

Education, Institutions and Learning – Sustainable Regional Competitiveness

VIERA VLČKOVÁ
ALŽBETA IVANIČKOVÁ
EVA BELVONČÍKOVÁ

University of Economics, Faculty of National Economy
Dolnozemska 1, Bratislava
Slovakia

vlckova@euba.sk, ivanicko@euba.sk, belvoncik@euba.sk

Abstract

Approaches to regional development have been changing in the last years. One of the main visible displays of this process has been increasing ratio of immaterial or intangible economic activities. Current development of the regions in Slovakia is already leaning on strength of knowledge and of learning and also overcoming of stereotypes. Resources – physical labour force and capital enter new relations with the creation of inventions and innovations.

The paper is focused on:

- a concept of human resources development as an important, decisive factor determining quality of life on individuals and a society,
- a need of institutional development of bodies responsible for education that are confronted with two main challenges in the context of life long learning and active policy of labour market: the first is to provide services contributing to development of human skills and the second is to provide services that enable to widen approach of individuals to various forms of further education
- identification of those competences of the regions that are specifically bounded to their territory and are characterised by certain relations as one of the assumptions for successful regional development and for ability to create innovations.

Key words: lifelong learning, institutions of lifelong learning, educational level of inhabitants, supply and demand of lifelong institutions

1 Postavenie a význam ľudských zdrojov a ich vzdelávania pre podnik a vedomostnú spoločnosť

Pri výrobnom procese sa okrem materiálových, finančných a informačných zdrojov (inputov) objavujú aj ľudské vstupy, ktoré majú zvláštne, jedinečné postavenie – uvádzajú do pohybu všetky ostatné zdroje. To znamená, že ľudské zdroje realizujú výstup výrobného procesu v podobe výrobku alebo služby (outputu) za použitia ostatných vstupov. Sú

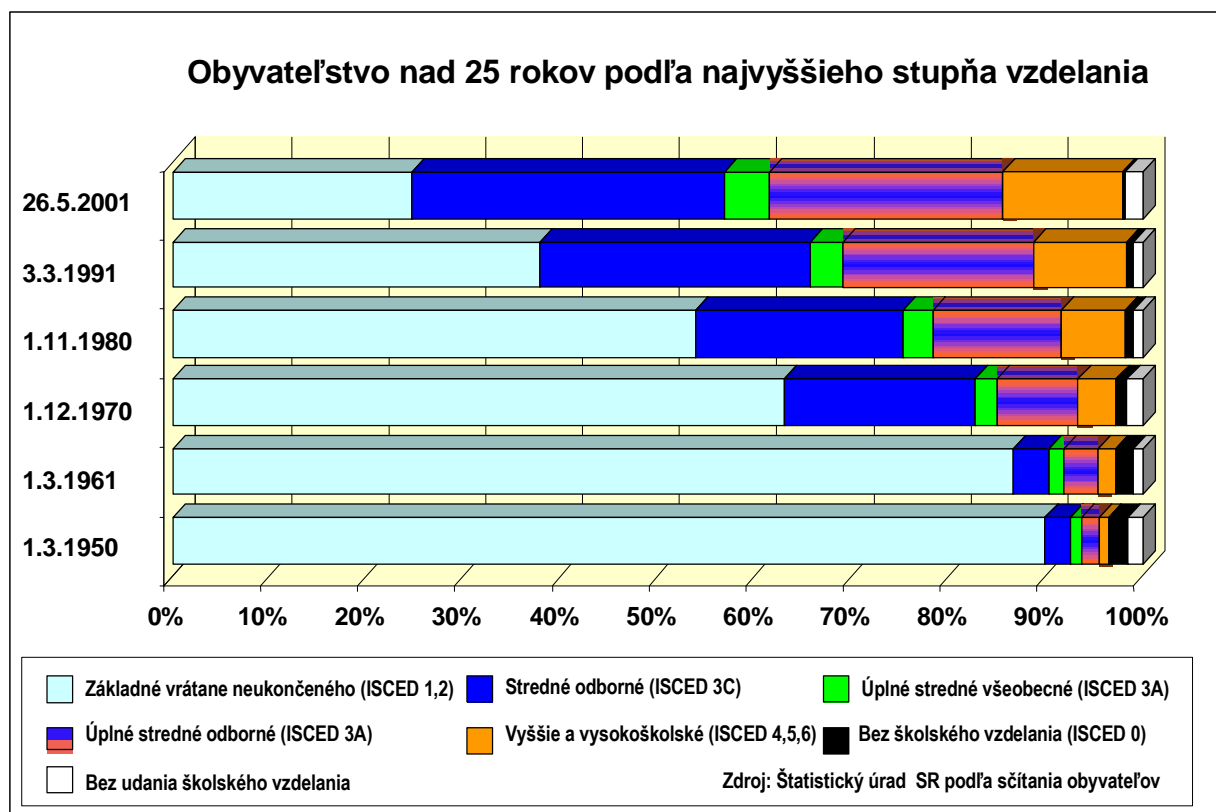
najdôležitejšími zdrojmi organizácie, majú schopnosť zabezpečiť jej konkurenčnú výhodu, ktorá je len ťažko napodobiteľná. Je dôležité túto konkurenčnú výhodu udržať čo najdlhšie, pretože z nej profituje nielen podnik samotný, ale aj región, v ktorom je podnik lokalizovaný, ako aj celé národné hospodárstvo. Jedným z prostriedkov, ako konkurenčnú výhodu v podobe jedinečných ľudských zdrojov udržať, je vzdelávanie.

V súčasnosti prebieha v mnohých európskych krajinách reforma systému vzdelávania s cieľom pripraviť pracovnú silu, ktorá by zvládla požiadavky kladené na modernú vedomostnú spoločnosť. Jednou z hlavných úloh je zabezpečiť flexibilitu a zvýšiť dynamickosť vzdelania. Reformy vo vzdelávacích systémoch stierajú hranice medzi počiatočným, ďalším a celoživotným vzdelávaním. Cieľom príspevku je poukázať na súčasný stav dosiahnutého vzdelania slovenskej populácie, venovať sa štruktúre inštitúcií zodpovedných za formovanie celoživotného vzdelávania a schopnosti regiónov reagovať a prispôbiť sa týmto zmenám.

2 Stav vzdelanostnej úrovne obyvateľstva na Slovensku

Výsledkom vzdelávacieho systému je kvalifikácia pracovnej sily, teda kvalifikácia ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorej súčasný stav odráža predchádzajúci vývoj. Situáciu na Slovensku podľa najvyššie dosiahnutého stupňa vzdelania dokumentuje nasledujúci graf 1:

Graf 1 Obyvateľstvo SR podľa najvyššieho stupňa vzdelania podľa kategorizácie ISCED



Zdroj: Štatistický úrad SR, In: Vantuch, J. 2003

Na základe grafu je možné skonštatovať, že podobne ako v ostatných európskych krajinách, aj na Slovensku prudko klesá počet osôb s ukončeným základným vzdelaním a bez školského

vzdelania a podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva so stredoškolským, vyšším a vysokoškolským vzdelaním sa neustále zvyšuje. V roku 2001 dosiahol napr. počet osôb so stredoškolským vzdelaním (ISCED 3A a 3C¹) cca 60% oproti cca 5% v roku 1950. Slovensko už dosiahlo cieľ navrhnutý EÚ na rok 2010, a to 80 % populácie 25 až 64 - ročných s úrovňou vzdelania najmenej ISCED 3. V tomto ukazovateli patrí SR k európskej špičke. V roku 2001 bol priemer v EÚ 63,8 %, v kandidátskych krajinách EÚ 77,4 % a na Slovensku až 85 % (Eurostat, 2001). Treba si však uvedomiť výrazný podiel populácie so stredným odborným vzdelaním (ISCED 3C) a najmä malé počty obyvateľstva s vyššími stupňami vzdelania. Vyššie ako stredné, ale nie vysokoškolské vzdelanie, t.j. úroveň ISCED 4, predstavuje v slovenskom systéme vzdelávania výrazne podhodnotený prvok. V roku 2000 Maďarsko vykazovalo 31,2 %, Poľsko 12,6 %, ČR 9 % a Slovensko dokonca len 2,2 % obyvateľstva s touto úrovňou vzdelania, čo je výrazne pod priemerom OECD 9,4 % (OECD Indicators, 2002). Navyše, neuspokojivo nízky je aj podiel obyvateľstva SR s vysokoškolským vzdelaním. Na príklade najproduktívnejšieho segmentu populácie vidíme nielen silné zaostávanie za najlepšimi krajinami EÚ ako je Fínsko, ale aj silné zaostávanie za baltickými novými členmi EÚ. Lotyšsko je dokonca budúcim lídrom EÚ vzhľadom na špecifické formy terciárneho vzdelávania. Po vstupe do EÚ sa Slovensko zaradilo na tretie miesto od konca pred Taliansko a Portugalsko. I keď sa počty študentov usilujúcich o terciárne vzdelanie zvyšujú (napr. v školskom roku 2001/2002 to bolo 18,7 % 20 až 24-ročných), stále nie sú dostačujúce a ešte dlhé obdobie budeme v tejto kategórii pod úrovňou EÚ.

Regionálny pohľad ponúka tabuľka 1:

Tabuľka 1 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa vzdelania (v %) v krajoch SR

Kraj	ZŠ		SOU		SŠ		VŠ	
	2001	2005	2001	2005	2001	2005	2001	2005
Bratislavský	6,8	5,8	24,2	21,8	45,9	45,6	23,1	26,8
Trnavský	9	6,7	42,7	36,7	40,2	44,9	8,1	11,7
Trenčiansky	6,9	5	46,3	38,9	37,8	42,8	9	13,3
Nitriansky	11,7	8,4	42,3	42,12	37,4	40,53	8,5	8,8
Žilinský	9,3	7,6	44,3	38,6	37,6	40,8	8,8	13,1
Banskobystrický	10,2	10,2	36,8	32,8	44,4	42,5	8,7	14,1
Prešovský	7,4	12,2	42,6	37,3	40,5	40,5	9,5	10
Košický	9,7	9,1	40,3	32,2	41,7	46,8	8,3	11,8
SR spolu	8,9	8,3	39,8	35,1	40,7	43	10,5	13,6

Zdroj: Vlčková, 2007 a Štatistická ročenka regiónov SR za rok 2006

Aj táto tabuľka dokumentuje tendenciu postupného poklesu obyvateľstva s najvyšším ukončeným základným vzdelaním. „Výnimkou potvrdzujúcou pravidlo“ sú kraje Banskobystrický a Prešovský, kde sa situácia nezmenila resp. počet obyvateľstva so základným vzdelaním mierne narástol. Počet osôb s ukončením stredným odborným vzdelaním (ISCED 3C) vo všetkých krajoch poklesol, pričom ale narástol počet osôb s ukončením úplným stredoškolským vzdelaním (až na Bratislavský, Banskobystrický resp. Prešovský kraj). Jednoznačne vo všetkých krajoch narástol počet osôb s najvyšším ukončeným vysokoškolským vzdelaním.

¹ Medzinárodná klasifikácia ISCED: materská škola (ISCED 0), základná škola (ISCED 1, 2), stredné školy (ISCED 3) – gymnázium, stredné odborné školy a stredné odborné učilišťa, pomaturitné štúdium (ISCED 4), vysoké školy (ISCED 5)

3 Slovenský vzdelávací systém

Korene súčasného vzdelávacieho systému na Slovensku pochádzajú ešte z čias Márie Terézie. Súčasný stav vzdelávania je charakterizovaný prebiehajúcou postupnou transformáciou rôznymi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi požiadavkami týkajúcich sa formálneho aj neformálneho vzdelávania podľa súčasných spoločenských potrieb. Najvýraznejšia zmena prebieha v oblasti neformálneho vzdelávania. Neformálne vzdelávanie sa vytvára predovšetkým na základe ponuky a dopytu na trhu práce, pričom sa postupne začleňuje do vzdelávacej sústavy („inštitucionalizuje sa“). Zahrňuje rozličné formy nadväzného vzdelávania dospelých po ukončení formálneho (školského) vzdelávania (prehlbovanie vedomostí, zdokonaľovanie kvalifikácie, doškolovania, rekvalifikácie), a to jednak v inštitúciách formálneho vzdelávania a jednak vo vzdelávacích zariadeniach iných rezortov, odvetví.

Význam neustáleho vzdelávania dokumentuje aj nasledujúci text: „V priebehu 10. rokov zastaráva približne 80 % technológií, ktoré sa dnes používajú, ale v priebehu týchto 10. rokov pracuje ešte stále 80 % pracovníkov, ktorí získali svoju odbornú prípravu pred 10. až 40. rokmi. Napr. v EÚ zaniká ročne cca 10 miliónov (7 %) pracovných miest a vzniká približne rovnaké množstvo nových. V priemere každý šiesty zamestnanec (cca 17 %) mení v priebehu roka zamestnanie a každý ôsmy (12,5 %) zmení aj odvetvie svojej práce. Celoživotné povolania v podstate odumierajú [1]“.

4 Celoživotné vzdelávanie a situácia na Slovensku

Vzdelávanie môže prebiehať v rôznych typoch vzdelávacích inštitúcií. V teórii rozoznávame viaceré delenie vzdelávacích inštitúcií podľa typov. Jedným z nich je delenie podľa Prokopenka (In: JASANOVA, K., KRNÁČ, J., HARAZINOVÁ, M. Vzdelanostná úroveň ...), ktorý z hľadiska podpory zo strany štátu rozoznáva štyri typy inštitúcií:

1. Inštitúcie zabezpečujúce kurzy a prednášky, ktoré sú úplne alebo z väčšej časti finančne podporované vládou (podporované inštitúcie). Tvoria najväčší podiel v rámci dotovaného sektora. Hlavným princípom, ktorým sa prezentuje dotovaný sektor, je jeho neziskovosť a nekonkurenčnosť na trhu vzdelávacích inštitúcií.
2. Akreditované inštitúcie nie sú dotované vládou. Akreditácia zahŕňa udeľovanie certifikátov na získanú kvalifikáciu.
3. Vládou schválené inštitúcie. Tieto inštitúcie, ako aj ich pobočky úplne alebo sčasti podliehajú aktu pre schvaľovanie vzdelávacích inštitúcií, ktorý im umožňuje prezentovať sa navonok. Ich zameranie a kvalita vzdelávacieho procesu im nedovoľujú získať postavenie a úroveň porovnateľnú s podporovanými a akreditovanými inštitúciami a nedovoľujú im udeľovať certifikáty.
4. Súkromné inštitúcie nie sú schválené vládou a ponúkajú rôzne formy vzdelávania a prípravy.

Podľa Konceptie celoživotného vzdelávania v SR *celoživotné vzdelávanie* zahrňuje spolu výchovné a vzdelávacie aktivity uskutočňované v školskom subsysteme vzdelávania (materské, základné, stredné a vysoké školy) a v subsysteme mimoškolského vzdelávania (podnikové, rezortné, záujmové, občianske, iné vzdelávanie). Prvý subsystem označujeme aj ako *formálne* vzdelávanie, druhý ako *neformálne* vzdelávanie. Oba subsystemy vzdelávania možno charakterizovať ako organizovanú činnosť cielenú na získanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre výkon konkrétnych činností, pričom v oboch systémoch je uskutočňovaná inštitucionálne, je štruktúrovaná podľa cieľov, počtu hodín a podpory učenia

sa. V subsystéme neformálneho celoživotného vzdelávania platí voľnejší úzus – fungovanie je ponechané na vzťahy ponuky a dopytu v oblasti ďalšieho vzdelávania [5]. EK však v poslednom období kladie zvýšený dôraz na činnosť vzdelávajúceho sa subjektu a k obom uvedeným subsystémom pripája informálne (neinštitucionálne) učenie sa - vychádzajúce z každodenných aktivít spojených s prácou, rodinou alebo voľným časom; toto učenie sa nie je štruktúrované, nevedie k získaniu osvedčenia, je skôr príležitostné.

Celoživotné vzdelávanie je výsledkom nárastu investícií do ľudí a poznatkov, presadzuje získanie základných zručností a znalostí vrátane digitálnej gramotnosti, rozšírenie príležitostí pre inovácie, viac flexibilnejších foriem vzdelávania. Cieľom je poskytnúť osobám všetkých vekových kategórií v celej Európe rovnaký a otvorený prístup ku kvalitným vzdelávacím príležitostiam.

Vzdelávanie zamestnancov sa často realizuje internou formou, teda vo vlastnej réžii jednotlivých podnikov. Naopak, externú formu vzdelávania zabezpečujú externé firmy a inštitúcie, napr. formálne inštitúcie zapojené do kurzov ďalšieho vzdelávania, inštitúcie podporované napr. priemyselnými komorami, organizátori seminárov, konferencií, poradenské firmy, ale aj jednotlivci posôbiaci na trhu vzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie v dokumentoch SR

V Slovenskej republike je celoživotné vzdelávanie zakotvené v Programovom vyhlásení vlády z roku 2002 ako jedna z priorít rozvoja spoločnosti. Základným strategickým dokumentom je *Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov – Milénium*, ktorý obsahuje piliere a stratégiu reformných zmien v oblasti vzdelávania. *Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike* schválená v roku 2004 predstavuje analytický materiál súčasného stavu ďalšieho vzdelávania a základné predpoklady jeho rozvoja do roku 2010. Vychádza z Memoranda o celoživotnom vzdelávaní, ktoré predpokladá:

- Zvýšiť záujem verejnosti o celoživotné vzdelávanie a zvýšiť motiváciu jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu tak, aby bolo vzdelávanie pre neho potrebou a nie povinnosťou.
- Podporovať vznik prostredia, ktoré podnecuje k celoživotnému vzdelávaniu a zabezpečiť dodržiavanie zákonom deklarovaneho práva občana na celoživotné vzdelávanie, vytvárať rovnosť príležitostí pri možnostiach účasti na celoživotnom vzdelávaní aj pre znevýhodnené skupiny.
- Posilniť miesto neformálneho a neinštitucionálneho vzdelávania v systéme celoživotného vzdelávania.

Ďalším strategickým materiálom bol pre obdobie 2004 - 2006 *Národný rozvojový plán SR so Sektorovým operačným programom (SOP) Ľudské zdroje*, kde globálnym cieľom je rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile. Svojimi dvomi základnými zámermi sa orientuje na celoživotné vzdelávanie, a to adaptáciou stredoškôľakov, ale aj ostatných osôb na systém celoživotného vzdelávania za účelom lepšieho uplatnenia na neustále meniacom sa (najmä vplyvom technológií) trhu práce, spojený s požiadavkami spoločnosti založenej na vedomostiach. V tomto strategickom dokumente sa čiastočne uplatňuje regionálny aspekt, keďže tento plán súvisí s implementáciou regionálnej politiky na Slovensku. V roku 2005 bola schválená *Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010*, ktorá predstavuje slovenskú „Lisabonskú stratégiu“, pričom obsahuje aj časť vzdelávanie. Na ňu nadväzuje *Akčný plán Vzdelávanie a zamestnanosť*. K strategickým slovenským materiálom možno ešte priradiť aj *Národný strategický referenčný rámec* na obdobie rokov 2007 -2013 so schváleným *Operačným programom Vzdelávanie*, ktorý je

zameraný na podporu celoživotného vzdelávania. Podobne ako pri SOP Ľudské zdroje, aj v tomto OP sa predpokladá istý regionálny rozmer.

V júni 2007 vláda prerokovala a schválila dlhodobo pripravovaný návrh *zákona o celoživotnom vzdelávaní*. Jeho cieľom je vytvoriť pravidlá a postupy uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a neformálneho učenia sa, ktoré budú motivovať občanov aktívne vstupovať do otvoreného systému celoživotného vzdelávania s cieľom nadobúdať nové kvalifikácie podľa vlastných potrieb a potrieb trhu práce. Zároveň je dôležitým faktorom stanovenie kritérií, postupov pre hodnotenie kvality vzdelávania, oceňovanie účasti na vzdelávaní a dosiahnutých výsledkov vzdelávania (najmä neformálneho), ako aj vytvorenie transparentného, normatívneho a motivačného systému viaczdrojového financovania. Parlament by mal o zákone rokovať ešte do konca tohoto kalendárneho roka.

Čiastkovým materiálom sústreďujúcim sa na oblasť vysokého školstva je *Návrh koncepcie ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie*. Problematiku vzdelávania prepojenú na problematiku zamestnanosti rieši *Národný akčný plán zamestnanosti*, ktorý okrem iného ukladá modernizovať a rozšíriť systém ďalšieho vzdelávania občanov ako nástroja rozvoja ekonomiky založenej na znalostiach nadväzujúci na školský systém. Ďalej tento dokument navrhuje opatrenia zamerané na riešenie spolufinancovania celoživotného vzdelávania, vytvorenia informačného systému o možnostiach vzdelávania a prehĺbenia spolupráce medzi jednotlivými subjektami zodpovednými za vzdelávanie.

Ponuka CŽV na Slovensku

Vychádzajúc z analýzy celoživotného vzdelávania na Slovensku, ktorým sa zaoberá Národný projekt Tvorba, rozvoj a implementácia otvoreného systému celoživotného vzdelávania v SR pre potreby trhu práce môžeme konštatovať, že k 31.12.2006 pôsobilo 1220 akreditovaných inštitúcií (akreditovaný minimálne 1 kurz) poskytujúcich celoživotné vzdelávanie, z ktorých bolo v prieskume oslovených vyše 1110, s takýmto regionálnym zastúpením:

Tabuľka 2 Absorpčná schopnosť akreditovaných inštitúcií pôsobiacich v CŽV k 31.12.2006

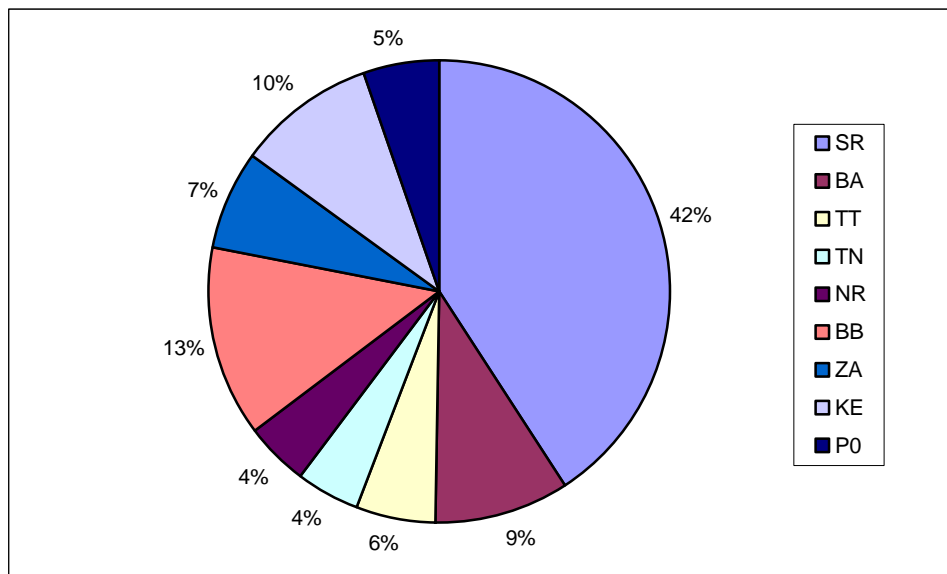
<i>Kraj</i>	<i>Počet akreditovaných inštitúcií</i>
Bratislavský	342
Košický	171
Banskobystrický	155
Nitriansky	124
Trenčiansky	115
Žilinský	115
Prešovský	112
Trnavský	86
SR spolu	1220

Zdroj: Vlčková 2007

Zaujímavým je fakt, že vzdelávacie inštitúcie zúčastnené na prieskume v prevažujúcej miere (42 %) vyznačili za *miesto pôsobenia* Slovensko, čo znamená, že vzdelávajú nimi poskytované presahuje hranice jedného kraja (viď graf 2). Tento stav voláva dôležitosť akreditovania kurzov, čo napĺňa požiadavku po vzdelaní mimo miesta svojho pôsobenia, často až na celé územie SR. V Trnavskom kraji je podľa evidencie MŠ SR najmenej akreditovaných vzdelávacích inštitúcií, čo zrejme súvisí s geografickou blízkosťou

Bratislavského kraja, kde mnoho Trnavčanov pracuje a v zamestnaní sa často zúčastňujú ďalšieho vzdelávania po skončení pracovnej doby.

Graf 2 Kraj pôsobenia vzdelávacej inštitúcie

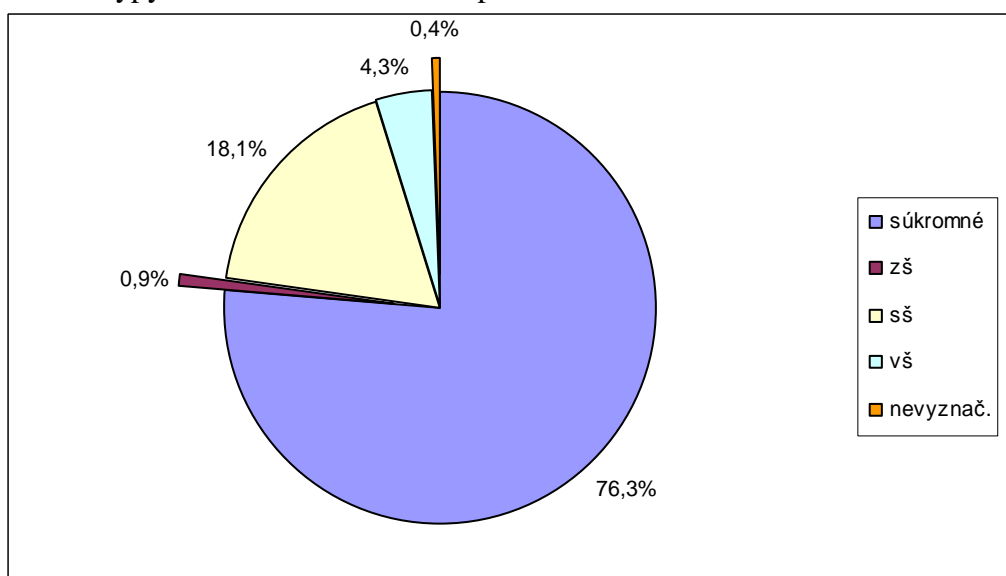


Celkovú nasýtenosť krajov jednotlivými vzdelávacími inštitúciami zabezpečujú nasledujúce typy vzdelávacích inštitúcií:

- súkromné vzdelávacie inštitúcie,
- základné školy,
- stredné školy,
- vysoké školy.

Z uvedených typov inštitúcií najčastejšie zabezpečujú celoživotné vzdelávanie súkromné vzdelávacie inštitúcie, ako ukazuje graf 3. Ak sa pozrieme na uvedené inštitúcie ako na *formálne* resp. *neformálne*, môžeme konštatovať, že do prieskumu bolo zapojených 76,3% neformálnych a formálnych 23,3% inštitúcií (1 subjekt neodpovedal).

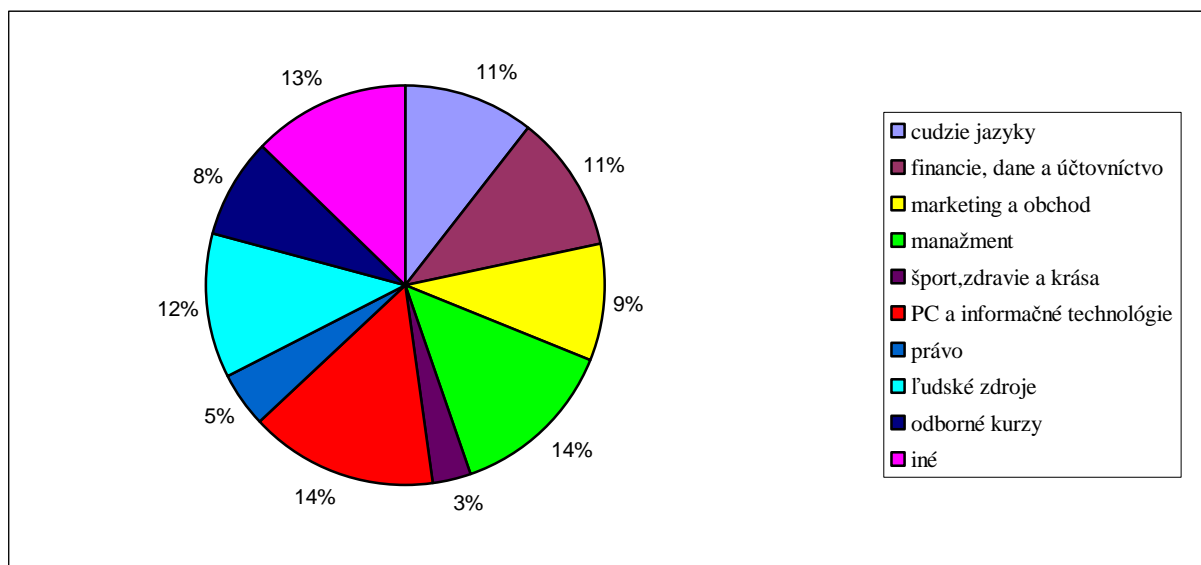
Graf 3 Typy inštitúcií zúčastnené na prieskume



Ďalším aspektom, ktorý potvrdzuje tézu, že Slovensko nastúpilo na systém celoživotného vzdelávania, je životnosť inštitúcií poskytujúcich túto formu vzdelávania. Viac ako polovicu (54 %) zo vzdelávacích inštitúcií možno považovať za stabilné inštitúcie dlhodobo pôsobiace na slovenskom trhu vzdelávania (7 rokov a viac). Druhú najväčšiu skupinu tvorili inštitúcie pôsobiace vo vzdelávaní 3 až 7 rokov; tých je 1/3.

Výkonnosť inštitúcií charakterizovaná počtom absolventov priemerne ročne predstavuje približne tretinu počtu vyškolených osôb (v absolútnych číslach 172 979). Ďalším ukazovateľom výkonnosti inštitúcií je počet kurzov. Priemerne má jedna vzdelávacia inštitúcia 12 kurzov, ale najväčší počet inštitúcií (54 %) poskytuje do 5 kurzov vrátane. Vzdelávacie kurzy ponúkajú možnosť celoživotného vzdelávania v oblastiach uvedených v grafe 4, ktorý vyjadruje podiel ponúkaných kurzov:

Graf 4 Oblasti poskytovania vzdelávania



Dopytová stránka ČŽV

Potešiteľný je záujem uchádzačov o kurzy počítačov a informačných technológií, keďže ich ponúka až 37 % inštitúcií. Táto skutočnosť znamená, že tento typ kurzov ukončí nielen veľký počet absolventov, ale aj to, že sa tým vytvára predpoklad na splnenie kritéria aplikácie poznatkovej ekonomiky do reality slovenských regiónov a potenciálne zvýšenie ich konkurencieschopnosti. Keďže až 59 % inštitúcií ponúkajúcich tieto kurzy pôsobí na trhu celoživotného vzdelávania 7 a viac rokov a 30 % v rozpätí 3-7 rokov, predpokladá to permanentný záujem klientov o tieto kurzy a kvalitné zabezpečenie ich výučby.

Okrem toho, koľko absolventov priemerne ročne ukončí kurzy vo vzdelávacích inštitúciách je dôležité vedieť, či sú *prevažujúcou klientelou* jednotlivci, inštitúcie verejnej správy alebo súkromné firmy. Najviac sa o poskytované kurzy zaujímajú jednotlivci (54 %), takmer rovnaké percentuálne zastúpenie majú inštitúcie verejnej správy a podniky (24 % resp. 22 %). Tento trend je totožný so situáciou v celej Európe, teda najmä jednotlivci sami si uvedomujú potrebu ďalšieho vzdelávania sa kvôli lepšiemu uplatneniu na trhu práce. Inštitúcie verejnej správy sú jedinými zákazníkmi inštitúcií celoživotného vzdelávania v 30% prípadov, pričom samotná vzdelávacia inštitúcia orientujúca sa na takéhoto klienta je verejnou inštitúciou len v 6%, väčšinu tvoria súkromné vzdelávacie inštitúcie. Na firmy resp. podniky ako jediných svojich zákazníkov sa zameriava 22 % vzdelávacích inštitúcií.

5 Závery

Vzdelávanie ľudských zdrojov má v súčasnej dobe, keď majú štáty Európskej únie snahu priblížiť sa úrovni Spojených štátov amerických ako najdynamickejšie rozvíjajúcej sa ekonomiky, veľký význam. Zručnosti a znalosti získané prostredníctvom celoživotného vzdelávania zvyšujú šance na zamestnanie, pritom ale takéto vzdelávanie má opodstatnenie len vtedy, keď produkuje v dostatočnej miere pracovnú silu, ktorá sa vie zaradiť do pracovného procesu. Skutočnosť, že najväčší pokrok v tvorbe pracovných miest v 90-tych rokoch sa dosiahol v sektoroch vyžadujúcich strednú až vysokú úroveň vzdelania zapríčinila, že celoživotné vzdelávanie sa dostáva do popredia ekonomických aj politických dokumentov Európskej únie. Zodpovednosť za celoživotné vzdelávanie nesú štátne orgány a súkromné firmy. Zväčša sú to však zahraničné firmy, ktoré investujú do zvyšovania kvalifikácie svojich zamestnancov. Aj Slovensko by malo rozvíjať efektívny systém vzdelávania na zvyšovanie kvalifikácie v súlade s aktuálnymi a perspektívnymi potrebami vedomostnej spoločnosti. Na naplnenie tejto tézy by bolo vhodné napr. zvýšiť počet akreditovaných inštitúcií, aby sa umožnilo vzdelávanie v každom regióne Slovenska. Ďalej by bolo vhodné dôkladne preskúmať potreby zamestnávateľov ako strany dopytu s reálnou ponukou ľudských zdrojov v regiónoch Slovenska aj napr. podľa potreby jednotlivých sektorov hospodárstva a tomu prispôbiť ponuku vzdelávacích aktivít akreditovaných inštitúcií, čo sa čiastočne realizuje prostredníctvom niektorých projektov Európskeho sociálneho fondu (napr. v Bratislavskom kraji).

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia úlohy VEGA 1/4643/07 Ľudské zdroje ako predpoklad konkurencieschopnosti regiónov.

Literatúra

- [1] HRMO, R., TUREK, I. Klúčové kompetencie 1. Bratislava: STU, 2003. ISBN 80-227-1881-5
- [2] www.eurydice.org/Documents/LLL/Sk/LLLSK.pdf
- [3] <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=1712>
- [4] <http://www.euractiv.sk/lisabonska-strategia>
- [5] Štúdia „Organizácia vzdelávacieho systému na Slovensku“. Dostupné na internete <http://www.eurydice.org/ressources/Eurydice/pdf/eurybase/Eurybase_SK_VO.pdf>
- [6] <http://www.euractiv.sk/vzdelavanie0/clanok/zakon-o-celozivotnom-vzdelavani-do-konca-roka>
- [7] <http://www3.srk.sk/?menuclick=G-C>
- [8] Vantuch, J. Dve strany slov a čísel o vzdelávaní na Slovensku. Dostupné na internete <http://siov.sk/siov/dokhtm/7sno/sno/archiv/sk_2slovcisiel.pdf>
- [9] Vlčková, V. Náčrt možností ďalšieho vzdelávania sa obyvateľstva regiónov SR. In: Zborník príspevkov z X. medzinárodného kolokvium o regionálnych viedach. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 8-15
- [10] JASANOŤOVÁ, K., KRŇÁČ, J., HARAZINOVÁ, M. Vzdelanostná úroveň a kvalifikácia podnikateľov a využívanie kontinuálneho vzdelávania. In: výskumná úloha ANPROBA, kapitola 9.
- [11] Koncepcia celoživotného vzdelávania na Slovensku.