



Spolufinancovaný  
Európskou úniou



PROGRAM  
SLOVENSKO



Rok 2024

# STRATÉGIA ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE VZDELÁVANIE, VÝCHOVA A ŠPORT NA OBDOBIE 10 ROKOV

Autorský kolektív



ALIANCIA  
SEKTOROVÝCH RÁD

NÁRODNÝ PROJEKT

## **Aliancia sektorových rád – predvídanie trendov a potrieb trhu práce**

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 10/2023 – 10/2028

ITMS projektu: 401401DVY1

### **Autorský kolektív**

Tento dokument bol vypracovaný ako jeden z výstupov národného projektu „Aliancia sektorových rád - predvídanie trendov a potrieb trhu práce“, aktivita 2 Prognózovanie a transfer, podaktivita 2.1 Kvantitatívne a kvalitatívne prognózy vývoja trhu práce. Bol pripravený v spolupráci s viacerými odborníkmi, ktorí významne prispeli svojimi odbornými vedomosťami, znalosťami a skúsenosťami. Každý člen autorského kolektívu prispel svojím špecifickým odborným prínosom, čo umožnilo vytvoriť komplexný a vysoko odborný materiál. Expertné znalosti a dôkladná práca boli kľúčové pre dosiahnutie konečného výsledku.

Text neprešiel jazykovou úpravou

## CIEĽ STRATÉGIE

Cieľom stratégie rozvoja ľudských zdrojov v sektore vzdelávania, výchovy a športu je zabezpečiť efektívny a udržateľný rozvoj pracovnej sily v priebehu nasledujúcich desiatich rokov. Táto stratégia má za úlohu poskytnúť základné informácie o sektore, ako je charakteristika sektora, jeho poslanie a hlavné ciele. V nadväznosti na ekonomické ukazovatele obsahuje zhodnotenie ekonomickej činnosti, ako aj popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov, vrátane miezd.

Stratégia identifikuje aktuálne trendy a predikciu vývoja sektora so zameraním na vývoj ľudských zdrojov a ich zmeny ovplyvňujúce fungovanie sektora. Záver je venovaný vyhodnoteniu a návrhu sektorových opatrení, ktoré majú za úlohu zhodnotiť efektívnosť predchádzajúcich opatrení a navrhnúť nové opatrenia na riešenie výziev v oblasti ľudských zdrojov, reflektujúc aktuálne trendy a predikcie vývoja.

Informácie, ktoré sú obsahom tejto stratégie, umožnia nielen odborne zainteresovaným subjektom, ale aj širokej verejnosti vytvoriť si ucelený obraz o sektore, čo v konečnom dôsledku môže dopomôcť sektoru adaptovať sa na meniace sa podmienky a zabezpečiť, že bude mať dostatočné a kvalifikované ľudské zdroje pre budúci rozvoj v súlade s dynamickými zmenami na trhu práce.

## Obsah

CIEĽ STRATÉGIE .....	3
ZOZNAM TABULIEK .....	6
ZOZNAM GRAFOV .....	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....	10
ZOZNAM PRÍLOH .....	11
PRÍHOVOR PREDSEDU SEKTOROVEJ RADY.....	12
1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE A KOMPONENTY DEFINOVANIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV.....	13
1.1 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA SEKTORA A POSLANIE SEKTORA V HORIZONTE 10 ROKOV.....	13
1.1.1 Výchova a vzdelávanie.....	13
1.1.2 Výskum a vývoj.....	15
1.1.3 Šport.....	17
1.2 STRATEGICKÁ ANALÝZA SEKTORA .....	19
1.2.1 Hrubá pridaná hodnota.....	19
1.2.2 Hrubá produkcia.....	23
1.2.3 Medzispotreba .....	24
1.2.4 Podiel sektorov na zamestnanosti .....	25
1.2.5 Priemerná hrubá mesačná mzda .....	26
1.3 DÁTOVÉ ZHODNOTENIE VÝVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE .....	27
1.3.1 Ciele v oblasti ľudských zdrojov .....	27
1.3.2 Popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov v sektore.....	31
2 AKTUÁLNE TRENDY, PREDPOKLADANÉ VÝVOJOVÉ TENDENCIE A VÝZVY SEKTORA S DOPADOM NA ĽUDSKÉ ZDROJE NA OBDOBIE 10 ROKOV.....	55
2.1 AKTUÁLNE TRENDY SEKTORA .....	55
2.1.1 Aktuálne trendy v oblasti výchovy a vzdelávania.....	55
2.1.2 Aktuálne trendy v oblasti výskumu a vývoja.....	61
2.1.3 Aktuálne trendy v oblasti športu.....	65
2.2 PREDIKCIA VÝVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE S OHĽADOM NA KLÚČOVÉ TRENDY .....	69
2.2.1 Dopyt po zamestnanosti .....	69
2.2.2 Ohrozené pracovné miesta .....	75
3 VYHODNOTENIE A NÁVRH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SÚLADE S VÝVOJOVÝMI TENDENCIAMI NA TRHU PRÁCE .....	76
3.1 VYHODNOTENIE PRIJATÝCH A IMPLEMENTOVANÝCH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ .....	76
3.2 NÁVRH NOVÝCH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV .....	78
3.2.1 Výchova a vzdelávanie.....	78

3.2.2 Výskum a vývoj.....	80
3.2.3 Šport.....	83
3.2.4 Sektor vzdelávania, výchovy a športu .....	84
ZÁVER .....	86
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	88
PRÍLOHY.....	91
Príloha 1: VYHODNOTENIE PRIJATÝCH A IMPLEMENTOVANÝCH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ.....	91
Príloha 2: ŠTATISTICKÉ ZDROJE.....	120
Príloha 3: PREVODNÍK SK NACE Rev.2 .....	121
Príloha 4: METODIKA PROGNÓZOVANIA DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE – ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD (ASR).....	125

## ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Ciele a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v oblasti výchovy a vzdelávania .....	31
Tabuľka 2: Podiel žien z celkového počtu učiteľov (%).....	37
Tabuľka 3: Podiel učiteľov v primárnom, nižšom sekundárnom a vyššom sekundárnom vzdelávaní na celkovej aktívnej populácii (%) .....	41
Tabuľka 4: Ciele a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja .....	44
Tabuľka 5: Ciele a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v oblasti športu .....	49
Tabuľka 6: Návrh nových sektorových opatrení v oblasti výchovy a vzdelávania .....	78
Tabuľka 7: Návrh nových sektorových opatrení v oblasti výskumu a vývoja .....	80
Tabuľka 8: Návrh nových sektorových opatrení v oblasti športu .....	83
Tabuľka 9: Návrh nových sektorových opatrení v sektore vzdelávania, výchovy a športu .....	85
Tabuľka 10: Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení.....	91

## ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov (2022, mil.eur) .....	20
Graf 2: Hrubá pridaná hodnota v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (2022, mil. eur) .....	20
Graf 3: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu (bežné ceny, mil. eur) .....	21
Graf 4: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (bežné ceny, v mil. eur) .....	21
Graf 5: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu (stále ceny, mil. eur) .....	22
Graf 6: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (stále ceny, mil. eur) .....	22
Graf 7: Vývoj hrubej produkcie v sektore vzdelávania, výchovy a športu (bežné ceny, v mil. eur) .....	23
Graf 8: Vývoj hrubej produkcie v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (bežné ceny, v mil. eur) .....	23
Graf 9: Vývoj medzispotreby v sektore vzdelávania, výchovy a športu (bežné ceny, v mil. eur) .....	24
Graf 10: Vývoj medzispotreby v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (bežné ceny) .....	24
Graf 11: Podiel sektorov na zamestnanosti (2022, v %) .....	25
Graf 12: Podiel divízií sektora vzdelávania, výchovy a športu na zamestnanosti (2022, v %) .....	26
Graf 13: Priemerná hrubá mesačná mzda v sektore vzdelávania, výchovy a športu (2022, v eurách) .....	26
Graf 14: Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia v sektore vzdelávania, výchovy a športu (2022, v eurách) .....	27
Graf 15: Podiel priemerného platu pedagogických zamestnancov v materských a základných školách na priemernej mzde v národnom hospodárstve (%) .....	33
Graf 16: Podiel priemerného platu pedagogických zamestnancov v gymnáziách, stredných odborných školách a na vysokých školách na priemernej mzde v národnom hospodárstve (%) .....	33
Graf 17: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (predprimárne vzdelávanie) .....	34
Graf 18: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (primárne vzdelávanie) .....	35
Graf 19: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (nižšie sekundárne vzdelávanie) .....	35
Graf 20: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (vyššie sekundárne vzdelávanie) .....	36
Graf 21: Podiel žien z celkového počtu učiteľov (2022, %) .....	37
Graf 22: Podiel učiteľov, ktorí súhlasili alebo veľmi súhlasili s tvrdením, že povolanie učiteľa je v spoločnosti ocenené (%) .....	38
Graf 23: Podiel odborne vyučovaných hodín (%) .....	38
Graf 24: Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú učiteľské a pedagogické programy, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%) .....	39
Graf 25: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali učiteľské a pedagogické programy, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%) .....	40
Graf 26: Podiel študentov na vysokých školách, ktorí študujú vzdelávanie, z celkového počtu študentov na vysokých školách (%) .....	40

Graf 27: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali vzdelávanie, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%).....	41
Graf 28: Počet detí a žiakov na pedagogického asistenta v materských a základných školách.....	42
Graf 29: Počet žiakov na podporný personál v základných školách .....	42
Graf 30: Podiel učiteľov, ktorí sa cítia dobre alebo veľmi dobre pripravení na jednotlivé prvky pri vyučovaní (%) .....	43
Graf 31: Podiel učiteľov, ktorí cítili, že niektoré aktivity ďalšieho vzdelávania za posledných 12 mesiacov mali pozitívny vplyv na ich vyučovanie (%) .....	44
Graf 32: Podiel zamestnancov vo výskume a vývoji z celkového počtu pracovnej sily (% FTE) .....	45
Graf 33: Podiel ľudských zdrojov vo vede a technológiách na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%) .....	46
Graf 34: Podiel ľudských zdrojov vo vede a technológiách na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%) .....	46
Graf 35: Podiel vedcov a inžinierov na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%).....	47
Graf 36: Podiel slovenských publikácií, ktoré patria medzi 10 % najcitovanejších celosvetovo (%) .....	47
Graf 37: Podiel cudzincov v ISCO 1-3 (podľa ÚPSVaR) na zamestnanosti (ESA) (%).....	48
Graf 38: Podiel zahraničných študentov doktorandského štúdia zo všetkých študentov doktorandského štúdia (%) .....	48
Graf 39: Počet absolventov terciárneho vzdelávania vo vede a technológiách na 1 000 osôb vo veku 20 – 29 rokov.....	49
Graf 40: Podiel zamestnancov v športe z celkového počtu zamestnancov (%).....	50
Graf 41: Podiel odborne vyučovaných hodín telesnej a športovej výchovy (%) .....	51
Graf 42: Podiel trénerov v základných školách so športovými triedami s kvalifikáciou (%).....	52
Graf 43: Podiel trénerov v stredných športových školách s kvalifikáciou (%) .....	52
Graf 44: Podiel študentov na vysokých školách, ktorí študujú šport, z celkového počtu študentov na vysokých školách (%).....	53
Graf 45: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali šport, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%) .....	53
Graf 46: Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú šport, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%) .....	54
Graf 47: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali vedy o telesnej kultúre, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%) .....	54
Graf 48: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti v sektore vzdelávania, výchovy a športu .....	69
Graf 49: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti – Vzdelávanie .....	70
Graf 50: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti – Vedecký výskum a vývoj .....	70
Graf 51: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti – Športové, zábavné a rekreačné činnosti .....	71
Graf 52: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa kvalifikácie.....	71
Graf 53: Expanzný dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu.....	72
Graf 54: Expanzný dopyt – Vzdelávanie .....	72
Graf 55: Expanzný dopyt – Vedecký výskum a vývoj.....	73
Graf 56: Expanzný dopyt – Športové, zábavné a rekreačné činnosti .....	73
Graf 57: Expanzný dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa kvalifikácie .....	74



Graf 58: Nahradzovací dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu .....	74
Graf 59: Nahradzovací dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa kvalifikácie .....	75
Graf 60: Ohrozené pracovné miesta spôsobené vývojom softwaru, robotizácie a umelej inteligencie v sektore vzdelávania, výchovy a športu.....	75

## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AI	Umelá inteligencia
AR	Rozšírená realita
ASC	Austrálska športová komisia
ASR	Aliancia sektorových rád
BOZP	Bezpečnosť a ochrana pri práci
CEDEFOP	Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania
CSIRO	Organizácia vedeckého a priemyslového výskumu Commonwealthu
CVA	Centrum vzdelávacích analýz
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky
ESA	Európska vesmírna agentúra
EÚ	Európska únia
FTE	Ekvivalent plného pracovného úväzku
IOM	Medzinárodná organizácia pre migráciu
ISCO	Medzinárodná štatistická klasifikácia zamestnaní
MCRŠ SR	Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky
MIRRI SR	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MŠVV SR	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
NIVAM	Národný inštitút vzdelávania a mládeže
NPRVV	Národný program výchovy a vzdelávania
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OECD TALIS	Medzinárodná štúdia OECD o vyučovaní a vzdelávaní
OSN	Organizácia Spojených národov
SAV	Slovenská akadémia vied
SR	Slovenská republika
STEM	Veda, technika, inžinierstvo a matematika
ŠIOV	Štátny inštitút odborného vzdelávania
ŠU SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
TASR	Tlačová agentúra Slovenskej republiky
ÚPSVaR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VAIA	Výskumná a inovačná autorita
VR	Virtuálna realita

## ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení

Príloha 2: Štatistické zdroje

Príloha 3: Prevodník SK NACE Rev. 2

Príloha 4: Metodika prognózovania dopytu po pracovnej sile – Aliancia sektorových rád (ASR)

## PRÍHOVOR PREDSEDU SEKTOROVEJ RADY

Vzdelávanie, výchova, ale aj pohybové aktivity sú nevyhnutné k budovaniu a získavaniu pre spoločnosť aj jednotlivca potrebných zručností, návykov, ako aj postojov. Súčasná rýchlo sa meniaci doba je poznačená cestou ku znalostnej, zelenej, či digitálne orientovanej ekonomike. Turbulentne sa vyvíjajúce potreby trhu práce môžu byť uspokojené len znalosťou historického vývoja a racionálnej odborne podloženej anticipácie vývoja do budúcnosti.

Celkové prispôsobenie vzdelávacích inštitúcií potrebám trhu práce vyžadujú stratégiu a nevyhnutnú reformu vzdelávacieho obsahu, ktorým sa budúci zamestnanci plnohodnotne začlenia do aktívneho pracovného prostredia. Hodnota vzdelávania sa potom odvíja od následnej uplatniteľnosti získaných poznatkov vo formálnom, neformálnom, ako aj informálnom vzdelávaní. Na piedestál užitočnosti vieme tak posunúť takzvané kľúčové kompetencie, teda schopnosti, ktoré sú nevyhnutné pre každého jedinca uchádzajúceho sa o pracovné miesto, ktoré sa počas aktívneho pôsobenia môže viackrát transformovať do zmenenej, inovovanej podoby.

Ambíciou autorským kolektívom predkladanej stratégie je priblížiť aktuálnu situáciu, s vytýčením kľúčových míľnikov vo vývoji sektora vzdelávania, výchovy a športu v krátkodobom a strednodobom horizonte. Súčasťou prípravy ďalších generácií by mali byť odborne spôsobilí a skúsení experti, ktorí by mali takúto tvorbu hodnôt pocítiť motiváciou štátu, ako aj aktérmi v zamestnávaní na pracovnom trhu.

Meranie kvality a úspešnosti sú témy nanajvýš aktuálne. Konkurencieschopnosť ekonomiky spočíva aj v dostupnosti expertov v potrebných vedomostiach a zručnostiach. Niektoré pracovné pozície však pre nedostatočné ohodnotenie, alebo trvalú fyzickú, ako aj psychickú záťaž, prestávajú byť na pracovnom trhu dostupné. Ako sa s tým vysporiadať, akú cestu zvoliť, aby sme dobehli rozvinuté a prosperujúce ekonomiky?

# 1 ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE A KOMPONENTY DEFINOVANIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

## 1.1 ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA SEKTORA A POSLANIE SEKTORA V HORIZONTE 10 ROKOV

Sektor vzdelávania, výchovy a športu pokrýva tri obsahovo samostatné oblasti alebo podsektory: 1. výchova a vzdelávanie, 2. výskum a vývoj a 3. šport. Preto sa v stratégii venujeme každej tejto oblasti osobitne.

### 1.1.1 Výchova a vzdelávanie

Výchova a vzdelávanie sú sústavné procesy, ktoré sa začínajú v rannom detstve a pokračujú počas celého života. Týmito procesmi prechádza každý človek.

Výchova a vzdelávanie sa uskutočňuje rozličným spôsobom a v rozmanitých prostrediach. Neprebíha len v rodine či škole. Preto rozlišujeme formálne vzdelávanie, neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa.

Formálne vzdelávanie sa uskutočňuje v organizovanom a štruktúrovanom prostredí osobitne určenom na vzdelávanie a jeho výsledkom je zvyčajne udelenie kvalifikácie, obyčajne v podobe osvedčenia alebo diplomu. Zahŕňa všeobecné vzdelávanie, odborné vzdelávanie pri nástupe do zamestnania a vysokoškolské vzdelávanie (Rada Európskej únie, 2012).

V rámci slovenského vzdelávacieho systému sa do formálneho vzdelávania zaraďuje výchova a vzdelávanie v škole zaradenej v sieti (materská, základná a stredná škola), štúdium v študijnom programe na vysokej škole a vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe (Vláda SR, 2024).

Neformálne vzdelávanie sa uskutočňuje prostredníctvom plánovaných činností (pokiaľ ide o vzdelávacie ciele, čas vyhradený na vzdelávanie), pri ktorých je k dispozícii určitý druh podpory vzdelávania (napríklad vzťah medzi študentom a učiteľom) (Rada Európskej únie, 2012). Ide však o také činnosti, ktoré nespádajú do formálneho vzdelávania (Vláda SR, 2024). Môže ísť napríklad o vnútropodnikovú odbornú prípravu, prostredníctvom ktorej spoločnosti aktualizujú a zdokonaľujú zručnosti svojich pracovníkov, štruktúrované online vzdelávanie alebo kurzy organizované organizáciami občianskej spoločnosti (Rada Európskej únie, 2012).

Informálne učenie sa je vzdelávanie, ktoré je výsledkom každodenných aktivít spojených s prácou, rodinným životom alebo trávením voľného času a nie je organizované ani štruktúrované podľa cieľov, času ani podpory vzdelávania. Nemusí byť z pohľadu vzdelávajúceho sa zámerné. Výsledkom takéhoto učenia sa sú napríklad zručnosti získané životnými a pracovnými skúsenosťami, naučené jazyky a medzikultúrne zručnosti získané počas pobytu v inej krajine, zručnosti v oblasti informačných a komunikačných technológií získané mimo zamestnania, zručnosti získané prostredníctvom dobrovoľníckych činností, kultúrnych aktivít, športu, práce s mládežou a prostredníctvom činností v domácnosti (napríklad starostlivosť o dieťa) (Rada Európskej únie, 2012).

### ***Poslanie a strategické ciele***

Poslaním sektora v oblasti výchovy a vzdelávania je formovať spoločnosť a hospodárstvo tak, aby boli viac súdržné, inkluzívne, digitálne, udržateľné, ekologické a odolné a rozvíjať každého jednotlivca tak, aby dosiahol osobné naplnenie a pohodu, bol pripravený prispôsovať sa premenlivému trhu práce a bol aktívnym a zodpovedným občanom (Rada Európskej únie, 2021).

Kľúčovým strategickým dokumentom v oblasti vzdelávania je Národný program výchovy a vzdelávania (NPRVV), ktorý sa má realizovať v rokoch 2018 až 2027 (MŠVVM SR, 2022a). Naposledy bol aktualizovaný v roku 2022 a integruje viaceré čiastkové stratégie, akčné plány a metodiky v oblasti vzdelávania<sup>1</sup>.

NPRVV definuje širšie ciele, ktoré majú platnosť presahujúcu rok 2027 a možno ich vnímať ako dôležité ciele pre oblasť výchovy a vzdelávania. Ide o tieto ciele:

- Raná starostlivosť a predprimárne vzdelávanie budú prístupné každému a budú plniť sociálnu, vzdelávaciu a kompenzačnú funkciu.

---

<sup>1</sup> Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030 a Akčný plán k Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2022 – 2024, Stratégia slovenskej republiky pre mládež na roky 2021 – 2028, Stratégia internacionalizácie vysokého školstva do roku 2030, Stratégia inkluzívneho prístupu vo výchove a vzdelávaní a Prvý akčný plán plnenia Stratégie inkluzívneho prístupu vo výchove a vzdelávaní na roky 2022-2024, Program informatizácie školstva do roku 2030, Manuál debarierizácie škôl a školských zariadení, Metodický materiál desegregácie škôl pre zriaďovateľov, riaditeľov a riaditeľky škôl, Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 a Akčné plány pre vzdelávanie k Stratégii rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030.

- Vytvoria sa vhodné podmienky na rovnoprávne vzdelávanie všetkých občanov Slovenskej republiky vrátane príslušníkov národnostných menšín.
- Prostredníctvom kvalitného vzdelávania sa bude poskytovať pomoc žiakom a študentom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a budú sa môcť efektívne začleniť do života či na trh práce a byť plnohodnotnými členmi spoločnosti.
- Mladí ľudia budú pripravení na úspešnú budúcnosť v kontexte významných ekonomických, sociálnych, environmentálnych a technologických zmien.
- Súčasťou učenia sa každého jednotlivca bude aj formovanie systému hodnôt a postojov, ktoré vychádzajú z princípov demokratického spoločenského poriadku, základných práv a slobôd a pripravujú ho na život v demokratickej a pluralitnej spoločnosti.
- Formálne vzdelávanie bude významnou, nie však jedinou podporovanou formou zmysluplného učenia sa, pretože človek sa učí aj prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálnym učením sa.
- Systém ďalšieho vzdelávania bude dostatočne funkčný a bude reagovať na požiadavky trhu práce.
- Akékoľvek významnejšie zmeny v systéme sa budú uskutočňovať až na základe širokej odbornej a verejnej diskusie, v ktorej sa dosiahne čo najširšia spoločenská dohoda.

### 1.1.2 Výskum a vývoj

Výskum a experimentálny vývoj zahŕňa tvorivú prácu vykonávanú na systematickom základe s cieľom zvýšiť objem znalostí, vrátane znalostí o človeku, kultúre a spoločnosti a využitie tohto objemu znalostí na navrhnutie nových aplikácií (OECD, 2015).

Výskum a vývoj pokrýva tri činnosti: základný výskum, aplikovaný výskum a experimentálny vývoj.

Základný výskum je experimentálna alebo teoretická práca (OECD, 2015) či systematická tvorivá činnosť (Zákon o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja) vykonávaná predovšetkým na získanie nových znalostí, ktoré tvoria podstatu javov a pozorovaných skutočností, bez výhľadu nejakej špeciálnej aplikácie alebo využitia.

Aplikovaný výskum je tiež pôvodné skúmanie (OECD, 2015) alebo systematická tvorivá činnosť zameraná na získavanie nových poznatkov. Na rozdiel od základného výskumu je jeho cieľom špecifický praktický cieľ alebo účel (OECD, 2015), respektíve priame využitie získaných výsledkov v hospodárskej a spoločenskej praxi (Zákon o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja).

Experimentálny vývoj je systematická práca alebo tvorivá činnosť, ktorá využíva zákonitosti a poznatky získané prostredníctvom výskumu alebo vychádzajúce z praktických skúseností pri tvorbe nových materiálov, výrobkov, zariadení, systémov, metód a procesov alebo ich zlepšení.

### ***Poslanie a strategické ciele***

Kľúčovými strategickými dokumentmi v oblasti výskumu a vývoja sú Stratégia výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu SR 2021 - 2027 (SK RIS3 2021+) (MIRRI SR, 2021) a Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030 (VAIA, 2023a).

V duchu SK RIS3 2021+ je poslaním sektora v oblasti výskumu a vývoja podporiť štrukturálnu zmenu slovenskej ekonomiky smerom k rastu založenom na zvyšovaní výskumnej a inovačnej schopnosti a excelentnosti v oblastiach s najväčšou konkurenčnou výhodou s cieľom podporovať udržateľný rast zamestnanosti, príjmov a kvality života (MIRRI SR, 2021).

SK RIS3 2021+ definuje aj širšie a dlhodobejšie strategické ciele v oblasti výskumu a vývoja. Podobne ako v prípade strategického dokumentu v oblasti výchovy a vzdelávania (NPRVV) aj SK RIS3 2021+ definuje širšie ciele, ktoré majú platnosť presahujúcu rok 2027 a možno ich vnímať ako dôležité ciele pre oblasť výskumu a vývoja. Ide o tieto ciele:

- Zvýšiť kvalitu a dostupnosť ľudských zdrojov vo výskume, vývoji a inováciách. Tento cieľ sa zameriava predovšetkým na zvýšenie kvality a dostupnosti stredoškolského, vysokoškolského a ďalšieho vzdelávania, zvýšenie počtu vysoko kvalifikovaných absolventov vysokých škôl a zamestnancov vysokých škôl a výskumných inštitúcií, zvýšenie miezd výskumníkov a na zvýšenie kvalifikovanosti a dostupnosti ľudských zdrojov v štátnej správe v oblasti politik a riadenia výskumu a vývoja.
- Zlepšiť inovačnú výkonnosť a postavenie Slovenskej republiky v medzinárodnom porovnaní. Tento cieľ sa zameriava predovšetkým na zvýšenie celkovej produktivity faktorov (Total-Factor Productivity), zlepšenie postavenia Slovenska v European



innovation scoreboard, lepšie pracovné a finančné zapojenie súkromného sektora a zvýšenie výdavkov z podnikateľských zdrojov do vysokých škôl a štátneho sektoru.

- Zvýšiť prínos výskumu k hospodárskemu rastu prostredníctvom rozvoja kvality výskumu, vývoja a inovácií. Tento cieľ sa zameriava predovšetkým na zvýšenie výdavkov na výskum a vývoj, zvýšenie príspevkov v najkvalitnejších časopisoch a zvýšenie získaných prostriedkov a počtu slovenských subjektov v programe Horizont Európa.

Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030 síce nedefinuje strategické ciele, ale identifikuje tri kľúčové oblasti pre kvalitný výskum, vývoj a inovácie (VAIA, 2023a). Tieto oblasti možno vnímať ako doplnkové strategické ciele, ktoré sa čiastočne obsahovo prekrývajú so strategickými cieľmi v SK RIS3 2021+:

- Investície do kvalitného systému: Zvýšiť prostriedky do výskumu, vývoja a inovácií a zmeniť systém ich prerozdelenia a čerpania.
- Koncentrácia talentu: Naplniť výskumný a inovačný ekosystém kvalitným a strategicky dôležitým talentom zo Slovenska aj zahraničia.
- Nasmerovanie zdrojov a úsilia. Jasne určiť oblasti výskumu, vývoja a inovácií, v ktorých má Slovensko ambíciu a potenciál excelovať.

### 1.1.3 Šport

Šport možno chápať ako všetky formy telesných aktivít, ktoré prostredníctvom príležitostnej účasti alebo organizovanej účasti vedú k preukazovaniu alebo zvyšovaniu telesnej zdatnosti a duševnej pohody, formujú sociálne väzby alebo umožňujú dosahovať výsledky v súťažiach na všetkých úrovniach (Zákon o športe, Rada Európy, 2021).

#### ***Poslanie a strategické ciele***

Kľúčovým strategickým dokumentom v oblasti športu je Konceptia športu 2022 – 2026 (MŠVVM SR, 2022b).

V duchu tejto koncepcie je poslaním sektora v oblasti športu prispievať k zdraviu a osobnej pohode obyvateľov a budovaním telesnej zdatnosti vytvárať predpoklad pre výkon budúceho povolania a zvládanie bežných životných situácií.

Koncepcia športu definuje širšie strategické ciele, ktorými sú výchova, voľnočasové pohybové aktivity, súťažný šport, rozvoj ľudských zdrojov, športová infraštruktúra, inovácie v športe a propagácia aktívneho životného štýlu. Skôr ako o strategické ciele však ide o strategické oblasti.

V súlade s týmito strategickými oblasťami však koncepcia pomenúva aj víziu a poslanie športu, nástroje pre dosiahnutie vízie ako aj očakávané výstupy alebo výsledky. Na základe toho sa dajú formulovať strategické ciele, ktoré majú platnosť presahujúcu rok 2026 a možno ich vnímať ako dôležité ciele pre oblasť športu. Ide o tieto ciele:

- Zvýšiť počet ľudí aktívne tráviacich voľný čas pohybom a zdraviu prospešnými športovými aktivitami.
- Zlepšiť fyzickú a psychickú zdatnosť obyvateľov Slovenska.
- Vychovávať obyvateľov k pozitívnemu vzťahu k pohybovo aktívnemu tráveniu voľného času.
- Začleňovať deti so zdravotným postihnutím a deti zo sociálne znevýhodneného prostredia a podporovať deti s nízkou pohybovou gramotnosťou a nedostatočnými pohybovými schopnosťami.
- Budovať všeobecnú akceptáciu spoločenského významu zdraviu prospešných pohybových aktivít a športu obyvateľmi Slovenska.
- Pripravovať a rozvíjať športové kapacity – učiteľov telesnej a športovej výchovy, trénerov a inštruktorov, poskytovateľov športových služieb, dobrovoľníkov a iných pracovníkov v športe.
- Zabezpečiť podmienky pre realizáciu bezpečných a motivujúcich pohybových aktivít, systematicky rozvíjať a sprístupňovať športovú infraštruktúru športujúcej verejnosti, rozvíjať športovú infraštruktúru, najmä školské športoviská, regionálnu športovú infraštruktúru, aktívne zóny a športovú infraštruktúru pre obyvateľstvo.
- Podporovať a zabezpečovať kvalitné podmienky pre organizácie, ktoré sa podieľajú na vytvorení medzinárodne zviditeľnených vrcholových športových výkonov, rozvíjajú svoje športové odvetvie, zabezpečujú súťažný a organizovaný šport, rozvíjajú športové

talenty, podieľajú sa na odbornom vzdelávaní trénerov, inštruktorov a ďalších športových pracovníkov a poskytujú športovým fanúšikom zábavu.

- Propagovať šport a voľnočasové pohybové aktivity.
- Podporovať inovatívne a technologické projekty v športe a zber a analýzy športových dát.

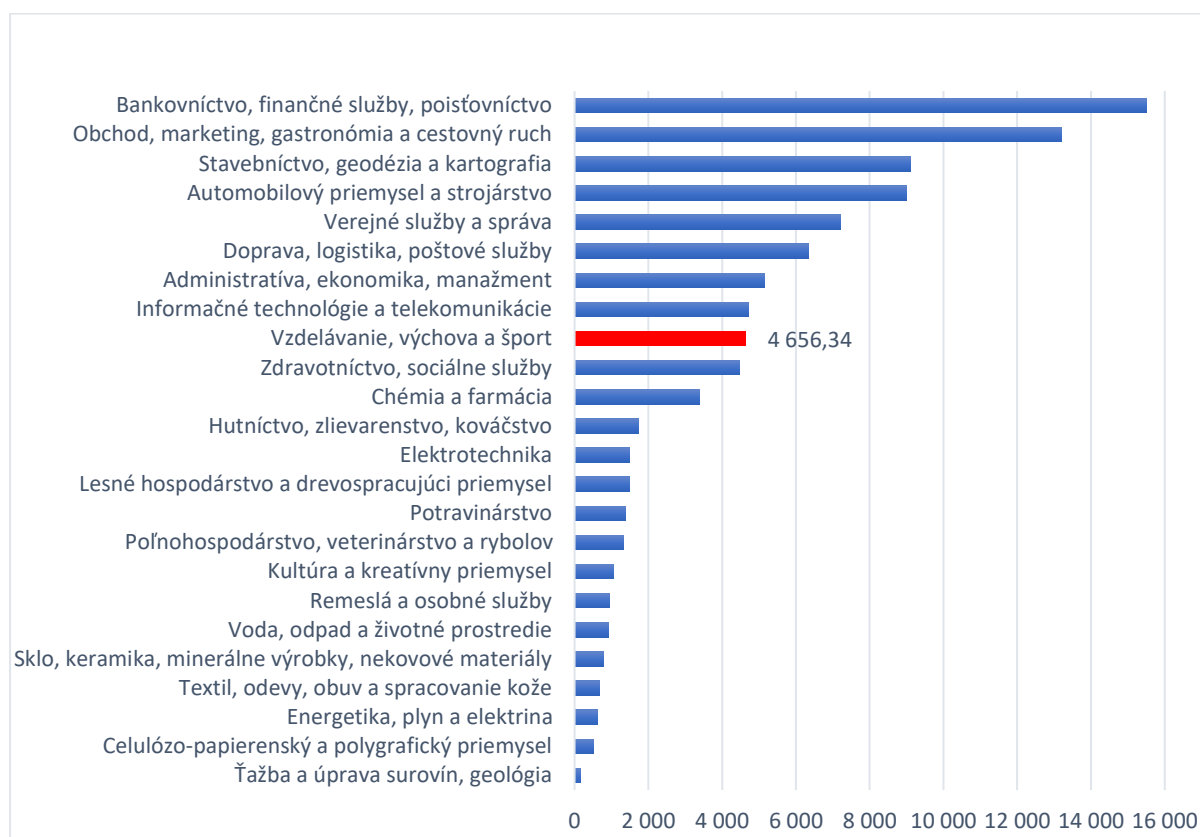
## 1.2 STRATEGICKÁ ANALÝZA SEKTORA

V tejto podkapitole analyzujeme základné ekonomické ukazovatele za sektor vzdelávania, výchovy a športu.

### 1.2.1 Hrubá pridaná hodnota

Hrubá pridaná hodnota sa definuje ako hodnota produkcie v základných cenách mínus medzispotreba ocenená v kúpnych cenách (Eurostat, 2011). V roku 2022 bola hrubá pridaná hodnota sektora vzdelávania, výchovy a športu 4,7 miliárd eur. To bolo 4,8 % z hrubej pridanej hodnoty za všetky sektory. V porovnaní s ostatnými sektormi tak sektor vzdelávania, výchovy a športu vyprodukoval deviatu najvyššiu hrubú pridanú hodnotu.

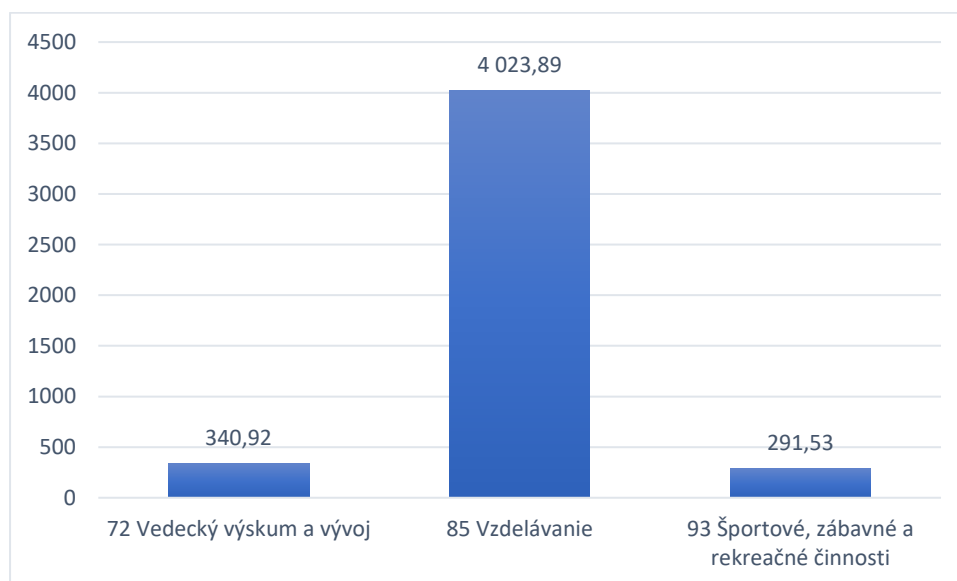
Graf 1: Hrubá pridaná hodnota podľa sektorov (2022, mil.eur)



Zdroj: ŠÚ SR

V rámci sektora vzdelávania, výchovy a športu najvyššiu hrubú pridanú hodnotu dosiahla divízia vzdelávanie a to 4 miliardy eur. S veľkým odstupom nasledovali divízia vedecký výskum a vývoj (340,9 milióna eur) a športové, zábavné a rekreačné činnosti (291,5 milióna eur).

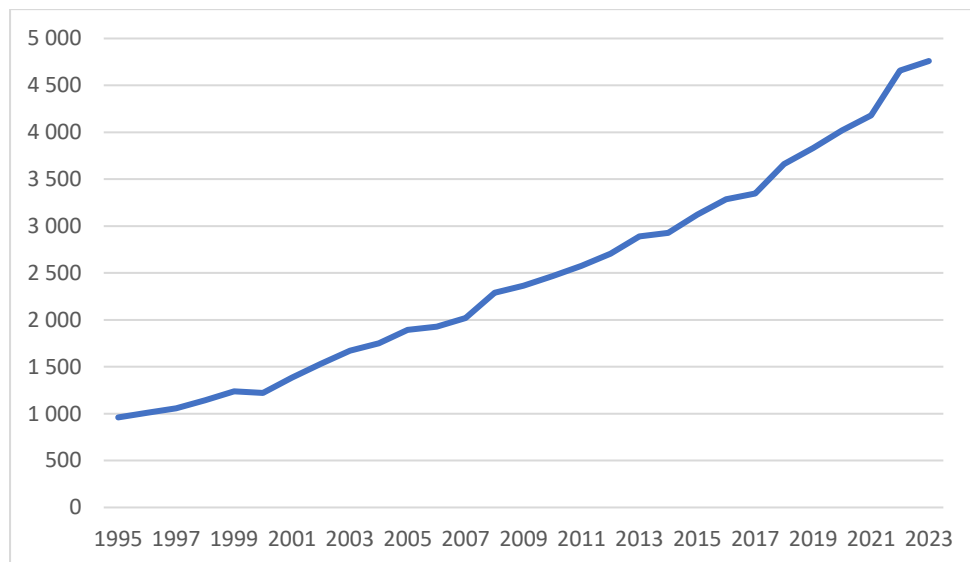
Graf 2: Hrubá pridaná hodnota v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (2022, mil. eur)



Zdroj: ŠÚ SR

Pridaná hodnota sektora vzdelávania, výchovy a športu v čase rástla. Od roku 1995 do roku 2023 narástla o 395,7 %.

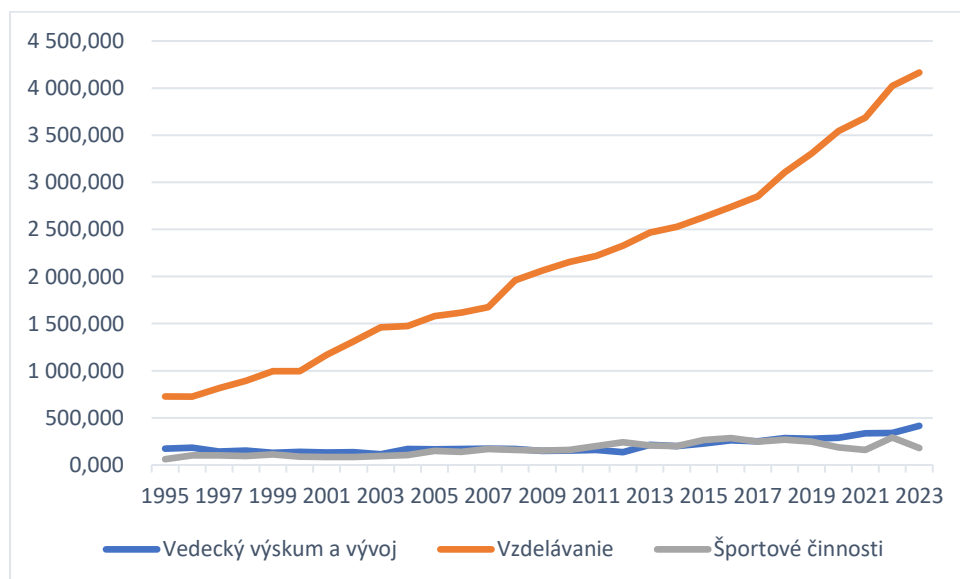
Graf 3: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu (bežné ceny, mil. eur)



Zdroj: ŠÚ SR

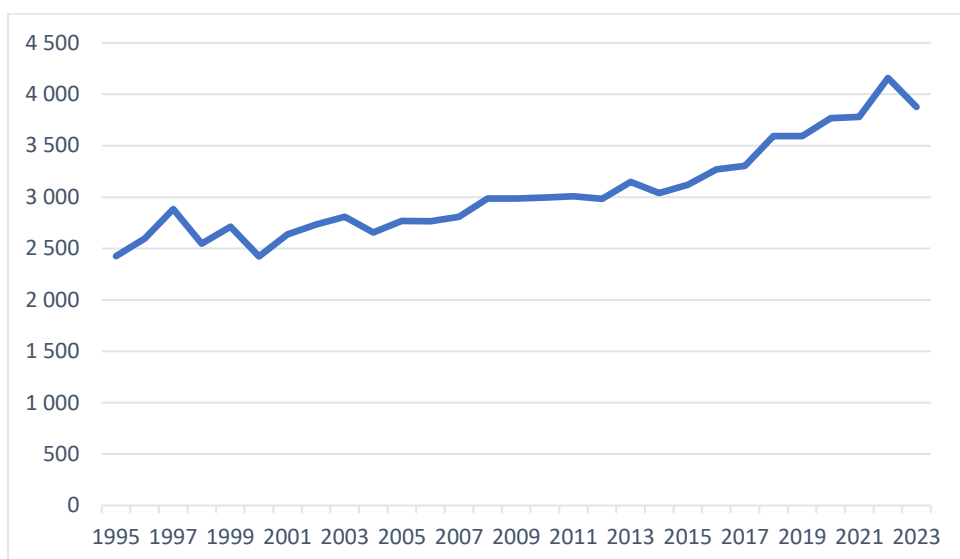
Najvyšší nárast pridanej hodnoty bol v oblasti vzdelávania. Medzi rokmi 1995 a 2023 vzrástla pridaná hodnota v tejto oblasti o 472,7 %. V prípade športových činností to bolo 192,5 % a v prípade vedeckého výskumu a vývoja 142 %.

Graf 4: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (bežné ceny, v mil. eur)



Zdroj: ŠÚ SR

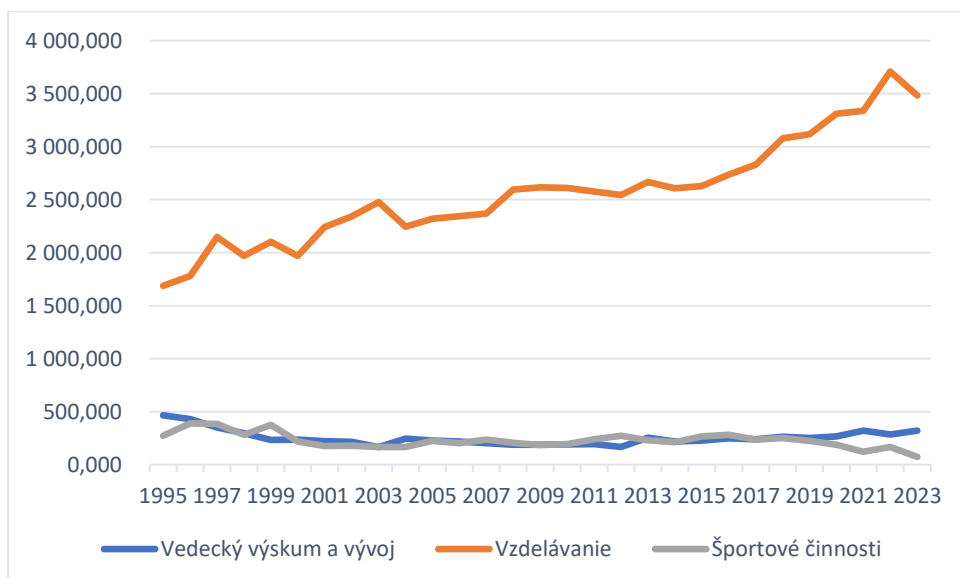
Graf 5: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu (stále ceny, mil. eur)



Zdroj: ŠÚ SR

Nárast pridanej hodnoty bol však len v oblasti vzdelávania. Medzi rokmi 1995 a 2023 vzrástla pridaná hodnota v tejto oblasti o 106,5 %. V prípade vedeckého výskumu a vývoja pridaná hodnota klesla o 30,9 % a v prípade športových činností to bol pokles o 73,3 %.

Graf 6: Vývoj pridanej hodnoty v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (stále ceny, mil. eur)

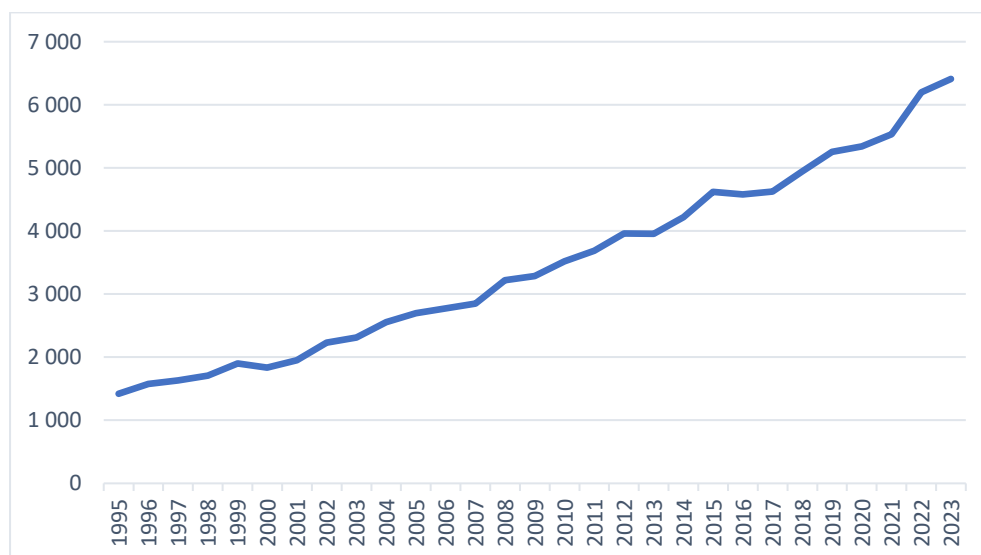


Zdroj: ŠÚ SR

### 1.2.2 Hrubá produkcia

Hrubá produkcia predstavuje hodnotu výrobkov a služieb, ktoré sú výsledkom činnosti rezidentských jednotiek. Hrubá produkcia sektora vzdelávania, výchovy a športu v čase rástla. Od roku 1995 do roku 2023 narástla o 351,4 %.

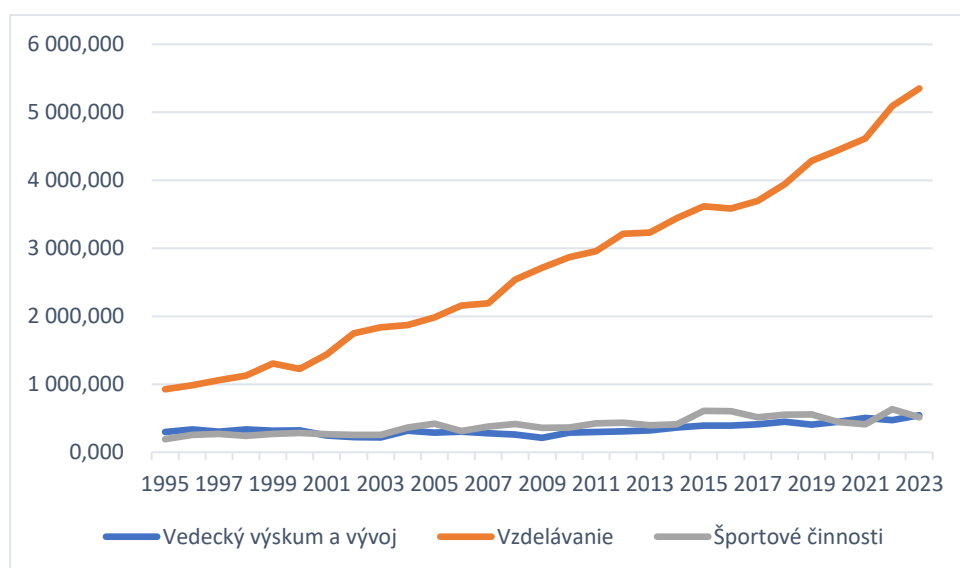
Graf 7: Vývoj hrubej produkcie v sektore vzdelávania, výchovy a športu (bežné ceny, v mil. eur)



Zdroj: ŠÚ SR

Najvyšší nárast hrubej produkcie bol v oblasti vzdelávania. Medzi rokmi 1995 a 2023 vzrástla pridaná hodnota v tejto oblasti o 477,1 %. V prípade športových činností to bolo 166 % a v prípade vedeckého výskumu a vývoja 81,9 %.

Graf 8: Vývoj hrubej produkcie v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (bežné ceny, v mil. eur)

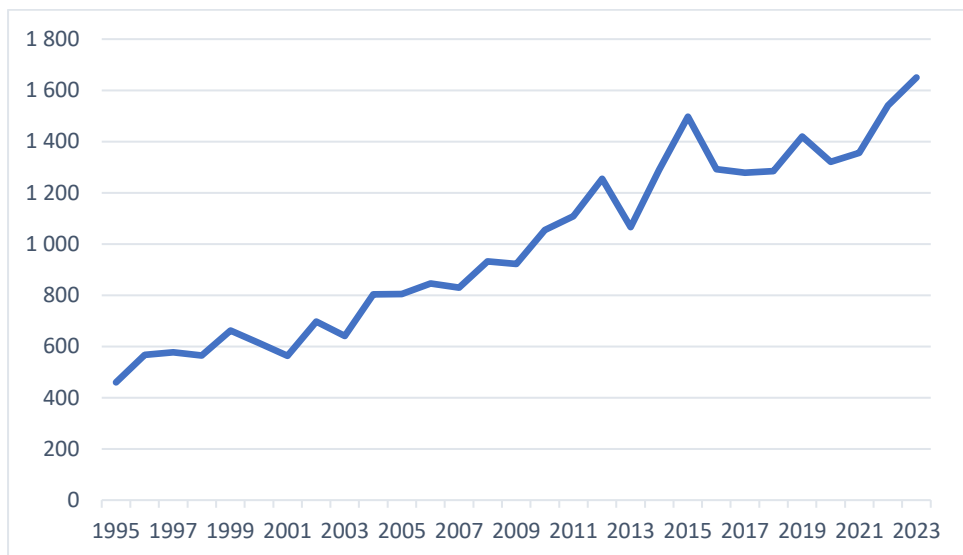


Zdroj: ŠÚ SR

### 1.2.3 Medzispotreba

Medzispotreba sa skladá z hodnoty výrobkov a služieb spotrebovaných vo výrobnom procese ako vstupy, s vylúčením investičného majetku (ŠÚ SR, 2023). Medzispotreba sektora vzdelávania, výchovy a športu v čase rástla. Od roku 1995 do roku 2023 narástla o 258,9 %.

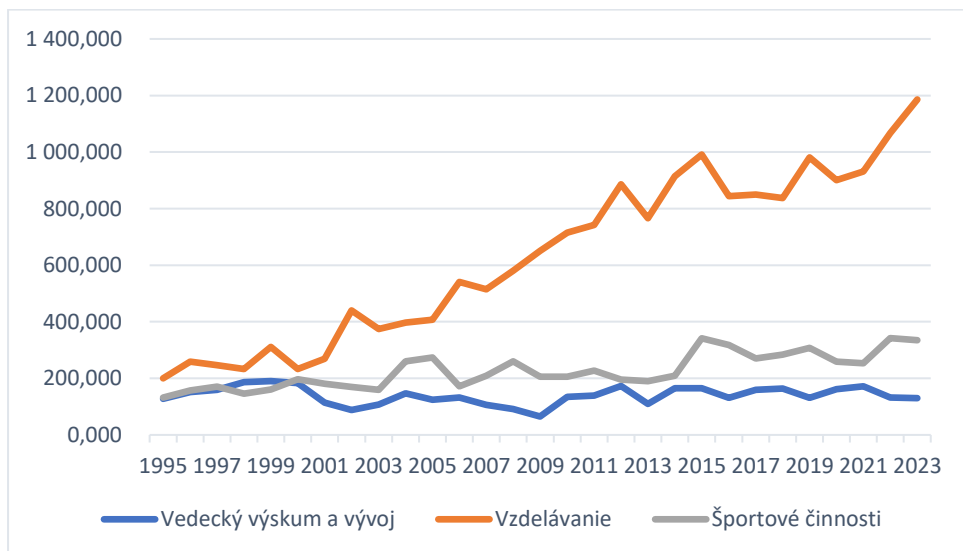
Graf 9: Vývoj medzispotreby v sektore vzdelávania, výchovy a športu (bežné ceny, v mil. eur)



Zdroj: ŠÚ SR

Najvyšší nárast medzispotreby bol v oblasti vzdelávania. Medzi rokmi 1995 a 2023 vzrástla medzispotreba v tejto oblasti o 493 %. V prípade športových činností to bolo 153,7 % a v prípade vedeckého výskumu a vývoja 1,2 %.

Graf 10: Vývoj medzispotreby v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa divízií (bežné ceny)



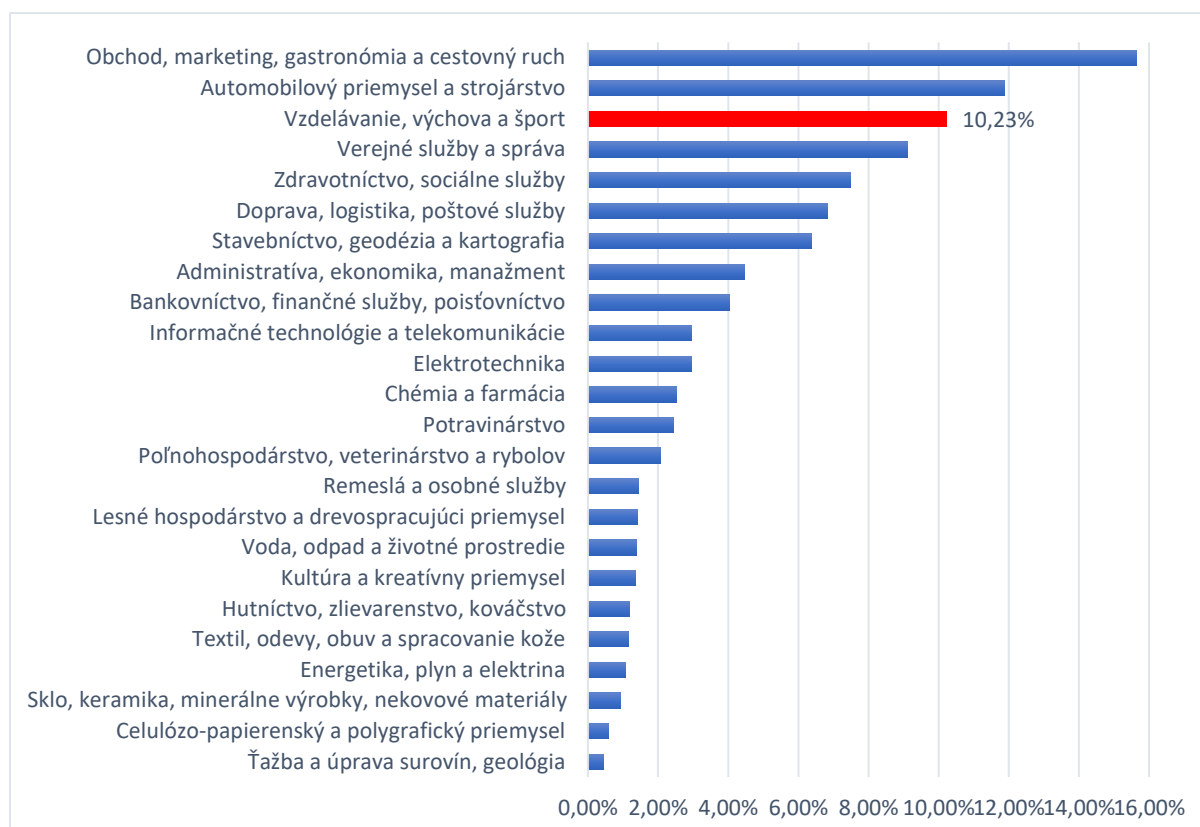
Zdroj: ŠÚ SR



#### 1.2.4 Podiel sektorov na zamestnanosti

V roku 2022 v sektore vzdelávania, výchovy a športu pracovalo priemerne 168 995 zamestnancov. To bolo 10,2 % zo všetkých zamestnancov zamestnaných vo všetkých sektoroch. V porovnaní s ostatnými sektormi tak sektor vzdelávania, výchovy a športu zamestnával tretí najvyšší počet zamestnancov.

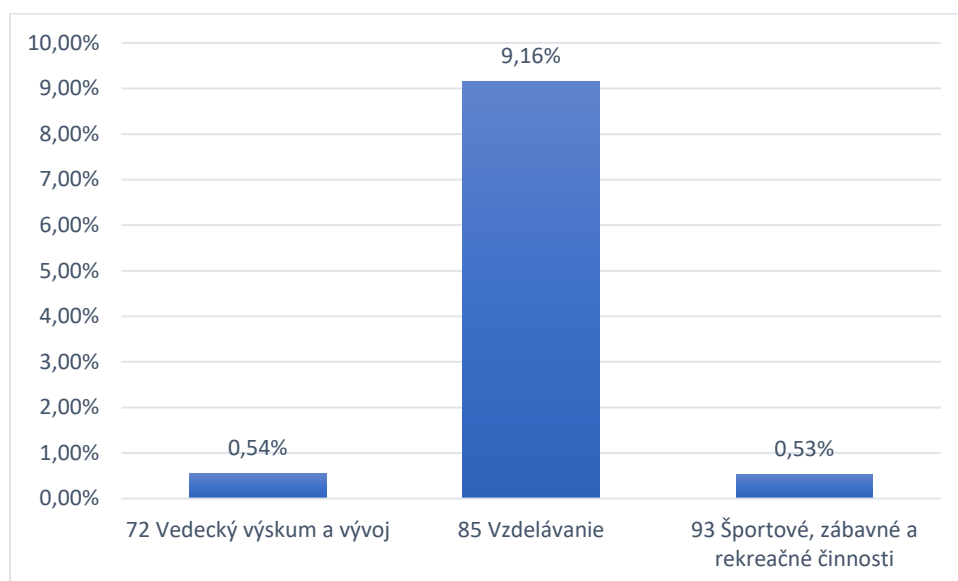
Graf 11: Podiel sektorov na zamestnanosti (2022, v %)



Zdroj: ŠÚ SR

Najvyšší priemerný počet zamestnancov pracoval v divízii vzdelávanie a to 151 227 zamestnancov. To bolo 9,2 % zo všetkých zamestnancov zamestnaných vo všetkých sektoroch. V divíziách vedecký výskum a vývoj a športové, zábavné a rekreačné činnosti pracoval približne rovnaký počet zamestnancov a to zhruba 9 000 zamestnancov, čo bolo 0,5 % zo všetkých zamestnancov zamestnaných vo všetkých sektoroch.

Graf 12: Podiel divízií sektora vzdelávania, výchovy a športu na zamestnanosti (2022, v %)

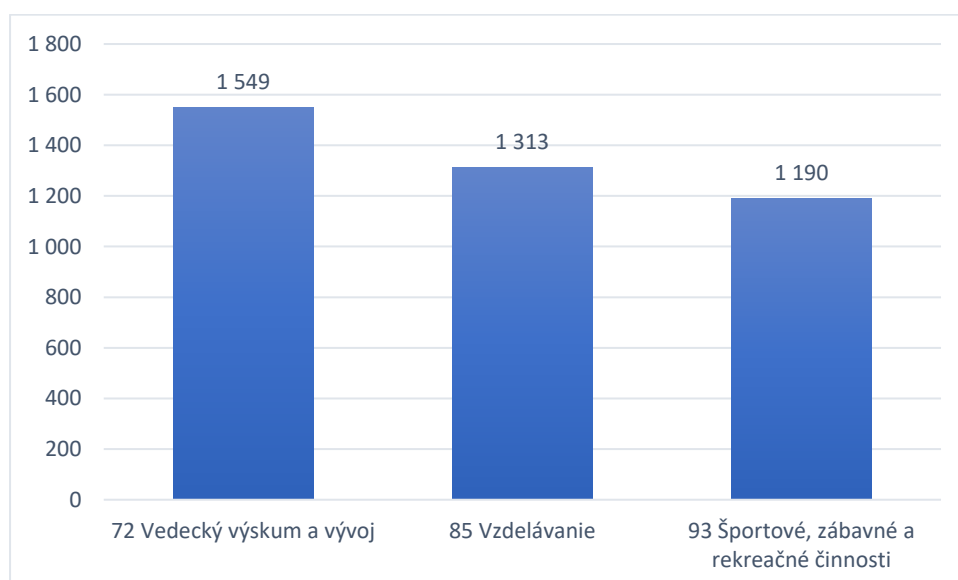


Zdroj: ŠÚ SR

#### 1.2.5 Priemerná hrubá mesačná mzda

V rámci sektora vzdelávania, výchovy a športu bola najvyššia priemerná hrubá mesačná mzda v divízii vedecký výskum a vývoj a to 1 549 eur. Nasledovala divízia vzdelávanie, kde to bolo 1 313 eur. Najnižšia priemerná hrubá mesačná mzda bola v divízii športové, zábavné a rekreačné činnosti a to 1 190 eur.

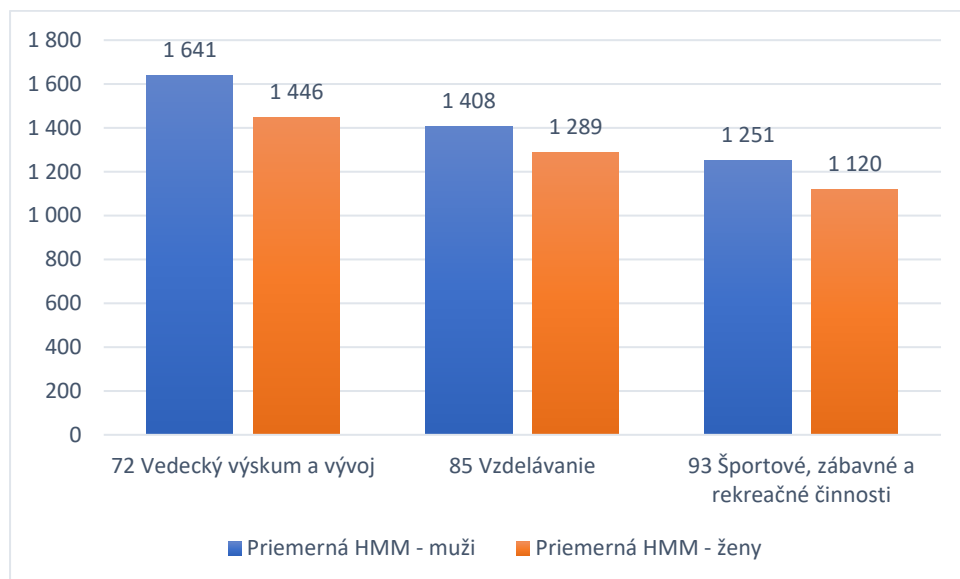
Graf 13: Priemerná hrubá mesačná mzda v sektore vzdelávania, výchovy a športu (2022, v eurách)



Zdroj: ŠÚ SR

V rámci sektora vzdelávania, výchovy a športu vo všetkých divíziách muži zarábali viac než ženy. Najvyšší mzdový rozdiel bol v divízii vedecký výskum a vývoj, kde ženy zarábali 88,2 % priemernej mzdy mužov. Nasledovala divízia športové, zábavné a rekreačné činnosti, kde ženy zarábali 89,5 % priemernej mzdy mužov. V divízii vzdelávanie ženy zarábali 91,5 % priemernej mzdy mužov.

Graf 14: Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia v sektore vzdelávania, výchovy a športu (2022, v eurách)



Zdroj: ŠÚ SR

### 1.3 DÁTOVÉ ZHODNOTENIE VÝVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE

#### 1.3.1 Ciele v oblasti ľudských zdrojov

##### 1.3.1.1 *Výchova a vzdelávanie*

Pri formulovaní cieľov v oblasti ľudských zdrojov možno vychádzať z Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania (MŠVVM SR, 2022a) a z implementačného plánu NPRVV pre roky 2024 – 2026 (MŠVVM SR, 2024). NPRVV ako doplnkový strategický cieľ definuje:

- Zvýšiť atraktivitu učiteľského povolania.

Implementačný plán zase obsahuje viaceré projekty týkajúce sa ľudských zdrojov vo výchove a vzdelávaní. Zároveň definuje ciele týchto projektov:

- Zmysluplné vzdelávanie pre učiteľov
  - Zvýšiť kvalitu, zmysluplnosť a udržateľnosť financovania celoživotného vzdelávania pedagógov a odborných zamestnancov.

- Podporiť rozvoj stavovskej hrdosti, hodnôt a zručností učiteľov, aby sa v spoločnosti posilňovalo ich postavenie a prestíž.
- Kvalitná príprava nových učiteľov
  - Zmeniť obsah vzdelávania a podporovať aplikovaný pedagogický výskum na vysokých školách, ktoré pripravujú budúcich učiteľov.
  - Prilákať do učiteľského povolania nové talenty a predísť budúcemu kritickému nedostatku pedagógov v regionálnom školstve.
- Špičkoví odborníci na vysokých školách
  - Upraviť rámcové podmienky obsadzovania funkčných miest profesorov a docentov, aby tieto pozície obsadzovali ľudia s najvyššími kvalitami v odbore.

Na základe uvedených zdrojov stanovujeme nasledujúce ciele v oblasti ľudských zdrojov pre podoblasť výchovy a vzdelávania:

- Zvýšiť atraktivitu učiteľského povolania.
- Zvýšiť spoločenské uznanie učiteľského povolania.
- Zabezpečiť dostatok kvalifikovaných pedagogických a odborných zamestnancov.
- Zabezpečiť dostatok členov školských podporných tímov.
- Zvýšiť kvalitu prípravy budúcich učiteľov.
- Zvýšiť kvalitu profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov.

#### *1.3.1.2 Výskum a vývoj*

Stratégia výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu SR 2021 – 2027 ako jeden zo strategických cieľov definuje zvýšenie kvality a dostupnosti ľudských zdrojov vo výskume, vývoji a inováciách (MIRRI SR, 2021). Tento strategický cieľ podrobnejšie člení na nasledujúce čiastkové ciele:

- Zvýšiť spoluprácu medzi podnikmi a stredným odborným a vysokým školstvom vo vzdelávacom procese
- Zvýšiť počet absolventov prírodných a technických smerov vysokoškolského vzdelania II. a III. stupňa
- Zvýšiť mzdové výdavky na jedného výskumníka o 50 % (bez inflácie) do roku 2027
- Zvýšiť počet doktorandov a postdoktorandov na domácich vysokých školách a výskumných inštitúciách

- Zvýšiť počet absolventov zahraničných vysokých škôl, ktorí prídu vykonávať pracovnú činnosť v SR
- Zvýšiť kvalifikovanosť a dostupnosť ľudských zdrojov v štátnej správe v oblasti politik a riadenia VaV
- Zvýšiť atraktivitu stredných odborných a vysokých škôl s cieľom znížiť odchod študentov do zahraničia
- Zvýšiť kvalitu vzdelávacieho procesu v študijných programoch a študijných a učebných odboroch relevantných pre prioritné oblasti
- Zvýšiť dostupnosť a relevanciu ďalšieho vzdelávania

Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030 ako jednu z kľúčových oblastí definuje koncentráciu talentu (VAIA, 2023a). V rámci tejto oblasti vymedzuje tri obsahové okruhy a k nim definuje jednotlivé ciele:

### 1. Podpora mladých ľudí

- Zručnosti pre výskum a inovácie: Zvýšiť dôraz na budovanie iniciatívnosti, podnikavosti a zručností novej ekonomiky naprieč celým vzdelávacím systémom.
- Záujem o výskum a inovácie: Podporovať príležitosti a iniciatívy, ktoré popularizujú výskum a inovácie a motivujú obyvateľov k štúdiu a kariére v týchto oblastiach.

### 2. Lákanie a rozvoj skúseného talentu

- Kvalitná výskumná komunita: Prilákať viac excelentných výskumníkov vytvorením rôznorodého prostredia, v ktorom majú chuť pracovať, rásť a rozvíjať sa.
- Odliv a príliv talentu: Vytvoriť programy, ktoré budú vedieť motivovať zahraničných absolventov zostať na Slovensku a prilákať talent v zahraničí na návrat domov.
- Celoživotné vzdelávanie: Vytvoriť programy, ktoré dokážu motivovať obyvateľov celoživotne sa vzdelávať v strategicky dôležitých zručnostiach, ktoré sú alebo budú nedostatkové.

### 3. Kvalita života

- Kvalita života: Zvýšiť kvalitu života v slovenských mestách, a tým aj ich atraktivitu a konkurencieschopnosť v stredoeurópskom regióne.

Na základe uvedených zdrojov stanovujeme nasledujúce ciele v oblasti ľudských zdrojov pre podoblasť výskumu a vývoja:

- Zvýšiť podiel zamestnancov vo výskume a vývoji.
- Zvýšiť kvalitu zamestnancov vo výskume a vývoji.
- Zvýšiť podiel vysokokvalifikovaných pracujúcich a doktorandov zo zahraničia.
- Zvýšiť podiel absolventov vysokoškolského štúdia v prírodovedných a technických (STEM) odboroch.

#### *1.3.1.3 Šport*

Koncepcia športu 2022 – 2026 ako jeden zo strategických cieľov definuje rozvoj ľudských zdrojov (MŠVVV SR, 2022b). Následne formuluje dve širšie opatrenia a k nim prislúchajúce ciele:

- Systematická podpora a motivácia učiteľov telesnej a športovej výchovy: Motivovaní a kvalifikovaní učitelia, ktorí prispejú k zvyšovaniu kvality a ponuky aktivít, zavádzanie inovatívnych prístupov v telesnej a športovej výchove.
- Rozvoj odborných kapacít v športe: Kvalifikovaní športoví odborníci zabezpečujúci služby v oblasti pohybu a športu.

Okrem toho sa Európska charta o športe v rámci ľudských zdrojov zameriava aj na dobrovoľných pracovníkov, ktorí môžu neoceniteľne prispieť k rozvoju športu a podporiť účasť každého na realizovaní a organizovaní športových aktivít. Podmienkou však je, aby dostali primerané školenie a supervíziu (Rada Európy, 2021).

Na základe uvedeného stanovujeme nasledujúce ciele v oblasti ľudských zdrojov pre podoblasť športu:

- Zvýšiť podiel zamestnancov v športe.
- Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť učiteľov telesnej a športovej výchovy.
- Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť trénerov a odborných zamestnancov.
- Zvýšiť počet dobrovoľných pracovníkov v oblasti športu a poskytnúť im primerané školenie a supervíziu.

### 1.3.2 Popis východiskových dát týkajúcich sa ľudských zdrojov v sektore

#### 1.3.2.1 *Výchova a vzdelávanie*

V oblasti výchovy a vzdelávania vyhodnocujeme ciele týkajúce sa ľudských zdrojov prostredníctvom nasledujúcich indikátorov:

Tabuľka 1: Ciele a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v oblasti výchovy a vzdelávania

<b>Cieľ</b>	<b>Indikátor</b>
Zvýšiť atraktivitu učiteľského povolania	Podiel priemerného platu pedagogických zamestnancov na priemernej mzde v národnom hospodárstve (%)
	Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa
	Podiel žien z celkového počtu učiteľov (%)
Zvýšiť spoločenské uznanie učiteľského povolania	Podiel učiteľov, ktorí súhlasili alebo veľmi súhlasili s tvrdením, že povolanie učiteľa je v spoločnosti ocenené (%)
Zabezpečiť dostatok kvalifikovaných pedagogických a odborných zamestnancov	Podiel odborne vyučovaných hodín (%)
	Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú učiteľstvo a učiteľstvo v kombinácii, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%)
	Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú predškolskú a elementárnu pedagogiku, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%)
	Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú špeciálnu pedagogiku, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%)
	Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali učiteľstvo a učiteľstvo v kombinácii, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)
	Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali predškolskú a elementárnu pedagogiku, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)
	Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali špeciálnu pedagogiku, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)
	Podiel študentov na vysokých školách, ktorí študujú vzdelávanie, z celkového počtu študentov na vysokých školách (%)
	Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali vzdelávanie, z celkového počtu absolventov na vysokých školách

	(%)
	Podiel učiteľov v primárnom, nižšom sekundárnom a vyššom sekundárnom vzdelávaní na celkovej aktívnej populácii (%)
Zabezpečiť dostatok členov školských podporných tímov	Počet detí na pedagogického asistenta
	Počet žiakov na školského psychológa
	Počet žiakov na školského špeciálneho pedagóga
	Počet žiakov na pedagogického asistenta
Zvýšiť kvalitu prípravy budúcich učiteľov	Podiel učiteľov, ktorí sa cítia dobre alebo veľmi dobre pripravení na jednotlivé prvky pri vyučovaní (%)
Zvýšiť kvalitu profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov	Podiel učiteľov, ktorí cítili, že niektoré aktivity ďalšieho vzdelávania za posledných 12 mesiacov mali pozitívny vplyv na ich vyučovanie (%)

### ***Zvýšiť atraktivitu učiteľského povolania***

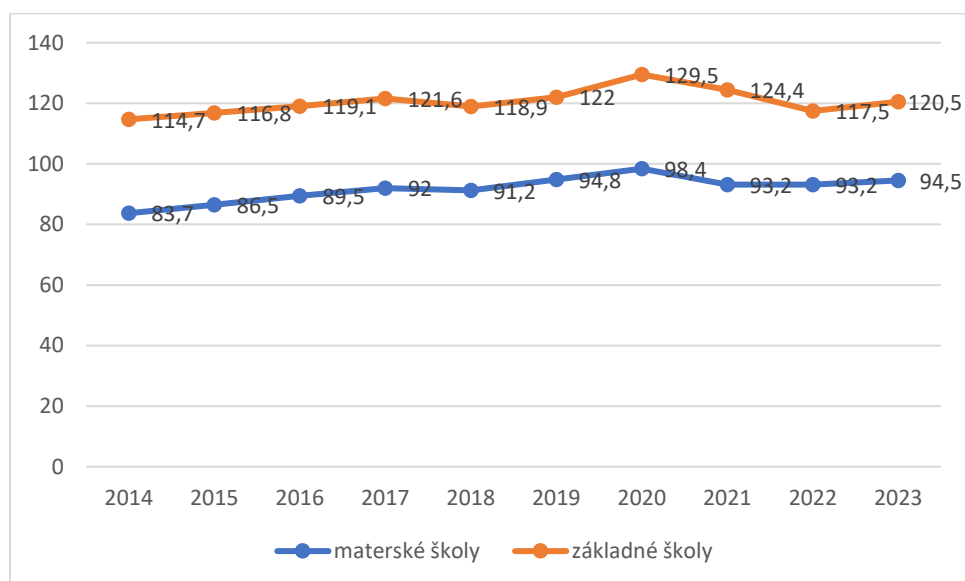
V roku 2023 priemerný plat pedagogických zamestnancov v materských školách dosahoval 94,5 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve a v prípade pedagogických zamestnancov v základných školách to bolo 120,5 %.

Podiel platov pedagogických zamestnancov v materských a základných školách na priemernej mzde v národnom hospodárstve kontinuálne stúpал až do roku 2020, kedy dosiahol historické maximum (98,4 % v prípade materských škôl a 129,5 % v prípade základných škôl).

Následne tento podiel klesol a stúpol až v roku 2023. Ani rast v roku 2023 však nezabezpečil, aby sa platy pedagogických zamestnancov v materských a základných školách dostali na úroveň roka 2020.



Graf 15: Podiel priemerného platu pedagogických zamestnancov v materských a základných školách na priemernej mzde v národnom hospodárstve (%)

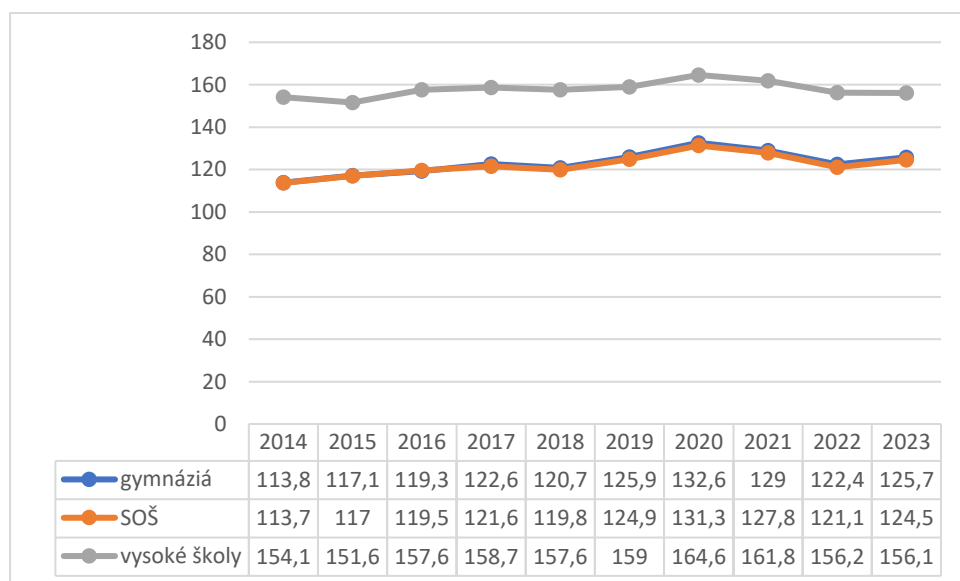


Zdroj: MŠVVM SR a ŠÚ SR

Pedagogickí zamestnanci v gymnáziách priemerne zarábali 125,7 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve a pedagógovia v stredných odborných školách 124,5 %. V prípade pedagogických zamestnancov na vysokých školách to bolo 156,1 %.

Historický vývoj bol podobný ako v prípade materských a základných škôl. Po dosiahnutí maxima v roku 2020 podiel klesal a stúpol až v roku 2023. Ani v roku 2023 sa však nedostal na úroveň roka 2020.

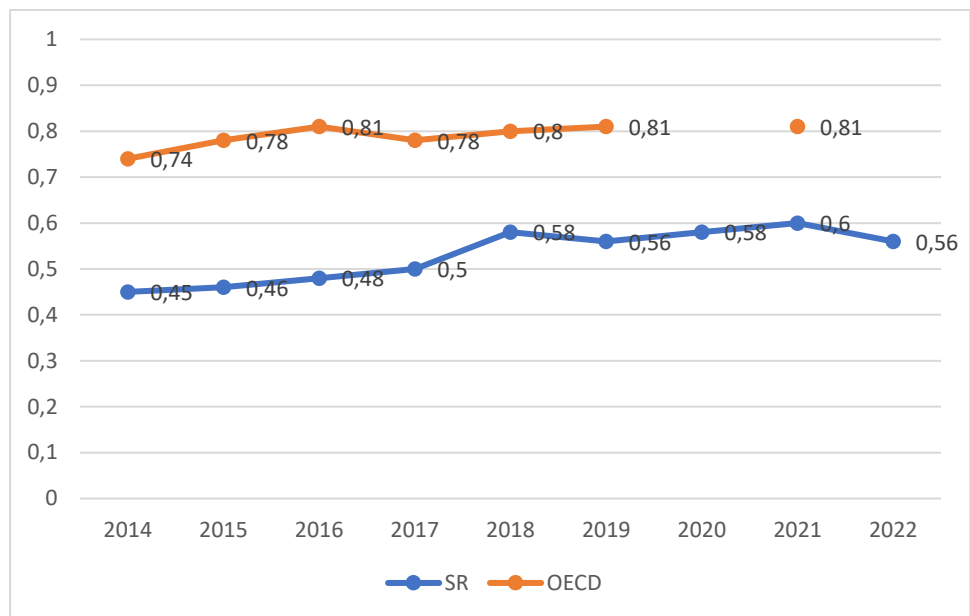
Graf 16: Podiel priemerného platu pedagogických zamestnancov v gymnáziách, stredných odborných školách a na vysokých školách na priemernej mzde v národnom hospodárstve (%)



Zdroj: MŠVVM SR a ŠÚ SR

V roku 2022 zarábali učiteľky v materských školách 0,56 priemernej mzdy zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. Priemer krajín OECD nie je v tomto roku k dispozícii, avšak v roku 2021 to bolo 0,81. Na Slovensku tento podiel v ostatnom období stagnuje a nepribližuje sa k priemeru OECD.

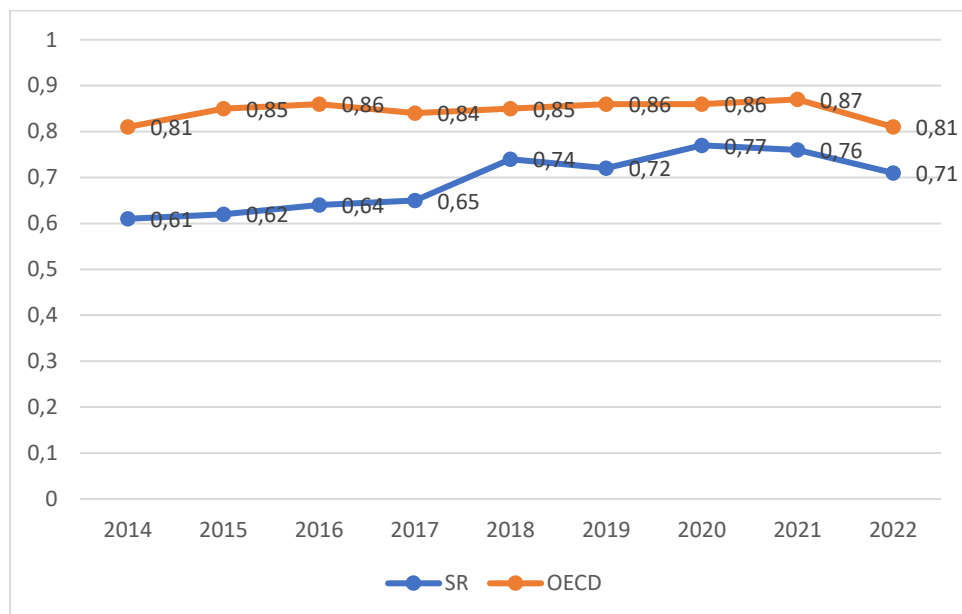
Graf 17: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (predprimárne vzdelávanie)



Zdroj: OECD

V roku 2022 zarábali učiteľky na 1. stupni základných škôl 0,71 priemernej mzdy zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. Priemer krajín OECD bol 0,81. Na Slovensku po dosiahnutí maxima v roku 2020 (0,77) tento podiel následne klesal. V ostatnom období sa tento podiel nepribližuje k priemeru OECD.

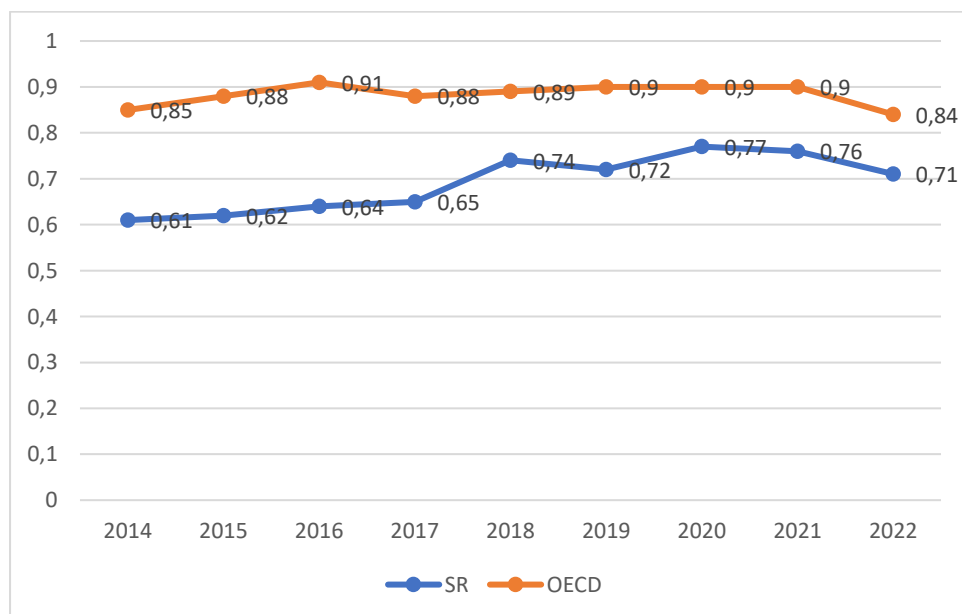
Graf 18: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (primárne vzdelávanie)



Zdroj: OECD

Aj učiteľky na 2. stupni základných škôl zarábali 0,71 priemernej mzdy zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. Priemer krajín OECD bol 0,84. Na Slovensku aj v tomto prípade po dosiahnutí maxima v roku 2020 (0,77) tento podiel následne klesal a v ostatnom období sa nepribližuje k priemeru OECD.

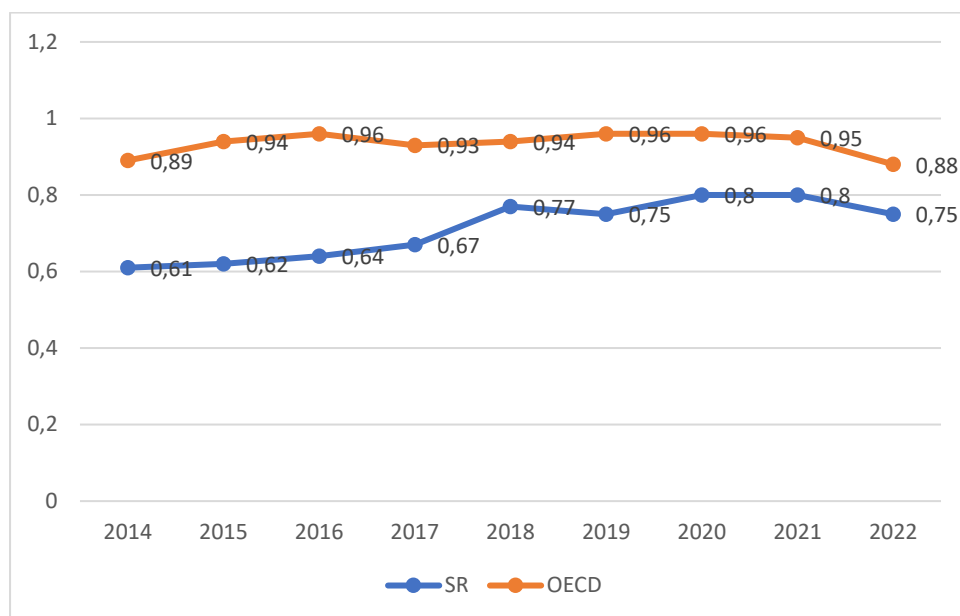
Graf 19: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (nižšie sekundárne vzdelávanie)



Zdroj: OECD

Učiteľky v stredných školách zarábali 0,75 priemernej mzdy zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. Priemer krajín OECD bol 0,88. Na Slovensku po dosiahnutí maxima v rokoch 2020 a 2021 (0,8) tento podiel následne v roku 2022 klesol.

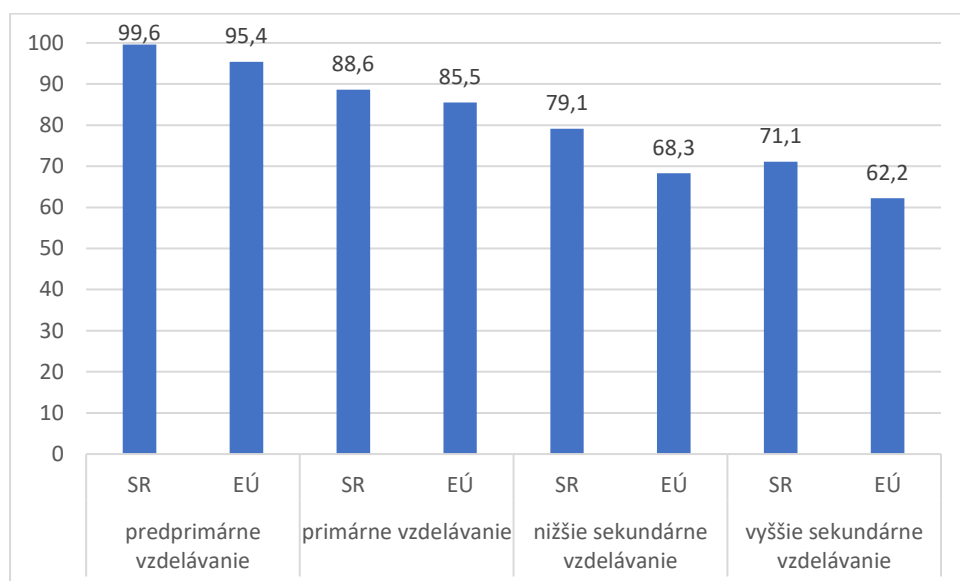
Graf 20: Podiel priemerného platu učiteľov na priemernej mzde zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (vyššie sekundárne vzdelávanie)



Zdroj: OECD

Na Slovensku v školách pracuje vyšší podiel žien než v priemere krajín EÚ. Platí to pre všetky stupne vzdelávania. V roku 2022 pracovalo v predprimárnom vzdelávaní 99,6 % žien (EÚ 95,4 %), v primárnom 88,6 % (EÚ 85,5 %), v nižšom sekundárnom 79,1 % (EÚ 68,3 %) a vo vyššom sekundárnom vzdelávaní 71,1 % (EÚ 62,2 %). Najvyšší rozdiel medzi Slovenskom a EÚ je v prípade nižšieho sekundárneho vzdelávania.

Graf 21: Podiel žien z celkového počtu učiteľov (2022, %)



Zdroj: Eurostat

Od roku 2014 sa podiel učiteliek na jednotlivých stupňoch vzdelávania príliš nezmenil.

Tabuľka 2: Podiel žien z celkového počtu učiteľov (%)

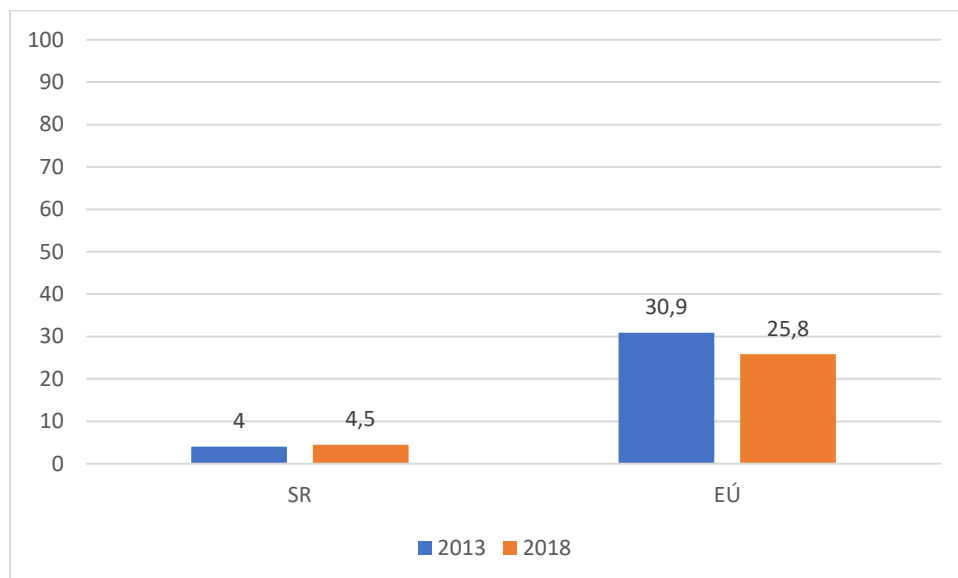
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
predprimárne	SR	99,6	99,5	99,1	99,5	99,5	99,6	99,6	99,6	99,6
	EÚ	95,1	96	96	95,9	95,1	95,8	95,7	95,5	95,4
primárne	SR	90	89,7	89,8	90,2	90,3	90,2	90,6	91	88,6
	EÚ	84,6	84,8	84,7	84,8	83,4	84,9	85,5	85,5	85,5
nižšie sekundárne	SR	77,8	76,4	76,6	76,5	75,9	76,1	76,9	77	79,1
	EÚ	68,4	68	68	68,1	65,6	67,9	68,4	68,3	68,3
vyššie sekundárne	SR	72,2	71,7	72	71,7	72	71,9	70,9	71,8	71,1
	EÚ	60,1	61	60,7	61,4	78,1	61,2	61,4	62,2	62,2

Zdroj: Eurostat

### **Zvýšiť spoločenské uznanie učiteľského povolania**

V roku 2018 len 4,5 % učiteliek a učiteľov 2. stupňa základných škôl súhlasilo s tvrdením, že povolanie učiteľa je v spoločnosti ocenené. Priemer EÚ bol 25,8 %. V prípade Slovenska bol tento súhlas nízky aj v roku 2013 (4 %).

Graf 22: Podiel učiteľov, ktorí súhlasili alebo veľmi súhlasili s tvrdením, že povolanie učiteľa je v spoločnosti ocenené (%)

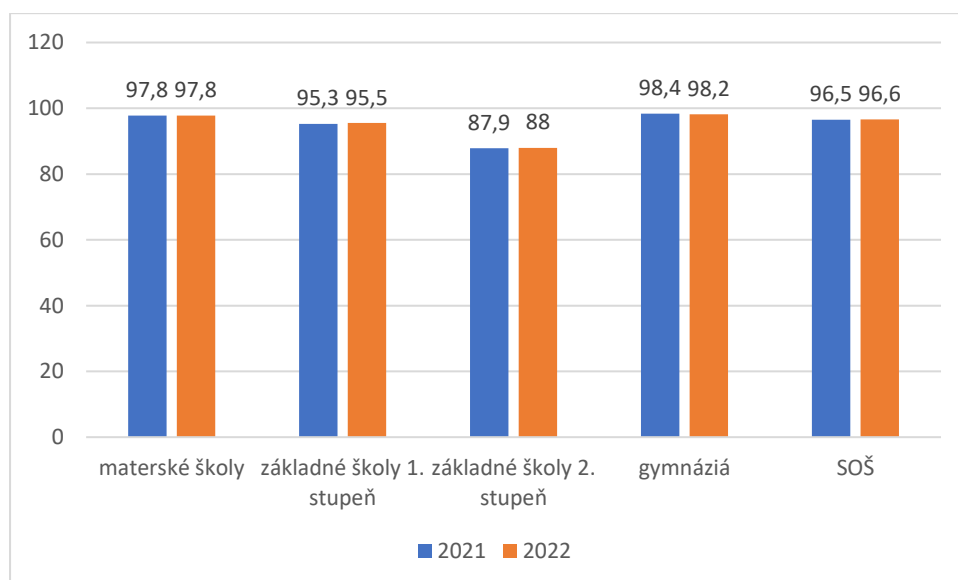


Zdroj: OECD TALIS

### **Zabezpečiť dostatok kvalifikovaných pedagogických a odborných zamestnancov**

V materských školách a na 1. stupni základných škôl sa výrazná väčšina hodín odučila odborne. Platí to aj v prípade gymnázií a stredných odborných škôl. Najnáročnejšia situácia bola v prípade 2. stupňa základných škôl, kde sa v roku 2022 odučilo odborne 88 % hodín.

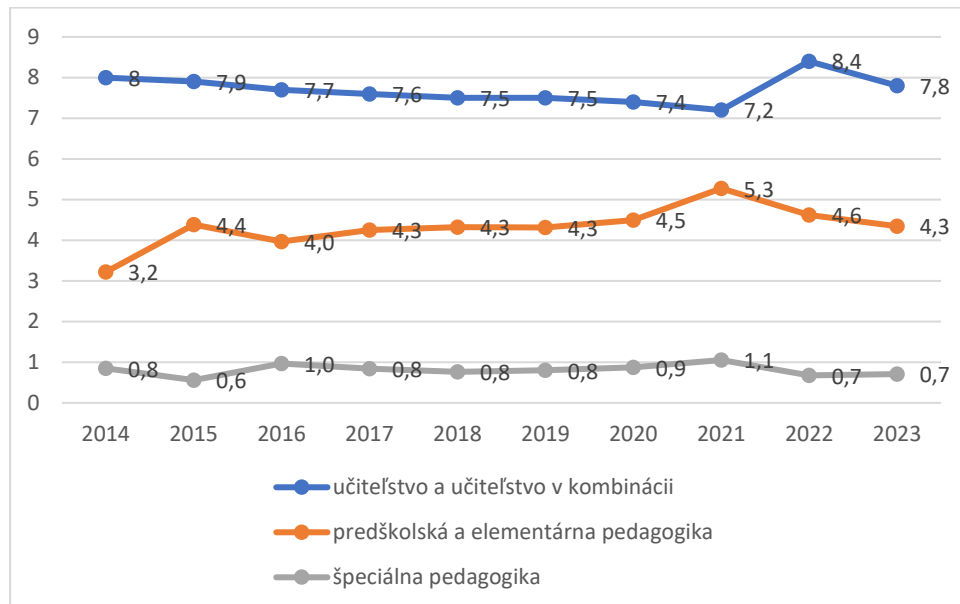
Graf 23: Podiel odborne vyučovaných hodín (%)



Zdroj: MŠVVM SR

V roku 2023 sa zapísalo na štúdium učiteľstva a učiteľstva v kombinácii 7,8 % zo všetkých zapísaných študentov na vysokých školách. V prípade predškolskej a elementárnej pedagogiky to bolo 4,3 % zapísaných a v prípade špeciálnej pedagogiky 0,7 % zapísaných.

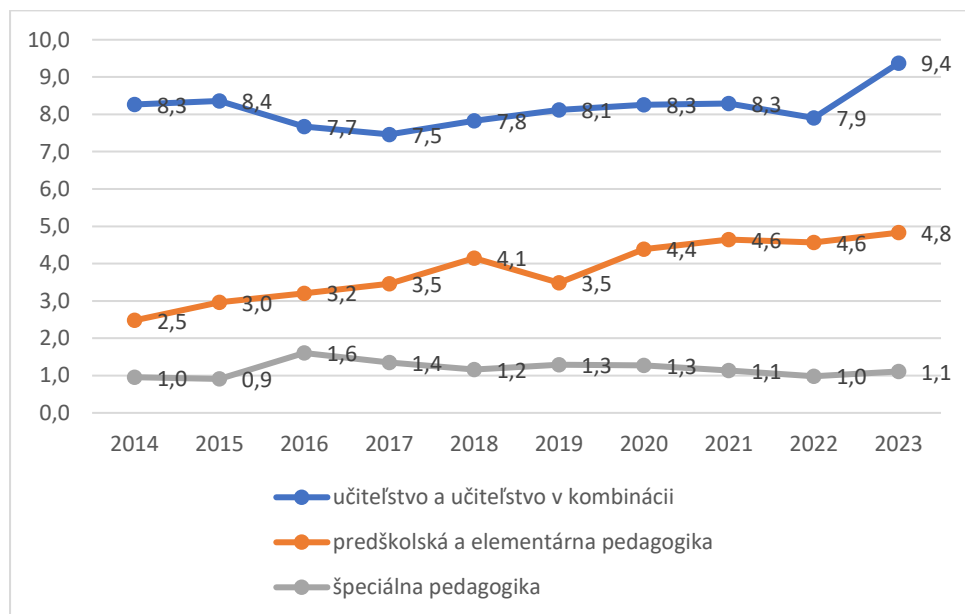
Graf 24: Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú učiteľské a pedagogické programy, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%)



Zdroj: CVTI SR

V roku 2023 absolvovalo štúdium učiteľstva a učiteľstva v kombinácii 9,4 % zo všetkých absolventov na vysokých školách. V prípade predškolskej a elementárnej pedagogiky to bolo 4,8 % absolventov a v prípade špeciálnej pedagogiky 1,1 % absolventov. V prípade štúdia učiteľstva a učiteľstva v kombinácii ako aj predškolskej a elementárnej pedagogiky ide od roku 2014 o najvyššie podiely absolventov.

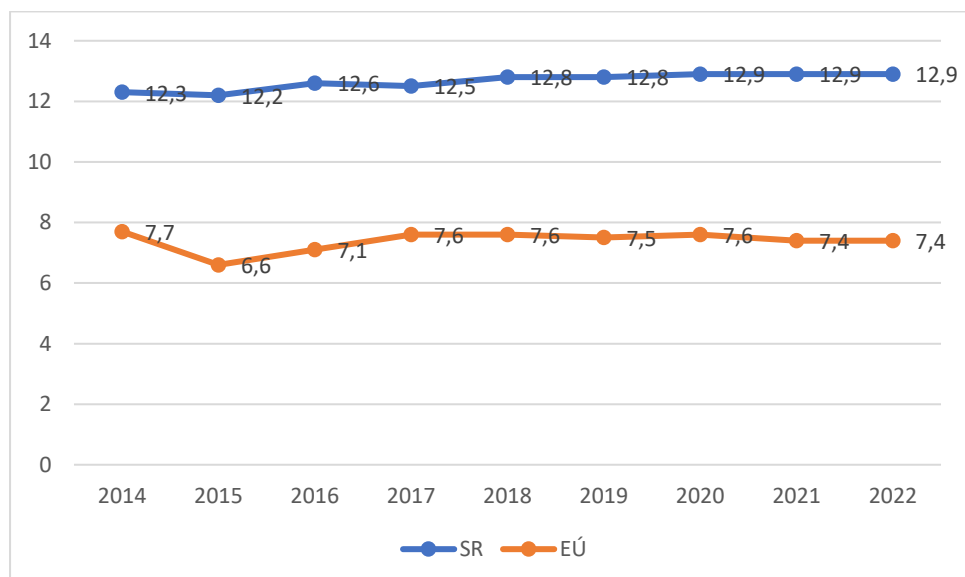
Graf 25: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali učiteľské a pedagogické programy, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)



Zdroj: CVTI SR

V roku 2022 študovalo vzdelávanie 12,9 % zo všetkých študentov na vysokých školách. V priemere EÚ to bolo výrazne menej a to 7,4 %. Na Slovensku od roku 2014 podiel študentov vzdelávania mierne vzrástol.

Graf 26: Podiel študentov na vysokých školách, ktorí študujú vzdelávanie, z celkového počtu študentov na vysokých školách (%)

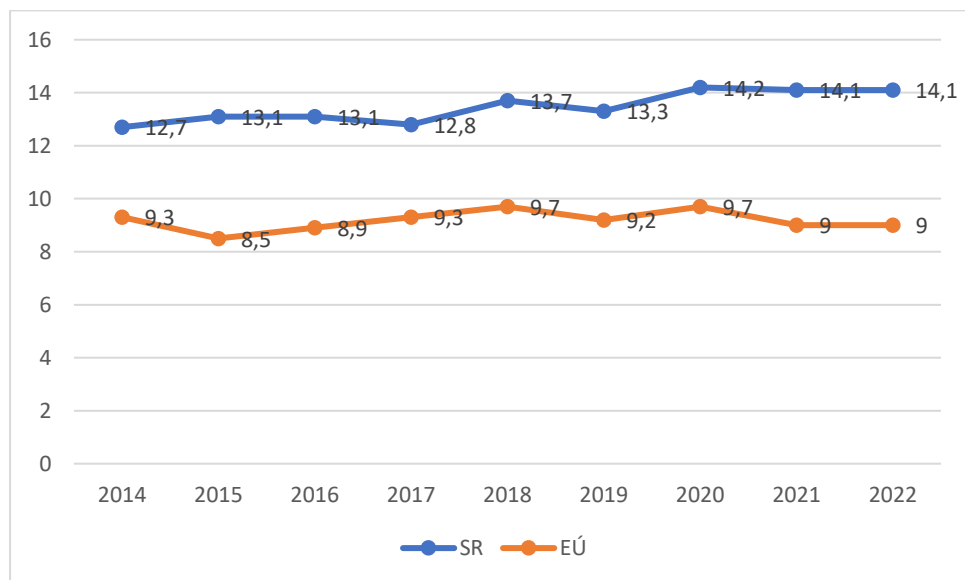


Zdroj: Eurostat

V roku 2022 absolvovalo štúdium vzdelávania 14,1 % zo všetkých absolventov vysokých škôl. V priemere EÚ to bolo výrazne menej a to 9 %. Na Slovensku od roku 2014 podiel absolventov vzdelávania vzrástol.



Graf 27: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali vzdelávanie, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)



Zdroj: Eurostat

V roku 2022 učitelia základných a stredných škôl tvorili 2 % z celkovej aktívnej populácie. V priemere EÚ to bolo o trochu viac a to 2,2 %. Na Slovensku je podiel učiteľov v čase stabilný.

Tabuľka 3: Podiel učiteľov v primárnom, nižšom sekundárnom a vyššom sekundárnom vzdelávaní na celkovej aktívnej populácii (%)

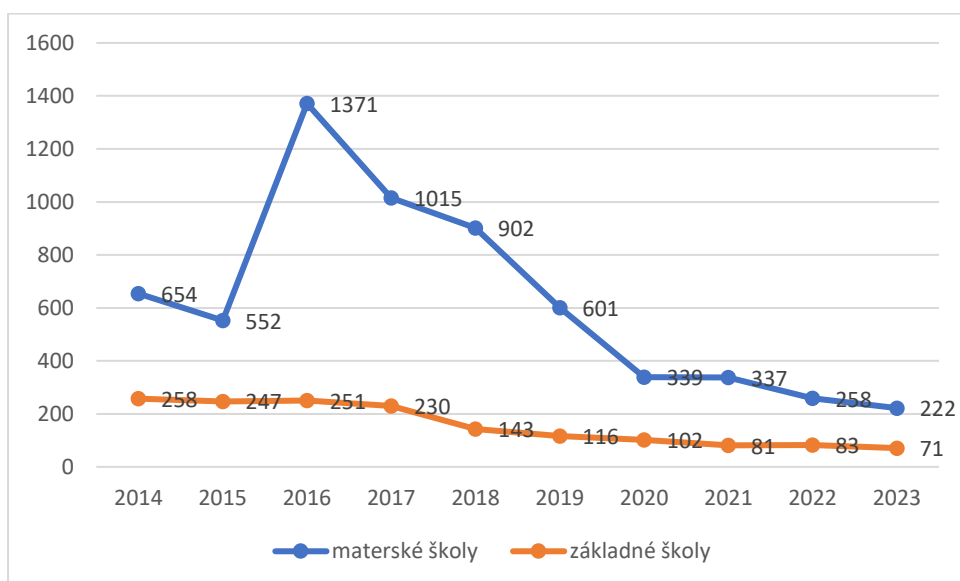
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SR	2,1	2	2	2	2	2	2	2	2
EÚ	2,2	2	2,1	2,1	1	2,2	2,2	2,2	2,2

Zdroj: Eurostat

### **Zabezpečiť dostatok členov školských podporných tímov**

V roku 2023 pripadalo na jedného asistenta v materskej škole 222 detí a v základnej škole 71 žiakov. Tento pomer sa v čase zlepšuje, čiže na jedného pedagogického asistenta pripadá čoraz menej detí a žiakov.

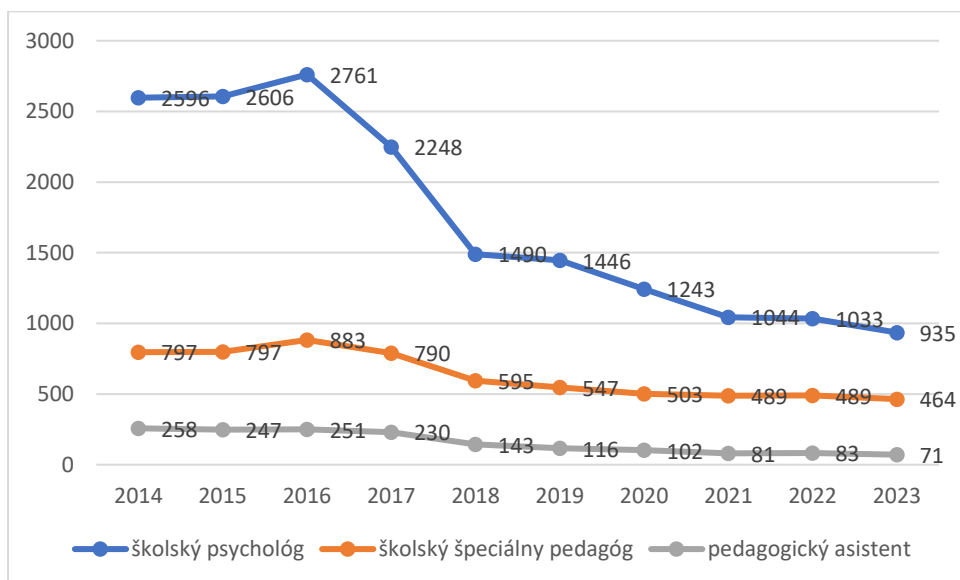
Graf 28: Počet detí a žiakov na pedagogického asistenta v materských a základných školách



Zdroj: CVA na základe údajov CVTI SR

V roku 2023 pripadalo v základných školách na jedného školského psychológa 935 žiakov a na jedného školského špeciálneho pedagóga 464 žiakov. Podobne ako v prípade pedagogických asistentov aj v tomto prípade sa tento pomer zlepšuje.

Graf 29: Počet žiakov na podporný personál v základných školách



Zdroj: CVA na základe údajov CVTI SR

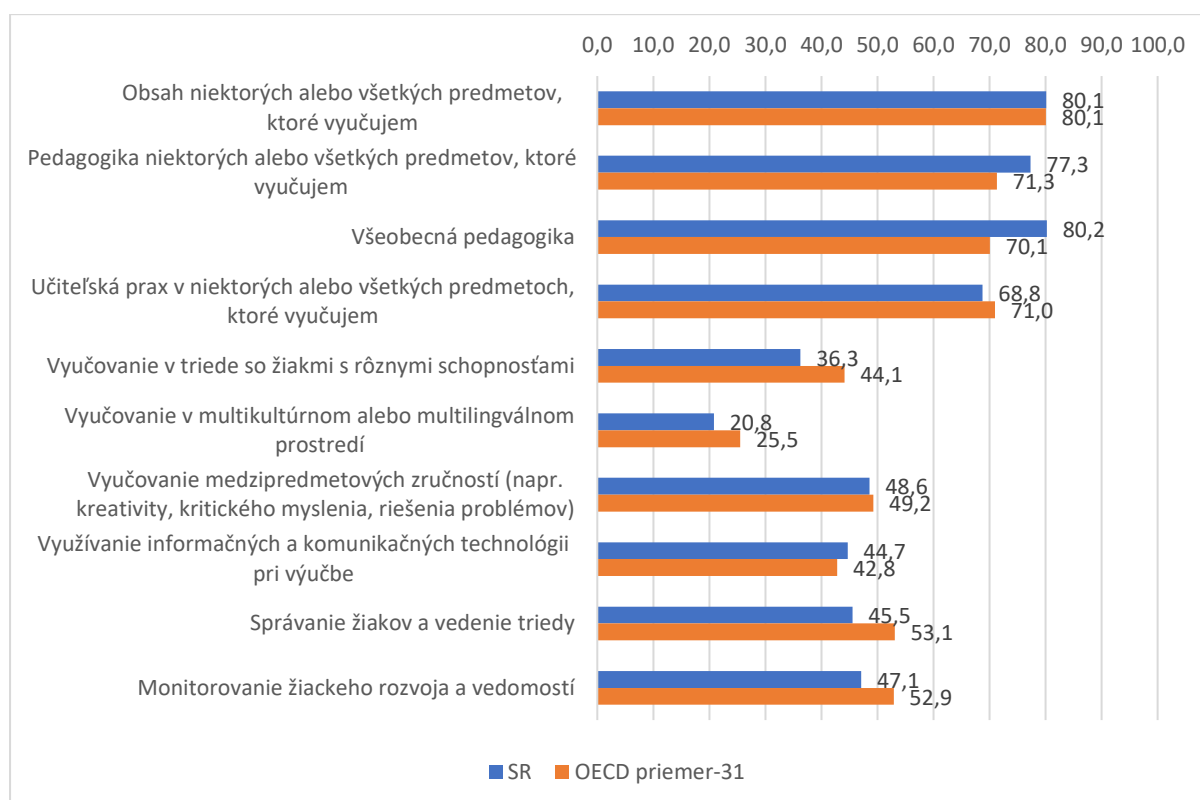
### **Zvýšiť kvalitu prípravy budúcich učiteľov**

V roku 2018 sa väčšina učiteľov 2. stupňa základnej školy cítila byť dobre pripravená v oblasti obsahu (80,1 %) ako aj pedagogiky predmetu, ktorý vyučujú (77,3 %). O čosi menej sa cítili byť pripravení na učiteľskú prax (68,8 %). Len približne polovica učiteľov sa cítila byť pripravená

na vyučovanie medzipredmetových zručností (48,6 %), monitorovanie žiackeho rozvoja a vedomostí (47,1 %), správanie žiakov a vedenie triedy (45,5 %) či využívanie informačných a komunikačných technológií pri výučbe (44,7 %).

Najmenej učiteľov bolo pripravených na vyučovanie v triede so žiakmi s rôznymi schopnosťami (36,3 %) a vyučovanie v multikultúrnom alebo multilingválnom prostredí (20,8 %).

Graf 30: Podiel učiteľov, ktorí sa cítia dobre alebo veľmi dobre pripravení na jednotlivé prvky pri vyučovaní (%)

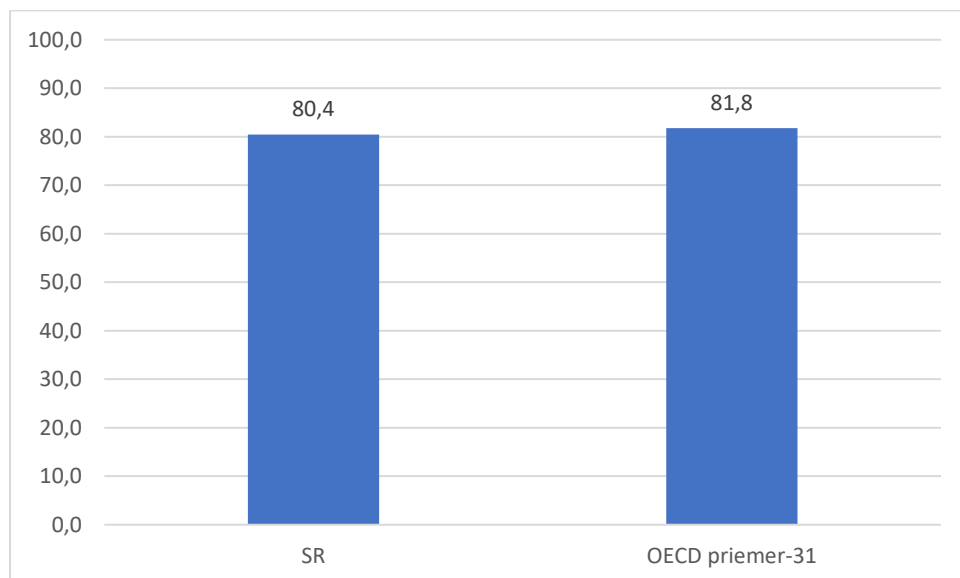


Zdroj: OECD TALIS 2018

### **Zvýšiť kvalitu profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov**

V roku 2018 väčšina učiteľov pociťovala, že niektoré aktivity ďalšieho vzdelávania za posledných 12 mesiacov mali pozitívny vplyv na ich vyučovanie. To je približne rovnako ako v priemere zúčastnených krajín OECD.

Graf 31: Podiel učiteľov, ktorí cítili, že niektoré aktivity ďalšieho vzdelávania za posledných 12 mesiacov mali pozitívny vplyv na ich vyučovanie (%)



Zdroj: OECD TALIS 2018

### 1.3.2.2 Výskum a vývoj

V oblasti výskumu a vývoja vyhodnocujeme ciele týkajúce sa ľudských zdrojov prostredníctvom nasledujúcich indikátorov:

Tabuľka 4: Ciele a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja

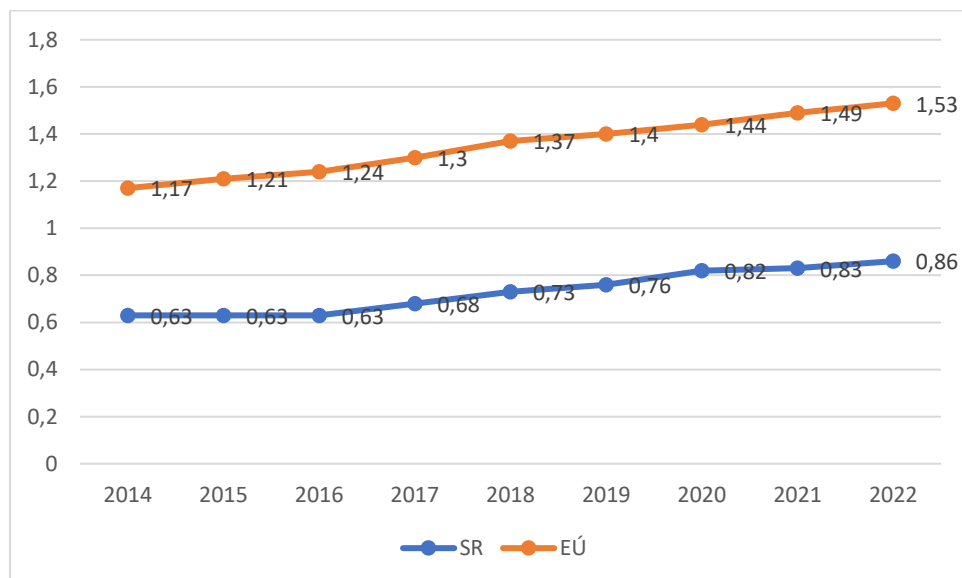
Cieľ	Indikátor
Zvýšiť podiel zamestnancov vo výskume a vývoji	Podiel zamestnancov vo výskume a vývoji z celkového počtu pracovnej sily (% FTE)
	Podiel ľudských zdrojov vo vede a technológiách na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%)
	Podiel zamestnancov s terciárnym vzdelaním vo vede a technológiách na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%)
	Podiel vedcov a inžinierov na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%)
Zvýšiť kvalitu zamestnancov vo výskume a vývoji	Podiel slovenských publikácií, ktoré patria medzi 10 % najcitovanejších celosvetovo (%)
Zvýšiť podiel vysokokvalifikovaných pracujúcich a doktorandov zo zahraničia	Podiel cudzincov v ISCO 1-3 (podľa ÚPSVaR) na zamestnanosti (ESA) (%)
	Podiel zahraničných študentov doktorandského štúdia zo všetkých študentov doktorandského štúdia (%)

Zvýšiť podiel absolventov vysokoškolského štúdia v prírodovedných a technických (STEM) odboroch	Počet absolventov terciárneho vzdelávania vo vede a technológiách na 1 000 osôb vo veku 20 – 29 rokov
---	---

### **Zvýšiť podiel zamestnancov vo výskume a vývoji**

V roku 2022 pracovalo vo výskume a vývoji 0,86 % zamestnancov z celkového počtu pracovnej sily. To bolo výrazne menej ako v priemere EÚ, kde to bolo 1,53 %. Na Slovensku podiel zamestnancov vo výskume a vývoji rastie, avšak to platí aj v prípade priemeru EÚ.

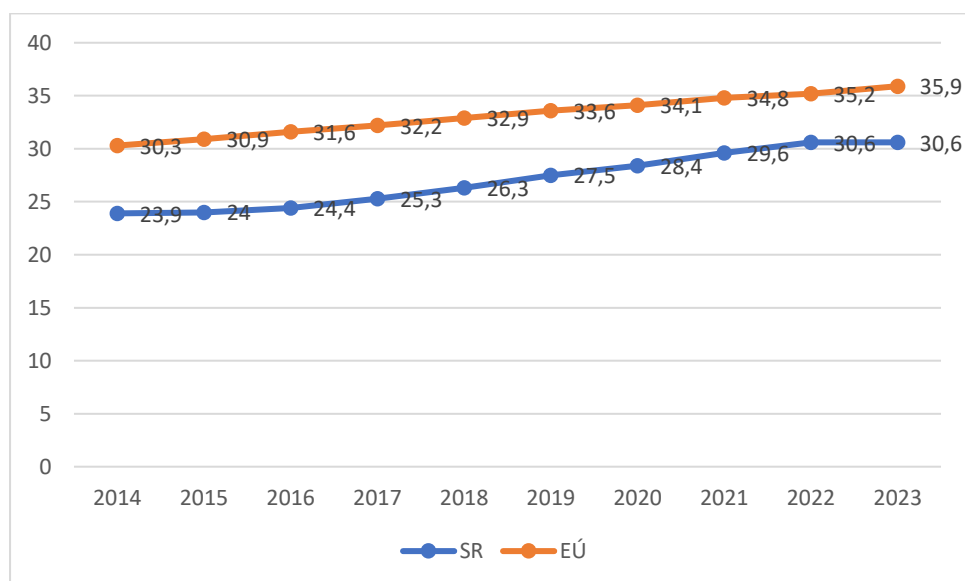
Graf 32: Podiel zamestnancov vo výskume a vývoji z celkového počtu pracovnej sily (% FTE)



Zdroj: Eurostat

V roku 2023 do ľudských zdrojov vo vede a technológiách na Slovensku patrilo 30,6 % aktívnej populácie vo veku 15 – 74 rokov. To bolo menej ako v priemere EÚ, kde to bolo 35,9 %. Treba však upozorniť na to, že tieto údaje zahŕňajú všetkých pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním bez ohľadu na to, v ktorej oblasti pracujú, a zároveň pracujúcich vo vede a technike bez vysokoškolského vzdelania.

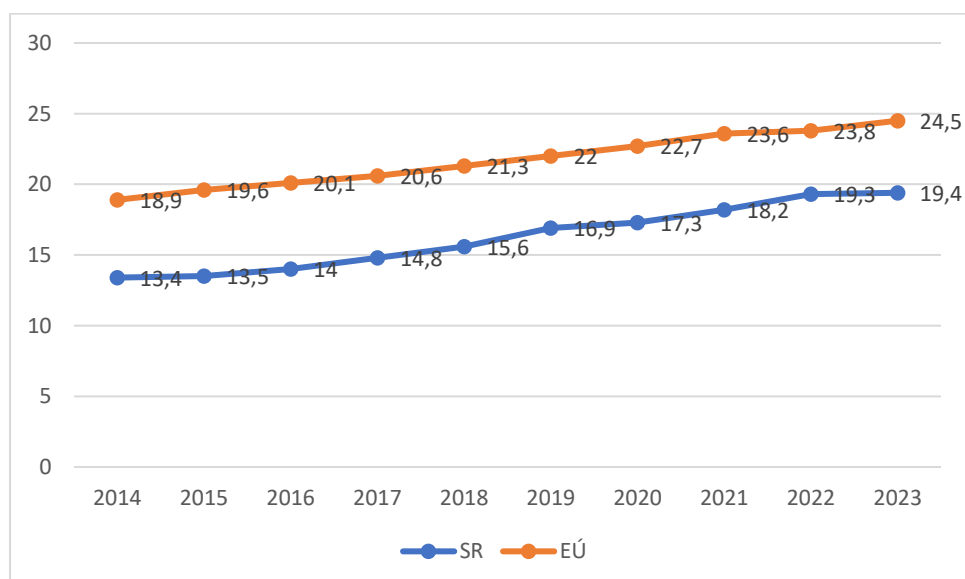
Graf 33: Podiel ľudských zdrojov vo vede a technológiách na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%)



Zdroj: Eurostat

Ak sa pozrieme na zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním, ktorí reálne pracovali vo vede a technológiách, tak v roku 2023 to na Slovensku bolo 19,4 % aktívnej populácie vo veku 15 – 74 rokov. To bolo menej ako v priemere EÚ, kde to bolo 24,5 %. Na Slovensku podiel týchto zamestnancov rastie, avšak to platí aj v prípade priemeru EÚ.

Graf 34: Podiel ľudských zdrojov vo vede a technológiách na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%)

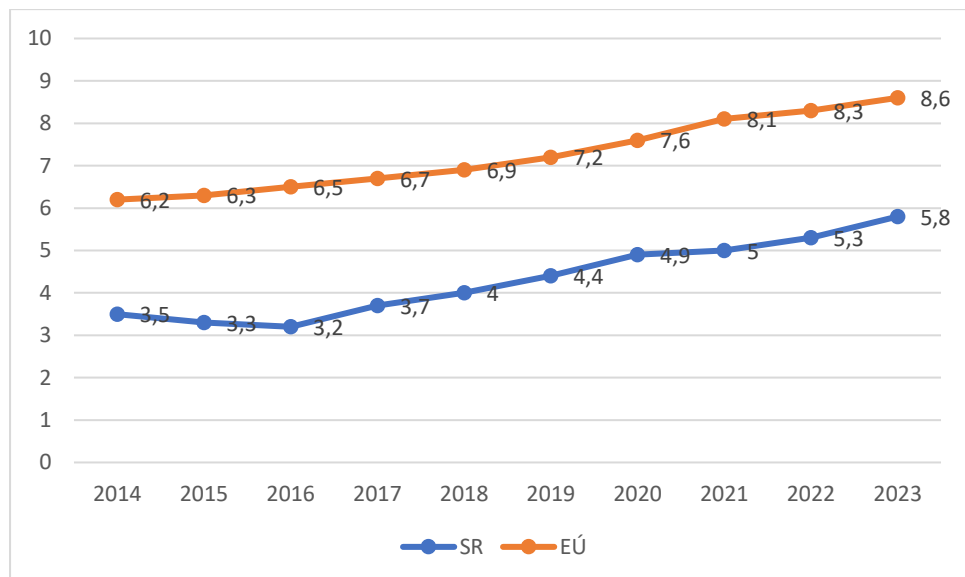


Zdroj: Eurostat

Ak sa pozrieme len na vedcov a inžinierov, tak v roku 2023 pracovalo na Slovensku na týchto pozíciách 5,8 % aktívnej populácie vo veku 15 – 74 rokov. To bolo menej ako v priemere EÚ,

kde to bolo 24,5 %. Na Slovensku podiel vedcov a inžinierov rastie, avšak to platí aj v prípade priemeru EÚ.

Graf 35: Podiel vedcov a inžinierov na aktívnej populácii vo veku 15 – 74 rokov (%)

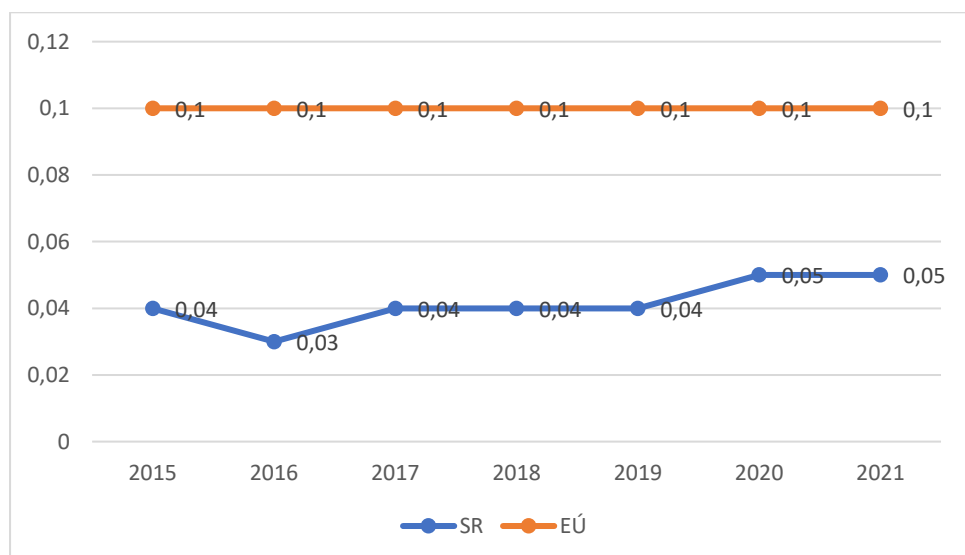


Zdroj: Eurostat

### **Zvýšiť kvalitu zamestnancov vo výskume a vývoji**

Zamestnanci vo výskume a vývoji na Slovensku publikovali o polovicu nižší podiel najcitovanejších publikácií než v priemere EÚ. Tento stav sa v čase výraznejšie nemení.

Graf 36: Podiel slovenských publikácií, ktoré patria medzi 10 % najcitovanejších celosvetovo (%)

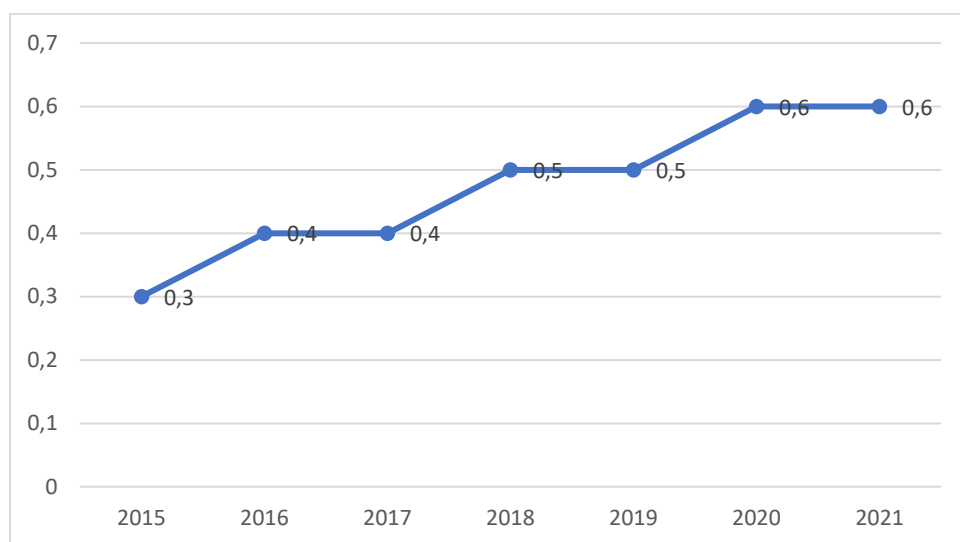


Zdroj: VAIA, EIS

### Zvýšiť podiel vysokokvalifikovaných pracujúcich a doktorandov zo zahraničia

V roku 2021 na Slovensku pracovalo 0,6 % vysokokvalifikovaných pracujúcich zo zahraničia z celkového počtu zamestnancov. V čase tento podiel narastá, od roku 2015 stúpol na dvojnásobok.

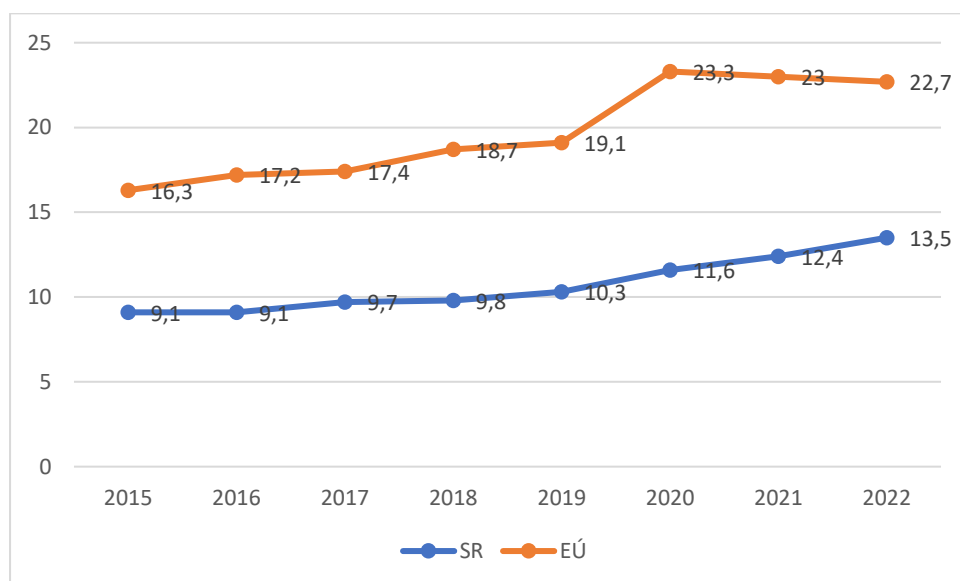
Graf 37: Podiel cudzincov v ISCO 1-3 (podľa ÚPSVaR) na zamestnanosti (ESA) (%)



Zdroj: VAIA

V roku 2022 tvorili doktorandi zo zahraničia 13,5 % zo všetkých študentov doktorandského štúdia. V priemere EÚ to bolo výrazne viac a to 22,7 %. Podiel zahraničných doktorandov na Slovensku postupne rastie.

Graf 38: Podiel zahraničných študentov doktorandského štúdia zo všetkých študentov doktorandského štúdia (%)



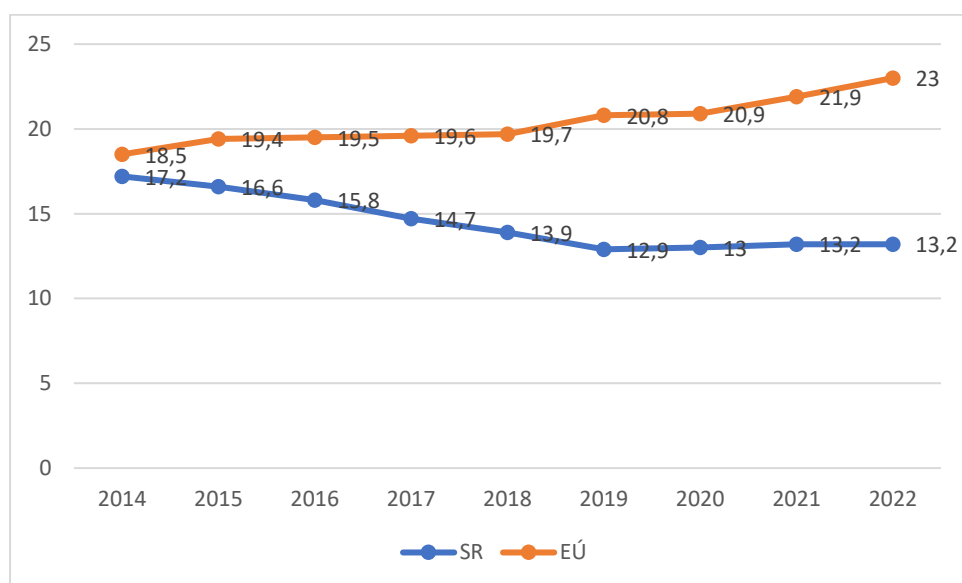
Zdroj: Eurostat



## Zvýšiť podiel absolventov vysokoškolského štúdia v prírodovedných a technických (STEM) odboroch

V roku 2022 na Slovensku vysokoškolské štúdium vo vede a technológiách absolvovalo 13,2 absolventov na 1 000 osôb vo veku 20 – 29 rokov. V priemere EÚ to bolo výrazne viac a to 23. Na Slovensku sa v porovnaní s rokom 2014 počet týchto absolventov znížil a od roku 2019 stagnuje. Pritom v priemere EÚ tento počet kontinuálne narastá.

Graf 39: Počet absolventov terciárneho vzdelávania vo vede a technológiách na 1 000 osôb vo veku 20 – 29 rokov



Zdroj: Eurostat

### 1.3.2.3 Šport

V oblasti športu vyhodnocujeme ciele týkajúce sa ľudských zdrojov prostredníctvom nasledujúcich indikátorov:

Tabuľka 5: Ciele a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v oblasti športu

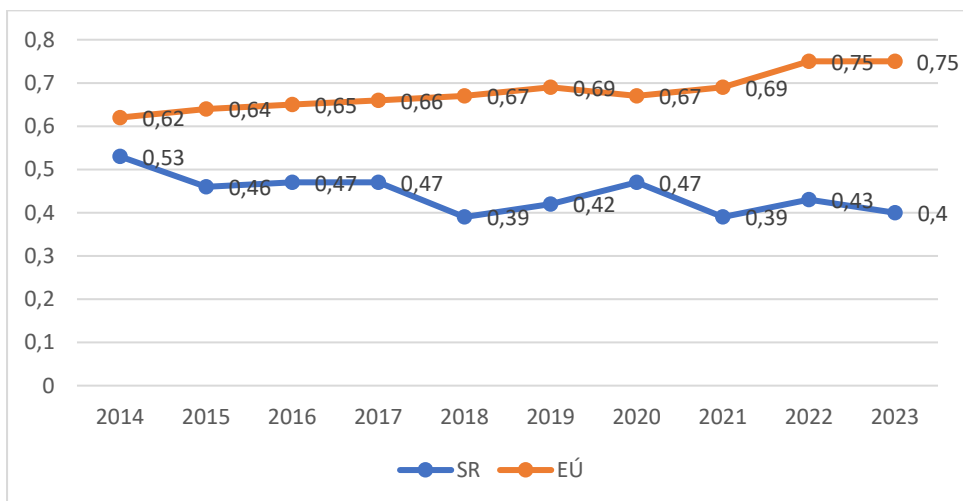
Cieľ	Indikátor
Zvýšiť podiel zamestnancov v športe	Podiel zamestnancov v športe z celkového počtu zamestnancov (%)
Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť učiteľov telesnej a športovej výchovy	Podiel odborne vyučovaných hodín telesnej a športovej výchovy (%)
Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť trénerov a odborných	Podiel trénerov v základných školách so športovými triedami s kvalifikáciou (%)

zamestnancov	Podiel trénerov v základných školách so športovými triedami s kvalifikáciou IV. a V. stupňa (%)
	Podiel trénerov v stredných športových školách s kvalifikáciou (%)
	Podiel trénerov v stredných športových školách s kvalifikáciou IV. a V. stupňa (%)
	Podiel študentov na vysokých školách, ktorí študujú šport, z celkového počtu študentov na vysokých školách (%)
	Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali šport, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)
	Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú šport, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%)
	Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali vedy o telesnej kultúre, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)
Zvýšiť počet dobrovoľných pracovníkov v oblasti športu a poskytnúť im primerané školenie a supervíziu	

### Zvýšiť podiel zamestnancov v športe

V roku 2023 na Slovensku pracovalo v športe 0,4 % zo všetkých zamestnancov. V prípade priemeru EÚ je to približne dvojnásobok a to 0,75 %. Na Slovensku sa od roku 2014 tento podiel znížil, zatiaľ čo v prípade EÚ tento podiel stúpol.

Graf 40: Podiel zamestnancov v športe z celkového počtu zamestnancov (%)

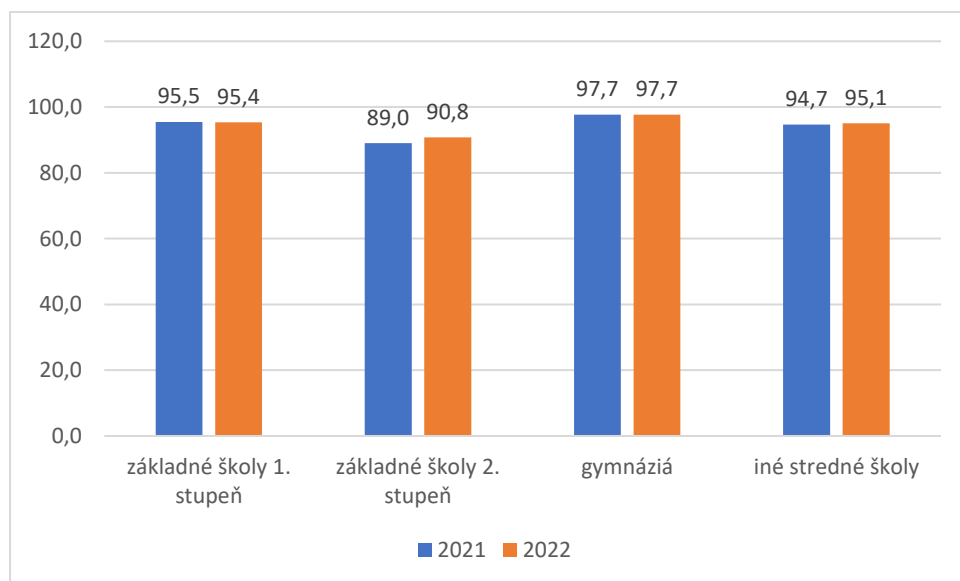


Zdroj: Eurostat

### **Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť učiteľov telesnej a športovej výchovy**

Najvyšší podiel odborne odučených hodín telesnej a športovej výchovy bol v gymnáziách a to 97,7 %. Pomerne vysoký podiel odborne vyučovaných hodín bol aj na 1. stupni základných škôl (95,4 %) a v ostatných stredných školách (95,1 %). Problém s odbornosťou výučby hodín telesnej a športovej výchovy je najmä v prípade 2. stupňa základných škôl, kde bolo odborne odučených 90,8 % vyučovacích hodín.

Graf 41: Podiel odborne vyučovaných hodín telesnej a športovej výchovy (%)

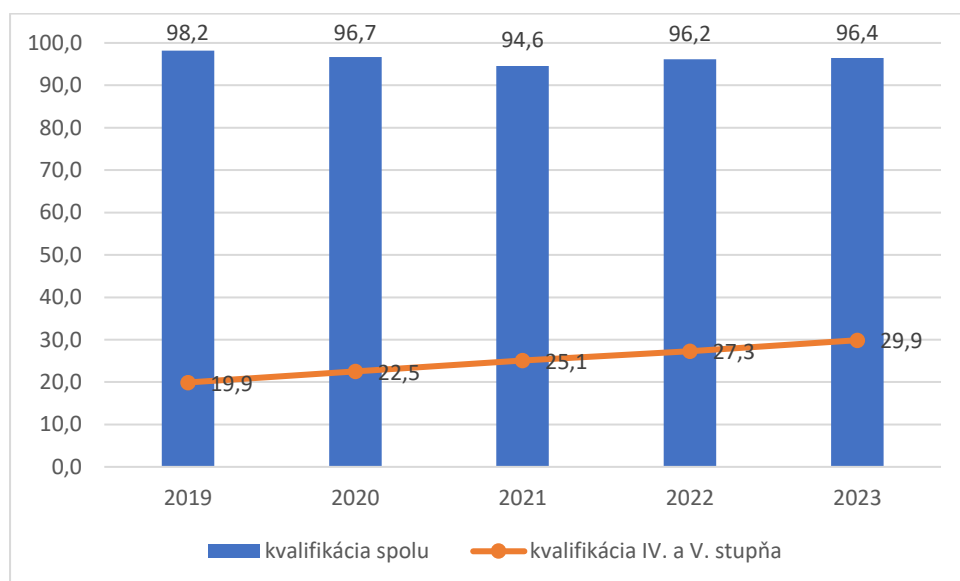


Zdroj: MŠVVM SR

### **Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť trénerov a odborných zamestnancov**

Takmer všetci (96,4 %) tréneri, ktorí pôsobia v základných školách so športovými triedami, boli kvalifikovaní. Najvyššie kvalifikačné stupne dosahovala necelá tretina (29,9 %) trénerov. Podiel trénerov s najvyššími kvalifikáciami postupne rastie.

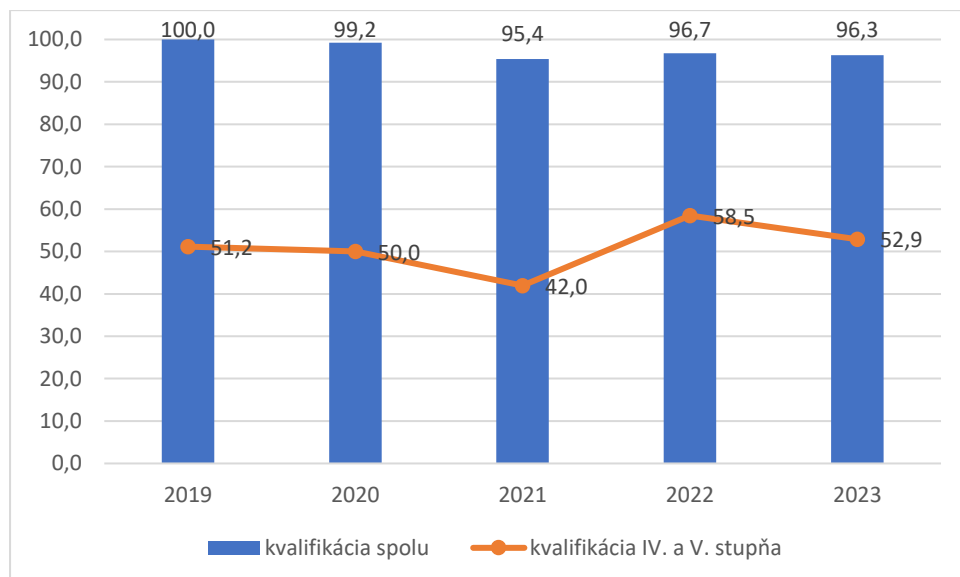
Graf 42: Podiel trénerov v základných školách so športovými triedami s kvalifikáciou (%)



Zdroj: CVTI SR

Podobne aj v stredných odborných školách takmer všetci (96,3 %) tréneri boli kvalifikovaní. Najvyššie kvalifikačné stupne dosahovali približne polovica (52,9 %) trénerov. Podiel trénerov s najvyššími kvalifikáciami v čase kolíše.

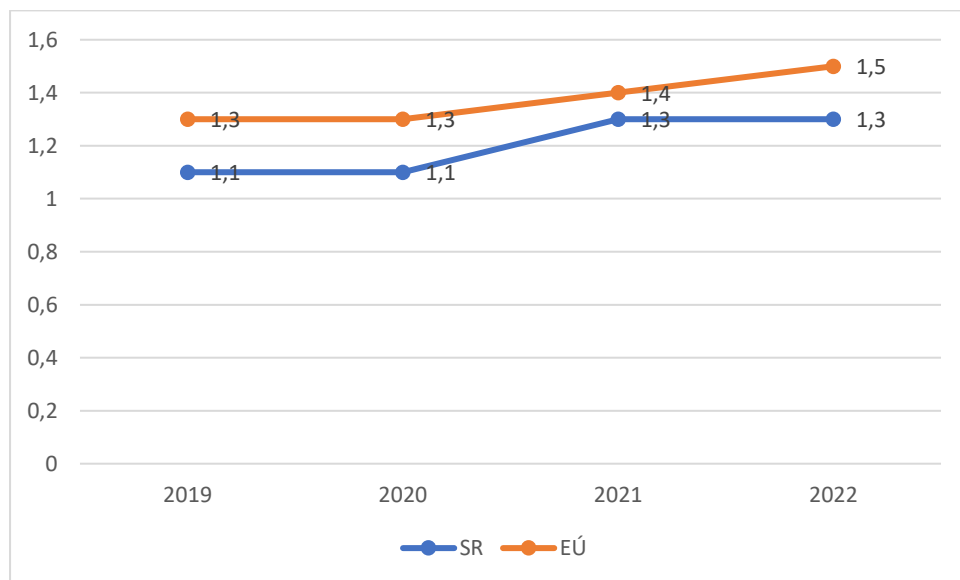
Graf 43: Podiel trénerov v stredných športových školách s kvalifikáciou (%)



Zdroj: CVTI SR

V roku 2022 na Slovensku študovalo šport 1,3 % zo všetkých študentov na vysokých školách. V priemere EÚ to bolo viac a to 1,5 %.

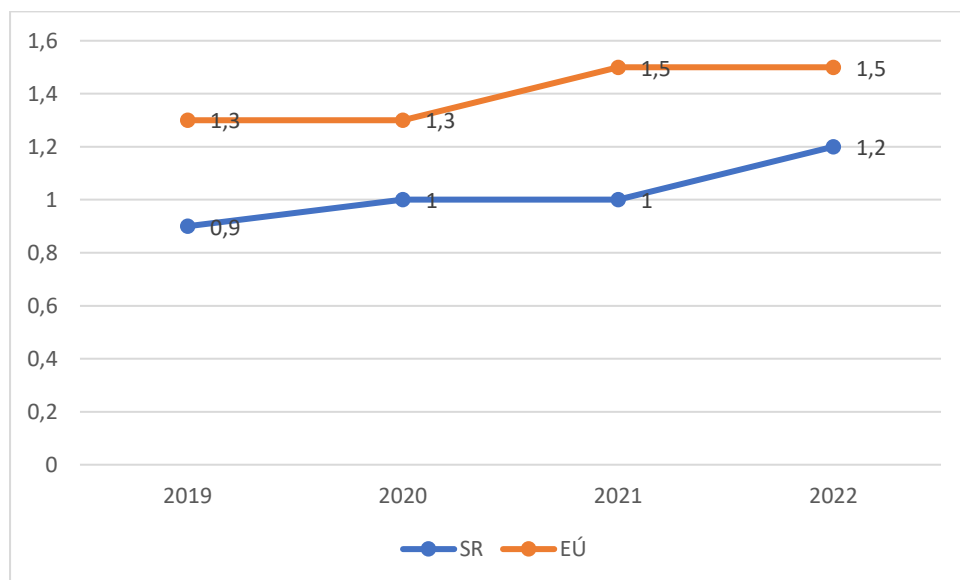
Graf 44: Podiel študentov na vysokých školách, ktorí študujú šport, z celkového počtu študentov na vysokých školách (%)



Zdroj: Eurostat

V roku 2022 absolvovalo štúdium športu 1,2 % zo všetkých absolventov vysokých škôl. V priemere EÚ to bolo viac a to 1,5 %.

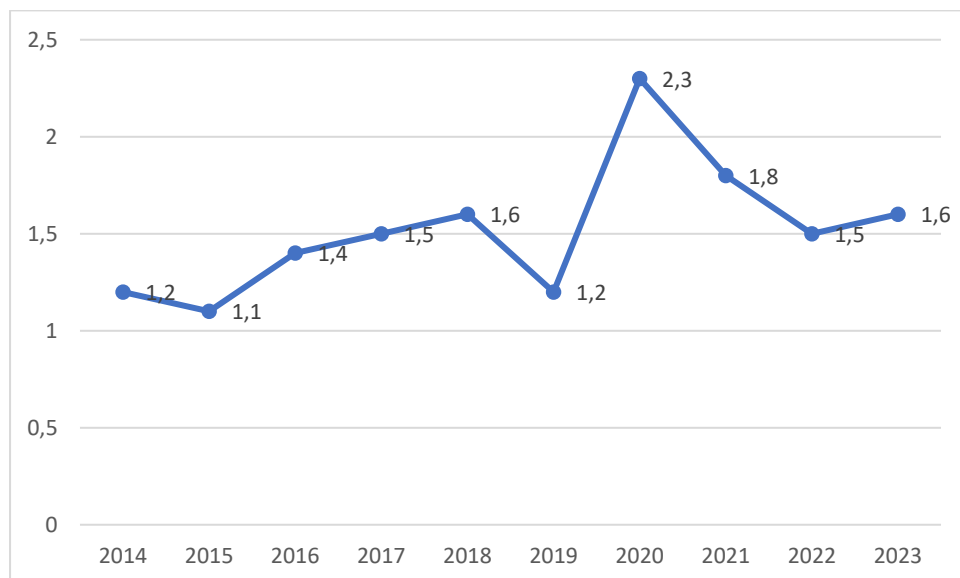
Graf 45: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali šport, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)



Zdroj: Eurostat

V roku 2023 sa na štúdium športu zapísalo 1,6 % zo všetkých zapísaných študentov na vysokých školách. Tento podiel v čase kolíše.

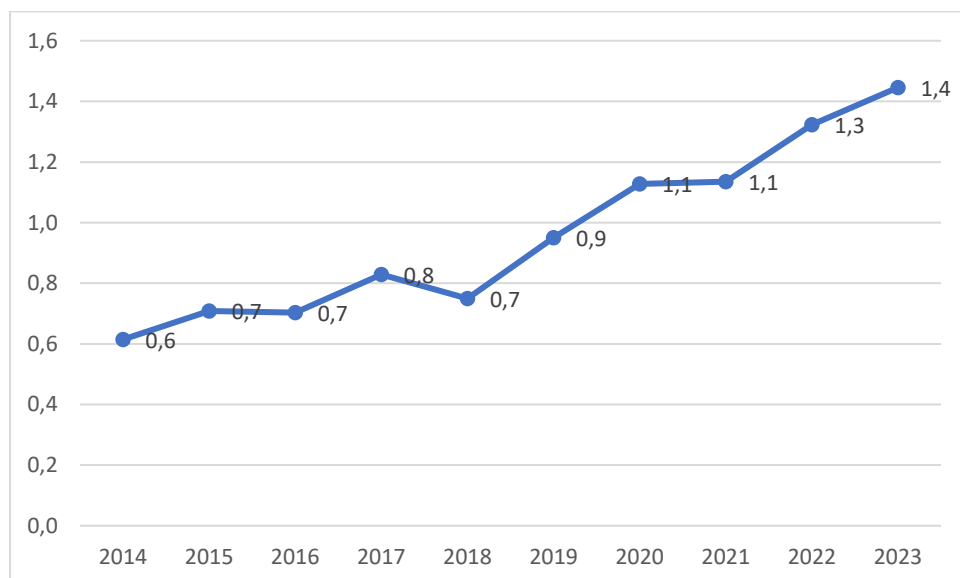
Graf 46: Podiel zapísaných študentov na vysokých školách, ktorí študujú šport, z celkového počtu zapísaných študentov na vysokých školách (%)



Zdroj: CVTI SR

V roku 2023 absolvovalo štúdium vied o telesnej kultúre 1,4 % zo všetkých absolventov vysokých škôl. Tento podiel v čase postupne narastá, od roku 2014 sa viac ako zdvojnásobil.

Graf 47: Podiel absolventov na vysokých školách, ktorí študovali vedy o telesnej kultúre, z celkového počtu absolventov na vysokých školách (%)



Zdroj: CVTI SR

## 2 AKTUÁLNE TRENDY, PREDPOKLADANÉ VÝVOJOVÉ TENDENCIE A VÝZVY SEKTORA S DOPADOM NA ĽUDSKÉ ZDROJE NA OBDOBIE 10 ROKOV

### 2.1 AKTUÁLNE TRENDY SEKTORA

#### 2.1.1 Aktuálne trendy v oblasti výchovy a vzdelávania

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) identifikovala 25 trendov, ktoré ovplyvňujú vzdelávanie. Tieto trendy zoskupila do piatich širších oblastí: 1. rast, 2. život a práca, 3. poznatky a moc, 4. identita a príslušnosť a 5. naša meniac sa prirodzenosť. V rámci každej oblasti pomenovala a bližšie charakterizovala päť trendov (OECD, 2022).

Tieto trendy ovplyvňujú rozličné aspekty vzdelávania. Viaceré z nich majú alebo budú mať dopad aj na ľudské zdroje vo vzdelávaní. V tejto časti preto vyberáme a opisujeme len vybrané trendy, ktoré vplývajú na zručnosti ľudí pracujúcich vo výchove a vzdelávaní alebo na zamestnanosť v oblasti výchovy a vzdelávania.

#### ***Sociálne a ekonomické nerovnosti***

Počas ostatných 50 rokov bohatstvo vo svete a zvlášť v krajinách OECD narástlo. Avšak nie všetci z tohto vývoja benefitovali rovnako. Nerovnosti sa prehlbujú a globálny nárast bohatstva zakrýva existujúce rozdiely medzi krajinami ako aj v rámci nich (OECD, 2022).

Platí to aj v prípade Slovenska. Podľa údajov Eurostat v roku 2023 žilo na Slovensku v ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením 17,6 % populácie (Eurostat, 2024). Niektoré skupiny obyvateľstva sú však ohrozené výrazne viac. Ide najmä o deti zo sociálne znevýhodneného prostredia a o ľudí z prostredia marginalizovaných rómskych komunít (MRK). Zvýšenej miere ohrozenia sú vystavení aj osamelí rodičia s deťmi a osoby so zdravotným znevýhodnením (Hellebrandt et al., 2020).

Dôležitou úlohou vzdelávacieho systému je existujúce nerovnosti vyrovnávať a poskytnúť rovnako kvalitné vzdelanie všetkým deťom a mladým ľuďom, vrátane tým z chudobného prostredia. To im môže pomôcť k tomu, aby sa vymanili z chudoby, našli si lepšie zamestnanie a prežili dôstojný a naplnený život.

Znižovanie nerovností nemožno dosiahnuť bez opatrení, ktoré súvisia aj s ľudskými zdrojmi vo vzdelávaní. Podpora žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia, so zdravotným znevýhodnením či z marginalizovaných rómskych komunit si vyžaduje zvyšovanie počtu pedagogických a odborných zamestnancov, ako napríklad pedagogických asistentov, školských špeciálnych pedagógov, sociálnych pedagógov a podobne.

Zároveň pedagogický a odborný personál, ktorý bude týchto žiakov vzdelávať a poskytovať im podporné opatrenia, potrebuje špecifické zručnosti. Tie by im mali umožniť reagovať na špecifické potreby žiakov z chudobného prostredia a poskytovať im účinnú podporu a kvalitné vzdelávanie.

### ***Demografický vývoj***

V rámci krajín OECD narastá staršia populácia a klesá pôrodnosť (OECD, 2022). Tento trend badať aj v prípade Slovenska. Podľa údajov Štatistického úradu SR výrazný prepád počtu narodených v posledných dvoch rokoch vedie k historickým minimám pôrodnosti (ŠÚ SR, 2024). Zároveň populácia Slovenska za 20 rokov výrazne zostarla. Podľa sčítania v roku 2001 tvorili ľudia vo veku 65+ rokov vyše 11 % obyvateľstva, v roku 2011 to bolo 12,7 % a podľa posledného sčítania v roku 2021 už 17 % (TASR, 2023).

Tento demografický vývoj vytvára tlaky najmä na finančnú udržateľnosť dôchodkového a zdravotníckeho systému.

Týmto tlakom sa dá čeliť napríklad začlenením starších pracujúcich či zlepšením efektivity práce prostredníctvom inovatívnych technológií. To si bude vyžadovať napríklad aj zvyšovanie zručností (upskilling) a rekvalifikovanie (reskilling). Z tohto dôvodu stúpne význam celoživotného vzdelávania a zvýši sa dopyt po zamestnancoch, ktorí zabezpečujú vzdelávanie dospelých.

Pokles pôrodnosti však môže prinášať aj nové príležitosti. Napríklad sa budú môcť vytvárať triedy s menším počtom žiakov a jeden učiteľ sa bude môcť venovať menšiemu počtu žiakov.

### ***Migrácia***

Migrácia spôsobuje, že spoločnosť je kultúrne rozmanitejšia. Príchod ľudí z cudziny a rozličných kultúr vytvára potrebu ich začleniť a zabezpečiť im podporu. Týka sa to aj škôl, ktorých úlohou je začleniť a poskytovať vzdelávanie žiakom z rozličných kultúr (OECD, 2022).



Táto výzva je na Slovensku mimoriadne aktuálna najmä v súvislosti s príchodom odídencov z Ukrajiny. Avšak už pred vojnou na Ukrajine na Slovensko prichádzalo množstvo ľudí z cudziny a tento trend bude pokračovať aj v budúcnosti.

Podľa údajov IOM v roku 2022 cudzinci na Slovensku tvorili 5,13 % populácie a ich počet pomaly, ale kontinuálne rastie. V decembri 2022 ich na Slovensku žilo o 111 076 viac ako rok predtým, čo predstavuje nárast o 66,3 %. To bolo spôsobené najmä prílevom ľudí z Ukrajiny (IOM, 2023).

Podpora žiakov z cudziny si môže vyžadovať zvyšovanie počtu pedagogických a odborných zamestnancov, ako napríklad pedagogických asistentov, školských psychológov, školských špeciálnych pedagógov, sociálnych pedagógov a podobne. Môže to viesť aj k potrebe zamestnávať pedagogický a odborný personál, ktorý pochádza z danej kultúry alebo krajiny.

Zároveň pedagogický a odborný personál, ktorý bude týchto žiakov vzdelávať a poskytovať im podporné opatrenia, potrebuje špecifické zručnosti, napríklad aj v oblasti multikultúrnych interakcií, porozumenia a tolerancie.

### ***Rozmanitosť žiakov***

Napriek tomu, že ľudské práva sú univerzálne a neodňateľné, množstvo ľudí čelí diskriminácii na základe rasy, pôvodu, pohlavia, zdravotného znevýhodnenia, sexuálnej orientácie a podobne. Vzdelávanie by však malo byť dostupné a rovnako kvalitné pre všetkých (OECD, 2022).

Podpora žiakov s rozmanitými potrebami si môže vyžadovať zvyšovanie počtu pedagogických a odborných zamestnancov, ako napríklad pedagogických asistentov, školských psychológov, školských špeciálnych pedagógov, sociálnych pedagógov a podobne. Môže to viesť aj k potrebe zamestnávať pedagogický a odborný personál, ktorý viac odzrkadľuje rozmanitosť žiakov.

Zároveň pedagogický a odborný personál, ktorý bude týchto žiakov vzdelávať a poskytovať im podporné opatrenia, potrebuje špecifické zručnosti.

### ***Umelá inteligencia***

Umelá inteligencia nachádza čoraz širšie uplatnenie. Systémy umelej inteligencie sa používajú na zlepšenie a automatizáciu v takých rozličných oblastiach, akými sú poľnohospodárstvo, zdravotníctvo, marketing a trestné súdnictvo (OECD, 2022).

V oblasti vzdelávania môže umelá inteligencia podporovať personalizáciu výučby a učenia sa. Jej využitie vo vzdelávaní je však pomerne široké, na čo poukazujú viaceré štúdie (Celik et al., 2022; Mallik – Gangopadhyay, 2023; Diebold – Han, 2022). Pedagogickí zamestnanci môžu umelú inteligenciu používať pri plánovaní výučby, pri samotnej výučbe aj pri hodnotení.

Prieskum z Českej republiky ukazuje, ako učiteľky a učelia základných a stredných škôl používajú umelú inteligenciu vo svojej výučbe. Podľa výsledkov v čase prieskumu väčšina vyučujúcich (61,9 %) nevyužívala vo svojej výučbe generatívnu umelú inteligenciu ChatGPT či Bing Chat. Učiteľky a učelia, ktorí umelú inteligenciu využívali, ju používali na generovanie textov, s ktorými sa vo výučbe pracovalo (18,8 %), preklady z cudzieho jazyka (13,4 %), plánovanie výučby - napríklad umelá inteligencia vygeneruje prípravu na hodinu (11,4 %), prípravu testov (11,4 %), úpravy textu - napríklad preštylizovanie textu, oprava chýb, skrátenie, rozšírenie (11 %), overenie informácie - napríklad faktická správnosť (10,8 %), tréning správneho kladenia otázok technológii ChatGPT (tzv. prompt) (9,5 %), vygenerovanie zadania domácej úlohy (5,1 %), či tréning argumentácie - napríklad žiaci a žiačky vytvárajú protiargumenty pre tvrdenie umelej inteligencie (4,7 %) a iné (Kopecký et al., 2023).

Na to, aby pedagogickí a odborní zamestnanci dokázali zapojiť umelú inteligenciu do svojej práce, potrebujú rozvíjať svoje zručnosti.

### ***Dáta***

Náš bežný život sa čoraz viac riadi dátami a algoritmami. Či už ide o rozličné inteligentné zariadenia, ktoré sledujú a vyhodnocujú zdravotný stav alebo športové aktivity alebo algoritmy, ktoré monitorujú a ovplyvňujú spotrebiteľské správanie či zoznamovanie sa (OECD, 2022).

Dôležitosť zbierania a vyhodnocovania dát stúpa aj v pracovnom živote. Napokon aj v oblasti vzdelávania sa používajú rozličné nástroje a aplikácie, ktoré zbierajú a vyhodnocujú dáta. Či už ide o celoškolské aplikácie typu EduPage alebo rozličné vzdelávacie aplikácie ako Kahoot a podobne.

Zvyšovanie dôležitosti dát môže viesť k tomu, že školy budú zamestnávať odborníkov na zbieranie a vyhodnocovanie dát. Prípadne túto rolu začnú plniť niektorí existujúci zamestnanci, čo si však bude vyžadovať ich prípravu. Zároveň je pravdepodobné, že aj

pedagogickí a odborní zamestnanci si budú musieť zvyšovať takzvanú dátovú gramotnosť, teda spôsobilosť vytvárať, zhromažďovať, uchovávať a využívať dáta.

### ***Virtuálny svet a sociálne médiá***

Digitálne technológie umožňujú vytvárať virtuálne profily a využívať ich na komunikáciu kdekokoľvek, s kýmkoľvek a s akýmkoľvek účelom. Sociálne médiá a záujmové platformy umožňujú ľuďom rozširovať svoje kontakty a nachádzať podporu, vyjadrovať sa a prezentovať sa. Tieto príležitosti však vytvárajú aj riziká a vzdelávací systém môže pomôcť k tomu, aby sa ľudia naučili tieto možnosti využívať a to etickým a bezpečným spôsobom (OECD, 2022).

V tejto súvislosti pedagogickí a odborní zamestnanci potrebujú vedomosti a zručnosti, aby dokázali uplatňovať overené a účinné metódy, ako naučiť žiakov pracovať s digitálnymi technológiami. Zároveň by sa mali oboznámiť s tým, aké príležitosti a riziká tieto technológie prinášajú pre autonómiu a vedenie vo vzdelávaní žiakov.

### ***Pretlak informácií a dezinformácie***

V porovnaní s minulosťou sú informácie široko dostupné a to aj vďaka nástrojom ako Wikipédia alebo Google. Množstvo dostupných informácií však predstavuje výzvu, ako s týmito informáciami narábať, vyhodnocovať ich kvalitu a dôveryhodnosť, či ako rozlišovať dezinformácie (OECD, 2022).

V tejto súvislosti aj pedagogickí a odborní zamestnanci potrebujú rozvíjať svoje zručnosti, aby dokázali vyhodnocovať poznatky, ktoré využívajú vo svojej praxi.

### ***Bezpečnosť žiakov a zamestnancov***

Bezpečnosť ľudí sa za posledné obdobie zlepšila. V krajinách OECD sa znížila miera zabitia ako aj miera úmrtnosti na cestách a ľudia sa v noci cítia bezpečnejšie. Osobná bezpečnosť sa však medzi krajinami výrazne líši a závisí aj od pohlavia, veku či vzdelania (OECD, 2022).

Výzvam v oblasti bezpečnosti čelia aj školy. Zabezpečenie emocionálnej a fyzickej bezpečnosti si môže vyžadovať zvyšovanie počtu odborných zamestnancov, ako napríklad školských psychologov, sociálnych pedagógov a podobne. Zároveň aj pedagogický a odborný personál bude potrebovať špecifické vedomosti a zručnosti na to, ako zabezpečiť bezpečnosť pre žiakov ako aj pre seba.

### ***Skracovanie pracovného času***

V minulom storočí sa pracovný čas postupne skracoval. To sa premietlo do nárastu pracovného voľna. Dá sa predpokladať, že vďaka zvyšovaniu produktivity práce a novým technológiám sa pracovný čas bude skracovať aj naďalej (OECD, 2022).

Nárast voľného času môže viesť k tomu, že ľudia sa vo väčšej miere budú venovať aj neformálnemu vzdelávaniu. Z tohto dôvodu môže stúpnuť jeho význam a môže sa zvýšiť dopyt po zamestnancoch, ktorí zabezpečujú neformálne vzdelávanie, ako aj animátoroch voľného času.

### ***Nové spôsoby práce***

V súčasnosti stúpa objem netradičných foriem práce, akými sú napríklad práca na dobu určitú alebo práca na skrátenej úväzok. Digitálne technológie umožnili nové formy práce, ako napríklad práca na diaľku alebo práca, ktorú sprostredkujú online platformy. Tieto nové spôsoby práce môžu prinášať nielen väčšie a flexibilnejšie pracovné príležitosti, ale aj nepredvídateľnú štruktúru práce, zintenzívnenie pracovných požiadaviek a stieranie hraníc medzi zamestnaním a súkromným životom (OECD, 2022).

Pre zvýšenie schopnosti adaptovať sa na tieto zmeny a získať voči nim odolnosť, je potrebné vytvoriť rozsiahly systém celoživotného vzdelávania. Z tohto dôvodu sa dá predpokladať, že sa zvýši dopyt po zamestnancoch, ktorí zabezpečujú vzdelávanie dospelých.

### ***Rodové stereotypy***

Rodinné štruktúry ako aj inštitúcia manželstva sa postupne menia. Klesá miera sobášov aj pôrodnosti, rastie rozvodovosť ako aj vek, v ktorom sa ľudia sobášia. Napriek tomu sa niektoré rodinné charakteristiky menia pomaly. Ženy stále nesú väčšiu zodpovednosť za reprodukčnú prácu a starostlivosť o deti a musia vo väčšej miere vyvažovať prácu na pracovisku a prácu v domácnosti (OECD, 2022).

Vzdelávanie môže zohrávať dôležitú rolu pri odstraňovaní týchto rodových stereotypov. Jednou z možností, ako to urobiť, je zmena zloženia pracovnej sily v školách. Znamená to, že v pedagogických a odborných pozíciách by mohli vo väčšej miere začať pôsobiť muži.

### ***Individualizmus***

V posledných desaťročiach sa oslabil sila viacerých tradičných inštitúcií, ako napríklad cirkvi či odbory. Presvedčenie a príslušnosť sú viac otvorené pre diskusiu a voľbu. V tejto súvislosti sa hovorí aj o tom, že učitelia strácajú svoju tradičnú autoritu (OECD, 2022).

Preto je možné, že bude nutné upraviť predstavy o tom, ako má vyzeráť vzťah medzi učiteľom a žiakom a ako sa má v škole dosahovať disciplína. Na tieto zmeny bude treba pedagogických zamestnancov pripraviť.

### ***Prírodný svet a vidiek***

S rastom miest a populácie sa znižujú prírodné oblasti. Biodiverzita sa stráca a 25 % rastlinných a živočíšnych druhov hrozí vyhynutie. Na druhej strane sú tu pokusy vyčleňovať chránené územia a zabezpečovať, aby mestá boli viac zelenšie. Čas strávený v prírode má totiž pozitívny vplyv na zdravie a duševnú pohodu (OECD, 2022).

Vidiecke oblasti však nevymizli a naďalej bude nutné zabezpečovať vzdelávanie deťom, ktoré v nich žijú. V tejto súvislosti treba napríklad zohľadňovať špecifiká vzdelávania v školách, v ktorých sa žiaci rôznych ročníkov učia v jednej triede. Na takéto vzdelávanie však nie sú učitelia pripravovaní, čo môže negatívne vplyvať na kvalitu ich práce. Výzvou môže byť aj nábor nových a udržanie existujúcich učiteľov, ktorí pôsobia v školách na vidieku.

#### **2.1.2 Aktuálne trendy v oblasti výskumu a vývoja**

Organizácia OECD už dávnejšie definovala 8 megatrendov, ktoré ovplyvňujú vedu, technológie a inovácie. Ide o tieto trendy: 1. demografia, 2. prírodné zdroje a energie, 3. klimatická zmena a prostredie, 4. globalizácia, 5. úloha vlád, 6. hospodárstvo, pracovné miesta a produktivita, 7. spoločnosť a 8. zdravie, nerovnosti a pohoda (OECD, 2016).

Odvtedy však zmapovala aj ďalšie pohyby v oblasti vedy, technológií a inovácií (OECD, 2023a). Preto v tejto časti na základe uvedených zdrojov vyberáme a opisujeme vybrané trendy, ktoré vplyvajú na zručnosti ľudí pracujúcich vo výskume a vývoji alebo na zamestnanosť v oblasti výskumu a vývoja.

### ***Migrácia***

Rast populácie v niektorých krajinách, nedostatok pracovných príležitostí, rastúce riziko vnútorných konfliktov či klimatické zmeny budú posilňovať migráciu. Práve medzinárodná

migrácia môže znížiť nedostatok pracovnej sily v niektorých krajinách. A to aj v oblasti výskumu a vývoja.

Mnohí migranti majú vysokú kvalifikáciu a zručnosti. Časť z nich aj skutočne vstupuje do povolání v oblasti výskumu a vývoja. Rizikom však je, že zručnosti migrantov sa naplno nevyužívajú a viacerí migranti s vysokoškolským vzdelaním pracujú na nízko alebo stredne kvalifikovaných povolaniach.

Preto bude dôležité, aby sa vytvárali podporné nástroje a odstraňovali existujúce prekážky pre zamestnávanie vysokokvalifikovaných migrantov v oblasti výskumu a vývoja. Pre domácich zamestnancov v oblasti výskumu a vývoja to môže znamenať aj nutnosť rozvíjať si jazykové alebo multikultúrne zručnosti.

### ***Akademická mobilita***

Významnou hnacou silou šírenia vedomostí je medzinárodná mobilita vysoko vzdelaných jednotlivcov. Krajiny a inštitúcie sú zapojené do celosvetovej súťaže o talenty, aby vybudovali svoje vlastné centrá globálnej vedeckej excelentnosti (OECD, 2016). Viaceré výskumné pracoviská v krajinách OECD sa pri výskume a vývoji vo veľkej miere spoliehajú na doktorandov a postdoktorandov narodených v zahraničí (OECD, 2023a).

Preto aj v tomto prípade bude dôležité, aby sa vytvárali podporné nástroje a odstraňovali existujúce prekážky pre zamestnávanie talentovaných výskumníkov a vývojových pracovníkov zo zahraničia. Pre domácich zamestnancov v oblasti výskumu a vývoja to môže znamenať aj nutnosť rozvíjať si jazykové alebo multikultúrne zručnosti.

### ***Medzinárodná spolupráca***

Vedecké objavy vznikajú v medzinárodnom prostredí. Globálne výzvy ako pandémia COVID-19 či zmena klímy ukazujú, že tieto problémy nemožno riešiť bez medzinárodnej spolupráce (OECD, 2023a). Medzinárodnú spoluprácu vo výskume a vývoji a jej orientáciu na veľké globálne výzvy podporujú aj medzinárodné dohody a iniciatívy, ako napríklad Parížska dohoda o zmene klímy a ciele trvalo udržateľného rozvoja OSN (OECD, 2016).

V rámci medzinárodného geopolitického prostredia je však pre pracovníkov vo výskume a vývoji veľkou výzvou, aby pokračovali v silnej akademickej spolupráci a zároveň chránili svoje

záujmy a postavili sa za svoje hodnoty. Preto bude nevyhnutné vyhodnocovať, ktoré oblasti výskumu sú pre otvorenejšiu vedu dôležité a ktoré nie (OECD, 2023a).

Výskumní pracovníci budú zároveň musieť diverzifikovať svoje medzinárodné väzby a čerpať podporu z agentúr, ktoré môžu viac prehĺbiť ich kontakty so širším okruhom partnerských organizácií. Na to však budú potrebovať adekvátnu podporu (napríklad v podobe špecializovaného personálu) ako aj špecifické zručnosti.

### ***Umelá inteligencia***

Očakáva sa, že pokroky v strojovom učení a umelej inteligencii rozšíria možnosti automatizácie úloh a mohli by viesť k ďalšiemu poklesu zamestnanosti a miezd (OECD, 2016).

Podľa dostupných údajov povolania v oblasti vedy, výskumu a inovácií patria medzi povolania, ktoré budú najviac zasiahnuté vplyvom umelej inteligencie (Georgieff – Hye, 2021). V týchto povolaniach bude podľa odhadov možné automatizovať vďaka umelej inteligencii 36 % činností (Hatzius et al., 2023).

Umelú inteligenciu možno vo vede a výskume využiť pri rozličných činnostiach, a to prakticky v každej fáze vedeckého a výskumného procesu – pri tvorbe hypotéz, výskumných dizajnov, zbere údajov a ich vyhodnotení, tvorbe simulácií a dokonca aj pri spracovaní výsledkov výskumu do odbornej publikácie.

Umelá inteligencia dokáže sumarizovať vedecké štúdie (a pomôcť tak pri formulovaní výskumných cieľov a hypotéz). Pri výskume liečiv môže napríklad umelá inteligencia v počítačových štádiách detekovať potenciálne vhodné kombinácie látok a zúžiť možnosti hypotéz vhodných na ďalšie testovanie. Dokáže pomáhať pri spracovaní a analýze neštruktúrovaných údajov (napríklad satelitné snímky) – či už detekovať objekty, ktoré sú predmetom výskumu, alebo zhusťovať veľké množstvo údajov do zrozumiteľnejších a jednoduchších foriem (OECD, 2023b).

Možno však očakávať, že v priebehu najbližších rokov bude na výkon povolaní v oblasti vedy, výskumu a inovácií potrebná vysoká úroveň technických a digitálnych zručností. Niektoré povolania v tejto oblasti pravdepodobne zaniknú. Zrejme pôjde najmä o zamestnancov vykonávajúcich rutinné práce pri zbere a vyhodnocovaní údajov, ktorých nahradí umelá inteligencia.

Na druhej strane sa však vďaka vplyvu umelej inteligencie pravdepodobne vytvoria aj nové pracovné miesta, o ktorých sa doteraz ani len netušilo.

### ***Poradenstvo pri tvorbe politík***

Pandémia COVID-19 poukázala na dôležitý význam dôvery medzi rôznymi aktérmi z oblasti vedeckého prostredia a širokou verejnosťou. V ideálnom prípade sa podarila vytvoriť a udržať dôvera medzi vedou, politikou a verejnosťou. Ak dôvera chýbala, vedecké dôkazy sa do politík premietli nedostatočne alebo politiky založené na dôkazoch slabo prijala významná časť verejnosti (OECD, 2023a).

Treba však zdôrazniť, že vedecké dôkazy sú len jedným z viacerých vstupov do tvorby politík. Je rozdiel v tom, akú rolu majú vedeckí poradcovia, ktorí poskytujú dôkazy na tvorbu informovaných rozhodnutí, a akú rolu majú tvorcovia politík, ktorí tieto dôkazy používajú len ako jeden z viacerých faktorov a zdrojov pri rozhodovaní.

V niektorých krajinách mali vedeckí poradcovia, ako napríklad hlavní hygienici pomerne priamy vplyv alebo kontrolu nad určitými politickými rozhodnutiami, pokiaľ v iných krajinách sa udržiaval odstup medzi poradnými a rozhodovacími funkciami. V tejto súvislosti existuje dôležitý rozdiel medzi vedcami zamestnanými priamo vládou (napríklad hlavný hygienik alebo riaditeľ národnej inštitúcie verejného zdravotníctva), ktorí môžu mať poverenie priamo riadiť alebo prijímať politické rozhodnutia a nezávislými vedcami (napríklad členovia ad-hoc vedeckých poradných výborov, ktorí poskytujú rady na tvorbu informovaných politík). Počas krízy je dôležité, aby boli úlohy a zodpovednosť jednotlivých vedeckých poradcov a poradných výborov vyjasnené.

V dobre fungujúcom poradenskom systéme je dôležité udržiavať rovnováhu medzi úlohami vládnych vedcov a nezávislých akademických vedcov. Vedci, ale aj tvorcovia politiky a široká verejnosť potrebujú jasnejšie pochopiť úlohu vedy pri tvorbe politík.

### ***Vedecká komunikácia***

Počas pandémie COVID-19 sa v niektorých krajinách vedci stali verejne známymi osobnosťami a boli predmetom chvály alebo kritiky v závislosti od toho, čo komunikovali a ako ich vnímali rozličné sektory. V extrémnych prípadoch to viedlo k hrozbám násilia a tak sa museli prijímať opatrenia na zaistenie bezpečnosti jednotlivých výskumníkov a ich inštitúcií (OECD, 2023a).



Pandémia COVID-19 ukázala, že samotné fakty na efektívnu vedeckú komunikáciu nestačia. Potvrdilo sa, že vedecká komunikácia sa nemôže obmedzovať len na tvrdé údaje alebo fakty, ale musí mať vhodnú podobu a prispôbiť sa pre rôzne cieľové skupiny.

Vedecká komunita však pri komunikácii s verejnosťou nedostatočne využíva poznatky z behaviorálnych a komunikačných vied. Preto by pomohlo, aby sa zamestnanci vo výskume a vývoji v tejto oblasti vzdelávali. Zároveň behaviorálni a sociálni vedci by mohli poskytovať potrebné zázemie na oznamovanie relevantných informácií rôznym komunitám.

### 2.1.3 Aktuálne trendy v oblasti športu

Austrálska športová komisia (Australian Sports Commission – ASC) a Organizácia vedeckého a priemyslového výskumu Commonwealthu (Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation – CSIRO) identifikovali 6 megatrendov, ktoré vplývajú na šport v Austrálii. Ide o tieto trendy: 1. nové cesty k športu, 2. veda a technológie, 3. vzostup zábavného športu, 4. generačné a spoločenské rozdiely, 5. bezpečnosť, udržateľnosť a inkluzívnosť a 6. adaptácia na neistý svet (ASC – CSIRO, 2022).

Tieto megatrendy nie sú špecifické len pre Austráliu, ale majú globálnu platnosť. Preto pri opise aktuálnych trendov v športe vychádzame z uvedenej správy. Tak ako v predchádzajúcich častiach, aj v tomto prípade vyberáme a opisujeme len trendy, ktoré vplývajú na zručnosti ľudí pracujúcich v športe alebo na zamestnanosť v oblasti športu.

#### ***Inklúzia***

Do športu sa čoraz viac začleňujú ľudia so zdravotným znevýhodnením, z rôznych kultúrnych a sociálnych skupín, s rôznou sexuálnou orientáciou či identitou alebo starší ľudia.

Niektoré športy vytvárajú špecializované ligy, ktoré zahŕňajú športovcov s odlišnosťami alebo znevýhodnením ako aj športovcov všetkých vekových skupín. Napríklad v Austrálii fungujú cyklistické skupiny pre dievčatá, ktoré organizujú inštruktorky a sú zamerané na poskytovanie príjemných skupinových jazdeckých zážitkov namiesto súťažných pretekov. Organizujú sa aj kriketové zápasy upravené pre ľudí s neurodiverzitou. Pre starších ľudí, ktorí sa k športu vracajú po prestávke alebo nikdy predtým nešportovali, sa organizujú športy pri chôdzi. Tieto upravené športy zabezpečujú inklúziu skupín, ktoré bežne zažívajú sociálne vylúčenie a izoláciu (ASC – CSIRO, 2022).

V Kanade fungujú súťaže v basketbale na vozíku, ktoré poskytujú príležitosť na „obrátenú integráciu“ – súťaže, ktoré využívajú rovnaké vybavenie a zariadenia pre ľudí so znevýhodnením aj bez neho. Integrácia športových zariadení, vybavenia a súťaží pre športovcov so znevýhodnením a bez neho sa zrejme v nadchádzajúcom desaťročí stane bežnejšia.

Zdravotne znevýhodnení ľudia môžu mať viaceré cesty k vrcholovému športu. Mnohým zdravotne znevýhodneným športovcom pomáha protetická a telekomunikačná technika. Prekonať zdravotné znevýhodnenie alebo zlepšiť výkonnosť športovcov so zdravotným znevýhodnením môžu aj nové liečebné postupy a terapie a pokračujúci pokrok v medicíne. Dostupnosť športov a zariadení môžu zvýšiť aj e-športy.

Šport zároveň môže preklenúť priepasť medzi rôznymi komunitami. Šport zohráva dôležitú úlohu pri uvádzaní nových ľudí do miestnych komunít, pomáha ľuďom pri získavaní priateľov, pri vytváraní sociálnych sietí či pri získavaní pocitu spolupatričnosti. Okrem toho môže účasť na športe pomôcť mladým migrantom zvýšiť ich sebavedomie a sebaúctu v novej spoločnosti.

Dá sa očakávať, že športové organizácie budú zavádzať opatrenia na budovanie sociálne a kultúrne rôznorodých súťaží a pracovných síl. Dá sa uvažovať napríklad o kultúrne citlivých politikách obliekania, väčšej účinnosti ochrany športovcov, účinných politikách správania sa divákov, či rodovo inkluzívnych športových zariadeniach pre ľudí s rôznymi schopnosťami. Viac športov a klubov bude pracovať na vytváraní prívetivého prostredia, ktoré bude zahŕňať aj LGBTIQ+ komunity.

Vzhľadom na zvyšujúcu sa kultúrnu a sociálnu rozmanitosť je pravdepodobné, že v športe na všetkých úrovniach, vrátane profesionálnych líg a vrcholových športov, sa zvýši zastúpenie rôznych skupín.

Navyše športovci, tréneri, či funkcionári sú vnímaní ako vzory a authority. Zvyšujúca sa rozmanitosť tak môže poskytnúť príležitosť na pozitívnu zmenu v oblasti vnímania rozdielov v spoločnosti a vytvorenie väčšej sociálnej súdržnosti.

V tejto súvislosti ak má šport prilákať viac ľudí, či už športovcov, divákov, funkcionárov, fanúšikov a dobrovoľníkov, bude potrebné zabezpečiť bezpečné a prijímajúce prostredie, kde sa môžu zúčastniť rôzne komunity bez strachu zo zneužitia.

## **Ženský šport**

Väčšina výskumov v oblasti športu sa týkala mužských športovcov. Z tohto dôvodu bola väčšina výskumne podložených aktivít, ako napríklad plánovanie tréningu, založená na pochopení mužskej fyziológie (ASC – CSIRO, 2022).

Ženy však majú odlišnú fyziológiu, vrátane menštruačných cyklov, zdravia prsníkov, tehotenstva, zotavenia po pôrode a zmien pred a po menopauze. Ženy prežívajú vonkajšie podmienky inak ako muži a sú citlivé na viaceré zdravotné stavy, ktoré neovplyvňujú mužských športovcov alebo ktoré ich ovplyvňujú iným spôsobom. Preto treba zlepšiť špecifické znalosti o športovkyňach a zabezpečiť im adekvátne podporu.

Lepšie pochopenie fyziológie založenej na pohlaví môže tiež pomôcť pri diskusiách o konkurencii a rodovej diverzite, vrátane diskusie o výkone a športových dráhach transrodových, intersexuálnych a rodovo rôznorodých športovcov.

## **Nové technológie**

Nové technológie čoraz viac ovplyvňujú aj pôsobenie aktérov v športe.

Nové technológie napríklad dokážu zabezpečiť automatizované rozhodovanie počas zápasov. Tento vývoj môže znížiť potrebu špecifických typov manuálnych úloh vykonávaných napríklad aj dobrovoľníkmi (ASC – CSIRO, 2022).

Integrované monitorovacie, analytické a reportovacie technológie zároveň poskytujú bezprecedentnú úroveň interaktivity a konektivity účastníkov (hráčov, trénerov, rozhodcov a divákov) v reálnych tréningových a súťažných prostrediach.

Lepšie využívanie webových stránok, aplikácií a sociálnych médií ľuďom uľahčí prihlásenie, platenie a nachádzanie zápasov a spoluhráčov. Okrem toho umožní športovým organizáciám automatizovať alebo zdieľať služby ako administratíva a poistenie.

Aplikácie rozšírenej a virtuálnej reality (AR/VR) majú potenciál umožniť športovcom a trénerom lepšie vidieť potenciálne zvýšenie výkonu vďaka zlepšenej technike v špecifických prostrediach. Integrácia technológií a používanie snímok a údajov prostredníctvom aplikácií AR/VR dosiahne v prostredí elitného športového tréningu a súťaží novú úroveň sofistikovanosti, čím sa ešte viac zdokonalia techniky koučovania.

## **Umelá inteligencia**

Technológie umelej inteligencie (AI) v rámci športu zahŕňajú štatistické učenie, teóriu hier a nové formy počítačového videnia, ktoré poskytujú lepší prehľad o výkone hráčov a tímov. Napríklad tenisti používajú umelú inteligenciu na analýzu slabých stránok súperov a predzápasový tréning je prispôsobený tak, aby sa zamerail na tieto oblasti, čo vedie k vyššej úspešnosti zápasov. Podobne sa umelá inteligencia používa vo futbale, basketbale, krikete a bejzbale (ASC – CSIRO, 2022).

Dátová analytika a umelá inteligencia sa v súčasnosti používajú v rôznych oblastiach športu, ako napríklad identifikácia a výber talentov, organizačný manažment, manažment a vyplácanie športovcov, kontakt so zákazníkmi, sponzorstvo, športové stávkovanie a ďalšie.

## **Dáta**

Športové tímy využívajú analýzu údajov a štatistickú analýzu na zlepšenie svojho výkonu už dlho, ale v posledných dvoch desaťročiach možno zaznamenať rozmach efektívneho využitia analýzy dát. Čoraz sofistikovanejšie analýzy údajov sa používajú pri identifikácii talentov, výbere športovcov, tréningu a rozvoji, analýze zápasov, organizačnom manažmente a priťahovaní publika. Dnes väčšina elitných tímov používa metriky výkonnosti hráčov spolu s GPS, poloautomatickými kamerami alebo rádiovými frekvenčnými systémami na sledovanie tréningového a zápasového výkonu (ASC – CSIRO, 2022).

Bezprecedentný prístup športových výskumníkov a odborníkov k rozsiahlym a kvalitným zdrojom údajov urýchlilo prijatie nových spôsobov myslenia. Športoví profesionáli a personál na podporu výkonnosti (vrátane lekárov a trénerov) sa budú čoraz viac zameriavať na interpretáciu údajov a implementáciu poznatkov do praxe a komplexné problémy budú riešiť multidisciplinárne tímy. Multidisciplinárne tímy budú zahŕňať širokú škálu pozícií, vrátane všeobecných odborníkov ako aj odborníkov s hlbokými teoretickými a odbornými znalosťami.

## **E-šport**

E-športy sa v tradičnej športovej komunite vnímajú kontroverzne, pretože nespĺňajú klasickú definíciu športu. Na druhej strane zástancovia väčšieho uznania e-športov poukazujú na to, že pri e-športoch je dôležitá koordinácia ruka-oko, ako aj zručnosti v strategickú tímovej práci a znalosť ihriska potrebného na hranie (ASC – CSIRO, 2022).

E-športy sa zároveň čoraz viac organizujú do líg s amatérskymi alebo školskými klubmi, ktoré sa zúčastňujú výberu hráčov. Výsledkom sú vysokokvalifikované tímy, ktoré súťažia na významných medzinárodných podujatiach, a ktoré naživo alebo prostredníctvom viacerých digitálnych kanálov sleduje čoraz väčší počet ľudí na celom svete. Uznanie a formalizácia e-športu ako športu rastie a pravdepodobne to bude pokračovať aj v nasledujúcom desaťročí.

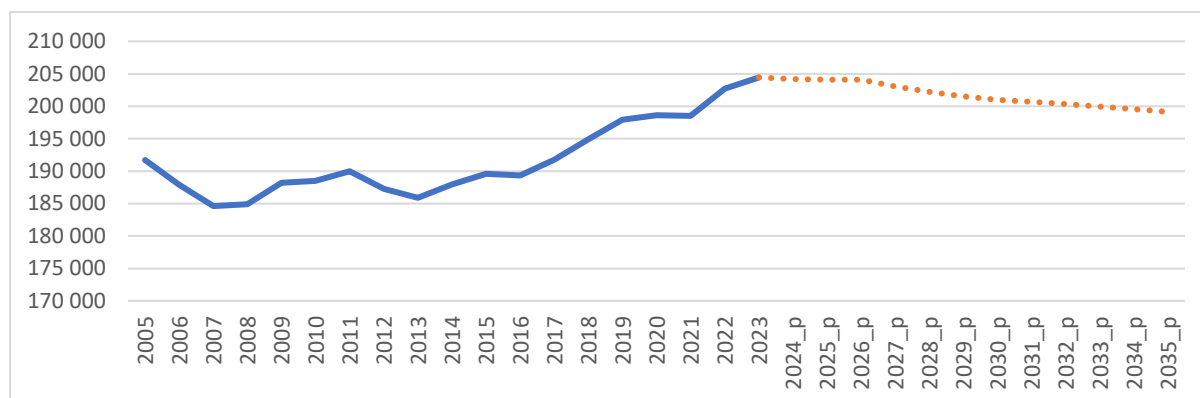
## 2.2 PREDIKCIA VÝVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SEKTORE S OHĽADOM NA KLÚČOVÉ TRENDY

V tejto podkapitole predstavujeme predikciu ďalšieho vývoja sektora vzdelávania, výchovy a športu na obdobie desiatich rokov.

### 2.2.1 Dopyt po zamestnanosti

Celkový počet zamestnancov v sektore vzdelávania, výchovy a športu v minulom období rástol. Vrchol mal nastať v roku 2023 a to 204 427 zamestnancov. V najbližších rokoch sa očakáva stagnácia a neskôr pokles na 199 136 zamestnancov v roku 2035.

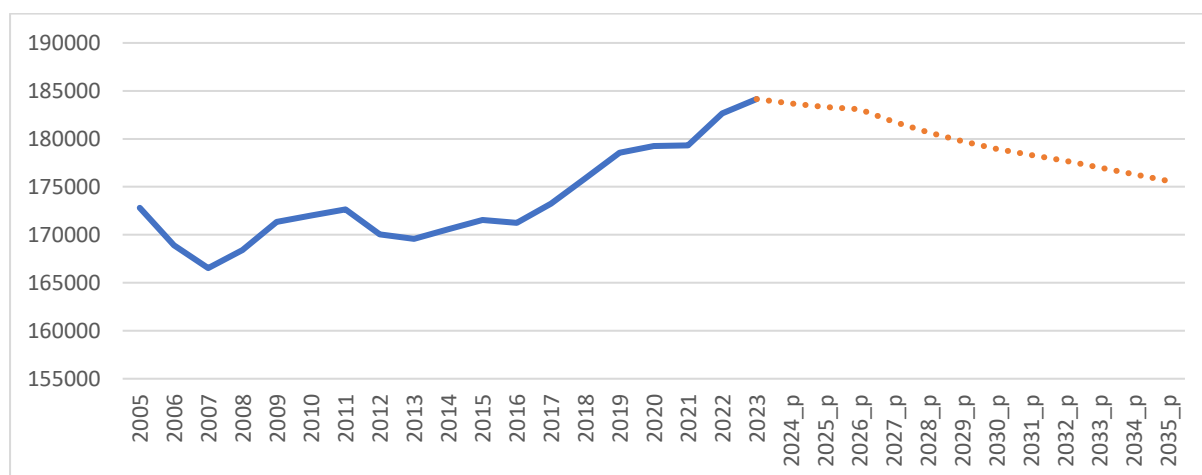
Graf 48: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti v sektore vzdelávania, výchovy a športu



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Tento celkový trend však ovplyvňuje najmä oblasť vzdelávania, v ktorej pôsobí najviac zamestnancov. V oblasti vzdelávania by mal vrchol počtu zamestnancov nastať v roku 2023 na úrovni 184 147 zamestnancov. Následne sa očakáva postupný pokles zamestnancov na úroveň 175 622 zamestnancov v roku 2035.

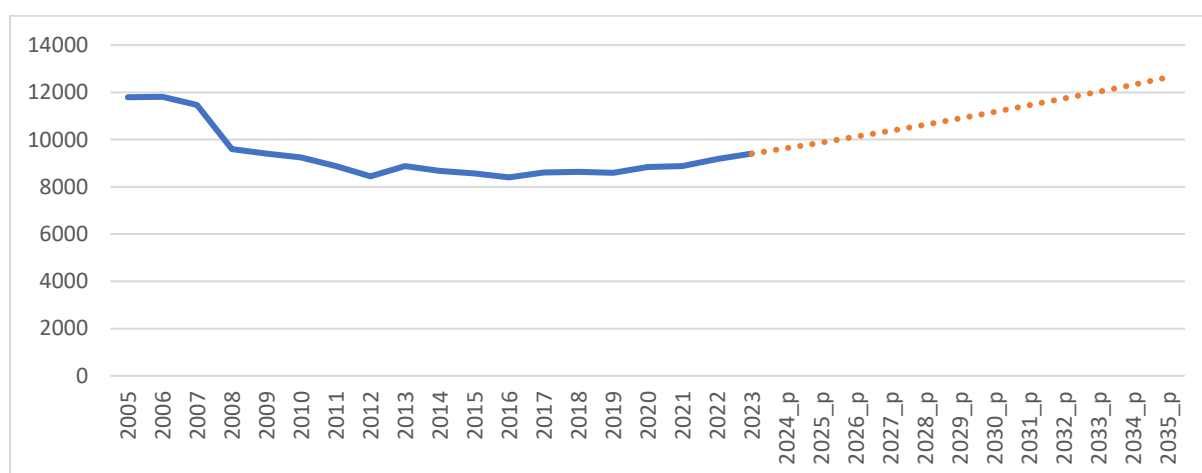
Graf 49: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti – Vzdelávanie



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Naopak, v oblasti vedeckého výskumu a vývoja sa očakáva nárast počtu zamestnancov. A to z 9 400 zamestnancov v roku 2023 na 12 634 zamestnancov v roku 2035.

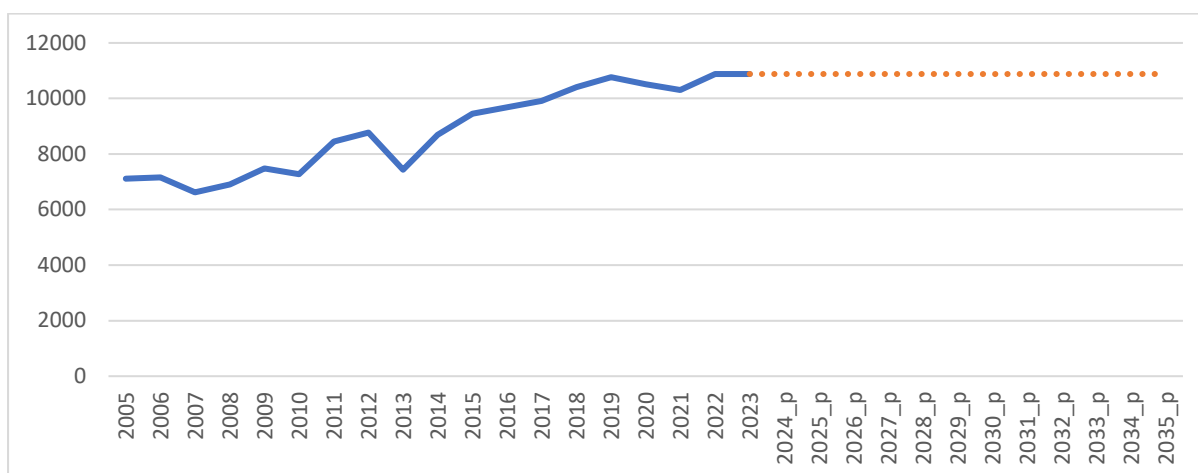
Graf 50: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti – Vedecký výskum a vývoj



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

V prípade športových, zábavných a rekreačných činností sa neočakávajú žiadne zmeny v počte zamestnancov. Počet zamestnancov by mal byť stabilný na úrovni 10 880 zamestnancov.

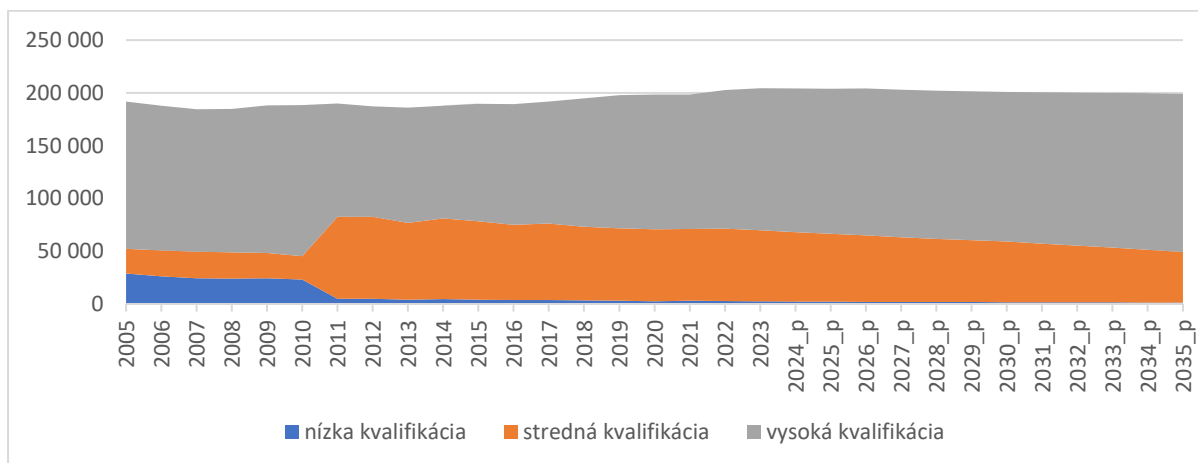
Graf 51: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti – Športové, zábavné a rekreačné činnosti



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Z hľadiska kvalifikácie je vidno, že v sektore vzdelávania, výchovy a športu postupne prestali pracovať zamestnanci s nízkou kvalifikáciou a stúpol počet zamestnancov so strednou kvalifikáciou. Následne počet zamestnancov so strednou kvalifikáciou klesal a stúpal počet zamestnancov s vysokou kvalifikáciou. Tento trend by mal pokračovať aj v ďalších rokoch.

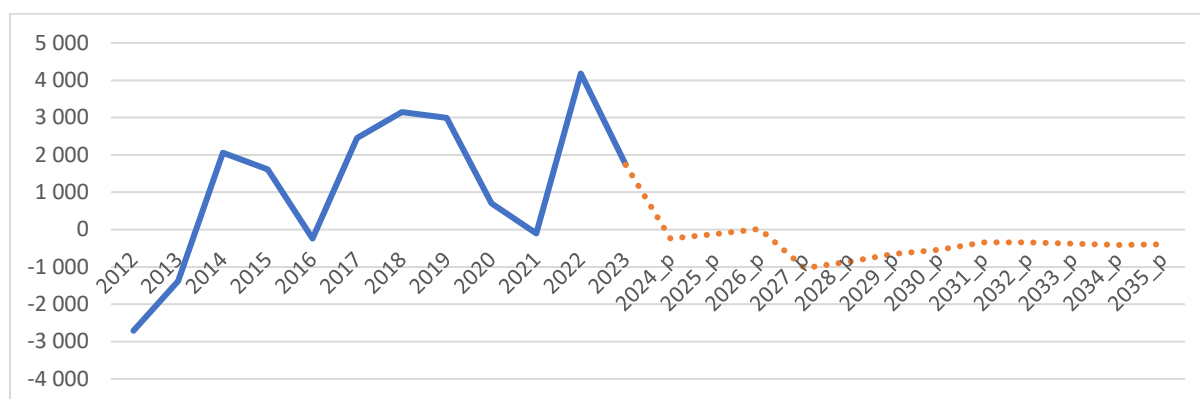
Graf 52: Historický vývoj a predikcia celkovej zamestnanosti v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa kvalifikácie



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Expanzný dopyt predstavuje rozdiel medzi vzniknutými a zaniknutými pracovnými miestami, ktorý je vyjadrený očakávaným rastom zamestnanosti (MPSVR SR, 2019). V sektore vzdelávania, výchovy a športu sa očakáva, že bude viac miest zanikať ako vznikáť.

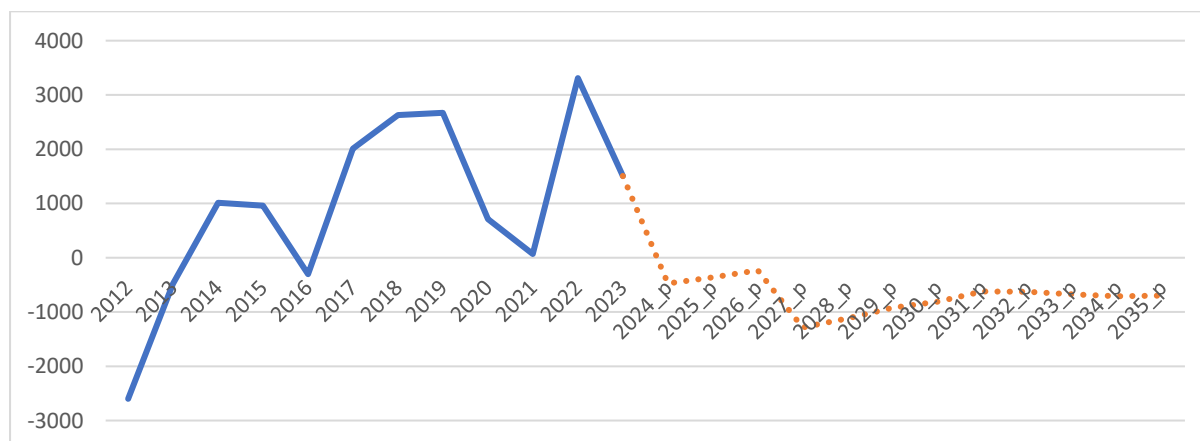
Graf 53: Expanzný dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Tento celkový trend však ovplyvňuje najmä oblasť vzdelávania, v ktorej pôsobí najviac zamestnancov. V oblasti vzdelávania sa očakáva, že bude zanikať viac pracovných miest ako vznikáť.

Graf 54: Expanzný dopyt – Vzdelávanie

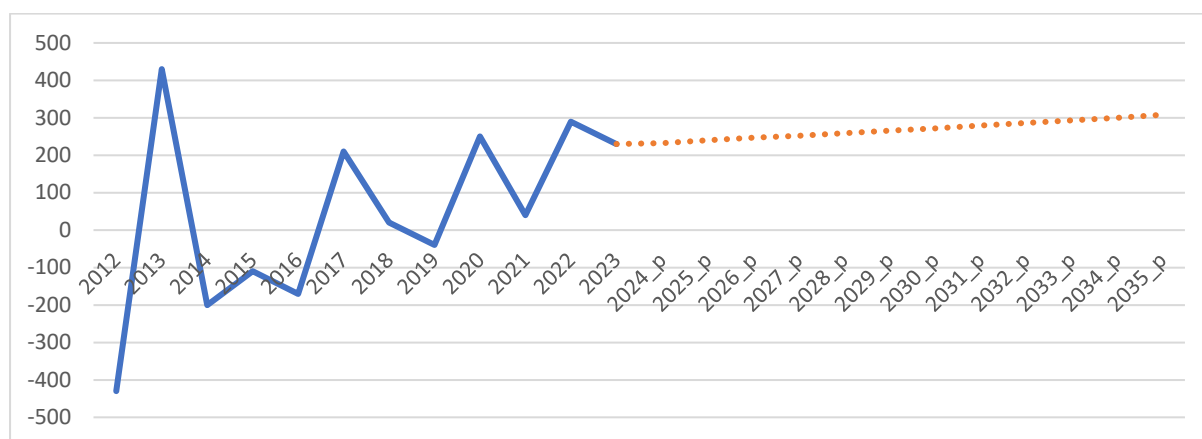


Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Naopak, v prípade vedeckého výskumu a vývoja sa očakáva, že bude vznikať viac pracovných miest ako zanikať.



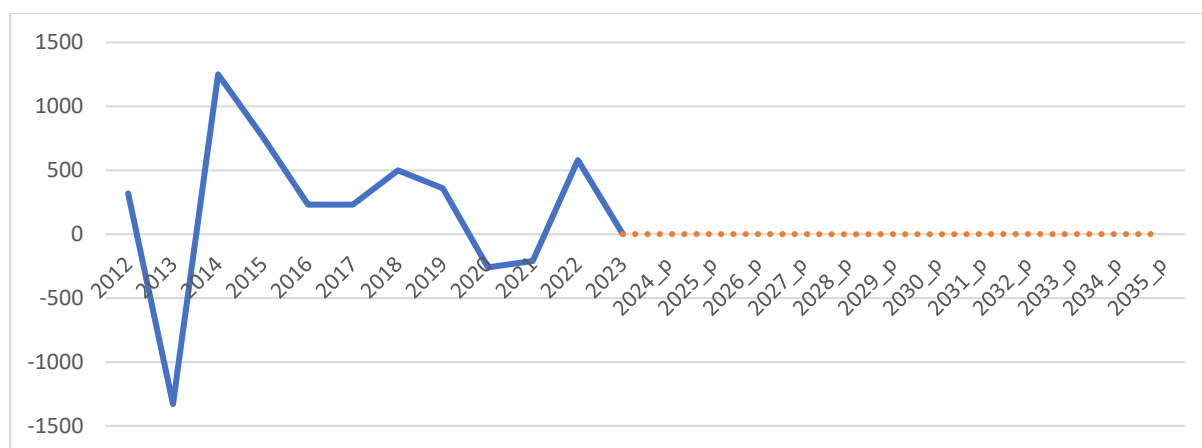
Graf 55: Expanzný dopyt – Vedecký výskum a vývoj



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

V prípade športových, zábavných a rekreačných činností sa neočakávajú žiadne zmeny.

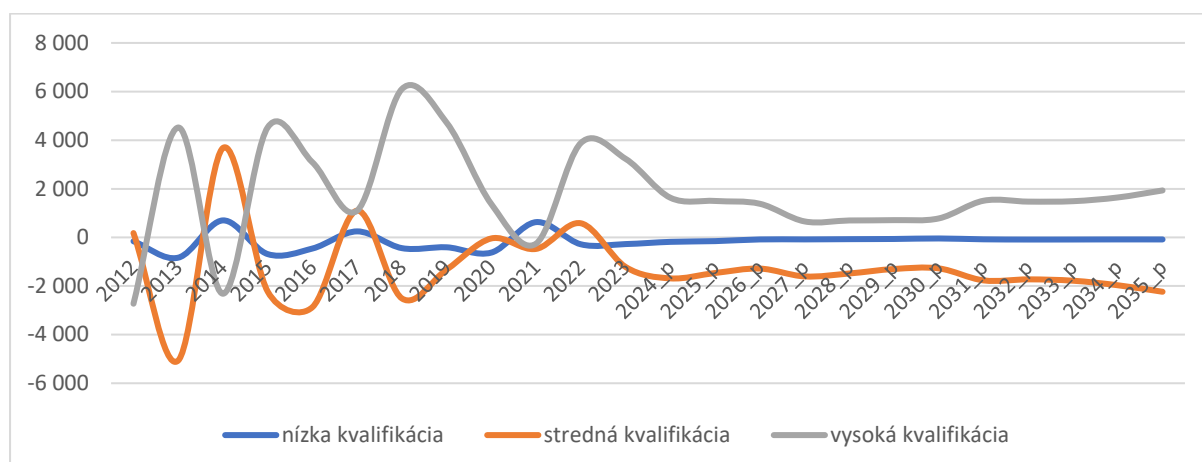
Graf 56: Expanzný dopyt – Športové, zábavné a rekreačné činnosti



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Z hľadiska kvalifikácie sa očakáva, že pracovné miesta so strednou kvalifikáciou budú viac zanikať ako vznikať a naopak v prípade pracovných miest s vysokou kvalifikáciou bude viac miest vznikať než zanikať.

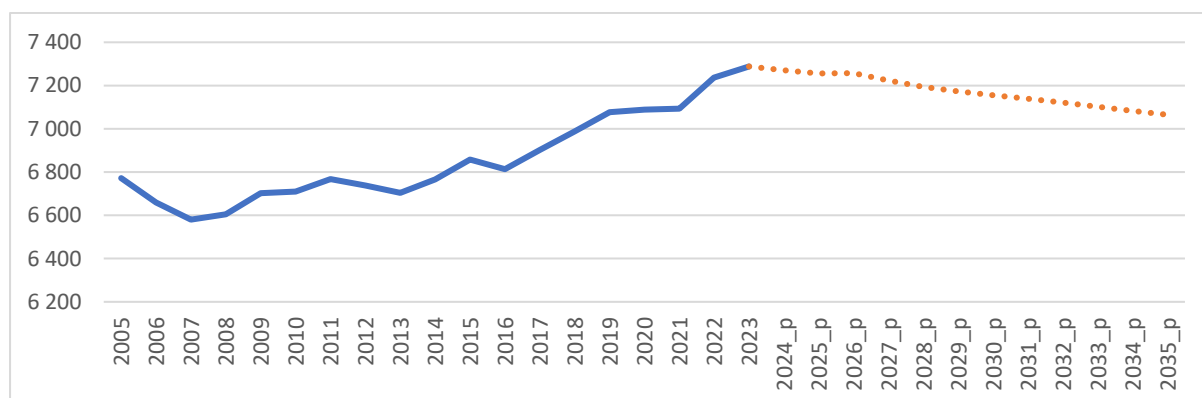
Graf 57: Expanzný dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa kvalifikácie



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Nahrádzajúci dopyt predstavuje pracovné miesta, ktoré sú uvoľňované v dôsledku odchodu zamestnancov z trhu práce (predovšetkým do starobného dôchodku) (MPSVR SR, 2019). V sektore vzdelávania, výchovy a športu sa očakáva postupný pokles počtu zamestnancov, ktorí budú odchádzať z trhu práce.

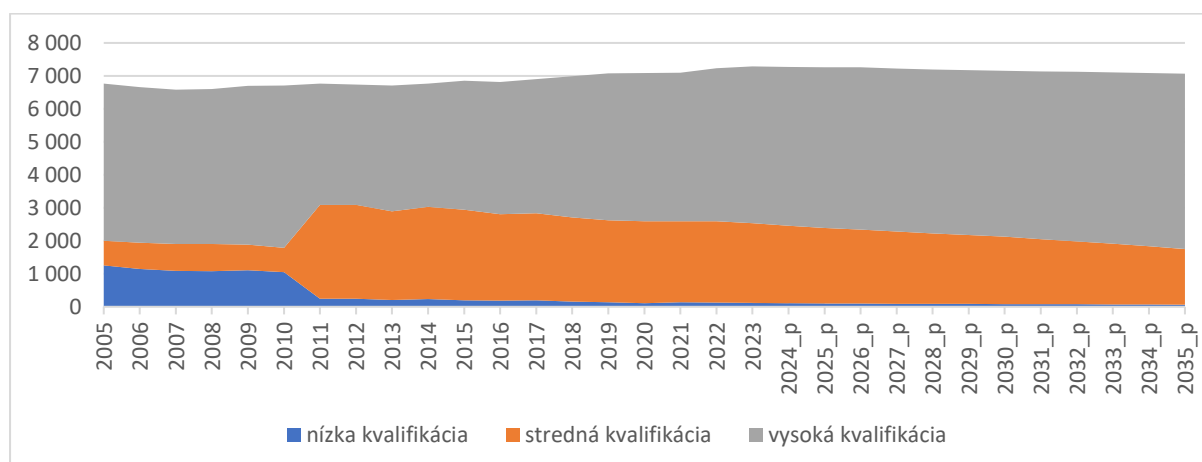
Graf 58: Nahrádzovací dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu



Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

Z hľadiska kvalifikácie budú z trhu práce vo väčšej miere odchádzať zamestnanci s vysokou kvalifikáciou.

Graf 59: Nahradzovací dopyt v sektore vzdelávania, výchovy a športu podľa kvalifikácie

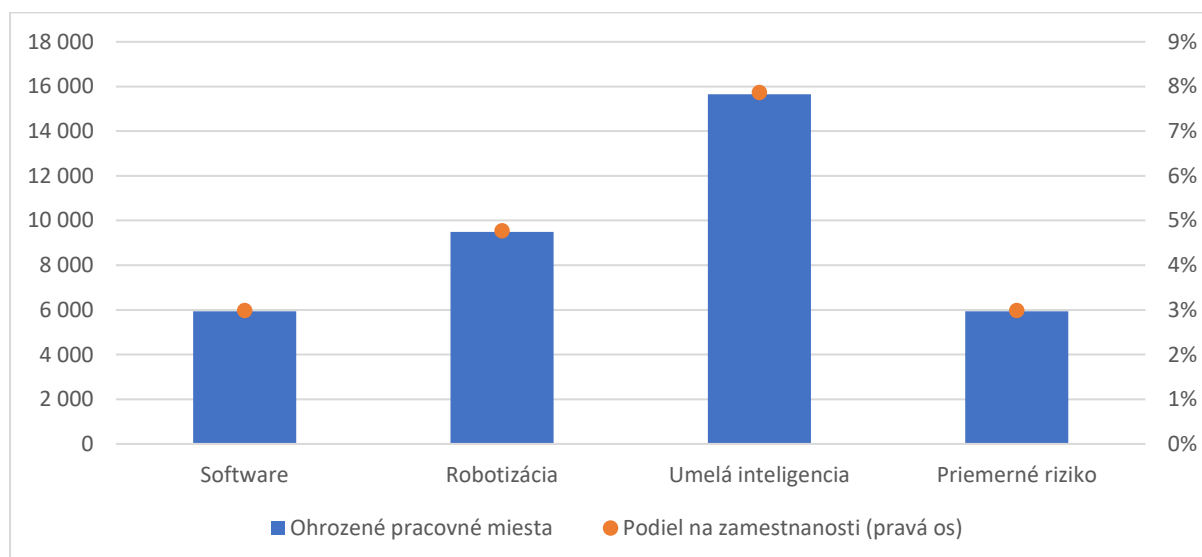


Zdroj: CEDEFOP a prepočty ASR

### 2.2.2 Ohrozené pracovné miesta

Najviac pracovných miest v sektore vzdelávanie, výchovy a športu ohrozuje umelá inteligencia, Ide o 15 654 pracovných miest, čo predstavuje 8 % z celkovej zamestnanosti. Nasleduje robotizácia (9 494 miest, čo predstavuje 5 % z celkovej zamestnanosti) a najmenšie ohrozenie predstavuje software (5 940 miest, 3 % z celkovej zamestnanosti).

Graf 60: Ohrozené pracovné miesta spôsobené vývojom softwaru, robotizácie a umelej inteligencie v sektore vzdelávania, výchovy a športu



Zdroj: CEDEFOP, Webb (2020) a prepočty ASR

## 3 VYHODNOTENIE A NÁVRH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ NA ZABEZPEČENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SÚLADE S VÝVOJOVÝMI TENDENCIAMI NA TRHU PRÁCE

### 3.1 VYHODNOTENIE PRIJATÝCH A IMPLEMENTOVANÝCH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore vzdelávanie, výchova a šport do roku 2030 obsahovala 202 aktivít. Za ich realizáciu zodpovedalo 40 rozličných subjektov.

V rámci vyhodnotenia týchto aktivít sme všetky tieto subjekty oslovili s požiadavkou o odpočet jednotlivých aktivít. Odpoveď na našu požiadavku zaslalo 12 subjektov. Z nich vyhodnotenie uskutočnilo 9 subjektov<sup>2</sup> a 3 subjekty<sup>3</sup> odpovedali bez toho, aby poskytli vyhodnotenie aktivít. 28 subjektov nezaslalo žiadnu odpoveď.

Nízky počet odpovedí môže súvisieť aj s tým, že stratégia sa zrejme netvorila participatívnym spôsobom a jednotlivé inštitúcie a organizácie neboli o stratégii a v nej obsiahnutých aktivitách dostatočne alebo vôbec informované. Potvrdzujú to odpovede niektorých subjektov. V rámci žiadosti o odpočet aktivít sme totiž jednotlivým subjektom položili otázku, či o aktivitách obsiahnutých v stratégii vedeli.

Slovenská akadémia uviedla, že "SAV nebola o tejto Stratégii informovaná a nebola ani požiadaná, aby jednotlivé aktivity zabezpečovala". Podobne Pedagogická fakulta Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre odpovedala, že "o dokumente „Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore vzdelávanie, výchova a šport do roku 2030", vytvorenom v roku 2022 sme sa dozvedeli z e-mailu, ktorý sme od pána predsedu sektorovej rady Ondeka obdržali 5.8.2024". Žiadne informácie nemala ani Fakulta managementu Univerzity Komenského v Bratislave.

Vzhľadom na nízky počet odpovedí zo strany zodpovedných subjektov sme sa usilovali jednotlivé aktivity vyhodnotiť na základe dostupných informácií. Žiaľ, množstvo aktivít nebolo možné vyhodnotiť ani na základe otvorených zdrojov.

---

<sup>2</sup> Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Národné športové centrum, Slovenská akadémia vied,, Ústav jazykov, spoločenských vied a akademického športu Technickej univerzity v Košiciach, Fakulta elektrotechniky a informatiky Technickej univerzity v Košiciach, Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), Národná inštitút vzdelávania a mládeže (NIVAM), Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých (AIVD)

<sup>3</sup> Fakulta managementu Univerzity Komenského v Bratislave, Fakulta telesnej výchovy a športu Univerzity Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre

Z 202 aktivít sa 133 (66 %) nepodarilo vyhodnotiť. Vyhodnotili sme teda 69 aktivít, pričom 37 bolo neimplementovaných, 21 implementovaných, 9 aktivít prebieha a 2 aktivity boli irelevantné.

Implementované boli napríklad niektoré aktivity Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (vypracovanie návrhov právnych predpisov s cieľom zabezpečenia inkluzívnych tímov v materských a základných školách, vytvorenie inštitúcie zodpovednej za akreditáciu vzdelávacích programov pre inštitúcie vzdelávania dospelých), Národného inštitútu vzdelávania a mládeže (príprava metodických materiálov pre pedagogických zamestnancov k online vzdelávaniu, vzdelávanie pedagogických zamestnancov zaradených v kategórii školský koordinátor digitálnych technológií), Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu (v rámci ďalších foriem vzdelávania dospelých zabezpečiť vzdelávaciu mobilitu pedagogických zamestnancov, trénerov a ďalších odborníkov v oblasti vzdelávania a výchovy v zahraničí prostredníctvom programu Erasmus+), Asociácie inštitúcií vzdelávania dospelých (zapracovanie potreby získania poznatkov a zručností súvisiacich s vekovým manažmentom do profilu absolventov študijných programov zameraných na manažment ľudských zdrojov), či Národného športového centra (ďalšie vzdelávanie odborníkov v športe a pedagogických pracovníkov pre oblasť Zdravie, šport a zdravý životný štýl).

Medzi prebiehajúcimi aktivitami boli viaceré aktivity Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR, ktoré súvisia so zavádzaním zákona o vzdelávaní dospelých (vytvorenie ponuky mikrocertifikátov v oblasti celoživotného vzdelávania dospelých zameraných na nové metódy vzdelávania, nastavenie podmienok a procesu uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa atď.).

Ako irelevantná sa vyhodnotila napríklad nasledujúca aktivita: novelizáciou pracovno-právnych predpisov vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (zákon o BOZP, Zákonník práce) určiť povinnosť pravidelne na ročnej frekvencii absolvovať vzdelávanie v oblasti poskytnutia prvej pomoci pre všetkých pedagogických a odborných zamestnancov a trénerov a ďalších odborníkov v práci s mládežou. Podľa argumentácie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR toto opatrenie nemožno realizovať v Zákonníku práce, keďže sa týka výkonu práce vo verejnom záujme, resp. špecifickej skupiny osôb v školstve a ich postavenie a pracovné podmienky upravuje osobitný zákon a nejde o oblasť, ktorú reguluje Zákonník práce. Okrem toho podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia

pri práci frekvenciu absolvovať vzdelávanie v oblasti poskytovania prvej pomoci si môže zamestnávateľ upraviť aj interným predpisom, nakoľko obsah predpisov na zaistenie BOZP nie je obligatórne stanovený. Vzhľadom na to je súčasná právna úprava dostatočná.

Medzi neimplementované aktivity sme zaradili viaceré aktivity, za ktorú bolo zodpovedné Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (napríklad vypracovanie stratégie rozvoja doktorandského štúdia, vytvorenie systému a metodiky financovania postdoktorandského štúdia. projekt dotačného systému pre voľnočasové poukazy elektronickou formou a jeho implementácia v praxi, s cieľom zlepšiť prístup a zvýšiť motiváciu detí a mládeže k pravidelnému pohybu a športovaniu vo voľnom čase, podľa ich záujmov a daností), Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (napríklad vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov so zameraním na primárnu logopedickú prevenciu a starostlivosť a na podporu prirodzeného rozvoja reči detí (logopedický asistent)), Slovenská akadémia vied (napríklad stanovenie okruhov kompetencií, vedomostí a zručností potrebných pre 21. storočie, vytvorenie vzdelávacích plánov a individuálnych vzdelávacích účtov pre výskumných pracovníkov SAV), či Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (napríklad v rámci vzdelávania cudzincov (resp. národnostných menšín a ďalších cieľových skupín) vytvorenie systému prípravy vzdelávania pre trh práce, poradenstva a plnohodnotnej integrácie do spoločnosti).

### 3.2 NÁVRH NOVÝCH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

#### 3.2.1 Výchova a vzdelávanie

Navrhované opatrenia pre oblasť výchovy a vzdelávania vychádzajú z Implementačného plánu Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania (2024 - 2026) (MŠVVM SR, 2024) a v jednom prípade aj z programového vyhlásenia vlády (Vláda SR, 2023).

Tabuľka 6: Návrh nových sektorových opatrení v oblasti výchovy a vzdelávania

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
<b>Cieľ: Zvýšiť atraktivitu učiteľského povolania</b>			
<b>Zvýšiť platy pedagogických a odborných zamestnancov</b>	Zabezpečiť každoročný rast miezd pedagógov a odborných zamestnancov	MŠVVM SR	2024 – 2027
<b>Cieľ: Zvýšiť spoločenské uznanie učiteľského povolania</b>			

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
<b>Cieľ: Zabezpečiť dostatok kvalifikovaných pedagogických a odborných zamestnancov</b>			
Zabezpečiť špičkových odborníkov na vysokých školách	Vydať minimálne kritériá na obsadenie funkčných miest profesora a docenta	MŠVVM SR	2024
Zabezpečiť špičkových odborníkov na vysokých školách	Podrobiť prieskumu aktuálnu úpravu obsadzovania pracovných miest vysokoškolských učiteľov	MŠVVM SR	2024
Zabezpečiť špičkových odborníkov na vysokých školách	Následne zefektívniť proces výberových konaní	MŠVVM SR	2025
Zabezpečiť špičkových odborníkov na vysokých školách	Identifikovať vhodné modely podpory zvýhodnenia excelentných pracovníkov	MŠVVM SR	2026
<b>Cieľ: Zabezpečiť dostatok členov školských podporných tímov</b>			
Zaviesť podporné opatrenia	Vypracovať metodiku zberu dát o podporných opatreniach a metodiku financovania podporných opatrení - v druhej fáze (od roku 2026) previazať s financovaním regionálnych združení škôl a školských zariadení - klastrov	MŠVVM SR	2026
Zaviesť podporné opatrenia	Na základe vydaných vyjadrení na účel poskytnutia podporného opatrenia analyzovať potrebu a dostupnosť podporných opatrení. Analyzovať dostupnosť podporných opatrení na základe spätnej väzby z praxe	MŠVVM SR	2026
Zaviesť podporné opatrenia	Aktualizovať Katalóg podporných opatrení a metodické materiály k podporným opatreniam	MŠVVM SR	2026
Zaviesť podporné opatrenia	Postupne implementovať podporné opatrenia do praxe s ohľadom na regionálne špecifiká	MŠVVM SR	2026
<b>Cieľ: Zvýšiť kvalitu prípravy budúcich učiteľov</b>			
Zabezpečiť kvalitnú prípravu nových učiteľov	Zmeniť kategorizáciu výstupov z vedeckej a umeleckej činnosti, aby sa tvorba učebníc, vzdelávacích programov a metodických materiálov stali výstupmi prepojenými na metodiku financovania	MŠVVM SR, NIVAM	2026
Zabezpečiť kvalitnú prípravu nových učiteľov	Vyhlasovať špecifické grantové výzvy na podporu pedagogického výskumu v súlade so štátnou vzdelávacou politikou.	MŠVVM SR, NIVAM	2025

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
Zabezpečiť kvalitnú prípravu nových učiteľov	Nastaviť úpravu a vznik nových študijných programov pripravujúcich pedagógov v súlade s vyhláškou o sústave študijných odborov	MŠVVM SR, NIVAM	2025
Zabezpečiť kvalitnú prípravu nových učiteľov	Posilňovanie chýbajúcich aprobácií / špecifické financovanie učiteľských študijných programov	MŠVVM SR, NIVAM	2027
<b>Ciel: Zvýšiť kvalitu profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov</b>			
Zabezpečiť zmysluplné vzdelávanie pre učiteľov	Podporiť konkurenčné prostredie medzi poskytovateľmi vzdelávacích služieb	MŠVVM SR, NIVAM, ŠIOV, IVP	2025
Zabezpečiť zmysluplné vzdelávanie pre učiteľov	Doplnenie odbornej spôsobilosti a postupné zvyšovanie odbornej kvalifikácie pedagogických a odborných zamestnancov v súvisi s projektom Kvalitná príprava nových učiteľov	MŠVVM SR, NIVAM, ŠIOV, IVP	2026
Zabezpečiť zmysluplné vzdelávanie pre učiteľov	Vytvoriť online katalóg dostupných vzdelávacích programov a kurzov	MŠVVM SR, NIVAM, ŠIOV, IVP	2026

### 3.2.2 Výskum a vývoj

Navrhované opatrenia pre oblasť výskumu a vývoja vychádzajú zo Stratégie výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu SR 2021 – 2027 (SK RIS3 2021+) (MIRRI SR, 2021), Akčného plánu národnej stratégie výskumu, vývoja a inovácií 2030 (VAIA, 2023b), Implementačného plánu Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania (2024 – 2026) (MŠVVM SR, 2024) a z HRS4R SAV Akčného plánu 2022 – 2025 (SAV, 2022).

Tabuľka 7: Návrh nových sektorových opatrení v oblasti výskumu a vývoja

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
<b>Ciel: Zvýšiť podiel zamestnancov vo výskume a vývoji</b>			
Zvýšiť dostupnosť ľudských zdrojov vo výskume a vývoji	Zaviesť súbor opatrení zameraných na zamedzenie odchodu a návrat slovenských výskumníkov zo zahraničia	MŠVVM SR, MPSVR SR, MV SR	2024



Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
Zvýšiť dostupnosť ľudských zdrojov vo výskume a vývoji	Zaviesť súbor opatrení zameraných na zníženie % podielu stredoškolských a vysokoškolských študentov odchádzajúcich do susedných krajín	MŠVVM SR, MPSVR SR, MV SR	2024
Zvýšiť dostupnosť ľudských zdrojov vo výskume a vývoji	Zaviesť súbor opatrení zameraných na návrat slovenských absolventov zahraničných vysokých škôl	MŠVVM SR, MPSVR SR, MV SR	2024
Zabezpečiť rozvoj doktorandského štúdia	Analyzovať súčasný stav a pripraviť stratégiu rozvoja doktorandského štúdia	MŠVVM SR	2025
Zabezpečiť rozvoj doktorandského štúdia	Identifikovať vhodné modely podpory doktorandov	MŠVVM SR	2025
Zabezpečiť rozvoj doktorandského štúdia	Riešiť postavenie doktorandov (zo študentov na "začínajúcich akademikov")	MŠVVM SR	2025
Zabezpečiť rozvoj doktorandského štúdia	Stimulovať vznik doktorandských a post-doktorandských škôl na rozvoj kompetencie a zručností začínajúcich akademikov	MŠVVM SR	2026
Zabezpečiť rozvoj doktorandského štúdia	Pripraviť stratégiu rozvoja doktorandského štúdia	MŠVVM SR	2024
<b>Cieľ: Zvýšiť kvalitu zamestnancov vo výskume a vývoji</b>			
Zabezpečiť kvalitnú výskumnú komunitu	Poskytovanie štipendií pre doktorandov	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť kvalitnú výskumnú komunitu	Poskytovanie štipendií pre excelentných výskumných pracovníkov	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť kvalitnú výskumnú komunitu	Podporovanie vytvárania excelentných tímov na princípe ERA Chair	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť kvalitnú výskumnú komunitu	Vytvorenie distribuovaného inštitútu spájajúceho najkvalitnejších výskumníkov	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť kvalitnú výskumnú komunitu	Podporovanie medzinárodnej mobility výskumných pracovníkov	MŠVVM SR	2024
Zlepšiť nábor a výber výskumných pracovníkov	Zjednotiť postupy pri náboe a prijímaní výskumných pracovníkov – postup OTS-N	SAV	2025
Zlepšiť nábor a výber výskumných pracovníkov	Vytvoriť odporúčania na prechádzanie konfliktu záujmov pri výbere pracovníkov	SAV	2025

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
Zlepšiť nábor a výber výskumných pracovníkov	Realizovať školenia členov výberových komisií a vedúcich pracovníkov v oblasti OTS-N	SAV	2025
Zabezpečiť kariérový rozvoj výskumných pracovníkov	Vypracovať kariérne plány a možnosti kariérneho rozvoja pre jednotlivé typy pozícií a jednotlivé skupiny výskumníkov	SAV	2025
Upraviť postavenie a nábor postdoktorandov	Interne upraviť postavenie postdoktoranda a postupy pri obsadzovaní takýchto pozícií	SAV	2025
<b>Cieľ: Zvýšiť podiel vysokokvalifikovaných pracujúcich a doktorandov zo zahraničia</b>			
Zabezpečiť príviv talentu	Zaviesť súbor opatrení zameraných na prítiahnutie zahraničných študentov na slovenské vysoké školy a na ich následné uplatnenie	MŠVVM SR, MPSVR SR, MV SR	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Zaviesť súbor opatrení zameraných na prítiahnutie zahraničných výskumníkov na Slovensko	MŠVVM SR, MPSVR SR, MV SR	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Vytvorenie útvaru pre rozvoj a integráciu talentu	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Zavedenie série programov na vytvorenie spolupráce s talentom zo zahraničia	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Budovanie akvizičných kanálov pre prácu so zahraničným talentom	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Rozbehnutie a udržanie asistenčných/integračných služieb	MV SR	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Prijatie legislatívnych opatrení uľahčujúcich príchod a usadenie sa na Slovensku	MPSVR SR	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Inštitucionalizovanie a podpora jazykového vzdelávania cudzincov	Úrad vlády SR (VAIA)	2024
Zabezpečiť príviv talentu	Podporenie socio-kultúrnej integrácie zahraničných študentov vysokých škôl (VŠ)	MŠVVM SR	2025
<b>Zvýšiť podiel absolventov vysokoškolského štúdia v prírodovedných a technických (STEM) odboroch</b>			
Zvýšiť podiel študentov v STEM odboroch	Zvýšiť záujem študentov o študijné programy z oblastí s vysokým dopytom na trhu práce (napr. IKT, STEM)	MŠVVM SR	2027 (s priebežným hodnotením v roku 2024)

### 3.2.3 Šport

Navrhované opatrenia pre oblasť športu vychádzajú z Konceptie športu 2022 – 2026 (MŠVVM SR, 2022b).

Tabuľka 8: Návrh nových sektorových opatrení v oblasti športu

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
<b>Ciel': Zvýšiť podiel zamestnancov v športe</b>			
<b>Ciel': Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť učiteľov telesnej a športovej výchovy</b>			
Zabezpečiť systematickú podporu a motiváciu učiteľov telesnej a športovej výchovy	Vytvoriť motivačnú schému pre kreatívne vyučovanie telesnej a športovej výchovy.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť systematickú podporu a motiváciu učiteľov telesnej a športovej výchovy	Zapojiť športových odborníkov do vzdelávacieho procesu na školách v úvodných rokoch primárneho vzdelávania.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť systematickú podporu a motiváciu učiteľov telesnej a športovej výchovy	Vytvoriť podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie učiteľov telesnej a športovej výchovy v primárnom vzdelávaní.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť systematickú podporu a motiváciu učiteľov telesnej a športovej výchovy	Podporiť projekty pre celoživotné vzdelávanie, zvyšovanie odbornej kvalifikácie učiteľov telesnej a športovej výchovy, ich osobnostný rozvoj, kariérny rast a posilňovanie sociálnych zručností.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
<b>Ciel': Zvýšiť kvalitu a kvalifikovanosť trénerov a odborných zamestnancov</b>			
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Spolupracovať na reforme obsahu a cieľov formálneho aj neformálneho vzdelávania športových odborníkov.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Podporiť celoživotné vzdelávanie, zvyšovanie odbornej kvalifikácie športových odborníkov, ich osobnostný rozvoj, kariérny rast a posilňovanie sociálnych zručností	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Podporovať vzdelávanie športovcov v prospech ich uplatnenia sa na trhu práce po ukončení športovej kariéry.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Zabezpečiť základné vzdelávanie športových inštruktorov univerzálnym vzdelávacím programom. Vytvoriť online vzdelávací systém pre športových inštruktorov.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Organizovať vzdelávanie, podporovať osvetu a inovatívne prístupy v oblasti riadenia športu – riadenie organizácie, právne minimum, vedenie schôdzí, povinnosti štatutára, finančné plánovanie, manažment a podpora dobrovoľníctva, projektový manažment atď.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Podporiť odborné vzdelávanie trénerov a inštruktorov športu v športových organizáciách, ako aj pre širokú verejnosť v rámci jej celoživotného vzdelávania, práce so seniormi a pod.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Vytvárať finančné, motivačné mechanizmy pre trénerov a inštruktorov športu.	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
Zabezpečiť rozvoj odborných kapacít v športe	Merať kvalitu vzdelávacích programov a aktivít (prostredníctvom kvalitatívneho prieskumu a vyhodnocovania spätnej väzby od absolventov).	MŠVVM SR, MCRŠ SR	2026
<b>Zvýšiť počet dobrovoľných pracovníkov v oblasti športu a poskytnúť im primerané školenie a supervíziu</b>			

### 3.2.4 Sektor vzdelávania, výchovy a športu

Nad rámec opatrení, ktoré vychádzajú z jednotlivých stratégií a koncepcií, navrhujeme aj ďalšie všeobecné opatrenie.

Tabuľka 9: Návrh nových sektorových opatrení v sektore vzdelávania, výchovy a športu

Sektorové opatrenie	Aktivita	Zodpovedný subjekt	Termín plnenia v rokoch/míľnik
<b>Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou za účelom spracovania štatistických ukazovateľov v oblasti ľudských zdrojov.</b>	Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou na základe podpísania Memoranda o spolupráci za účelom získavania zadaných údajov týkajúcich sa pracovnej sily v Slovenskej republike, za účelom štatistického spracovania.	ASR + Sociálna poisťovňa	2025
<b>Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou za účelom spracovania štatistických ukazovateľov v oblasti ľudských zdrojov.</b>	Vytvorenie a nastavenie metodických procesov a postupov získavania údajov od Sociálnej poisťovne pre účely jednotlivých výstupov projektov pod záštitou ASR.	ASR	2025
<b>Nadviazanie spolupráce so Sociálnou poisťovňou za účelom spracovania štatistických ukazovateľov v oblasti ľudských zdrojov.</b>	Dodávanie zadaných údajov zo Sociálnej poisťovne, pre štatistické vykazovanie k jednotlivým projektom.	Sociálna poisťovňa	1x ročne (dátum presne stanovený) 2026

## ZÁVER

Autorský kolektív predkladanej stratégie si dal za cieľ pomocou troch samostatných oblastí (divízií) v sektore vzdelávania, výchovy a športu opísať situáciu a anticipovať vývoj sektora na Slovensku vo výhľade na 10 rokov. Vychádzal z prijatých strategických dokumentov a dostupných štatistických zisťovaní.

Analyzoval vybrané ekonomické ukazovatele. S ohľadom na hrubú pridanú hodnotu sa sektor na Slovensku s 4,7 miliardami Eur, zaradil na 9. priečku. Ak sa však na sektor pozrieme z pohľadu zamestnanosti, umiestňuje sa už na 3. priečku s podielom viac ako 10 % všetkých zamestnancov v národnom hospodárstve. Napriek vysokým nárokom na vzdelanie pracujúcich zamestnancov je žiaľ platové ohodnotenie v sektore nízke. Uvedené spôsobuje nedostatočnú zamestnanosť mužov v odvetví, aj keď rozdiely medzi platmi mužov a žien vo vzdelávaní patria v porovnaní s inými odvetviami medzi najmenšie.

Atraktivita povolania je vo významnej miere určovaná spoločenským statusom, ako aj primeraným odmeňovaním. Udržateľnosť pracovnej sily s dôrazom na zvyšovanie pomeru mužov v odvetví vzdelávania bude v blízkej budúcnosti závisieť od ponuky pre zamestnancov atraktívnych, ale najmä stabilných pracovných podmienok, primeraného sociálneho zázemia, tzv. ponukou dôstojnej práce. Len tak sa podarí prilákať mladých, zanietených i kvalitných zamestnancov, zabezpečiť generačnú výmenu, ktorej potreba v rezorte vzdelávania narastá na význame.

Dynamickosť vývoja poznatkov, rýchle zmeny v prístupe k informáciám, ich rastúci objem, nutnosť racionálnej selekcie, spracovania i vyhodnocovania neustále zvyšujú nároky na ľudskú pracovnú silu. Nové pracovné nástroje vrátane umelej inteligencie vyžadujú rýchlu adaptabilitu pracovnej sily. Pracovné tempo sa taktiež v snahe o racionalizáciu postupov a efektivitu, či úspornosť zvyšuje. Náročnosť súčasných pracovných podmienok vytvára zvýšený tlak na limity ľudskej pracovnej sily a následne zaťažuje zdravotnícky sektor.

Veda a výskum nielen v najbližších rokoch bude závislá od úspešnosti medzinárodnej spolupráce, dostupnosti výsledkov výskumu medzinárodných tímov a aktívneho zapájania sa do trhu svetových inovácií i medzinárodnej výmeny skúseností. Garantovaný vstup do svetových databáz, primerané, včasné a administratívne zjednodušené financovanie

schválených vedeckých projektov by malo akcelerovať efektivitu domácich výsledkov výskumu i nových objavov. Primerané pracovné podmienky sú nevyhnutným impulzom aj v tejto divízii sektora.

Divízia športu má pred sebou najväčšie výzvy a príležitosti s ohľadom na vytvorenie ministerstva zameraného konkrétne na šport. Jeho aktívne zapojenie môže zabezpečiť porovnateľné podmienky rozvoja talentu aj v športoch, ktorým dosiaľ nebola venovaná adekvátne pozornosť. Rozvoj pohybovej kultúry obyvateľstva, úroveň fyzického zdravia či zdravý životný štýl bude závislý aj od cielenej a aktívnej práce zamestnancov odvetvia.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. ASC – CSIRO. 2022. The Future of Australian Sport. Megatrends shaping the sport sector over coming decades. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://www.clearinghouseforsport.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0020/1082333/The-Future-of-Australian-Sport-Second-Megatrends-Full-Report.pdf](https://www.clearinghouseforsport.gov.au/__data/assets/pdf_file/0020/1082333/The-Future-of-Australian-Sport-Second-Megatrends-Full-Report.pdf)
2. Celik, I. et al. 2022. The Promises and Challenges of Artificial Intelligence for Teachers: a Systematic Review of Research. In TechTrends. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1007/s11528-022-00715-y>
3. Diebold, G. – Han, C. 2022. How AI Can Improve K-12 Education in the United States. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www2.datainnovation.org/2022-aieducation.pdf>
4. Eurostat. 2011. Hrubá pridaná hodnota – NACE Rev. 2: F – bežné ceny. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://data.europa.eu/data/datasets/2w9wu7eizkwi9olpkr7sa?locale=sk>
5. Eurostat. 2024. Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/ILC\\_PEPS01N](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/ILC_PEPS01N)
6. Georgieff, A. – Hye, R. 2021. Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1787/c2c1d276-en>
7. Hatzius, J. et al. 2023. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodnani). [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst\\_-ThePotentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs\\_Kodnani.pdf](https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst_-ThePotentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf)
8. Hellebrandt, T. et al. 2020. Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/28f/15944.3bab36.pdf>
9. IOM. 2023. Migrácia na Slovensku. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.html>
10. Kopecký, K. et al. 2023. České školy a umělá inteligence – výzkumná zpráva. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://e-bezpeci.cz/index.php/ke-stazeni/vyzkumne-zpravy/163-ceske-skoly-a-umela-inteligence-2023/file>
11. Mallik, S. – Gangopadhyay, A. 2023. Proactive and reactive engagement of artificial intelligence methods for education: a review. In Frontiers in Artificial Intelligence. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.3389/frai.2023.1151391>
12. MIRRI SR. 2021. Návrh stratégie výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu SR 2021 – 202. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2022/12/Strategia-vyskumu-a-inovacii-pre-inteligentnu-specializaciju.pdf>
13. MPSVR SR. 2019. Terminológia. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.trendyprace.sk/sk/terminologia>



14. MŠVVV SR. 2022a. Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/27e/24904.c12072.pdf>
15. MŠVVV SR. 2022b. Konceptia športu 2022 – 2026. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://www.minedu.sk/data/files/11170\\_koncepciasportu2022.pdf](https://www.minedu.sk/data/files/11170_koncepciasportu2022.pdf)
16. MŠVVV SR. 2024. Implementačný plán Národného programu pre rozvoj výchovy a vzdelávania. Strategický politický rámec pre systém vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých stupňoch pre roky (2024 – 2026). [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/c59/29067.5e4270.pdf>
17. OECD. 2015. Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1787/9789264239012-en>.
18. OECD. 2016. OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2016. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://doi.org/10.1787/sti\\_in\\_outlook-2016-en](https://doi.org/10.1787/sti_in_outlook-2016-en)
19. OECD. 2022. Trends Shaping Education 2022. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1787/6ae8771a-en>
20. OECD. 2023a. OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2023: Enabling Transitions in Times of Disruption. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1787/0b55736e-en>
21. OECD. 2023b. Artificial Intelligence in Science: Challenges, Opportunities and the Future of
22. Rada Európskej únie. 2012. Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01))
23. Rada Európskej únie. 2021. Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030) 2021/C 66/01. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>
24. Rada Európy. 2021. Revised European Sports Charter. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://rm.coe.int/revised-european-sports-charter-web-a6/1680a7534b>
25. Research. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1787/a8d820bd-en>
26. SAV. 2020. HRS4R SAV Akčného plánu 2022 – 2025. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://hrs4r.sav.sk/wp-content/uploads/HRS4R-Internal-Review-2022\\_v5-web\\_SVK.pdf](https://hrs4r.sav.sk/wp-content/uploads/HRS4R-Internal-Review-2022_v5-web_SVK.pdf)
27. Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore vzdelávanie, výchova a šport do roku 2030. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.sustavapovolani.sk/strategie/prehľad-strategii/20/bulletin/>
28. ŠÚ SR. 2023. Medzispotreba a štruktúra medzispotreby. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://slovak.statistics.sk/PACVPEM/vocabPagesDetails.html?id=15281&lang=sk>

29. ŠÚ SR. 2024. Demografia: Vývoj počtu obyvateľov SR v roku 2023. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete:  
[https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf\\_sprava\\_detail/c32baab7-0239-4fff-9a56-d51baf992374/!ut/p/z1/tVFnc4lwFPwtPXjMvAcBgWN0LGDVqVq5NIJCkrRgJLB-u8NnV568KOH5vKSmd3N7lvgsAQuRZNVhMpLKXb6HfPux9QJ3V7PYli9EcVw-DKfBP1n049sWPwGuJPZAMM39urPhpaBlg38Nv8dOPCVVJXaQlwmtdiSuiC5zIgoVAf1pTzutZtGpqSujql5d7CpU1XouaJmIkTiEDSpR6wsy4gn7C5Z20YiMs8zqWO18tUqXOP8EHpxL28bB68chprPvyF9nwWWM0J0R76NIQuimTelFBn9AdzQiLUH56oHw4FFk6cniGS7mR3M\\_xgxBjea0XXnn8eDpzbkqp0i8Fy\\_8oR\\_9jHsf98UYnEGrbSpewflha7aO9S8-kyMYDavHkfGJPF3o8K3c!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/c32baab7-0239-4fff-9a56-d51baf992374/!ut/p/z1/tVFnc4lwFPwtPXjMvAcBgWN0LGDVqVq5NIJCkrRgJLB-u8NnV568KOH5vKSmd3N7lvgsAQuRZNVhMpLKXb6HfPux9QJ3V7PYli9EcVw-DKfBP1n049sWPwGuJPZAMM39urPhpaBlg38Nv8dOPCVVJXaQlwmtdiSuiC5zIgoVAf1pTzutZtGpqSujql5d7CpU1XouaJmIkTiEDSpR6wsy4gn7C5Z20YiMs8zqWO18tUqXOP8EHpxL28bB68chprPvyF9nwWWM0J0R76NIQuimTelFBn9AdzQiLUH56oHw4FFk6cniGS7mR3M_xgxBjea0XXnn8eDpzbkqp0i8Fy_8oR_9jHsf98UYnEGrbSpewflha7aO9S8-kyMYDavHkfGJPF3o8K3c!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/)
30. TASR. 2023. Populácia Slovenska za 20 rokov výrazne zoslarla. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://dennikn.sk/minuta/3348907/>
31. VAIA. 2023a. Slovensko, ktoré si verí. Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/05/01\\_Narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii\\_vlastny-material\\_V2.pdf](https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/05/01_Narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii_vlastny-material_V2.pdf)
32. VAIA. 2023b. Akčný plán národnej stratégie výskumu, vývoja a inovácií 2030. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: [https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Priloha\\_1\\_Akcny\\_plan\\_final.pdf](https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Priloha_1_Akcny_plan_final.pdf)
33. Vláda SR, 2023. Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky 2023 – 2027. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete:  
<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=535376>
34. Vláda SR. 2024. Vládny návrh zákona o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete:  
<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=9&ID=402>
35. Zákon č. 172/2005 Z. z. o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja a o doplnení zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/172/20240201.html>
36. Zákon č. 440/2015 Z. z. o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [cit. 2024-10-31] Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/440/>

## PRÍLOHY

### Príloha 1: VYHODNOTENIE PRIJATÝCH A IMPLEMENTOVANÝCH SEKTOROVÝCH OPATRENÍ

Tabuľka 10: Vyhodnotenie prijatých a implementovaných sektorových opatrení

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti IKT (digitálne zručnosti, umelá inteligencia, nové formy online vzdelávania)	Fakulta elektrotechniky a informatiky TUKE, Technická univerzita v Košiciach, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského v Bratislave	Prebieha
	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov so zameraním na primárnu logopedickú prevenciu a starostlivosť a na podporu prirodzeného rozvoja reči detí (logopedický asistent)	VÚDPaP	Neimplementované
	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti inovačných zmien a inovátnych metód	UNI KREDIT, n. o., organizácie poskytujúce akreditované vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov	NA
	Zvýšenie inklúzie marginalizovaných skupín – posilnenie kapacít škôl a ďalšia príprava ľudských zdrojov pre tento segment.	MPC, ŠPÚ	Implementované
	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov s cieľom získania odbornej spôsobilosti na prácu s deťmi a žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.	VÚDPaP	Neimplementované
	Príprava metodických materiálov pre pedagogických zamestnancov k online vzdelávaniu.	ŠPÚ	Implementované
	Vzdelávanie vedúcich pedagogických zamestnancov zamerané na riadenie zmien v materských školách.	Metodicko-pedagogické centrum	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov s cieľom lepšieho osvojenia a upevnenia pohybových a motorických zručností a telesnej zdatnosti u detí, rešpektujúc ich záujmy a uplatňujúc inovátnve formy pedagogickej práce v prostredí MŠ.	Fakulta telesnej výchovy a športu, Univerzita Komenského v Bratislave	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov s cieľom získať kompetencie zamerané na uplatnenie inovátnych foriem a metód vo výchove detí k	Fakulta telesnej výchovy a športu, Univerzita Komenského v Bratislave	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	zdravému životnému štýlu prostredníctvom pohybových a športových aktivít v prostredí materskej školy.		
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov vo vzťahu k inovačným a technologickým zmenám so zameraním na základy diagnostiky detí so zreteľom na ich individuálne predpoklady a špecifické potreby.	VÚDPaP	Neimplementované
	Zaradiť do štátneho vzdelávacieho programu ciele získavania spôsobilosti učiteľa materskej školy na prácu s deťmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.	Štátny pedagogický ústav	Neimplementované
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti inovačných zmien a inovatívnych metód vo vzdelávaní.	UNI KREDIT, n. o.; organizácie poskytujúce vzdelávanie pre pedagogických a odborných zamestnancov	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov s cieľom získania odbornej spôsobilosti na vyučovanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.	MPC	NA
	Príprava metodických materiálov a profesijný rozvoj zručností v oblasti online, hybridného a dištančného vzdelávania.	MPC	NA
	Vzdelávanie učiteľov k poskytovaniu mentoringu pre ďalších učiteľov v regióne sieťovanie a podpora učiteľov na regionálnej úrovni.	MPC	NA
	Rozvíjanie inkluzívnej kultúry a inkluzívneho prostredia v školách.	VÚDPaP	NA
	Vzdelávanie vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov zamerané na riadenie zmien v školách.	MPC	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov pre pozíciu poradca v škole.	MPC	Neimplementované
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a pracovníkov s mládežou s cieľom získania kompetencií zameraných na osvojenie a uplatnenie inovatívnych foriem a metód práce pri výchove žiakov k zdravému životnému štýlu prostredníctvom pohybových a	IUVENTA	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	športových aktivít v školskom prostredí a vo voľnom čase.		
	Vzdelávanie pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov zameraných na získanie kompetencií v cudzom jazyku.	Univerzita Komenského Pedagogická fakulta	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov so zameraním na základy diagnostiky žiakov, so zreteľom na individuálne predpoklady a špecifické potreby žiakov.	VÚDPaP	Neimplementované
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Kvalifikačné vzdelávanie (rozširujúce štúdium) pedagogických zamestnancov s cieľom získania odbornej spôsobilosti na vyučovanie fyziky, chémie a matematiky a vyučovanie 1. stupňa ZŠ.	Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov zaradených v kategórii školský koordinátor digitálnych technológií.	MPC	NA
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Zabezpečiť vzdelávanie učiteľov TSV v oblasti diagnostiky pohybových zručností, nadania žiakov a zdravotnej telesnej výchovy.	MPC	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov s cieľom lepšieho osvojenia a upevnenia pohybových zručností, telesnej zdatnosti a zdravotnej gramotnosti žiakov, rešpektujúc individuálny prístup a záujmy žiakov.	MPC	NA
	Vzdelávanie učiteľov TSV a trénerov v oblasti využitia inovácií v športe (nositeľná elektronika, diagnostické nástroje)	MPC	NA
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov/pracovníkov s mládežou v oblasti IKT (digitálne zručnosti, umelá inteligencia, nové formy online vzdelávania)	IUVENTA	NA
	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov/pracovníkov s mládežou v oblasti inovačných zmien a inovatívnych metód vo vzdelávaní	IUVENTA	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov s cieľom získania odbornej spôsobilosti na vyučovanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.	VÚDPaP	Neimplementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	Príprava metodických materiálov a vzdelávanie pedagogických zamestnancov v oblasti online a dištančného vzdelávania.	MPC	NA
	Vzdelávanie vedúcich pracovníkov s mládežou zamerané na riadenie zmien v práci s mládežou.	IUVENTA	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov so zameraním na základy diagnostiky žiakov so zreteľom na individuálne predpoklady a špecifické potreby žiakov.	VÚDPaP	Neimplementované
	Vzdelávanie pracovníkov s mládežou v oblasti prvej pomoci a telesnej gramotnosti vedúcej k zdravému životnému štýlu.	IUVENTA	NA
	Vytvorenie profilu práce a kompetencií koordinátora práce s mládežou.	IUVENTA	NA
	Vytvorenie profilu práce a kompetencií pracovníka s mládežou	IUVENTA	NA
	Vzdelávanie pre pracovníkov s mládežou, koordinátorov práce s mládežou a lektorov v oblasti práce s mládežou zamerané na neformálne vzdelávanie v oblasti práce s mládežou, ktoré budú odrážať potreby praxe a bude zamerané na inovatívne prístupy (vrátane oblastí zameraných na kľúčové kompetencie, aktívne občianstvo, zdravý životný štýl, sociálnu zodpovednosť, environmentálnu výchovu, kritické myslenie, digitálne technológie, inkluzívny prístup a iné).	IUVENTA	NA
	Vytvorenie systému hodnotenia kvality a požiadaviek na subjekty poskytujúce neformálne vzdelávanie pre odborníkov pôsobiacich v oblasti práce s mládežou.	MŠVVaŠ SR	NA
	Podpora vzdelávacej mobility pracovníkov s mládežou, koordinátorov práce s mládežou a lektorov v oblasti práce s mládežou so zameraním na neformálne vzdelávanie a prácu s mládežou v rámci programov	IUVENTA	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	ERASMUS+ a EURÓPSKY ZBOR SOLIDARITY. Vzdelávacia mobilita pracovníkov v oblasti športu.		
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti kvality vzdelávacích a výchovných inštitúcií, sebahodnotenia škôl a školských zariadení (kritériá kvality, ...).	MPC, ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov k rozvíjaniu a uplatňovaniu kľúčových kompetencií a zručností potrebných pre život - kritické myslenie, argumentačné a prezentačné zručnosti, finančná a podnikateľská gramotnosť, sociálne a občianske postoje, environmentálne a globálne kompetencie a pod.	MPC	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov SŠ (učitelia odborných predmetov, majstri odbornej výchovy) s dôrazom na aktuálne inovácie v odbore, v ktorom učiteľ/ MOV vzdeláva (s využitím workshopov, seminárov, stáží v prevádzkach, podnikoch, inštitúciách, firmách, ...).	ŠIOV	NA
	Vzdelávanie pedagogických, odborných a ďalších zamestnancov škôl a školských zariadení zamerané na získanie kompetencií v cudzom jazyku.	MPC, ŠIOV	NA
	Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti IKT (digitálne zručnosti, umelá inteligencia, nové formy on-line vzdelávania, hybridné vzdelávanie).	MPC, ŠIOV, ŠPÚ	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov zaradených v kategórii školský koordinátor digitálnych technológií.	MŠVVaŠ SR v spolupráci s MPC a ŠPÚ	Implementované
	Profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov a príprava metodických materiálov v oblasti on-line, hybridného a dištančného vzdelávania.	ŠPÚ, ŠIOV, MPC	NA
	Zpracovanie požiadaviek z oblasti IKT (digitálne zručnosti, umelá inteligencia, nové formy on-line vzdelávania, hybridné vzdelávanie, ...) do vzdelávacích štandardov štátnych vzdelávacích programov pre	ŠIOV	Implementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	prípravu pedagogických zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním a vyšším odborným vzdelaním.		
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov so zameraním na získanie pedagogických kompetencií pre inklúziu žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (žiaci so zdravotným znevýhodnením, marginalizované skupiny, deti migrantov, ...).	MPC, VÚDPaP, ŠPÚ	NA
	Vzdelávanie pedagogických zamestnancov so zameraním na základy diagnostiky žiakov so zreteľom na individuálne predpoklady a špecifické potreby žiakov.	VÚDPaP	Neimplementované
	Zpracovanie požiadaviek z oblasti inkluzívneho vzdelávania do vzdelávacích štandardov štátnych vzdelávacích programov pre prípravu pedagogických zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním a vyšším odborným vzdelaním.	ŠIOV	NA
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Doplnenie študijného odboru na stredných športových školách "spracovanie dát v športe" v rámci odborného vzdelávania a prípravy odborníkov v športe v SŠŠ	ŠIOV	NA
	Doplnenie študijného odboru na stredných športových školách "digitálne služby v športe" v rámci odborného vzdelávania a prípravy odborníkov v športe v SŠŠ	ŠIOV	NA
Digitálna transformácia vzdelávania, digitálne vedomosti a zručnosti, nové technológie.	Pravidelné (1x ročne) testovanie úrovne digitálnych zručností študentov učiteľských študijných programov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Modifikácia študijných plánov učiteľských študijných programov, aby zahŕňali vzdelávanie v oblasti digitálnych zručností.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského; Pedagogická fakulta Trnavská univerzita	NA
	Modifikácia profilov absolventov študijných programov, aby zahŕňali poznanie a používanie	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského; Pedagogická fakulta Trnavská univerzita	NA



Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	vybraných nových technológií podľa špecifických potrieb absolventov konkrétnych študijných programov.		
	Do profesijných štandardov podľa pokynu ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení, pridať novú kompetenciu "digitálne vedomosti a zručnosti" stanovenú pre jednotlivé kategórie pedagogických a odborných zamestnancov.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Rozvoj mäkkých zručností budúcich pedagogických a odborných zamestnancov - komunikačné zručnosti - prezentačné zručnosti - emocionálna inteligencia - tímová spolupráca - empatia a asertivita	Zvýšenie rozsahu výuky v oblasti prezentačných a komunikačných zručností študentov učiteľských študijných programov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Zakomponovanie vzdelávania v rôznych metódach pre prácu v tíme do učiteľských študijných programov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave	NA
	Úprava profilov absolventov učiteľských študijných programov aby zahŕňali požadovanú úroveň - komunikačné zručnosti - prezentačné zručnosti - emocionálna inteligencia - tímová spolupráca - empatia a asertivita	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Do profesijných štandardov, podľa pokynu ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení, pridať nové kompetencie: - komunikačné zručnosti - prezentačné zručnosti	MŠVVaŠ SR	Neimplementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	- emocionálna inteligencia - tímová spolupráca.		
Výchova k občianstvu, hodnotám morálke a trvale udržateľnému rozvoju.	Zahrnutie základov environmentálnej gramotnosti do vzdelávania v učiteľských študijných programoch. Pilotná implementácia.	Pedagogická fakulta UKF v Nitre	NA
	Do profesijných štandardov, podľa pokynu ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandard pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení, pridať nové kompetencie - environmentálnej gramotnosti	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Kritické myslenie	Zabezpečenie kurzov kritického myslenia pre študentov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vzdelávanie v oblasti spracovania a vyhodnocovania dát.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Využívanie väčšieho množstva interaktívnych vzdelávacích metód, vrátane diskusie, vo vzdelávacom procese.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Zabezpečenie vzdelávania v oblasti užívateľskej kybernetickej bezpečnosti.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
		Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	
	Úprava profilov absolventov učiteľských študijných programov, aby zahŕňali požadovanú úroveň: - kritické myslenie - schopnosť spracovať a vyhodnotiť dáta - vedomosti z oblasti užívateľskej kybernetickej bezpečnosti.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Do profesijných štandardov, podľa pokynu ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení, pridať nové kompetencie: - kritické myslenie - schopnosť spracovať a vyhodnotiť dáta - vedomosti z oblasti užívateľskej kybernetickej bezpečnosti.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Zabezpečenie nových zručností v oblasti sociálnej a emocionálnej. Zlepšenie schopnosti učiť sa a využívať komunikačné technológie a prácu s dátami.	Zvýšenie podielu aktívnych metód vzdelávania s cieľom rozvíjať schopnosť študentov učiť sa.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Zabezpečenie vzdelávania v oblasti umelej inteligencie a práce so zariadeniami s umelou inteligenciou v rámci vzdelávacieho procesu do kurikula učiteľských študijných programov	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Jazyková príprava budúcich pedagogických a odborných zamestnancov	Zabezpečenie vzdelania študentov učiteľských študijných programov v cudzom jazyku na úroveň B2 alebo vyššie.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
		Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	
	Vzdelávanie v oblasti odbornej cudzojazyčnej terminológie v príslušnej aprobácii.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Úprava profilov absolventov učiteľských študijných programov, aby absolvent dosiahol úroveň B2 vo zvolenom cudzom jazyku.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Príprava študentov učiteľských študijných programov na výchovno-vzdelávací proces detí migrantov, ktorí sa vzdelávajú v základných a stredných školách.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Praktická príprava	Určenie rozsahu praktickej výučby študentov učiteľských študijných programov aspoň na 20 % času z celkovej odbornej prípravy.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Didaktika a metodika vzdelávania	Vzdelávanie v oblasti metodiky a didaktiky výchovno-vzdelávacieho procesu vo virtuálnom prostredí (špecifiká online vzdelávania).	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Špeciálne vzdelávanie a inkluzívne vzdelávanie	Zpracovať do profilu absolventa v učiteľských študijných programoch vedomosti a zručnosti pre	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo nadaním a princípy inkluzívneho vzdelávania.	Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	
Spolupráca so stakeholdermi	Budovanie partnerstiev VŠ a škôl v rámci regionálneho školstva za účelom kvalitnej praktickej prípravy študentov učiteľských študijných programov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vytvorenie platformy pre pravidelnú komunikáciu vysokých škôl, regionálneho školstva, regionálnej samosprávy a zamestnávateľov pre výmenu poznatkov, očakávaní.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Implementácia mikrocertifikátov a ďalších krátkych foriem vzdelávania	Vytvorenie ponuky mikrocertifikátov v oblasti celoživotného vzdelávania dospelých zameraných na nové metódy vzdelávania	MŠVVaŠ SR	Prebieha
	Vytvorenie systému zabezpečovania kvality mikrocertifikátov alebo začlenenie do existujúcich systémov	MŠVVaŠ SR	Prebieha
Príprava ľudských zdrojov na poskytovanie e-learningu a ďalších online foriem vzdelávania	Vzdelávanie v oblasti poskytovania virtuálnych vzdelávacích kurzov pre študentov učiteľských študijných programov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Príprava študentov učiteľských študijných programov na poskytovanie elearningových vzdelávacích programov, blended learning a hybridného vzdelávania.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Vzdelávanie podľa najnovších vedeckých poznatkov	Zpracovanie nových spôsobov vzdelávania založených na najnovších poznatkoch z oblasti psychológie, neurovied a pedagogiky do vzdelávania budúcich pedagogických a odborných zamestnancov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
		Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	
Inovovanie odborných vedomostí, zručností a kompetencií pedagogických pracovníkov (učiteľov TVaŠ a učiteľov pre primárne vzdelávanie) v rámci VŠ OP s cieľom zvýšiť kvalitu výučby TVaŠ na ZŠ a SŠ.	Inovovanie študijného programu učiteľstvo pre primárne vzdelávanie s cieľom skvalitnenia výučby a rozšírenia rozsahu pedagogickej praxe v rámci predmetu TV.	FTVŠ UK BA, FF UMB BB, FŠ PU	NA
	Inovovanie študijného programu učiteľstvo telesnej a športovej výchovy s cieľom skvalitnenia výučby TaŠV, s dôrazom na zážitkovosť a uplatnenie inovatívnych metód.	FTVŠ UK BA, FF UMB BB, FŠ PU	NA
	Inovovanie študijných programov trénerstvo s cieľom skvalitnenia a rozsahu trénerskej praxe na VŠ.	FTVŠ UK BA, FF UMB BB, FŠ PU	NA
Zvýšenie záujmu o štúdium študijných programov pripravujúcich budúcich pedagógov.	Zlepšenie mediálneho obrazu slovenských vysokých škôl a učiteľských študijných programov.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
	Aktívna propagácia učiteľských študijných programov na stredných školách.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vytvorenie systému uznávania a overovania kvalifikácie pre vykonávanie činnosti pedagogického a odborného zamestnanca aj pre odborníkov z praxe.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Internacionalizácia školstva	Zvýšenie počtu študentov učiteľských študijných programov, ktorí sa zúčastnia počas štúdia mobility.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Zverejňovanie pracovných pozícií slovenských vysokých škôl na medzinárodných portáloch pre výskumných pracovníkov s cieľom prilákať zahraničných pracovníkov a domácich pracovníkov pracujúcich v zahraničí.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
Navýšenie počtu študentov vysokoškolského štúdia v oblasti pedagogiky STEM odborov	Zvýšenie propagácie štúdia na STEM študijných programoch na stredných školách	MŠVVaŠ SR	NA
	Zabezpečenie systému nultých ročníkov – finančné a legislatívne zabezpečenie - ako príprava na VŠ štúdium podľa potrieb uchádzačov o štúdium.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Príprava doktorandov ako budúcich vysokoškolských učiteľov a vedcov - Vedomosti a zručnosti doktorandov - Projektová činnosť - Postdoktorandské štúdium	Vypracovanie stratégie rozvoja doktorandského štúdia	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
	Vytvorenie systému a metodiky financovania postdoktorandského štúdia.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Inklúzia študentov	Spracovanie metodickej príručky o inkluzívnom vzdelávaní.	Univerzita Komenského v Bratislave, Technická univerzita v Košiciach	NA
	Realizácia kurzov o asistenčných technológiách a ich efektívnom využití pri štúdiu a vzdelávaní na vysokej škole, vrátane zabezpečenia odborného poradenstva.	Univerzita Komenského v Bratislave, Technická univerzita v Košiciach	NA
	Realizácia kurzu “špeciálnopedagogického” minima pre vysokoškolských učiteľov s poskytnutím informačných a metodických materiálov týkajúcich sa štúdia študentov so špecifickými potrebami (informácie, poradenstvo, ...).	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
	Umožnenie absolvovania študijných predmetov slovenským študentom vzájomne so zahraničnými študentmi v cudzom jazyku.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Rozvoj prierezových vedomostí a zručností študentov pedagogických fakúlt	Vytvorenie vzdelávacích programov a predmetov dostupných pre študentov vysokej školy v oblasti environmentálnej gramotnosti.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	Vytvorenie vzdelávacích programov a predmetov dostupných pre študentov vysokej školy v oblasti digitálnych zručností.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vytvorenie vzdelávacích programov a predmetov dostupných pre študentov vysokej školy v oblasti finančnej gramotnosti.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vytvorenie vzdelávacích programov a predmetov dostupných pre študentov vysokej školy v oblasti občianskej zodpovednosti.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vytvorenie vzdelávacích programov a predmetov dostupných pre študentov vysokej školy v oblasti kritického myslenia.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Príprava ľudských zdrojov pre vzdelávanie seniorov	Vytvorenie a akreditácia študijných programov zameraných na problematiku starnutia populácie so zreteľom na špecifiká vzdelávania seniorov.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Zaradenie vekového manažmentu do kurikula študijných programov zameraných na vzdelávanie dospelých.	FF UK v Bratislave, Pedagogická fakulta UKF v Nitre; Fakulta humanitných a prírodných vied PU v Prešove; Pedagogická fakulta UMB v Banskej Bystrici	NA



Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
Príprava ľudských zdrojov pre kariérové poradenstvo	Vytvorenie a akreditácia experimentálneho študijného programu vzhľadom na potreby praxe – pre povolanie kariérový poradca.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Príprava ľudských zdrojov pre prácu s mládežou	Vytvorenie a akreditácia študijných programov vzhľadom na potreby praxe - výchovný poradca, facilitátor na riešenie konfliktov, mentor, pracovník v oblasti práce s mládežou.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Systém podpory a ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov vysokých škôl	Stanovenie okruhov kompetencií, vedomostí a zručností potrebných pre 21. storočie.	MŠVVaŠ SR	NA
	Vytvorenie vzdelávacích programov v rámci jednotlivých stanovených okruhov a podľa pracovného zaradenia dostupných pre všetkých pedagogických zamestnancov VŠ.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Vytvorenie vzdelávacích plánov (podľa ich pracovného zaradenia) a individuálnych vzdelávacích účtov pre pedagogických zamestnancov VŠ.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
Systém podpory ďalšieho vzdelávania vedeckovýskumných pracovníkov (mimo vysokých škôl)	Stanovenie okruhov kompetencií, vedomostí a zručností potrebných pre 21. storočie.	Slovenská akadémia vied	Neimplementované
	Vytvorenie vzdelávacích programov v rámci jednotlivých stanovených okruhov dostupných pre všetkých výskumných pracovníkov SAV.	Slovenská akadémia vied	Neimplementované
	Vytvorenie vzdelávacích plánov a individuálnych vzdelávacích účtov pre výskumných pracovníkov SAV.	Slovenská akadémia vied	Neimplementované
Doplnenie profilov absolventov (pedagogických a odborných)	Zpracovanie základov diagnostiky žiaka do profilu absolventov - majstrov odbornej výchovy, učiteľov,	Pedagogická fakulta UKF v Nitre; Prírodovedecká fakulta Univerzity PJŠ v Prešove; Ústav manažmentu	Implementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
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.	vychovávateľov a pedagogických asistentov 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.	STU v Bratislave; Katedra inžinierskej pedagogiky TUKE; FF UK v Bratislave; Pedagogická fakulta Trnavská univerzita	
Profesijný rozvoj trénerov, športovcov a iných športových odborníkov pre uplatňovanie inovácií, inovatívnych a diagnostických metód v praxi formou neformálneho vzdelávania.	Vzdelávacie aktivity - Inovácie v športe, vzdelávanie v športe a inovatívne a diagnostické metódy v tréningovom procese.	NŠC, FTVŠ UK v Bratislave, Fakulta športu Prešovská univerzita, FF UMB V Banskej Bystrici	Implementované
Profesijný rozvoj športových odborníkov pre udržateľný rozvoj v športe a zachovanie integrity športu	Školenia - Integrita a udržateľnosť v športe	MŠVVaŠ SR v spolupráci s SOŠV a NŠC	Prebieha
Ďalšie vzdelávanie odborníkov v športe a pedagogických pracovníkov na ZŠ pre uplatňovanie inovatívnych postupov v procese výučby TaŠV s cieľom zvýšenia kvality výučby a motivácie žiakov viac sa venovať pohybovým a športovým aktivitám aj vo voľnom čase a pestovať zdravý životný štýl.	V rámci projektu "Tréneri v školách" realizovať špecializačné školenie pre športových trénerov za účelom participácie vo vyučovacom procese TaŠV na 1. st. ZŠ a súčasne poskytnúť peer learning pre učiteľov pre primárne vzdelávanie s cieľom uplatniť inovatívne metódy výučby a obohatiť obsah TaŠV o vybrané športy.	FTVŠ UK BA a KTV FF UMB BB	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
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.	Ďalšie vzdelávanie odborníkov v športe a pedagogických pracovníkov pre oblasť Zdravie, šport a zdravý životný štýl.	NŠČ, MPC, IUVENTA	Implementované
Rozšírenie odbornej praxe pre trénerov v rámci ďalšieho vzdelávania zameraného na dosiahnutie nižších trénerských kvalifikačných stupňov (1 – 3), s cieľom prehĺbenia odborných, praktických zručností.	Aktualizácia praktickej časti vzdelávania trénerov na získanie odbornej spôsobilosti tréner nižších kvalifikačných stupňov (1 – 3).	FTVŠ UK (v spolupráci s národnými športovými zväzmi)	NA
Realizácia inovačného vzdelávacieho programu pre získanie inovovaných vedomostí, zručností a kompetencií pre učiteľov TaŠV.	Workshopy s praktickými ukážkami realizácie vyučovacích hodín TaŠV s inovovaným obsahom.	FTVŠ UK (pilotná fáza)	NA
Rozširovanie obsahu doplňujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných a všeobecnovzdelávacích predmetov o: <ul style="list-style-type: none"> <li>manažérske vzdelávanie a výchovu k podnikaniu,</li> <li>vzdelávanie v IKT (digitálne zručnosti, umelá inteligencia, nové formy online vzdelávania),</li> <li>jazykové vzdelávanie,</li> </ul>	Vzdelávanie DPŠ rozšírené o manažérske postupy a výchovu k podnikaniu.	Fakulta managementu UK v spolupráci s AIVD	Neimplementované
	Rozšírenie obsahu doplňujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných predmetov o vzdelávanie v IKT (digitálne zručnosti, nové formy online vzdelávania, umelá inteligencia – akreditovaný kurz „Elements of AI“ - Helsinská univerzita bezplatne dostupný kurz).	Prírodovedecká fakulta Univerzity PJŠ v Prešove; Ústav manažmentu STU v Bratislave; Katedra inžinierskej pedagogiky TUKE termín plnenia 09/2023	Implementované
	Rozšírenie obsahu doplňujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných a všeobecno-vzdelávacích predmetov o odbornú terminológiu v cudzom jazyku v príslušnom odbornom predmete.	FF UK v Bratislave; Pedagogická fakulta Trnavská univerzita	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• didaktiku vyučovania,</li> <li>• inovatívne metódy vo vzdelávaní,</li> <li>• mäkké zručnosti.</li> </ul>	Rozšírenie obsahu doplnujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov o aktivity zamerané na inovatívnu didaktiku vyučovania.	Pedagogická fakulta UKF v Nitre	NA
	Rozšírenie obsahu doplnujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných a všeobecno-vzdelávacích predmetov o inovatívne metódy vo vyučovaní.	Pedagogická fakulta UKF v Nitre	NA
	Zabezpečenie dostatočnej praktickej prípravy budúcich pedagogických zamestnancov v rámci DPŠ a to na úrovni porovnateľnej s praktickou prípravou na učiteľských študijných programoch.	Pedagogická fakulta UKF v Nitre; Prírodovedecká fakulta Univerzity PJS v Prešove; Ústav manažmentu STU v Bratislave; Katedra inžinierskej pedagogiky TUKE; FF UK v Bratislave; Pedagogická fakulta Trnavská univerzita ;	NA
Zabezpečenie ľudských zdrojov v sektore	Návrh právneho predpisu so špecifickým zameraním na vzdelávanie dospelých a zabezpečenie realizácie jeho legislatívneho procesu.	MŠVVaŠ SR	Implementované
	Vybudovanie systému získavania, analýz a zdieľania relevantných dát o vzdelávaní dospelých. Identifikácia nových pracovných pozícií zabezpečujúcich proces získavania a zdieľania dát a know-how z oblasti vzdelávania dospelých (vytvorenie spoločnej platformy).	AIVD	Prebieha
	Koordinácia vzdelávania a poradenstva dospelých na regionálnej úrovni. Identifikácia nových pozícií zabezpečujúcich koordináciu vzdelávania a poradenstva dospelých na regionálnej úrovni.	AIVD	Prebieha
	Vytvorenie funkčného a transparentného systému uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa vytvorením inštitucionálnych podmienok a budovaním kapacít kvalifikovaných ľudských zdrojov.	MŠVVaŠ SR	Prebieha
	Vytvorenie národného systému kariérového poradenstva pre dospelých.	MPSVR SR	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	Vytvorenie systému prípravy a aktualizácie kariérových poradcov. Príprava vzdelávacieho programu pre pedagogických zamestnancov na pozíciu kariérového poradcu.	MŠVVaŠ SR	Implementované
	Vytvorenie jednotného systému akreditácií v oblasti vzdelávania dospelých, ECVET – na európskej úrovni	MŠVVaŠ SR	NA
	Vytvorenie systému poradenstva a vzdelávania pre nízko kvalifikované dospelé osoby. Vypracovanie obsahu vzdelávania v oblasti poradenstva a vzdelávania nízko kvalifikovaných osôb.	MŠVVaŠ SR, MPSVR SR, ŠIOV	Neimplementované
	Vytvorenie systému poradenstva a vzdelávania pre nízko kvalifikované dospelé osoby. Príprava ľudských zdrojov so znalosťou nástrojov a metodológie na identifikáciu potrieb nízko kvalifikovaných osôb v oblasti gramotností a spôsobu ich hodnotenia a vzdelávania.	K.A.B.A. Slovensko Martin, Ústredie PSVR	Neimplementované
	Vytvorenie podmienok pre inklúziu vo vzdelávaní. V rámci vzdelávania cudzincov vytvorenie systému prípravy vzdelávania pre trh práce, poradenstva a plnohodnotnej integrácie do spoločnosti.	MV SR, MPSVR SR, Ústredie PSVR, MŠVVaŠ SR	Neimplementované
	Príprava ľudských zdrojov – lektorov kvalifikovaných pre vzdelávanie cudzincov (jazyková príprava, integrácia do spoločnosti - poznanie kultúry, životného štýlu, získavanie zručností potrebných pre život v novom prostredí).	MŠVVaŠ SR, MPSVR SR	NA
	Zabezpečenie prípravy odborníkov zameraných na rozvoj ľudských zdrojov s poznatkami a zručnosťami súvisiacimi s vekovým manažmentom.	MPSVR SR	NA
	Rozvoj kompetencií lektorov a trénerov, špecializovaných na vzdelávanie seniorov / Vytvorenie, resp. rozšírenie obsahu vzdelávacích programov, ktoré sú poskytované pre lektorov a trénerov vo vzdelávaní dospelých o špecifické metódy a formy práce s cieľovou skupinou seniorov.	Vzdelávacie inštitúcie poskytujúce celoživotné vzdelávanie – napr. SAACV - Slovenská akademická asociácia pre celoživotné vzdelávanie, AIVD - Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike, ASUTV - Asociácia univerzít tretieho veku na Slovensku.	Implementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	Spracovanie rozšíreného obsahu programov doplnujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných a všeobecno-vzdelávacích predmetov o zaradenie vzdelávania učiacich sa so zdravotným znevýhodnením a nadaním a osvojenie si základov princípov a zásad inkluzívneho vzdelávania. Doplnenie DPŠ o získanie základných kompetencií pre prácu so zdravotne znevýhodnenými žiakmi/študentmi a so žiakmi/študentmi s nadaním.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Úprava obsahu a rozsahu doplnujúceho pedagogického štúdia v oblasti pedagogickej praxe pre učiteľov odborných predmetov, majstrov odbornej výchovy a odbornej praxe a školských trénerov o praktické vzdelávanie realizované u zamestnávateľov počas prípravy na povolanie, v reálnej praxi. / Vypracovanie rozšíreného obsahu DPŠ pedagogickej praxe pre učiteľov odborných predmetov, majstrov odbornej výchovy, realizované u zamestnávateľov počas prípravy na povolanie, formou praxe pod dohľadom mentora.	Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre (pilotný projekt)	NA
	V rámci ďalších foriem vzdelávania dospelých zvýšiť úroveň zapojenia sa do vzdelávacích mobility pedagogických zamestnancov, trénerov a ďalších odborníkov v oblasti vzdelávania, výchovy a športu v zahraničí prostredníctvom medzinárodných programov.	IUVENTA – Národná agentúra programu Erasmus+ pre mládež a šport, SAAIC – Národná agentúra programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu	Implementované
	Zabezpečenie systémových opatrení na zavádzanie inovácií do škôl a školských zariadení. Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti rozvoja digitálnych zručností a inovácií.	MŠVVaŠ SR, ITAS	NA
Workshopy, stáže, semináre pre učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy, zamerané na nové trendy,	Príprava a realizácia workshopov, stáží a seminárov pre učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy, zamerané na nové trendy,	ŠIOV (koordinátor) v spolupráci so zamestnávateľmi, profesijnými a stavovskými organizáciami.	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
techniky, technológie, materiály, postupy v odvetví/odbore, v ktorom učiteľ/majster vyučuje.	techniky, technológie, materiály, postupy v odvetví/odbore, v ktorom učiteľ /majster vyučuje.		
Spracovanie rozšíreného obsahu študijných programov doplňujúceho pedagogického štúdia pre učiteľov odborných a všeobecno-vzdelávacích predmetov o zaradenie vzdelávania žiakov so zdravotným znevýhodnením a nadaním a osvojenie si princípov a zásad inkluzívneho vzdelávania.	Doplnenie DPŠ o získanie kompetencií pre prácu so zdravotne znevýhodnenými žiakmi/študentmi a so žiakmi/študentmi s nadaním.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	Príprava kvalifikačného vzdelávania na prípravu pedagógov pre prácu so zdravotne znevýhodnenými a nadanými žiakmi.	Metodicko-pedagogické centrum	NA
Úprava obsahu a rozsahu doplňujúceho pedagogického štúdia v oblasti pedagogickej praxe pre učiteľov odborných predmetov, majstrov odbornej výchovy a odbornej praxe a trénerov o praktické vzdelávanie realizované u zamestnávateľov počas prípravy na povolanie, v reálnej praxi.	Vypracovanie rozšíreného obsahu doplňujúceho pedagogického štúdia pedagogickej praxe pre učiteľov odborných predmetov, majstrov odbornej výchovy, realizované u zamestnávateľov počas prípravy na povolanie, formou sústavnej praxe pod dohľadom mentora.	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA
	V rámci ďalších foriem vzdelávania dospelých zabezpečiť vzdelávaciu mobilitu pedagogických zamestnancov, trénerov a ďalších odborníkov v oblasti vzdelávania a výchovy v zahraničí prostredníctvom programu Erasmus+.	IUVENTA – Národná agentúra programu Erasmus+ pre mládež a šport, SAAIC – Národná agentúra programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu	Implementované
Príprava pedagogických pracovníkov a odborných zamestnancov tak, aby získali požadované kompetencie rozšírené o: <ul style="list-style-type: none"> <li>• výchovu k aktívnemu občianstvu</li> <li>• výchovu k sociálnej</li> </ul>	Zrevidovanie vzdelávacích programov tak, aby absolvent disponoval kompetenciami: <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktívne občianstvo</li> <li>• sociálna zodpovednosť</li> <li>• finančná gramotnosť</li> <li>• mediálna výchova</li> <li>• environmentálna výchova</li> <li>• osvojené všeobecne uznávané etické a morálne</li> </ul>	Pedagogická fakulta Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta Trnavská univerzita, Pedagogická fakulta Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Pedagogická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; Pedagogická fakulta Prešovská univerzita v Prešove	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
zodpovednosti <ul style="list-style-type: none"> <li>• výchovu k finančnej gramotnosti</li> <li>• mediálnu výchovu</li> <li>• etickú, morálnu výchovu</li> <li>• environmentálnu výchovu</li> <li>• zdravotnú gramotnosť.</li> </ul>	hodnoty <ul style="list-style-type: none"> <li>• zdravotná gramotnosť.</li> </ul>		
Analýza profesijných kompetencií odborníkov zameraných na podporu zdravia a zdravého životného štýlu, podporu športovania, zlepšenia diagnostiky športových talentov s akcentom na absentujúce profesijné kompetencie.	Aktualizácia profesijných kompetencií odborníkov zameraných na podporu zdravia a zdravého životného štýlu, podporu športovania, zlepšenia diagnostiky talentov a vypracovať návrh zoznamu zvýšenia ich profesijných kompetencií.	FTVŠ Bratislava	NA
	Zabezpečenie ponuky kontinuálneho odborného vzdelávania s novými metódami, formami a obsahom vzdelávania aj formou dištančného vzdelávania pre trénerov rôznych kvalifikačných stupňov s cieľom prehĺbiť a aktualizovať vedomosti a praktické zručnosti v priebehu kariéry.	Národné športové centrum	irelevantná
Zavedenie systému aktualizácie a prípravy kariérových poradcov na školách.	Príprava vzdelávacieho programu pre pedagogických zamestnancov na pozíciu kariérového poradcu na školách.	MPC	NA
Príprava absolventov ovládajúcich nové metódy a formy rozvoja tvorivosti žiaka a možnosti ich rozvoja s dôrazom na rozvoj individuality a jej akceptovanie vo výchovno-vzdelávacom procese.	Upravenie profilu absolventa a obsahu študijného programu o nové metódy a formy rozvoja tvorivosti žiaka a psychológie osobnosti s dôrazom na poznanie jeho individuality a jej akceptácie vo výchovno-vzdelávacom procese, možnosti jeho rozvoja v spojení s praktickými cvičeniami, úlohami a príkladmi.	Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie	NA
Zabezpečenie ponuky kontinuálneho a flexibilného vzdelávania pre odborníkov v oblasti práce s mládežou s cieľom prehĺbiť a aktualizovať ich vedomosti a praktické zručnosti v priebehu kariéry.	Poskytovanie vzdelávacích programov pre pracovníkov s mládežou, koordinátorov práce s mládežou a lektorov v oblasti práce s mládežou zameraných na neformálne vzdelávanie v oblasti práce s mládežou, ktoré budú odrážať potreby praxe a budú zamerané na inovatívne prístupy (vrátane oblastí zameraných na kľúčové kompetencie, aktívne občianstvo, zdravý	IUVENTA	NA



Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	životný štýl, sociálna zodpovednosť, environmentálnu výchovu, kritické myslenie, digitálne technológie, inkluzívny prístup a iné).		
	Analýza súčasných a budúcich potrieb v poskytovaní neformálneho vzdelávania v oblasti práce s mládežou s ohľadom na súčasné megatrendy.	IUVENTA	NA
Zabezpečenie jasného a transparentného systému hodnotenia kvality subjektov poskytujúcich neformálne vzdelávanie pre odborníkov pôsobiacich v oblasti práce s mládežou.	Vytvorenie systému hodnotenia kvality a požiadaviek na subjekty poskytujúce neformálne vzdelávanie pre odborníkov pôsobiacich v oblasti práce s mládežou.	MŠVVaŠ SR	NA
Podpora zahraničnej mobility odborníkov v práci s mládežou.	Podpora vzdelávacej mobility pracovníkov s mládežou, koordinátorov práce s mládežou a lektorov v oblasti práce s mládežou so zameraním na neformálne vzdelávanie a prácu s mládežou v rámci programov ERASMUS+ a EURÓPSKY ZBOR SOLIDARITY	IUVENTA	NA
Doplnenie štátnych vzdelávacích programov zameraných na osvojenie si odbornej terminológie v príslušnom cudzom jazyku pre skupiny odborov vzdelávania (technické, prírodovedné, humanitné, ekonomické, umelecké).	V rámci vzdelávania učiteľov cudzích jazykov stredných škôl vypracovať vzdelávacie programy zamerané na odbornú terminológiu v príslušnom cudzom jazyku v jednotlivých skupinách odborov vzdelávania (technické, prírodovedné, humanitné, ekonomické, umelecké).	FF UK Bratislava	NA
	Vypracovanie metodických materiálov pre učiteľov cudzích jazykov stredných škôl zamerané na odbornú terminológiu v príslušnom cudzom jazyku v jednotlivých skupinách odborov vzdelávania (technické, prírodovedné, humanitné, ekonomické, umelecké).	FF UK Bratislava	NA
Aktualizácia profilov absolventa v štátnych vzdelávacích programoch pre všetky stupne formálneho vzdelávania, následne do školských	Vypracovanie profilu absolventa na nadobudnutie požadovaných schopností čítať s porozumením.	MŠVVaŠ SR, ŠIOV, ŠPÚ	NA
	Vypracovanie profilu absolventa na nadobudnutie požadovaných schopností matematického myslenia ako základu logického myslenia.	Štátny pedagogický ústav, Štátny inštitút odborného vzdelávania	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
vzdelávacích programov a do programov celoživotného vzdelávania o kompetencie rozšírené o: 1. schopnosť čítať s porozumením 2. schopnosť matematického myslenia ako základu logického myslenia 3. schopnosť aplikácie vedeckých poznatkov a ich rozvíjanie 4. schopnosť využitia technológií, vrátane digitálnych, v praxi 5. osvojenie si morálnych a spoločensky akceptovateľných postojov 6. schopnosť konať v duchu občianskych práv a povinností 7. oblasť kultúrneho povedomia 8. oblasť environmentálneho povedomia prostredníctvom ochrany a tvorby životného prostredia 9. podnikateľské kompetencie 10. schopnosť kultúrneho prejavu a efektívnej komunikácie 11. schopnosť viacjazyčnej komunikácie tak, aby ich absolventi ovládali a vedeli aj ďalej poskytovať vo výchovno – vzdelávacom procese.	Vymedzenie úrovne využitia základných vedeckých poznatkov a na vyššom stupni vzdelávania aj ich rozvoj v profile absolventa.	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa na nadobudnutie požadovanej úrovne využívania moderných technológií, vrátane digitálnych, v praxi.	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa na osvojenie si morálnych a spoločensky akceptovateľných postojov.	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa pre výchovu k aktívnemu občianstvu.	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa pre výchovu ku kultúrnemu povedomiu.	Štátny pedagogický ústav, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa pre výchovu k environmentálnemu povedomiu prostredníctvom ochrany a tvorby životného prostredia.	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa v štátnych vzdelávacích programoch a školských vzdelávacích programoch pre výchovu k podnikateľským kompetenciám.	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa v štátnych vzdelávacích programoch a školských vzdelávacích programoch pre výchovu ku kultúrnemu prejavu a efektívnej komunikácii	ŠPÚ, ŠIOV	NA
	Vypracovanie profilu absolventa v štátnych vzdelávacích programoch a školských vzdelávacích programoch k aktívnej cudzojazyčnej komunikácii na všetkých úrovniach	ŠPÚ, ŠIOV	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
Kariérový poradca využívajúci národný systém kariérového poradenstva.	Vytvorenie národného systému kariérového poradenstva. Kariérový poradca prostredníctvom odborných poradenských metód, postupov a techník vedie klientov k samostatnému a zodpovednému rozhodovaniu v oblasti vzdelávania, voľby povolania, výberu a zmeny zamestnania, uplatnenia na trhu práce.	MPSVaR SR, MŠVVaŠ SR	NA
Tréneri/inštruktori s požadovanými vedomosťami a praktickými zručnosťami, týkajúcimi sa podpory zdravia a bezpečnosti počas pohybových a športových aktivít vo voľnom čase pre rôzne cieľové skupiny.	Vo vzdelávacom programe odbornej prípravy na nadobudnutie odbornej spôsobilosti pre trénerov/inštruktorov I. - III. kvalifikačného stupňa zvýšiť rozsah vedomostí a praktických zručností týkajúcich sa podpory zdravia a bezpečnosti počas pohybových a športových aktivít vo voľnom čase pre rôzne cieľové skupiny.	FTVŠ UK v Bratislave	NA
Rozvoj kompetencií lektorov a trénerov, špecializovaných na vzdelávanie seniorov.	Vytvorenie obsahu vzdelávacích programov, ktoré sú poskytované pre lektorov a trénerov vo vzdelávaní dospelých o špecifické metódy a formy práce s cieľovou skupinou seniorov.	AIVD	Implementované
Príprava odborníkov zameraných na rozvoj ľudských zdrojov.	Zpracovanie potreby získania poznatkov a zručností súvisiacich s vekovým manažmentom do profilu absolventov študijných programov zameraných na manažment ľudských zdrojov.	AIVD	Implementované
Vytvorenie podmienok pre inklúziu vo vzdelávaní.	V rámci vzdelávania cudzincov (resp. národnostných menšín a ďalších cieľových skupín) vytvorenie systému prípravy vzdelávania pre trh práce, poradenstva a plnohodnotnej integrácie do spoločnosti.	MPSVR SR	Neimplementované
	Príprava ľudských zdrojov – lektorov pre vzdelávanie cudzincov (jazyková príprava, integrácia do spoločnosti - poznanie kultúry, životného štýlu, získavanie zručností potrebných pre život v novom prostredí).	FF UK v Bratislave	NA
Príprava personálnych kapacít v oblasti rozvoja základných	Tvorba systému poradenstva a vzdelávania pre nízko kvalifikované dospelé osoby.	MPSVR SR	Neimplementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
zručností - systém poradenstva a vzdelávania pre nízko kvalifikované dospelé osoby, ktorý predpokladá budovanie systému prípravy ľudských zdrojov so znalosťou nástrojov a metodológie na identifikáciu potrieb nízko kvalifikovaných osôb v oblasti gramotností a spôsobu ich hodnotenia.	Vypracovanie obsahu vzdelávania v oblasti poradenstva a vzdelávania nízko kvalifikovaných dospelých osôb.	MPSVR SR	NA
	Príprava ľudských zdrojov so znalosťou nástrojov a metodológie na identifikáciu potrieb nízko kvalifikovaných dospelých osôb v oblasti gramotností a spôsobu ich hodnotenia a vzdelávania.	Ústredie PSVR	Neimplementované
Vytvorenie inštitucionálnych podmienok, zabezpečenie kvalifikovaných ľudských zdrojov na vytvorenie funkčného a transparentného systému uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.	Nastavenie podmienok a procesu uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.	MŠVVaŠ SR	Prebieha
Koordinácia vzdelávania a poradenstva dospelých na regionálnej úrovni.	Vytvorenie podmienok pre zabezpečenie koordinácie vzdelávania a poradenstva dospelých na regionálnej úrovni, vrátane personálnych kapacít.	MŠVVaŠ SR	NA
Zdieľanie príkladov dobrej praxe.	Vytvorenie spoločnej platformy na zdieľanie know-how pre odborníkov vo vzdelávaní dospelých.	AIVD	Implementované
Novelizácia zákona za účelom vykonania systémových zmien v rámci ďalšieho vzdelávania odborníkov v športe s cieľom získania odbornej spôsobilosti a kvalifikácií tréner a inštruktor v športe.	Novelizácia zákona o športe č. 440/2015 a vyhlášky č. 110/2016 o odbornej príprave na nadobudnutie odbornej spôsobilosti tréner v športe	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Zabezpečenie revízie systému vzdelávania a odbornej prípravy	Inovované obsahy vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania na nadobudnutie odbornej spôsobilosti pre nižšie kvalifikačné stupne v trénerstve v	MŠVVaŠ SR v spolupráci FTVŠ UK BA	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
v rámci profesijného rozvoja pre trénerov v športe.	tematických oblastiach: - zachovanie integrity športu - nové technológie a digitalizácia v športe - inovatívne metódy v tréningu a podpora ČŽV v oblasti športu		
Nastavenie dotačného systému podpory na zabezpečenie pravidelného športovania detí a mládeže vo voľnom čase.	Projekt dotačného systému pre voľnočasové poukazy elektronickou formou a jeho implementácia v praxi, s cieľom zlepšiť prístup a zvýšiť motiváciu detí a mládeže k pravidelnému pohybu a športovaniu vo voľnom čase, podľa ich záujmov a daností.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Systémové zabezpečenie odbornosti LZ v problematike udržateľnosti v športe, vrátane environmentálnej gramotnosti a zachovania integrity športu.	Vypracovanie profilu manažéra udržateľnosti a manažéra integrity pre potreby športových zväzov	MŠVVaŠ SR v spolupráci s SOŠV a NŠC	Neimplementované
Zabezpečenie systémových zmien v podpore školského športu v rámci mimoškolských športových aktivít žiakov.	Aktivity zamerané na zmeny organizácie školských športových súťaží so zreteľom na nešportujúcich žiakov a aktualizácia IS školského športu na zabezpečenie efektívnejšej propagácie a informovanosti o aktuálnych podujatiach v rámci školského športu.	NŠC	Implementované
Nastavenie systému podpory zvýšenej frekvencie pravidelného športovania a pohybových aktivít detí a mládeže.	Novelizácia právnych predpisov a zabezpečenie personálnej a infraštruktúrnej podpory pre zvýšenie kvality a kvantity TaŠV a mimoškolských športových aktivít pre všetky deti a mládež na všetkých stupňoch škôl a ich implementáciu v praxi s cieľom zvýšiť záujem a motiváciu detí a mládeže o pravidelný pohyb a športovanie, ako súčasť zdravého životného štýlu a zmysluplného trávenia voľného času.	MŠVVaŠ SR v spolupráci so splnomocnencom vlády SR pre šport (Úrad vlády SR)	NA
Nastavenie systému viaczdrojovej finančnej podpory stredných športových škôl a motivujúceho finančného ohodnotenia pedagogických	Viaczdrojové financovanie stredných športových škôl	MŠVVaŠ SR	NA

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
zamestnancov vyučujúcich TaŠV a športovú prípravu.			
Vypracovanie udržateľného grantového alebo dotačného systému na podporu projektov zameraných na športové a pohybové aktivity pre žiakov ZŠ, predovšetkým 1. st. ZŠ, za účelom obohatenia a skvalitnenia obsahu TaŠV a motivácie žiakov, aby sa viac hýbali a aktívne trávili voľný čas.	Športové projekty pre skvalitnenie a inovovanie výučby TaŠV na 1. st. ZŠ	MŠVVaŠ SR	NA
Nelegislatívne opatrenia	Spracovanie národného štandardu zamestnania pre novú pracovnú pozíciu - poradca v škole.	Sektorová rada pre vzdelávanie, výchovu a šport	Neimplementované
	Spracovanie národného štandardu zamestnania pre novú pracovnú pozíciu v materskej škole - logopedický asistent.	Sektorová rada pre vzdelávanie, výchovu a šport	Neimplementované
	Vybudovanie systému uznávania neformálneho vzdelávania a uznávania kreditov za neformálne vzdelávanie.	MŠVVaŠ SR	Prebieha
Legislatívne opatrenia	Vypracovanie návrhov právnych predpisov s cieľom zabezpečenia inkluzívnych tímov v materských a základných školách.	MŠVVaŠ SR	Implementované
	Novelizáciou pracovno-právnych predpisov vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (zákon o BOZP, Zákonník práce) určiť povinnosť pravidelne na ročnej frekvencii absolvovať vzdelávanie v oblasti poskytnutia prvej pomoci pre všetkých pedagogických a odborných zamestnancov a trénerov a ďalších odborníkov v práci s mládežou.	MPSVR SR	irelevantná
	Vypracovanie návrhu právneho predpisu a uskutočnenie legislatívneho procesu definujúceho mikrocertifikáty, proces ich nadobúdania a uznávania. Určenie podmienok pre subjekty, ktoré budú	MŠVVaŠ SR	Implementované

Sektorové opatrenie	Názov aktivity	Zodpovedný subjekt	Vyhodnotenie
	oprávnené na uznávanie dosiahnutých mikrocertifikátov.		
	Novelizácia zákona o vysokých školách – určenie povinnosti absolvovať minimálne 20 % z celkovej časovej dotácie vzdelávania ako praktickú výučbu počas štúdia učiteľských študijných programov.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované
Vytvorenie uceleného a jednotného systému akreditácie kurzov vzdelávania dospelých	Novelizácia zákona - určenie systému akreditácie inštitúcií vzdelávania dospelých v zákone č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.	MŠVVaŠ SR	Implementované
	Vytvorenie inštitúcie zodpovednej za akreditáciu vzdelávacích programov pre inštitúcie vzdelávania dospelých.	MŠVVaŠ SR	Implementované
	Vytvorenie akreditačných štandardov pre inštitúcie vzdelávania dospelých.	MŠVVaŠ SR	NA
Legislatívne opatrenia	Novelizácia zákona o vysokých školách o definíciu „postdoktorandský študijný program“.	MŠVVaŠ SR	Neimplementované

## Príloha 2: ŠTATISTICKÉ ZDROJE

Dátové zdroje pre analytické účely Aliancie sektorových rád pochádzajú zo Štatistického úradu SR, ktorý je ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť štátnej štatistiky.

Metodika spracovania údajov a metaúdaje za jednotlivé štatistické okruhy poskytnuté Štatistickým úradom SR sú definované v príslušných správach o kvalite, ktoré sú verejne dostupné na webovom sídle Štatistického úradu SR podľa príslušnej štatistickej oblasti a okruhu.

Pre potreby analýzy jednotlivých sektorov boli použité štatistické údaje najmä z nasledovných štatistických okruhov:

<b>Štatistický okruh:</b>	<b>Zdrojové informácie</b>
Náklady práce:	Demografia a sociálna štatistika: <a href="#">Náklady práce</a>
Národné účty:	Makroekonomická štatistika: <a href="#">Národné účty</a>
Organizačná štatistika:	Podnikové štatistiky: <a href="#">Organizačná štatistika</a>
Priemysel:	Odvetvové štatistiky: <a href="#">Priemysel</a>
Veda, technika a inovácie:	Viacstranné štatistiky: <a href="#">Veda, technika, inovácie</a>

Jednotlivé štatistické údaje v príslušných štatistických okruhoch boli poskytnuté Štatistickým úradom SR dezagregované v triedení podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev.2 na úrovni divízií. Štatistické údaje z jednotlivých štatistických okruhov boli priradované alebo základnými matematickými operáciami a základnými štatistickými metódami agregované do sektorov definovaných Alianciou sektorových rád. Priradenie divízií SK NACE Rev. 2 do sektorov definovaných Alianciou sektorových rád je uvedené v prevodníku (Príloha 3).

Spracované údaje poskytujú prehľad o jednotlivých sektoroch definovaných Alianciou sektorových rád v príslušných štatistických okruhoch a slúžia ako podklad pre spracovanie Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v sektore, ako aj na ďalšie spracovanie podľa potrieb sektorov.



Príloha 3: PREVODNÍK SK NACE Rev.2

NACE_Sekcia	NACE_Divizia_kód	NACE_Divizia	Sektor	Sektor_názov
A	01	01 Pest. plodín, chov zvierat	19. Sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov	Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov
A	02	02 Lesníctvo a ťažba dreva	18. Sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
A	03	03 Rybolov a akvakultúra	19. Sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov	Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov
B	05	05 Ťažba uhlia a lignitu	10. Sektor ťažba a úprava surovín, geológia	Ťažba a úprava surovín, geológia
B	06	06 Ťažba ropy a zemného plynu	10. Sektor ťažba a úprava surovín, geológia	Ťažba a úprava surovín, geológia
B	07	07 Ťažba rúd	10. Sektor ťažba a úprava surovín, geológia	Ťažba a úprava surovín, geológia
B	08	08 Iná ťažba a dobývanie	10. Sektor ťažba a úprava surovín, geológia	Ťažba a úprava surovín, geológia
B	09	09 Pomocné činnosti pri ťažbe	10. Sektor ťažba a úprava surovín, geológia	Ťažba a úprava surovín, geológia
C	10	10 Výroba potravín	08. Sektor potravinárstvo	Potravinárstvo
C	11	11 Výroba nápojov	08. Sektor potravinárstvo	Potravinárstvo
C	12	12 Výroba tabakových výrobkov	08. Sektor potravinárstvo	Potravinárstvo
C	13	13 Výroba textilu	22. Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
C	14	14 Výroba odevov	22. Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
C	15	15 Výroba kože a kožených výrobkov	22. Sektor textil, odevy, obuv a spracovanie kože	Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
C	16	16 Výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku	18. Sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
C	17	17 Výroba papiera a papierových výrobkov	14. Sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel	Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
C	18	18 Tlač a reprodukcia záznamových médií	14. Sektor celulózo-papierenský a polygrafický priemysel	Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
C	19	19 Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov	05. Sektor chémia a farmácia	Chémia a farmácia
C	20	20 Výroba chemikálií a chemických produktov	05. Sektor chémia a farmácia	Chémia a farmácia
C	21	21 Výroba základných farmaceutických výrobkov a farmaceutických prípravkov	05. Sektor chémia a farmácia	Chémia a farmácia
C	22	22 Výroba výrobkov z gumy a plastu	05. Sektor chémia a farmácia	Chémia a farmácia
C	23	23 Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov	09. Sektor sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály	Sklo, keramika, minerálne výrobky, nekovové materiály
C	24	24 Výroba a spracovanie kovov	16. Sektor hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo	Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo
C	25	25 Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo
C	26	26 Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov	15. Sektor elektrotechnika	Elektrotechnika
C	27	27 Výroba elektrických zariadení	15. Sektor elektrotechnika	Elektrotechnika
C	28	28 Výroba strojov a zariadení inde nezarađených	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo
C	29	29 Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo

C	30	30 Výroba ostatných dopravných prostriedkov	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo
C	31	31 Výroba nábytku	18. Sektor lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel	Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
C	32	32 Iná výroba	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo
C	33	33 Oprava a inštalácia strojov a prístrojov	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo
D	35	35 Výroba a rozvod elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	04. Sektor energetika, plyn a elektrina	Energetika, plyn a elektrina
E	36	36 Zber, úprava a dodávka vody	23. Sektor voda, odpad a životné prostredie	Voda, odpad a životné prostredie
E	37	37 Čistenie a odvod odpadových vôd	23. Sektor voda, odpad a životné prostredie	Voda, odpad a životné prostredie
E	38	38 Zber, zhodnocovanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov	23. Sektor voda, odpad a životné prostredie	Voda, odpad a životné prostredie
E	39	39 Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom	23. Sektor voda, odpad a životné prostredie	Voda, odpad a životné prostredie
F	41	41 Výstavba budov	21. Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia	Stavebníctvo, geodézia a kartografia
F	42	42 Inžinierske stavby	21. Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia	Stavebníctvo, geodézia a kartografia
F	43	43 Špecializované stavebné práce	21. Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia	Stavebníctvo, geodézia a kartografia
G	45	45 Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov	13. Sektor automobilový priemysel a strojárstvo	Automobilový priemysel a strojárstvo
G	46	46 Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
G	47	47 Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
H	49	49 Pozemná doprava a doprava potrubím	03. Sektor doprava, logistika, poštové služby	Doprava, logistika, poštové služby
H	50	50 Vodná doprava	03. Sektor doprava, logistika, poštové služby	Doprava, logistika, poštové služby
H	51	51 Letecká doprava	03. Sektor doprava, logistika, poštové služby	Doprava, logistika, poštové služby
H	52	52 Skladové a pomocné činnosti v doprave	03. Sektor doprava, logistika, poštové služby	Doprava, logistika, poštové služby
H	53	53 Poštové služby a služby kuriérov	03. Sektor doprava, logistika, poštové služby	Doprava, logistika, poštové služby
I	55	55 Ubytovanie	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
I	56	56 Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
J	58	58 Nakladateľské činnosti	06. Sektor kultúra a kreatívny priemysel	Kultúra a kreatívny priemysel
J	59	59 Činnosti v oblasti výroby filmov, videozáznamov a televíznych programov, vydávania zvukových záznamov a hudobných nahrávok	06. Sektor kultúra a kreatívny priemysel	Kultúra a kreatívny priemysel
J	60	60 Činnosti v oblasti programovania a vysielania	06. Sektor kultúra a kreatívny priemysel	Kultúra a kreatívny priemysel
J	61	61 Telekomunikácie	17. Sektor informačné technológie a telekomunikácie	Informačné technológie a telekomunikácie

J	62	62 Programovanie, poradenstvo a súvisiace služby	17. Sektor informačné technológie a telekomunikácie	Informačné technológie a telekomunikácie
J	63	63 Informačné služby	17. Sektor informačné technológie a telekomunikácie	Informačné technológie a telekomunikácie
K	64	64 Finančné služby okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia	02. Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo	Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
K	65	65 Poistenie, zaistenie a dôchodkové zabezpečenie okrem povinného sociálneho zabezpečenia	02. Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo	Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
K	66	66 Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia	02. Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo	Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
L	68	68 Činnosti v oblasti nehnuteľností	02. Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo	Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
M	69	69 Právne a účtovnícke činnosti	01. Sektor administratíva, ekonomika, manažment	Administratíva, ekonomika, manažment
M	70	70 Vedenie firiem; poradenstvo v oblasti riadenia	01. Sektor administratíva, ekonomika, manažment	Administratíva, ekonomika, manažment
M	71	71 Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy	21. Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia	Stavebníctvo, geodézia a kartografia
M	72	72 Vedecký výskum a vývoj	12. Sektor vzdelávanie, výchova a šport	Vzdelávanie, výchova a šport
M	73	73 Reklama a prieskum trhu	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
M	74	74 Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti	12. Sektor vzdelávanie, výchova a šport	Vzdelávanie, výchova a šport
M	75	75 Veterinárne činnosti	19. Sektor poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov	Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov
N	77	77 Prenájom a lízing	02. Sektor bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo	Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
N	78	78 Sprostredkovanie práce	01. Sektor administratíva, ekonomika, manažment	Administratíva, ekonomika, manažment
N	79	79 Činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
N	80	80 Bezpečnostné a pátracie služby	20. Sektor remeslá a osobné služby	Remeslá a osobné služby
N	81	81 Činnosti súvisiace s údržbou zariadení a krajinnou úpravou	21. Sektor stavebníctvo, geodézia a kartografia	Stavebníctvo, geodézia a kartografia
N	82	82 Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti	01. Sektor administratíva, ekonomika, manažment	Administratíva, ekonomika, manažment
O	84	84 Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	11. Sektor verejné služby a správa	Verejné služby a správa
P	85	85 Vzdelávanie	12. Sektor vzdelávanie, výchova a šport	Vzdelávanie, výchova a šport
Q	86	86 Zdravotná starostlivosť	24. Sektor zdravotníctvo, sociálne služby	Zdravotníctvo, sociálne služby
Q	87	87 Starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb	24. Sektor zdravotníctvo, sociálne služby	Zdravotníctvo, sociálne služby
Q	88	88 Sociálna práca bez ubytovania	24. Sektor zdravotníctvo, sociálne služby	Zdravotníctvo, sociálne služby

R	90	90 Kreatívne, umelecké a zábavné činnosti	06. Sektor kultúra a kreatívny priemysel	Kultúra a kreatívny priemysel
R	91	91 Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení	06. Sektor kultúra a kreatívny priemysel	Kultúra a kreatívny priemysel
R	92	92 Činnosti herní a stávkových kancelárií	07. Sektor obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch	Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch
R	93	93 Športové, zábavné a rekreačné činnosti	12. Sektor vzdelávanie, výchova a šport	Vzdelávanie, výchova a šport
S	94	94 Činnosti členských organizácií	12. Sektor vzdelávanie, výchova a šport	Vzdelávanie, výchova a šport
S	95	95 Oprava počítačov a potrieb pre osobnú potrebu	20. Sektor remeslá a osobné služby	Remeslá a osobné služby
S	96	96 Ostatné osobné služby	20. Sektor remeslá a osobné služby	Remeslá a osobné služby
T	97	97 Činnosti domácností ako zamestnávateľov domáceho personálu	20. Sektor remeslá a osobné služby	Remeslá a osobné služby
T	98	98 Nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie	20. Sektor remeslá a osobné služby	Remeslá a osobné služby
U	99	99 Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení	01. Sektor administratíva, ekonomika, manažment	Administratíva, ekonomika, manažment

#### Príloha 4: METODIKA PROGNOZOVANIA DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE – ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD (ASR)

Pri tvorbe prognózy dopytu po pracovnej sile pre potreby Aliancie sektorových rád bola využitá externý výstup Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP <https://www.cedefop.europa.eu/sk>). Táto inštitúcia pravidelne vytvára prognózu dopytu po pracovnej sile v rámci projektu „Prognóza zručností“ (Skill forecast). CEDEFOP Skills Forecast poskytuje komplexné informácie o budúcich trendoch na trhu práce v Európe. Prognóza funguje ako mechanizmus včasného varovania, ktorý má pomôcť zmierniť potenciálne nerovnováhy na trhu práce a podporiť rôznych aktérov na trhu práce pri prijímaní informovaných rozhodnutí (<https://www.cedefop.europa.eu/sk/projects/skills-forecast>). Sila prognózy CEDEFOP Skills Forecast spočíva v tom, že využíva harmonizované údaje a jednotnú metodiku na porovnateľnosť výsledkov medzi krajinami, ktoré možno zhrnúť, aby poskytli celkový obraz o trendoch na trhu práce a rozvoji zručností v EÚ. Výsledky pokrývajú všetky členské štáty EÚ plus niekoľko ďalších krajín. V rámci prognózy pre ASR sú uverejnené len výsledky pre Slovenskú republiku. Výsledky a metodiku CEDEFOP overujú národní experti zastupujúci široké spektrum odborných znalostí vrátane akademikov, ekonómov trhu práce, ekonometriov a štatistikov. Najnovšie kolo prognózy pokrýva obdobie do roku 2035. Prognóza zohľadňuje globálny ekonomický vývoj do jari 2022. Krátkodobé projekcie HDP sú v súlade s ekonomickou prognózou spoločnosti Ameco z jari 2022, zatiaľ čo dlhodobé projekcie sú v súlade s projekciami HDP použitými v populačných projekciách EuroPOP 2019, ako je podrobne uvedené v správe o starnutí z roku 2021. Keďže Správa o starnutí z roku 2021 neobsahuje predpoklady o Európskom Zelenom dohovore, dlhodobé projekcie HDP boli upravené tak, aby odrážali implementáciu častí Zeleného dohovoru na základe informácií z hodnotenia vplyvu Európskej komisie Fit-For-55. Ďalšie podrobnosti sú zverejnené v technickej správe ([https://www.cedefop.europa.eu/files/2023\\_skills\\_forecast\\_technical\\_report\\_0.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2023_skills_forecast_technical_report_0.pdf)).

Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP) pomáha rozvíjať a vykonávať politiky odbornej prípravy v EÚ. Monitoruje vývoj na trhu práce a pomáha Európskej komisii, členským štátom EÚ, organizáciám zamestnávateľov a odborom zosúladiť poskytovanie odbornej prípravy s potrebami trhu práce.

CEDEFOP je organizácia EÚ, ktorá združuje tvorcov politík, organizácie zamestnávateľov a odbory, inštitúcie odbornej prípravy, učiteľov a školiteľov, ako aj študentov všetkých vekových kategórií – inými slovami, všetky zainteresované strany podieľajúce sa na odbornom vzdelávaní a príprave.

Stredisko CEDEFOP pôsobí na križovatke medzi vzdelávacími systémami a svetom práce ako fórum, ktoré umožňuje zainteresovaným organizáciám výmenu názorov a diskusie na tému zlepšovania odborného vzdelávania a prípravy v Európe. CEDEFOP poskytuje svoje odborné poznatky politickým organizáciám, ako aj zástupcom zamestnancov a zamestnávateľov v členských štátoch EÚ s cieľom pomôcť im vytvárať vzdelávacie a pracovné príležitosti.

Ako bolo spomínané vyššie, prognóza je vytvorená do roku 2035 a je dezagregovaná podľa viacerých skupín. Jednotlivé sektory podľa metodiky NACE Rev.2 sú agregované do 66 divízií, ktoré boli následne využité pri prognózovaní dopytu pre jednotlivé sektorové rady. V prípade klasifikácie povolání prognóza obsahuje 41 povolání podľa metodiky ISCO-08, ktoré sú zachované aj v rámci prognózy ASR. Prognóza je rozdelená aj podľa klasifikácie najvyššieho dosiahnutého stupňa vzdelania (ISCED 2011), pričom samotné členenie je podľa 3 základných skupín (nízke, stredné, vysoké). Viac o jednotlivých členeniach je možné nájsť v prílohe technickej správe.

Pri tvorbe prognózy dopytu po pracovnej sile pre potreby ASR sme museli pristúpiť k transformácii dát. Tento proces pozostával zo zatriedenia pôvodného členenie vytvoreného CEDEFOPom do jednotlivých sektorových rád. V prípade klasifikácie povolání a najvyššieho dosiahnutého vzdelania nebolo nutné pristúpiť k transformácií. V tomto prípade sa pristúpilo maximálne k agregácií na väčšie zoskupenia.

Pre jednotlivé sektorové rady bol vytvorený aj odhad ohrozených pracovných miest. V prípade tvorby tohto ukazovateľa bol využitý metodologický prístup od autora Webb (Webb, Michael, The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market, 2019; dostupné na: <https://ssrn.com/abstract=3482150> alebo <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3482150>). Logická zdôvodnenie postupu je nasledovné. Každý typ pracovného miesta (povolania podľa klasifikácie ISCO 08) sa nachádza na určitej stupnici ohrozenia. Táto stupnica je rozdelená do jednotlivých percentilov od 0 do 100. Následne sa určí „kritická hranica“ ohrozenia. V tomto prípade to bol 65 percentil. Povolania, ktoré sa nachádzajú nad touto kritickou hranicou sú ohrozené. Na tomto mieste treba podotknúť, že nie všetky ohrozené miesta aj zaniknú. Tento indikátor vypovedá iba o štruktúre povolání v danej sektorovej rade, ktoré sú najviac ohrozené. Toto ohrozenie sa rozdeľuje do troch typov, a t.j. ohrozenie softvérom, umelou inteligenciou a robotizáciou. Zároveň bolo vytvorené aj priemerné riziko ohrozenia, ktoré bolo vypočítané ako priemer všetkých troch predchádzajúcich rizík.