

EKONÓMIA VZDELÁVANIA Z HEADISKA VZDELÁVANIA DOSPELÝCH

Economy of Education from the Point of View of Adult Education

MIRIAM BITTEROVÁ

Ústav technológie vzdelávania na Pedagogickej fakulte
Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre
Drážovská 4, 949 74 Nitra, Slovenská republika
mbitterova@ukf.sk

Abstrakt

V súčasnosti investovanie do rozvoja ľudského kapitálu predstavuje najdôležitejší prvok pri tvorbe a rozvoji spoločensko-ekonomického statusu, lebo stupeň dosiahnutého vzdelania a postavenie na trhu práce priamo úmerne reflektujú výšku príjmov i kvalitu života. Významným prostriedkom na zvyšovanie hodnoty ľudského kapitálu je zvyšovať kvalitu celého školského systému. Keďže vzdelanie je v Európskej únii vysoko cenené ako jeden z hlavných faktorov napredovania a úspechu, je v budúcnosti predpoklad väčšieho rozmachu dištančného vzdelávania a vzdelávania dospelých. Podporuje sa zmysluplnosť učenia s hlavným dôrazom na využitie v praxi a globálne myslenie s lokálnym uplatnením a v rámci celoživotného vzdelávania má tento trend veľké výhody.

Abstract

Nowadays investments in human capital are seen as the main part of economical and social status development. The type of education determines the employee's position on the labour market on which directly depends his/hers income and the quality of life. One way how to improve the value of human labor force is to improve the quality of the educational system. Education is in whole European Union valued as a key factor of success and development. In the future a larger rise distance education and adult education is expected. With this the advisability of teaching with the main accent in praxis on use is supported and global thinking with local application and within lifetime education this trend has big advantages.

Kľúčové slová

Ekonomía vzdelávania, vzdelávanie dospelých, celoživotné vzdelávanie, školský manažment, ľudský kapitál.

Key words

Economy of education, adult education, lifetime education, school management, human capital.

Úvod

V dnešnej dobe ako prostriedok na zvyšovanie hodnoty ľudského kapitálu už neslúži iba základný, stredný či univerzitný školský systém, ale rovnako dôležitú úlohu zohráva aj celoživotné vzdelávanie, ktoré sa odohráva podľa druhu následnej výučby na pôde škôl i firiem, prípadne internetovými e-learningovými aktivitami. Využíva sa na získanie vhodného vzdelania a tým zlepšenie uplatnenia v zamestnaní, zvýšenie príjmov či iných výhod. Okrem celoživotného učenia alebo vzdelávania dospelých sa používajú i pojmy štúdium popri zamestnaní, vzdelávanie pracovníkov v organizáciách, kontinuálne vzdelávanie a výcvik, ako aj dištančné vzdelávanie.

Za ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu dospelých sa považujú všetky druhy vzdelávania a prípravy vzťahujúce sa k určitej profesii, ktoré môžu byť sponzorované verejnoprávnymi inštitúciami, poskytované zamestnávateľom alebo financované samotnými účastníkmi. Investície do vzdelávania zohrávajú významnú úlohu v procese zamestnávania, konkurencieschopnosti a spoločenského začlenenia jednotlivých osôb.

Kľúčové dokumenty EÚ a SR o celoživotnom vzdelávaní

Východiskom pre prípravu dôležitých dokumentov, kde sa zdôraznila potreba vzdelávania, bola už v roku 1995 tzv. **Biela kniha Európskej komisie „Vyučovanie a vzdelávanie – Smerom k učiacej sa spoločnosti“**. K prioritám Európskej únie patrí profesijné vzdelávanie, s ktorým súvisí medzinárodný programový dokument pre rozvoj učenia najmä v dospelom veku – **Memorandum Európskej komisie o celoživotnom vzdelávaní**, ktorý bol prijatý v roku 2000 – (zdroj prekl.: <http://www.minedu.sk>), podľa ktorého výsledky učenia, vzdelávania a rozvoja rozhodujú a stále viac budú rozhodovať o inováciách, ekonomickom raste, prosperite a kvalite života. Uvádzame niekoľko rozhodujúcich a smerodajných myšlienok memoranda (skrátene):

1. Zaručiť všeobecný a neustály prístup k učeniu;
2. Zvýšiť mieru investícií a vyjadriť tak priority u ľudí;
3. Inovovať výučbu a učenie prostredníctvom nových metód pre celoživotné vzdelávanie a učenie;

4. Oceňovať učenie, zlepšiť spôsoby hodnotenia výsledkov najmä neformálneho učenia;
5. Priblížiť učenie k domovu – poskytovať príležitosť k celoživotnému učeniu čo najbližšie k učiacemu sa využívaním metód založených na informačných a komunikačných technológiách.

Podporiť ďalšie vzdelávanie dospelých a rozšíriť možnosti rekvalifikácie predovšetkým strednej a staršej generácie, ktorá sa čoraz ťažšie uplatňuje na trhu práce, si kladie za cieľ návrh **Zákona o celoživotnom vzdelávaní**, ktorý sa v súčasnosti nachádza v medzirezortnom pripomienkovom konaní. Návrh zákona vychádza z vyššie uvedených dokumentov EÚ. Zámer vychádza z Plánu legislatívnych úloh vlády na rok 2009 a nový zákon plánujú prerokovať a schváliť ku koncu roku 2009. Po prijatí by nahradil a rozšíril v súčasnosti platný **Zákon o ďalšom vzdelávaní** z roku 1997. Hlavným cieľom návrhu je vytvoriť predpoklady pre zabezpečenie fungovania ďalšieho vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania a zvýšiť jeho kvalitu. Zákon by zriadil novú Akreditačnú komisiu pre ďalšie vzdelávanie, ktorá by posudzovala spôsobilosť vzdelávacej inštitúcie uskutočňovať program ďalšieho vzdelávania a na základe splnenia podmienok by odporučila ministerstvu školstva vydať potvrdenie o akreditácii.

Ministerstvo školstva Slovenskej republiky uvádza: „Podiel dospelých populácie, ktorá sa ďalej vzdeláva, je v porovnaní so štátmi Európskej únie jeden z najmenších.“ Za hlavné prekážky dosiahnutia pokroku v tejto oblasti je považovaná relatívne nízka kvalita programov ďalšieho vzdelávania a neexistencia mechanizmu uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania pre potreby trhu práce. Systém ďalšieho vzdelávania umožní jednotlivcovi aktívne sa podieľať na svojom osobnom rozvoji a tým udržiavať a zvyšovať svoju zamestnateľnosť počas celého aktívneho života v súlade s princípom flexiistoty spočívajúcom v neustálom prispôsobovaní sa podmienkam na trhu práce,“ ďalej zdôvodňuje ministerstvo (<http://www.siv.sk/clanky/ministerstvo-chce-zakonom-podporit-dalsie-vzdelavanie-dospelych>).

Návrh zákona zároveň zavádza podporné nástroje na sprehľadnenie a sprístupnenie komplexných informácií o vzdelávacích možnostiach a potrebách pre občanov, aby sa mohli ľahšie zamestnať. Nová právna norma upraví aj vydanie osvedčenia o čiastočnej kvalifikácii a vedenie registra vydaných činností. Ustanovila by tiež proces preskúmania priebehu a výsledku skúšky na overenie odbornej spôsobilosti. Po prijatí by mala začať platiť v januári 2010.

Hlavné aspekty ekonómie celoživotného vzdelávania

Ekonómia vzdelávania je súčasťou ekonómie a zároveň samostatnou vednou disciplínou medzi pedagogikou a ekonomikou, ktorá sa zaoberá optimálnymi ukazovateľmi rozvoja výchovy z ekonomického hľadiska. Kládne si tieto základné otázky: koho vzdelávať, akými metódami a formami vzdelávať, aký obsah vzdelania poskytovať, aké množstvo vzdelania poskytovať, aká časť verejných a súkromných zdrojov má byť použitá na vzdelávanie, ako prijímať rozhodnutia o vzdelávaní. Ekonómia vzdelávania vo svojej podstate zahŕňa dve hlavné problematiky:

- vzťahy medzi vzdelaním – kvalifikáciou ľudí a ich uplatnením na trhu práce;
- záležitosti týkajúce sa financovania školstva a efektívnosti prostriedkov vynakladaných na vzdelávanie.

V súčasnosti investovanie do rozvoja ľudského kapitálu predstavuje najdôležitejší prvok pri tvorbe a rozvoji spoločensko-ekonomického postavenia (statu) jednotlivca, ale aj jednotlivých spoločenských skupín. Stupeň dosiahnutého vzdelania i požadovaných zručností a postavenie na trhu práce priamo úmerne reflektujú výšku príjmov i kvalitu života. Ekonomický rast tak úzko súvisí s pozitívnou synergiou medzi dosiahnutou hodnotou ľudského kapitálu na jednej strane a úspešnou implementáciou novonadobudnutých znalostí na strane druhej.

Ľudia o svojom vzdelaní a pracovnej príprave sa rozhodujú na základe porovnania výnosov a nákladov. Výnosy majú podobu vyššieho príjmu, lepšieho kultúrno-spoločenského postavenia, zamestnaneckého statusu a ďalších nefinančných ziskov jednotlivca, akým je napríklad seberealizácia. Na druhej strane náklady predstavujú náklady obetovanej príležitosti, teda hodnotu ušlého zisku (čo môžu zarobiť počas doby štúdií a nasledujúceho vzdelávania) v podobe „strateného času“, či dodatočných nákladov spojených s aktivitami, ktoré majú zvýšiť hodnotu osobného kapitálu a tým i lepšej budúcnosti. Investovanie do osobného vedomostného kapitálu by malo byť v konečnom dôsledku prejavom individuálnych rozhodnutí uskutočnených na základe porovnania výnosov a nákladov. Je obvyklým javom, že ľudia majú v priebehu pracovného života niekoľko zamestnaní. Ľudia s vyšším vzdelaním sa vedú lepšie vyrovnávať s rôznym druhom prekážok a so zmenou orientácie pracovného zaradenia ako tí, ktorí túto výhodu nemajú.

Práve celoživotné vzdelávanie umožňuje zmenu orientácie a doplnenie vzdelania tam, kde sa v minulosti nevytvorili podmienky na kvalitné vzdelanie, prípadne je nutné úplne iné zameranie. Vzdelávanie u dospelých možno z národohospodárskeho hľadiska považovať za jednu z najlepších a istým spôsobom

i najlacnejších foriem rozvoja spoločnosti. Každý účastník celoživotného vzdelávania môže za prostriedky spoločnosti (hlavne u nezamestnaných), prípadne za svoje vlastné získať poznatky s potencionálnym celoživotným pozitívnym vplyvom. Ziskáním nového vzdelania, znalostí, schopností či zručností sa mnohí ľudia v strednom veku naučia kreatívite a psychickej odolnosti. Zistia, že si môžu vybrať z viacerých alternatív, nie iba to, čo sa naučili ako študenti a čo robili celý doterajší život. Táto vlastnosť ich viac-menej bude sprevádzať po celý ďalší život a umožní im ľahší pohyb na trhu práce a v spoločnosti.

Väčšina organizácií v Slovenskej i Českej republike si uvedomuje potrebu zvyšovania hodnoty vlastného ľudského kapitálu, t.j. personálu podniku, či už manažérskej, alebo výrobnjej zložky. Na neustále sa meniace trhové prostredie ako aj modifikácie zákonov je potrebné včas a adekvátne reagovať. Profesionálne vzdelávanie zamestnaných je súčasťou personálnej práce a zapadá do predstáv potrieb rozvoja podniku. V súčasnosti ako prostriedok na zvyšovanie hodnoty ľudského kapitálu už neslúži len vyšší či nižší školský systém, rovnako dôležitú úlohu zohrávajú aj rozvojové a tréningové programy rôznych vzdelávacích organizácií zamerané na školenie zamestnancov, ich špecifických kompetencií, zručností a znalostí. Existujú dva základné druhy vzdelávacích programov pre zamestnancov:

- interný - realizovaný priamo na pracovisku,
- externý - realizovaný mimo pracoviska.

Najviac využívané formy vzdelávania na pracovisku sú obohacovanie špecifickej pracovnej činnosti, projektové pracovné tímy, vertikálna i horizontálna rotácia pracovného zaradenia a v manažérskej zložke sa často vyskytuje i koučing. Tieto vzdelávacie aktivity podniky riešia vlastnými školiteľmi (napr. školenie o bezpečnosti práce, o využívaných strojoch, parametroch kvality a pod.), ale nezriedka požívajú i externých vyučujúcich (napr. časový manažment a protistresové techniky, výučba cudzích jazykov, školenia o nových zákonoch a dodatkoch atď). Z ekonomického hľadiska je pre organizáciu jednoduchšie a výhodnejšie urobiť požadované vzdelávanie priamo na pracovisku, bez potreby zaplatiť zamestnancom úhrady na cestovanie (diéty, cestovné, ubytovanie), ako aj bez zbytočnej straty pracovného času a tzv. prestojov.

Vzdelávanie mimo pracoviska sa zväčša uskutočňuje v podobe povinnej účasti zamestnancov na vzdelávacích kurzoch (niekedy aj viacmesačných či viacročných), alebo odborných seminároch, ktoré organizujú súkromné či štátne vzdelávacie spoločnosti, odborné školy a agentúry. Mnohé organizácie sponzorujú dištančné i ďalšie vyššie štúdium svojich zamestnancov na domácich

i zahraničných univerzitách s cieľom nielen zvýšiť vzdelanosť a využiteľnosť zamestnanca na postup v spoločnosti, ale získať i dobrého školiteľa na interné vzdelávanie.

Viacero zo vzdelávacích programov a projektov súkromných i štátnych organizácií podporuje i Európska únia formou dotácií najmä cez kohézne štrukturálne fondy, konkrétne cez jednotlivé programy Národných strategických rámcov (OP Vzdelávanie, OP Ľudské zdroje a zamestnanosť a ďalšie).

Záver

Vytvorenie vhodných podmienok vzdelávania pre širokú verejnosť je základom adaptačnej stratégie v rýchlo sa meniacom svete a dôležitou podmienkou rozvoja jednotlivých štátov a kohézie ich regiónov. Úspešná národná stratégia rozvoja ľudského kapitálu a tým i spoločnosti, vyžaduje investovať do vzdelávania. Viacerí uznávaní ekonómovia (napr. Kotler, Becker, Sedlák) potvrdzujú skutočnosť, že náklady na vzdelávanie predstavujú relatívne malý objem prostriedkov v porovnaní s tým, čo vytvoria kvalifikovaní ľudia v priebehu celej svojej ekonomickej činnosti. Všetky analýzy príčin chudoby, sociálnej exklúzie a nerovnoprávnosti na trhu práce vychádzajú v prvom rade z nízkej úrovne dosiahnutého vzdelania jednotlivca, jeho nerozvinutých zručností a nízkej kvalifikácie, až potom z miesta bydliska a pod.

Ako už bolo viackrát v článku uvedené, vzdelaní ľudia sa dynamickejšie a účinnejšie realizujú v ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti a súhlasíme s vyjadrením viacerých orgánov vzdelávacej a sociálnej politiky, na národnej i medzinárodnej úrovni, že vzdelávanie jedinca nemá končiť tým, že absolvuje určitý stupeň strednej i vysokej školy, ale že sa musí vzdelávať aj neskôr a neprestajne v priebehu všetkých etáp života.

Literatúra

- BITTEROVÁ, M. *Vplyv projektového manažmentu škôl na ekonomiu vzdelávania*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie MEDACTA Veda - Technika - Vzdelávanie konanej 26.-27. novembra 2008 v Nitre, 2. diel; Vyd. Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Pedagogická fakulta 2008. ISBN 978-80-8094-203-8; s. 46-50
- LANČARIČ, D. - FRÁTEROVÁ, Z. *Manažment zmien v škole*. In: Trendy ve vzdělávání 2008, Monografie z medzinárodni konference. Olomouc: Votobia, 2008. ISBN 978-80-7220-311-6; s. 143-146.

- MNÍCH, J. – BITTEROVÁ, M. *Elektronické vzdelávanie – významný prvok v rámci dištančného spôsobu vzdelávania*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Perspective in education process at universities with technical orientation in Visegrad countries“ (PEPTO), 17.-19. september 2008, Nitra: SPU, 2008. – ISBN 978-80-552-0148-1; s. 142-146
- OBDRŽÁLEK, Z. – POLÁK, J. *Aktuálne otázky školského manažmentu*, UKF PF UTV Nitra 2007; Vyd. Michala Vaška Prešov; ISBN 978-80-8094-087-4
- PISOŇOVÁ, M. *Teória a prax efektívneho sebariadenia: Tvorba osobných cieľov a organizácia času*. Nitra: UKF, 2009. s. 141. ISBN 978-80-8094-469-8
- VESELKOVÁ, J. *A tanárképzés innovációs trendjei Szlovákiában*. In: *Agria Media 2008*. Eger EKF Líceum Kiadó, 2009, s. 108-113. ISBN 963-947
- Memorandum Európskej komisie o celoživotnom vzdelávaní/Ministerstvo školstva SR [online]. Publikované 30.10.2000 Dostupné z: http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf
- Slovenský inštitút vzdelávania: *Ministerstvo chce zákonom podporiť ďalšie vzdelávanie dospelých* [online]. Publikované 28.07.2009 [cit. 30-07-2009]. Dostupné z: [http://www.siv.sk/clanky/ministerstvo-chce-zakonom-podporit-dalsie-vzdelavanie-dospelych./](http://www.siv.sk/clanky/ministerstvo-chce-zakonom-podporit-dalsie-vzdelavanie-dospelych/)