



**STRATÉGIA ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV
V SEKTORE VZDELÁVANIE, VÝCHOVA A ŠPORT
V HORIZONTE 2030**

MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE



február, 2022



PRÍHOVOR PREDSEDU SEKTOROVEJ RADY ING. PAVLA ONDEKA

ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU

Sektor vzdelávania, výchovy a športu má výrazný vplyv na každého obyvateľa Slovenskej republiky. Jeho jedinečnosť spočíva v tom, že istým stupňom a formou vzdelávania prechádza každý jedinec. V rámci sektora sú pripravovaní odborníci a ľudské zdroje pre všetky ostatné sektory. Ľudské zdroje pracujúce v rámci sektora vzdelávanie, výchova a šport sú preto kľúčovými pre rozvoj ekonomiky a zabezpečenie udržateľnosti konkurencieschopnosti Slovenskej republiky. Sektor zahŕňa predškolské zariadenia, školy poskytujúce predprimárne, primárne, sekundárne a terciárne vzdelávanie a všetky vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania. Dotýka sa teda formálneho aj neformálneho vzdelávania.

Vzdelávanie je kľúčové, ovplyvňujúce rozvoj spoločnosti a ekonomiky. Spôsob, akým vzdelávame súčasnú generáciu, ovplyvní spôsob vládnutia v druhej generácii. Vzdelávanie sa podieľa na zabezpečovaní udržateľnej zamestnanosti a životných štandardov. Vzdelávanie prispieva k uvedomenosti a budovaniu pocitu súdržnosti s ostatnými občanmi. Prispieva zároveň k pochopeniu histórie a budovaniu kultúry vo vnútri spoločnosti.

Nedostatočná úroveň vedomostí, zručností a kompetencií spôsobená nekvalitným a neadekvátnym vzdelávaním predstavuje riziko pre celú spoločnosť.

ORGANIZÁCIE ZASTÚPENÉ V SEKTOROVEJ RADE

- > Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých AIVD
- > Asociácia stredných odborných škôl Slovenska
- > Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
- > Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
- > IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže
- > IPESOFT, spol. s r. o.
- > Konfederácia odborových zväzov SR
- > Materská škola, Košice
- > Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR
- > MPC Metodicko-pedagogické centrum
- > NÚCEM Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania
- > Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
- > Republiková únia zamestnávateľov
- > Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
- > Spojená škola internátna, Snina
- > Súkromné centrum špeciálno-pedagogického poradenstva Maják
- > Štátny inštitút odborného vzdelávania
- > Technická univerzita v Košiciach
- > Úrad Bratislavského samosprávneho kraja
- > Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
- > Základná škola, ul. Železničná, Bratislava
- > Základná škola s materskou školou, Lokca
- > Základná umelecká škola v Medzeve
- > Združenie základných škôl Slovenska
- > Združenie miest a obcí Slovenska
- > Žilinská univerzita v Žiline
- > Zväz hotelov a reštaurácií Slovenska

KLÚČOVÉ INOVAČNÉ A TECHNOLOGICKÉ ZMENY V SEKTORE OVPLYVNÚJÚCE ĽUDSKÉ ZDROJE

- > Vzdelávanie sústredené na duševné zdravie (Mental centered education)
- > Vídeo vo vzdelávaní
- > Systémy riadenia vzdelávania
- > Otvorené vzdelávacie možnosti
- > Mobilné zariadenia vo vzdelávaní
- > Hromadné on-line vzdelávanie a on-line kurzy
- > Prevrátená učebňa/hybridné vyučovanie
- > Rozvoj digitálnych humanitných vied
- > Hranie hier vo vzdelávaní
- > Digitálne dvojča
- > Modely získavania zdrojov v akademicknej sfére
- > Sociálne médiá vo vzdelávaní
- > Info etika
- > E-knihy
- > Simulácia
- > Podnikateľské vzdelávanie
- > Umelá inteligencia
- > Robotizácia
- > Internet vecí
- > Dátová analytika (Big Data)
- > Virtuálna realita vo vzdelávaní
- > Digitálna bezpečnosť
- > 3D tlač (aditívna)
- > Výpočty v cloude
- > Športová nositeľná elektronika
- > Digitálna komunikácia a online vzdelávanie
- > Výsledky kognitívnych neurovied a psychosociálnych disciplín
- > Nová paradigma vzdelávacej politiky

POVOLANIA S OČAKÁVANÝM NAJVÄČŠÍM VPLYVOM INOVÁCIÍ

- > Asistent vysokej školy
- > Docent
- > Lektor vysokej školy
- > Majster odbornej prípravy
- > Odborný asistent vysokej školy
- > Pracovník s mládežou
- > Školský psychológ
- > Učiteľ gymnázia
- > Učiteľ jazykovej školy
- > Učiteľ konzervatória
- > Učiteľ pre nižšie stredné vzdelávanie
- > Učiteľ pre primárne vzdelávanie
- > Učiteľ strednej odbornej školy
- > Učiteľ základnej školy pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
- > Učiteľ základnej umeleckej školy
- > Vychovávateľ (okrem vychovávateľa pre deti so špeciálnymi potrebami)



MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Vypracovanie Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov v sektore Vzdelávanie, výchova a šport a definovanie návrhov opatrení ich prípravy a zabezpečenia pre daný sektor hospodárstva Slovenskej republiky patrí medzi najvýznamnejšie aktivity Národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR. Stratégia slúži na analýzu stavu a na navrhnutie opatrení, zabezpečujúcich sektoru dostatočné množstvo kvalifikovanej pracovnej sily do roku 2030. Vníma sa ako otvorený dokument, ktorý sa pod vplyvom vývoja v sektore a inovačných zmien môže pravidelne aktualizovať.

Sektor Vzdelávanie, výchova a šport **má niekoľko špecifik. Procesom vzdelávania prechádza v istom životnom cykle každý jedinec, takže má univerzálny dopad. Pripravuje tiež kvalifikované ľudské zdroje pre všetky ostatné sektory.** Z toho vyplýva nevyhnutnosť sektora kooperovať prakticky so všetkými odvetviami v spoločnosti. Automatizácia a digitalizácia čoskoro enormne zmenia svet práce. Internet vecí a zdieľaná ekonomika individualizujú služby a 3D tlač individualizuje produkciu. V blízkej budúcnosti tak mnohé zamestnania s vysokým podielom rutínnej práce vo výrobe i službách zaniknú, pretože rutinná práca sa nahradí počítačmi, automatmi a robotmi a súčasne vzniknú nové, vysoko kvalifikované povolania. **Menia sa spôsoby práce s informáciami** - ich tvorba, spracovávanie a šírenie, premieňajú sa formy komunikácie a pod. **Upravujú sa tak súbory vedomostí a zručností,** rastie dopyt špeciálne po široko uplatniteľných, tzv. „prenositelných“ či „transverzálnych“ **kompetenciách.** V kontexte štvrtej priemyselnej revolúcie budú ľudské zdroje prispôsobovať svoje **postoje a návyky.**

Súčasní žiaci sa vzdelávajú pre svet, ktorý bude výrazne iný ako doterajší. Preto potrebujeme viac viedieť o prichádzajúcich zmenách, o požiadavkách na vedomosti, zručnosti, prierezové kompetencie pracovnej sily, ktoré budú relevantné pre Priemysel 4.0. K tomu môže významne prispieť aj rozumné **využívanie moderných technológií.**

Výchova a vzdelávanie, orientované na každého jednotlivca a jeho prirodzenú tendenciu rozvíjať sa, tak majú strategický význam aj pre spoločnosť ako celok. Preto je správna charakterizácia štruktúry sektora Vzdelávanie, výchova a šport dôležitá, ale súčasne náročná. Dôležitá je pre relevantné posudzovanie dát a javov, náročná pre nehomogénnosť prostredia, ktoré sektor pokrýva. Pre potreby spracovania tejto stratégie bol sektor Vzdelávanie, výchova a šport rozdelený do viacerých oblastí podľa stupňa, resp. typu vzdelávania, s vlastnými špecifikami:

- > predprimárne vzdelávanie,
- > primárne vzdelávanie,
- > sekundárne a postsekundárne vzdelávanie,
- > špeciálne vzdelávanie,
- > vysokoškolské vzdelávanie a veda, výskum a inovácie,
- > šport,
- > neformálne vzdelávanie mládeže a práca s mládežou,
- > kariérová výchova a kariérové poradenstvo,
- > vzdelávanie dospelých.



Aj keď jednotlivé segmenty sektora majú svoje špecifiká, viacero inovácií a trendov vplývajúcich na sektor v najbližšom decéniu je univerzálnych. Od pripravenosti ľudských zdrojov v sektore získavať, šíriť a odovzdávať vedomosti ďalej závisí schopnosť budovať občiansky uvedomelú, modernú a udržateľnú spoločnosť. **Ľudské zdroje pracujúce v rámci sektora sú preto kľúčovými pre rozvoj ekonomiky a zabezpečenie udržateľnosti konkurencieschopnosti Slovenskej republiky.**

Pandémia COVID-19 ukázala nemalý **význam digitalizácie vo vzdelávaní**. S digitalizáciou súvisí vznik a rozvoj nových metód vo vzdelávaní a nutnosť pripraviť na digitalizáciu súčasných i budúcich učiteľov a aj odborných zamestnancov. Najväčšiu potrebu digitalizácie vo vzdelávaní vyvolávajú povolania spojené s novými nastupujúcimi technológiami a technologickými riešeniami všeobecne. **Výrazný vplyv na prípravu budúcich učiteľov a na organizáciu, metódy aj obsah vzdelávania na všetkých úrovniach budú mať aj nové vedecké výsledky získavané v oblasti kognitívnej neurovedy a psychosociálnych disciplín.**

Mimo technologických zmien bude mať na sektor asi najvýznamnejší **vplyv štruktúra populácie**. **So starnúcou populáciou sa do popredia dostáva potreba efektívneho systému celoživotného vzdelávania**, dostupného pre všetky sociálne aj vekové skupiny, ktoré musia byť zároveň motivované na ňom aktívne participovať. Kvalitný obsah celoživotného vzdelávania zabezpečí prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie všetkých skupín obyvateľov, od tých s najnižšou kvalifikáciou až po odborníkov inovujúcich si prostredníctvom celoživotného vzdelávania poznatky¹. Dôraz sa bude musieť klást' na cieľovú skupinu seniorov.

¹ <https://analyza.todarozum.sk/docs/382410002tu0a/>

Okrem veku bude stále viac ovplyvňovať štruktúru obyvateľstva aj **výrazná migrácia Slovákov do zahraničia za vzdelávaním alebo prácou**. Podiel vysokoškolskej populácie študujúcej v zahraničí je v SR cca 17% oproti priemeru EÚ 4%. Počet študujúcich na vysokých školách v zahraničí prekročil 32 000². Vo viacerých národných strategických dokumentoch je vyjadrená snaha zmierniť odliv mozgov a zlepšiť medzinárodnú spoluprácu, prilákať zahraničných odborníkov a podporiť ich integráciu, ako aj integráciu ich rodinných príslušníkov. Práve vytváranie priaznivých podmienok pre uplatnenie cudzincov a pre reintegráciu Slovákov so študijnými a pracovnými skúsenosťami zo zahraničia môže výrazne pomôcť zaplniť pracovné pozície, pre ktoré dlhodobo chýbajú alebo budú chýbať kvalifikovaní pracovníci.

Vzhľadom na **nedostatočnú inklúziu vo vzdelávaní** bude potrebné zabezpečiť lepšie podmienky pre inkluzívne vzdelávanie a **nadobúdanie kvalifikácie pre sociálne znevýhodnené obyvateľstvo ohrozené generačnou chudobou a diskrimináciou**. Komplexné opatrenia sa očakávajú od Stratégie digitálnej transformácie Slovenska 2030, Stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva SR na roky 2021-2030, Stratégie inkluzívneho prístupu vo výchove a vzdelávaní a ďalších národných strategických dokumentov.

Analýza sektora Vzdelávanie, výchova a šport vychádza z toho, že má vplyv na ľudské zdroje vo všetkých oblastiach ekonomického, kultúrneho, politického a spoločenského života. **Sektor sa dotýka celej populácie, na jednej strane je závislý od očakávaných zmien a rozvoja v ostatných sektoroch, na druhej strane úrovňou a kvalitou poskytovaného vzdelávania, výchovy, prípravy na povolania**

² <https://analyza.todarozum.sk/docs/382410002tu0a/>



a odborné činnosti ovplyvňuje ich napredovanie, vývoj a perspektívy. Výchovou a vzdelávaním sa utvára nielen kvalifikačný potenciál človeka, ale formuje a kultivuje sa osobnosť človeka, jeho celková kultúrna úroveň.

Štatistické dáta ukazujú, že sektor vzdelávania má v súčasnosti **5,4 % podiel na tvorbe HDP v SR, čím sa radí medzi krajiny EÚ s najnižším podielom na celkovom HDP.** Aj keď v poslednej dekáde došlo v sektore k nárastu produktivity práce o 45 %, stále sa **radí medzi sektory s najnižšou produktivitou práce.**

Podiel počtu pracujúcich v sektore na celkovej zamestnanosti v SR sa pohybuje okolo 9 %. **V porovnaní s nárastom zamestnanosti v SR možno hovoriť o menej dynamicky rastúcom sektore z hľadiska počtu pracujúcich.**

Sektor výchovy a vzdelávania je v porovnaní s celým hospodárstvom **velmi silne feminizovaný** (dominancia žien je 78%) a **vysoko kvalifikovaný** (82 % zamestnancov má vysokoškolské vzdelanie).

Sektor je na národnej úrovni charakteristický **podpriemernou fluktuáciou** pracovných síl. Špecifikom je vysoký nadpriemer zamestnancov pracujúcich na skrátený pracovný úväzok. Povaha práce umožňuje pracovať z domu približne 47 % zamestnancom sektora.

Z hľadiska sektorovo špecifických zamestnaní vykonáva **približne 72 % zamestnancov prácu, na ktorú sa aj pripravovali počas štúdia**, čo je približne o 1/3 viac ako priemer SR. V sektore je menej podkvalifikovaných ako nadkvalifikovaných zamestnancov. Z celkového počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce pre sektor Vzdelávanie, výchova a šport sa 20 % uplatňuje v tomto sektore (u stredoškolských absolventoch je to 15 % a u vysokoškolských je to 24 %) a zvyšných 80 % si nachádza zamestnanie v iných sektoroch.

Starnutie populácie sa nevyhýba ani sektoru Vzdelávanie, výchova a šport. **Priemerný vek zamestnancov v sektore** je o 3 roky vyšší ako celkový priemer v SR (47 r. vs. 44 r.), pričom až 31 % je v kategórii 55+ rokov (celá SR 23 %). V kategórii 60+ rokov za posledných 10 rokov došlo k nárastu o vyše 13 %. Podiel zamestnaných v kategórii 25-34 je iba 17%.

Mzdy v sektore sú v porovnaní s priemerom SR nižšie o 12 %, hoci za poslednú dekádu došlo k nárastu o 63 % (medián mesačnej mzdy je rovnaký ako v SR, priemernou hrubou mesačnou mzdou sa sektor radí medzi 24 sektormi na 18. miesto).

V porovnaní s ostatnými odvetviami, sektor Vzdelávanie, výchova a šport **patrí medzi sektory s nadpriemernými investíciami do vedy a výskumu** a tvorí 48,7 % celkových výdavkov do vedy a výskumu v SR. Výdavky do vedy a výskumu v sektore klesajú a sú nedostatočné.

Dáta prezentované v SSRLZ umožňujú prognózovať vývoj ľudských zdrojov v sektore. V období rokov 2021-2025 **príde na trh práce 60,5 tisíc absolventov stredných a vysokých škôl, ktorí ukončia štúdium v niektorom z korešpondujúcich odborov vhodných pre výkon zamestnaní v tomto sektore** a nebudú pokračovať v štúdiu (v štruktúre 32 % absolventov stredných škôl a 68 % absolventov vysokých škôl). V horizonte 10 rokov sa očakáva nárast počtu absolventov so stredoškolským vzdelaním a pokles počtu absolventov s vysokoškolským vzdelaním. Vo vzťahu k potrebám trhu práce sa **očakáva nedostatok absolventov stredných škôl** (pokryjú cca 67 % pracovných príležitostí vhodných pre absolventov) a na druhej strane **prebytok absolventov vysokých škôl** prichádzajúcich na trh práce. **Celková dodatočná potreba v sektore bude v období rokov 2021 - 2025 na úrovni približne 10,2 tisíc osôb**, čo predstavuje približne 5 %

aktuálnej zamestnanosti v sektore. Na tvorbe dodatočných pracovných príležitostí bude dominovať náhrada pracovných síl (v priemere ročne 3 tisíc pracovných príležitostí). Do roku 2025 sa očakáva nedostatok absolventov najviac v zhluku zamestnaní sociálno-výchovní pracovníci, asistenti, opatrovatelia a vychovávatelia.

Analýza dát umožnila aj predikciu ďalšieho vývoja v sektore s ohľadom na inovácie. Sektor Vzdelávanie, výchova a šport patrí medzi sektory s **nižším potenciálom automatizácie.** V najbližších 20-tich rokoch sa očakáva, že technológiami bude možné nahradiť približne 6 % pracovných procesov, ktoré v súčasnosti vykonávajú zamestnanci, čiže substituovaných by mohlo byť 8,2 tisíc zamestnancov pracujúcich v sektore. Vplyv digitalizácie, automatizácie a robotizácie na pracovné procesy v sektore Vzdelávanie, výchova a šport je oproti celonárodnému priemeru 49 % málo významný. Na druhej strane má sektor špecifické postavenie, pretože pripravuje v rámci formálneho vzdelávania ľudské zdroje pre potreby všetkých odvetví, ale aj pre potreby sektora vlastného.

Nemenej dôležité sú **inovácie. Sektor investuje do inovácií o 78 % menej ako je národný priemer**, aj keď nárast celkových výdavkov na inovácie v sektore za roky 2014 - 2019 bol 633 %. Celkovo sa sektor podieľa 2 % na celkových výdavkoch do inovácií v SR. Na pozadí prognóz exponenciálny nárast nových poznatkov, vrátane nových vedeckých výsledkov a ich rýchly prenos do inovácií a nových technológií vytvára riziko náhrad ľudskej práce (v sektore Vzdelávanie, výchova a šport je podiel zamestnancov s vysokým rizikom ohrozenia 18 %, stredným rizikom 15 % a nízkym rizikom 68 % zamestnancov). Obsiahle spektrum nových znalostí, zručností a postojov si vyžaduje aj vyrovnanie sa s požiadavkami trvalej udržateľnosti, nových ekologických noriem a vplyvom pandémie COVID 19.



Je **nevyhnutné inovovať obsah vzdelávania**, ale aj **metódy a formy vzdelávania s prirodzeným využívaním nových technológií**, zamerať sa predovšetkým na budovanie nových funkčných gramotností a kompetencií, chápaných ako schopnosť identifikovať, pochopiť, interpretovať, tvoriť, komunikovať a používať primerané techniky a postupy, čo ovplyvňuje pomery rozloženia ľudských zdrojov na trhu práce. Do roku 2030 to môže byť niekoľko inovačných cyklov, predvídať stav v roku 2030 je preto nesmierne zložité. Okrem faktorov ovplyvňujúcich vývoj nielen v sektore Vzdelávanie, výchova a šport, ale aj v celej spoločnosti budú mať na sektor z technologických inovácií **najväčší vplyv umelá inteligencia, big data, infoetika, digitálna a kyberbezpečnosť**, aj zohľadňovanie očakávaných a predpokladaných potrieb rozvoja ľudských zdrojov vo vzťahu k reálnemu inovačnému dlhu sektora, predovšetkým materiálneho a technického vybavenia, či **inovácia procesov organizácie, riadenia, hodnotenia a financovania jednotlivých segmentov sektora**. Analýza vplyvu technologických inovácií na zamestnania vo väzbe na očakávané budúce kompetencie a odborné vedomosti v sektore ukázala iba mierny vplyv, výnimočne (digitálna bezpečnosť, mobilné zariadenia vo vzdelávaní) vplyv stredne významný.

Na základe uvedených dát je možné **predikovať vplyv kľúčových inovácií na ľudské zdroje** v sektore Vzdelávanie, výchova a šport **a na tvorbu nových pracovných pozícií**. Jednotlivé zmeny sa do budúcnosti môžu diať na úrovni nových zamestnaní, resp. nových zaradení pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov na všetkých stupňoch vzdelávania aj športu. Ide o pozície rôznych koordinátorov, ktorých úlohou bude reagovať na nové inovácie a ad hoc potreby, ktoré budú vyplývať ako z technologického vývoja, tak z inovácií

na úrovni trvalo udržateľného rozvoja, nových ekologických kritérií alebo zmien spôsobených pandemiou COVID-19. Bude dochádzať aj ku **zmene manažmentu ľudských zdrojov**. Kľúčové pre inovácie tu bude implementácia kompetenčných modelov nových pracovných a podporných pozícií. Zároveň bude dochádzať pod vplyvom inosektorových inovácií ku **vzniku nových odborov vzdelávania**, ktoré budú ovplyvňovať tvorbu nových pozícií. Byť konkurencieschopný znamená o. i. získať inovatívne schopnosti v týchto odboroch, prostredníctvom nových kurzov pre podporu integrovaného vzdelávania vo vede, technológiách, inžinierstve a matematike a celkovo v investovaní do kariéry v oblasti vedy a techniky, aj v rámci celoživotného vzdelávania. Do budúcnosti tak budú STEM vzdelávacie kurikula potrebné prakticky na všetkých stupňoch vzdelávania. Vplyv kľúčových inovácií na ľudské zdroje je potrebné posudzovať aj z hľadiska implementácie strategických zámerov medzinárodných inštitúcií, na ktorých Slovensko participuje. **Analýza dostupných štatistických dát** v SSRLZ umožnila kvalifikované spracovanie kľúčových analýz (PESTLE a SWOT), ktoré reagujú na aktuálny stav a predikujú ďalší predpokladaný vývoj. Niektoré reagujú na dlhodobé pretrvávajúce problémy či nedostatky, ďalšie na investičný dlh v sektore a ďalšie zas na potreby, ktoré vyvolávajú predovšetkým technologické inovácie. Je potešiteľné, že korešpondujú s nosnými zámermi zo stratégií európskeho významu a tak môžu účinne prispievať k naplneniu strategického smerovania sektora v kontexte európskych politík. **Z celkovej analýzy sektora sa identifikovali kritické a kľúčové činitele ďalšieho rozvoja sektora** (uvedené v hierarchickom poradí):

> Kritické činitele:

- iba formálna spoločenská priorita sektora

- nedostatočná finančná politika štátu
- demografický vývoj zamestnancov sektora
- nízka digitálna gramotnosť ľudských zdrojov
- slabá pozornosť kvalite, jej hodnoteniu a kontrole
- absencia jednotného informačného systému
- regionálne rozdiely v rámci SR
- dostupnosť smart technológií
- nedostatočná medzinárodná spolupráca
- rozdelenie kompetencií a zodpovednosti

> Kľúčové činitele:

- využívanie štrukturálnych fondov
- modifikácia socioekonomického postavenia zamestnancov sektora
- modernizácia infraštruktúry
- nové nástroje a metódy vzdelávania
- prepojenie s praxou
- jednotný koncept podpory všetkých segmentov
- vyššia atraktivita sektora + komplexné motivačné systémy
- koordinácia príslušných subjektov na riadení
- synergia medzirezortných prístupov a opatrení

Tieto kritické a kľúčové činitele slúžia ako podklad k formulácii navrhovaných opatrení na zabezpečenie dostatku kvalifikovaných ľudských zdrojov pre najbližšiu dekádu, prihliadajúcich na aktuálny stav aj identifikované



inovačné vplyvy a z nich vyplývajúce potreby trhu práce. Z analýz stavu sektora, demografického vývoja, očakávaných potrieb trhu práce a identifikovaných technologických a inovačných zmien vyplynuli tri hlavné vývojové tendencie sektora s horizontom do roku 2030:

1. **Kvalifikovaná pracovná sila pre sektor Vzdelávanie, výchova a šport ako kvalitne pripravená, morálna, neustále sa vzdelávajúca, uznávaná osobnosť, formujúca spoločnosť a flexibilne reagujúca na jej zmeny,**
2. **Celostne rozvinutá osobnosť účastníka vzdelávania so zvnútornenou potrebou vzdelávať sa, získavať nové zručnosti, vedomosti, kompetencie, schopného učiť sa,**
3. **Kvalifikovaná pracovná sila v oblasti vzdelávania dospelých zabezpečujúca získavanie požadovaných kompetencií a zručností, potrebných pre prácu a život počas celého životného cyklu.**

Na tomto základe sa **v stratégii nachádza spolu 83 sektorových opatrení a 418 aktivít na dosiahnutie stanoveného cieľa.** Najviac – 27 sektorových opatrení je v oblasti vysokoškolského vzdelávania I., II. a III. stupňa, najmenej - 1 sektorové opatrenie je v oblasti výchovného a kariérového poradenstva.

Spektrum sektorových opatrení je veľmi pestré, odráža šírku oblastí sektora aj rozsah potrebných zmien. Každé z týchto sektorových opatrení má viacero aktivít na jeho splnenie (najviac aktivít je definovaných v opatrení Zabezpečenie ľudských zdrojov) s rôznymi termínmi plnenia.

Najdôležitejšie opatrenia vzhľadom na ich vplyv na vývoj sektora uvedené v SSRLZ sa radia:

1. Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore,
2. Digitálna transformácia vzdelávania, digitálne vedomosti a zručnosti, nové technológie,
3. Praktická príprava,
4. Rozširovanie obsahu doplnujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných a všeobecno-vzdelávacích predmetov o manažérske vzdelávanie a výchovu k podnikaniu, vzdelávanie v IKT (digitálne zručnosti, umelá inteligencia, nové formy on-line vzdelávania), jazykové vzdelávanie, didaktika vyučovania, inovatívne metódy vo vzdelávaní, mäkké zručnosti),
5. Doplnenie profilov absolventov (pedagogických a odborných zamestnancov) o základy diagnostiky žiaka a na jej základe možnosti a spôsoby práce so žiakom/študentom so zreteľom na jeho individuálne predpoklady a schopnosti, s využitím adekvátnych metód, foriem, prostriedkov výchovy a vzdelávania a následného vyhodnocovania daného procesu,
6. Príprava doktorandov ako budúcich vysokoškolských učiteľov a vedcov,
7. Aktualizácia profesijných kompetencií odborníkov v športe a pedagogických pracovníkov zameraných na podporu zdravia a zdravého životného štýlu, podporu telesnej zdatnosti a pohybovej gramotnosti v školskom prostredí a vo voľnom čase pre rôzne cieľové skupiny žiakov,

8. Zabezpečenie jasného a transparentného systému hodnotenia kvality subjektov poskytujúcich neformálne vzdelávanie pre odborníkov pôsobiach v oblasti práce s mládežou,
9. Rozvoj kompetencií,
10. Spolupráca so stakeholdermi (najmä zriaďovatelia, územná samospráva, profesijné a stavovské organizácie, tretí sektor),
11. Systém poradenstva a vzdelávania pre nízko kvalifikované dospelé osoby,
12. Vytvorenie uceleného a jednotného systému akreditácie kurzov vzdelávania dospelých,
13. Internacionalizácia školstva.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.


Aktivity boli realizované v rámci Národného projektu „Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR“, v gescii MPSVR SR.





Ing. Dana Mažgútová, PhD.
tajomníčka Sektorovej rady pre vzdelávanie,
výchovu a šport

www.sustavapovolani.sk

TREMA

 **MINISTERSTVO
PRÁCE, SOCIÁLNYCH
VECÍ A RODINY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

 **EURÓPSKA ÚNIA**
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja

 **OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE**

Národný projekt Sektorovo riadenými inováčiami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.esf.gov.sk | Kód projektu: NFP312031V679