



ÚRAD PODPRESEDU VLÁDY SR
PRE INVESTÍCIE
A INFORMATIZÁCIU



PREŠOVSKÝ
SAMOSPRÁVNÝ
KRAJ



European
Commission

INICIATÍVA CATCHING-UP REGIONS

REFORMA STREDNÉHO ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY:

ZLAĐOVANIE SÚČASNEJ PONUKY
ŠTUDIJNÝCH PROGRAMOV SOŠ S
POTREBAMI TRHU PRÁCE V PSK



Konferencia “Stredné odborné školstvo – hybná sila rozvoja regiónu”
Prešov, 21. januára 2019



WORLD BANK GROUP

Pripravil: Vzdelávací tím SOV Svetová banka Slovensko
Pod vedením: Shahram Paksima, Senior špecialista pre
vzdelávanie

OBSAH PREZENTÁCIE

- 1. Stručný prehľad o Iniciatíve Catching-up Regions (CURI)**
- 2. Metodológia a vzorky (zamestnávateľa)**
- 3. Informácie o novoprijatých zamestnancoch**
- 4. Zručnosti, ktoré zamestnanci využívajú**
- 5. Rozvoj a vzdelávanie**
- 6. Návrh odporúčaní**

PREHL'AD - INICIATÍVA CATCHING-UP REGIONS (CURI)

- **Spolupráca štyroch partnerov:**
 - Európska komisia, Úrad vlády SR, Prešovský samosprávny kraj (PSK), Svetová banka
- **Hlavné ciele:**
 - identifikovať a propagovať príležitosti regionálneho rozvoja v Prešovskom kraji,
 - poskytnúť technickú pomoc a posilniť kapacitu PSK s dôrazom na finančnú podporu EU,
 - podporiť konkurencieschopnosť podnikateľského sektora v Prešovskom kraji.
- **Štyri hlavné komponenty (identifikované a navrhnuté v spolupráci s PSK):**
 - **Energetická efektívnosť**...verejných a súkromných budov
 - **Geografický informačný systém (GIS)**...vznik oddelenia GIS v rámci PSK
 - **Stredné odborné vzdelávanie a príprava** ...zlepšenie prepojenia medzi firmami a poskytovateľmi stredného odborného vzdelania, znižovanie nesúladu medzi zručnosťami a potrebami trhu
 - **Rozvoj cestovného ruchu**...porozumenie potrebám & posilňovanie rozvoja cestovného ruchu v PSK

PREHL'AD - KOMPONENT STREDNÉ ODBORNÉ VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA (CURI-VET)

Hlavný cieľ VET projektu:

V spolupráci s PSK - Odbor školstva, mládeže, telesnej výchovy a športu zlepšovať kvalitu a prípravu stredných odborných škôl a ich absolventov v súlade s potrebami trhu práce v Prešove, a ...

... efektívne identifikovať vhodné fondy EÚ, ktoré by PSK - Odbor školstva, mládeže, telesnej výchovy a športu umožnili zrealizovať potrebné zlepšenia/reformy v oblasti odborného vzdelávania a prípravy.

Komponent CURI-VET má tri hlavné aktivity:

- **Aktivita č. 1:** Prieskum potrieb zamestnávateľov (dopyt)
- **Aktivita č. 2:** Štúdia o stredných odborných školách/ SOŠ (ponuka)
- **Aktivita č. 3:** Analýza investičných potrieb SOŠ/balíčkov

METODOLÓGIA

Zamestnávateľský prieskum a dotazník

- **Celkové otázky vo výskume:**

Čo sú príčiny, pôvod a rozsah potenciálneho nesúladu, ako identifikovať špecifické potreby, čo považujú zamestnávatelia za dôležité v učebných osnovách v strednodobom a dlhodobom výhľade z pohľadu lepšej zamestnateľnosti absolventov?

Vzorka prieskumu u zamestnávateľov (podľa pokynov Riadiaceho výboru)

- Vzorka 50 podnikateľských subjektov/zamestnávateľov
- Identifikovanie a zahrnutie 24 „strategicky vybratých“ firiem (26 vybratých náhodne)
- Kritéria výberu: subregión, odvetvie, veľkosť firmy, skúsenosti s duálnym vzdelávaním

VZORKA PRIESKUMU

(SPOLU 50: 24 STRATEGICKY A 26 NÁHODNE VYBRATÝCH FIRIEM)

KRITÉRIÁ	DEFINÍCIE	SKUTOČNOSŤ %	KRITÉRIÁ	DEFINÍCIE	SKUTOČNOSŤ%
SUBREGIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Prešov <ul style="list-style-type: none"> -Prešov -7 firiem -Sabinov* -3 “ -Vranov n. Topľou* -2 “ Poprad <ul style="list-style-type: none"> -Poprad -7 firiem -Levoča* -3 “ -Kežmarok* -3 “ -Stará Ľubovňa -4 “ Bardejov <ul style="list-style-type: none"> -Bardejov* -4 firmy -Svidník* -3 “ -Stropkov -2 “ Humenné <ul style="list-style-type: none"> -Humenné -7 firiem -Snina* -4 “ -Medzilaborce* -1 “ 	<p>24% (12 firiem)</p> <p>34% (17 firiem)</p> <p>18% (9 firiem)</p> <p>24% (12 firiem)</p>	PRIEMYSEL/ ODVETVIE	<p><u>6 odvetvových „skupín“:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo, rybolov -4 firmy 8% Stavebníctvo -4 firmy 8% Výroba -sprostredkovaná a finálna -20 firiem 40% Siete & infraštruktúra -doprava, komunikácie, energie, voda -6 firiem 12% Obchod -veľkoobchod a maloobchod -4 firmy 8% Služby -zdravotníctvo, sociálne služby, IT, cestovný ruch, finančníctvo, nehnuteľnosti -4 firmy 24% 	
	<p><u>Počet zamestnancov:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Malé (0-50) -15 firiem 30% Stredné (51-250) -17 firiem 34% Veľké (251-1,000) -15 firiem 30% Veľmi veľké (1,001+) -3 firmy 6% 			PREDOŠLÉ SKÚSENOSTI S DUÁLNYM VZDELÁVANÍM	<ul style="list-style-type: none"> Žiadne skúsenosti s duál.vzd. -40 firiem 80% Skúsenosti s duál.vzd. -10 firiem 20%

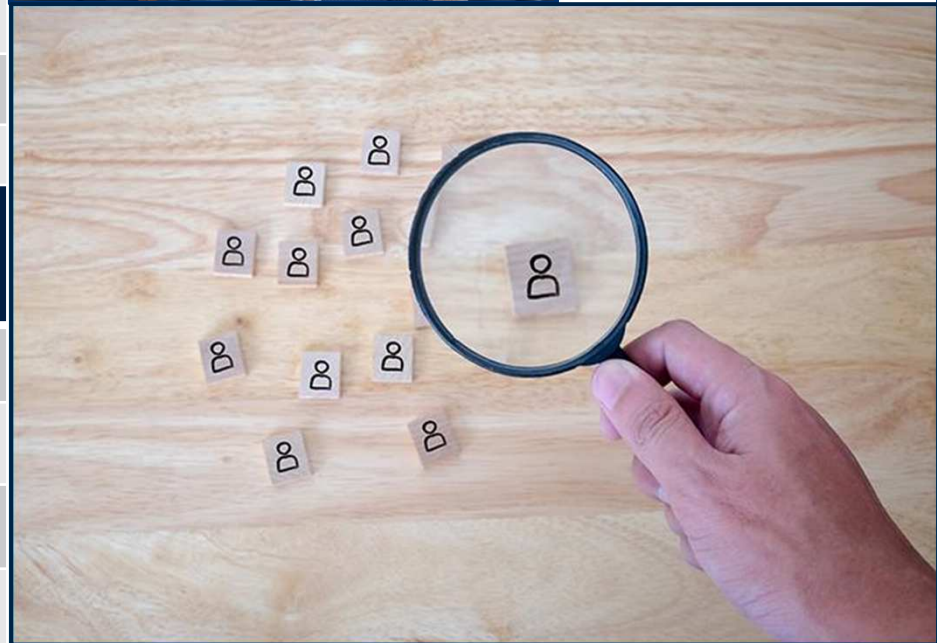
Informácie o novoprijatých zamestnancoch

% firiem, ktoré ťažko obsadzujú pracovné pozície z týchto dôvodov:

	% of Companies
1- uchádzači nemajú požadované zručnosti	81%
2- uchádzači nemajú požadovanú prax	74%
3- uchádzači očakávali vyššie mzdy, než sme mohli ponúknuť	65%
4- žiadni alebo veľmi málo uchádzačov	53%
5- uchádzačom sa nepáčili pracovné podmienky	17%

3 hlavné chýbajúce zručnosti podľa typu povolania

	% firiem
1. Špecifické technické zručnosti dôležité pre výkon povolania	94%
2. Komunikačné alebo interpersonálne zručnosti (práca v tíme, riešenie problémov atď.)	28%
3. Schopnosť pokročilej práce s počítačom	16%



Informácie o novoprijatých zamestnancoch

Najčastejšie využívané zdroje náboru?

	najvyšší počet zamestnancov v %	najťažšie obsaditeľné v %
Neformálne kontakty	98%	98%
Internet	76%	78%
Iné médiá	72%	78%
Úrad práce	60%	58%
Priamy kontakt so SOŠ a inými vzdelávacími inštitúciami	52%	52%
Ponuky skúseným zamestnancom z iných firiem	44%	48%
Pracovné veľtrhy	36%	36%
Súkromné personálne agentúry	26%	26%
Iné	14%	14%
Participants in Dual Education	14%	10%



KLÚČOVÉ VÝSLEDKY

1. „Skromné“ využívanie UPSVR...*ako to možno zvýšiť?*
2. Významné využívanie „neformálnych“ zdrojov: neformálne kontakty, postovanie na Internete, iné médiá a sociálne médiá...*dopady do budúcnosti?*
3. Iba 51% náborov cez priamy kontakt so SOŠ...*prečo tak málo?*

DOPADY

- A. PSK a podnikateľská obec sa musia zamyslieť: (i) Prečo sa pri náboře nevyužíva viac UPSVR; a (ii) Čo môžeme urobiť, aby sme dokázali efektívnejšie naplňať potreby firiem/zamestnávateľov?
- B. PSK a podnikateľská obec budú musieť uvažovať: (i) Prečo viac firiem neprijíma priamo zo SOŠ; a (ii) Čo môžeme urobiť, aby sme zvýšili nábor prostredníctvom SOŠ a duálneho vzdelávania?

Informácie o novoprijatých zamestnancoch

3 TOP hlavné zručnosti, ktoré budú najžiadanejšie v najbližších 5 rokoch

	% firiem
Požadovaná zručnosť č. 1: Špecifické technické zručnosti danej pracovnej pozície	84%
Požadovaná zručnosť č. 2: Schopnosť riešiť zložité problémy	42%
Požadovaná zručnosť č. 3: Manuálni zamestnanci v ľahkom priemysle	39%
Požadovaná zručnosť č. 4: Schopnosť interakcie alebo prezentovania klientom, kolegom	36%
Ostatné zručnosti: Schopnosť čítať/písať v slovenskom jazyku, v angličtine a iných cudzích jazykoch; pokročilé PC znalosti, robotníci v ťažkom priemysle; High-tech spracovanie bez manuálnej práce	2-13%



KLÚČOVÉ VÝSLEDKY

1. Špecifické technické zručnosti danej pozície budú najžiadanejšou a najdôležitejšou zručnosťou (až 84%!)
2. „Riešenie problémov“ a „schopnosť interakcie s inými“ (zručnosti 21. storočia) budú dve najdôležitejšie a najžiadanejšie zručnosti
3. Naďalej bude pretrvávať potreba profesií pre ľahkú manuálnu prácu

DOPADY

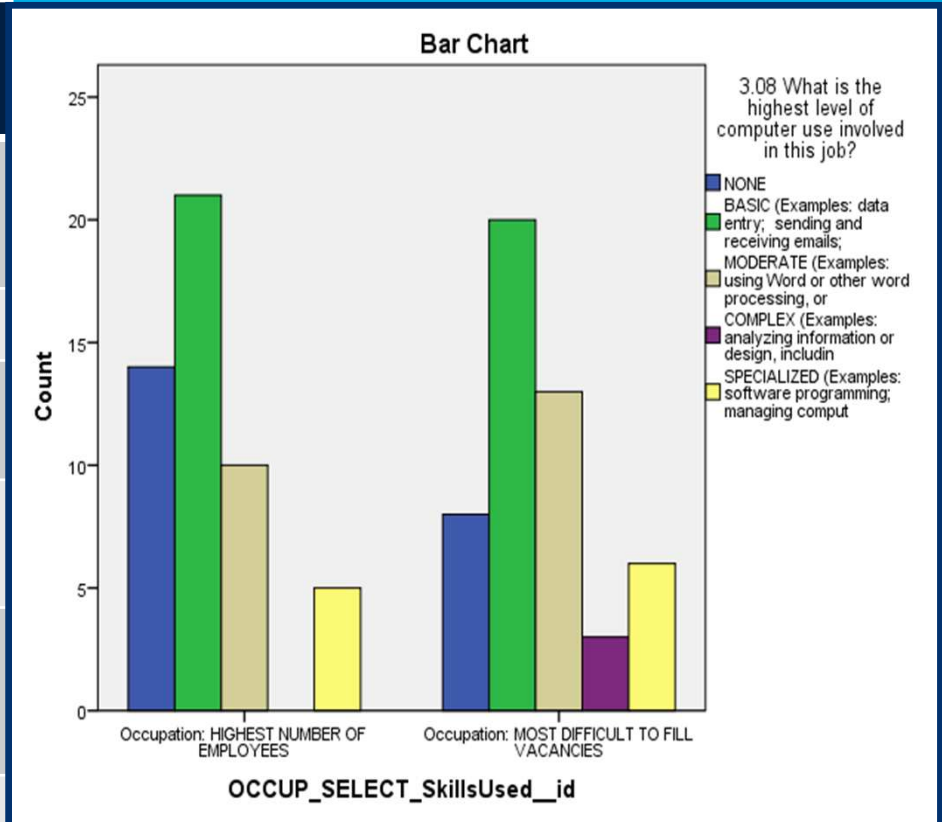
A. SOŠ a PSK, Odbor školstva budú musieť venovať veľkú pozornosť lepšej identifikácii a prispôsobovaniu obsahu a metód výučby smerom k (i) požiadavkám zamestnávateľov na špecifické technické zručnosti vzťahujúce sa k danej pracovnej pozícii a (ii) zručnostiam 21. storočia

B. **Pozor:** tieto výsledky sú pre súčasných zamestnávateľov/firmy. PSK bude musieť predpokladať potreby budúcich zamestnávateľov/firiem.

Zručnosti využívané zamestnancami

Najvyššia úroveň potrebných počítačových znalostí

	Najvyšší počet zamestnancov	Najťažšie obsadzované
ŽIADNE	28%	16%
ZÁKLADNÉ (Príklad: zadávanie údajov, odosielanie a prijímanie emailov; tlač faktúry v obchode, zadávanie položiek do účtovného softvéru)	42%	40%
STREDNÉ (Príklad: používanie textového editora Word ,alebo Excelu alebo iného tabuľkového programu, príprava prezentácií v PowerPoint)	20%	26%
ZLOŽITÉ (Príklad: analýza informácií alebo projektu, vrátane počítačového projektu, alebo analýza pomocou účtovného softvéru) accounting software; using statistical analysis package, writing macros in Excel, etc.)	0%	6%
SPECIALIZED (Ex: software programming;	10%	12%



KLÚČOVÉ VÝSLEDKY

1. U najvyššieho počtu zamestnancov ...je potreba využívania počítača NÍZKA

2. Pre NAJŤAŽŠIE OBSADITEĽNÉ POZÍCIE...je potreba používania počítača a počítačových zručností **výrazne vyššia**

DOPADY

A. Potrebujeme **väčšiu a pokročilejšiu prípravu v špecializovaných počítačových zručnostiach**

Zručnosti využívané zamestnancami

Rozdiel medzi súčasnými a požadovanými zručnosťami? (Nesúlad zručností?)

	% firiem
SKUPINA 1: "ŽIADNY" nesúlad	
Slovenský jazyk	1%
Základy používania PC	2%
SKUPINA 2: "NÍZKY" nesúlad	
Pracuje dobre v náročných situáciách	10%
Počítanie a práca s číslami	10%
Dobre zvláda pracovný nápor	11%
Pokročilé počítačové zručnosti	13%
„Iné" cudzie jazyky	15%
SKUPINA 3: "STREDNÝ" nesúlad	
Číta a píše po anglicky	21%
Dá sa na neho spoľahnúť, dotiahne veci do konca	21%
SKUPINA 4: "VYSOKÝ" nesúlad	
Ľahko sa prispôbuje zmenám	32%
Špecifické technické zručnosti danej pozície	38%
Technické zručnosti	43%
Nachádza nové a lepšie spôsoby práce	46%
Dobre spolupracuje a počúva názory druhých	46%



KLÚČOVÉ VÝSLEDKY

1. Najväčší nesúlad sa týka zručností 21. storočia: Dobre spolupracuje s inými, prináša nové, lepšie spôsoby, ľahko sa prispôbuje
2. U špecifických technických zručností danej pozície stále pretrváva veľmi vysoký nesúlad
3. (Dobrá správa...) Zamestnanci v Prešovskom kraji sú oddaní,

DOPADY

- A. SOŠ musia urýchlene zmeniť obsah výučby a vyučovacie metódy, aby u študentov lepšie rozvíjali kompetencie a zručnosti 21. storočia.
- B. Odbor školstva PSK musí ako prioritu určiť odborné vzdelávanie a rozvoj pedagógov a reformu učebných osnov, aby boli učitelia lepšie pripravení na vyučovanie špecifických technických zručností

Rozvoj a vzdelávanie

PRAVIDELNÉ kontakty so vzdelávacími inštitúciami?

	% firiem (počet/50)
CELKOVO	ÁNO: 58% (29/50) NIE: 42% (21/50)
SKUPNA 1: VÝROBA	ÁNO: 74% (17/23) NIE: 26% (6/23)
SKUPINA 2: „ZDRAVOTNÍCKE A SOCIÁLNE SLUŽBY” (Zdravotníctvo a sociálne služby, Iné služby, Informácie a komunikácia)	ÁNO: 100% (6/6) NIE: 0% (0/6)
SKUPINA 3: „INFRAŠTRUKTÚRA” (Elektrina, plyn, klimatizácia, voda, splašková kanalizácia, čističky odpadových vôd, zneškodňovanie odpadu, stavebníctvo)	ÁNO: 0% (0/7) NIE: 100% (7/7)
SKUPINA 4: „R ô z n e ” (Poľnohospodárstvo/Lesné hospodárstvo, umenie/zábavný priemysel, veľkoobchod/maloobchod)	ÁNO: 39% (5/13) NIE: 61% (8/13)
KLÚČOVÉ VÝSLEDKY	DOPADY
1. „Celkovo”...takmer 60% s pravidelným kontaktom, <i>ale 42% žiadny kontakt</i>	A. Treba prejsť ešte dlhú cestu pri spájaní zamestnávateľov a škôl
2. Výrobcovia (74%)... <i>Je pohár poloplný alebo poloprázdny?!!!</i>	B. Úspech v zdravotníctve a sociálnych službách ukazuje, aké dôležité je zapojenie vlády a odborných združení
3. „Zdravotníctvo a sociálne služby”... <i>veľmi silné kontakty (100%)</i>	C. Zlyhanie v oblasti infraštruktúry poukazuje na negatívny dopad nízkeho zapojenia vlády a odborných združení
4. „Infraštruktúra”... <i>veľmi slabé/žiadne kontakty (0%)</i>	

Rozvoj a vzdelávanie

AKÉ DRUHY kontaktov so vzdelávacími inštitúciami?

	% firiem (z 50 firiem)
SKUPINA 1: „VEĽMI MÁLO” KONTAKTOV	14%
Testovanie študentov	16% (Európsky priemer = 72%)
Spätná väzba na prípravu učebných osnov	18%
Rozvoj školského personálu	18%
Ďalšie vzdelávanie pre zamestnancov	16%
iné	
SKUPINA 2: „MÁLO” KONTAKTY	26%
Nábor zamestnancov	
SKUPINA 3: „PRIEMERNÉ” KONTAKTY	52%
Poskytovanie pracovných skúseností pre študentov (stáže, odborná prax, duálne vzdelávanie)	(90% „aktívnych” firiem)
KLÚČOVÉ VÝSLEDKY	DOPADY

1. 52% všetkých firiem (90% „aktívnych”), ktoré robia praktické vyučovanie „dobré”. Iba 5 firiem, ktoré robia duálne vzdelávanie je na úrovni veľmi nízke, ale aspoň je tu diverzita typov.

2. Iba 16% poskytuje spätnú väzbu pre prípravu učebných osnov...prečo?

3. Len 26% pri nábore personálu...prečo nie viac ?

4. Iba 18% pre vzdelávanie firmy a zamestnancov ...to je, zdá sa, dosť málo?

A. Duálne vzdelávanie potrebuje väčšiu propagáciu, podobne ako všetky typy praktického vyučovania

B. Pokračovať v rôznych typoch praktického vyučovania....nielen v duálnom vzdelávaní

C. Zamestnávateľia a školy musia viac využívať príležitostí na spoluprácu pri príprave učebných osnov

D. Nízka spolupráca v oblasti vzdelávania = vážne zmarená príležitosť

PREDBEŽNÉ ZÁVERY



- Povaha, rozsah nesúladu medzi požiadavkami pracovného trhu a ponukou SOŠ? Ako to uchopiť?
- Dopady na budúcnosť; pre firmy, školy, PSK, iných?

Povaha/rozsah nesúladu?

(Veľký) Špecifické zručnosti povolania

(Veľký) Zručnosti 21. storočia

(Stredný) Ľahké manuálne zručnosti

(Stredný) Počítačové zručnosti

***Dobré správy** „Malý nesúlad v základných zručnostiach a kompetenciách.“

Príčiny nesúladu? Slabá komunikácia medzi všetkými stranami:

- Málo zamestnávateľov dáva spätnú väzbu k obsahu vzdelávania
- Slabé/nejasné zadanie, identifikácia špecifík potrieb trhu

Slabé využívanie jestvujúcich kanálov pre spoluprácu

- Nedostatočné praktické vyučovanie
- Neefektívna interakcia medzi Úradom práce, PSK, atď.



1. Posilniť možnosti formálnej spätnej väzby (*Regionálna platforma*)

2. Je kritické, aby (najmä na národnej a reg. úrovni) vládni aktéri a profesijné združenia zohrávali aktívnu rolu v budovaní kontaktov medzi zamestnávateľmi a školami

3. PSK a školy musia prijať nasledovné v súlade so spätnou väzbou od firiem/zamestnávateľov:

- Obsah odborného vzdelávania a prípravy
- Prístup k spôsobu výučby
- Vybavenie a infraštruktúra poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy

4. Potreba zvýšiť a rozšíriť podiel praktického vyučovania („po“ duálnom vzdelávaní)

5. Trvalé zlepšovanie kvality, zapojenie všetkých aktérov, odborný rozvoj



ODPORÚČANIA DO BUDÚCNOSTI

1. Posilniť možnosti formálnej spätnej väzby (regionálna platforma)

- regionálna platforma pre kľúčových zainteresovaných partnerov, začleniť zamestnávateľov do regionálnych rád a výborov
- zväziť účinnejšie resp. inovatívnejšie spôsoby spolupráce s regionálnymi úradmi práce ...a požadovať od nich, aby viedli evidenciu príslušných údajov a informácií o vzdelaní pracovníkov (tzv. ISCO kódy), a to najmä u nezamestnaných

2. Je maximálne dôležité, aby predovšetkým národné a regionálne orgány a profesijné združenia aktívne prepájali zamestnávateľov/firmy a stredné odborné školy

- isté odvetvia si počínajú veľmi dobre (zdravotníctvo, sociálne služby, IKT)
- infraštruktúra - žiadna alebo veľmi nízka účasť rezortných ministerstiev / vnútroštátnych orgánov

3. Je žiaduce, aby PSK a školy reflektovali na požiadavky zamestnávateľov/firiem, a to v oblasti:

- študijné programy/osnovy/obsah
- vzdelávacie/vyučovacie prístupy
- zariadenie, vybavenie a infraštruktúra

4. Je potrebné zvýšiť a rozšíriť typy školského a pracovného vzdelávania ("nad rámec" duálneho vzdelávania)

- súčasné normatívy (aj keď v poslednom čase sa zvýšili) stále nestačia na dosiahnutie čísel predpokladaných v národnom pláne ...je potrebné rozšíriť kategórie aktivít, ktoré môžu získať finančné prostriedky

5. Je potreba venovať pozornosť:

- normám kvality
- inovatívnym spôsobom využívania technológií na zlepšovanie kvality
- kariérnemu poradenstvu a prechodu zo školy do práce