účastník pripravuje na získanie stupňa vzdelania; získanie vzdelania príslušného stupňa a vydávanie dokladov o získanom stupni vzdelania je v kompetencii základných škôl, stredných škôl a vysokých škôl podľa osobitných predpisov;*
- *odborné vzdelávanie a príprava, ktoré účastníkovi umožňuje rozširovať, prehĺbovať alebo obnovovať si vedomosti a zručnosti, získať spôsobilosť na vykonávanie činnosti; za odborné vzdelávanie sa považuje aj rekvalifikácia podľa osobitného predpisu; osvedčenie o získanom vzdelaní jeho absolventom vydávajú ustanovizne ďalšieho vzdelávania akreditované podľa tohto zákona;*
- *záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie a iné vzdelávanie, ktoré umožňuje účastníkovi uspokojiť jeho záujmy a zapojiť sa do života občianskej spoločnosti; osvedčenie o absolvovaní vzdelávania jeho absolventom vydáva ustanovizeň ďalšieho vzdelávania, ktorá uskutočňuje vzdelávaciu aktivitu.*

V roku 2001 sa do zákona č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní dostalo niekoľko dôležitých zmien. Jeho novela č. 567/2001 vylúčila veľmi jasne zo systému ďalšieho vzdelávania všetky vzdelávacie programy, ktoré vedú z získaniu vysokoškolského stupňa vzdelania (ISCED 5A, 5B, 6). Znamená to teda, že ktorýkoľvek dospelý (napríklad aj senior), ktorý navštevuje externý alebo dištančný program vedúci k získaniu vysokoškolského titulu, nebude považovaný za študujúceho v systéme ďalšieho vzdelávania. Ak však občan navštevuje na rovnakej univerzite program alebo kurz, ktorý nevedie k získaniu stupňa vzdelania (môže ísť napríklad o krátkodobý jazykový kurz) bude považovaný za vzdávajúceho sa v systéme ďalšieho vzdelávania. Čo sa týka dosiahnutia stupňov vzdelania ISCED 2, ISCED 3A, ISCED 3C a ISCED 4A, novela č. 567/2001 síce nevylučuje možnosť navštevovať prípravné kurzy na získanie týchto stupňov vzdelania v systéme ďalšieho vzdelávania, zároveň však nehovorí o tom, či je možné získať stupeň vzdelania v systéme ďalšieho vzdelávania.

V spomínaných dokumentoch sa teda objavuje výrazná tendencia považovať za ďalšie vzdelávania také vzdelávanie, ktoré iba dopĺňa a rozširuje dosiahnutý stupeň vzdelania, a ktoré sa uskutočňuje až po tom, ako občan ukončil vzdelávanie v rámci formálneho systému. Pre väčšinu vzdelávajúcich sa občanov sú však kritériá rozlíšenia medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním nejasné. Táto nejasnosť vystupuje do popredia najmä v prípade vzdelávacích programov pre občanov, ktorí predčasne opustili systém počiatočného vzdelávania, ako aj v prípade vzdelávacích programov externého stredoškolského a vysokoškolského štúdia. Je preto žiaduce, aby na národnej úrovni vznikla jasná, oficiálna definícia ďalšieho vzdelávania.

S prihliadnutím na analyzované dokumenty možno dospieť k nasledujúcemu záveru:

- *vek vzdelávajúcich sa, typ poskytovateľa vzdelávania (verejná/súkromná inštitúcia), forma štúdia (denná, externá, dištančná) nezohrávajú pri rozlišovaní medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním žiadnu úlohu;*
- *postavenie na trhu práce zohráva úlohu iba pri rozlíšení vzdelávacích programov pre nezamestnaných;*
- *typ certifikácie možno považovať za základné kritérium rozlíšenia medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním: zo systému ďalšieho vzdelávania sú spravidla vylúčené tie vzdelávacie aktivity, ktoré vedú k získaniu stupňa vzdelania (oficiálne uznávaných certifikácií).*

Pre účely tejto štúdie budú za aktivity ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy považované nasledovné vzdelávacie aktivity:

- vzdelávacie aktivity určené všetkým dospelým občanom, ktoré sa zameriavajú na rozvoj vedomostí a profesijných zručností, ale ktoré nevedú k získaniu stupňa vzdelania;
- rekvalifikačné vzdelávacie aktivity pre nezamestnaných;
- vzdelávacie aktivity vedúce k získaniu stupňa vzdelania úrovne ISCED 2 alebo ISCED 3 zamerané na občanov, ktorí predčasne opustili systém počiatočného vzdelávania;
- aktivity odborného vzdelávania a prípravy, ktoré zabezpečujú zamestnávateľov;
- aktivity a programy odborného vzdelávania a prípravy, ktoré sú spojené s rôznymi špecifickými profesiami (napríklad v rezorte zdravotníctva, školstva alebo verejnej správy).

050102 - Vývoj v oblasti vzdelávania dospelých

Slovenská republika má pomerne dlhú tradíciu v oblasti vzdelávania dospelých. Po roku 1945 sa pod vývoj vzdelávania dospelých podpísal najmä technologický a priemyselný pokrok. Počas komunizmu, v období centrálne plánovanej ekonomiky, bolo riadenie vzdelávania dospelých v rukách štátu. Občania sa mohli zapojiť do vzdelávacích aktivít, ktoré ponúkali štátne inštitúcie, ako napríklad Akadémie vzdelávania alebo rôzne kultúrne strediská. Takéto kurzy a programy ďalšieho vzdelávania bolo možné navštevovať za úhradu (išlo však o veľmi prijateľné a často priam symbolické poplatky). Obdobie centrálne plánovanej ekonomiky bolo tiež charakterizované veľmi rozvinutým systémom podnikového vzdelávania: väčšina veľkých štátnych podnikov mala svoje vlastné školiace strediská, ktoré zabezpečovali odbornú prípravu zamestnancov.

Deväťdesiate roky so zmenou politického systému a následnou transformáciou ekonomiky mali veľmi výrazný vplyv na vývoj ďalšieho vzdelávania. Školiace centrá veľkých priemyselných podnikov boli zväčša zrušené a bývalé štátne inštitúcie ponúkajúce vzdelávanie dospelých, začali fungovať na súkromnej (resp. neštátnej) báze a ponuku svojich vzdelávacích aktivít zostavili najmä v súlade s požiadavkami trhu (v ich ponuke sa objavili najmä kurzy cudzích jazykov a výpočtovej techniky). Pod vývoj podnikového vzdelávania sa podpísal aj príchod veľkých zahraničných investorov, ktorí preniesli svoje know-how v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania, do rôznych sektorov slovenského hospodárstva. Na zmeny zareagovala aj väčšina vysokoškolských ustanovizní, ktoré začali rozširovať ponuku svojich vzdelávacích aktivít, a to najmä prostredníctvom centier ďalšieho (alebo celoživotného) vzdelávania. Počet súkromných inštitúcií, ktoré ponúkajú vzdelávanie pre dospelé obyvateľstvo je dnes pomerne vysoký: odhaduje sa, že v Slovenskej republike pôsobí v súčasnosti asi 2500 poskytovateľov ďalšieho vzdelávania.

Legislatíva spojená so vzdelávaním dospelých a ďalším odborným vzdelávaním

Problematiky ďalšieho odborného vzdelávania sa dotýkajú viaceré právne normy, ktoré sú spomenuté v rôznych častiach tejto štúdie (súhrnný prehľad možno nájsť v záverečnom zozname použitých zdrojov). Špecifický význam má však nasledovná legislatíva:

- zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov a jeho novela č. 567/2001: vymenúva rôzne typy inštitúcií, ktoré ponúkajú ďalšie vzdelávanie, druhy ďalšieho vzdelávania, podmienky akreditácie vzdelávacích

aktivít, vydávanie osvedčení pre absolventov a možné zdroje financovania ďalšieho vzdelávania;

- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov: stanovuje nástroje aktívnej politiky trhu práce, ktoré zahŕňajú aj vzdelávanie a prípravu pre trh práce (viac informácií možno nájsť v časti „Vzdelávanie pre nezamestnaných a osoby ohrozené vylúčením z trhu práce“);
- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov: reguluje povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov spojené so zvyšovaním a rozširovaním kvalifikácie (viac informácií možno nájsť v časti „Vzdelávanie a odborná príprava v gestorstve zamestnávateľov a sociálnych partnerov“);
- zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov: stanovuje, že poskytovanie ďalšieho vzdelávania je voľná živnosť (znamená to, že osoby, ktoré majú záujem podnikáť v oblasti poskytovania ďalšieho vzdelávania, nemusia splniť žiadne špecifické kritériá týkajúce sa kvalifikácie alebo profesijnej praxe).

Prehľad strategických dokumentov spojených s oblasťou vzdelávania dospelých a ďalšieho odborného vzdelávania

Súčasnú kľúčovú otázku v oblasti vzdelávania dospelých a ďalšieho odborného vzdelávania možno identifikovať prostredníctvom analýzy rôznych strategických dokumentov, ktoré vznikli po roku 2000. Podnetom pre vznik týchto dokumentov boli spravidla rôzne stratégie a vyhlásenia európskych inštitúcií.

V roku 2000 prijala vláda Slovenskej republiky Konceptiu ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie. Tento strategický dokument stimuluje vysokoškolské vzdelávacie inštitúcie k tomu, aby rozšírili ponuku programov ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy. Aktivity a programy ďalšieho vzdelávania majú byť prístupné nielen pre absolventov formálnych vysokoškolských programov, ale aj pre všetkých občanov, ktorí o ne prejavujú záujem. Konceptia tiež podporuje myšlienku kreditového systému pre ďalšie odborné vzdelávanie a prepojenie tohto systému s kreditovým systémom pre vysokoškolské vzdelávanie (ECTS). Týmto spôsobom by bolo možné spriepustiť hranice medzi programami ďalšieho odborného vzdelávania a trojstupňovým systémom vysokoškolského štúdia (vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa – PhD.), ktorý bol uvedený do praxe prostredníctvom bolonského procesu.

V roku 2001 bol prijatý Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15-20 rokov (Milénium). V oblasti ďalšieho odborného vzdelávania sa do popredia dostáva najmä myšlienka rozširovania vzdelávacej ponuky a zároveň aj myšlienka zlepšenia kvality vzdelávacích programov. Zámerom v oblasti rozširovania ponuky je najmä to, aby čoraz viac stredných a vysokých škôl ponúkalo aktivity a programy ďalšieho vzdelávania. Program Milénium taktiež podporuje zavádzanie stimulačných mechanizmov, vďaka ktorým by boli zamestnávateľia a občania ochotní zvýšiť investície do vzdelávania a odbornej prípravy.

V roku 2002 vláda schválila Konceptiu ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike. Konceptia približuje aktuálny stav ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike a pojednáva o perspektívach jeho vývoja do roku 2010.

Národný akčný plán zamestnanosti 2003 a Národný akčný plán zamestnanosti 2004-2006 zdôraznili potrebu vytvorenia národného informačného a poradenského systému pre ďalšie odborné vzdelávanie a prípravu. Dokumenty podporujú zavádzanie mechanizmov uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Zjavuje sa aj myšlienka, že zamestnávateľia, ktorí sú ochotní investovať do vzdelávania zamestnancov, by mali byť daňovo zvýhodňovaní. Podobne ako predchádzajúce strategické dokumenty aj Národné akčné plány zamestnanosti zdôrazňujú potrebu rozšírenia programov ďalšieho odborného vzdelávania v rámci vysokoškolských inštitúcií. Tieto strategické dokumenty obsahujú aj návrh na zriadenie regionálnych rád pre celoživotné vzdelávanie.

V roku 2003 Slovenská republika predložila Národný plán rozvoja a následne sa zamerala na prípravu dokumentov, potrebných pre čerpanie prostriedkov zo štrukturálnych fondov. S oblasťou ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy sú spojené najmä dva dokumenty: Sektorový operačný program Ľudské zdroje a Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3.

Sektorový operačný program Ľudské zdroje zameriava jednu zo svojich priorít (viď priorita „Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce“) na ďalšie odborné vzdelávanie a prípravu. Zámerom je zaistiť, aby pracovná sila disponovala schopnosťami, ktoré požaduje trh práce. Toto je možné zabezpečiť najmä zvyšovaním spolupráce medzi systémom vzdelávania a službami trhu práce.

Jednou z priorít Jednotného programového dokumentu NUTS II Bratislava Cieľ 3 je zlepšenie konkurencieschopnosti bratislavského kraja a zlepšenie kvality zamestnania v tomto kraji prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov (viď priorita „Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov“).

V roku 2004 vláda Slovenskej republiky prijala koncepciu celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike. Koncepcia reaguje na rôzne strategické dokumenty, ktoré vznikli na európskej úrovni, a to najmä na Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa (Memorandum on Lifelong Learning) a dokument Vytvorenie európskeho priestoru celoživotného vzdelávania sa (Making the European Area of Lifelong Learning a Reality). Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike konštatuje, že je nevyhnutné:

- vytvoriť mechanizmy hodnotenia vedomostí a zručností, ktoré boli nadobudnuté prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa;
- zvýšiť investície do ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy;
- zvýšiť kvalitu programov ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy;
- podporovať zavádzanie inovácií do vzdelávacieho procesu;
- podporovať vzdelávacie aktivity vedúce k získaniu základných zručností v oblastiach ako výpočtová technika či cudzie jazyky.

Súčasnú iniciatívy

V súčasnosti prebieha v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania niekoľko zaujímavých iniciatív, ktoré je potrebné spomenúť.

Za zmienku stojí napríklad projekt „Tvorba, rozvoj a implementácia otvoreného systému celoživotného vzdelávania v SR pre potreby trhu práce“, ktorého riešiteľom je jedna z priamoriadených inštitúcií Ministerstva školstva Slovenskej republiky (Academia Istropolitana). Uvedený projekt spolufinancuje Európska únia. Výstupom tohto projektu bude

návrh novej právnej normy pre oblasť celoživotného vzdelávania (návrh zákona o celoživotnom vzdelávaní). Ako sa možno dočítať v dokumente „Prioritné úlohy Ministerstva školstva SR na roky 2006-2010 vyplývajúce z programového vyhlásenia vlády SR“, zákon o celoživotnom vzdelávaní by mal byť prijatý do konca roku 2007. Predpokladá sa, že tento zákon vytvorí legislatívne podmienky pre uznávanie vedomostí a zručností, ktoré boli nadobudnuté prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Zákon by mal riešiť aj otázku financovania ďalšieho odborného vzdelávania a posilniť mechanizmy zabezpečenia kvality ďalšieho odborného vzdelávania.

Slovenská republika plánuje vytvoriť národný kvalifikačný rámec, vďaka ktorému by sa mali zlepšiť podmienky pre zavádzanie mechanizmov uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Národný kvalifikačný rámec by mal byť harmonizovaný s Európskym kvalifikačným rámcom do roku 2010 (viď Návrh odporúčania Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie).

050103 - Hodnotenie

System počiatocného vzdelávania sa v otázke hodnotenia a zabezpečenia kvality dost' výrazne líši od systému ďalšieho odborného vzdelávania. Hodnotenie kvality programov počiatocného vzdelávania na úrovni základných a stredných škôl je v gescii Ministerstva školstva Slovenskej republiky. Kontrolu vykonáva Štátna školská inšpekcia. Programy vysokoškolského štúdia podliehajú hodnoteniu Akreditačnej komisie, ktorá je poradným orgánom vlády Slovenskej republiky. Aktivity ďalšieho vzdelávania však takejto systematickej kontrole kvality nepodliehajú:

- Kvalita ďalšieho odborného vzdelávania je čiastočne garantovaná štátom, a to prostredníctvom hodnotení, ktoré vykonáva Akreditačná komisia Ministerstva školstva Slovenskej republiky (malá akreditačná komisia). Prijatím novely č. 567/2001 zákona č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní došlo v roku 2001 k posilneniu kompetencií tejto komisie. V súčasnosti musia byť akreditované nasledovné aktivity ďalšieho vzdelávania:
 - vzdelávacie aktivity, ktorých cieľovou skupinou sú pracovníci verejnej správy;
 - vzdelávacie aktivity financované zo štátneho rozpočtu (tu však existujú výnimky, o ktorých pojednáva časť 050304 „Zabezpečenie kvality“).

Na to, aby vzdelávacia inštitúcia získala akreditáciu, musí predložiť koncepciu vzdelávacej aktivity (vypracovaný projekt a pedagogickú dokumentáciu, dokumentáciu lektorského a materiálno-technického zabezpečenia). Každý projekt hodnotí skupina expertov, ktorých navrhuje Ministerstvo školstva Slovenskej republiky. Akreditácia vzdelávacej aktivity sa vydáva na obdobie piatich rokov, ale počas tohto obdobia už nedochádza k priebežnej kontrole kvality akreditovaných vzdelávacích aktivít.

Vzdelávacie aktivity, ktoré sa nezameriavajú na zamestnancov verejnej správy a nie sú financované zo štátneho rozpočtu, nemusia byť akreditované. Napriek tejto skutočnosti mnohí poskytovatelia ďalšieho vzdelávania o akreditáciu z vlastnej iniciatívy žiadajú. Pre mnohé inštitúcie predstavuje akreditácia účinný marketingový

nástroj: akreditované aktivity sú v očiach verejnosti znakom dôveryhodnosti vzdelávacej inštitúcie.

- Špecifické pravidlá sa vzťahujú na akreditáciu aktivít ďalšieho odborného vzdelávania pre niektoré profesie (napríklad v rezorte zdravotníctva, školstva či verejnej správy). Zabezpečenie kvality tohto typu ďalšieho odborného vzdelávania je spravidla v gescii rezortov, pod ktoré predmetné profesie spadajú (napríklad zabezpečenie a hodnotenie kvality vzdelávacích aktivít zdravotníckych pracovníkov je v gescii Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky).
- Podnikové vzdelávanie je ďalším typom odborného vzdelávania, ktorý podlieha monitoringu a podrobnému vyhodnocovaniu (najmä vo veľkých spoločnostiach so zahraničnou účasťou). Výsledky takýchto hodnotení spravidla nie sú verejne prístupné.
- Monitoringu a vyhodnocovaniu podlieha aj odborná príprava nezamestnaných občanov, ktorú zabezpečujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, a je financovaná z verejných zdrojov. Hodnotenie efektívnosti tohto typu ďalšieho vzdelávania je založené na údajoch o nezamestnaných, ktorí si po ukončení vzdelávacej aktivity našli zamestnanie. Niektorí odborníci sa však domnievajú, že tento spôsob vyhodnocovania nevytvára o reálnej efektívnosti ďalšieho odborného vzdelávania pre nezamestnaných. Dá sa totiž predpokladať, že mnohí nezamestnaní, ktorí boli zapojení do vzdelávania a neskôr si našli zamestnanie, by si zamestnanie našli aj bez účasti na vzdelávacej aktivite. Súčasný spôsob monitoringu a následných vyhodnocovaní túto skutočnosť nezohľadňuje.

Po vymenovaní všetkých aktivít ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy, ktoré podliehajú hodnoteniu, je zrejmé, že väčšina programov ďalšieho vzdelávania, ktoré financujú účastníci z vlastných zdrojov (napríklad veľmi populárne kurzy cudzích jazykov či výpočtovej techniky), nepodlieha žiadnemu systematickému zabezpečeniu kvality. Možno iba predpokladať, že poskytovateľov nekvalitných služieb ďalšieho vzdelávania postupne eliminuje konkurenčné prostredie v tejto oblasti. Otázka zabezpečenia kvality ďalšieho odborného vzdelávania je v Slovenskej republike nástojčivá: zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov totiž považuje poskytovanie ďalšieho vzdelávania za voľnú živnosť, čo znamená, že osoby, ktoré majú záujem podnikat' v oblasti poskytovania ďalšieho vzdelávania, nemusia splniť žiadne špecifické kritériá týkajúce sa kvalifikácie alebo profesijnej praxe.

Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých (AIVD) vyvinula snahu posilniť mechanizmy zabezpečenia kvality ďalšieho vzdelávania a v spolupráci s dvomi fakultami vytvorila systém certifikácie lektorov ďalšieho vzdelávania. Na internetovej stránke asociácie (www.aivd.sk) možno nájsť zoznam certifikovaných lektorov spolu s odborom, v ktorom vykonávajú lektorskú činnosť. Tento systém však nemožno považovať za oficiálny národný systém certifikácie lektorov, keďže AIVD nie je národnou certifikačnou alebo akreditačnou autoritou.

050104 - Plánovanie a tvorba prognóz

Včasná identifikácia kvalifikácií, ktoré budú v budúcnosti na národnej či regionálnej úrovni potrebné, a následné plánovanie ďalšieho odborného vzdelávania patrí medzi slabé stránky Slovenskej republiky. Situáciu spôsobuje nedostatočné prepojenie medzi ekonomickou stratégiou, stratégiou zamestnanosti a stratégiou odborného vzdelávania a prípravy. To je jeden z dôvodov, pre ktorý úrady práce často nevedia, na ktoré profesie by sa mali nezamestnaní občania rekvalifikovať. Problém spočíva aj v tom, že ekonomické prostredie Slovenskej republiky podlieha dynamickým zmenám a za takýchto okolností nie je jednoduché predpovedať kvalifikácie, ktoré budú v budúcnosti na trhu práce požadované. Napriek vyššie uvedeným skutočnostiam sa už zjavilo niekoľko strategických dokumentov, ktoré sa snažia definovať prioritné osi budúcej skladby zručností (príkladom môže byť Sektorový operačný program Ľudské zdroje alebo Národný akčný plán zamestnanosti 2003 a Národný akčný plán zamestnanosti 2004-2006). Vytvorenie modelu pre systematický prieskum vzdelávacích potrieb je jedným z cieľov projektu „Tvorba, rozvoj a implementácia otvoreného systému celoživotného vzdelávania v SR pre potreby trhu práce“, ktorý prebieha od roku 2004. Riešiteľom projektu je priamoriadená inštitúcia Ministerstva školstva SR - Academia Istropolitana a spolufinancuje ho Európska únia.

V oblasti sektorového plánovania kvalifikovanej pracovnej sily možno spomenúť zaujímavú iniciatívu spojenú s automobilovým priemyslom, ktorý je jedným z najprogressívnejších odvetví slovenskej ekonomiky. Potrebu kvalifikovanej pracovnej sily v tomto sektore vytvára najmä príchod významných zahraničných investorov, ako Peugeot/PSA, Kia/Hyundai, či rozšírenie výroby spoločnosti Volkswagen. V tomto kontexte bola v roku 2005 podpísaná zmluva o partnerstve v oblasti odborného vzdelávania medzi spoločnosťou PSA Peugeot Citroen, Ministerstvom školstva Slovenskej republiky, Ministerstvom školstva Francúzskej republiky a Asociáciou pre odborné vzdelávanie dospelých (AFPA, Francúzsko). Následne dochádza v Bratislava a Trnave k implementácii projektu „Kampus povolání“. Do projektu je zapojená jedna univerzita (Slovenská technická univerzita v Bratislave) a tri stredné priemyselné školy (Stredná priemyselná škola strojnícka, Bratislava; Stredná priemyselná škola elektrotechnická, Trnava; Stredná priemyselná škola dopravná, Trnava). Cieľom projektu „Kampus povolání“ je riešiť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v automobilovom priemysle. Projekt zahŕňa približne 1 800 000 hodín odborného vzdelávania a prípravy a zameriava sa na:

- odbornú prípravu približne päťdesiatich slovenských pedagógov, ktorí sa podieľajú na školení zamestnancov PSA Peugeot Citroen, ako aj na ďalšom vývoji slovenského technického vzdelávania a odbornej prípravy;
- odbornú prípravu približne 3 500 zamestnancov spoločnosti PSA Peugeot Citroen v Trnave;
- odbornú prípravu zamestnancov jednotlivých subdodávateľských automobilových spoločností, pokiaľ o to tieto spoločnosti požiadajú.

Veľké spoločnosti (najmä spoločnosti so zahraničnou účasťou) disponujú zväčša špecializovaným tímom pracovníkov, ktorých úlohou je vyhodnocovať vzdelávacie potreby v rámci spoločnosti. Tieto hodnotenia tvoria základ pre plánovanie a tvorbu programov ďalšieho odborného vzdelávania. V rámci menších spoločností sa identifikácia vzdelávacích potrieb zamestnancov a plánovanie vzdelávacích aktivít realizuje spravidla prostredníctvom externého auditu.

Plánovanie vzdelávacích aktivít, ktoré ponúkajú súkromné a neštátne vzdelávacie inštitúcie, je priamo závislé od požiadaviek trhu. Najžiadanejšími oblasťami odborného vzdelávania sú cudzie jazyky, výpočtová technika a administratíva (najmä účtovníctvo).

050105 - Alternatívne spôsoby vzdelávania

Ponuka alternatívnych spôsobov vzdelávania je obmedzená. Vzdelávací systém Slovenskej republiky je založený najmä na tradičnom školskom prostredí a na programoch denného štúdia. Napriek tejto skutočnosti existuje určitá vzdelávacia ponuka aj pre tých dospelých, ktorí nemôžu navštevovať vzdelávacie programy v tradičnom školskom prostredí a dennej forme.

Slovenská republika má pomerne dlhú tradíciu v oblasti programov externého vysokoškolského štúdia. O túto formu štúdia majú najčastejšie záujem zamestnaní dospelí občania, a to najmä preto, že v porovnaní s dennou formou má externá forma štúdia znížený počet hodín povinného prezenčného vyučovania. Dôležité je aj to, že výučba v rámci externej formy sa uskutočňuje najmä počas víkendov, čo vyhovuje najmä tým študentom, ktorí majú v priebehu týždňa rozličné záväzky a povinnosti. Táto forma štúdia vedie k získaniu oficiálne uznávaných dokladov o nadobudnutí stupňa vzdelania (ISCED 5B, ISCED 5A alebo ISCED 6). Základný rozdiel medzi externou formou štúdia a dištančným vzdelávaním je v tom, že externí študenti nemajú k dispozícii žiadne špecifické študijné materiály, zatiaľ čo v rámci dištančného štúdia sa takéto materiály intenzívne využívajú. Externí študenti musia splniť tie isté požiadavky ako denní študenti, ale majú k dispozícii iba limitovaný priamy kontaktom s učiteľom a limitovanú pedagogickú asistenciu. Externú formu štúdia môžu ponúkať aj stredné školy. Takéto programy sa zameriavajú najmä na tých dospelých, ktorí si chcú dokončiť strednú školu a získať kvalifikáciu.

Študenti denného vysokoškolského alebo stredoškolského štúdia sa môžu uchádzať aj o individuálny študijný plán. V tomto prípade sú oslobodení od niektorých povinných vyučovacích hodín a majú nárok na viacero individuálnych konzultácií s pedagógom. Individuálny študijný plán býva schválený len výnimočne (napríklad v prípade vrcholových športovcov alebo študentov, ktorí majú vážne zdravotné problémy).

V súvislosti s vyššie spomenutými alternatívnymi spôsobmi vzdelávania však treba zdôrazniť, že v rámci Slovenskej republiky sa za ďalšie odborné vzdelávanie nepovažuje to vzdelávanie, ktoré vedie k získaniu stupňa vzdelania (viac informácií k tejto problematike možno nájsť v časti 050101 „Definície a terminológia“). Preto nemožno tieto spôsoby vzdelávania nemožno (v tejto štúdii) považovať za súčasť systému ďalšieho vzdelávania.

Z aktivít, ktoré sú explicitne označované ako ďalšie odborné vzdelávanie je potrebné spomenúť cvičné firmy pre nezamestnaných (so špeciálnym zameraním na nezamestnaných absolventov). Cieľom tzv. cvičnej firmy je simulovať realitu podnikateľského prostredia a prostredníctvom tejto simulácie napomáhať rozvoju širokého spektra zručností, ako napríklad podnikateľské zručnosti, zručnosti v oblasti skupinovej práce, jazykové zručnosti. Práve tieto zručnosti by mali zlepšiť šancu nezamestnaných pri hľadaní a udržaní si zamestnania. Väčšinu cvičných firiem pre nezamestnaných vedie Slovenské centrum cvičných firiem (SCCF), ktoré pôsobí pri Štátnom inštitúte odborného vzdelávania (ŠIOV), a tieto vzdelávacie aktivity sú spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu. Cvičné firmy pre nezamestnaných predstavujú v súčasnosti iba približne 5% registrovaných cvičných firiem (95% cvičných firiem funguje v rámci stredoškolského vzdelávacieho systému).

Medzi ďalšie relevantné aktivity patrí „on-the-job training“ alebo vzdelávanie sa na pracovisku. V prípade silných investorských firiem tento spôsob vzdelávania podporujú aj právne normy: veľké zahraničné spoločnosti, ktoré na území Slovenskej republiky vytvárajú nové pracovné miesta, môžu požiadať o finančnú pomoc štátu (viď §54 zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti) určenú na odbornú prípravu novoprijatých zamestnancov. Takáto finančná podpora bola pridelená spoločnostiam ako Samsung Electronics (elektrotechnika), Universal Media Corporation (elektrotechnika a mediálne nosiče), KIA Motors, Mobis Slovakia and PCA Slovakia (automobilový priemysel).

05010501 - Dištančné vzdelávanie

Slovenskú republiku charakterizuje obmedzená ponuka dištančného vzdelávania. Na národnej úrovni zatiaľ nebola prijatá významnejšia koncepcia či stratégia podporujúca tento typ vzdelávania. Dištančné vzdelávanie sa rozvíja najmä vďaka rôznym európskym iniciatívam a je spravidla podporované európskymi finančnými prostriedkami. Keďže na národnej úrovni neprebíha monitoring dištančného vzdelávania, je ťažké podať vyčerpávajúce informácie k tejto téme.

Dištančné vzdelávanie sa spája najmä s aktivitami vysokoškolských ustanovizní. Zatiaľ čo ponuka ucelených vysokoškolských programov dištančného vzdelávania zostáva veľmi obmedzená, mnohé vysoké školy začínajú integrovať kurzy dištančného vzdelávania do bežných programov denného štúdia. Tu treba však poznamenať, že viaceré univerzity nerozlišujú medzi dištančnou a externou formou štúdia: následne sa mnohé ustanovizne označujú za poskytovateľov dištančného štúdia, hoci ponúkajú iba externú formu štúdia (viac informácií k tejto problematike možno nájsť v časti 050105 „Alternatívne spôsoby vzdelávania“).

Súčasnú ponuku dištančného vzdelávania na slovenských vysokých školách ovplyvnil najmä Phare program „Multi Country Co-operation in Distance Education“, ktorý prebiehal v rokoch 1995 až 1999. V rámci programu vznikli:

- **Národné centrum dištančného vzdelávania.**
Centrum bolo založené na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave a v roku 1998 sa stalo členom Európskej asociácie univerzít využívajúcich dištančné vzdelávanie (European Association of Distance Teaching Universities, EADTU). Bolo organizátorom mnohých seminárov a konferencií, podieľalo sa na tvorbe metodických a koncepčných materiálov, spojených s otázkami dištančného vzdelávania v Slovenskej republike. Prvých deväť dištančných kurzov sa uskutočnilo v roku 1996 a zúčastnilo sa na nich viac ako 1000 študentov. Prvý ucelený program dištančného vzdelávania bol spustený na jeseň 1998.
- **Slovenská sieť dištančného vzdelávania (ide o sieť univerzít, ktoré boli zapojené do vyššie spomínaného programu Phare).**
Hoci Národné centrum dištančného vzdelávania prestalo fungovať v roku 2000, Slovenská sieť dištančného vzdelávania (prepájajúca aktivity vysokoškolských ustanovizní v Košiciach, Zvolene, Nitre, Bratislave a Žiline) funguje dodnes. Súčasnú ponuku dištančného vzdelávania na niektorých univerzitách, ktoré boli zapojené do programu Phare „Multi Country Co-operation in Distance Education“, približuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 5: Súčasná ponuka dištančného vzdelávania na niektorých univerzitách, ktoré boli zapojené do programu Phare „Multi Country Co-operation in Distance Education“

Inštitúcia	Ponuka
Slovenská technická univerzita v Bratislave	<p>V roku 1996 vzniklo na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave Lokálne stredisko dištančného vzdelávania. Jeho základným poslaním je podporovať vývoj flexibilného vzdelávania na univerzitách v bratislavskom regióne.</p> <p>Lokálne stredisko dištančného vzdelávania v súčasnosti ponúka nasledujúce vzdelávacie aktivity: prípravné kurzy pre záujemcov o štúdium na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave; kurz základov e-learningu; prípravný kurz na zloženie Európskeho vodičského preukazu na počítače (European Computer Driving Licence, ECDL).</p>
Technická univerzita v Košiciach	<p>Ponuka kurzov dištančného vzdelávania na Technickej univerzite v Košiciach sa začala v roku 1996, keď vznikol Inštitút celoživotného vzdelávania. Tento inštitút je súčasťou Slovenskej siete dištančného vzdelávania a časť jeho aktivít sa zameriava na rozširovanie ponuky dištančného vzdelávania v rámci východoslovenského regiónu.</p> <p>Inštitút celoživotného vzdelávania v súčasnosti ponúka jeden kompletný program úrovne ISCED 5B (v odbore Logistika) a mnoho ďalších kurzov, ktoré kombinujú vzdelávanie pomocou výpočtovej techniky s klasickým prezenčným vyučovaním (napríklad základy v oblasti informačných technológií; Manažment rizika; Vzdelávanie pre dospelých s nižším stupňom kvalifikácie; kurz "Person APEL", ktorý ponúka informácie o princípoch akreditácie predchádzajúceho učenia sa v praxi).</p>
Technická univerzita vo Zvolene	<p>Dištančné vzdelávanie na Technickej univerzite vo Zvolene začalo fungovať v roku 1996 v rámci už spomenutého programu Phare.</p> <p>V súčasnosti prebiehajú kurzy dištančného vzdelávania iba na jednej fakulte (Drevárska fakulta). Táto fakulta ponúka jeden kompletný dištančný program stupňa ISCED 5B v odbore Podnikový manažment a približne 20 kurzov, ktoré kombinujú vzdelávanie pomocou informačných technológií s prezenčnou formou štúdia (takéto kurzy sú integrované do bežnej dennej formy štúdia a navštevuje ich asi 500 študentov fakulty).</p>
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	<p>Dištančné vzdelávanie na Poľnohospodárskej univerzite v Nitre začalo fungovať v roku 1996, keď vzniklo Lokálne stredisko dištančného vzdelávania. Kurzy dištančného vzdelávania v tom čase ponúkali viaceré fakulty.</p> <p>V súčasnosti možno nájsť dištančné kurzy v programe Fakulty ekonomiky a manažmentu, ktorá ponúka dištančné štúdium vedúce k získaniu stupňa vzdelania ISCED 5B v odbore Riadenie v poľnohospodárstve.</p>

Predpoklady pre ďalší rozvoj dištančného vzdelávania na slovenských vysokých školách vytvoril aj zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V rámci tohto zákona je dištančné vzdelávanie explicitne označené ako jedna z foriem štúdia, ktoré môžu viesť získaniu vysokoškolských kvalifikácií (ISCED 5B, 5A, 6).

Okrem verejných univerzít ponúkajú dištančné kurzy a programy aj ďalšie (súkromné alebo neštátne) vzdelávacie inštitúcie, ako napríklad: City University Bratislava (ponúka dištančné kurzy už od roku 1990); Academia Istropolitana Nova (AINova); Akadémia vzdelávania; Humboldtov inštitút diaľkového štúdia; Európska škola korešpondenčných kurzov (European School Of Correspondence Courses, ESKK).

Sektorové iniciatívy v oblasti dištančného vzdelávania nie sú na národnej úrovni monitorované, preto k tejto téme nie je možné podať vyčerpávajúce informácie. Zdá sa však, že sektor bankovníctva a finančníctva je v oblasti dištančného vzdelávania pomerne aktívny. Príkladom zaujímavej iniciatívy je prípravný program dištančného vzdelávania zameraný na získanie medzinárodného bankového certifikátu „European Foundation Certificate in Banking“. Cieľom tohto programu je sprostredkovať účastníkom vedomosti nevyhnutné pre kvalifikovaný výkon profesie bankového zamestnanca v rámci EÚ. Program je akreditovaný Akreditačnou komisiou European Bank Training Network a Ministerstvom školstva Slovenskej republiky.

Vzhľadom na súčasný stav dištančného vzdelávania v SR je zrejmé, že jeho ďalší rozvoj si bude vyžadovať výraznú teoretickú a praktickú prípravu pedagógov. Je tiež potrebné rátať s tým, že tvorba špecifických vzdelávacích materiálov (t.j. vzdelávacích materiálov využívajúcich rôzne komunikačné technológie) bude spojená so značnými finančnými nákladmi. Preto je dôležité, že jeden z dokumentov potrebných na čerpanie prostriedkov zo štrukturálnych fondov (Sektorový operačný program Ľudské zdroje) podporuje myšlienku alternatívnej výučby a stimuluje rozvoj centier dištančného vzdelávania (viď priorita „Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce“, Sektorový operačný program Ľudské zdroje). Finančná podpora z európskych fondov, by mala mať pozitívny vplyv na vývoj dištančného vzdelávania v Slovenskej republike.

05010502 - E-learning

Ponuku e-learningových aktivít v Slovenskej republike ovplyvňuje skutočnosť, že v porovnaní s priemerom Európskej únie, nemá Slovenská republika dobudovanú infraštruktúru v oblasti informačných a komunikačných technológií. Absencia národných sumarizujúcich štúdií o rozličných e-learningových aktivitách neumožňuje podať vyčerpávajúci prehľad súčasného stavu e-learningu.

V oblasti e-learningu zohral dôležitú úlohu strategický dokument - Lisabonská stratégia pre Slovensko, 2005. Tento dokument zdôrazňuje potrebu rozvoja kvalitnej a cenovo dostupnej informačnej a komunikačnej infraštruktúry v rámci celej Slovenskej republiky: širokopásmový internet s dôrazom na moderné bezdrôtové technológie by mal byť prístupný pre všetkých občanov, podľa možnosti v domácnosti aj na verejných miestach.

Pod rozvoj e-learningu sa do značnej miery podpísala aj Nadácia otvorenej spoločnosti (NOS-OSF) prostredníctvom programu „Internet Distance Education Program (IDEP)“. Program bol spustený v roku 2000 a skončil sa v roku 2003. Jeho cieľom bolo podporiť dištančné vzdelávanie na slovenských univerzitách, najmä formy využívajúce Internet. Zámerom programu bola finančná pomoc univerzitám pri zavádzaní dištančných kurzov využívajúcich Internet, s predpokladom, že univerzity budú neskôr schopné prevádzku a aktualizáciu týchto kurzov financovať aj bez ďalšej podpory NOS-OSF. Tento program podporil e-learningovú výučbu začlenenú do programov úrovne ISCED 5B a ISCED 5A, ako aj kurzy a programy

d'alsieho odborného vzdelávania. V roku 2000 to bolo trinásť kurzov, v roku 2001 deväť, v roku 2002 pätnásť a v roku 2003 tri kurzy.

Tabuľka č. 6: Príklad projektu podporeného v rámci programu Nadácie otvorenej spoločnosti „Internet Distance Education Program (IDEP)“

<p>„Dištančný kurz ochrany biodiverzity (BIODIS) pre štátnu správu, odborné organizácie ochrany prírody a pre samosprávu – aktualizácia a vývoj nového modulu“, Fakulta prírodných vied Univerzity Komenského v Bratislave, Katedra ekosozologie a fyziotaktiky, trvanie projektu: September 2002 – Marec 2004</p>	<p>Projekt nadväzoval na kurz dištančného vzdelávania, ktorý bol pripravený v rámci projektu Tempus Phare IB JEP 141 69/1999 v rokoch 1999-2001. Cieľovými skupinami projektu boli pracovníci štátnej správy a samosprávy (najmä odborníci z oblasti ochrany prírody). V spolupráci so Združením miest a obcí Slovenska (ZMOS) vznikol v rámci projektu nový vzdelávací modul.</p>
---	--

Zavádzanie informačných technológií do vzdelávania podporujú aj viaceré konferencie, ktoré sa pravidelne uskutočňujú na území Slovenskej republiky. Možno uviesť dve z nich:

- medzinárodná konferencia „Virtuálna univerzita“, (ôsmy ročník v roku 2007), ktorej organizátormi sú Slovenská technická univerzita v Bratislave; Technická univerzita v Košiciach a ďalší partneri. Zámerom konferencie je podporovať vývoj e-learningu v strednej a východnej Európe;
- medzinárodná konferencia „ICETA - Informačné a komunikačné technológie vo vzdelávaní“ (piaty ročník v roku 2007), ktorú organizujú viacerí partneri (súkromné spoločnosti, univerzity).

Vo všeobecnosti sú vysokoškolské ustanovizne v oblasti e-learningu pomerne aktívne. Je však potrebné zdôrazniť, že existuje veľký rozdiel medzi stupňom vývoja e-learningu na technických a na netechnických vysokých školách. Je to najmä preto, že zavádzanie e-learningu do vysokoškolského vzdelávania nie je podporované prostredníctvom rozsiahlejšieho národného programu a rieši sa iba na úrovni jednotlivých fakúlt či katedier. Je teda prirodzené, že technické fakulty so svojím potenciálom v tejto oblasti predstihujú netechnické fakulty.

Rozvoj e-learningu na úrovni základných a stredných škôl podmieňuje dostatočne vyvinutá informačná a komunikačná infraštruktúra (vybavenie škôl výpočtovou technikou, pripojenie na internet). Aktivity, spojené s informatizáciou škôl sa začali v roku 1996, a to vďaka finančnej podpore Nadácie otvorenej spoločnosti (NOS-OSF). Neskôr úlohu prebralo Ministerstvo školstva Slovenskej republiky. V roku 1999 došlo k spusteniu národného projektu s názvom „Infovek“, ktorého cieľom bolo integrovať informačné a komunikačné technológie do vzdelávania na základných a stredných školách. Aktivity projektu boli zamerané na nasledovné oblasti:

- vybavenie škôl informačnými a komunikačnými technológiami a zabezpečenie pripojenia na internet;
- vzdelávanie učiteľov v oblasti informačných a komunikačných technológií;
- vývoj inovatívneho vzdelávacieho obsahu.

Vďaka projektu „Počítače pre školy“ (išlo o sponzorský dar od Deutsche Telecom) boli v roku 2004 všetky základné a stredné školy vybavené výpočtovou technikou. Prostredníctvom

financií z projektu Infovek sa podarilo na väčšine škôl zabezpečiť aj pripojenie na internet. V roku 2005 sa projekt Infovek zamerlal na vzdelávanie učiteľov a zamestnancov škôl v oblasti informačných a komunikačných technológií. Zámerom bolo, aby do konca roku 2006 každý učiteľ disponoval zručnosťami nevyhnutnými pre efektívne zavádzanie informačných a komunikačných technológií do vzdelávacieho procesu (táto časť projektu Infovek sa nazývala „PIRŠ“ - Projekt informatizácie regionálneho školstva).

Vďaka finančnej podpore z Európskeho sociálneho fondu došlo k posilneniu e-learningového odborného vzdelávania učiteľov. Vznikli viaceré e-learningové kurzy, ktorých cieľom je prehĺbovať kvalifikáciu učiteľov rozličných predmetov (napríklad matematika, slovenský jazyk a literatúra). Tieto kurzy ponúkajú vzdelávacie inštitúcie, ktorých poslaním je ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov (metodicko-pedagogické centrá, MPC).

Početné e-learningové aktivity prebiehajú v rámci súkromného a neštátneho sektora. V mnohých stredných a veľkých podnikoch so zahraničnou účasťou sú e-learningové metódy vzdelávania plne integrované do aktivít a programov ďalšieho vzdelávania. Je to typické najmä pre veľké počítačové firmy a firmy z oblasti finančníctva. Popri podnikovom vzdelávaní, možno nájsť e-learningové kurzy aj v ponuke viacerých súkromných a neštátnych vzdelávacích inštitúcií. Takéto kurzy môžu byť zamerané na rozličné oblasti (napríklad cudzie jazyky, výpočtová technika) a spravidla sa na nich môžu zúčastniť všetci dospelí, ktorí prejavia záujem.

Niekoľko príkladov tzv. dobrej praxe možno nájsť aj vo verejných inštitúciách. Jednou z takýchto iniciatív je národný projekt podporujúci rozvoj počítačových zručností štátnych zamestnancov. V rámci tohto projektu bol vytvorený CD-ROM obsahujúci prípravný kurz na zloženie Európskeho vodičského preukazu na počítače (ECDL), ktorý bol distribuovaný na jednotlivé ministerstvá. Projekt sa realizoval vďaka finančnej podpore z Európskeho sociálneho fondu a v súčasnosti je v gescii Ministerstva financií Slovenskej republiky (predtým v gescii Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky). Ďalšie zaujímavé iniciatívy v oblasti e-learningu sa spájajú s Ministerstvom hospodárstva Slovenskej republiky. V roku 2006 podpísalo toto ministerstvo so súkromným e-learningovým dodávateľom Kontis Slovakia s.r.o., zmluvu o implementácii systému pre riadenie a vyhodnocovanie e-learningového vzdelávania – iTutor. Vyššie spomínané ministerstvo pripravilo pre svojich zamestnancov viaceré e-learningové kurzy (napríklad kurz anglického jazyka a kurz bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci).

05010503 - Nové vzdelávacie prostredia (vrátane učiacich sa organizácií)

Slovenskú republiku charakterizuje nízka účasť dospelých vo vzdelávaní a tvorba nových vzdelávacích prostredí je jedným z prostriedkov, ktoré môžu zvýšiť prístup jednotlivcov k vzdelávacím príležitostiam.

V roku 2004 spustilo Ministerstvo školstva Slovenskej republiky projekt „Otvorená škola“. Cieľom projektu je podporiť a zintenzívniť komunikáciu medzi školami a komunitou, ktorá ich obklopuje. Jedným zo zámerov projektu je stimulovať základné a stredné školy, aby rozširovali ponuku aktivít celoživotného vzdelávania, najmä ponuku odborného vzdelávania a prípravy pre dospelých.

Ďalšou zaujímavou iniciatívou je projekt „Digitálne štúrovstvo“, ktorého cieľom je zvýšiť prístupnosť internetu a zlepšiť počítačové zručnosti miestneho obyvateľstva. V rámci projektu

ide najmä o snahu sprístupniť technologické vybavenie škôl zapojených do projektu Infovek (viac informácií o projekte Infovek možno nájsť v časti 05010502 „E-learning“) pre všetkých miestnych obyvateľov, a tým zabezpečiť prístup k informačným technológiám aj pre občanov, ktorí žijú v najmenej vyspelých častiach Slovenskej republiky.

Koncept nových vzdelávacích prostredí podporujú aj mnohé vysokoškolské ustanovizne, a to zakladaním centier celoživotného vzdelávania. Tieto centrá možno vnímať ako miesta, kde vysokoškolská ustanovizeň ponúka svoje vedomosti a expertízu okolitej komunite.

Koncept regionálneho rozvoja vzdelávacích procesov (koncept učiacich sa regiónov), ktorý je založený na myšlienke prepojenia rôznych aktérov (napríklad inštitúcie verejnej správy, odborové zväzy, obchodné komory, vysokoškolské ustanovizne, výskumné centrá, podniky), si získava čoraz väčšiu pozornosť: táto myšlienka sa zjavila aj v strategických dokumentoch potrebných pre čerpanie financií zo štrukturálnych fondov (viď Sektorový operačný program Ľudské zdroje a Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava cieľ 3). Banskobystrický kraj je jedným z regiónov, ktoré mohli vďaka európskej finančnej pomoci tento koncept implementovať. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky v roku 2007 vypracovalo národný program, ktorý podporuje koncept regionálneho rozvoja vzdelávacích procesov (Národný program pre učiace sa regióny).

Koncept nových vzdelávacích prostredí možno nájsť aj v dôležitom dokumente z oblasti knihovníctva: v Stratégii rozvoja slovenského knihovníctva do roku 2006. Jednou z myšlienok, ktoré tento strategický dokument podporuje, je zapojenie knižníc do ponuky celoživotného vzdelávania. Tento cieľ možno dosiahnuť aj zriadením špeciálnych zón pre samoštúdium v rámci knižníc.

Koncept učiacich sa organizácií v Slovenskej republike nie je zatiaľ rozšírený – uplatňujú ho iba niektoré väčšie podniky so zahraničnou účasťou.

Právo zamestnancov na platené študijné voľno zabezpečuje §154 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorý hovorí: *“...Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.”* Podľa §155 vyššie spomenutého zákona môžu zamestnávateľ a zamestnanec uzatvoriť zmluvu o poskytnutí plateného študijného voľna: *“Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom,...”*

Na niektoré profesie sa môžu vzťahovať špecifické pravidlá týkajúce sa plateného študijného voľna. Od roku 2002 sa napríklad takéto pravidlá vzťahujú na vzdelávanie a poskytovanie študijného voľna pre štátnych zamestnancov. Pravidlá sa opierajú o zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe. V rámci §77 tohto zákona (piata hlava: „Prehľbovanie kvalifikácie a rozširovanie kvalifikácie štátnych zamestnancov“) sa stanovuje, že služobný úrad musí štátnym zamestnancom na prehľbovanie a rozširovanie kvalifikácie poskytnúť v každom kalendárnom roku minimálne päť dní voľna. Štátnym zamestnancom za toto obdobie prináleží ich služobný plat. Štátni zamestnanci, ktorí si chcú zvýšiť kvalifikáciu (najmä tí, ktorí chcú získať vysokoškolský stupeň vzdelania), sa môžu uchádzať o ďalšie uvoľnenie z práce, počas ktorého poberajú plat. Služobný úrad však môže v takomto prípade vyžadovať, aby sa

zamestnanec zaviazal, že po skončení vzdelávacej aktivity zostane na dohodnutú dobu v štátnej službe.

Legislatíva Slovenskej republiky zatiaľ nepodporuje vzdelávanie prostredníctvom metódy rotácie na pracovných miestach (job rotation). Ide o metódu, v rámci ktorej sú nezamestnaní občania zaškolení na zastupovanie zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú aktivít ďalšieho odborného vzdelávania.

Tvorba tréningových plánov v rámci veľkých spoločností spadá najčastejšie pod úlohy špecializovanej skupiny pracovníkov, ktorí tvoria súčasť oddelenia ľudských zdrojov. Tréningové plány sa opierajú o vnútropodnikové analýzy vzdelávacích potrieb. Menšie spoločnosti na vyhodnocovanie vzdelávacích potrieb svojich zamestnancov využívajú spravidla služby externého auditu, a na základe výsledkov tohto auditu plánujú aktivity ďalšieho vzdelávania. V Slovenskej republike však existuje veľké množstvo spoločností, ktoré vnímajú vzdelávanie svojich zamestnancov ako okrajovú záležitosť. Mnohým podnikom chýba strategická vízia rozvoja ľudských zdrojov a následne aj systematický prístup k vzdelávaniu pracovníkov.

Organizované vzdelávanie prebiehajúce na pracovisku (on-the-job training) podporuje §54 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ten stanovuje, že štát môže udeliť zahraničným investorom, vytvárajúcim v Slovenskej republike nové pracovné miesta, finančný príspevok na vzdelávanie novoprijatých zamestnancov (viac informácií možno nájsť v časti 050401 „Opatrenia garantujúce ďalšie odborné vzdelávanie v podnikoch“). V tejto súvislosti možno spomenúť výsledky prieskumu, ktorý v roku 2000 (na vzorke sto podnikov s viac ako päťdesiatimi zamestnancami) uskutočnila spoločnosť „Management Partners Group“ (asociácia podnikov). Podľa výsledkov metódu „on-the-job training“ (teda organizované vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje na pracovisku) využívalo 58% spoločností participujúcich v prieskume.

05010504 - Flexibilita a diferencovanosť

Metódy, vďaka ktorým by sa stalo ďalšie odborné vzdelávanie flexibilnejším, sa v Slovenskej republike zatiaľ nepresadili. Možno však spomenúť niekoľko iniciatív spojených s modularizáciou programov ďalšieho vzdelávania. Väčšina takýchto projektov vznikla vďaka európskej finančnej podpore:

- Viaceré iniciatívy v oblasti modularizácie ďalšieho odborného vzdelávania sú spojené so spoločnosťou Transfer Slovensko. Jednou z jej iniciatív je projekt „Extended Technology and Management Training for SMEs“, ktorý sa uskutočnil v rámci programu Leonardo da Vinci. Do projektu sa zapojilo desať krajín. Jeho cieľovou skupinou boli manažéri a riadiaci pracovníci malých a stredných podnikov, ako aj nepracujúci občania (nezamestnaní, študenti). Zámerom projektu bolo vytvoriť nástroj, prostredníctvom ktorého by mohli podnikatelia a záujemcovia o podnikateľskú činnosť nadobudnúť vedomosti a zručnosti nevyhnutné pre efektívne riadenie podniku. V rámci projektu bolo vytvorených desať modulov dištančného vzdelávania.
- Inštitút celoživotného vzdelávania Technickej univerzity v Košiciach vytvoril modulárny dištančný kurz „Person APEL“. Tento kurz je zameraný na personálnych manažérov podnikov, zamestnancov vysokoškolských ustanovizní, poskytovateľov vzdelávania a kariérnych poradcov. Účasť je podmienená ukončením minimálne

stredoškolského vzdelania. Program sa skladá z desiatich modulov a poskytuje informácie o princípoch akreditácie predchádzajúceho učenia sa v praxi.

- Modulárny program pre kariérnych poradcov „Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu (MODILE-EUROCARCO)“ vznikol v rámci programu Leonardo da Vinci a zapojilo sa doň šesť krajín, zo Slovenskej republiky päť inštitúcií. Cieľom projektu bolo vytvoriť inovatívny nástroj pre vzdelávanie kariérnych poradcov. Vzniklo jedenásť vzdelávacích modulov a zbierka materiálov pre dištančné vzdelávanie.

Pravdepodobne existuje mnoho ďalších iniciatív, ktoré súvisia s flexibilizáciou ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy. Na národnej úrovni však nedochádza k ich monitoringu, preto nemožno k danej téme poskytnúť vyčerpávajúce informácie.

0502 - ĎALŠIE ODBORNÉ VZDELÁVANIE FINANCOVANÉ Z VEREJNÝCH ZDROJOV A PRÍSTUPNÉ PRE VŠETKÝCH ZÁUJEMCOV

V Slovenskej republike existuje málo aktivít a programov ďalšieho odborného vzdelávania, ktoré sú otvorené pre všetkých dospelých a financované alebo spolufinancované z verejných zdrojov. Dospelí, ktorí sa chcú zúčastniť voľne prístupných aktivít ďalšieho vzdelávania, nemôžu spravidla rátať s finančnou podporou z verejných zdrojov. Existuje však niekoľko výnimiek:

Ako sa uvádza v časti 0501 „Úvod do ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy“, všetci dospelí občania majú možnosť zapísať sa (za rovnakých podmienok ako mladí ľudia v bežnom študentskom veku) do študijných programov, ktoré vedú k nadobudnutiu stupňa vzdelania (napríklad ISCED 3A, 3C, 5A, 5B). Väčšina vysokoškolských ustanovizní ponúka flexibilné programy (externé štúdium), ktoré využívajú najmä zamestnaní dospelí študenti. V rámci štátnych a verejných vzdelávacích inštitúcií sú tieto programy pokrývané z verejných zdrojov. Mnohé vysokoškolské ustanovizne však prostredníctvom rôznych neziskových organizácií vyberajú od externých študentov poplatky za štúdium. Prijatím novely zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách by malo dôjsť k legalizácii týchto poplatkov a vysoké školy budú mať možnosť vyberať za programy externého štúdia oficiálne školné. Je však potrebné spomenúť, že študijné programy vedúce k získaniu stupňa vzdelania (napr. ISCED 5A, 5B) nie sú v Slovenskej republike chápané ako ďalšie odborné vzdelávanie a príprava (viac informácií k tejto problematike možno nájsť v časti 050101 „Definície a terminológia“). To je dôvod, pre ktorý programy externého štúdia vedúceho k získaniu stupňa vzdelania, nespádajú pod analyzovanú problematiku.

Existuje veľa programov a kurzov, na ktorých sa môžu zúčastniť všetci záujemcovia a ktoré nevedú k získaniu stupňa vzdelania. Tieto aktivity sú však málokedy financované alebo spolufinancované z verejných zdrojov. Isté formy podpory sa môžu objaviť na regionálnej úrovni. Príkladom sú kurzy cudzích jazykov, ktoré ponúkajú štátne jazykové školy: náklady na tieto kurzy sú čiastočne hradené z regionálnych zdrojov. Môže sa tiež stať, že regionálna alebo miestna samospráva poskytne nefinančnú podporu pre rozvoj aktivít v rámci voľne prístupného ďalšieho odborného vzdelávania (napríklad neziskové zapožičanie budov alebo tried). Aj finančná podpora Európskej únie môže pokryť (aspoň čiastočne) finančné náklady spojené s aktivitami ďalšieho odborného vzdelávania, prístupného pre všetkých záujemcov. Príkladom môžu byť bezplatné vzdelávacie kurzy pre občanov Bratislavského samosprávneho

kraja, ktoré vďaka finančnej podpore z Európskeho sociálneho fondu v súčasnosti ponúka nezisková organizácia Európsky vzdelávací inštitút.

050201 - Cieľové skupiny a zabezpečenie

Kurzy a programy financované (alebo spolufinancované) z verejných zdrojov, ktoré sú prístupné pre všetkých záujemcov a nevedú k získaniu stupňa vzdelania, môžu mať rôznorodú dĺžku či zameranie a prebiehať v rozličných inštitúciách. Väčšinu aktivít možno zaradiť do kategórie krátkodobých kurzov a najpopulárnejšie vzdelávanie sa viaže na cudzie jazyky, výpočtovú techniku a administratívu (najmä účtovníctvo). Váha výstupných dokladov, nie je porovnateľná s tými, ktoré možno získať v systéme počiatočného vzdelávania. Účastníci spravidla získajú iba certifikát o ukončení vzdelávacej aktivity. Tento typ vzdelávacích aktivít je organizovaný predovšetkým na lokálnej úrovni.

Základným nedostatkom v oblasti vzdelávania dospelých financovaného z verejných zdrojov je skutočnosť, že štát finančne podporuje iba počiatočné vzdelávanie a ďalšie odborné vzdelávanie niektorých, veľmi špecifických skupín (napríklad nezamestnaných). Neexistujú takmer nijaké vzdelávacie aktivity, ktoré by bolo možné zaradiť do kategórie „ďalšie odborné vzdelávanie financované z verejných zdrojov a prístupné pre všetkých záujemcov“.

050202 - Poskytovatelia

Programy a kurzy financované (alebo spolufinancované) z verejných zdrojov, ktoré sú prístupné pre všetkých záujemcov, môžu ponúkať verejné inštitúcie (napríklad stredné školy, vysoké školy), ako aj súkromné a neštátne inštitúcie. Aktivity súkromných poskytovateľov sa viažu na rôzne právne normy:

- zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník,
- zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách,
- zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov,
- zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov.

050203 - Podmienky účasti

Účasť na tomto type ďalšieho odborného vzdelávania nebýva spravidla ničím podmienená. Niekedy jej môžu predchádzať špecifické vstupné testy (napríklad jazykové školy môžu testovať stupeň ovládania cudzieho jazyka a podľa toho zaradiť dospelého do primeranej skupiny). Vstup dospelých do aktivít ďalšieho vzdelávania uľahčuje skutočnosť, že veľké množstvo týchto aktivít prebieha vo večerných hodinách. No pre dospelých s malými deťmi, ktorí sa chcú zúčastniť ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy, zatiaľ neexistuje žiadna legislatívna podpora. Určité mechanizmy podpory stanovuje §46 (10) zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti, tie sa však vzťahujú iba na nezamestnaných a záujemcov o zamestnanie.

050204 - Zabezpečenie kvality

Ako sa uvádza v časti 050103 „Hodnotenie“, kvalita ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy je čiastočne garantovaná štátom, a to prostredníctvom hodnotení, ktoré vykonáva Akreditačná komisia Ministerstva školstva Slovenskej republiky („malá akreditačná komisia“). Povinnosť akreditácie je spojená s nasledovnými vzdelávacími aktivitami:

- vzdelávacie aktivity, ktorých cieľovou skupinou sú pracovníci verejnej správy;
- vzdelávacie aktivity financované zo štátneho rozpočtu (tu však existujú výnimky, o ktorých pojednáva časť 050304 „Zabezpečenie kvality“).

Akreditácia vzdelávacích aktivít sa spravidla vyžaduje aj od tých poskytovateľov, ktorí chcú čerpať podporu z európskych fondov.

Je potrebné spomenúť, že o akreditáciu vzdelávacích aktivít môže z vlastnej vôle požiadať aj inštitúcia, ktorá nepodlieha povinnosti akreditácie (viac detailov možno nájsť v časti 050103 „Hodnotenie“).

0503 - VZDELÁVANIE PRE NEZAMESTNANÝCH A OSOBY OHROZENÉ VYLÚČENÍM Z TRHU PRÁCE (VRÁTANE ŠTATISTICKÝCH ÚDAJOV)

Vysoká miera nezamestnanosti patrí od začiatku 90. rokov k najcitlivejším aspektom socio-ekonomického vývoja Slovenskej republiky. Krajinu charakterizuje vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti, vysoká miera nezamestnanosti rómskeho etnika a vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí. Možno tiež pozorovať výrazné regionálne rozdiely miery nezamestnanosti. Od roku 2002 dochádza k postupnému znižovaniu nezamestnanosti. Tento trend súvisí s pozitívnym ekonomickým vývojom, novými nástrojmi aktívnej politiky trhu práce a s obnovenou tvorbou pracovných miest.

Tabuľka č. 7: Vývoj priemernej ročnej miery nezamestnanosti v Slovenskej republike a v Európskej únii

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Registovaná nezamestnanosť podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny	13.8	17.5	18.2	18.2	17.8	15.2	14.3	11.6
Miera nezamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu Slovenskej republiky	12.5	16.2	18.6	19.2	18.5	17.4	18.1	16.2
Miera nezamestnanosti v EÚ – 25	9.4	9.1	8.6	8.4	8.8	9.0	9.1	8.8

Zdroj: Eurostat a Štatistický úrad Slovenskej republiky

Programy ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy pre nezamestnaných a osoby ohrozené vylúčením z trhu práce našli podporu vo viacerých strategických dokumentoch a legislatívnych normách. Možno spomenúť:

- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov: vstúpil do platnosti 1. februára 2004 a vytvára podmienky pre flexibilnejšiu organizáciu služieb zamestnanosti (medzi tieto patrí aj ďalšie odborné vzdelávanie nezamestnaných a záujemcov o zamestnanie);
- Národný akčný plán zamestnanosti 2003: odráža základné ciele Európskej stratégie zamestnanosti (European Employment Strategy);
- Národný akčný plán zamestnanosti 2004-2006: vyústil do implementácie nových opatrení v rámci aktívnej politiky trhu práce;
- dva zo strategických dokumentov potrebných pre čerpanie finančných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu: Sektorový operačný program Ľudské zdroje a Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3: definujú špecifické ciele Slovenskej republiky v oblasti rozvoja ľudských zdrojov.

Ako to však dokazuje nasledujúca časť, participácia nezamestnaných v programoch ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy je stále nízka.

Štatistické údaje o ďalšom odbornom vzdelávaní nezamestnaných a záujemcov o zamestnanie

Ďalšie odborné vzdelávanie pre nezamestnaných sa rozvíja od roku 1991. Vzhľadom na nedostatočnosť štatistických údajov nie je možné podať vyčerpávajúci obraz o participácii obyvateľstva v tomto type vzdelávania.

Z hľadiska postavenia na trhu práce participovalo v roku 2003 na ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave 28.5% zamestnaných občanov, 6.5% nezamestnaných a 2.2% neaktívnych obyvateľov. V porovnaní s ukazovateľmi za celú Európsku úniu možno konštatovať, že Slovenskú republiku charakterizuje vysoká účasť zamestnaných dospelých v programoch ďalšieho vzdelávania a nízka účasť nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych obyvateľov.

Tabuľka č. 8: Účasť v neformálnom vzdelávaní (v %) podľa postavenia na trhu práce, 2003

Postavenie na trhu práce	Zamestnaní	Nezamestnaní	Neaktívne obyvateľstvo
SR	28.5	6.5	2.2
EÚ-25	20.6	13.5	5.6

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning), 2003, Eurostat. Cieľová skupina: 25 až 64 rokov, referenčné obdobie: 12 mesiacov.

Podľa údajov v nasledujúcej tabuľke sa v roku 2003 zúčastnilo aktivít neformálneho vzdelávania 34 000 nezamestnaných občanov. Možno pozorovať, že podiel účasti nezamestnaných žien bol vyšší ako podiel účasti nezamestnaných mužov (59.4% k 40.6%) a významný podiel (60.4%) tvorili účastníci vzdelávania vo veku 20 až 34 rokov.

Tabuľka č. 9: Nezamestnaní v neformálnom vzdelávaní podľa pohlavia a veku, 2003

Pohlavie, vek	Nezamestnaní v neformálnom vzdelávaní	
	tis. osôb	%
Spolu 15-64+	34.0	100.0
Muži	13.8	40.6
Ženy	20.2	59.4
15-19	(2.7)	(0.8)
20-24	10.1	29.8
25-29	4.8	14.2
30-34	5.6	16.4
35-39	(2.4)	(7.0)
40-44	(3.3)	(9.7)
45-49	(2.9)	(8.6)
50-54	(1.1)	(3.3)
55-59	(0.7)	(2.0)
60-64	(0.3)	(1.0)
65+	-	-

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky, Výberové zisťovanie pracovných síl, doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní, 2003.

() údaje nie sú dôveryhodné

Údaje v nasledujúcej tabuľke naznačujú, že aktivít neformálneho odborného vzdelávania sa v roku 2003 zúčastnili najmä dlhodobo nezamestnaní občania (viac ako 1 rok).

Tabuľka č. 10: Nezamestnaní v neformálnom vzdelávaní podľa dĺžky nezamestnanosti, 2003

Trvanie nezamestnanosti	Nezamestnaní v neformálnom vzdelávaní	
	tis. osôb	%
Spolu	34.0	100.0
do 1 mesiaca	5.4	16.0
viac ako 1 mesiac až 3 mesiace	(2.6)	(7.7)
viac ako 3 mesiace až 6 mesiacov	5.8	17.2
viac ako 6 mesiacov až 1rok	7.6	22.3
Viac ako 1 rok	12.5	36.8

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky, Výberové zisťovanie pracovných síl, Doplnkový modul 2003 o celoživotnom vzdelávaní
 () údaje nie sú dôveryhodné

Údaje o účasti nezamestnaných podľa najvyššieho dosiahnutého stupňa vzdelania nie sú dôveryhodné. Naznačujú však vysoký podiel účasti občanov, ktorí dosiahli vzdelanie stupňa ISCED 3.

Tabuľka č. 11: Nezamestnaní v neformálnom vzdelávaní podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania, 2003

Najvyššie dosiahnuté vzdelanie	Nezamestnaní v neformálnom vzdelávaní	
	tis. osôb	%
Spolu	34.0	100.0
ISCED 2	(1.9)	(5.6)
ISCED 3	29.2	86.4
ISCED 4	-	-
ISCED 5	(2.7)	(8.0)
ISCED 6	-	-

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky, Výberové zisťovanie pracovných síl, Doplnkový modul 2003 o celoživotnom vzdelávaní
 () údaje nie sú dôveryhodné

V správe „Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2004“ sa uvádza, že v priebehu predmetného roka nástroje aktívnej politiky trhu práce mohlo využiť 815 071 uchádzačov o zamestnanie (poznámka: číslo zahŕňa počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli registrovaní na úradoch práce k 31. decembru 2003, a prítoky v roku 2004). V roku 2005 nástroje aktívnej politiky trhu práce mohlo využiť 702 016 uchádzačov o zamestnanie.

Tabuľka č. 12: Uchádzači o zamestnanie, ktorí sa mohli zapojiť do nástrojov aktívnej politiky trhu práce v rokoch 2004 a 2005

Ukazovatele pre rok 2004			Ukazovatele pre rok 2005		
Stav UoZ k 31.12.2003	Prítoky v roku 2004	Spolu v roku 2004*	Stav UoZ k 31.12.2004	Prítoky v roku 2005	Spolu v roku 2005*
452 224	362 847	815 071	383 155	318 861	702 016

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, správy: “Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2004” a “Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2005”.

*Toto číslo zahŕňa počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli registrovaní na úradoch práce k 31. decembru predchádzajúceho roku (t.j. 2003 a 2004), a prítoky v nasledujúcom roku (t.j. 2004 a 2005)

Z celkového počtu občanov, ktorí sa mohli v roku 2004 zapojiť do nástrojov aktívnej politiky trhu práce, bolo do vzdelávania zaradených 3.34% občanov. V roku 2005 to bolo 5.08%. Dostupné údaje hovoria tiež o tom, že do vzdelávania bolo v roku 2005 zaradených iba približne 50% uchádzačov o zamestnanie, ktorí o vzdelávanie prejavili záujem. Za týmto stavom treba vidieť najmä obmedzené finančné zdroje. Ďalej možno pozorovať, že zaraďovanie uchádzačov o zamestnanie do vzdelávania nie je v rámci územia Slovenskej republiky rovnomerné: v roku 2005 bolo do vzdelávania zaradených až 13.32% uchádzačov o zamestnanie z Bratislavského kraja, zatiaľ čo jeden z úradov práce na južnom Slovensku (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Zámky), zaradil počas rovnakého obdobia do vzdelávania iba 2.32% uchádzačov o zamestnanie.

Tabuľka č. 13: Počet uchádzačov o zamestnanie zaradených do vzdelávania

	2004	2005
Celkový počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí mohli byť zaradení do nástrojov aktívnej politiky trhu práce	815 071	702 016
Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa chceli zúčastniť vzdelávacej aktivity	*	71 646
Uchádzači o zamestnanie, ktorí boli zaradení do vzdelávania	27 208 (3.34% z celkového počtu)	35 689 (5.08% z celkového počtu)

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, správy: “Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2004” a “Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2005”.

* údaje nie sú k dispozícii

Ďalšie dostupné údaje naznačujú, že podiel žien participujúcich vo vzdelávaní financovanom cez úrady práce, sociálnych vecí a rodiny je vyšší ako podiel mužov. Relatívne výrazný podiel uchádzačov o zamestnanie zaradených do vzdelávania predstavujú občania spadajúci do kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Mnohí z nich sú dlhodobo nezamestnaní.

Tabuľka č. 14: Uchádzači o zamestnanie zaradení do vzdelávania podľa pohlavia a cieľovej skupiny

	2004		2005	
	Počet	% z celkového počtu	Počet	% z celkového počtu
Spolu	27 208		35 689	
Ženy	16 458	60.49	21 925	61.43
Muži	10 750	39.51	13 764	38.57
Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie spolu	15 734	57.83	21 092	59.10
Absolventi	2 170	7.98	2 994	8.39
Osoby staršie ako 50 rokov	3 645	13.40	5 425	15.20
Dlhodobo nezamestnaní	10 937	40.20	13 268	37.18
Zdravotne postihnutí	684	2.51	1 264	3.54

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, správy: “Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2004” a “Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2005”.

Približne tretina uchádzačov o zamestnanie, ktorých úrad práce zaradí do vzdelávania, si po skončení vzdelávacej aktivity nájde prácu. Napríklad, v roku 2005 bolo do vzdelávania zaradených 12 264 uchádzačov o zamestnanie a prácu si našlo 4 392 uchádzačov. Je

zaujímavé, že väčšina z týchto občanov si našla prácu takmer ihneď po skončení vzdelávacej aktivity (v rozmedzí od jedného do troch mesiacov). To ako rýchlo absorbuje trh práce uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli zaradení do vzdelávania, závisí aj od regionálneho kontextu: absorpcia uchádzačov o zamestnanie je vždy nižšia a pomalšia v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.

Štatistické údaje o absolventskej praxi

Absolventska prax sa začala realizovať v roku 2002 a od roku 2004 je tento nástroj aktívnej politiky trhu práce spolufinancovaný zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu. Cieľovou skupinou programu sú absolventi škôl bez profesijnej skúsenosti a uchádzači o zamestnanie do 25 rokov. Ako dokazujú údaje v nasledovnej tabuľke, počet mladých ľudí zaradených na absolventska prax sa neustále zvyšuje.

Tabuľka č. 15: Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie zaradených na absolventska prax

	2003	2004	2005
Počet uchádzačov o zamestnanie zaradených na absolventska prax	2 738	14 462	24 838

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, správy: „Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2004“ a „Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2005“.

Možno však pozorovať výraznú regionálnu nerovnováhu: účasť je spravidla vyššia v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti a nižšia v regiónoch s nižšou mierou nezamestnanosti.

Absolventska prax charakterizuje vyššia participácia žien ako mužov (v roku 2004 participovalo 9847 žien oproti 4617 mužom; v roku 2005 participovalo 16638 žien oproti 8198 mužom). Väčšina uchádzačov o zamestnanie zaradených do tohto programu patrí do kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (mladí nezamestnaní, dlhodobo nezamestnaní).

Podiel tých, ktorí sa zúčastnili v rokoch 2004 a 2005 absolventskej praxe a našli si prácu, predstavoval na konci roka 2005 19%.

050301 - Cieľové skupiny a zabezpečenie

Vzdelávanie a odborná príprava uchádzačov o zamestnanie je jedným z nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ktoré stanovuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zákon vstúpil do platnosti 1. februára 2004 a v porovnaní s predchádzajúcou legislatívou (zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti) zavádza flexibilnejšiu organizáciu a zabezpečenie služieb zamestnanosti. Nástroje aktívnej politiky trhu práce uvedené v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sú spojené s národnými projektmi, ktorých gestorom je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Národné projekty sú financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu. Nasledujúca tabuľka uvádza prehľad nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ako aj na nich sa viažucich národných projektov:

Tabuľka č. 16: Národné projekty a nástroje aktívnej politiky trhu práce

Národné projekty financované z ESF	Nástroje aktívnej politiky trhu práce uvedené v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Národný projekt č. 1 „Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce“	§ 49 príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť § 50 príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
Národný projekt č. 2 „Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím“	§ 56 príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie § 57 príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti § 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta § 60 príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov
Národný projekt č. 3 (3A) „Vzdelávanie a príprava nezamestnaných pre trh práce“	§ 46 vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie
Národný projekt č. 5 „Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku sociálnej pomoci“	§ 52 príspevok na aktivačnú činnosť (príspevok získava inštitúcia, ktorá zabezpečuje aktivačnú činnosť, ako aj nezamestnaný občan)
Národný projekt č. 7 „Zvýšenie kvality a rozsahu služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb“	§ 43 poskytovanie náhrad časti cestovných výdavkov súvisiacich s účasťou uchádzača o zamestnanie na aktivitách určených v individuálnom akčnom pláne
Národný projekt č. 8 „Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb“	§ 32 poskytovanie náhrad časti cestovných výdavkov uchádzača o zamestnanie, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania
Národný projekt č. 9 „Absolventská prax“	§ 51 príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (príspevok získava zamestnávateľ aj absolvent)

V súvislosti s ďalším odborným vzdelávaním a prípravou sú dôležité najmä nasledujúce národné projekty:

- Národný projekt č.3 (3A) „Vzdelávanie a príprava nezamestnaných pre trh práce“;
- Národný projekt č.9 „Absolventská prax“;
- Národný projekt č.5 „Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku sociálnej pomoci“;
- Národný projekt č.7 „Zvýšenie kvality a rozsahu služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb“.

Je potrebné poznamenať, že podľa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov môžu byť uchádzačom o zamestnanie poskytnuté

diagnosticko-poradenské služby, ktorých cieľom je vytvoriť spolu s občanom strategický plán zaradenia sa na trh práce (Individuálny akčný plán). Ľuďom so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným možno poskytnúť špeciálne poradenstvo, ktoré zabezpečujú Agentúry podporovaného zamestnávania. Všetky spomínané poradenské služby môžu zahŕňať aj poradenstvo v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Odborné vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie sa začalo rozvíjať v roku 1991. Tento typ odborného vzdelávania sa zvykol nazývať „rekvalifikácia“. Termín „rekvalifikácia“ je však postupne nahrádzaný výrazom „vzdelávanie a príprava pre trh práce“. Súvisí to so skutočnosťou, že väčšina kurzov odborného vzdelávania, ktoré zabezpečujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, nevedie k nadobudnutiu novej kvalifikácie: v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sa uvádza, že odborná príprava zameraná na uchádzačov o zamestnanie nevedie k nadobudnutiu stupňa vzdelania. Absolventi kurzov získavajú iba certifikát o absolvovaní vzdelávacej aktivity. Existujú však určité výnimky, ktoré sa dotýkajú najmä vzdelávacích programov zameraných na občanov, ktorí predčasne opustili systém formálneho vzdelávania. Takéto programy vedú k získaniu stupňa vzdelania ISCED 2 alebo ISCED 3 a možno ich v súčasnosti financovať prostredníctvom národného projektu „Vzdelávanie a príprava pre trh práce“ (viac informácií k tejto téme možno nájsť v závere časti 050301).

Cieľovými skupinami pre odborné vzdelávanie financované prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny sú registrovaní uchádzači o zamestnanie a registrovaní záujemcovia o zamestnanie (do druhej skupiny patria občania, ktorí nie sú uchádzačmi o zamestnanie, ale ktorí majú záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb alebo služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce). Čo sa týka registrovaných uchádzačov o zamestnanie, *„úrad môže poskytnúť príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie až do výšky 100% nákladov na prvú vzdelávaciu aktivitu, až do výšky 75% nákladov na druhú vzdelávaciu aktivitu a až do výšky 50% nákladov na každú ďalšiu vzdelávaciu aktivitu počas dvoch rokov odo dňa nástupu uchádzača o zamestnanie na prvú vzdelávaciu aktivitu...“*. V niektorých špecifických prípadoch, ktoré definuje §46 (5) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, možno uchádzačovi uhradiť v plnej výške aj druhú, tretiu či ďalšiu vzdelávaciu aktivitu. Pre druhú skupinu platí, že *„úrad môže poskytnúť záujemcovi o zamestnanie príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce až do výšky 100% nákladov na jednu vzdelávaciu aktivitu počas dvoch rokov jeho vedenia v evidencii záujemcov o zamestnanie...“*. Vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ako jeden z nástrojov aktívnej politiky trhu práce, môžu využiť aj podniky. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov ustanovuje, že úrady práce, sociálnych vecí a rodiny môžu poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na vzdelávanie zamestnancov až do výšky 90% oprávnených nákladov. Zamestnávateľ sa však musí zaviazat', že zamestnancov, ktorí sa zúčastnili takto financovaného vzdelávania, bude zamestnávať najmenej dvanásť mesiacov od skončenia vzdelávacej aktivity. K takejto finančnej podpore podnikov dochádza najmä v prípade, že vzdelávanie zamestnancov môže zabrániť hromadnému prepúšťaniu.

Pre ďalšie odborné vzdelávanie financované prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny síce existuje spoločný národný rámec (národný program „Vzdelávanie a príprava pre trh práce“), ale jeho zabezpečenie a organizácia prebiehajú najmä na miestnej a regionálnej úrovni. Znamená to, že jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny môžu svoju ponuku

vzdelávacích aktivít prispôbiť regionálnym či miestnym prioritám. Dĺžka vzdelávacích programov je veľmi rôznorodá.

Absolventská prax

K zavedeniu tohto nástroja aktívnej politiky trhu práce došlo v roku 2002 a od roku 2004 je absolventská prax spolufinancovaná z Európskeho sociálneho fondu (Národný projekt č. 9). Cieľovou skupinou tohto nástroja sú absolventi škôl (zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, definuje absolventa školy nasledovne: „*občan mladší ako 25 rokov, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie*“) a nezamestnaní do 25 rokov. Zámerom absolventskej praxe je prispôbiť zručnosti mladých uchádzačov o zamestnanie potrebám trhu práce. Maximálna dĺžka programu je 6 mesiacov (20 odpracovaných hodín týždenne). Počas jeho trvania absolvent a jeho zamestnávateľ poberajú finančný príspevok od úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Po skončení praxe, vydá zamestnávateľ absolventovi osvedčenie o završení programu. Dostupné údaje vypovedajú o tom, že verejné inštitúcie prejavujú o mladých stážistov tohto programu oveľa vyšší záujem ako súkromné inštitúcie.

Absolventská prax má spoločný národný rámec (zakotvený v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov), ale ponuka konkrétnych stáží je organizovaná na miestnej úrovni.

V súvislosti s nástrojmi, ktoré podporujú a uľahčujú prechod mladých ľudí zo školy na trh práce, je potrebné spomenúť aj cvičné firmy pre nezamestnaných, a to najmä cvičné firmy zamerané na nezamestnaných absolventov. Aj tieto aktivity využívajú finančnú podporu z Európskeho sociálneho fondu (viac informácií o cvičných firmách možno nájsť v časti 050105 „Alternatívne spôsoby vzdelávania“).

Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku sociálnej pomoci

Cieľom tohto nástroja je udržať pracovné návyky nezamestnaných osôb, najmä nezamestnaných s nízkou motiváciou. Konkrétna náplň programu je v gescii miestnej samosprávy. Účastníci programu vykonávajú zväčša verejno-prospešné práce, zamerané na zlepšenie ekonomických, sociálnych, kultúrnych a environmentálnych podmienok života miestnych obyvateľov. Tento program sa zameriava na dlhodobo nezamestnaných občanov a trvá spravidla 3 až 9 mesiacov.

Zvýšenie kvality a rozsahu služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb

Hlavným zámerom nástroja je posilniť mechanizmy prevencie pred nezamestnanosťou, najmä pred dlhodobou nezamestnanosťou. Ide najmä o rozširovanie a modernizáciu informačných a poradenských služieb, a to zriadením nových informačných a poradenských centier, diagnostických centier a klubov práce. Cieľovou skupinou tohto nástroja sú nezamestnaní občania, záujemcovia o zamestnanie a študenti. Poskytované poradenstvo môže byť orientované aj na oblasť ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy.

Individuálny akčný plán

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov podporuje aj služby šité na mieru, najmä prostredníctvom individuálneho akčného plánu. Všetkým uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú nezamestnaní najmenej tri mesiace, je ponúkaná diagnosticko-poradenská služba, ktorej cieľom je vytvorenie koherentnej stratégie zaradenia na trh práce. Súčasťou individuálneho akčného plánu môžu byť aj aktivity ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy. Napĺňanie cieľov stanovených v rámci akčného plánu je pravidelne monitorované a vyhodnocované. V roku 2004 bolo v rámci služieb zamestnanosti vypracovaných viac ako 300 000 individuálnych akčných plánov.

Poradenské služby pre zdravotne postihnutých občanov a pre dlhodobo nezamestnaných

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje, že občanom so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným občanom možno poskytnúť služby, ktoré uľahčujú ich uplatnenie sa na trhu práce. Tieto služby ponúkajú Agentúry podporovaného zamestnávania a ich súčasťou môže byť aj poradenstvo v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy.

Súčasnú ponuku ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy pre nezamestnaných charakterizujú viaceré nedostatky:

- nízka účasť nezamestnaných v ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave;
- nedostatočné mechanizmy zabezpečenia kvality vzdelávacích programov;
- nedostatočné vyhodnocovanie výstupov vzdelávania;
- absencia včasnej identifikácie kvalifikácií, ktoré budú na Slovensku v budúcnosti potrebné.

Ďalšie vzdelávanie zamerané na skupiny ohrozené vylúčením z trhu práce

Medzi tieto vzdelávacie aktivity patria najmä programy zamerané na občanov, ktorí predčasne opustili systém formálneho vzdelávania. Hoci školský systém na Slovensku predčasne opúšťa iba veľmi nízky podiel obyvateľstva, tí občania, ktorí nezískali žiadnu kvalifikáciu alebo neskončili dokonca ani základnú školu, sú mimoriadne ohrození vylúčením z pracovného trhu. Aby sa zvýšili ich šance uplatniť sa na trhu práce, boli prijaté viaceré opatrenia.

Programy zamerané na občanov, ktorí opustili základnú školu ešte pred jej ukončením, podporuje §60 školského zákona (zákon č. 29/1984 Zb.), na ktorý nadväzuje vyhláška MŠ SR č. 143/1984 Zb. o základnej škole v znení neskorších predpisov. §60 školského zákona stanovuje, že základné a stredné školy môžu organizovať vzdelávacie kurzy pre tých občanov, ktorým sa nepodarilo dokončiť všetky ročníky základnej školy. Kurzy vedú k získaniu potvrdenia o ukončení základnej školy (t.j. o ukončení deväťročnej školskej dochádzky). Takéto potvrdenie síce nenahrádza žiadnu odbornú kvalifikáciu, dáva však občanom možnosť pokračovať v štúdiu na strednej škole a následne získať kvalifikáciu. Obsah kurzov zameraných na dokončenie základnej školy sa opiera o Učebné plány pre 1.-9. ročník základných škôl, ktoré schválilo MŠ SR 14. mája 2003 pod č. 520/2003-41 s platnosťou od 1. septembra 2003. Tieto kurzy sú financované z verejných zdrojov. Kontrola ich kvality je v gescii Ministerstva školstva Slovenskej republiky, ktoré ju zabezpečuje prostredníctvom Štátnej školskej inšpekcie.

V roku 2004 spustilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny spolu s Ministerstvom školstva Slovenskej republiky, projekt „Škola druhej šance“. Cieľom projektu bolo pomôcť nízko vzdelaným občanom z východného a južného Slovenska ukončiť základnú školu (t.j. získať stupeň vzdelania ISCED 2). Počas školského roka 2004/2005 bolo do projektu zapojených 139 občanov. Vďaka projektu došlo k posilneniu spolupráce medzi okresnými úradmi práce, školami a uchádzačmi o zamestnanie. V rámci tohto projektu bolo testované experimentálne kurikulum, ktoré vypracoval štátny pedagogický ústav (ŠPÚ). Druhá fáza projektu prebiehala počas školského roka 2005/2006.

Podobné aktivity a programy sa v súčasnosti realizujú aj v rámci národného projektu spolufinancovaného zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu „Vzdelávanie a príprava pre trh práce“. Vzdelávacie aktivity môžu byť zamerané nielen na občanov, ktorí neskončili základnú školu, ale aj na tých, ktorým sa nepodarilo dokončiť posledný ročník strednej školy a ktorí následne nezískali žiadnu kvalifikáciu. Takéto programy (t.j. programy vedúce k získaniu stupňa vzdelania ISCED 3) zatiaľ nie sú rozšírené: ani jeden z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré boli v súvislosti s touto štúdiou oslovené, ich v čase prípravy materiálu neponúkal.

050302 - Poskytovatelia

Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov sú služby zamestnanosti zabezpečované prostredníctvom:

- Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR);
- Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny;
- Detašovaných pracovísk úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zabezpečenie ďalšieho odborného vzdelávania pre uchádzačov o zamestnanie reguluje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 523/2003 Z. z. o verejnom obstarávaní a zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov a jeho novela č. 567/2001.

Poskytovateľmi tohto typu ďalšieho odborného vzdelávania môžu byť verejné, súkromné alebo neštátne inštitúcie. Selekcia poskytovateľov sa uskutočňuje prostredníctvom výberového konania.

050303 - Podmienky účasti

Podmienkou pre vstup do kurzov ďalšieho odborného vzdelávania, ktoré sú financované prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, je registrácia na niektorom z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ako uchádzač o zamestnanie alebo ako záujemca o zamestnanie). Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov registráciou však nevzniká automatický nárok na zaradenie do vzdelávania. Rozhodnutie o tom, či je vzdelávacia aktivita pre občana potrebná, je v kompetencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Podľa štatistických údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2005 požiadalo o zaradenie do vzdelávania 71 646 registrovaných uchádzačov o zamestnanie. Vzdelávacia aktivita však bola ponúknutá iba 35 689 občanom. Za týmto stavom možno vidieť najmä limitované finančné zdroje.

Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov sú definovaní nasledovne:

- absolvent školy (do 25 rokov);
- občan starší ako 50 rokov;
- dlhodobo nezamestnaný občan (12 mesiacov a viac);
- občan po rodičovskej dovolenke;
- občan, ktorí sa stará o viac ako tri deti;
- občan, ktorý stratil zamestnanie zo zdravotných dôvodov ale nie je zdravotne postihnutý;
- občan, ktorý sa sťahoval v rámci členských štátov Európskej únie;
- občan so zdravotným postihnutím;
- cudzinec, ktorému bol udelený azyl.

Hoci znevýhodnení uchádzači o zamestnanie nemajú prednostné právo na zaradenie do ďalšieho odborného vzdelávania financovaného prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, v skutočnosti predstavujú značný podiel tých, ktorí sú do vzdelávacích aktivít zaradovaní. Platí to najmä v prípade dlhodobo nezamestnaných (viď časť venovanú štatistickým údajom).

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov obsahuje aj niekoľko opatrení, ktorých cieľom je odbúrať bariéry brániace uchádzačom o zamestnanie participovať vo vzdelávacích programoch:

- uchádzači o zamestnanie môžu požiadať o preplatenie cestovných, ubytovacích a stravovacích nákladov spojených so vzdelávaním a prípravou pre trh práce;
- uchádzači o zamestnanie, ktorých deti ešte nezačali povinnú školskú dochádzku, môžu požiadať o finančný príspevok na zabezpečenie starostlivosti o dieťa počas trvania vzdelávania a prípravy pre trh práce.

050304 - Zabezpečenie kvality

Zabezpečenie kvality programov ďalšieho odborného vzdelávania zameraného na uchádzačov o zamestnanie bolo do roku 2004 garantované štátom, a to prostredníctvom akreditácie, ktorú vykonáva Akreditačná komisia Ministerstva školstva Slovenskej republiky (malá akreditačná komisia). Každá vzdelávacia aktivita zameraná na uchádzačov o zamestnanie (financovaná prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny) musela prejsť akreditačným procesom. Túto povinnosť stanovoval §48 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Vzdelávacia inštitúcia musela Akreditačnej komisii predložiť podrobný opis vzdelávacej aktivity (vzdelávací projekt, dokumentáciu o pedagogickom a materiálno-technickom zabezpečení) a každý projekt hodnotila skupina expertov, ktorých menovalo Ministerstvo školstva Slovenskej republiky. V roku 2004 bol §48 vyššie uvedeného zákona zrušený a akreditácia aktivít ďalšieho odborného vzdelávania so zameraním na uchádzačov o zamestnanie už nie je povinná. Treba však podotknúť, že väčšina úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ju stále od perspektívnych poskytovateľov vzdelávania požaduje. Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti môžu jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny stanoviť, či budú alebo nebudú akreditáciu v rámci výberových konaní požadovať. Vo väčšine prípadov sa môžu výberových konaní zúčastniť iba tí poskytovatelia, ktorí ponúkajú akreditované vzdelávacie aktivity.

0504 - VZDELÁVANIE A ODBORNÁ PRÍPRAVA V GESTORSTVE ZAMESTNÁVATEĽOV A SOCIÁLNYCH PARTNEROV (VRÁTANE ŠTATISTICKÝCH ÚDAJOV)

Vzhľadom na to, že Slovenská republika sa nezúčastnila na prieskume CVTS2 (Eurostat), nie sú k dispozícii takmer žiadne údaje o podnikovom vzdelávaní. Čiastočný pohľad na tento typ ďalšieho odborného vzdelávania možno poskytnúť vďaka niekoľkým menším národným prieskumom.

Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 1997 uskutočnil prieskum na vzorke 157 podnikov. Z prieskumu vyplynulo, že v období 1996-1997 sa približne každý tretí zamestnanec zúčastnil kurzu alebo školenia organizovaného zamestnávateľom. Po obsahovej stránke sa vzdelávacie aktivity zameriavali najmä na nasledovné oblasti: účtovníctvo a financie (55% podnikov participujúcich v prieskume), technické vedomosti a schopnosti (50% podnikov) a prácu s počítačom (46% podnikov). O niečo menej pozornosti venovali podniky vzdelávaniu v oblasti cudzích jazykov, rekvalifikácii alebo rozvoju osobnostných zručností a spôsobilostí. Viac informácií ponúka nasledujúca tabuľka:

Tabuľka č. 17: Obsahové zameranie podnikového vzdelávania podľa výsledkov prieskumu uskutočneného Výskumným ústavom práce, sociálnych vecí a rodiny na vzorke 157 podnikov v SR (referenčné obdobie: 1996-1997)

Obsahové zameranie vzdelávania:	Podniky/firmy (%)
Organizácia práce, riadenie, vedenie ľudí	24.2
Vytváranie imidžu firmy	8.9
Osvojenie si novej profesie (rekvalifikácia)	24.8
Technické vedomosti a schopnosti	50.3
Využívanie kooperatívnych foriem spolupráce	1.3
Rozvoj tvorivosti zamestnancov	4.5
Komunikačné schopnosti	10.8
Práca s počítačom	45.9
Nové výrobné (pracovné) postupy	18.5
Reklama, marketing	13.4
Vzťahy k zákazníkom	14.6
Zamestnanecké (pracovné) vzťahy	15.3
Pracovné právo	22.3
Účtovníctvo, financie	55.4
Umenie obchodne jednať	12.1
Osvojenie si cudzích jazykov	22.3
Iné zameranie	10.8
Neuviedli odpoveď	17.2

Zdroj: Rola sociálnych partnerov v odbornom vzdelávaní a príprave v Slovenskej republike

Ďalší prieskum sa uskutočnil v roku 2000, a to z iniciatívy združenia firiem Management Partners Group. Zapojených bolo 100 podnikov s viac ako 50 zamestnancami. V oblasti metód vzdelávania, ktoré podniky využívajú, prieskum poukázal na to, že metódu „on the job training“ (t.j. vzdelávanie, ktoré prebieha na pracovisku pri vykonávaní bežných pracovných úloh) využívalo 58% oslovených podnikov. Metódu „off the job training“ (t.j. vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje mimo pracoviska) využívalo 81% podnikov zapojených do prieskumu.

K trochu odlišným výsledkom došiel prieskum, ktorý uskutočnili v roku 2003 na vzorke 158 podnikov (zväčša stredných a veľkých), Slovenská ratingová agentúra, a.s. a spoločnosť Amrop Jenewein Group. Podľa tohto prieskumu, metódu vzdelávania „on-the-job training“ využívalo 96% oslovených podnikov a metódu vzdelávania „off-the-job training“ 85%

podnikov. Z pohľadu obsahového zamerania vzdelávacích aktivít tento prieskum naznačuje, že veľké množstvo podnikov uskutočnilo vzdelávacie aktivity zamerané na manažérske zručnosti (77% podnikov) a odborné schopnosti (73% podnikov).

Výberové zisťovanie pracovných síl z roku 2003 (doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní, Eurostat) poukazuje na to, že až 93% vzdelávajúcich sa občanov bolo do vzdelávania zapojených najmä z pracovných dôvodov. Navyše, až 86.3% vzdelávajúcich sa navštevovalo vzdelávaciu aktivitu v rámci riadne plateného pracovného času.

Viaceré väčšie podniky v Slovenskej republike majú k dispozícii svoje vlastné vzdelávacie zariadenia, prostredníctvom ktorých zabezpečujú ďalšie odborné vzdelávanie svojich zamestnancov. Toto platí aj na úrovni niektorých rezortov či profesií. Napríklad: ďalšie odborné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov zabezpečuje Slovenská zdravotnícka univerzita; ďalšie odborné vzdelávanie v poľnohospodárstve zabezpečuje Agroinštitút v Nitre; vzdelávacie aktivity pre štátnych zamestnancov zabezpečuje Inštitút pre verejnú správu, ktorý pôsobí pri Ministerstve vnútra Slovenskej republiky.

Podniky si môžu v súčasnosti vyberať zo širokej škály vzdelávacích aktivít súkromných a neštátnych poskytovateľov vzdelávania. Už spomínaný prieskum Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny ukázal, že až 75% oslovených podnikov využilo v období 1996 -1997 ponuku súkromných alebo neštátnych vzdelávacích inštitúcií.

050401 - Opatrenia garantujúce ďalšie odborné vzdelávanie v podnikoch

Existuje pomerne veľa opatrení, ktoré podporujú (nie vždy však garantujú) zabezpečenie podnikového vzdelávania na rôznych úrovniach: národnej, sektorovej či podnikovej.

Na národnej úrovni sa ďalšie odborné vzdelávanie v rámci podnikovej sféry viaže najmä na dve právne normy: zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Ako sa uvádza v časti 050301, § 47 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti stanovuje, že úrady práce, sociálnych vecí a rodiny môžu uhradiť podnikom až 90% výdavkov na vzdelávanie zamestnancov. Zamestnávateľ sa však musí zaviazat', že zamestnancov, ktorí sa zúčastnili takto financovaného vzdelávania, bude zamestnávať minimálne 12 mesiacov po skončení vzdelávacej aktivity. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny môžu prispievať zamestnávateľom na vzdelávanie zamestnancov aj v prípade, že prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy sa podarí predísť hromadnému prepúšťaniu: *„Na základe uzatvorenej písomnej dohody môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na vzdelávanie a na prípravu pre trh práce zamestnanca najviac do výšky 90% oprávnených nákladov na vzdelávanie a na prípravu pre trh práce zamestnanca, ak po ich skončení bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov alebo ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie...“*

§54(2)(e) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti stanovuje, že investorom, ktorí vytvárajú v Slovenskej republike nové pracovné miesta, môže byť na vzdelávanie novoprijatých zamestnancov poskytnutá finančná pomoc štátu: *„Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú...individuálna štátna pomoc investorovi schválená vládou Slovenskej republiky alebo Európskou komisiou na základe žiadosti o poskytnutie štátnej pomoci podľa*

osobitných predpisov formou príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta a príspevku na vzdelávanie zamestnanca prijatého na vytvorené nové pracovné miesto poskytovaných ústredím spôsobom a za podmienok ustanovených v zmluve medzi ústredím a prijímateľom individuálnej štátnej pomoci.“

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce obsahuje tri paragrafy, ktoré sa dotýkajú zabezpečenia vzdelávania v podnikoch a stanovujú zodpovednosti zamestnancov a zamestnávateľov v otázkach prehlbovania kvalifikácie:

§153 hovorí: *„Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.“*

§154 stanovuje:

- *„Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením...“;*
- *„Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.“;*
- *„Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda“.*

§155 umožňuje, aby zamestnávateľ a zamestnanec uzatvorili zmluvu o ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave: *„Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom,..."*

Navyše, všetci zamestnávatelia v Slovenskej republike musia pre novoprijatých zamestnancov zabezpečiť vzdelávanie v oblasti bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Zamestnávatelia sú tiež povinní pravidelne tieto vedomosti zamestnancov aktualizovať. Táto povinnosť vychádza zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi a taktiež z vyhlášky Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 121/2002 Z. z. o požiarnej prevencii.

Na úrovni jednotlivých sektorov či rôznych profesií (napríklad profesií v rezorte zdravotníctva, školstva, verejnej správy) je ďalšie odborné vzdelávanie a príprava regulované špecifickými právnymi normami. Príkladom môže byť vzdelávanie v štátnej správe, ktoré reguluje zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe (viac informácií a príkladov sa nachádza v časti 050403 „Opatrenia podporujúce vzdelávanie a odbornú prípravu v špecifických odvetviach“).

Ďalšie odborné vzdelávanie na úrovni jednotlivých podnikov podporuje už spomínaný §54 zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti, ktorý umožňuje investorom (tvorcom pracovných miest), aby sa uchádzali o finančnú pomoc štátu určenú na vzdelávanie a odbornú prípravu

novoprijatých zamestnancov. Takýto štátny príspevok už získali spoločnosti ako Samsung Electronics (elektrotechnika), Universal Media Corporation (elektrotechnika a dátové nosiče), KIA Motors, Mobis Slovakia, PCA Slovakia (automobilový priemysel).

V oblasti vzdelávania, ktoré zabezpečujú sociálni partneri je potrebné spomenúť, že najväčšia organizácia združujúca zamestnancov (Konfederácia odborových zväzov, KOZ SR), ako aj ďalšie menšie odborové organizácie, majú svoju vlastnú inštitúciu zabezpečujúcu odborárske vzdelávanie: Inštitút vzdelávania odborov Slovenskej republiky (IVO SR). Ďalšie vzdelávanie odborárov sa opiera o Systém odborového vzdelávania, ktorý bol schválený v roku 1993. Zamestnávateľov zastupujú dve organizácie: Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ SR) a Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ). Ani jedna z týchto dvoch organizácií však nemá vlastnú vzdelávaciu inštitúciu.

Ďalšie odborné vzdelávanie zabezpečované zamestnávateľmi v súčasnosti charakterizujú najmä dva nedostatky:

- Základný problém je spojený so skutočnosťou, že legislatívne normy Slovenskej republiky nešpecifikujú záväzné finančné zdroje pre ďalšie odborné vzdelávanie v rámci podnikovej sféry (podniky či jednotlivci nie sú stimulovaní, aby vytvárali fondy ďalšieho odborného vzdelávania). Pozitívnym impulzom je skutočnosť, že na tento problém poukázali viaceré strategické dokumenty, ktoré vznikli po roku 2000, napríklad Národná lisabonská stratégia pre Slovenskú republiku (2005). Tento dokument podporuje model financovania ďalšieho odborného vzdelávania, ktorý by kombinoval finančné prostriedky zamestnávateľov, zamestnancov a verejných zdrojov.
- Mnohé slovenské podniky a spoločnosti považujú ďalšie odborné vzdelávanie zamestnancov za okrajovú záležitosť. Nájdu sa aj podniky, v ktorých absentuje akákoľvek stratégia rozvoja ľudských zdrojov, z čoho vyplýva nesystematický prístup k vzdelávaniu.

Positívny vplyv na podnikové vzdelávanie by mal mať príchod zahraničných investorov, ktorí prinášajú na územie Slovenskej republiky svoje know-how v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania zamestnancov.

050402 - Opatrenia podporujúce vzdelávanie a odbornú prípravu v rámci malých a stredných podnikov

Malé a stredné podniky sú definované ako podniky, ktoré zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov a ktorých ročný obrat nepresahuje 40 miliónov eur.

V Slovenskej republike neexistujú žiadne špecifické opatrenia, ktoré by podporovali vzdelávanie zamestnancov malých a stredných podnikov. Vzdelávanie v týchto podnikoch je regulované len vyššie spomenutou legislatívou: zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce. Existuje však niekoľko iniciatív, ktorých hlavným cieľom je podporiť rozvoj podnikateľstva - súčasťou týchto iniciatív sú aj aktivity a programy ďalšieho odborného vzdelávania pre tých, ktorí majú záujem začať vlastnú podnikateľskú činnosť.

Ďalšie odborné vzdelávanie zamerané na rozvoj podnikateľských schopností je spojené najmä s aktivitami Národnej agentúry pre rozvoj malého a stredného podnikania. Agentúra vznikla v roku 1993 ako spoločná iniciatíva Európskej únie a vlády SR, s cieľom podporiť rozvoj a rast malého a stredného podnikania v Slovenskej republike. V súčasnosti ide o záujmové

združenie právnických osôb, ktorého členmi sú nasledovné inštitúcie: Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky, Združenie podnikateľov Slovenska a Slovenský živnostenský zväz. Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania ponúka dva vzdelávacie programy – jeden zameraný na poradenstvo a vzdelávanie podnikateľov a druhý zameraný na záujemcov o podnikanie. V oblasti poradenstva a vzdelávania pre záujemcov o podnikanie sa aktivity zameriavajú na spustenie podnikateľskej činnosti a na tvorbu podnikateľského plánu. Program pre existujúcich podnikateľov sa zameriava na rozvoj schopností nevyhnutných pre úspešné fungovanie podniku. Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania okrem týchto iniciatív vytvorila databázu akreditovaných aktivít ďalšieho vzdelávania, ktorá obsahuje vzdelávacie kurzy a programy v rôznych oblastiach.

K rozvoju podnikateľských schopností dochádza aj vďaka projektom cvičných firiem, z ktorých časť sa zameriava na nezamestnaných občanov, najmä na nezamestnaných absolventov škôl (viac informácií o cvičných firmách možno nájsť v časti 050105 „Alternatívne spôsoby vzdelávania“).

Ďalšie aktivity zamerané na odbornú prípravu budúcich podnikateľov sú spojené s neziskovým združením Centrum pre patronát a dlhodobú starostlivosť o začínajúcich podnikateľov (CEPAC Slovensko), ktoré vzniklo v 90. rokoch s podporou CEPAC Soissons (Francúzsko). Cieľom združenia CEPAC Slovensko je prispievať k rozvoju malého a stredného podnikateľstva v Slovenskej republike, a to najmä prostredníctvom vzdelávania a poradenstva pre nezamestnaných občanov, ktorí majú záujem začať vlastnú podnikateľskú činnosť.

K podpore ďalšieho odborného vzdelávania v rámci malých a stredných podnikov došlo aj vďaka programu Európskej únie Leonardo da Vinci II (obdobie 2000-2006). Národná stránka programu Leonardo da Vinci (<http://www.saaic.sk/leonardo/>) naznačuje, že táto finančná pomoc umožnila mnohým malým a stredným podnikom vytvoriť rôznorodé kurzy a programy ďalšieho odborného vzdelávania.

050403 - Opatrenia podporujúce vzdelávanie a odbornú prípravu v špecifických odvetviach

V rámci niektorých profesií (medzi ktoré patria napríklad profesie v rezorte zdravotníctva, školstva, spravodlivosti, finančníctva či verejnej správy) je ďalšie odborné vzdelávanie regulované špecifickými právnymi normami. Možno uviesť nasledujúce príklady:

- Od roku 2002 sa špecifické normy vzťahujú na vzdelávanie a odbornú prípravu štátnych zamestnancov. Opatrenia stanovuje zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, ktorý sa vzťahuje na približne 36 000 občanov - zamestnancov štátnej správy. §77 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe (piata hlava: „Prehľbovanie kvalifikácie a rozširovanie kvalifikácie štátnych zamestnancov“) stanovuje, že služobný úrad musí štátnym zamestnancom na prehľbovanie a rozširovanie kvalifikácie poskytnúť v každom kalendárnom roku minimálne päť dní voľna. Štátnym zamestnancom za toto obdobie prináleží ich služobný plat. Štátni zamestnanci, ktorí si chcú zvýšiť kvalifikáciu (najmä tí, ktorí chcú získať vysokoškolský stupeň vzdelania) sa môžu uchádzať o ďalšie uvoľnenie z práce, počas ktorého poberajú plat. Služobný úrad však môže v takomto prípade vyžadovať, aby sa zamestnanec zaviazal, že po skončení vzdelávacej aktivity

zostane na dohodnutú dobu v štátnej službe. V roku 2004 vláda schválila uznesením č. 79/2004 Koncepciu vzdelávania štátnych zamestnancov, ktorá definuje ciele a priority ďalšieho odborného vzdelávania štátnych zamestnancov. Prioritnými cieľovými skupinami vzdelávania sú vedúci pracovníci, novoprijatí štátni zamestnanci a štátni zamestnanci zastávajúci pracovné pozície spojené s integráciou Slovenskej republiky do Európskej únie.

- Ďalšie odborné vzdelávanie pedagogických zamestnancov (učiteľov) sa opiera o vyhlášku Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 42/1996 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov. Aktivity ďalšieho vzdelávania zabezpečujú špecializované inštitúcie Ministerstva školstva Slovenskej republiky: metodicko-pedagogické centrá (MPC), Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV), Štátny pedagogický ústav (ŠPÚ), atď.; môžu ich však poskytovať aj školy a školské zariadenia.
- Ďalšie odborné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov sa opiera o rôzne právne normy: zákon č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov; nariadenie vlády SR č. 213/2004 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve a smernica EÚ č. 93/16/EC. Vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov zabezpečuje Slovenská zdravotnícka univerzita.
- Ďalšie odborné vzdelávanie profesionálnych vojakov je v gescii Ministerstva obrany Slovenskej republiky a reguluje ho §27 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Odborná príprava prebieha v rámci vzdelávacích zariadení, ktoré patria Ministerstvu obrany Slovenskej republiky.
- Ďalšie odborné vzdelávanie potravinárov, súkromne hospodáriacich roľníkov, agropodnikateľov, súkromných podnikateľov lesov, zamestnancov štátnych lesov a vodohospodárskych organizácií je v gescii Ministerstva pôdohospodárstva Slovenskej republiky. Vzdelávanie sa opiera o strategický dokument „Stratégia vzdelávania na roky 2007-2013 v odvetví poľnohospodárstva a potravinárstva“. Ministerstvo pôdohospodárstva Slovenskej republiky disponuje tromi vzdelávacími inštitúciami.
- Ďalšie odborné vzdelávanie príslušníkov policajného zboru, príslušníkov hasičského a záchranného zboru a príslušníkov civilnej obrany je v gescii Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, ktoré má svoje vlastné vzdelávacie zariadenia.
- Ďalšie odborné vzdelávanie pracovníkov rezortu spravodlivosti (napríklad pracovníkov okresných a krajských súdov, justičných čakatel'ov a sudcov) je v gescii Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky.
- Ďalšie odborné vzdelávanie meteorológov a klimatológov je v gescii Ministerstva životného prostredia Slovenskej republiky, ktoré ho zabezpečuje prostredníctvom inštitúcie spadajúcej pod Slovenský hydrometeorologický ústav.
- Ďalšie odborné vzdelávanie pracovníkov colnej správy a zamestnancov daňových orgánov zabezpečuje Ministerstvo financií Slovenskej republiky, ktoré na tieto účely využíva vlastné vzdelávacie zariadenia.

Okrem týchto prípadov existuje ešte mnoho ďalších profesií, na ktoré sa vzťahujú špecifické požiadavky a normy v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy. Napríklad veľmi špecifické ustanovenia sa vzťahujú na tie povolania, pri ktorých existuje zvýšené riziko

pracovného úrazu (elektrikári a pod.). Vyhlášky stanovujúce pravidelné školenia bezpečnosti práce pre tieto profesie vydáva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Jestvujú povolania, v ktorých ďalšie odborné vzdelávanie podlieha rôznym medzinárodným normám a predpisom (príkladom sú zvaračské povolania).

K podpore ďalšieho odborného vzdelávania v rámci jednotlivých sektorov dochádza najmä v tých odvetviach, do ktorých smerujú výrazné zahraničné investície. Súvisí to so skutočnosťou, že veľké zahraničné spoločnosti sa môžu uchádzať o štátnu dotáciu určenú na vzdelávanie novoprijatých zamestnancov (§54 zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti). V rámci tejto právnej normy došlo k podpore ďalšieho odborného vzdelávania v automobilovom a elektrotechnickom priemysle. V súvislosti s automobilovým priemyslom je tiež potrebné spomenúť, že v roku 2005 bola podpísaná zmluva o partnerstve v oblasti odborného vzdelávania medzi spoločnosťou PSA Peugeot Citroen, Ministerstvom školstva Slovenskej republiky, Ministerstvom školstva Francúzskej republiky a Asociáciou pre odborné vzdelávanie dospelých (AFPA, Francúzsko). Následne dochádza v Bratislava a Trnave k implementácii projektu „Kampus povolání“, ktorého cieľom je posilniť počiatočné a ďalšie odborné vzdelávanie v automobilovom sektore (viac informácií možno nájsť v časti 050104 „Plánovanie a tvorba prognóz“).

050404 - Neprofesijne orientované ďalšie vzdelávanie v gestorstve sociálnych partnerov

Ako sa uvádza v časti 050401, najdôležitejšia organizácia zastupujúca zamestnancov (Konfederácia odborových zväzov, KOZ SR), ako aj ďalšie menšie odborové organizácie majú svoju vlastnú inštitúciu pre odborárske vzdelávanie - Inštitút vzdelávania odborov Slovenskej republiky (IVO SR). Vzdelávacie aktivity, ktoré táto inštitúcia ponúka, majú však spravidla profesijnú orientáciu a zameranie.

Zamestnávateľov zastupujú dve organizácie: Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ SR) a Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ). Ani jedna z týchto organizácií nedisponuje vlastnou vzdelávacou ustanovizňou.

Ďalšou dôležitou organizáciou je Slovenský živnostenský zväz (SŽZ), ktorý združuje na základe dobrovoľnosti rôzne stavovské organizácie: živnostenské spoločenstvá, malých a stredných podnikateľov, cechy a iné spolky živnostníkov. SŽZ popri svojich stavovských aktivitách organizuje aj programy a kurzy ďalšieho odborného vzdelávania, ktoré môžu mať profesijné, ako aj neprofesijné zameranie.

Témou neprofesijne orientovaného vzdelávania v rámci podnikovej sféry sa dosiaľ nezaoberal žiadny prieskum, a preto nie je možné poskytnúť rozsiahlejšie informácie. Možno však pozorovať, že internetový portál www.education.sk (na ktorom je umiestnená najväčšia databáza vzdelávacích aktivít pre dospelých v Slovenskej republike) obsahuje mnohé kurzy, ktorých zameranie nie je vyslovene profesijné. Príkladom môžu byť vzdelávacie aktivity typu „ako zvládať stres“, „sebapoznanie“, „emocionálna inteligencia“. Jednotlivým podnikom nebráni nič v tom, aby na tieto kurzy svojich zamestnancov prihlásili.

V niektorých krajinách existujú prieskumy, ktoré poskytujú informácie o tom, na akom type ďalšieho odborného vzdelávania sa zúčastnili jednotlivci z vlastnej iniciatívy. V rámci Slovenskej republiky sa takéto prieskumy dosiaľ neuskutočnili a inštitúcia, ktorá sa zaoberá zberom údajov o ďalšom odbornom vzdelávaní (Ústav informácií a prognóz školstva, ÚIPŠ), zatiaľ tento ukazovateľ do svojich dotazníkov nezahrnula.

Niekoľko informácií spojených s touto témou poskytlo Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey) - doplnkové zisťovanie o celoživotnom vzdelávaní (ad hoc module on lifelong learning, Eurostat 2003). V rámci prieskumu sa zistilo, že až 93% občanov, ktorí sa zúčastnili ďalšieho vzdelávania, sa pre vzdelávanie rozhodlo najmä z pracovných dôvodov. Iba 7% uviedlo, že ich účasť podmienili najmä osobné dôvody. V porovnaní s údajmi za celú Európsku úniu možno konštatovať, že dospeli v Slovenskej republike prejavujú vyššiu tendenciu zapojiť sa do vzdelávania z pracovných dôvodov (EÚ: 83.9% občanov sa vzdelávania zúčastnilo z najmä pracovných dôvodov, 15.9% občanov sa vzdelávania zúčastnilo najmä z osobných dôvodov, 0.2% občanov neodpovedalo).

Dokumenty

Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2004, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava 2005.

<http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/430B4BB4A3B46672C125715C002448D8?OpenDocument>

Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2005, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava 2006.

<http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/430B4BB4A3B46672C125715C002448D8?OpenDocument>

A Second chance for second-chance schools, Cedefop-Info 3/2005 (Slovakia)

http://www.siov.sk/refernet/public/cedefopinfor/cedefop_info_3_2005.pdf

Koncepcia ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie.

http://www.minedu.sk/igrsvs/igr_doc_20040421_1_sprava_o_reforme_VVS_NRSR.doc

Koncepcia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike, Ministerstvo školstva SR, Bratislava 2004.

http://www.minedu.sk/MIN/KaP/koncepcia_celozivotneho_vzdelavania_SR.doc

Detailed Analysis of progress Towards Lisbon Objectives in Education and Training (Annex), Analysis based on indicators and benchmarks, European Commission, Brussels 2006.

<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06annexes.pdf>

Education for an entrepreneurial society, and training (Slovakia)

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/enlargement/cc-best_directory/education/slovakia.htm

European Inventory on Validation of non-formal and informal learning, ECOTEC Research and Consulting Limited, 2005.

<http://www.ecotec.com/europeaninventory>

Tretia správa o implementácii Európskej sociálnej charty predložená vládou Slovenskej republiky (na obdobie 1. január 2003 až 31. december 2004).

<http://www.radaeuropy.sk/?1585>

Výberové zisťovanie pracovných síl, Doplnkový modul 2003 o celoživotnom vzdelávaní, Štatistický úrad SR, Bratislava 2005.

Le dispositif de formation des salariés de PSA Peugeot Citroen Slovakia : Le campus des metiers. PSA Peugeot Citroen, Direction de la communication, Paris 2005.

(http://www.psa-peugeot-citroen.com/document/presse_dossier/DP_Campus_des_Metiers1115887089.pdf)

Národný akčný plán zamestnanosti 2003, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava.

Národný akčný plán zamestnanosti 2004-2006, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava.

<http://www.employment.gov.sk/new/index.php?id=1184>

Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 - Lisabonská stratégia pre Slovensko, Bratislava 2005).

<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1321>

Koncepcia rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15-20 rokov – projekt Milénium, Bratislava 2000.

<http://www.fns.uniba.sk/~cps/dokumenty/MILENIUM.pdf>

Pisutova, K.: Internet Distance Education Programme IDEP, Open Society Foundation.
PowePoint presentation: <http://www.primakurzy.sk/slovak/kurzy/pv/den1/pisutova1.pdf>

Programme of the Ministry of Education of the Slovak Republic for Years 2006-2010, Ministry of Education of the Slovak Republic (Prioritné úlohy Ministerstva školstva SR na roky 2006-2010 vyplývajúce z Programového vyhlásenia vlády SR, Ministerstvo školstva SR).

<http://www.minedu.sk/ZINF/zinf.htm>

Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training (Commission Staff Working Document), Commission of the European Communities, Brussels 2006.

<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport05.pdf>

Proposal for a Recommendation of the European Parliament and the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning.

http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/general_en.pdf

Rola sociálnych partnerov vo vzdelávaní a odbornej príprave v Slovenskej republike, Kolektív autorov, Bratislava 2000.

www.siov.sk/siov/dokhtm/7sno/sno/seminare/socpartneri/sprava_zo_seminara.doc

Sektorový operačný program Ľudské zdroje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava 2004.

<http://www.esf.gov.sk/new/esf/index.php?SMC=1&id=32>

Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava 2004.

<http://www.esf.gov.sk/new/esf/index.php?id=346&sID=96a424aa1391aee4e31b5a636b1fd1c6>

Správa o stave podnikateľského prostredia v SR 2003, Podnikateľská aliancia Slovenska

<http://www.jenewein.sk/dokumenty/sspsr2003/sspp2003.pdf#page=1>

Stratégie rozvoja slovenského knihovníctva do roku 2006, Ministerstvo kultúry SR, Bratislava 2001.

<http://www.culture.gov.sk/main/index.php3?id=553>

Učebné plány pre 1.-9. ročník základných škôl, kt. schválilo MŠ SR 14. mája 2003 č. 520/2003-41 s platnosťou od 1. septembra 2003.

http://www.infovek.sk/predmety/hudvych/html/pdf/up_zs_1_9.pdf

Vantuch, J., Jelínková, D.: *Vocational Education and Training in Slovakia (Thematic Overview)*, Bratislava 2004.

http://www.siov.sk/refernet/public/studie/thematic_overview2004.pdf

Vantuch, J., Prusakova, V., Jelinkova, D.: *Training Vet Teachers and Trainers, ReferNet Slovakia, Bratislava 2006*

http://www.siov.sk/refernet/en/public/studie/kms_tema6_en.pdf

Vagac, L.: *The Current Situation on the Labour Market and Labour Market Policy in Slovakia (Thematic article)*, Center for Economic Development, Bratislava 2004

www.cphr.sk/english/projects_system_thematic_article_current_situation.pdf

Zahradníková E., Srnánková L., Kulich D., Bajtoš J.: *In-depth Study on Continuing Training (Second Draft)*, Slovak National Observatory Bratislava 1998.

<http://www.siov.sk/siov/dokhtm/7sno/sno/archiv/evean.doc>

Legislatíva

Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov a jeho novela č. 567/2001

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách

Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a. doplnení niektorých zákonov

Školský zákon, zákon č. 29/1984 Zb.

Zákon č. 523/2003 Z. z. o verejnom obstarávaní

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe

Zákon č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov

Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi

Zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Koncepcia vzdelávania štátnych zamestnancov

Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 121/2002 Z. z. o požiarnej prevencii

Vyhláška MŠ SR č. 143/1984 Zb. o základnej škole v znení neskorších predpisov

Vyhláška Ministerstva školstva SR č. 42/1996 Zb. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov

Smernica EÚ č. 93/16/EC

Nariadenie vlády SR č. 213/2004 Z. z. o ďalšom vzdelávaní pracovníkov v zdravotníctve

Internetové stránky

Academia Istropolitana Nova (AINova)

<http://www.ainova.sk/>

Academia Istropolitana

<http://www.acadistr.sk/>

Akadémia vzdelávania

<http://www.aveducation.sk/>

Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých

www.aivd.sk

City University Bratislava

<http://www.cityu.sk/>

Konfederácia odborových zväzov, KOZ SR

<http://www.kozsr.sk>

Databáza Slovstat-u

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

Digitálne štúrovstvo
<http://digistur.infovek.sk>

Európsky vzdelávací inštitút n.o.)
<http://www.evi.sk>

Eurostat
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090_30070682_1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL

Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, AZZZ SR
http://www.azzz.sk/a3z_sk.htm

Konferencia ICETA
<http://www.elfa.sk/ICETA-2007/en/index.php>

Projekt Infovek
<http://www.infovek.sk/>

Ústav informácií a prognóz školstva ÚIPŠ
<http://www.uips.sk>

Portál www.education.sk
<http://www.education.sk/en/>

Inštitút bankového vzdelávania NBS
<http://www.nbs.sk/IBE/INDEX.HTM>

Kontis Slovakia
<http://www.kontis.net/profil.asp>

Ministerstvo školstva Slovenskej republiky
<http://www.minedu.sk/>

Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania
www.nadsme.sk/

Republiková únia zamestnávateľov, RÚZ
<http://www.ruzsr.sk/>

projekt Otvorená škola
<http://otvskola.infovek.sk/>

Nadácia otvorenej spoločnosti
<http://www.osf.sk/>

SAAIC - Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu
<http://www.saaic.sk/saaic/ENG/index.html>

Slovenský živnostenský zväz
<http://www.szz.sk/ciele.html>

Slovenska poľnohospodárska univerzita v Nitre
<http://www.uniag.sk/english/english.htm>

Slovenská technická univerzita v Bratislave
http://www.stuba.sk/buxus/generate_page.php?page_id=132

Slovenská technická univerzita v Bratislave – Inštitút celoživotného vzdelávania
http://www.stuba.sk/buxus/generate_page.php?page_id=744

Štátny inštitút odborného vzdelávania
<http://www.siov.sk/>

Štatistický úrad SR
<http://www.statistics.sk/>

Technická univerzita v Košiciach
<http://www.tuke.sk/index-e.html>

Technická univerzita vo Zvolene
<http://www.tuzvo.sk/en>

Transfer Slovensko
<http://www.transfer.sk>

Inštitút vzdelávania odborov SR, IVO SR
www.ivosr.sk

Konferencia Virtuálna univerzita
<http://www.primakurzy.sk/virtuni/2006/index.php>