

Ján Bajtoš

Smerovanie odborného vzdelávania na Slovensku

Problemy Profesjologii nr 1, 179-186

2009

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Bajtoš Ján¹

SMEROVANIE ODBORNÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU

Resumé

Hlavnou úlohou odborných škôl a vzdelávacieho systému je zabezpečovať prípravu študentov pre trh práce. Preto musí obsah vzdelávania zabezpečovať lepšie prepojenie medzi odbornou kvalifikáciou a požiadavkami ekonomického, spoločenského a politického života. Z uvedeného vyplýva nutnosť zmeny obsahu a filozofie odborného vzdelávania v súlade s transformačnými trendmi našej spoločnosti.

Abstract

The main role of technical schools and the educational system is to provide a preparation of students for a job market. Therefore the content of the educational must provide a better connection between the professional qualification and demands of economical, social and political life. It results in the necessity to change the content and philosophy of the professional education in harmony with transformational trends of our society.

UKIERUNKOWANIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO NA SŁOWACJI

Streszczenie

Główną rolę szkół zawodowych w systemie edukacji jest zapewnienie przygotowania uczniów do rynku pracy. Stąd też zawartość treści nauczania ma zapewnić lepszy związek między profesjonalnymi kwalifikacjami a zapotrzebowaniem ekonomicznym, społecznym i politycznym. Z powyższego wynika potrzeba zmiany zawartości i filozofii kształcenia zawodowego w harmonii z tendencjami zmiany naszego społeczeństwa.

Úvod

Koncepcia súčasného odborného vzdelávania vychádza z politických a ekonomických zmien v našej spoločnosti po roku 1989. Ak bolo za bývalého režimu odborné vzdelanie nadradované nad všeobecné vzdelanie vďaka svojmu kvantifikovateľnému prínosu, bezprostredne po zmenách v roku 1989 stúpa záujem o všeobecné vzdelávanie, ktoré sa vníma ako kultivácia duševného bohatstva na rozdiel od odborného vzdelávania, ktoré bolo reflektované ako vynútené smerovanie k pracovnému procesu. V tomto období sa začínajú prejavovať silné tlaky na zvýšenie kapacity akademického všeobecnovzdelávacieho prúdu vzdelávania a v rámci odborného vzdelávania zvýšenie kapacity stredných odborných škôl

¹ Bajtoš Ján, prof. dr hab. inž., Univerzitet w Koszycach, Słowacja.

v porovnaní so strednými odbornými učilišťami. Pre odborné vzdelávanie vzniká naliehavá potreba reštrukturalizácie, ktorá by mala zasiahnuť nielen počiatočné odborné vzdelávanie, ale aj oblasť ďalšieho odborného vzdelávania.

Charakteristika koncepcie odborného vzdelávania v SR

V priebehu posledných 10-tich rokov prešlo odborné vzdelávanie v SR výraznými zmenami. Tieto zmeny zasiahli jednak počiatočné odborné vzdelávanie, ktoré sa od školskej reformy v roku 1976 realizovalo na stredných odborných školách a stredných odborných učilištiach a jednak aj ďalšie odborné vzdelávanie, ktoré sa pôvodne uskutočňovalo formou štúdia popri zamestnaní a formou podnikového vzdelávania (BAJTOŠ J., KULICH D., SRNÁKOVÁ A., ZAHRADNÍKOVÁ E., 1998). Odborné vzdelávanie stratilo na sociálno-politickom statuse, no väčšia strata bola v tom, že sa rozpadla aj jeho ekonomická základňa. Slovenský priemysel stratil východné trhy a čiastočne aj výrobný program.

V oblasti počiatočného odborného vzdelávania dochádza k situácii, že oslabené podniky stratili záujem o prevádzkovanie svojich učilíšť a vôbec o výchovu robotníckeho dorastu, ktorý mal dovtedy zmluvne zabezpečené budúce pracovné miesto v sponzorskom podniku. Aby sa predišlo rozpadu siete SOU, štát postupne preberá na seba financovanie prípravy všetkých tých študentov, ktorých odmietajú sponzorovať podniky. Postupne sa začínajú odnímať podnikom učilištia a zriaďovateľskou funkciou sú poverené ministerstvá, v ktorých pôsobnosti sa nachádzali podniky aj so svojimi učilišťami. Domnievame sa, že táto situácia sa stala tragédiou počiatočného odborného vzdelávania, pretože sa popretrhali spojenia s podnikmi, ktoré boli pre školy nielen ekonomickou oporou, ale aj pragmatickým korektorom smerovania odbornej prípravy. Po roku 1995 počty študentov na odborných školách opäť stúpajú, ale nepriaznivá situácia v odbornom vzdelávaní pretrváva. SOU síce prejavujú snahy o reflexiu na trhu práce, ale nejasná koncepcia transformácie ekonomiky im sťažuje tieto snahy. Vedia odhadnúť, ktoré odbory sú neperspektívne, ale nemajú informácie o potrebách budúceho trhu práce, ktorý sa ešte začína len rodiť. Odborné školstvo tiež zápasí s problémom financovania. Financovanie je aj dnes totiž redukované len na zabezpečenie miezd pracovníkov a prevádzky budov. Nepriaznivo sa na odbornom školstve podpísal aj živelný rast študijných a učebných odborov, pretože štruktúra týchto odborov sa prispôbuje záujmu potenciálnych uchádzačov o štúdium aj za cenu zníženia kvality. Pre odborné školstvo vzniká v súčasnosti nevyhnutnosť racionalizácie siete škôl a štruktúry učebných a študijných odborov, diverzifikácie zdrojov financovania odborného vzdelávania a reprofiliácia škôl na regionálnej úrovni (VANTUCH J., 1999).

Koncepcia ďalšieho odborného vzdelávania vychádza z tradície vzdelávania dospelých, ktoré sa rozvíjalo od konca 19.storočia a po druhej svetovej vojne sa postupne stáva nevyhnutnou súčasťou vzdelávacích systémov. Centrálne riadené štruktúry ďalšieho odborného vzdelávania existujúce do roku 1989 sa postupne rozpadli. Predchádzajúce vzdelávacie inštitúcie – podnikové inštitúty, rezortné inštitúty a k nim patriace školiace pracoviská, obvykle v atraktívnom prostredí, ktoré patrili ku štandardnej sociálnej infraštruktúre každého podniku – boli buď zrušené, alebo reorganizované a privatizované. To

spôsobilo, že jestvujúce kapacity sa začínali využívať na rôzne komerčné účely. Taktiež sa veľmi znížilo pomerne dost' rozvinuté štúdium popri zamestnaní na stredných a vysokých školách. Z nástupom transformácie ekonomiky spolu s ekonomickým úpadkom sa rozpadlo aj ekonomické zázemie ďalšieho odborného vzdelávania. Štúdium popri zamestnaní bolo, čiastočne oprávnené, chápané ako ideologický nástroj bývalého režimu a na podnikové vzdelávanie neboli prostriedky. Na druhej strane, najmä od roku 1993, spôsobila transformácia našej spoločnosti rozsiahle presuny pracovných síl čo viedlo k výraznejšiemu rozšíreniu účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní. Na trhu sa začínajú etablovať neštátne inštitúcie zabezpečujúce ďalšie odborné vzdelávanie, t.j. živnostníci, organizácie riadené na základe predpisov Obchodného zákonníka a zákona o nadáciách. Tento nárast počtu vzdelávacích inštitúcií bol spontánny a bol motivovaný prevažne individuálnym dopytom. Len v obmedzenej miere to bolo zámerné úsilie podnikov zvýšiť kvalifikačnú úroveň svojich pracovníkov. Touto cestou postupovali prevažne zahraničné spoločnosti. Jediná časť ďalšieho odborného vzdelávania, ktorá sa systematicky rozvíjala a bola aj podporovaná, ako jedno z opatrení aktívnej politiky zamestnanosti, je **rekvalifikačné vzdelávanie**, ktoré vo veľkej miere organizujú a financujú úrady práce. Úrady práce nie sú však schopné sami plniť všetky funkcie ďalšieho odborného vzdelávania. V súčasnosti v ďalšom odbornom vzdelávaní pôsobí na Slovensku celý rad vzdelávacích inštitúcií, ktoré majú charakter štátny, neštátny, rezortný i podnikový. Tieto inštitúcie poskytujú ďalšie odborné vzdelávanie buď v dlhodobějších študijných programoch s dosiahnutím určitého stupňa vzdelania (v trvaní 1 až 4 roky), alebo v krátkodobých a strednodobých programoch a kurzoch (od 40 až 120 hod. až po niekoľko mesiacov). Nedocenené miesto v štruktúre ďalšieho odborného vzdelávania má **podnikové vzdelávanie**. Podniky by mali aspirovať na to, aby stali organizáciami, ktoré môžu poskytovať aj vzdelávanie, t.j. mali by svojim zamestnancom poskytovať vzdelávacie príležitosti na zvyšovanie kvalifikácie, poprípade na rekvalifikáciu. Určitý počet zamestnancov podniku by si mal osvojiť aj školiteľské kompetencie. K tomu sú ale potrebné legislatívne opatrenia na podporu vzdelávania v podnikoch (VANTUCH J., 1999).

Nový pohľad na koncepciu ďalšieho odborného vzdelávania, tzv. **celoživotné učenie a vzdelávanie** dôsledne zdôrazňuje skutočnosť, že učenie neprebíha len vo formalizovanom vzdelávacom prostredí, t.j. v školách, ale že sa pre tento prístup využívajú rôzne druhy prostredia, predovšetkým však **podniky**. Pôvodne prevládal názor, že ďalšie vzdelávanie je kompenzáciou za počiatočné vzdelávanie, ku ktorému nebol z dôvodov sociálnych a ekonomických umožnený prístup. Dnes sa však chápe ako poskytnutie druhej šance pre tých, ktorí z najrôznejších dôvodov dostatočne nevyužili – či už nemohli, nevedeli alebo nechceli využiť – svoju prvú príležitosť v rámci počiatočného vzdelávania. Ďalšie odborné vzdelávanie sa tak stalo súčasťou stratégie, ako prekonať spoločensky podmienené nerovnaké šance pri poskytovaní počiatočného vzdelávania (BAJTOŠ J., 2000).

Ďalšie odborné vzdelávanie stojí dnes v popredí záujmu vďaka svojmu významu pri zvyšovaní kvalifikácie a zamestnateľnosti. Odborné vzdelávanie však dnes presahuje čisto profesijnú dimenziu, pretože rozvíja celý rad osobných kompetencií. Najmä vzdelávanie na pracovisku patrí medzi najúčinnější formy pre poskytovanie druhej šance a starostlivosť o znevýhodnené a rizikové skupiny a jednotlivcov. Ďalšie odborné vzdelávanie sa dnes chápe

ako jeden z úsekov celoživotnej vzdelávacej dráhy. V jeho rámci je možné realizovať špecifické opatrenia zamerané na jednotlivé cieľové skupiny (BAJTOŠ J., 2000):

- pre uľahčenie prechodu zo školy do zamestnania pre **mládež**, ktorá ešte nenašla stabilné zamestnanie,
- ako nástroj aktívnej politiky **pre tých, ktorí už zamestnanie stratili alebo sú stratou zamestnania ohrození** (predovšetkým pre dlhodobo nezamestnaných a pre pracovníkov s nízkou kvalifikáciou),
- ako časť podnikovej **stratégie rozvoja ľudských zdrojov** pre zamestnancov podniku.

Absorpčná sila trhu práce je v súčasnosti všeobecne veľmi nízka a na túto skutočnosť reaguje celý systém odborného vzdelávania z hľadiska jeho perspektívy nie práve najvýhodnejšie. Pre školy je trh práce stále menej dôležitý ako trh vzdelávacích služieb, čo spôsobuje snahu škôl za každú cenu získať študentov. Školy sa snažia zachovať si postavenie na trhu služieb aj za cenu prispôsobenia sa požiadavkám študujúcich a to aj bez ohľadu na kvalitu výstupov absolventov, ich ďalší osud na trhu práce. Naše návrhy na ďalší rozvoj systému odborného vzdelávania smerujeme do týchto oblastí (BAJTOŠ J., 2000):

- základom je vypracovať komplexnú reformnú stratégiu ďalšieho vzdelávania odborného zamerania,
- vypracovať a efektívne zavádzať systém vzdelávacích štandardov, kvalifikácií, akreditácií vzdelávacích programov a zaisťovať mechanizmy priebežného zdokonaľovania kurikula,
- prejsť na modulárny systém v odbornom vzdelávaní,
- vyriešiť problematiku certifikácie, ktorá zabezpečí transparentnosť a kompatibilitu systému odborného vzdelávania,
- zlepšiť prístup k celoživotnému vzdelávaniu a sprístupniť celoživotné vzdelávanie všetkým,
- posilniť úlohu monitorovania, evaluácie a výskumu v odbornom vzdelávaní,
- vytvoriť nástroje kontroly kvality odborného vzdelávania
- zlepšiť riadenie odborného vzdelávania,
- podporovať vznik nových integrovaných stredných odborných škôl a racionalizovať sieť škôl zabezpečujúcich stredné odborné vzdelanie,
- zabezpečiť vznik výcvikových centier pre odbornú prípravu.

Princípy odborného vzdelávania

Pre dôsledné vybudovanie sektoru odborného vzdelávania v podmienkach SR sa zrejme najviac prejavuje vplyv politiky Európskej únie, ktorý je založený na koncepcii celoživotného vzdelávania. Systém ďalšieho odborného vzdelávania prešiel po roku 1989 výraznými zmenami (BAJTOŠ J., 2000), no napriek tomu dodnes nie je postavenie tohoto sektoru, ako jednej z častí vzdelávacej sústavy, jasne vymedzené. Prítom ide o oblasť, ktorá je pre ďalší rozvoj ekonomiky a spoločnosti kľúčová prinajmenšom z dvoch hľadísk:

- **na úrovni štátu** je to jej úloha v aktívnej politike zamestnanosti, kde je prioritným cieľom zvýšenie zamestnatelnosti všetkých občanov,

- **na úrovni podnikov** je to prelínanie ďalšieho odborného vzdelávania s rozvojom ľudských zdrojov ako jedného z hlavných nástrojov stratégie rozvoja podniku.

Školské systémy hospodársky vyspelých krajín v súčasnosti akceptujú trend zániku tzv. **celoživotných povolání** a filozofiu v oblasti odborného vzdelávania orientujú na **celoživotnú zamestnanosť**. To znamená, že príprava na povolanie sa orientuje na **získavanie všeobecných zručností** (nie špecifických zručností), ktoré je možné v priebehu aktívneho života využívať v rámci celoživotného vzdelávania. Umožňuje to pracovníkovi bez väčších problémov rekvalifikovať sa na iné druhy pracovných činností, čo v konečnom dôsledku prinesie radikálne zmeny pozitívnym smerom v stave zamestnanosti. Na trhu práce majú väčšie šance uplatniť sa v konkurencii ľudia, ktorí majú vyššie vzdelanie, ovládajú svetové jazyky, ovládajú prácu s počítačom, sú ochotní permanentne sa vzdelávať, sú adaptabilní a majú dobré komunikačné schopnosti (BAJTOŠ, 2003). Školský systém blízkej budúcnosti, ktorý zabezpečuje nielen všeobecnú ale aj odbornú prípravu by mal vychádzať z týchto princípov výchovy a vzdelávania (ROSA V., TUREK I., ZELINA M., 2000):

- **Princíp celoživotného vzdelávania**, t.j. od vzdelávania v predškolskom veku, cez formálne školské vzdelávanie, vzdelávanie v podnikoch (preškoloľovanie, prehlbovanie kvalifikácie, rekvalifikácia, zvyšovanie kvalifikácie) až po vzdelávanie sa dôchodcov za účelom naplnenia ich osobných záujmov. Celoživotné vzdelávanie zabezpečí požadované kvalifikačné kompetencie pracovníkov v období, pre ktoré je charakteristický búrlivý nárast informácií v technike, technológii, ekonomike a pod. Preto do celoživotného vzdelávania je potrebné vo väčšej miere začleniť aj neformalizované školské inštitúcie, t.j. podniky a ďalšie vzdelávacie inštitúcie. Škola prestala byť hlavným zdrojom informácií a je naopak vystavená konkurencii mnoho atraktívnejším médiám a elektronickým zdrojom.
- **Princíp európskej dimenzie vo vzdelávaní**, t.j. pripraviť mládež na rolu zodpovedných európskych občanov a účastníkov pracovného procesu v integrovanej Európe. Európsky priestor vo vzdelávaní založený na vzájomnom porozumení, na chápaní rozdielov v kultúre a histórii, na rešpektovaní ekonomických a politických špecifík každej krajiny pomôže rozvíjať medzinárodnú spoluprácu, vytvárať kontakty a zabezpečiť mobilitu študujúcich i učiteľov. Do obsahu vzdelávania je potrebné začleniť témy týkajúce sa európskej dimenzie a multikultúrnej výchovy a značne posilniť výučbu cudzích jazykov.
- **Princíp zabezpečenia rovnakého prístupu a možností vzdelávania pre všetkých občanov**, t.j. aby ku vzdelaniu mali všetci rovnaký prístup, najmä deti z chudobných rodín a z menej podnetného prostredia.
- **Princíp humanizácie vzdelávania**, t.j. orientácia vzdelávania na osobnosť vzdelávajúceho sa ako ľudskej individuality s právom na vlastné rozhodovanie, vlastný osobnostný rozvoj. Konceptným východiskom je **model aktívneho človeka**, ktorý je schopný nielen využívať osvojené vedomosti a zručnosti a adekvátne sa rozhodovať v osobných, životných a pracovných situáciách, ale je schopný tiež prijímať vonkajšie podnety, hľadať optimálne východiská a vyhodnocovať ich dôsledky.

Princíp kvality vzdelávania, t.j. aby vzdelávajúci sa dostávali vzdelanie primerané ich vzdelávacím možnostiam, ktoré im umožní efektívne sa zapojiť do sveta práce s cieľom predchádzať ich nezamestnanosti. Vzdelávacia inštitúcia má ponúknuť vzdelávajúcim sa nástroje, ktoré ich vedú k aktivite, tvorivosti a neustálemu sebazdokonaľovaniu a tiež nevyhnutné metódy a mechanizmy učenia. Len tak je možné získať tzv. **klúčové kompetencie**, ktoré sú nielen výsledkom učenia, ale najmä zdrojom ďalšieho rozvoja. Klúčové kompetencie by sa mali stať súčasťou novej koncepcie obsahu vzdelávania, ktoré sa chápe „ako všestranná kvalifikácia pre život“. Zvyšovanie kvality vzdelávania sa odvíja od zmeny filozofie definovania kurikula, t.j. kurikulum sa chápe viac ako program činností a otvorených príležitostí ako než súhrn stanovených predmetov a tém vzdelávania.

Princíp demokratického a efektívneho riadenia, t.j. riadenie má byť participatívne za účasti všetkých zainteresovaných, prehľadné s dostatočnou kontrolou. Pri tomto štýle riadenia sú rozdelené a dodržiavané kompetencie, rešpektujú sa legitímne záujmy všetkých účastníkov, vytvára sa priestor na konsenzus, jednania sú otvorené a transparentné, nechýba verejná kontrola.

Bariéry v systéme odborného vzdelávania a úlohy odborného vzdelávania v súčasnosti

Uskutočňovanie zmien v odbornom vzdelávaní neprebíha bez problémov. Tu si treba uvedomiť, že do odborného vzdelávania nepatrí len systém počiatočnej odbornej prípravy, ktorú študenti získavajú štúdiom na stredných odborných školách, stredných združených školách a stredných odborných učilištiach, ale aj tzv. ďalšie odborné vzdelávanie v rôznych rekvalifikačných a pomaturitných kurzoch v najrôznejších štátnych, neštátnych, rezortných a podnikových inštitúciách. Ako sme už uviedli v predchádzajúcich častiach príspevku, transformácia odborného vzdelávania prináša so sebou celý rad problematických otázok. Medzi najzávažnejšie považujeme (BAJTOŠ J., 2000):

- skorú špecializáciu, ktorá núti veľkú časť mladej generácie k výberu profesijne úzkych učebných odborov,
- malú priestupnosť systému odborného vzdelávania, v ktorom len v obmedzenej miere môžu účastníci prechádzať medzi odborným, učňovským a všeobecným vzdelávaním alebo medzi jednotlivými vzdelávacími kurzami,
- nedostatočne efektívnu sieť odborných škôl,
- prevádzka celého systému odbornej prípravy nie je z hľadiska vybavenia dostatočne zabezpečená,
- relatívny nedostatok neuniverzitných pomaturitných kurzov, čo poskytuje len obmedzenú možnosť postúpiť do vyššieho stupňa vzdelania a prípravy,
- rekvalifikačné kurzy nevedú vždy k dosiahnutiu určitého štandardu vedomostí a zručností požadovaného zamestnávateľmi a ani k integrovanej štruktúre ďalšieho vzdelávania,
- samotné podniky sú málo ochotné podieľať sa na odbornej príprave,

- zníženie transparentnosti vzdelávacích cieľov a výsledkov, rozpad kritérií evaluácie,
- nízku mieru účasti sociálnych partnerov,
- nedostatočnú relevantnosť štruktúry odborného vzdelávania voči potrebám trhu práce,
- nedostatočné investície do odborného vzdelávania,
- absenciu systému ďalšieho vzdelávania učiteľov zabezpečujúcich odbornú prípravu,
- zanedbáva sa zisťovanie efektívnosti rekvalifikačných kurzov (výber pedagogických pracovníkov, uplatnenie sa absolventov na trhu práce, motivácia účastníkov kurzov a pod.),
- rekvalifikačné kurzy sú otvárané na báze dostatočného dopytu trhu bez systémového začlenenia do štruktúry ďalšieho vzdelávania.

Medzi hlavné príčiny neuspokojivého stavu odborného školstva v podmienkach Slovenska, ktoré je potrebné zvlášť pripomenúť, patria aj: neexistencia rozvojovej politiky vlády SR v oblasti ekonomiky, veľmi slabé zapojenie sociálnych partnerov do tvorby a hodnotenia kurikula odborných škôl, poddimenzované financovanie školstva, mimoriadne nízke a demotivujúce finančné ocenenie práce učiteľov a v mnohých prípadoch i amatérske riadenie školstva. Stratégia zamestnanosti je založená na týchto štyroch pilieroch (GUIHENEUF E., 2000):

- **zamestnateľnosť**, t.j. zabezpečiť ľuďom také kompetencie, ktoré im dajú čo najväčšiu šancu uplatniť sa na trhu práce,
- **podnikavosť**, t.j. naučiť ľudí v podnikavosti pri hľadaní možností uplatniť sa na trhu práce,
- **adaptabilita**, t.j. ľudia musia byť schopní adaptovať sa na zmeny v technike, technológiách, ekonomike a pod.,
- **rovnaké príležitosti**, t.j. poskytovať rovnakú šancu pre mužov a ženy, pre ľudí z málo podnetného prostredia a pod.

Všetky tieto piliere je potrebné už v čo najbližšej budúcnosti zahrnúť do vzdelávacích dokumentu SR a tak využívať už v súčasnosti pri poradenstve pre voľbu povolania, pri využívaní pomocných prostriedkov pre dočasné zamestnanie, v prioritných oblastiach výskumu a rozvoja, pri pomoci nezamestnaným a sociálne vylúčeným. Možno tieto investície uplatniť aj pri **posilňovaní transformácie systému odborného vzdelávania, pri príprave učiteľov a inštruktorov**. Základné úlohy odborného vzdelávania je možné zhrnúť do týchto hlavných bodov (BAJTOŠ J., 2000):

- spĺňať požiadavky priemyslu na miestnej a národnej úrovni,
- modernizovať kurikulum v súlade s najnovšími inováciami priemyselnej techniky a výrobných technológií,
- schopnosť rýchlo reagovať na meniace sa potreby priemyslu v súlade s vedecko-technickým pokrokom,
- pružne vykrývať novovznikajúce povolania kvalifikovanými pracovníkmi,
- vyhovovať osobným a profesijným potrebám jednotlivcov všetkých vekových kategórií, rešpektovať vzdelávaciu autonómiu a individualitu vzdelávaných,
- umožniť jednotlivcom, aby mohli bez podstatnej straty času zmeniť smer štúdia z dôvodov osobného výberu alebo podľa možnosti na trhu práce,

- zabezpečiť výraznú demokraciu, filozofickú a názorovú pluralitu, humanizmus v odbornom vzdelávaní,
- zabezpečiť vedeckosť, odbornosť, efektívnosť odborného vzdelávania,
- hľadať možnosti koordinácie a spolupráce inštitúcií zabezpečujúcich ďalšie odborné vzdelávanie.

ZÁVER

Zastávame názor, že finančné zdroje, ktoré v súčasnosti ponúka Európsky sociálny fond pre našu krajinu, je možné aktívne využiť pri riešení úloh týkajúcich sa transformácie odborného vzdelávania. Je to mimoriadne aktuálna možnosť, najmä ak si uvedomíme, že v súčasnom období Ministerstvo školstva Slovenskej republiky realizuje Koncepciu rozvoja výchovy a vzdelávania v SR. Táto koncepcia sa dotýka aj odborného vzdelávania, v ktorom by sa mali dôsledne rešpektovať základné princípy rozšírenia prístupu ku vzdelávaniu, zachovania rovnakej príležitosti pre všetkých a uplatňovania demokratických princípov vo vzdelávaní. Domnievame sa, že naznačené východiská zmien systému odborného vzdelávania sú kompatibilné s prístupmi v odbornom vzdelávaní štátov Európskej únie. Bez systémových zmien v odbornom vzdelávaní, ktoré má charakter celoživotného vzdelávania nie je možné dosiahnuť želané výsledky ani v aktívnej politike zamestnanosti štátu.

Literatúra

1. Bajtoš J., Sonda k odbornému vzdelávaniu v Slovenskej republike, In: DIDMATTECH-99. Nitra, Pedagogická fakulta UKF, 2000, s. 224-227.
2. Bajtoš J., Teória a prax didaktiky. Žilina, Žilinská univerzita, 2003.
3. Bajtoš J., Kulich D., Srnáková A., Zahradníková E., In-depth Study on Continuing Training. Bratislava. Slovenské národné observatórium 1998.
4. Guiheneuf E., Európsky sociálny fond. In: Špeciálny prípravný program pre Európsky sociálny fond. Košice, Vzdelávaci inštitút pre ESF, 2000.
5. Rosa V., Turek I., Zelina M., Návrh koncepcie rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike (Projekt Milénium). Nitra, Slovidiac 2000.
6. Vantuch J., Systém odborného vzdelávania a prípravy. Bratislava. Slovenské národné observatórium, 1999.

Recenzent: Boguslaw Pietrulewicz