

VZDELÁVANIE DOSPELÝCH V KONTEXTE CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

ADULT EDUCATION WITHIN A CONTEXT OF LONG – LIFE LEARNING

DOLINSKÁ Viktória

Abstrakt

Medzinárodné spoločnosti pripisujú vzdelávaniu veľký význam a žiadajú, aby každá krajina poskytovala vzdelávanie v takej forme, ktorá uspokojuje potreby človeka v 21. storočí. Súčasný pracovný trh kladie na človeka veľmi vysoké požiadavky, preto je potrebné, aby počas celého svojho života rozvíjal svoje vedomosti, zručnosti a schopnosti, a tým bol schopný adaptovať sa na nové ekonomické a spoločenské podmienky. náš príspevok poukazuje na význam celoživotného vzdelávania nielen jednotlivcov, ale celých regiónov, s dôrazom na viaceré dokumenty a stratégie o celoživotnom vzdelávaní. Verejnosť sa čoraz viac zapája do riadiacich a rozhodovacích procesov rozvoja regiónov. To vnáša nové charakteristiky do verejnej sféry tým, že podnecuje aktivitu a zodpovednosť občanov na regionálnej úrovni – región potrebuje mať vzdelaných ľudí, vrátane kvalifikovaných sociálnych pracovníkov.

Abstract

International communities are placing a great deal of value on education, requiring every country to make education accessible in a form which would be adequate for the needs of 21st century. Current labour market places high requirements on a worker. It is therefore very well welcomed, that he actively develops his skills, abilities and knowledge through the whole life. This should make him more responsive to new societal and economic conditions. Our paper points out an importance of the long life learning aimed not only at individuals, but also at regions with the emphasis on long-life documents and strategies. A general public is being more and more involved into a decision making process at regional level. This brings new characteristics into a public sphere - boosting activities and responsibility of citizens – a region strives for educated individuals and social workers are not an exception.

1 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE VO VÝZNAMNÝCH DOKUMENTOCH

1.1 Celoživotné vzdelávanie vo vybraných dokumentoch Európskej únie

Vzdelávaniu, či už formálnemu alebo neformálnemu sa v doterajšej histórii ľudstva ešte nikdy neprpisovala taká vysoká zodpovednosť za budúcnosť ľudskej spoločnosti, ako v súčasnosti. Medzinárodné spoločnosti žiadajú, aby každá krajina poskytovala vzdelávanie v takej forme, ktorá uspokojuje potreby človeka v 21. storočí.

Dôraz na celoživotné vzdelávanie sa na medzinárodnej úrovni dynamicky objavuje už od roku 1970, keď na základe správy Paula Lengranda na konferencii UNESCO pod názvom Úvod do celoživotného učenia sa, vytvorilo UNESCO medzinárodnú komisiu pre rozvoj vzdelávania.

Pod pojmom celoživotné vzdelávanie je v krajinách EÚ označované vzdelávanie počas celého života. Zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie v školskom systéme v školách a v školských zariadeniach, a ktorým získavajú stupeň vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy. Zhodne konštatuje i G. Korimová, že „príprava vrcholových pracovníkov pre sociálnu ekonomiku a sociálne podnikanie by mala prebiehať na vysokoškolskej úrovni (bakalár, magister, inžinier), ale aj formami celoživotného vzdelávania“ (Korimová, 2014, s. 80). V produktívnom veku zahŕňa celoživotné vzdelávanie spravidla profesionálne odborné vzdelávanie (Černá, Uhál, 2009).

Pre 21.storočie boli formulované štyri piliere výchovy a vzdelávania. Tieto piliere formulovala medzinárodná komisia UNESCO v Delorsovej správe „Učenie je skryté bohatstvo“ a sú to: učiť sa poznávať, učiť sa konať, učiť sa žiť spoločne a učiť sa byť (Delors, 1997). Tieto piliere vyzdvihujú komplexné ľudské schopnosti a hodnoty. Povzbudzujú človeka, aby bol vo svojom živote oveľa viac ambiciózny a dosiahol maximálny rozvoj osobnosti.

Zásadnejším aktom všetkých procesov a iniciatív bolo Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, prijaté komisiou Európskych spoločenstiev v októbri roku 2000. Memorandum žiada od zúčastnených krajín, aby zabezpečili podmienky pre celoživotné vzdelávanie. V marci 2000 sa predstavitelia štátov a vlád dohodli na ambicióznom ciele: navrhli urobiť z EÚ do roku 2010 najkonkurencieschopnejšiu a najdynamickejšiu poznatkovo orientovanú ekonomiku sveta, schopnú trvalo udržateľného rastu s väčším množstvom pracovných miest a väčšou sociálnou súdržnosťou (Lisabonská stratégia 2000). Lisabonská stratégia pre Slovensko je viditeľná v iniciatíve slovenskej vlády „Mobilizácia inovácii v národnej ekonomike a rozvoj vedecko-vzdelávacích aktivít“ známa pod skratkou „Minerva.“

Ďalšie roky, po roku 2000 však ukázali, že stanovené ambície nie je ľahké naplniť. Zatiaľ čo niektoré krajiny (ako Fínsko či Švédsko) úspešne plnili stanovené ciele a umiestňovali sa na popredných priečkach celosvetových porovnaní konkurencieschopnosti, iné ekonomiky bojovali s pomalým rastom, nízkou zamestnanosťou a nízkou úrovňou inovačných aktivít. Po globálnom spomalení ekonomického rastu neboli vlády veľmi ochotné presadzovať nepopulárne ekonomické reformy, či koncentrovať prostriedky rozpočtov na výskum a vývoj. Rozpočtové kritéria eurozóny zároveň zabráňovali ich financovaniu navýšením deficitu. Mnohí ekonómovia tvrdia, že sa pozícia EÚ voči jej hlavným konkurentom, USA a Japonsku, zhoršila. Komisia pri návrhu reformy Lisabonskej stratégie vychádzala zo správy skupiny, ktorá bola pod vedením bývalého holandského premiéra Wima Koka. Znížila v ňom počet prioritných oblastí a navrhla silnejšie zainteresovanie členských štátov do naplňovania stratégie prostredníctvom pravidelne predkladaných národných reformných programov. Zámery Európskej komisie boli následne schválené na Jarnom summite v marci 2005 pod názvom „Stratégia pre rast a pracovné miesta“, resp. revidovaná Lisabonská stratégia.

Na obdobie rokov 2010 - 2020 bola prijatá „Stratégia Európa 2020“, ktorá má v tomto desaťročí zabezpečiť hospodársky rast. EÚ stanovila päť ambiciózných cieľov týkajúcich sa zamestnanosti, inovácií, vzdelania, sociálneho začlenenia a oblasti klímy a energetiky, ktoré by mali byť splnené do roku 2020. Všetky členské štáty sa rozhodli prijať vlastné vnútroštátne ciele v každej z týchto oblastí. Konkrétne opatrenia na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ podporujú naplnenie stratégie. V oblasti vzdelávania sú stanovené dva základné ciele. Prvým cieľom je zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10%. Druhým

cieľom je minimálne 40% podiel obyvateľov vo veku 30-34 rokov, ktorí budú mať ukončené vysokoškolské vzdelanie.

1.2 Celoživotné vzdelávanie vo vybraných dokumentoch Slovenskej republiky

V programovom vyhlásení vlády SR na roky 2012 – 2016 sa uvádza, že súčasná vláda sa v oblasti vzdelávania a kultúry sústreďuje na rast úrovne a kvality vzdelávania všetkých občanov s dôrazom na mladú generáciu. Vláda si uvedomuje, že konkurencieschopnosť Slovenskej republiky je závislá od konkurencieschopnosti ľudí, ktorí žijú na našom území a sú vzdelaní, zruční a tvoriví. Vláda si vo svojom programovom vyhlásení dala za cieľ rozvíjať ucelenú vzdelávaciu sústavu, ktorá zahŕňa prechod od predškolskej výchovy až po celoživotné vzdelávanie. V rámci hospodárskej politiky spracovala samostatný program cielenej podpory celoživotného vzdelávania tak, aby rástol ľudský a sociálny kapitál na úrovni podnikov, zvlášť v oblasti malého a stredného podnikania. Okrem toho bude podporovať rozvoj vzdelávania s priamym previazaním na prax. V oblasti celoživotného vzdelávania bude zvýšená pozornosť venovaná podpore digitálnych kompetencií občanov.

Hospodársky rast Slovenskej republiky musí byť založený na schopnosti vyrábať s vysokou pridanou hodnotou. Od zamestnancov aj zamestnávateľov vo všetkých sektoroch sa preto vyžaduje, aby neustále pracovali s novými informáciami, produkovali nové poznatky a využívali ich v praxi. Je potrebné, aby sme mali kvalitné a dostupné celoživotné vzdelávanie a celoživotné poradenstvo, najmä pre občanov, ktorí potrebujú zmeniť počas svojho života kvalifikáciu, veľakrát aj smerom k sociálnemu podnikaniu. V apríli roku 2007 slovenská vláda schválila Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva. Jedným z výstupov tejto stratégie bolo prijatie zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v znení neskorších predpisov. Tento zákon ustanovil niekoľko dôležitých inštitútov pre ďalší rozvoj systému celoživotného vzdelávania, ako napríklad: akreditácia na základe kvalifikačných štandardov, uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania a pod. Tieto nástroje sa však nepodarilo zaviesť do praxe, predovšetkým z dôvodu nerealizovania systémového projektu na podporu ďalšieho vzdelávania, v rámci ktorého mali byť uvedené nástroje rozpracované. Rovnako tak sa nepodarilo dosiahnuť v dostatočnej miere sústredenú a koordinovanú aktivitu všetkých zainteresovaných aktérov. Ako hlavní aktéri v systéme celoživotného vzdelávania vystupujú občania, zamestnávatelia, školy, poradenské centrá, vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania, profesijne a odborové združenia, ale aj miestna a regionálna samospráva, personálne agentúry a mimovládne organizácie. Stratégia 2007 bola v roku 2011 inovovaná, vznikla Stratégia celoživotného vzdelávania 2011, ktorú schválila vláda uznesením č. 657/2011 zo dňa 12. októbra 2011.

Stratégiu celoživotného vzdelávania 2011 schválila vláda SR svojím uznesením č. 657/2011 zo dňa 12. októbra 2011. Zmyslom inovácie stratégie je v prvom rade prizvať hlavných aktérov do procesu identifikovania priorít a cieľov, ktoré má inovovaná stratégia celoživotného vzdelávania priniesť. Toto sa Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu SR podarilo zrealizovať v podobe vytvorenia expertnej skupiny. Expertná skupina pozostávala zo zástupcov zamestnávateľov, personálnych a poradenských inštitúcií, expertov na školské a ďalšie vzdelávanie inštitúcií a expertov z ministerstva. Táto expertná skupina postupne identifikovala niekoľko kľúčových problémových oblastí, ktoré by sa mali v inovovanej stratégii pomenovať a nastavenými nástrojmi riešiť. Okrem vytvorenia expertnej skupiny je zmyslom Stratégie celoživotného vzdelávania 2011 rozvoj kľúčových zručností a kompetencií jednotlivca, ktoré mu umožnia rozvíjať jeho kvalifikačný a osobnostný rast. Stratégia pomôže jednotlivcovi lepšie sa začleniť do pracovného procesu. Zaoberá sa nasledujúcimi kľúčovými (problémovými) oblasťami:

- postojom a motiváciou jednotlivca k celoživotnému vzdelávaniu,
- približovaním výstupu vzdelávania potrebám zamestnávateľov,
- systémom a štruktúrou poradenských služieb s dôrazom na dospelú populáciu,
- úrovňou kompetencií jednotlivca potrebných pre jeho profesijný a osobnostný rozvoj (napríklad finančná gramotnosť, podnikateľské kompetencie, komunikácia vo svetových jazykoch, digitálna gramotnosť, aktívne občianstvo),
- financovaním ďalšieho vzdelávania (Stratégia celoživotného vzdelávania 2011, 2011).

„Hlavným cieľom stratégie je posilniť povedomie jednotlivca o potrebe jeho permanentného vzdelávania sa, ktoré mu poskytne zručnosti a kompetencie pre udržateľnú zamestnanosť, pre uplatnenie sa v spoločnosti a pre rozvoj jeho osobných záujmov“ (Stratégia celoživotného vzdelávania 2011, 2011, s. 2).

To, ako je vízia stratégie napĺňaná, bude možné sledovať na súbore hlavných a vedľajších indikátorov, ktoré budú vyhodnotené v rokoch 2014, 2017 a 2020. Hlavné indikátory úspešnosti stratégie sledujú percento dospelých participujúcich na celoživotnom vzdelávaní, percento nízko kvalifikovaných participujúcich na celoživotnom vzdelávaní a percento dospelých, ktorí deklarujú prekážky v ďalšom vzdelávaní, napríklad finančné alebo časové. Okrem toho venujú pozornosť počtu centier kariérneho poradenstva pre dospelých a počtu klientov, ktorí ich navštevujú. Sledujú napríklad index finančnej gramotnosti, index celoživotného vzdelávania (tento index sa zaoberá osobnostným rastom jednotlivca), index digitálnej gramotnosti a pozornosť je venovaná aj výskumu ovládania cudzích jazykov.

Do zoznamu vedľajších sledovaných indikátorov úspešnosti stratégie je zaradené percento vysokoškolsky ekonomicky aktívnej populácie, nezamestnanosť stredoškolsky vzdelanej populácie, percento vysokoškolsky vzdelaných pracujúcich na stredoškolských pozíciách. Okrem toho je pozornosť sústredená na pomer nezamestnaných absolventov stredných škôl k voľným pracovným miestam a pomeru nezamestnaných stredoškolákov voči vysokoškolákom.

Dôležitým bodom sú investície zo štátneho rozpočtu a rozpočtov samospráv a rovnako investície zo strany zamestnávateľov do ďalšieho vzdelávania. Tieto indikátory sú dôležité aj pre ďalšie vzdelávanie manažérov sociálnych podnikov. Sledujú aj percento veľmi spokojných alebo spokojných klientov s kvalitou poskytovaných služieb a počet klientov kariérnych centier, ktorí si po konzultácii našli do šiestich mesiacov prácu adekvátnu svojmu vzdelaniu (Stratégia celoživotného vzdelávania 2011, 2011).

Okrem Stratégie 2011 sú aj iné koncepčné a strategické dokumenty na národnej úrovni, ako Stratégia Fénix alebo Minerva 2.0. Obidve stratégie majú svoje motto, ktoré ich vystihuje. Motto stratégie Fénix je: „Politika financovania výskumu a vývoja štátom nesmie mať charakter poskytovania sociálnych dávok, musí to byť alokácia zdrojov zameraná na výsledok“. Táto stratégia sa zaoberá systémovými zmenami vo financovaní vedy a výskumu, ale aj definovaním úlohy štátu v tejto oblasti. Konkrétnejšie sa venuje podpore ľudských zdrojov, podpore ekonomického rozvoja a inovácií, výskumným aktivitám v oblasti globálneho poznania a riešení špecifických problémov. Nový model financovania vedy a výskumu kladie dôraz na meranie efektívnosti podporených projektov, ako aj zavedenie jednotných ukazovateľov a viackolového hodnotenia žiadostí, ktoré by malo prispieť k zníženiu administratívnej záťaže výskumníkov.

Na realizácii stratégie Minerva 2.0 (motto: “Slovensko do prvej ligy“) sa podieľajú viaceré ministerstvá a má 26 opatrení pre zlepšenie vzdelávania, vedy a inovatívneho podnikania, ako aj podpory interakcie medzi týmito oblasťami. Cieľom Minervy 2.0 je vybudovať na Slovensku ekonomiku založenú na domácich nápadoch a inováciách, ktoré vytvoria kvalitné

pracovné miesta a zabezpečia hospodársky rast. Zodpovedné sociálne podnikanie, ktoré zohľadňuje aj environmentálne inovácie bude podľa viacerých našich a zahraničných odborníkov indikátorom pre prácu a vzdelávanie aj budúcich generácií (Dolinsky, 2011, Erédia, A.S., 2011).

2 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE A CELOŽIVOTNÉ PORADENSTVO

2.1 Celoživotné poradenstvo v učiacom sa regióne

Význam celoživotného poradenstva zohráva čoraz väčšiu úlohu. Široká ponuka vzdelávania môže byť veľakrát zavádzajúca a neprehľadná. Každý občan, ktorý sa chce informovať o možnostiach vzdelávania, by mal mať takúto možnosť čo najbližšie k miestu svojho bydliska. Celoživotné poradenstvo prispieva k dosahovaniu ekonomického rozvoja, efektívnosti trhu práce a pracovnej i geografickej mobility. Má kľúčový význam v zabezpečovaní sociálnej a rodovej rovnosti a aktívneho občianstva. V súčasnosti na Slovensku neexistuje jednotný systém celoživotného poradenstva, ktorý by spájal jednotlivé poradenské subsystémy. Pod týmito subsystémami si môžeme predstaviť výchovné poradenstvo a prevenciu v školách a školských zariadeniach, poradenské služby na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny SR, kariérne poradenstvo, poradenstvo vo vzdelávacích inštitúciách a podobne.

Rada Európskej únie celoživotné poradenstvo vymedzuje ako „pokračujúci proces, ktorý občanom každého veku a počas celého života umožní určiť ich schopnosti, spôsobilosti a záujmy, prijať rozhodnutia týkajúce sa vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania a riadiť ich individuálnu dráhu vo vzdelávaní, v práci a v iných oblastiach, kde je možné získať alebo využívať tieto schopnosti a spôsobilosti. Poradenstvo zahŕňa širokú škálu individuálnych alebo skupinových činností týkajúcich sa poskytovania informácií, poradenstva, posúdenia spôsobilostí, poskytovania pomoci, výučbu spôsobilostí potrebných pre prijímanie rozhodnutí o svojej kariére a pre jej riadenie“ (Rada Európskej únie, uznesenie č. 2008/C, 319/2).

Ciele celoživotného poradenstva podľa Koncepcie celoživotného poradenstva SR (2011), ktoré súvisia s celoživotným vzdelávaním sú nasledovné:

- umožniť jednotlivcom riadiť a plánovať si vlastné vzdelávanie a pracovnú dráhu v súlade so svojimi životnými cieľmi,
- pomáhať firmám a organizáciám zamestnávať motivovaných, uplatniteľných a prispôsobivých zamestnancov, ktorí sú schopní nájsť si prístup k možnostiam vzdelávania v rámci pracoviska aj mimo neho,
- pomáhať všetkým, ktorí poradenské služby potrebujú, alebo prejavia o ne záujem,
- podporovať miestnu, regionálnu, národnú a európsku ekonomiku prostredníctvom rozvoja pracovnej sily a jej prispôbovania sa meniacim sa hospodárskym potrebám a spoločenským podmienkam.

Služby celoživotného poradenstva sa v Slovenskej republike poskytujú najmä v pôsobnosti rezortu školstva, rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny a poskytujú ich tiež inštitúcie, ktoré pôsobia mimo týchto rezortov. Pretrvávajúcim problémom je nedostatočná koordinácia aktivít jednotlivých subjektov pôsobiacich v oblasti poradenstva, najmä absencia komplexného systému celoživotného poradenstva.

Z uznesenia Rady Európskej komisie č. 2008/C 319/2 vyplývajú prioritné oblasti pri tvorbe systému celoživotného poradenstva, ktoré Slovenská republika implementuje pri rozvoji celoživotného poradenstva. Autori M. Šipikal a J. Parížková (2009) proklamujú, že regióny sa

stali ústrednými bodmi na tvorbu poznatkov a vedomostí. Učiaci sa regióny plnia funkciu zberačov a nálezcov poznatkov, myšlienok a nápadov a zabezpečujú prislúchajúcu infraštruktúru a prostredie, ktoré umožní a uľahčí tok nápadov, vedomostí, myšlienok. To umožňuje firmám čerpať lokálne výhody, ku ktorým nemajú ich konkurenti prístup a tým získavajú konkurenčnú výhodu. Učiaci sa región je charakteristický účinnými väzbami medzi subjektmi v regióne. Tieto subjekty sú napr. podnikatelia, poskytovatelia vzdelávania, samospráva. Subjekty si môžu informácie odovzdávať rýchlejšie a presnejšie. Dôležité je pochopiť, že učiaci sa región nemusí byť vždy len formálne vymedzené územie ako napr. kraj.

Učiacim sa regiónom môže byť ktorékoľvek teritórium, kde ľudia medzi sebou spolupracujú, majú spoločné záujmy a ciele. Podporou vzdelávania na všetkých úrovniach región zvyšuje svoje šance stať sa učiacim. Osobitná pozornosť sa venuje celoživotnému vzdelávaniu a to najmä v súvislosti prepojenia vzdelávania a trhu práce. R. Faris (in Šipikal, Parízková, 2009) udáva, že regióny by mali vzdelávanie orientovať smerom k uspokojovaniu dopytu na regionálnom trhu práce. Mali by zabezpečiť súdržný, komplexný a integrovaný prístup k celoživotnému vzdelávaniu potrebného pre jednotlivcov a komunity, aby mohli čeliť neustále sa meniacim spoločenským podmienkam. V oblasti celoživotného vzdelávania je potrebné sa sústrediť na šesť kľúčových oblastí :

- zabezpečiť a garantovať nepretržitý prístup k vzdelávaniu pre všetkých,
- zvyšovať investície do ľudských zdrojov,
- vytvárať efektívne techniky a metódy učenia sa, ktoré budú účinné pre začlenenie všetkých skupín do vzdelávania počas celého života,
- zlepšiť oceňovanie a akceptovanie výstupov učenia sa, najmä v oblasti neformálneho vzdelávania,
- zvýšiť prístup k informáciám a poradenstvu v celoživotnom vzdelávaní,
- zabezpečiť, aby vzdelávanie bolo prístupné čo najbližšie k cieľovej skupine.

2.2 Banskobystrický región ako učiaci sa región

Je veľmi ťažké stanoviť univerzálne charakteristiky, ktoré by mohli merať stav alebo pokrok učiaceho sa regiónu. Aby bol náš Banskobystrický región učiacim sa regiónom, musí mať také znaky, ktorými sa odlišuje od tradičného regiónu. Základné rozdiely medzi učiacim sa regiónom a tradičným regiónom sú uvedené nižšie v obrázku 1.

Ďalšie rozdiely môžeme vidieť v ostatných komunitných sektoroch, sociálnej inklúzii, neziskovom (dobrovoľnom) sektore alebo v prístupe k učiacim sa technológiám. V roku 2006 Centrum komunitného organizovania v Banskej Bystrici (ďalej len CKO) uskutočnilo v rámci medzinárodného projektu meranie vzájomných vzťahov a interakcií v mestských častiach Banskej Bystrice. Otázky smerovali napr. na to, či sa zapájajú do dobrovoľníckych aktivít, ale aj na dôveru vo verejné inštitúcie. Aj toto meranie môžeme považovať za prvý krok pri snahe Banskobystrického regiónu stať sa učiacim sa regiónom.

Slovensko sa snaží osvojiť si koncept učiacich sa regiónov. Vidíme to napr. na pilotných projektoch učiacich sa regiónov v šiestich krajoch SR, ktoré nasledovali národný program učiacich sa regiónov. Národný program sa výrazne orientuje na rozvoj učiacich sa regiónov prostredníctvom celoživotného vzdelávania.

Faktor	Učiaci sa región	Tradičný región
Ekonomika	Proaktívni partneri v regióne.	Reakcia na ekonomické zmeny.
Gramotnosť	Gramotnosť, učenie ako sa učiť, tímové a mysliace zručnosti a schopnosti, ktoré umožňujú komparatívnu ekonomickú výhodu.	Gramotnosť nie je považovaná za základ stratégie na prispôsobenie sa ekonomickej zmene.
Sociálny kapitál	Je využívaný ako nástroj na dosiahnutie komparatívnej výhody.	Nie je známy ani využívaný.
Učenie sa	Učenie sa je chápané ako investícia a zároveň ako sociálny proces, ktorého výsledkom je komparatívna komunitná výhoda v ekonomickom rozvoji.	Učenie sa je chápané ako individuálna aktivita, ktorá prináša individuálne ekonomické benefity.
Tvorba inovácií	Inovácie sú podporované interaktívnym učením medzi učiacimi sa organizáciami v komunite.	Inovácie sú izolované a pozerá sa na ne ako na konkurenčné hrozby iných komunít.
Vzťahy s dodávateľmi	Väčšie firmy zdieľajú tréningové zdroje s ich dodávateľským kanálom.	Tréning dodávateľského kanálu je sporadický, alebo neexistuje.
Zdroje poznatkov	Ekonomickí a vzdelávací partneri zdieľajú svoje tréningové zdroje navzájom a s komunitou.	Existuje iba malý alebo žiadny komunitný prístup k zdrojom poznatkov spoločnosti.
Angažovanosť vlády	Podporovať učenie sa vo všetkých politikách a praktikách.	Na miestnu vládu sa pozerá ako na konkurenciu škôl a rekreačných iniciatív.
Verejné inštitúcie pre podporu vzdelávania	Knižnica, múzeum, sociálne a zdravotné orgány sú partnermi, ktorí niekedy majú vedúce postavenie v zabezpečovaní učiacich sa príležitostí.	Verejný sektor je málokedy adekvátne nápomocný pri podpore učenia a iných dobrovoľných aktivít.
Neformálne vzdelávanie	Existuje prepojenie medzi formálnym a neformálnym systémom vzdelávania.	Systém formálneho vzdelávania má s neformálnym len sporadické spojenie.

Obrázok 1 Základné rozdiely medzi učiacim sa regiónom a tradičným regiónom

Zdroj: Faris, R. (2006), upravené podľa autorov ŠPIKAL, M., PARÍZKOVÁ, J. 2009. Učiace sa regióny. Bratislava: Ekonóm, 2009. 104 s. ISBN: 978-80-225-2732-3

Banskobystrický región má vypracovanú Regionálnu inovačnú stratégiu Banskobystrického kraja známu tiež pod názvom BaBy RIS. Stratégia je v súlade s Lisabonskou stratégiou. Zaoberá sa inováciami, pretože práve inovácie sú jedným z hlavných nástrojov budovania

poznatkovej ekonomiky a rovnako nástrojom rozvoja regiónu. BaBy RIS v oblasti ľudských zdrojov navrhuje nasledovné opatrenie: *Podpora celoživotného vzdelávania a kariérneho poradenstva*. „Cieľom opatrenia je zvýšiť účasť obyvateľov regiónu na celoživotnom vzdelávaní v súvislosti so zmenenými nárokmi trhu práce spojenými s rozvojom poznatkovej ekonomiky“ (Regionálna inovačná stratégia Banskobystrického kraja, 2008, s. 22). V rámci tohto opatrenia je podporovaný aj doktorandský stupeň vzdelania, pretože v Banskobystrickom regióne dosahuje tento stupeň vzdelania len veľmi malé percento obyvateľov. Pre toto opatrenie sú navrhované nasledovné aktivity:

Navrhované aktivity	Nositelia aktivít	Indikátory hodnotenia
Analyzovať ponuku vzdelávania pre oblasť inovačného rozvoja v Banskobystrickom kraji Vytvárať vzdelávacie kurzy podľa potrieb praxe Návrh a implementácia stratégie celoživotného vzdelávania v regióne Zmeniť formy celoživotného vzdelávania - prechod na učiacu sa organizáciu	BBSK Vzdelávacie inštitúcie Neziskové organizácie	Počet nových vzdelávacích kurzov a školiacich programov Počet absolventov vzdelávacích aktivít

Obrázok 2 Navrhované aktivity

Zdroj: Regionálna inovačná stratégia Banskobystrického regiónu (2008)

Poslednou navrhovanou aktivitou bol prechod na učiacu sa organizáciu. Považujeme za vhodné objasniť pojem učiaca sa organizácia. Ako uvádzajú autorky V. Dolinská a M. Glocková (2011), vznikom učiacej sa organizácie dochádza k tvorbe väzieb medzi jednotlivými článkami organizácie a k integrácii pracovného a edukačného procesu. V takejto organizácii sa ľudia učia v tímoch, vymieňajú si medzi sebou skúsenosti, manažéri vytvárajú inovačné stratégie a stávajú sa poradcami vzdelávania. Dôraz sa kladie na seba vzdelávanie, zamestnanci sa chcú učiť a rozvíjať, čo vedie aj k rozvoju samotnej organizácie. J. Morovič (2011) sa vyjadril, že je mnoho organizácií, ktoré vynaložia 30-50% energie do procesov tréningovania svojich zamestnancov, ale mnoho z nich po ukončení týchto tréningov z organizácie odchádza. Preto by sme rast vedomostí a zručností nemali chápať úzko na podnikovej úrovni, ale ako prínos pre celú spoločnosť. Aj keď pre organizáciu to znamená relatívnu stratu, pri hľadaní novej pracovnej sily môže organizácia nájsť niekoho kvalifikovanejšieho. V tomto zmysle sa koncept učiacej sa organizácie chápe ako spôsob podpory, zhromaždenia rôznych nápadov, ktoré tvoria základ pre spoločné hľadanie nových stratégií. Toto všetko sa odohráva nielen v tímovej práci, ale tu už hovoríme o tímovom učení sa, ktorý je vlastne základom pre manažment znalostí (Morovič, 2011).

Ako vo väčšine nových konceptov, tak aj v koncepte učiacich sa regiónov existuje niekoľko problematických bodov, ktoré je potrebné brať do úvahy pri snahe o jeho aplikáciu.

Dôležitá otázka, ktorú si musíme položiť je, do akej miery a za akých okolností je podpora vzdelávania prepojená s tvorbou inovácií alebo samotným rozvojom regiónu. Či sa organizácie a osoby, ktoré sú zvyknuté na určitý spôsob učenia, dokážu vyrovnáť s novými spôsobmi. Tlak verejnej správy, ktorý bude podporovať nové metódy, ako to vo väčšine učiacich sa regiónov býva, môže naopak prispieť k zhoršeniu schopnosti učiť sa (Cooke, 2007). Jedným z problémov je aj diferencovaný pohľad regiónov na to, čo je dôležité pri tvorbe učiaceho sa regiónu. Veľakrát sa problematika zužuje práve len na problematiku vzdelávania. S tým je spojená ďalšia otázka a to, či verejná podpora smerujúca do týchto aktivít má zmysel, či je dostatočne efektívna a nedochádza k tomu, že sa subjekty uchádzajú o podporu len preto, že je k dispozícii.

Rezort školstva je garantom celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, a teda by mal zabezpečiť, aby sa problematika celoživotného poradenstva chápala komplexne, prekračujúc hranice tak rezortov, ako aj regiónov. Pre naplnenie tohto cieľa bolo rozhodnutím ministra školstva SR ako poradného orgánu Ministerstva školstva SR zriadené Národné fórum pre celoživotné poradenstvo, ktoré je aj diskusným fórom o celoživotnom poradenstve, do ktorého sú zapojené všetky prvky poradenského systému. Rezort školstva prostredníctvom fóra zabezpečuje sledovanie názorov odborníkov, verejnosti i tvorcov koncepcií v oblasti celoživotného poradenstva.

Kariérne poradenstvo je v súčasnej dobe dôležitou zložkou uplatňovania stratégií celoživotného vzdelávania v členských štátoch Európskej únie. V Slovenskej republike sa začali prvé diskusie o prínose celoživotného poradenstva s dokumentom Európskej komisie Memorandum celoživotného vzdelávania. Tento dokument hovorí aj o tom, že je potrebné, aby mal každý občan ľahký prístup k dobrým informáciám a poradenstvu o možnostiach vzdelávania v celej Európe počas celého svojho života. Z uvedeného vyplýva, že kariérne poradenstvo predstavuje komplex poradenských služieb poskytovaných s rozličným zameraním. Ide o pomoc jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní sa o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze života jednotlivca. Je založené na dialógu a subsidiarite zainteresovaných strán. To podčiarkuje jeho komplexnosť, rôznorodosť, efektívnosť, flexibilitu a je podmienené inováciami, transparentnosťou a dostupnosťou.

ZÁVER

Jedným zo základných predpokladov fungovania Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva 2011 je motivácia. Motivácia ku školskému vzdelávaniu má tradične veľmi silný vplyv, ale naopak motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu u jednotlivca tak silno nerezonuje. Slovenská republika nemá žiadne významnejšie nerastné suroviny alebo odvetvie priemyslu, ktoré by bolo celosvetovo uznávané a napredovalo by, preto je potrebné uvedomiť si, že najväčším bohatstvom a potenciálom, ktoré má, sú jej obyvatelia. Vzdelávanie jednotlivca trvá niekoľko rokov, ale trh práce sa mení a vyvíja oveľa rýchlejšie. Dôležitým predpokladom skvalitnenia vedomostného potenciálu spoločnosti je preto aj dôsledné uplatňovanie princípu celoživotného vzdelávania.

Použitá literatúra

1. COOKE, P. 2007. *Critique of the learning region concept and reevaluation of regional innovation systems*. In Gustavsen, B., Nyhan, B., Ennals, R. *Learning together for local innovation: promoting, learning regions*. Luxemburg, CEDEFOP, 2007.
2. ČERNÁ Ľ., UHÁĽ M. 2009. *Úloha neformálneho vzdelávania v procese celoživotného vzdelávania*. Košice: Typopress, 2009. 80 s. ISBN 978-80-89089-87-1
3. DOLINSKÁ, V., GLOCKOVÁ, M. 2011. *Učiaci sa organizácia*. Banská Bystrica: Akadémia umení, 2011. 131 s. ISBN: 978-80-89078-97-4
4. DOLINSKY, M. 2011. Corporate Social Responsibility as a Viable Business Concept. In: *Sustainable Intelligent Manufacturing: proceedings*. Lisboa: IST Press, 2011. ISBN 978-989-8481-03-0. s. 423-431.

5. ERÉDIA, S.A., 2011. Sustainable Communication: From Responsibility to Sustainability. In: *Sustainable Intelligent Manufacturing: proceedings*. Lisboa: IST Press, 2011. ISBN 978-989-8481-03-0. s. 473-486
6. *Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (EKR)*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2009. ISBN 978-92-79-08489-8
7. KORIMOVÁ, G. 2014. *Sociálna ekonomika a podnikanie*. Banská Bystrica: Belianum, 2014. 108 s. ISBN 978-80-557-0695-5
8. MOROVIČ, J. 2011. *Manažment znalostí a otvorené vzdelávanie*. Ružomberok: CUBE, 2011. 75 s. ISBN 978-80-8084-439-4
9. NÁRODNÝ ÚSTAV CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA. 2012. *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*. 48 s.
10. ŠIPIKAL, M., PARÍZKOVÁ, J. 2009. *Učiace sa regióny*. Bratislava: Ekonóm, 2009. 104 s. ISBN: 978-80-225-2732-3
11. *Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov*

Internetové zdroje

1. *Rozhodnutie Európskeho parlamentu a rady č. 1720/2006/ES z dňa 15. septembra 2006, ktorým sa zavádza akčný program v oblasti celoživotného vzdelávania*. Úradný vestník Európskej únie L 327/45, 2006. [online]. 24 s. [cit. 3. 3. 2014]. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:FULL:SK:PDF>
2. Rada Európskej únie, uznesenie č. 2008/C, 319/2. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:319:FULL:SK:PDF>
3. Národný ústav celoživotného vzdelávania. 2012. *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*. [online]. 48 s. [cit. 18. 11. 2013]. Dostupné na internete: <http://old.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/Strategia%20celozivotneh o%20vzdelavania%202011.pdf>
4. Vláda Slovenskej republiky. Uznesenie č. 157/2004. 2004. *Koncepcia celoživotného vzdelávania a poradenstva v Slovenskej republike*. 2004. [online]. 14 s. [cit. 20. 12. 2013]. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/>
5. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. 2007. *Národný program pre učiace sa regióny*. [online]. 2007. 9 s. [cit. 26. 12. 2013]. Dostupné na internete: https://www.minedu.sk/data/files/2611_narodny_program_pre_uciace_sa_regiony.pdf
6. Národný ústav celoživotného vzdelávania. 2013. *Komunikačná stratégia k implementácii stratégie celoživotného vzdelávania*. [online]. 14 s. [cit. 14. 1. 2014]. Dostupné na internete: http://nuczv.sk/strategiaczv/media/files/Obsah_komunikacnej_strategie_180313.pdf
7. www.euroinfo.gov.sk/euroslovnicek/?pg=2
8. www.minedu.sk/aktualizacia-dlhodobeho-zameru-statnej-vednej-a-techni...
9. www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial...

Kontaktné údaje

Viktória DOLINSKÁ, doc. PhDr., PhD.
 Ekonomická fakulta
 Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
E-mail: viktoria.dolinska@umb.sk