



ÚRAD PODPRESEDU VLÁDY SR
PRE INVESTÍCIE
A INFORMATIZÁCIU



PREŠOVSKÝ
SAMOSPRÁVNÝ
KRAJ



European
Commission

INICIATÍVA CATCHING-UP REGIONS

REFORMA STREDNÉHO ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY:

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



Konferencia Potreby trhu práce v odbornom vzdelávaní a príprave v Prešovskom kraji
Prešov -10. októbra, 2018



WORLD BANK GROUP

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

OBSAH PREZENTÁCIE

Predbežné výsledky prieskumu zamestnávateľov

1. Metodológia a postup
2. Údaje o firmách a zamestnancoch
3. Informácie o novoprijatých zamestnancoch
4. Zručnosti, ktoré zamestnanci využívajú
5. Rozvoj a vzdelávanie zamestnancov
6. Predbežné výsledky

METODOLÓGIA

Prieskum zamestnávateľov v PSK a dotazník

- **Zameranie otázok vo výskume:**

Aké sú príčiny, pôvod a rozsah potenciálneho nesúladu, čo identifikuje špecifické potreby, považované zamestnávateľmi za dôležité v učebných osnovách absolventov v strednodobom a dlhodobom výhľade z pohľadu ich lepšej zamestnateľnosti?
- **Štúdia využila modifikovanú verziu dotazníka STEP**, aby sa viac zamerala na:
 - Podniky využívajúce špecifické stredné odborné vzdelanie a prípravu v PSK a na Slovensku, terminológiu, zručnosti zamestnancov
 - Skúsenosti s duálnym vzdelávaním
 - Predpovedanie krátkodobých, strednodobých a dlhodobých potrieb náboru a zručností
 - Prioritizované povolania: ťažko obsaditeľné, najčastejšie prijímaní zamestnanci

Vzorka zamestnávateľského prieskumu (podľa pokynov Riadiaceho výboru)

- Vzorka 50 podnikateľských subjektov a organizácií/zamestnávateľov
- Identifikovanie a zahrnutie 24 „strategicky vybratých“ firiem (26 náhodne vybratých)
- Kritéria výberu: subregión/geografické, odvetvie, veľkosť, 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>	ODVETVIE	<p><u>6 odvetvových „skupín“:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo, rybolov -4 firmy Stavebníctvo -4 firmy Výroba -sprostredkovaná a finálna -20 firiem Siete & infraštruktúra -doprava, komunikácie, energie, voda -6 firiem Obchod -veľkoobchod a maloobchod -4 firmy Služby -zdravotníctvo, sociálne služby, IT, cestovný ruch, finančníctvo, nehnuteľnosti -12 firiem 	<p>8%</p> <p>8%</p> <p>40%</p> <p>12%</p> <p>8%</p> <p>24%</p>
<p>SPINEA MILK-AGRO LPH VRANOV ELCOM SANAS SAD PREŠOV TATRAVAGÓNKA GGP SLOVAKIA CHEMOSVIT FÓLIE AQUAPARK POPRAD h PODTATRANSKÁ VODÁRENSKÁ PREVÁDZKOVÁ</p>	<p>AGROKARPATY MECOM GROUP ANDRITZ SLOVAKIA SPRÁVYTKOMFORT MOPS PRESS FORMA PLÁST STROPTEL BARDEJOVSKÉ KÚPELE 2J ANTENNAS PSS SVIDNIK KAMAX TOOLS</p>	<p>BIOENERGY BARDEJOV AGROSLUŽBY VIK AIR TRANSPORT EUROPE CK EUROTOUR COOP JEDNOTA GOHR GVP KMIŤ KÚPELE VYŠNÉ RUŽBACHY LESY MESTA SPIŠSKÁ BELÁ MERCURY MARKET SLOVAKIA</p>	<p>MESTSKÉ KULTÚRNE STREDISKO LEVOČA MUZEUM MODERNÉHO UMENIA ANDYHO WARHOLA NEMOCNICA S POLIKLINIKOU LEVOČA PO CAR POLYFORM RIKOSTAV CONTAINER SNINA ENERGY ŠTÁTNE LESY TANAP STAVEX</p>	<p>STAVMONT SABINOV TATRANSKÁ MLIEKAREŇ KEŽMAROK TROLIGA BUS UNICORN SYTEMS SK BUKOZA HOLDING</p>	

Informácie o zamestnávateľoch a zamestnancoch

Priemerný počet zamestnancov podľa veľkosti

Počet zamestnancov	Celkový počet firiem (z 50)	Priemerný počet všetkých zamestnancov	Priemerný počet (v %) zamestnankýň
Malé (0-50)	15	15	3,5 (23,7%)
Stredné (51-250)	17	143	58,5 (40,85%)
Veľké (251-1000)	15	458	179 (39,2%)
Veľmi veľké (1001+)	3	1699	759 (44,7%)



Informácie o zamestnávateľoch a zamestnancoch

Celkový počet zamestnancov podľa typu povolania

	Minulý rok	Súčasnosť	Budúci rok
Manažéri	245	247	256
Odborní zamestnanci	607	640	673
Technickí a podporní odborní zamestnanci	655	657	663



Celkový počet zamestnancov podľa typu povolania

	Minulý rok	Súčasnosť	Budúci rok	5 rokov
Zamestnanci vo výrobe	745	748	754	783
Servisní zamestnanci	230	234	234	233
Predajcovia	1965	2008	2032	2116
Kvalifikovaní zamestnanci v poľnohospodárstve, lesnom hospodárstve a rybolove	29	29	29	34
Zamestnanci v stavebníctve, remeselníci a príbuzné profesie	1669	1824	1943	2294
Vodiči, operátori strojov a zariadení a montážnici	2716	2713	2787	2790
Základné profesie	659	689	681	686

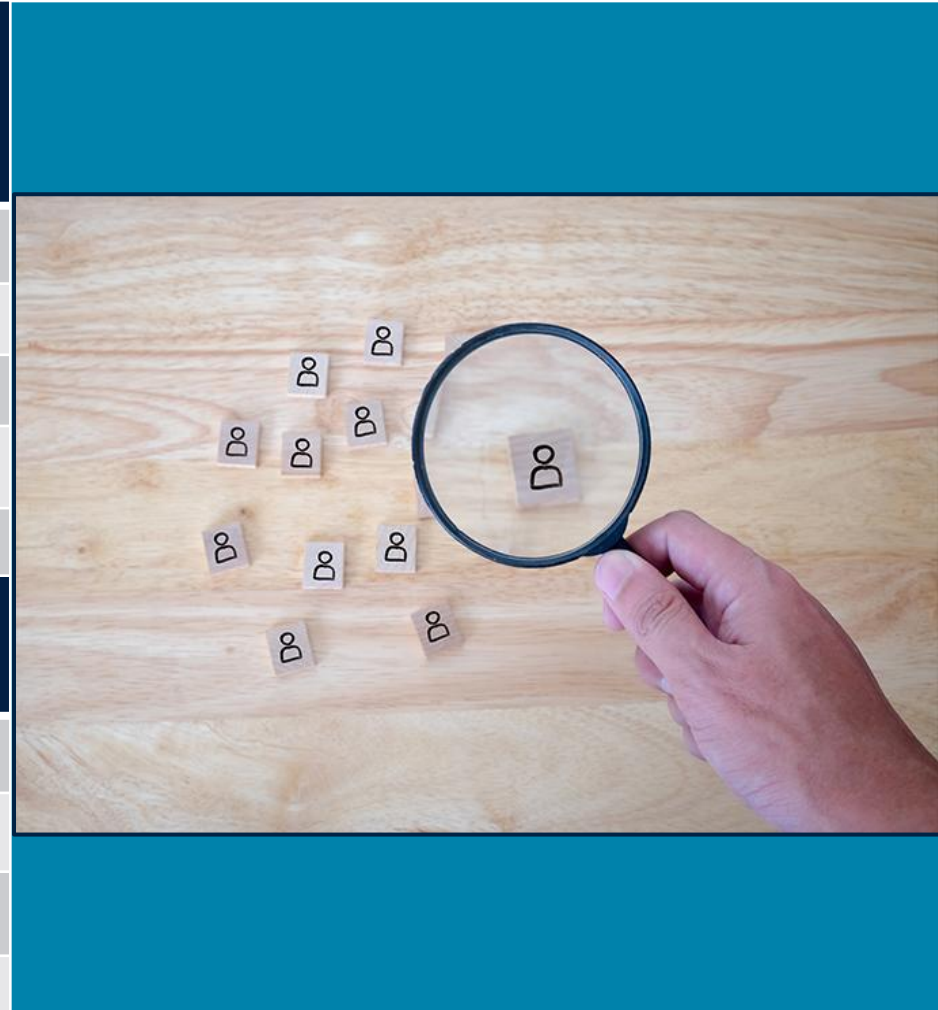
Informácie o zamestnávateľoch a zamestnancoch

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

	% organizácií
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%

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

Top 6 profesií s najvyšším počtom zamestnancov		Top 7 profesií, ktoré sa najt'azšie obsadzujú	
	% najvyššieho počtu zamestnancov		% najvyššieho počtu zamestnancov
08.03 STAVEBNÍ ROBOTNÍCI/ REMESELNÍCI/ PRACOVNÍCI V OBCHODE: plechy a stavebné kovy	8%	08.02 STAVEBNÍ ROBOTNÍCI/ REMESELNÍCI/ZAMESTNANCI V OBCHODE: Zamestnanci v kovoobrábaní, strojárstve a obchode	10%
06.01 PRACOVNÍCI V PREDAJI: Pouliční a trhový predajcovia, predavači v obchode	6%	09.10 OPERÁTORI STROJOV/MONTÁŽNICI/ VODIČI: Operátori iných stacionárnych zariadení	8%
08.02 STAVEBNÍCTVO/REMESELNÍCI/ ZAMESTNANCI V OBCHODE: Zamestnanci v kovoobrábaní, strojárstve a obchode	6%	09.13 OPERÁTORI STROJOV/MONTÁŽNICI/ VODIČI: Automobily, úžitkové vozidlá a vodiči motocyklov	8%
09.10 OPERÁTORI STROJOV/MONTÁŽNICI/ VODIČI: Operátori iných stacionárnych zariadení	6%	08.05 STAVEBNÍCTVO/ REMESLÁ/ZAMESTNANCI V OBCHODE: Obchodní zamestnanci v elektrotechnike	8%
09.13 OPERÁTORI STROJOV/MONTÁŽNICI/ VODIČI: Vodiči automobilov, úžitkových automobilov a motocyklov	6%	02.03 ODBORNÍ ZAMESTNANCI: Odborníci v strojárstve, ťažobnom priemysle a stavebníctve	6%
03.01 TECHNICKÍ/ PODPORNÍ ZAMESTNANCI: Električka a elektrotechnika	6%	02.05 ODBORNÍ ZAMESTNANCI: odborníci v zdravotníctve, lekári, zdravotné sestry, pôrodné asistentky, veterinárni lekári	6%
		08.02 STAVEBNÍCTVO/REMESELNÍCI/ZAMESTNANCI V OBCHODE: Zamestnanci v stavebníctve a príbuzné obchodné profesie	6%

Informácie o novoprijatých zamestnancoch

Najčastejšie zdroje náboru?

	najvyšší počet v v %	najťažšie %
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%
Zapojenie do systému duálneho vzdelávania	14%	10%



KLÚČOVÉ VÝSLEDKY

1. „Skromné“ využívanie Úradu práce...*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?*
4. 44/48% oslovenie (vykrádanie?) z iných firiem ...*dopady?*

DOPADY

- A. PSK a podnikateľská obec sa musia zamyslieť: (i) Prečo sa pri náboře nevyužíva viac Úrad práce ; a (ii) Čo môžeme urobiť, aby sme dokázali efektívnejšie naplňovať potreby firiem?
- B. PSK a podnikateľská obec budú musieť uvažovať: (i) Prečo viac firiem nenaberá 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;	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

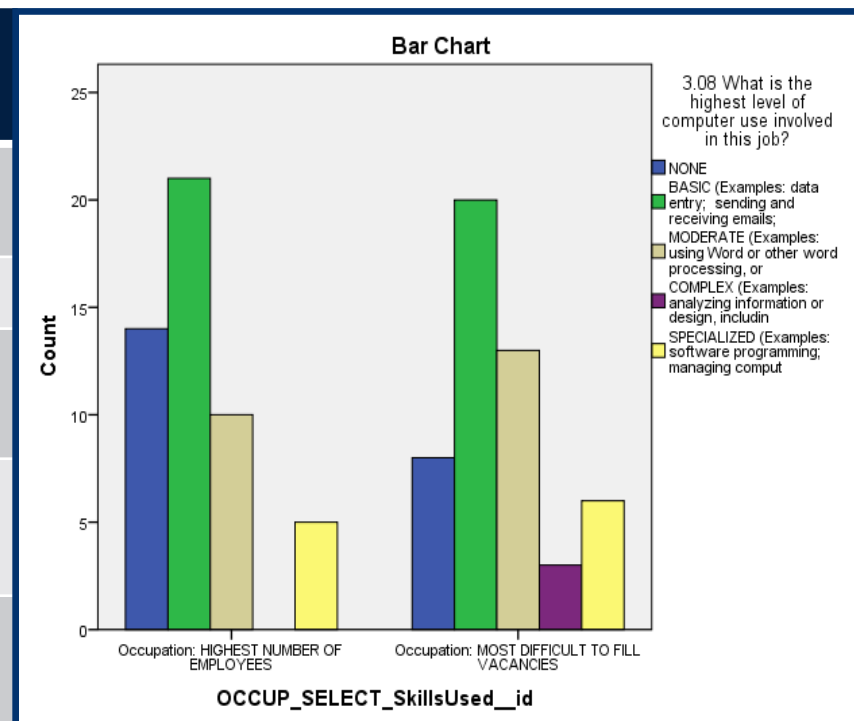
DOPADY

- A. SOŠ a PSK, Odbor školstva budú musieť venovať veľkú pozornosť lepšej identifikácii a prispôbovaniu 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	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	0%	6%



KLÚČOVÉ VÝSLEDKY

1. U najvyššieho počtu zamestnancov ...je potreba využívania počítača NÍZKA
2. Pre NAJŤAŽŠIE OBSADITEL'NÉ 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 vysokú pracovnú záťaž	11%
Pokročilé počítačové zručnosti	13%
„Iné" cudzie jazyky	15%
SKUPINA 3: "STREDNÝ" nesúlad	
Číta a píše po anglicky	21%
Dá sa na neho spoľahnúť, že 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	



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, zvládajú dobre náročné úlohy a pritom majú dobré základné zručnosti

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 pre dané pozície a vyučovanie zručností 21. storočia.

Rozvoj zamestnancov 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“ (Energetika , 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

1. „Celkovo“...takmer 60% s pravidelným kontaktom, *ale 42% žiadny kontakt*
2. Výrobcovia (74%)...*Je pohár poloplný alebo poloprázdny?!!!*
3. „Zdravotníctvo a sociálne služby“... *veľmi silné kontakty (100%)*
4. „Infraštruktúra“...*veľmi slabé/žiadne kontakty (0%)*

DOPADY

- A. Treba prejsť ešte dlhú cestu pri spájaní zamestnávateľov a škôl
- B. Úspech v zdravotníctve a sociálnych službách ukazuje, aké dôležité je zapojenie vlády a odborných združení
- C. Zlyhanie v oblasti infraštruktúry poukazuje na negatívny dopad nízkeho zapojenia vlády a odborných združení

Rozvoj a vzdelávanie

AKÉ TYPY kontaktov majú zamestnávateľa so vzdelávacími inštitúciami?

	% firiem (z 50 firiem)
SKUPINA 1: „VEĽMI MALÉ” KONTAKTY	14%
Testovanie študentov	16% (Európsky priemer = 72%)
Spätná väzba na prípravu učebných osnov	18%
Rozvoj školského personálu	18%
Ďalšie vzdelávanie pre zamestnancov	16%
iné	16%
SKUPINA 2: „MALÉ” KONTAKTY	26%
Nábor zamestnancov	26%
SKUPINA 3: „STREDNÉ ” 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 .	A. Duálne vzdelávanie potrebuje väčšiu propagáciu, podobne ako všetky typy praktického vyučovania
2. Iba 16% poskytuje spätnú väzbu pre prípravu učebných osnov...prečo?	B. Pokračovať v rôznych typoch praktického vyučovania....nielen v duálnom vzdelávaní
3. Len 26% pri nábore personálu...prečo nie viac ?	C. Zamestnávateľa a školy musia viac využívať príležitosti na spoluprácu už pri príprave učebných osnov
4. Iba 18% využíva SOŠ pre vzdelávanie firmy a zamestnancov ...to je, zdá sa, dosť málo?	D. Nízka spolupráca v oblasti vzdelávania = vážne zmarená príležitosť

PREDBEŽNÉ ZÁVERY



- Povaha, rozsah a 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 o základných zručnostiach a kompetenciách

Príčiny nesúladu?

Slabá komunikácia medzi všetkými stranami

-Málo zamestnávateľov dáva spätnú väzbu na uč.osnovy

-slabé/nejasné zadanie špec.potrieb trhu

Slabé využívanie jestvujúcich kanálov pre spoluprácu

-Nedostatočné praktické vyučovanie

-Neefektívna interakcia medzi Úradom práce, PSK, atď.



1—Posilniť možnosti formálnej SV (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 SV od firiem:

- Obsah štud.odborov/učebných osnov
- Prístup k spôsobu výučby
- Vybavenie a infraštruktúra

4—Potreba zvýšiť a rozšíriť praktické vyučovanie („po“ duálnom vzdelávaní)

*Trvalé zvyšovanie kvality, zapojenie všetkých aktérov, odborný rozvoj

