

SLOVAKIA CATCHING-UP REGIONS

NESÚLAD ZRUČNOSTÍ ABSOLVENTOV
STREDNÝCH ŠKÔL A POŽIADAVIEK
PRACOVNÉHO TRHU: SPRÁVA O STAVE
STREDNÉHO ODBORNÉHO ŠKOLSTVA



SLOVAKIA CATCHING-UP REGIONS

KOMPONENT:
STREDNÉ ODBORNÉ ŠKOLSTVO

NESÚLAD ZRUČNOSTÍ ABSOLVENTOV
STREDNÝCH ŠKÔL A POŽIADAVIEK
PRACOVNÉHO TRHU:
SPRÁVA O STAVE STREDNÉHO
ODBORNÉHO ŠKOLSTVA
V PREŠOVSKOM SAMOSPRÁVNOM KRAJI

© 2019 International Bank for Reconstruction
and Development / The World Bank
1818 H Street NW
Washington DC 20433
Telephone: 202-473-1000
Internet: www.worldbank.org

This work is a product of the staff of The World Bank with external contributions. The findings, interpretations, and conclusions expressed in this work do not necessarily reflect the views of The World Bank, its Board of Executive Directors, or the governments they represent.

The World Bank does not guarantee the accuracy of the data included in this work. The boundaries, colors, denominations, and other information shown on any map in this work do not imply any judgment on the part of The World Bank concerning the legal status of any territory or the endorsement or acceptance of such boundaries.

Rights and Permissions

The material in this work is subject to copyright. Because The World Bank encourages dissemination of its knowledge, this work may be reproduced, in whole or in part, for noncommercial purposes as long as full attribution to this work is given.

Any queries on rights and licenses, including subsidiary rights, should be addressed to World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

OBSAH

Podakovanie	8
Zoznam skratiek	9
Úvod	10
Základné informácie a prehľad o Iniciatíve Catching-up Regions	10
Prehľad: Komponent SOŠ	10
Východiská: Stredné odborné školstvo na Slovensku	12
Zhrnutie	13
KAPITOLA 1 ZAMESTNÁVATEĽSKÝ PRIESKUM	21
Časť 1.1 Metodológia: Zamestnávateľský prieskum	22
Dotazníkový prieskum STEP a zloženie fókusových skupín	22
Získavanie vzoriek a zloženie fókusových skupín	23
Časť 1.2 Nesúlad zručností: Existuje? Aký je veľký? Prečo?	25
Základné informácie a údaje o zamestnancoch 50 podnikov, ktoré sa v PSK zúčastnili zamestnávateľského prieskumu	25
Existuje nesúlad zručností?	27
Zistenia o zručnostiach z nedávnych náborov	28
Chýbajúce zručnosti u súčasných zamestnancov	29
Aký je pôvod a rozsah nesúladu v zručnostiach?	31
Postup pri náboře zamestnancov:	
Potenciálne faktory prispievajúce k nesúladu zručností?	32
Potenciálny dopad nesúladu zručností na očakávaný rast podnikov	32
Časť 1.3 Teoretické a praktické vyučovanie	35
Celkový rozsah súčasnej a očakávanej účasti na praktickom vyučovaní	35
Účasť na duálnom vzdelávaní	35
Faktory ovplyvňujúce účasť na praktickom vyučovaní	36
Časť 1.4 Ochota k spolupráci? — Dôkazy spolupráce firiem so strednými odbornými školami	38
Ako často sú podniky a školy v kontakte? O aké kontakty sa jedná?	38
Ktoré zdroje náboru zamestnancov sa využívajú najčastejšie?	40
Spolupráca a adaptabilita škôl: Potreba kontaktov so zamestnávateľmi	41
KAPITOLA 2 SPRÁVA Z PRIESKUMU NA STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKOLÁCH	45
Časť 2.1 Metodológia: Prieskum stredných odborných škôl	46
Prieskum TAP a informácie o fókusových skupinách	47
Účastníci prieskumu a nastavenie fókusových skupín	49
Časť 2.2 Kľúčové faktory ovplyvňujúce stredné odborné školstvo v Prešovskom samosprávnom kraji	49
Úvod a základné informácie	49
Spolupráca a koordinácia so zamestnávateľmi	49
Príprava učebných plánov a vyučovací proces (vrátane duálneho vzdelávania a teoretického a praktického vyučovania)	52

Interné procesy na úrovni SOŠ	56
Kontrola/zvyšovanie kvality	58
Dodatočné úlohy a príležitosti v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (napr. celoživotné vzdelávanie)	59
Časť 2.3 Dôležité zistenia z analýz údajov týkajúcich sa učiteľov, žiakov a škôl	61
Úvod a základné informácie	61
Sú kvalifikácia a profily učiteľov vyhovujúce?	62
Čo charakterizuje žiakov stredných odborných škôl?	66
Sú školské zariadenia / vstupné podmienky postačujúce?	69
Časť 2.4 Strategický prehľad študijných programov ponúkaných strednými odbornými školami v Prešovskom samosprávnom kraji	72
Ktoré študijné programy bude potrebné posilniť alebo, naopak, utlmiť/ukončiť?	72
Kolko nových programov bolo otvorených/ukončených za obdobie ostatných 3 rokov?	73
Zápis žiakov na študijné programy	74
Zápis žiakov na študijné programy a ich kapacita za ostatných 5 rokov, 3 roky a za posledný rok	75
Analýza študijných programov	77
KAPITOLA 3 ZHRNUTIE HLAVNÝCH ZÁVEROV ZAMESTNÁVATEĽSKÉHO PRIESKUMU (AKTIVITA Č. 1) A PRIESKUMU SOŠ (AKTIVITA Č. 2)	79
Časť 3.1 Zamestnávateľský prieskum: Povaha, rozsah a príčiny nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami zamestnávateľov	80
Časť 3.2 Závery z prieskumu stredných odborných škôl	82
Časť 3.3 Odporúčania pre efektívnejšie reakcie na požiadavky trhu práce	84
KAPITOLA 4 SPRÁVA O INVESTIČNÝCH BALÍKOCH PRE STREDNÉ ODBORNÉ ŠKOLY	87
Časť 4.1 Metodológia	88
Nominácia prioritných SOŠ	88
Výber stredných odborných škôl	89
Tvorba návrhu investičného balíka	90
Stručný prehľad projektu	90
Časť 4.2 CuRI SOŠ – Sumárne investičné tabuľky	93
Časť 4.3 Komponent CuRI VET – Investície pre jednotlivé SOŠ	95
Časť 4.4 Investície do SOŠ – Stratégie financovania a realizácia integrovaných projektov na SOŠ	102
Stratégie financovania	103
Prehľad vhodných OP a dopytových výziev	107
Kľúčové úvahy pri realizácii investičných balíkov	110
Časť 4.5 Závery a odporúčania pre implementáciu investičných balíkov	111
Odporúčaná implementačná stratégia	111
Vytvorenie prostredia pre efektívnu implementáciu	111
Riziká a ich zmierňovanie	112
Kritické faktory úspechu	112
Navrhované okamžité ďalšie kroky	114
ZOZNAM PRÍLOH	114
POZNÁMKY	115

ZOZNAM OBRÁZKOV

OBR. 1.2.1 Podiel podnikov zamestnávajúcich ženy podľa typu povolania	26
OBR. 1.2.2 Problémy pri prijímaní zamestnancov: Žiadatelia nemajú potrebné zručnosti (podľa odvetví)	28
OBR. 1.2.3 Nesúlad požadovaných zručností podľa subregiónov „Uved'te, či existuje rozdiel medzi tým, čo sa na pracovnej pozícii požaduje, a súčasnou úrovňou tejto zručnosti u typického zamestnanca“	29
OBR. 1.2.4 Pracovné faktory ako obmedzenie rastu podnikov. Miera, do akej pracovné faktory (napr. dostupnosť pracovnej sily, pracovná legislatíva, vysoká fluktuácia, vzdelávanie, úroveň miezd atď.) obmedzujú podnikanie – podľa odvetví	33
OBR. 1.2.5 Pracovné faktory ako obmedzenie rastu podnikov na regionálnej úrovni. Miera, do akej pracovné faktory (napr. dostupnosť pracovnej sily, pracovná legislatíva, vysoká fluktuácia, vzdelanie, úroveň miezd atď.) predstavujú obmedzenie pre podnikanie – podľa subregiónov	33
OBR. 2.2.1 Typy stratégií, ktoré SOŠ využívajú na zapojenie firiem a relevantných odvetví	50
OBR. 2.2.2 Hlavný účel stretnutí komisíí	51
OBR. 2.2.3 Hlavné komunikačné kanály medzi vzdelávacími inštitúciami a orgánmi štátnej správy/regionálnej samosprávy	51
OBR. 2.2.4 Hlavný účel externých vzťahov	51
OBR. 2.2.5 Na základe čoho vaša inštitúcia určuje, ktoré zručnosti sa budú v jednotlivých študijných programoch vyučovať?	52
OBR. 2.2.6 Na základe čoho vaša inštitúcia určuje minimálne zručnosti, ktoré sa budú v jednotlivých študijných programoch vyučovať?	52
OBR. 2.2.7 Zaručujú vaše študijné programy, že vaši budúci absolventi získajú nasledujúce zručnosti?	53
OBR. 2.2.8 Typy kompetenčných štandardov	53
OBR. 2.2.9 Na základe čoho vaša inštitúcia navrhuje, definuje alebo prispôsobuje svoje učebné plány, aby tieto spĺňali štandardy profesijných združení a zamestnávateľov a zároveň požiadavky na učebné plány?	54
OBR. 2.2.10 Má vaša inštitúcia autonómiu pri navrhovaní a implementácii záverečného hodnotenia programov?	54
OBR. 2.2.11 Ak hovoríme o záverečnom hodnotení programov vo všeobecnosti, sú tieto vôbec vyhodnocované?	54
OBR. 2.2.12 Má vaša inštitúcia akreditované školiace programy?	54
OBR. 2.2.13 Očakáva sa, že žiaci sa zapoja do niektorej formy praktického vyučovania alebo stáže?	55
OBR. 2.2.14 Ak hovoríme o študijnom programe s najvyšším počtom zapísaných žiakov v tomto roku, aký je percentuálny podiel žiakov, ktorí sa zúčastnili stáže alebo inej formy praktického vyučovania?	55
OBR. 2.2.15 Aká je priemerná dĺžka stáže alebo inej formy praktického vyučovania?	55
OBR. 2.2.16 Akú váhu mali nasledujúce kritériá pri ostatnom hodnotení práce vašej inštitúcie?	56
OBR. 2.2.17a Organizuje inštitúcia interné stretnutia s cieľom hodnotiť prácu zamestnancov na základe zozbieraných údajov?	57
OBR. 2.2.17b Aký bol hlavný výsledok týchto stretnutí za posledný rok?	57
OBR. 2.2.18 Žiada inštitúcia žiakov o spätnú väzbu týkajúcu sa práce učiteľov?	57
OBR. 2.2.19 Aké možnosti profesijného rozvoja ponúkla inštitúcia pedagogickým zamestnancom?	58
OBR. 2.2.20 Aké mechanizmy používa vaša inštitúcia na zabezpečenie dodržiavania predpisov?	58
OBR. 2.2.21 Hodnotí vaša inštitúcia výkon žiakov na stáži alebo v inej forme praktického vzdelávania?	58
OBR. 2.3.1 Priemerný stav pracovných zmlúv pedagogických pracovníkov	62
OBR. 2.3.2 Priemerné percentuálne zastúpenie učiteľov na plný a čiastočný úväzok na školu	62
OBR. 2.3.3 Kvalifikácia učiteľov	63
OBR. 2.3.4a Kvalifikačná štruktúra učiteľov podľa subregiónu	63
OBR. 2.3.4b Kvalifikačná štruktúra učiteľov podľa zamerania škôl	63
OBR. 2.3.5 Prax učiteľov v odvetví a učiteľská prax – všetci učitelia	64

OBR. 2.3.6a Prax učiteľov v odvetví podľa subregiónu	64
OBR. 2.3.6b Prax učiteľov v odvetví podľa zamerania školy	64
OBR. 2.3.7a Učiteľská prax podľa subregiónu	65
OBR. 2.3.7b Učiteľská prax podľa zamerania školy	65
OBR. 2.3.8 Mzdy učiteľov	66
OBR. 2.3.9 Učitelia s najnižšími a najvyššími mzdami – plný úväzok vs. čiastočný úväzok	66
OBR. 2.3.10 Počet žiakov denného a diaľkového štúdia	66
OBR. 2.3.11 Úroveň vzdelania zapísaných žiakov SOŠ	67
OBR. 2.3.12 Dôvody predčasného ukončenia štúdia	67
OBR. 2.3.13a Dôvody predčasného ukončenia štúdia podľa subregiónu	68
OBR. 2.3.13b Dôvody predčasného ukončenia štúdia podľa zamerania školy	68
OBR. 2.3.14 Počet tried na školu podľa subregiónu	69
OBR. 2.3.15a Počet dielní a špecializovaných / odborných učební na školu podľa subregiónu	70
OBR. 2.3.15b Počet dielní a špecializovaných / odborných učební na školu podľa zamerania	70
OBR. 2.3.16 Aká je funkčnosť zariadení a vybavenia vo vašej škole?	70
OBR. 2.3.17 Máte dostatok zariadení a vybavenia, aby ste ich dokázali poskytnúť všetkým žiakom?	70
OBR. 2.3.18a V akom stave sú školské prevádzky vo všeobecnosti? (podľa subregiónu)	71
OBR. 2.3.18b V akom stave sú školské prevádzky vo všeobecnosti? (podľa zamerania škôl)	71
OBR. 2.3.19a Celkové príjmy (v €) za posledný ukončený školský rok podľa subregiónu	71
OBR. 2.3.19b Celkové príjmy (v €) za posledný ukončený školský rok podľa zamerania škôl	71
OBR. 2.3.20 Za posledný ukončený akademický rok, aká časť celkových ročných nákladov vašej školy bola použitá na nasledujúce oblasti?	71
OBR. 2.4.1 Za obdobie ostatných troch rokov...	73
OBR. 2.4.2a Za obdobie ostatných troch rokov, otvorila škola nové študijné programy? – delenie podľa subregiónu	73
OBR. 2.4.2b Za obdobie ostatných troch rokov, ukončila škola nejaké študijné programy? – delenie podľa subregiónu	73
OBR. 2.4.3a Za obdobie ostatných troch rokov, otvorila škola nové študijné programy? – delenie podľa zamerania škôl	74
OBR. 2.4.3b Za obdobie ostatných troch rokov, ukončila škola nejaké študijné programy? – delenie podľa zamerania škôl	74
OBR. 2.4.4a Percento programov so zapísanými žiakmi/bez zapísaných žiakov za posledný rok podľa subregiónu	75
OBR. 2.4.4b Percento programov so zapísanými žiakmi / bez zapísaných žiakov za posledný rok podľa zamerania	75
OBR. 2.4.5 Počty zapísaných žiakov podľa subregiónu a podľa zamerania	76
OBR. 2.4.6 Kapacita študijných programov podľa subregiónu	76
OBR. 2.4.7 Kapacita študijných programov podľa zamerania	76
OBR. 2.4.8 Využitie kapacity študijných programov za ostatný rok	77
OBR. 2.4.9 Využitá kapacita programov so zapísanými žiakmi podľa zamerania škôl	77

ZOZNAM TABULIEK

TAB. 1.1.1 CuRI Slovensko - SOŠ, Aktivita 1 – Vzorka prieskumu	24
TAB. 1.2.1 Počet podnikov v subregióne	25
TAB. 1.2.2 Počet podnikov v odvetví	25
TAB. 1.2.3 Priemerný počet zamestnancov podľa veľkosti podniku	26
TAB. 1.2.4 Celkový počet zamestnancov podľa povolania – Typ povolania 1-3	26
TAB. 1.2.5 Celkový počet zamestnancov podľa typu povolania – Typ povolania 4-10	27
TAB. 1.2.6 Nedostatok požadovaných zručností podľa kategórií: Najvyšší počet zamestnancov a najťažšie obsadzované voľné pracovné miesta	28
TAB. 1.2.7 Súčasné vs. požadované zručnosti – Nesúlad zručností	29
TAB. 1.2.8 Zdroje náboru zamestnancov	32
TAB. 1.2.9 Pre zamestnávateľov je ťažké nájsť kvalifikovaných zamestnancov	34
TAB. 1.3.1 Počet SOŠ a zamestnávateľov v duálnom vzdelávaní podľa subregiónov / okresov	35
TAB. 1.4.1 Prevalencia pravidelného kontaktu so vzdelávacími inštitúciami, podľa odvetví zamestnávateľov	38
TAB. 1.4.2 TYPY kontaktov so vzdelávacími inštitúciami	39
TAB. 1.4.3 Najčastejšie zdroje náboru zamestnancov	40
TAB. 2.1.1 CuRI Slovensko – SOŠ, Aktivita 2 – Prehľad účastníkov štúdie	49
TAB. 3.1.1 Hlavné závery a ich dôsledky podľa jednotlivých častí/otázok	81
TAB. 4.1.1 VÝBEROVÉ KRITÉRIÁ PRE „PÄŤ PRIORITNÝCH SOŠ“	88
TAB. 4.1.2 Konečné výsledky nominácie stredných odborných škôl	89
TAB. 4.2.1 Súhrnná tabuľka investícií – Päť pilotných SOŠ	93
TAB. 4.2.2 Súhrnná tabuľka investícií pre všetky SOŠ v PSK	94
TAB. 4.4.1 Porovnanie stratégií financovania	106

POĎAKOVANIE

Autormi tejto správy sú Shahram Paksima, Jud Shearer, Štefan Chudoba, Andrea Hagovská, Helena Virčíková, Martina Hagovská a Anahita Hosseini Matin.

Tím autorov ďakuje Paulovi Krissovi, Grzegorzovi Wolszczakovi, Vladimírovi Benčovi a Agnieszke Boratyńskiej za podporu a cenné rady počas celého obdobia, čo pracovali na komponente stredného odborného školstva v rámci iniciatívy Catching-up Regions Slovakia.

Autori chcú tiež poďakovať tým, bez pomoci, podpory a nenahraditeľných odborných konzultácií ktorých by realizácia iniciatívy bola omnoho náročnejšia. Týmito ľuďmi sú Arup Banerji, Fabrizio Zarcone, Cristian Aedo, Harry Patrinos, Margo Hoftijzer, Koji Miyamoto, Lars Sondergaard, Alexandria Valerio, Husein Abdulhamid, Barbara Maria Skwarczynska, Nikolinka B. Ivanova, Vessela Radeva Stamboliyska a Piotr Ruczyński.

Vďaka patrí európskej komisárke Corine Cretu za iniciovanie iniciatívy Catching-up Regions, podpredsedovi vlády Slovenskej republiky pre investície a informatizáciu Richardovi Rašimu a predsedovi Prešovského samosprávneho kraja Milanovi Majerskému za ich neoceniteľnú podporu, ako aj tímu Európskej komisie, a najmä Erichovi Unterwurzaherovi, Andreasovi von Buschovi, Bianke Valkovičovej, Eve Wenigovej a Kataríne Prokopic za ich úžasnú angažovanosť a podporu počas celého trvania iniciatívy.

Autori sú zaviazaní všetkým partnerom za ich podporu, snahu a zariadenosť, s akou sa podieľajú na rozvoji Prešovského samosprávneho kraja a jeho inštitúcií, a to najmä:

- Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu: Denisa Žiláková, Ladislav Šimko, Eva Zelizňaková, Mária Neuwirthová a Edita Antoniaková.
- Úrad Prešovského samosprávneho kraja: Jozef Cvoliga, Rudolf Bauer, Anton Marcinčin, Róbert Neupauer, Dagmar Olekšáková, Monika Štoffová, Zuzana Salokyová, Vladimír Grešš, Ján Furman, Juraj Kredátus, Miroslav Vaško, Lenka Holubová, Marián Damankoš, Iveta Tarabčáková, a mnohí iní.
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR: ministerka Martina Lubyová, štátna tajomníčka Oľga Nachtmannová, generálny riaditeľ Sekcie štrukturálnych fondov EÚ Rastislav Iglar, Daniel Pitoňák, a mnoho ďalších.
- Ďalší kľúčoví partneri: Prešovská univerzita v Prešove, Stredná priemyselná škola elektrotechnická v Prešove, riaditelia a zamestnanci 73 SOŠ v Prešovskom regióne a zástupcovia 52 firiem, ktoré sa zúčastnili prieskumu potrieb trhu práce, a mnohí ďalší.

Autori v neposlednom rade ďakujú nasledujúcim inštitúciám za ich aktívnu participáciu pri realizácii iniciatívy Catching-up Regions: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR, Ministerstvo hospodárstva SR, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV), Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (UPSVAR), a mnohí iní.

Táto správa vznikla v máji 2019.

ZOZNAM SKRATIEK

ARR	Agentúra regionálneho rozvoja	MRK	Marginalizovaná rómska komunita
CKO	Centrálny koordinačný orgán	MSP	Malé a stredné podniky
ČŠ	Členské štáty	MV	Monitorovací výbor
DVO	Dočasné vyrovnávacie opatrenie	MVO	Mimovládna organizácia
EPFRV	Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka	NP	Národný projekt
EK	Európska komisia	NSU	Nariadenie o spoločných ustanoveniach
EK-GR REGIO	Generálne riaditeľstvo pre regionálnu a mestskú politiku Európskej komisie	OC	Osobitný cieľ
ENRF	Európsky námorný a rybársky fond	OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
ENPI	Nástroj európskeho susedstva a partnerstva	OP	Operačný program
EFRR	Európsky fond regionálneho rozvoja	OŠ PSK	Odbor školstva PSK
ESF	Európsky sociálny fond	PD	Partnerská dohoda
EÚ	Európska únia	PPA	Pôdohospodárska platobná agentúra
EQAVET	Európsky referenčný rámec zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy	PSK	Prešovský samosprávny kraj
HP	Horizontálna priorita	RIS3	Regionálna inovačná stratégia
IP	Investičná priorita	RO	Riadiaci orgán
IBP	Investičný balík projektov	SBA	Slovak Business Agency
IROP	Integrovaný regionálny operačný program	SSR	Spoločný strategický rámec
IÚI	Integrované územné investície	ŠIOV	Štátny inštitút odborného vzdelávania
KF	Kohézny fond	SR	Slovenská republika
LLC	Celoživotné konzultácie	SSE	Subjekt sociálnej ekonomiky (sociálny podnik)
LLL	Celoživotné vzdelávanie	SOS	Odborné vzdelávanie a príprava (stredné odborné školy)
		V a I	Výskum a inovácie

ÚVOD

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE A PREHĽAD O INICIATÍVE CATCHING-UP REGIONS

Táto správa je súčasťou a výstupom iniciatívy Slovenská republika: Catching-up Regions Initiative (CuRI), spoločného programu Generálneho riaditeľstva pre regionálnu a mestskú politiku Európskej komisie (EK-GR REGIO) a Svetovej banky. Správa sa zameriava na Prešovský región, ktorý sa rozprestiera v severovýchodnej časti Slovenska. Program CuRI sa na Slovensku realizuje vďaka spolupráci štyroch kľúčových partnerov: Európskej komisie (EK), Úradu podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu, Prešovského samosprávneho kraja (PSK) a Svetovej banky.

Cieľom iniciatívy CuRI je identifikácia a riešenie rozvojových výziev, s ktorými sa potýkajú tzv. „nízkopríjmové regióny“. Tieto regióny sa nachádzajú na východnom okraji Európskej únie a regionálne HDP na obyvateľa v nich aj napriek pomalému rastu z dlhodobého hľadiska zotráva na úrovni menej než 50 percent priemeru EÚ. V nízkopríjmových regiónoch existujú dve hlavné obavy: 1) dlhodobá udržateľnosť ich rastu, a 2) potreba eliminácie rizika vývoja typického pre regióny s nízkou mierou rastu.

Iniciatíva CuRI Slovensko má tri hlavné ciele: skúmať a podporovať možnosti regionálneho rozvoja v Prešovskom regióne, pomôcť vybudovať kapacity regiónu na zlepšenie získavania finančných zdrojov z Európskych štrukturálnych a investičných fondov a podporovať konkurencieschopnosť podnikateľských subjektov v regióne.

Uvedené ciele sú naplňované v rámci štyroch kľúčových komponentov iniciatívy, ktoré spoločne identifikovali a zdefinovali všetci partneri:

- **Energetická efektívnosť** – komponent sa zameriava na identifikáciu a znižovanie energetických únikov a plytvania s energiami vo verejných budovách.
- **Rozvoj cestovného ruchu** – v rámci tohto komponentu iniciatívy sa skúmajú potreby a možnosti posilnenia endogénneho rozvojového potenciálu okresu Snina v oblasti cestovného ruchu.
- **Geografický informačný systém (GIS)** – v rámci komponentu bola identifikovaná potreba zlepšenia budovania a využívania GIS v regióne prostredníctvom vytvorenia Oddelenia priestorových informácií na Úrade PSK, ktorý posilní riadiace kapacity regiónu v oblasti regionálneho rozvoja.
- **Stredné odborné školstvo (SOŠ)** – komponent, ktorý je zároveň predmetom tejto správy – komponent sa usiluje o lepšie pochopenie a prepojenie medzi firmami a poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy v Prešovskom samosprávnom kraji s cieľom lepšie zosúladiť zručnosti absolventov SOŠ s potrebami trhu práce.

PREHĽAD: KOMPONENT SOŠ

Nesúlady medzi ponukou stredných odborných škôl, zručnosťami ich absolventov a potrebami trhu práce je dlhodobo jednou z najvýznamnejších prekážok na ceste k rozvoju Prešovského regiónu. Z medzinárodných skúseností vyplýva, že takýto nesúlad je často výsledkom kombinácie

rôznych faktorov, vrátane nedostatočnej informovanosti o potrebách a požiadavkách zamestnávateľov, zamestnancov i absolventov, nízkeho záujmu o rekvizifikačné kurzy, či potreby modernizácie odborných škôl, aby boli tieto schopné žiakom poskytovať vzdelanie na úrovni zodpovedajúcej aktuálnym nárokom zamestnávateľov. Z tohto dôvodu bol v rámci iniciatívy CuRI Slovensko navrhnutý a schválený projekt s názvom „Zlepšenie stredného odborného školstva v Prešovskom samosprávnom kraji“. Komponent mal ambíciu pomôcť Odboru školstva PSK (OŠ PSK) zvýšiť kvalitu a relevanciu SOŠ v kraji tak, aby tieto dokázali uspokojiť potreby pracovného trhu v regióne, a zároveň umožniť OŠ PSK efektívne vyhľadávať a úspešne sa uchádzať o prostriedky z fondov EÚ na realizáciu nevyhnutnej reformy v tejto oblasti.

V rámci komponentu SOŠ boli zrealizované tri hlavné aktivity:

Aktivita 1: Zamestnávateľský prieskum pozostával z vyhodnotenia potrieb trhu práce v PSK s ohľadom na absolventov SOŠ. Prieskum sa realizoval formou 50 hĺbkových rozhovorov s firmami pôsobiacimi v regióne a dvoch regionálnych fókusových skupín (vychádzajúcich z rozdelenia regiónu na 4 subregióny), ktorých sa zúčastnili zástupcovia zamestnávateľov, podnikateľských združení, občianskej spoločnosti a SOŠ pôsobiacich na území PSK. Prieskumu medzi zamestnávateľmi sa zúčastnilo 24 kľúčových „strategických“ zamestnávateľov a zvyšných 26 spoločností boli „náhodne vybraní“ zamestnávateľia pôbiaci v rámci kraja. Cieľom analýzy dát získaných počas hĺbkových štruktúrovaných rozhovorov bolo identifikovať a zhodnotiť príčiny, povahu a rozsah potenciálneho nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami trhu práce, a spoznať názory zamestnávateľov na kvalitu a relevanciu stredného odborného školstva v regióne. Tieto údaje boli následne doplnené o kvalitatívne dáta zo stretnutí regionálnych fókusových skupín, ktoré poskytli detailnejšie informácie o zisteniach zo samotného prieskumu a o názoroch ďalších aktérov. Táto záverečná správa sa zaoberá potrebami trhu práce v PSK, sumarizuje vnímanie situácie v existujúcom systéme SOŠ a zručností ich absolventov z pohľadu firiem, a navrhuje možnosti reformy tohto systému.

Aktivita 2: Prieskum SOŠ. Cieľom bolo vyhodnotiť reformné potreby 73 stredných odborných škôl, vrátane verejných, súkromných a cirkevných škôl pôsobiacich na území PSK. Experti Svetovej banky preskúmali a zhodnotili aktuálne študijné programy škôl, pričom pozornosť budú venovať najmä identifikácii hlavných oblastí nesúladu medzi ponúkanými študijnými programami a v praxi požadovanými zručnosťami; zberu základných údajov o počte žiakov, učiteľov/majstrov odborného výcviku a študijných programov podľa oblasti odborného vzdelávania a prípravy; a zostaveniu zoznamu programov, na ktoré sa hlási vysoký alebo, naopak, nedostatočný počet žiakov. Záverečná správa mapuje kľúčové charakteristiky existujúcich študijných programov SOŠ; kvalifikačnú štruktúru učiteľského personálu a ďalšie ukazovatele týkajúce sa jednotlivých škôl a ich žiakov; ako aj aktuálnu ponuku študijných programov v ponuke SOŠ v PSK, a navrhuje prvé odporúčania na prispôsobenie ponuky študijných programov tak, aby táto bola vo väčšom súlade s potrebami trhu práce.

Aktivita 3: Návrh investičných balíkov, pri ktorom Svetová banka spolu s OŠ PSK využila výstupy z dvoch predchádzajúcich aktivít k tomu, aby preskúmala a určila investičné potreby piatich vybraných stredných odborných škôl, a v súlade s nimi navrhla pre tieto školy tzv. investičné balíky. Výsledkom analýzy je správa a „investičný balík“ pre každú zo spomínaných škôl, kde boli identifikované zmeny potrebné na: (i) úpravu ponuky študijných programov školy tak, aby lepšie vyhovovala potrebám trhu práce; (ii) modernizáciu vybavenia školy a zlepšenie kvalifikačnej štruktúry pedagogických zamestnancov; a (iii) odhad nákladov na realizáciu navrhovaných zmien a identifikáciu potenciálnych zdrojov ich financovania. Tento proces by mal slúžiť ako príklad toho, ako môže OŠ PSK v budúcnosti postupovať aj pri ďalších školách. Navyše, všeobecné odporúčania formulované takpovediac „na mieru“ PSK môžu spustiť proces reformy SOŠ s cieľom zosúladiť existujúcu ponuku odborných študijných programov so súčasnými i budúcimi potrebami trhu práce.

VÝCHODISKÁ: STREDNÉ ODBORNÉ ŠKOLSTVO NA SLOVENSKU

Systém stredného odborného školstva na Slovensku vychádza z dlhej a rozvinutej tradície. Odborné školstvo predstavuje významnú oblasť slovenského vzdelávacieho systému, pričom SR má jeden z najvyšších podielov žiakov stredných odborných škôl z krajín OECD. Vo všeobecnosti v krajinách OECD ukončí do veku 25 rokov všeobecné stredoškolské vzdelanie v priemere 50 % mladých ľudí oproti 31 % žiakov, ktorí absolvujú odborné študijné programy. Slovenská republika je však jednou z iba ôsmich OECD krajín (spolu s Rakúskom, Českou republikou, Luxemburskom, Holandskom, Slovinskom, Tureckom a Veľkou Britániou), v ktorých je podiel absolventov odborného vzdelávania a prípravy vyšší než podiel absolventov všeobecnovzdelávacích škôl (OECD, Education at a Glance 2018: OECD Indicators, 2018).

Odborné vzdelávanie a prípravu ponúkajú stredné odborné školy (SOŠ), čo je pojem zastrešujúci celú škálu stredných škôl špecializujúcich sa na rôzne oblasti štúdia, od tradičných priemyselných a remeselných odvetví až po ekonomické a manažérske smery. Systém odborného školstva ponúka tri hlavné úrovne vzdelania: ISCED 2C (nižšie stredné odborné vzdelanie), ISCED 3C a ISCED 3A (vyššie stredné odborné vzdelanie). Mnohé zo stredných odborných škôl sú zároveň akreditované v rámci systému neformálneho vzdelávania. Dostupnosť možností akreditovaného odborného vzdelávania a prípravy je tak zabezpečená v každom zo štyroch subregiónov PSK.

K septembru 2018 PSK oprávnil a udelil relevantný právny štatút 76 stredným odborným školám. Na 65 verejných (78,98 %), 12 súkromných (15,79 %) a štyroch cirkevných (5,23 %) stredných odborných školách bolo zapísaných spolu 22 750 žiakov. Z toho 19 461 žiakov (85,54 %) študovalo na stredných odborných školách v zriaďovateľskej pôsobnosti PSK, 2 418 žiakov (10,63 %) študovalo na súkromných stredných školách a 871 žiakov (3,83 %) študovalo na cirkevných školách. Celkový počet žiakov prvého ročníka, ktorí v danom roku začali študovať na stredných odborných školách, bol 6 470, z čoho 5 614 žiakov (83,29 %) navštevovalo verejné SOŠ, 770 žiakov (11,42 %) navštevovalo súkromné SOŠ a 356 žiakov nastúpilo na cirkevné SOŠ (5,29 %).¹

Sociálni partneri sa na spravovaní systému stredného odborného školstva formálne zúčastňujú prostredníctvom národných, odvetvových a regionálnych rád pre odborné vzdelávanie a prípravu. Sú to najmä zamestnávateľské zväzy a profesijné komory, ktoré zastávajú viacero úloh: 1) prispievajú k rozhodnutiam o nastavení vzdelávacích opatrení s cieľom zosúladiť ponuku programov s potrebami trhu práce; 2) podieľajú sa na nastavovaní študijných plánov s cieľom zabezpečiť ich aktuálnosť a súlad s vývojom na trhu práce; 3) prostredníctvom zástupcov zamestnávateľov na záverečných/maturitných skúškach sa priamo zúčastňujú na udeľovaní odborných kvalifikácií; a 4) asistujú pri školení majstrov odborného výcviku/inštruktorov pôsobiach priamo vo firmách.

Spolupráca medzi zamestnávateľmi a školami sa zväčša obmedzuje na sťažie a informačné podujatia. Podľa najnovšej monitorovacej správy EÚ je spätná väzba či zdieľanie údajov a informácií za účelom ovplyvnenia kvality odborného vzdelávania a prípravy značne obmedzená (Európska únia, Education and Training Monitor 2018, 2018²), čo má za následok nízku mieru spokojnosti zamestnávateľov s kvalitou absolventov SOŠ.

ZHRNUTIE

Prehľad komponentu SOŠ:

Katalyzátorom komponentu s názvom „Zlepšenie stredného odborného školstva v Prešovskom samosprávnom kraji“ realizovaného v rámci iniciatívy CuRI Slovensko bol nesúlad medzi ponukou stredných odborných škôl, zručnosťami ich absolventov a potrebami trhu práce, ktorý je vnímaný ako jedna z najvýznamnejších prekážok na ceste k rozvoju Prešovského regiónu. Hlavným cieľom komponentu je zhodnotiť aktuálnu situáciu medzi zamestnávateľmi a stav stredných odborných škôl a spolupracovať s Odborom školstva PSK na efektívnejšom vyhľadávaní a úspešnom uchádzaní sa o zdroje zo štrukturálnych fondov EÚ na realizáciu nevyhnutných zmien vyplývajúcich z výsledkov prieskumu. V rámci komponentu boli zadané tri hlavné aktivity: prieskum prostredníctvom hĺbkových rozhovorov a fókusových skupín za účasti reprezentatívnej vzorky zástupcov podnikateľského sektora, cieľom ktorého bolo identifikovať potenciálne oblasti nesúlada (*Aktivita 1*); hodnotenie stredných odborných škôl s cieľom identifikovať rozdiely medzi existujúcimi študijnými programami a požadovanými zručnosťami, a následná príprava záverečnej správy s odporúčaniami na prispôbenie ponuky študijných programov tak, aby lepšie vyhovovali požiadavkám trhu práce (*Aktivita 2*); a preskúmanie viacerých vytypovaných stredných odborných škôl s cieľom vypracovať odporúčania týkajúce sa potrieb a nákladov na realizáciu významných zmien a zlepšení v oblasti študijných programov a infraštruktúry tak, aby boli vo väčšom súlade s potrebami trhu práce (*Aktivita 3*).

Zamestnávateľský prieskum

Metodológia:

Prieskum zamestnávateľského prostredia v rámci komponentu pre SOŠ vychádza z časti programu Svetovej banky nazvaného „Zručnosti pre zamestnanosť a produktivitu“ (STEP, z angl. *Skills Toward Employment and Productivity*) venovanej zamestnávateľom, ktorý umožňuje lepšie pochopiť požiadavky trhu práce v oblasti zručností. Prieskum, ktorý sa skladal z piatich modulov, je verziou dotazníka STEP modifikovanou tak, aby lepšie vyhovovala potrebám našej štúdie a regionálnym špecifikám.

Dve subregionálne fókusové skupiny (FS) s kľúčovými aktérmi z podnikateľského sektora boli formou doplnenie výsledkov prieskumu. Diskusie v skupinách sa sústredili najmä na zlepšenie praktického vyučovania a komunikácie medzi zamestnávateľmi a ostatnými poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy, ako aj na spôsoby zatraktívnenia systému stredoškolského odborného školstva pre marginalizované skupiny obyvateľstva a ich budúcich zamestnávateľov.

Do prieskumu bolo zahrnutých 50 firiem z Prešovského kraja, z ktorých 24 respondentov boli „strategickí“ zamestnávateľia vybraní na základe svojho významu pre ekonomický rozvoj regiónu a ostatných 26 firiem bolo vybraných náhodne podľa dohodnutého kľúča z verejne dostupnej databázy FINSTAT. Skúmaná vzorka bola navrhnutá tak, aby v nej boli zastúpené všetky 4 subregiony, šesť z regionálneho hľadiska významných hospodárskych odvetví, štyri veľkosti firiem a predchádzajúce skúsenosti s duálnym vzdelávaním. Fókusové skupiny boli rozdelené do dvoch

skupín podľa subregiónov (FS1: subregióny *Prešov a Poprad* a FS2: subregióny *Bardejov a Humenné*) a zúčastnili sa ich rôzni kľúčoví aktéri, pričom na každom stretnutí bolo zabezpečené aj proporcionálne zastúpenie predstaviteľov štátnych a regionálnych orgánov.

Kľúčové zistenia a výsledky:

Východiskom pre prieskum medzi zamestnávateľmi a fókusové skupiny bola hlavná výskumná otázka „*Aké sú príčiny, povaha a rozsah nesúladu medzi tým, čo SOŠ poskytujú, a tým, čo zamestnávateľia požadujú? A čo odporúčajú zamestnávateľia na zníženie tohto nesúladu?*”

V rámci prieskumu sme sa snažili zodpovedať aj ďalšie štyri výskumné špecifické otázky, výsledky a dôsledky ktorých uvádzame nižšie.

PO 1: *Aké sú príčiny, povaha a rozsah nesúladu medzi tým, čo SOŠ poskytujú, a tým, čo zamestnávateľia požadujú? A čo odporúčajú zamestnávateľia na zníženie tohto nesúladu?*

PO 1.1: *Existuje nesúlad v tom, čo SOŠ poskytujú a čo firmy požadujú?*

Výsledky prieskumu ukazujú, že nesúlad medzi ponukou SOŠ a potrebami firiem je značný a zamestnávateľia majú problém nájsť nových pracovníkov, pretože uchádzači o zamestnanie nemajú požadované zručnosti (81 %), resp. pracovné skúsenosti a prax (74 %), očakávajú mzdy vyššie, než im zamestnávateľia vedia ponúknuť (65 %), uchádzačov je ťažké nájsť z iných dôvodov (53 %), alebo nie sú spokojní s pracovnými podmienkami (17 %).

Analýza ukázala, že faktory spojené s prácou (ako je napr. dostupnosť práce alebo zaškolenia) predstavujú malú až miernu prekážku pre 28 % skúmaných firiem, 40 % respondentov považuje tieto faktory za významné obmedzenie pre svoju podnikateľskú činnosť a 22 % zamestnávateľov verí, že faktory týkajúce sa práce sú v tejto oblasti veľkým problémom.

PO 1.2: *Aký veľký je tento nesúlad a prečo?*

V prípade najímania pracovníkov v súčasnosti i minulosti sa povaha nesúladu dá zhrnúť ako nedostatok špecifických technických zručností potrebných pre danú pozíciu (94 %), komunikačných a interpersonálnych zručností, vrátane schopnosti spolupracovať s inými ako súčasť tímu a schopnosti riešiť problémy (24 %), a schopnosť pracovať s počítačom na pokročilej úrovni (12 %).

U *súčasných zamestnancov* sa nesúlad týka najmä tzv. zručností 21. storočia, ako je napr. schopnosť spolupracovať s inými, schopnosť nachádzať nové a lepšie riešenia, či schopnosť prispôbovať sa novým situáciám. Špecifické technické zručnosti nevyhnutné pre konkrétnu pracovnú pozíciu sa tiež ukázali ako oblasť, v ktorej existuje značný nesúlad medzi zručnosťami, ktorými pracovná sila disponuje, a tým, čo požadujú zamestnávateľia. Pozitívnym zistením je, že zamestnanci v Prešovskom kraji sú zanietení, dokážu sa vysporiadať s problémami a sú dobre vybavení základnými zručnosťami. Čo sa týka počítačových zručností, prieskum ukázal, že v profesiách s najvyšším počtom pracovníkov je potreba používania počítačov nízka, no naopak, pozície, ktoré sa obsadzujú najťažšie, si tieto zručnosti vyžadujú v oveľa vyššej miere, pričom až v 44 % týchto profesií sú potrebné priemerné, komplexné či špecializované zručnosti.

Pri otázke *budúcich zamestnancov* sa firmy najčastejšie (84 %) vyjadrovali, že *špecifické technické zručnosti potrebné pre konkrétnu pozíciu* budú najviac požadovanými a najdôležitejšími zručnosťami. Tzv. zručnosti 21. storočia, ako je napr. schopnosť riešiť problémy alebo schopnosť spolupracovať s inými budú, spolu s ľahkými manuálnymi zručnosťami, tiež vysoko cenené.

PO 1.3: Prečo existuje tento nesúlad? Aké sú jeho príčiny/ dôvody?

Podľa výsledkov prieskumu len 16 % zo zúčastnených firiem poskytuje spätnú väzbu pre potreby nastavenia študijných programov. Keď sa pozrieme na najbežnejšie zdroje nábora zamestnancov, ktoré zamestnávateľa využívajú (čo je príčinou, ale zároveň aj dôsledkom, nedostatočnej komunikácie medzi firmami a SOŠ na tému požadovaných zručností absolventov), firmy v priemere (60 % firiem) využíva oficiálne mechanizmy určené na interakciu so školami, ako sú napr. úrady práce, no v oveľa vyššej miere sa spoliehajú na neformálne kontakty, inzeráty na internete, či iné „neformálne“ zdroje, pričom až 48 % firiem sa priznalo, že ponúklo prácu zamestnancom iných firiem. Asi najviac znepokojujúcim zistením je, že len 52 % firiem si zamestnancov hľadá formou priameho kontaktu s jednotlivými SOŠ. Zamestnávateľa tak prichádzajú o možnosť poskytnúť školám spätnú väzbu a dôležité informácie o typoch zručností a vzdelania, ktoré od absolventov SOŠ požadujú najviac.

PO 2 a 3: Aká je alebo bola skúsenosť firiem s duálnym vzdelávaním (alebo s inými skúsenosťami z praktického vyučovania) a s rôznymi typmi teoretického vyučovania?

Jednou z príčin nesúladu medzi ponukou a požiadavkami je nedostatočná úroveň kontaktov medzi zamestnávateľmi a vzdelávacími inštitúciami. Takmer 60 % z celkového počtu opýtaných firiem sa vyjadrilo, že sú v pravidelnom kontakte so školami, čo však znamená, že viac než 40 % firiem zapojených do prieskumu nemá so vzdelávacími inštitúciami žiadny kontakt. Pohľad na jednotlivé odvetvia prezrádza, že v pravidelnom kontakte so školami je 74 % výrobných podnikov a 100 % firiem pôsobiach v oblasti zdravotníctva a sociálnych služieb, no, na druhej strane, firmy pôsobiace v oblasti infraštruktúry (doprava, komunikácie, technické služby, energetika a voda) nemajú so vzdelávacími inštitúciami nijaký kontakt (0 %).

U firiem, ktoré spolupracujú so vzdelávacími inštitúciami, sa typ kontaktov líši a často môže byť najmä v kritických oblastiach nedostatočný. S ohľadom na všetky zúčastnené firmy je povzbudivé, že 52 % (90 % firiem, ktoré sa vyjadrili, že sú zapojené do spolupráce so školami) je aktívnych v oblasti praktického vzdelávania. Len päť firiem je však zapojených do duálneho vzdelávania, pričom tieto firmy pôsobia v rôznych odvetviach. Pozornosť si zaslúži aj skutočnosť, že iba 26 % firiem sa na školy obracia kvôli náboru zamestnancov a len 18 % ich kontaktuje z dôvodu školenia zamestnancov.

PO 4: Ako a do akej miery sú školy nastavené na prispôsobovanie sa meniacim sa potrebám firiem?

Výsledky nášho prieskumu svedčia o tom, že firmy aj stredné odborné školy majú pred sebou ešte veľa práce na zlepšovaní úrovne vzájomnej komunikácie a spolupráce. Zamestnávateľa, ktorí sú zjavne nespokojní s úrovňou zručností absolventov SOŠ, musia hľadať nové spôsoby ako vplyvať na smerovanie študijných programov SOŠ a prispôbovať ho tak, aby brány škôl opúšťalo viac mladých a dobre pripravených potenciálnych zamestnancov.

Na druhej strane SOŠ musia urgentne zmeniť obsah vyučovania aj učebné metódy tak, aby sa viac sústredili na rozvoj schopností a kompetencií 21. storočia u svojich žiakov. Pre tento účel by si mal aj OŠ PSK vyčleniť oblasť profesijného vzdelávania pedagogických pracovníkov a reformu učebných programov ako jednu zo svojich priorít, aby sa zlepšila pripravenosť učiteľov na vyučovanie špecifických technických zručností potrebných pre konkrétne pozície a tzv. zručností 21. storočia.

Dôsledky:

PO 1.1 Ktoré 3 najdôležitejšie zručnosti budú najviac požadované v nasledujúcich 5 rokoch?

Stredné odborné školy a OŠ PSK sa musia zamerať na hľadanie lepšieho spôsobu identifikácie potrieb zamestnávateľov a adaptáciu obsahu vyučovania a vyučovacích metód tak, aby zodpovedali požiadavkám na špecifické technické zručnosti potrebné pre konkrétne pracovné pozície a na zručnosti 21. storočia. Keďže však výsledky nášho prieskumu mapujú len situáciu u existujúcich firiem

z regiónu, PSK bude musieť tiež odhadnúť aj potreby budúcich zamestnávateľov. Stredné odborné školy sa musia sústrediť na intenzívnejšiu a kvalitnejšiu prípravu žiakov v oblasti špecializovaných počítačových zručností, aby dokázali svojich absolventov lepšie pripraviť na vstup na trh práce.

PO 1.2 Rozdiel medzi existujúcimi a požadovanými zručnosťami? (Nesúlad medzi zručnosťami absolventov SOŠ a požiadavkami zamestnávateľov?)

SOŠ musia neodkladne zmeniť obsah vyučovania a vyučovacie metódy tak, aby dokázali svojich žiakov lepšie vybaviť tzv. kompetenciami a zručnosťami 21. storočia. Podobne, OŠ PSK musí prioritizovať profesijné vzdelávanie pedagogických pracovníkov a reformu učebných programov s cieľom zlepšiť pripravenosť učiteľov na vyučovanie týchto zručností.

PO 1.3 Aké sú najbežnejšie zdroje náboru?

Bude potrebné, aby orgány PSK a podnikateľský sektor zväžili, prečo sa úrady práce nevyužívajú na potreby náboru dostatočne často a ako by sa dala zvýšiť efektívnosť pôsobenia úradov práce pri uspokojovaní potrieb firiem. Je tiež potrebné zväžiť dôvody, prečo viac firiem nevyužíva na nábor pracovníkov priamo stredné odborné školy a čo by sa dalo spraviť pre lepšie využívanie týchto spôsobov náboru.

PO 2 a 3 Pravidelný kontakt so vzdelávacími inštitúciami?

V oblasti lepšieho prepájania zamestnávateľov a škôl je potrebné urobiť ešte veľa práce. Úspešný príklad firiem pôsobiacich v oblasti zdravotníctva a sociálnych služieb ukazuje, aká dôležitá je tu veľká miera zapojenia verejných orgánov a profesijných združení. Naopak, skutočnosť, že firmy pôsobiace v odvetví infraštruktúry majú len veľmi obmedzený alebo žiadny kontakt s relevantnými SOŠ naznačuje, ako negatívne pôsobí nízka angažovanosť verejných orgánov a profesijných združení v tejto oblasti.

PO 2 a 3 Aký bol typ kontaktov so vzdelávacími inštitúciami?

Aktívnejšia podpora duálneho vzdelávania a iných typov praktického vyučovania je dôležitá, no je potrebné podporovať široké spektrum typov a foriem praktického vyučovania. Zamestnávateľa i školy musia intenzívnejšie hľadať možnosti spolupráce na zmene nastavenia študijných programov. Pretrvávajúca nízka miera spolupráce týchto aktérov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy by totiž malo za následok mnoho premárnených príležitostí.

Záver

Aká je povaha a rozsah nesúladu? Nesúlad medzi ponukou absolventov SOŠ a požiadavkami zamestnávateľov je zreteľný najmä pri špecifických zručnostiach potrebných pre konkrétne pracovné pozície a pri tzv. zručnostiach 21. storočia. V prípade ľahkých manuálnych zručností a digitálnych kompetencií sa prejavuje prinajmenšom mierny nesúlad s tým, čo požaduje trh. Dobrou správou je, že pracovníci v PSK sú motivovaní a usilovní, dokážu sa dobre vysporiadať s výzvami a ich základné zručnosti a kompetencie sú na dobrej úrovni.

Aké sú príčiny nesúladu? Komunikácia medzi jednotlivými zainteresovanými subjektmi je slabá a formálne kanály na nadviazanie spolupráce sa nevyužívajú dostatočne. Len malý počet zamestnávateľov poskytuje stredným odborným školám spätnú väzbu týkajúcu sa nastavenia študijných programov, ktoré ponúkajú, a signalizovanie špecifických potrieb na trhu práce je stále nejasné a nedostatočné. Nedostatočná komunikácia pretrváva aj v oblasti praktického vzdelávania. Navyše, využívanie formálnych mechanizmov a procesov, ako je napr. interakcia s úradmi práce, je tiež neefektívne.

K zníženiu zjavného nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami firiem je potrebné starostlivo zvážiť a do praxe zaviesť niekoľko kľúčových odporúčaní. Je nevyhnutné posilniť možnosti formálnej spätnej väzby v rámci regiónu. Orgány na národnej i regionálnej úrovni a profesijné združenia musia zohrávať aktívnejšiu úlohu pri facilitácii komunikácie medzi lokálnymi podnikateľskými subjektmi a strednými odbornými školami. Podobne, je potrebné, aby firmy pristupovali otvorenejšie, flexibilnejšie a angažovanejšie k podpore PSK a škôl, keď sa tieto podujmú prispôbiť svoje študijné programy, učebné metódy, zariadenia a infraštruktúru. Firmy by mali vôbec aktívnejšie spolupracovať s orgánmi PSK a SOŠ na rozširovaní ponuky teoretického a praktického vyučovania a zavádzania aj iných typov takéhoto vzdelávania ak je len duálne vzdelávanie. V neposlednom rade je potrebné zabezpečiť väčšiu angažovanosť firiem v nasmerovaní pozornosti vládnych inštitúcií na potrebu zavedenia kvalitatívnych štandardov, inovatívneho využívania postupov na zlepšenie kvality vzdelávania a na kariérne poradenstvo.

Prieskum SOŠ

Metodológia:

Účelom prieskumu SOŠ bolo zdokumentovať súčasný stav stredného odborného školstva v Prešovskom samosprávnom kraji, identifikovať prekážky, ktoré školám bránia dosahovať vyššiu kvalitu vzdelávania a určiť oblasti, ktoré je potrebné zlepšovať. Pri realizácii prieskumu sa využili tri spôsoby zberu dát: hĺbkové štruktúrované rozhovory, fókusové skupiny a administratívne záznamové háčky (vrátane údajov časových radov o zápise žiakov a využívanej kapacite jednotlivých študijných programov).

Východiskom pre prieskum SOŠ bola nasledovná hlavná výskumná otázka : *Ako a do akej miery sú školy nastavené na prispôsobovanie sa meniacim sa potrebám firiem?*

Prieskum SOŠ vychádza z modifikovanej verzie hlavného nástroja projektu Svetovej Banky „*Training Assessment Project (TAP)*“, zameraného na hodnotenie odbornej prípravy, tzv. *Training Providers Assessment Questionnaire (Hodnotenie poskytovateľov odbornej prípravy)*. Tento dotazník identifikuje podmienky a postupy, podľa ktorých poskytovatelia odbornej prípravy a vzdelávania (najmä SOŠ) pracujú a ktoré prispievajú k ich dobrému výkonu. Autori štúdie si však tento nástroj prispôbili tak, aby zohľadňoval potreby výskumných otázok a regionálny charakter štúdie.

Záznamový hárok (ZH) je určený na zaznamenávanie detailných otázok týkajúcich sa „administratívnych údajov“, vďaka ktorým možno zredukovať čas potrebný na realizáciu rozhovorov a zároveň získať komplexnejšie odpovede na niektoré z otázok. Záznamové háčky boli v elektronickej podobe zaslané Odborom školstva PSK riaditeľom všetkých SOŠ v kraji.

Do fókusových skupín boli pozvaní riaditelia i ďalší zástupcovia škôl, ktorí boli rozdelení podľa odvetvia, na ktoré sa škola zameriava. Stretnutia štyroch fókusových skupín sa konali počas konferencie o SOŠ v januári 2019.

Spolupráca a koordinácia so zamestnávateľmi

Všetky SOŠ z Prešovského kraja sa v prieskume vyjadrili, že majú ustanovené riadiace komisie a grémiá či školské rady, teda by sa mohlo zdať, že podniky z relevantných odvetví sú vo vzdelávaní zastúpené dostatočne. Výsledky prieskumu však ukázali, že tieto orgány sú zriadené často len kvôli tomu, že to požaduje legislatíva, a v skutočnosti sú medzi požiadavkami firiem a ponukou SOŠ často výrazné rozdiely a nesúlad. Ak škola so zamestnávateľmi spolupracuje, je to zväčša formou stáží, čo síce dáva priestor istej úrovni spolupráce so zamestnávateľským sektorom, no neumožňuje to zmysluplnejšiu interakciu, ktorá by mala priamy vplyv na obsah študijných programov školy.

Študijné programy, vyučovanie a získavanie vedomostí a zručností (vrátane duálneho vzdelávania a iných typov praktického a teoretického vyučovania)

Väčšina SOŠ o zručnostiach, na ktoré sa vo svojich študijných programoch zameriavajú, a o metódach i realizácii ich záverečného hodnotenia nerozhoduje na základe zmysluplnej a dlhodobej komunikácie so zamestnávateľmi pôsobiacimi v regióne, ale výlučne na základe predpisov a nariadení. Školy sa pri vyhodnocovaní úrovne zručností žiakov a ich pripravenosti na prechod na pracovný trh do veľkej miery namiesto na zástupcov relevantných odvetví spoliehajú na požiadavky orgánov verejnej správy a samosprávy. Z výsledkov prieskumu SOŠ vyplýva, že len veľmi malé percento škôl naozaj spolupracuje s firmami z regiónu s cieľom získať priamu spätnú väzbu pre potreby lepšieho nastavenia svojich študijných programov.

Aj napriek tomu, že 99 % zo škôl zapojených v prieskume sa vyjadrilo, že ich žiaci zvládnu učebnú náplň jednotlivých študijných programov, len necelé dve pätiny respondentov potvrdili, že ich absolventi sú pripravení na vyspelé výrobné postupy, čo naznačuje jasnú medzeru medzi tým, čo školy a ich nastavenie ponúkajú s aktuálnymi požiadavkami pracovného trhu.

Interné procesy na úrovni škôl

Aj keď žiaci majú možnosť absolvovať požadované odborné stáže a prax v podnikoch, platí, že školy im nedávajú záruku pracovného umiestnenia po ukončení štúdia. Je potrebné zdôrazniť, že špecifické študijné programy budú aj napriek uvedeným snahám zlyhávať, pokiaľ nebudú primerane reflektovať na potreby trhu práce v oblasti požadovaných zručností.

Dodatkové roly v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (napr. celoživotné vzdelávanie)

Približne 90 % škôl zamestnáva na čiastočný úväzok výchovných (kariérnych) poradcov, pričom tejto úlohy sa väčšinou zhostia konzultanti v oblasti vzdelávania, psychológovia či učitelia. 42 % škôl, ktoré takéto poradenstvo ponúkajú, uviedlo, že poradcov navštevuje viac než polovica všetkých žiakov. Na zlepšenie dostupnosti a kvality kariérneho poradenstva je potrebné, aby špecializovaní poradcovia a kariérne centrá/centrá pracovného poradenstva fungovali na každej SOŠ. Podobne, podľa dotazníka služby celoživotného vzdelávania ponúka len necelých 30 % škôl, hoci práve takéto kurzy dávajú školám možnosť rozšíriť si ponuku nových služieb pri zachovaní inovatívneho prístupu a schopnosti reagovať na aktuálne požiadavky pracovného trhu.

Na to, aby sa zlepšil systém sekundárneho odborného vzdelávania a prípravy, je potrebné venovať väčšiu pozornosť otázkam marketingu a zviditeľňovaniu prínosov a účelu odborného školstva, kompetencií riaditeľov škôl, či novým modelom financovania, ktoré by školám umožnili fungovať flexibilnejšie a efektívnejšie. Jedným z odporúčaní na zlepšenie komunikácie medzi jednotlivými zainteresovanými subjektmi a znižovanie nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a požiadavkami firiem je zaistenie koordinovaného prístupu k riešeniu kompetencií žiakov, požadovaných zručností a vedomostí aj so základnými školami.

Sú profily a kvalifikácia učiteľov dostatočné?

Za povšimnutie stojí percentuálny podiel učiteľov len s pedagogickým minimom a nedosiahnutým vysokoškolským vzdelaním, ktorý je dosť vysoký. Približne jedna štvrtina učiteľov v Prešovskom samosprávnom kraji má ako kvalifikáciu iba pedagogické minimum, zatiaľ čo najmä v subregióne Humenné a v skupine „Iné“ je tento pomer ešte vyšší – až jedna tretina učiteľov má ako najvyššie dosiahnuté vzdelanie v oblasti odborného vzdelávania a prípravy len osvedčenie o pedagogickom minime ako minimálnu kvalifikačnú požiadavku. Z toho môžu vyvstávať obavy o kvalite vyučovacieho procesu a hĺbke poznania obsahu učiva vyučovaného na hodinách.

Bude tiež potrebné, aby OŠ prsk a vedenia jednotlivých škôl starostlivo zvažili, prečo vyšší než priemerný počet rokov pedagogickej či odbornej praxe u učiteľov neznamená nevyhnutne lepšie výsledky žiakov či lepšiu schopnosť reagovať na požiadavky zamestnávateľov, a čo možno urobiť pre lepšie nastavenie možností profesijného a kvalifikačného rastu pedagogických zamestnancov. A aj keď medzi mzdami žien - učiteľiek a mužov – učiteľov nie sú výrazné rozdiely, riaditelia škôl by sa mali viac zamýšľať nad tým, či celkovo nízke finančné ohodnotenie pedagogických zamestnancov neprispieva k slabým vzdelávacím výsledkom.

Čo charakterizuje žiakov SOŠ?

Podľa odpovedí SOŠ zapojených do prieskumu až štvrtina žiakov, ktorí ukončia štúdium predčasne, tak robí preto, že študijný program je príliš náročný. Tento pomer je ešte oveľa vyšší (približne 34 %) v prešovskom a popradskom subregióne. Stretnutia fókusových skupín naznačili, že to môže svedčiť o tom, že žiaci nie sú na nižších stupňoch vzdelávania dostatočne pripravovaní v oblasti základných vedomostí v rámci jednotlivých predmetov a socioekonomických zručností; a/alebo jednotlivé študijné programy nie sú dobre pripravené z pedagogického hľadiska a je napríklad potrebné do nich už vo včasnejších štádiách integrovať viac rámcových a opravných opatrení, aby mali žiaci možnosť získať pevnejšie základy a individualizovanejšiu pozornosť, keďže náročnosť programov postupne rastie.

Sú školské zariadenia a vstupné podmienky adekvátne?

Školy v bardejovskom subregióne využívajú o 30 % svojej kapacity menej než jej majú celkovo vo svojich triedach, najvyšší počet špecializovaných dielní a učební majú školy v subregióne Humenné (20 dielní a odborných učební na školu) a priemyselné školy (21 odborných učební a dielní na školu). Podľa vyjadrení samotných škôl, viac než 90 % zariadení a vybavenia škôl má veľmi dobrú až prijateľnú funkčnosť, no len 53 % všetkých škôl sa vyjadrilo, že ich vybavenie je vyhovujúce potrebám a požiadavkám zapísaných žiakov.

Ktoré študijné programy bude potrebné posilniť alebo, naopak, utlmiť/ukončiť?

Percento škôl, ktoré v období ostatných troch rokov otvorilo nové študijné programy (51 %) je výrazne vyššie než percento škôl, ktoré svoje programy za rovnaké obdobie ukončili (12,5 %). Ak zohľadníme fakt, že tak veľa škôl zlyháva pri ukončovaní programov, o ktoré nie je záujem, školy zjavne zbytočne otvárajú podobné študijné programy a navzájom si konkurujú, snažiac sa pritiahnúť žiakov, ktorých je čoraz menej, namiesto toho, aby sa špecializovali v nejakej oblasti a sústredili sa na skvalitnenie existujúcich programov.

Počty žiakov zapísaných na študijné programy, ich kapacita a analýza

Na viac než 46 % študijných programov sa za posledný rok nezapísal žiadny žiak, pričom toto číslo bolo najvyššie (prekračujúce priemer) v bardejovskom subregióne a v školách z oblasti poľnohospodárstva a lesníctva. OŠ prsk a manažmenty dotknutých škôl sa preto musia nevyhnutne zamyslieť nad tým, prečo sa tieto študijné programy nezatvárajú. Pri bližšom pohľade na školy, ktoré čelia problému nízkeho počtu zapísaných žiakov, školy zo sektora poľnohospodárstva/lesníctva udávajú, že fungujú s maximálnym naplnením kapacity svojich priestorov, pričom približne polovica škôl zaradených do skupiny odbornosti „Iné“ síce má zapísaných žiakov, no využíva len malú časť svojich kapacít. Zdá sa teda, že školy navzájom súťažia o žiakov rovnakých programov, čo vedie k nižšej efektívnosti spomínaných programov.

KAPITOLA 1

ZAMESTNÁVATEĽSKÝ PRIESKUM

ČASŤ 1.1

METODOLÓGIA: ZAMESTNÁVATEĽSKÝ PRIESKUM

Na zhodnotenie názorov zamestnávateľov v PSK na stav a kvalitu absolventov stredných odborných škôl, ich úvah o pôvode a rozsahu nesúladu medzi zručnosťami a ich odporúčaniami, ako zlepšiť kvalitu budúcich absolventov SOŠ, sme použili dva hlavné prístupy zberu údajov: hĺbkové, štruktúrované rozhovory a fókusové skupiny.

Otázky v prieskume (všeobecné a špecifické)

Zamestnávateľský prieskum a stretnutia fókusových skupín zastrešovala táto komplexná hlavná výskumná otázka:

Aké sú príčiny, povaha a rozsah nesúladu medzi tým, čo SOŠ poskytujú, a tým, čo zamestnávatelia požadujú? A čo odporúčajú zamestnávatelia na zníženie tohto nesúladu?

Hlavná otázka bola doplnená štyrmi špecifickými výskumnými otázkami:

1. Existuje nesúlad v tom, čo SOŠ poskytujú a čo firmy požadujú? Ak áno, aký veľký je tento nesúlad? A prečo?
2. Aká je alebo bola skúsenosť firiem s duálnym vzdelávaním (alebo s inými skúsenosťami s praktickým vzdelávaním)?
3. Aká je, alebo bola skúsenosť zamestnávateľov s rôznymi typmi teoretického vyučovania?
4. Ako a nakoľko dobre sú stredné odborné školy (SOŠ) nastavené na prispôbovanie sa meniacim sa potrebám firiem?

Dotazníkový prieskum STEP a zloženie fókusových skupín

Zamestnávateľský prieskum

Zamestnávateľský prieskum SOŠ realizovaný v Prešovskom kraji bol založený na zamestnávateľskej štúdii programu Svetovej banky STEP (Skills Toward Employment and Productivity - Zručnosti pre zamestnanie a produktivitu). Celý program *STEP Skills Measurement Programme* (Program merania zručností) je vôbec prvou iniciatívou na meranie zručností v krajinách s nízkymi a strednými príjmami. Poskytuje relevantné údaje, ktoré umožňujú lepšie porozumieť požiadavkám na zručnosti na trhu práce, spätným prepojeniam medzi získavaním zručností a dosiahnutým vzdelaním, osobnostnému a sociálnemu pozadiu a budúcim prepojeniam medzi získavaním zručností a životnou úrovňou, znižovaním nerovností a chudobou, sociálnym začlenením a hospodárskym rastom. Zamestnávateľský prieskum založený na programe STEP je navrhnutý v piatich modulloch, cieľom ktorých je zhodnotiť:

- Štruktúru pracovnej sily;
- Kognitívne zručnosti, správanie sa a osobnostné črty a zručnosti, ktoré sú v súčasnosti používané, ako aj zručnosti, ktoré zamestnávatelia hľadajú pri prijímaní nových zamestnancov;
- Poskytovanie vzdelávania a odmeňovania zamestnávateľmi;
- Úroveň spokojnosti so vzdelávaním a získavaním zručností na miestnom trhu práce;
- Údaje o subjekte a o účastníkovi prieskumu (firme).

Zamestnávateľský prieskum v PSK využil modifikovanú verziu dotazníka STEP, aby sa zohľadnili regionálne špecifiká, otázky prieskumu a dôraz na:

- Prešovský samosprávny kraj, odborné zameranie SOŠ podľa odvetví, špecifickú terminológiu v slovenskom jazyku týkajúcu sa SOŠ, prioritné témy ako klesajúci počet žiakov a základňu zamestnávateľov (t.j. nedostatok zručností a problémy pri nábore) a zručnosti zamestnancov;
- Predchádzajúce skúsenosti zamestnávateľov s duálnym vzdelávaním;
- Predpokladané krátkodobé a dlhodobé potreby nábora a zručností zamestnancov;
- Dve najvýznamnejšie povolania podľa zamestnávateľa (špecifikované pre každú firmu): *povolania, v ktorých je najťažšie obsadiť voľné pracovné miesta a povolania s najväčším počtom zamestnancov vo firme.*

Zamestnávateľský prieskum pozostával z týchto piatich modulov:

- Modul 1: Základné informácie a zamestnanci;
- Modul 2: Informácie o novoprijatých zamestnancoch;
- Modul 3: Zručnosti, ktoré súčasní zamestnanci využívajú;
- Modul 4: Rozvoj a vzdelávanie – názory;
- Modul 5: Údaje o podniku.

Fókusové skupiny zamestnávateľov v PSK

Stretnutie dvoch regionálnych fókusových skupín, ktoré malo doplnujúci a podporný charakter k zamestnávateľskému prieskumu, sa uskutočnilo počas konferencie s názvom „Potreby pracovného trhu a stredné odborné vzdelávanie a príprava v PSK“, ktorá sa konala v októbri 2018. Vo fókusových skupinách boli respondentom položené nasledujúce štyri otázky:

1. Aké sú vaše návrhy týkajúce sa zlepšovania obsahu a kvality praktického vyučovania (spolupráca medzi školami a firmami)?
2. Čo je potrebné urobiť na zlepšenie komunikácie medzi zamestnávateľmi a poskytovateľmi stredného odborného vzdelávania a prípravy s cieľom odstrániť nesúlad medzi potrebami trhu práce a zručnosťami absolventov SOŠ?
3. Ako môžu poskytovatelia stredného odborného vzdelávania a prípravy zatriktívniť systém odborného vzdelávania a prípravy pre marginalizované skupiny a ich budúcich zamestnávateľov?
4. Aké je Vaše najlepšie odporúčanie na zlepšenie stredného odborného vzdelávania a prípravy v Prešovskom kraji?

Fókusové skupiny pozostávali z predstaviteľov rôznych kľúčových aktérov, vrátane zástupcov Odboru školstva PSK, ďalších zamestnancov štátnej správy, zástupcov podnikov zahrnutých do prieskumnej vzorky a zástupcov ďalších významných firiem v regióne. Podarilo sa zabezpečiť rovnomerný počet zástupcov Odboru školstva PSK a ďalších štátnych orgánov na každom zasadnutí fókusovej skupiny.

Získavanie vzoriek a zloženie fókusových skupín

Vzorka zamestnávateľského prieskumu podľa usmernení Riadiaceho výboru CuRI pozostávala z 50 podnikov z Prešovského kraja. Tím Svetovej banky identifikoval 24 „strategicky vybraných“ podnikov. „Strategické“ podniky boli známe firmy, ktoré sú dôležité pre hospodársky rozvoj regiónu. Tieto spoločnosti boli vybrané zámerne, aby sa zabezpečilo, že výsledky budú hodnoverne reprezentovať názory niektorých z najvýznamnejších zamestnávateľov v regióne. Z každého zo štyroch subregiónov bolo vybraných šesť špičkových firiem (spolu 24 „strategických“ firiem). Zostávajúcich 26 firiem vo vzorke bolo vybraných náhodne s podľa dohodnutého kľúča z verejne dostupnej databázy FINSTAT, pričom výber zohľadňoval geografickú, odvetvovú a podnikovú heterogenosť.

Skúmaná vzorka bola zostavená tak, aby sa zabezpečila reprezentatívnosť medzi:

- štyrmi subregiónmi³ (Prešov, Poprad, Bardejov a Humenné) a 13 okresmi v rámci týchto subregiónov;

- Šiestimi sektormi/priemyselnými odvetviami⁴ (lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo, rybolov, stavebníctvo, výroba (sprostredkovaná a finálna); siete a infraštruktúra (vrátane dopravy); obchod (veľkoobchod a maloobchod); a služby (napr. zdravotníctvo, sociálne služby, IT, cestovný ruch, finančníctvo a nehnuteľnosti);
- Štyrmi veľkostnými skupinami podnikov⁵ (Malé [0-50 zamestnancov]; stredné [51-250]; veľké [251-1,000]; veľmi veľké [1,001+]);
- Predchádzajúcimi skúsenosťami s duálnym vzdelávaním.

Ďalšie podrobnosti vzorovej matice prieskumu, viď Tab. 1.1.1

Fokusové skupiny sa zúčastnili dvoch stretnutí podľa subregiónov: (FS1: veľké subregióny Prešov a Poprad a FS2: malé subregióny Bardejov a Humenné).

TAB. 1.1.1 CuRI Slovensko - SOŠ, Aktivita 1 - Vzorka prieskumu

Kritérium	Definície	Skutočnosť %
SUBREGION	Prešov - Prešov - Sabinov* -Vranov and Topľou* Poprad - Poprad - Levoča* - Kežmarok* - Stará Ľubovňa Bardejov - Bardejov* - Svidník* - Stropkov Humenné - Humenné - Snina* - Medzilaborce*	24% (12 podnikov) 7 firms 3 firms 2 firms 34% (17 podnikov) 7 firms 3 firms 3 firms 4 firms 18% (9 podnikov) 4 firms 3 firms 2 firms 24% (12 podnikov) 7 firms 4 firms 1 firms
VEĽKOSŤ PODNIKU	Počet zamestnancov: Malý (0-50) Stredný (51-250) Veľký (251-1,000) Veľmi veľký (1,001+)	30% (15 podnikov) 34% (17 podnikov) 30% (15 podnikov) 6% (3 podnikov)
PRIEMYSEL/ODVETVIE	6 odvetvových skupín: Lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo, rybolov Stavebníctvo Výroba - sprostredkovaná a finálna Siete a infraštruktúra -doprava, komunikácie, energie, voda Obchod -veľkoobchod a maloobchod Služby -zdravotníctvo, sociálne služby, IT, cestovný ruch, finančníctvo, nehnuteľnosti	8% (4 podnikov) 8% (4 podnikov) 40% (20 podnikov) 12% (6 podnikov) 8% (4 podnikov) 24% (12 podnikov)
PREDCHÁDZAJÚCE SKÚSENOSTI S DUÁLNYM VZDELÁVANÍM	Žiadna skúsenosť s DV Skúsenosť s DV	80% (40 podnikov) 20% (10 podnikov)
Strategicky vybrané podniky		
SPINEA MILK-AGRO LPH VRANOV ELCOM SANAS SAD Prešov TATRAVAGÓNKA GGP SLOVAKIA CEMOSVIT FÓLIE AQUAPARK POPRAD Podtatranská vodárenská prevádzková AGROKARPATY	MECOM GROUP ANDRITZ SLOVAKIA Spravbytkomfort MULLER TEXTILES SAD Humenné FORMA PLAST STROPTEL BARDEJOVSKÉ KÚPELE 2J ANTENNAS PSS SVIDNÍK KAMAX TOOLS BIOENERGY BARDEJOV	

ČASŤ 1.2

NESÚLAD ZRUČNOSTÍ: EXISTUJE? AKÝ JE VEĽKÝ? PREČO?

V rýchlo sa vyvíjajúcom svete, a najmä v regióne, akým je Prešovský kraj, kde sa v reakcii na národný, regionálny a dokonca medzinárodný vývoj menia záujmy a potreby spotrebiteľov a občanov, je dôležité povedať, ako stredné školy pripravujú svojich absolventov na súčasnú i budúcu realitu. A ako dobre sú títo absolventi pripravení na vstup na regionálny trh práce? Začneme skúmaním nasledujúcej hlavnej otázky: *Do akej miery a prečo existujú nezrovnalosti v tom, čo stredné odborné školy poskytujú a čo firmy požadujú?*

Na ďalšie spresnenie nášho skúmania tejto komplexnej otázky ju rozdelíme na štyri špecifické výskumné otázky: *Existuje nesúlad? Aká je povaha a rozsah tohto nesúladu? Prečo existujú tieto nezrovnalosti? Aké sú zdroje/dôvody nesúladu?* Začneme prezentovaním podkladových informácií a údajov o 50 podnikoch zapojených do zamestnávateľského prieskumu, aby sme poskytli kontextové podklady potrebné pre následnú analýzu. Ďalej preskúmame údaje z prieskumov a fókusových skupín, aby sme zistili možné nesúlady medzi zručnosťami a tam, kde existujú, sa pozrieme na povahu a rozsah týchto medzier. Na záver preskúmame niektoré dôvody a možné zdroje nesúladu.

Základné informácie a údaje o zamestnancoch 50 podnikov, ktoré sa v PSK zúčastnili zamestnávateľského prieskumu

Za účelom umiestnenia štúdie do súčasného kontextu psk a pred začatím podrobnejšieho skúmania názorov firiem na zručnosti absolventov stredných škôl začneme prezentovaním základných informácií o 50 podnikoch, ktoré sa zúčastnili prieskumu.

Podniky, ktoré sa zúčastnili prieskumu, pochádzali zo štyroch hlavných subregiónov - Prešov, Poprad, Humenné a Bardejov - z ktorých každý predstavuje 3 - 4 okresy (pozri tabuľku 1.2.1), pričom tri pätiny firiem pochádzali z väčších subregiónov Prešov a Poprad. Štúdia bola zameraná na šesť odvetví dôležitých pre Prešovský kraj: lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo a rybolov; stavebníctvo; výroba; siete a infraštruktúra; obchod a služby (pozri tabuľku 1.2.2). Vzhľadom na historickú ekonomickú základňu regiónu v minulom režime, ako aj novšiu regionálnu špecializáciu, takmer 50 % podnikov v štúdií je vo výrobnom sektore a ďalšia štvrtina v službách.

TAB. 1.2.1 Počet podnikov v subregióne

Subregión	Počet podnikov (z celkového počtu 50)	Celkový počet okresov	Okresy
Prešov	15	3	Prešov, Sabinov, Vranov nad Topľou
Poprad	16	4	Poprad, Kežmarok, Stará Ľubovňa, Levoča
Humenné	9	3	Humenné, Snina, Medzilaborce
Bardejov	10	3	Bardejov, Svidník, Stropkov

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

TAB. 1.2.2 Počet podnikov v odvetví

Odvetvie	Počet podnikov (z celkového počtu 50)	Klasifikácia SK NACE
Lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo, rybolov	4	Lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo, rybolov a životné prostredie
Stavebníctvo	4	Všetky stavby
Výroba	23	Strojárske, chemické a potravinársky priemysel
Siete a infraštruktúra	4	Doprava, komunikácie, energetika, vodohospodárstvo
Obchod	3	Veľkoobchod a maloobchod
Služby	12	Zdravotníctvo, sociálne služby, IT, cestovný ruch, finančníctvo a nehnuteľnosti

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

TAB. 1.2.3 Priemerný počet zamestnancov podľa veľkosti podniku

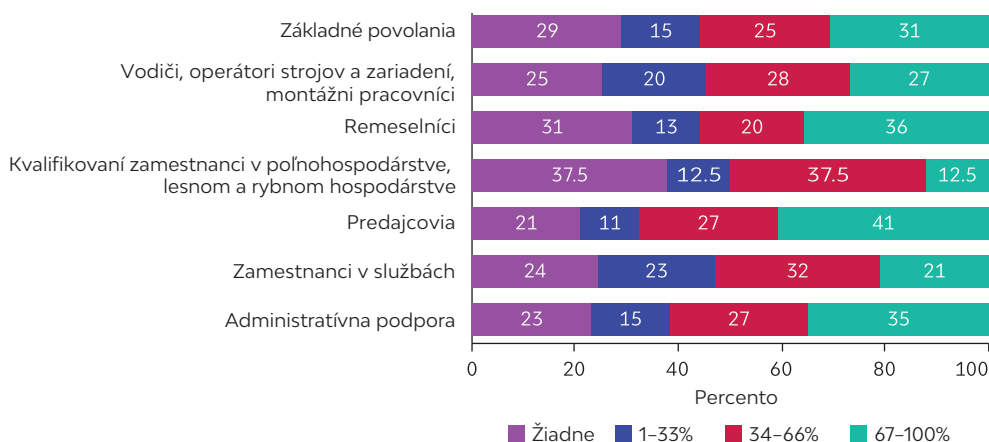
Počet zamestnancov	Počet podnikov (z celkového počtu 50)	Priemerný počet zamestnancov	Priemerné % zamestnancov - žien
Malé podniky (0-50)	15	15	3,5 (23.7%)
Stredné podniky (51-250)	17	143	58,5 (40.85%)
Veľké podniky (251-1000)	15	458	179 (39.2%)
Veľmi veľké podniky (1001+)	3	1 699	759 (44.7%)

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Do štúdie boli zaradené podniky štyroch rôznych veľkostí: malé podniky (do 50 zamestnancov), stredné podniky (od 51 do 250 zamestnancov), veľké podniky (od 251 do 1000) a veľmi veľké podniky (1001 alebo viac zamestnancov). Z hľadiska počtu zamestnancov vo firmách (tabuľka 1.2.3) údaje ukazujú, že stredne veľké, veľké a veľmi veľké spoločnosti sa zdajú byť blízko alebo „sa približujú“ rodovej parite. Zdá sa však, že ženy v malých podnikoch v našej štúdii tvoria menej ako štvrtinu pracovnej sily. Keďže to má vplyv na celkovú mieru účasti žien na trhu práce, bude potrebné venovať tomuto javu pozornosť v budúcich činnostiach v oblasti odborného

vzdelávania a prípravy, ktorých cieľom je podporiť lepšiu spoluprácu škôl a firiem a poskytnúť žiakom odborného vzdelávania a prípravy väčšie možnosti praktického vzdelávania na pracovisku.

Ako vidíme nižšie, Obr. 1.2.1 zobrazuje podiel podnikov v Prešovskom samosprávnom kraji s rozličným percentom zastúpenia žien podľa rôznych povolání. Celkovo možno povedať, že typ zamestnania, v ktorom zúčastnené spoločnosti vykazujú najvyšší podiel žien, je v oblasti predaja, kde 41 % zamestnávateľov uvádza, že 67-100 % zamestnancov v predaji tvoria ženy. Na druhej strane takmer 38 % zúčastnených firiem uviedlo, že podiel žien v kvalifikovaných profesiách v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve je nulový, a 31 % firiem uvádza, že nezamestnávajú ženy ani v oblasti stavebníctva, remeselnej výroby a príbuzných povolaniach.

OBR. 1.2.1 Podiel podnikov zamestnávajúcich ženy podľa typu povolania

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Keď sa pozrieme na základné opatrenia pre rôzne typy povolání v čase, v tabuľke 1.2.4 vidíme, že firmy v poslednej dobe zaznamenali malý, ale stály rast počtu manažérov, odborných zamestnancov a technikov a ďalších odborných povolání, a že v budúcom roku očakávajú ďalší rast počtu zamestnancov v týchto profesiách. Celkový počet manažérov, odborných zamestnancov a technických a podporných odborných zamestnancov ostal zhruba rovnaký (nárast o dvoch zamestnancov celkovo za oba typy zamestnaní) v porovnaní s minulým rokom. V najbližších 12 mesiacoch tieto podniky predpokladajú, že budú zamestnávať ďalších deväť manažérov, ďalších šesť technikov a podporných odborných zamestnancov (mierne zvýšenie o 3,6 % a 1 %).

TAB. 1.2.4 Celkový počet zamestnancov podľa povolania – Typ povolania 1-3

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

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Podľa zmlúv sa počet zamestnancov v týchto firmách v uplynulom roku zvýšil o 5,4 %, resp.

celkovo o 33 zamestnancov; a firmy očakávajú rovnaký rast počtu odborníkov, ktorých chcú prijať v nasledujúcom roku. Toto je základné, počiatočné - ale veľmi dôležité - zistenie, pretože poukazuje na dôležitosť kvalifikovanej pracovnej sily, a teda na dôležitosť a význam diskusie o zručnostiach, ktorá je jadrom tejto správy.

Pri pohľade na zostávajúcich sedem typov povolání, ktoré sme skúmali v štúdiu (tabuľka 1.2.5), firmy uviedli zvýšenie počtu zamestnancov v piatich zo siedmich typov povolání - zamestnancov administratívnej podpory; zamestnancov v službách; predajcov; zamestnancov v stavebníctve, remeslách a príbuzných profesiách a elementárnych povolaniach z minulého roka, zatiaľ čo počet zamestnancov v poľnohospodárstve, lesníctve a rybnom hospodárstve sa nezmenil a kategória vodičov, prevádzkovateľov a montérov vykázala len malý pokles o troch zamestnancov. V budúcom roku podniky očakávajú nábor väčšieho počtu administratívnych, obchodných, stavebných a strojárskych pracovníkov. O päť rokov sa očakáva pokračujúci, ale nerovnomerný rast. Nábor administratívnych zamestnancov a zamestnancov predaja bude pokračovať v neustálom raste spolu so stavebnými robotníkmi, u ktorých sa predpokladá najväčší nárast novoprijatých zamestnancov až o 351 zamestnancov. Podniky nevidia žiadny priestor pre rast počtu zamestnancov v odvetví služieb a poľnohospodárstva/lesníctva. Predpokladá sa, že vodiči budú mať nerovnomerný rast s najväčším nárastom ku koncu budúceho roka a potom zostanú po dobu piatich rokov na zhruba rovnakej úrovni. Elementárne povolania v tomto období vykazujú taktiež malý nárast počtu zamestnancov.

TAB. 1.2.5 Celkový počet zamestnancov podľa typu povolania – Typ povolania 4-10

	Minulý rok	Bežný rok	Budúci rok	5 rokov
Administratívna podpora	745	748 (+3)	754 (+6)	783 (+29)
Zamestnanci v službách	230	234 (+4)	234 (0)	233 (-1)
Predajcovia	1965	2 008 (+43)	2 032 (+24)	2 116 (+84)
Kvalifikovaní zamestnanci v poľnohosp., lesníctve a rybolove	29	29 (0)	29 (0)	34 (+5)
Zamestnanci v stavebníctve, remeselníci	1 669	1 824 (+155)	1 943 (+119)	2 294 (+351)
Vodiči, operátori strojov a zariadení a montážnici	2 716	2 713 (-3)	2 787 (+74)	2 790 (+3)
Elementárne povolania	659	689 (+30)	681 (-8)	686 (+5)

Pozn.: Hodnoty v zátvorkách ukazujú zmenu v počte zamestnancov oproti minulému časovému obdobiu (stĺpec naľavo). Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Z týchto výsledkov možno urobiť štyri kľúčové pozorovania. Po prvé, podniky naznačujú, že sa očakáva zvýšenie počtu prijímaných zamestnancov, a taktiež aj ich hospodárskej činnosti. Po druhé, pracovné miesta pre určité typy kvalifikovaných pracovníkov (t.j. odborníkov) a typy povolání, u ktorých sa vyžaduje vysoká úroveň tzv. „mäkkých zručností“ (napr. predaj), patria k tým, u ktorých sa v budúcnosti očakáva najvyšší nárast. Po tretie, napriek rastúcemu dopytu po „vysoko kvalifikovanej“ pracovnej sile, vzhľadom na pretrvávajúcu komparatívnu výhodu PSK v stavebníctve a remeslách, bude v týchto odvetviach stále silný a trvalý nárast dopytu po „polokvalifikovaných“ pracovných silách s cieľom uspokojiť očakávané potreby regionálneho rastu. A po štvrté, napriek komparatívnej výhode a potenciálu budúceho rastu v týchto odvetviach v regióne neexistuje žiadny, ani mierny očakávaný nárast kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve, lesnom a rybnom hospodárstve.

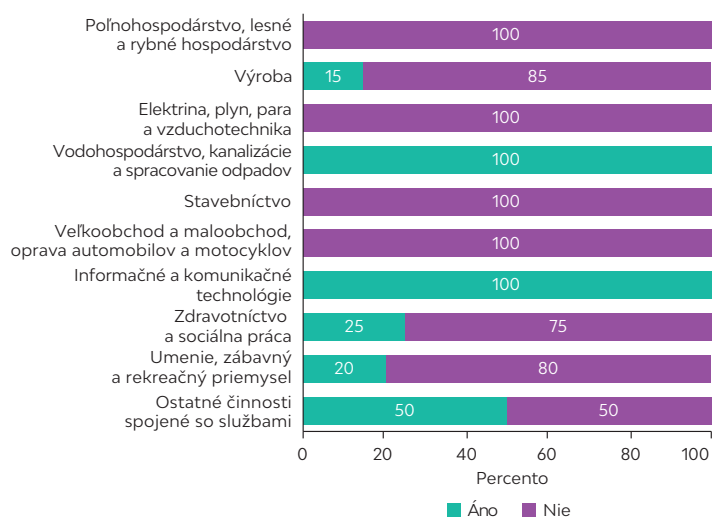
Existuje nesúlad zručností?

Teraz zameriame našu pozornosť na kľúčovú oblasť záujmu zamestnávateľskej štúdie, lepšie pochopenie rozšíreného tvrdenia o nesúlade medzi potrebami zamestnávateľov a zručnosťami absolventov regionálnych stredných odborných škôl. Urobíme to pomocou preskúmania existujúcich praktík v oblasti nábora zamestnancov, vnímania primeranosti zručností súčasných zamestnancov zo strany zamestnávateľov, a identifikácie zručností, ktoré budú zamestnávatelia u uchádzačov očakávať o päť rokov.

Zistenia o zručnostiach z nedávnych náborov

Pri spätnom pohľade na skúsenosti podnikov s prijímaním zamestnancov za posledné tri roky naša analýza vo všeobecnosti ukazuje, že firmy skutočne vykazujú nesúlad a nedostatok zručností, a že nedostatok kvalifikovaných pracovných síl predstavuje pre mnohé firmy veľmi vážnu prekážku, najmä však pre tie, ktoré zaviedli nové technológie a inovácie a/alebo sa ich snažia vyvážať do iných krajín.

OBR. 1.2.2 Problémy pri prijímaní zamestnancov: Žiadatelia nemajú potrebné zručnosti (podľa odvetví)



Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

To sa jasne prejavilo pri skúmaní skúseností firiem z predchádzajúcich troch rokov. Prekvapivo vysoké percento – až 81 % firiem – uviedlo, že majú problémy s prijímaním nových zamestnancov z dôvodu, že „žadatelia nemajú potrebné zručnosti“ oproti 19 % podnikov, ktoré sa nestretli s problémami pri prijímaní zamestnancov z dôvodu nedostatku ich zručností. Ako ukazuje Obr. 1.2.2, táto téma je výrazná a rezonovala u firiem zo všetkých odvetví a subregiónov, ktoré sa zúčastnili prieskumu, pričom v žiadnom odvetví alebo subregióne nebol zrejmy žiadny zreteľný alebo obzvlášť rozdielny výsledok, čo poukazuje na to, že ide o systémovú regionálnu otázku.

Pri skúmaní zistenia, že až 81 % firiem malo za posledné tri roky ťažkosti pri prijímaní zamestnancov z dôvodu nedostatku zručností žiadateľov, tabuľka 1.2.6 ukazuje zručnosti, ktoré z pohľadu zamestnávateľov najčastejšie absentovali u novoprijatých zamestnancov vo vzťahu k nasledujúcim kategóriám povolání: pracovné pozície s najvyšším počtom zamestnancov (pracovné pozície A) a pracovné pozície, v ktorých sa najťažšie obsadzujú voľné pracovné miesta (pracovné pozície B). Tieto kategórie povolání predstavujú objektív pre pochopenie požiadaviek firiem na prácu podľa množstva potrebných zručností (pracovné pozície A) a nedostatku zručností (pracovné pozície B). Ak sa pozrieme na obe, môžeme získať vyváženejší pohľad na názory podnikov na nedostatky v oblasti chýbajúcich zručností a nesúladu s ich požiadavkami.

TAB. 1.2.6 Nedostatok požadovaných zručností podľa kategórií: Najvyšší počet zamestnancov a najťažšie obsadzované voľné pracovné miesta

Pracovné pozície A – Najvyšší počet zamestnancov	Pracovné pozície B – Najťažšie obsadzované voľné pracovné miesta
Špecifické zručnosti pracovnej pozície (94 %)	Špecifické technické zručnosti potrebné na výkon konkrétnej pracovnej pozície (81 %)
Komunikačné a interpersonálne zručnosti (24 %)	Komunikačné a interpersonálne zručnosti (28 %)
Pokročilé IT zručnosti (12 %)	Pokročilé IT zručnosti (16 %)

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

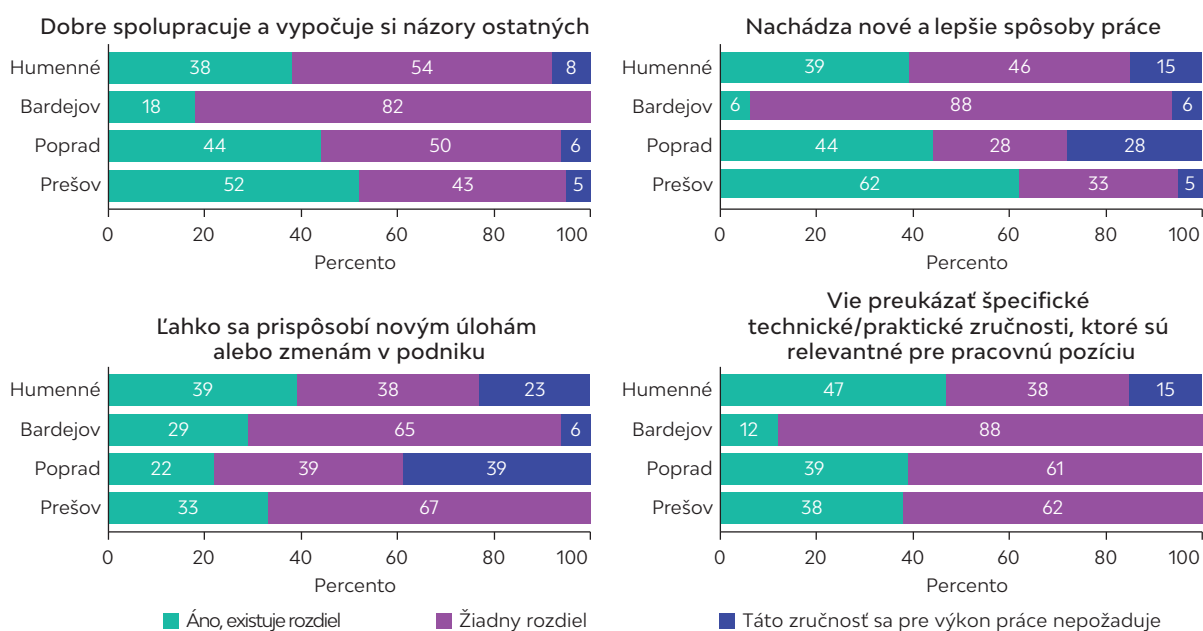
Výsledky sa zameriavajú na tieto dve kategórie povolání a svedčia o tom, že najčastejšie chýbajúce zručnosti, ktoré spôsobili problémy pri náboře v takmer všetkých firmách, boli špecifické technické zručnosti potrebné na výkon konkrétnej pracovnej pozície (94 %) pre pracovné pozície v skupine A aj B. Toto významné zistenie naznačuje, že takmer všetci zamestnávatelia v Prešovskom regióne očakávajú, že absolventi, ktorých prijímajú do zamestnania, budú potrebovať ďalšie vzdelávanie, aby nadobudli špecifické technické zručnosti, ktoré budú potrebovať pre prácu u svojho zamestnávateľa. Ďalšie zručnosti, ktoré chýbali pre pracovné pozície v skupine A aj B, boli komunikačné alebo interpersonálne zručnosti (napr. tímová práca), ako uviedlo 24 % firiem a pokročilá schopnosť používať počítač, ako naznačilo 12 % firiem.

Chýbajúce zručnosti u súčasných zamestnancov

Zamestnávateľov sme požiadali, aby zhodnotili stav zručností svojich súčasných zamestnancov. Pri skúmaní hodnotenia firiem, ktoré sa týkalo rozdielov medzi špecifickými požadovanými zručnosťami a aktuálnymi zručnosťami ich súčasných zamestnancov vidíme, že podniky vykazujú štyri jasné zoskupenia (Tabuľka 1.2.7). Pozitívom je, že firmy prakticky nezaznamenali u svojich zamestnancov žiadny nesúlad v ovládaní slovenského jazyka a základných počítačových zručností. Podobne, respondenti poukazujú na nízky nesúlad s ohľadom na schopnosti „dobre pracovať v náročných situáciách“, počítanie a prácu s číslami, „dobré fungovanie v situácii zvýšeného pracovného náporu“, pokročilé počítačové zručnosti a „iné“ cudzie jazyky. Uvádzajú však, čo by bolo možné považovať za strednú úroveň nesúladu: čítanie a písanie v anglickom jazyku a či je možné „spolahnúť sa na zamestnancov, že splnia úlohy.“ Najvýraznejšie a najväčšie nezhody boli uvedené v týchto zručnostiach: „dokáže dobre pracovať / vypočít si názory iných“ (46 %), „vie nájsť nové a lepšie spôsoby, ako robiť veci“ (43 %), špecifické technické zručnosti potrebné na výkon konkrétnej pracovnej pozície (38 %) a „dokáže sa ľahko prispôsobiť novým úlohám / zmenám“ (32 %).

Tieto výsledky naznačujú, že firmy identifikujú najväčší nesúlad v oblasti mäkkých zručností, resp. tzv. zručnostiach 21. storočia (napr. prispôbivosť, schopnosť dobre spolupracovať s ostatnými a kreativita v myslení). To korešponduje s predchádzajúcim zistením o významnom nesúlade v špecifických technických zručnostiach, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné pozície.

OBR. 1.2.3 Nesúlad požadovaných zručností podľa subregiónov „Uvedte, či existuje rozdiel medzi tým, čo sa na pracovnej pozícii požaduje, a súčasnou úrovňou tejto zručnosti u typického zamestnanca“



Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

TAB. 1.2.7 Súčasné vs. požadované zručnosti – Nesúlad zručností

SKUPINA 1: Žiadny nesúlad	
Slovenský jazyk	1%
Základy používania PC	2%
SKUPINA 2: Nízky nesúlad	
V náročných situáciách pracuje dobre	10%
Počítanie a práca s číslami	10%
Dobre zvláda pracovný nápor	11%
Pokročilé počítačové zručnosti	13%
Iné cudzie jazyky	15%
SKUPINA 3: Stredný nesúlad	
Čítanie a písanie v anglickom jazyku	21%
Dá sa na neho spoľahnúť, doťahuje veci	21%
SKUPINA 4: Vysoký nesúlad	
Ľahko sa prispôbiť novým úlohám /zmenám	32%
Špecifické technické zručnosti súvisiace s prácou	38%
Nachádza nové a lepšie spôsoby práce	43%
Dobre pracuje/Vypočuje si názory iných	46%

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Aby sme lepšie porozumeli týmto najzávažnejším nesúladam v zručnostiach súčasnej pracovnej sily, následne preskúmame štyri oblasti, v ktorých bol zaznamenaný najväčší nesúlad a posúdime, či existujú nejaké subregionálne alebo sektorové vplyvy. Pri pohľade na odpovede na štyri zručnosti s najvyššou mierou nesúladu podľa subregiónov (pozri Obr. 1.2.3) sa zdá, že existuje niekoľko pozoruhodných regionálnych znakov. Po prvé, firmy zo subregiónu Bardejov vykazujú výrazne nižšie úrovne nesúladu medzi zručnosťami (6 – 18 %) v troch zo štyroch najčastejšie citovaných oblastí nesúladu medzi zručnosťami (inovatívnosť, technické zručnosti špecifické pre prácu a schopnosť spolupracovať) oproti ďalším trom subregiónom, kde 38–62 % zúčastnených podnikov vykazuje nesúlad zručností v týchto oblastiach. Na druhej strane, firmy z Prešova a Popradu vykazujú podstatne vyšší nesúlad medzi zručnosťami ako je schopnosť spolupráce zamestnancov (52 %, resp. 44 %) a inovatívnosť (62 %, resp. 44 %). Pokiaľ ide o schopnosť prispôbiť sa, firmy v subregióne Poprad uvádzajú najnižšiu mieru nesúladu medzi zručnosťami (22 %), pričom iné subregióny nie sú príliš odlišné. Tieto výsledky jasne poukazujú na určitý regionálny efekt pre Bardejov, ktorý by si v budúcnosti zaslúžil ďalší výskum.

Na druhej strane, keď sa pozrieme na názory podnikov na súčasný nesúlad medzi zručnosťami v jednotlivých **odvetviach hospodárstva**, výsledky štúdie naznačujú, že z väčšej časti neexistuje žiadny, alebo len malý efekt odvetví na nesúlad. Treba však poznamenať, že v *rámci* hospodárskych odvetví nie vždy existovala 100 % konzistentnosť odpovedí firiem na otázku nesúladu medzi zručnosťami.

Pri bližšom pohľade na odvetvia sa zručnosť, pri ktorej firmy vykazovali najvyšší nesúlad - „**dobře pracuje / vypočuje si názory ostatných**“ (45 % firiem), vnímala ako najproblematickejšia v týchto odvetviach: výroba; stavebníctvo; informačné technológie a komunikácia; zdravotníctvo a sociálna práca; umelecké, zábavné a rekreačné činnosti a iné služby.

Naopak, existujú odvetvia, v ktorých firmy v tejto špecifickej zručnosti nevykazujú žiadny nesúlad. Tieto hospodárske odvetvia sú: poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rybolov; veľkoobchod a maloobchod; vodohospodárstvo, kanalizácia, odpadové hospodárstvo a sanácia; preprava a skladovanie; zásobovanie elektrickou energiou, plynom, parou a vzduchotechnikou.

Druhé najčastejšie celkové nesúlad medzi zručnosťami, ktoré uviedli firmy - „**Nachádza nové a lepšie spôsoby práce**“ (43 % firiem) - boli za obzvlášť problematické považované v týchto odvetviach: výroba; stavebníctvo; veľkoobchod a maloobchod; informačné technológie a komunikácia; zdravotníctvo a sociálna práca; a napokon umenie, zábava a rekreácia. Podobne, ako pri predchádzajúcich zručnostiach, existujú aj niektoré odvetvia, ktoré nie sú ovplyvnené týmto nesúladom, ako je napr. poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov; dodávky elektrickej energie, plynu, pary a vzduchotechniky; preprava a skladovanie a iné služby.

Pokiaľ ide o tretí najväčší zaznamenaný celkový nesúlad - „**Špecifické technické zručnosti potrebné na výkon konkrétnej pracovnej pozície**“ (38 % firiem) - rozdiel bol považovaný za najzávažnejší v týchto sektoroch: stavebníctvo; veľkoobchod a maloobchod; zdravotníctvo a sociálne služby a ostatné služby. Na druhej strane sa zdá, že firmám v niektorých hospodárskych sektoroch sa darí lepšie a neuvádzajú problém s týmto nesúladom, napríklad poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov; dodávky elektriny, plynu, pary a vzduchotechniky; informačné technológie a komunikácia; vodohospodárstvo, kanalizácia, odpadové hospodárstvo a sanácia; doprava a skladovanie a iné služby.

Štvrtý najčastejšie citovaný celkový nesúlad - „**Dokáže sa ľahko prispôbiť novým úlohám / zmenám**“ (30 % firiem) - má nepriaznivý vplyv na firmy v týchto piatich odvetviach: výroba; stavebníctvo; veľkoobchod a maloobchod; informačné technológie a komunikácia; a umenie, zábava a rekreácia. A tak ako v prípade iných uvádzaných nesúladoch medzi zručnosťami, existujú niektoré odvetvia hospodárstva, v ktorých sú podniky spokojné s prispôbitosťou svojej súčasnej pracovnej sily. K týmto odvetviam patria: poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov; zásobovanie elektrickou energiou, plynom, parou a vzduchom; vodohospodárstvo, kanalizácia, odpadové hospodárstvo a sanácia; doprava a skladovanie; zdravotníctvo a sociálna práca; a iné služby.

Ako sme videli vyššie, v každom odvetví existuje mnoho firiem, ktoré zápasia s nesúladom medzi zručnosťami. Treba však poznamenať, že odvetvia výroby a stavebníctva konzistentne vnímali dôležité medzery v zručnostiach pre všetky štyri hlavné nezodpovedajúce zručnosti. Za zmienku stoja

aj štyri sektory (informačné technológie a komunikácia; zdravotníctvo a sociálna práca; umenie, zábava a rekreácia a veľkoobchod a maloobchod), ktoré poukázali na medzery v troch zo štyroch najväčších nesúladoch medzi zručnosťami.

Naopak, niektoré hospodárske odvetvia nevykazujú žiadne nezhody v súvislosti s tromi zo štyroch uvedených zručností, konkrétne s vodohospodárstvom, kanalizáciou, odpadovým hospodárstvom a sanáciou. V odvetví poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu; zásobovania elektrickou energiou, plynom, parou a vzduchotechnikou; a dopravy a skladovania sa nezistili žiadne nezhody v prvých štyroch oblastiach zručností.

Pre hospodárske odvetvia, ktoré v týchto dôležitých oblastiach zručností vykazujú nezgodu alebo sú v nich nízke rozdiely, by bolo v budúcich štúdiách dôležité podrobnejšie hľadať, prečo podniky v týchto hospodárskych odvetviach vnímajú najmä to, že neexistujú žiadne alebo len malé rozdiely s požadovanými zručnosťami ich pracovnej sily. Možné vysvetlenia by mohli byť okrem iného aj postupy pri prijímaní zamestnancov či charakter ich spolupráce a interakcie so SOŠ. Tieto informácie by mohli byť použité ako model pre hľadanie spôsobov, ako znížiť nesúlad v problematikejších oblastiach zručností.

Aký je pôvod a rozsah nesúladu v zručnostiach?

V tejto časti posunieme vyššie uvedenú analýzu nesúladu zručností ešte ďalej a podrobnejšie preskúmame, do akej miery uvedené nesúladu svedčia o nedostatočnej alebo nadmernej kvalifikácii a nakoľko závažný tento nesúlad je. Pre zručnosť „**Dokáže dobre pracovať / vypočuje si názory ostatných**“, 8,7 % firiem vníma, že pracovná sila je výrazne nedostatočne kvalifikovaná (*veľký záporný rozdiel*) a 19,6 % verí, že ich súčasní zamestnanci sú trochu nedostatočne kvalifikovaní (*stredne negatívny rozdiel*) v tejto oblasti. Pozitívnu stránkou je, že väčšina firiem (71,7 %) má pocit, že ich pracovná sila je len slabó nedostatočne kvalifikovaná (*malý negatívny rozdiel*) v schopnosti dobre spolupracovať s ostatnými a počúvať rôzne názory.

Pri pohľade na nesúlad pri zručnosti „**Nachádza nové a lepšie spôsoby práce**“, 9,3 % firiem vníma pracovnú silu ako výrazne nedostatočne kvalifikovanú (*veľký negatívny rozdiel*) a 14 % uvádza, že zručnosti zamestnancov sú mierne pod požadovaným vzdelaním (*stredne negatívny rozdiel*). Na druhej strane, 72,1 % firiem zastáva názor, že ich súčasná pracovná sila je len málo nedostatočne kvalifikovaná (*malý negatívny rozdiel*). Avšak len malá časť firiem (2,3 %) vníma, že niektorí zamestnanci sú prekvalifikovaní (*stredný a veľký pozitívny rozdiel*) pri posudzovaní tejto zručnosti pre ich pracovnú pozíciu.

Pokiaľ ide o zručnosť „**Vie preukázať špecifické technické / praktické zručnosti, ktoré sú potrebné pre výkon konkrétnej pracovnej pozície**“, približne 13,2 % podnikov vníma, že pracovná sila je výrazne nedostatočne kvalifikovaná (*veľký negatívny rozdiel*) a 21,1 % podnikov si myslí, že ich pracovná sila je trochu menej kvalifikovaná ako by mala byť (*stredne negatívny rozdiel*). Opäť, podobne ako predchádzajúcich dvoch zručností, pomerne veľká väčšina firiem (65,8 %) verí, že aj keď existujú rozdiely, ich zamestnanci sú len mierne nedostatočne kvalifikovaní (*malý negatívny rozdiel*).

Pri pohľade na rozdiel medzi skutočnými a požadovanými zručnosťami pre zručnosť „**Lahko sa prispôbuje novým úlohám a zmenám**“ výsledky ukazujú, že 18,8 % zamestnávateľov vníma svoju pracovnú silu ako signifikantne podkvalifikovanú (*veľký negatívny rozdiel*). Iba 3,1 % zamestnávateľov si myslí, že existuje *stredne negatívny rozdiel* medzi skutočnými a požadovanými zručnosťami, čo naznačuje, že ich zamestnanci sú do istej miery nedostatočne kvalifikovaní. Hoci úroveň nesúladu medzi zručnosťami pre túto konkrétnu schopnosť bola vysoká (32 % všetkých firiem), 78,1 % týchto firiem verí, že ich pracovná sila je len mierne podkvalifikovaná, t. j. rozdiel je negatívny, ale malý.

Celkovo možno konštatovať, že hlavným zistením prvých štyroch uvádzaných nesúladoch medzi zručnosťami je skutočnosť, že hoci veľké percento zamestnávateľov uvádza rozdiel medzi skutočnými a požadovanými zručnosťami svojich súčasných zamestnancov, pre väčšinu firiem (66 – 78 %) sú uvedené nesúladu v zručnostiach na mierne nižšej úrovni nedostatočnej kvalifikácie.

Postup pri nábore zamestnancov: Potenciálne faktory prispievajúce k nesúladu zručností?

Ťažkosti, ktoré majú podniky pri prilákaní zamestnancov so správnymi zručnosťami, by mohli byť prejavom ich neschopnosti alebo nedostatku príležitostí využiť dostatočne veľký počet talentov na trhu alebo využiť účinné mechanizmy a zdroje na poskytovanie „signálov“ smerom k SOŠ

TAB. 1.2.8 Zdroje nábora zamestnancov

Najbežnejšie zdroje nábora zamestnancov	Povolania A: % - Najväčší počet zamestnancov	Povolania B: % - Najťažšie sa obsadzujú
Neformálne kontakty	98%	98%
Internet	76%	78%
Iné médiá	72%	78%
ÚPSVaR	60%	58%
Priame kontakty so školami a inými vzdelávacími inštitúciami	52%	52%
Ponuky skúseným ľuďom z iných podnikov	44%	48%
Pracovné veľtrhy	36%	36%
Súkromné personálne agentúry	26%	26%
Iné	14%	14%
Účastníci duálneho vzdelávania	14%	10%

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

o tom, aké zručnosti potrebujú. Podľa výsledkov prieskumu je podiel zamestnancov prijatých z tej istej firmy a zo subregiónu, v ktorom sa firma nachádza, až 98 % resp. 78 %. Tento fenomén môže vzniknúť z toho dôvodu, že existuje relatívne málo informácií o tom, kde možno nájsť vhodných kandidátov a ako sa spoliehať na neformálne náborové kanály, ako sú sociálne siete a osobné kontakty. Tento názor je podporený zistením, ktoré naznačujú, že len 26% firiem využíva súkromné pracovné agentúry a iba 10 - 14 % firiem využíva účastníkov duálneho vzdelávania pri pokuse o obsadenie voľných pracovných miest.

Výsledky v Tabuľke 1.2.8 podporujú tieto tvrdenia, z ktorých vyplýva, že tri najčastejšie zdroje nábora, ktoré firmy využívajú na prijímanie nových zamestnancov, sú neformálne kontakty (98 %), inzeráty na internete (76 % pre pracovné pozície v skupine A [najvyšší počet zamestnancov] / 78 % pre skupinu B [pracovné pozície, ktoré sa obsadzujú najťažšie]) a iné médiá (72 % pre skupinu A / 78 % pre skupinu B).

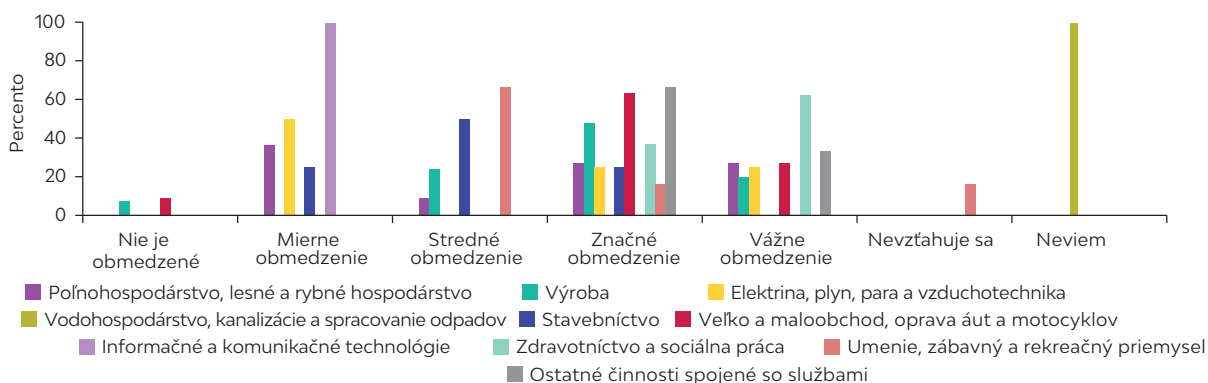
Tri mimoriadne pozoruhodné výsledky sú, že približne 40 % firiem nevyužíva úrady práce ako zdroj nábora a iba približne 50 % firiem využíva priamy kontakt so školami, zatiaľ čo ponuky pre skúsených ľudí pracujúcich v iných firmách sú pomerne bežným zdrojom nábora (44 % pre pracovné pozície v skupine A / 48 % pre pracovné pozície v skupine B). Inými slovami, firmy väčšinou využívajú pre potreby nábora neformálne kanály namiesto formálnych kanálov a mechanizmov, čo svedčí skôr o systémovom zlyhaní.

Potenciálny dopad nesúladu zručností na očakávaný rast podnikov

Vzhľadom na to, čo sme sa dozvedeli o nesúlade medzi zručnosťami a postupoch firiem pri prijímaní zamestnancov prostredníctvom neformálnych a poloformálnych kanálov, sa pýtame, do akej miery majú firmy pocit, že by to mohlo obmedziť ich vyhladky na budúci rast? Pri pohľade na celkový obraz je pozoruhodné, že 40 % firiem uvádza, že pracovné faktory (ako napr. dostupnosť pracovnej sily, odborná príprava atď.) budú výrazným obmedzením rastu ich podnikateľskej činnosti, 22 % firiem očakáva, že budú vystavené závažnému obmedzeniu ich rastu a ďalších 28 % skúmaných firiem očakáva, že pracovné faktory budú miernym alebo stredne miernym obmedzením ich budúceho rastu.

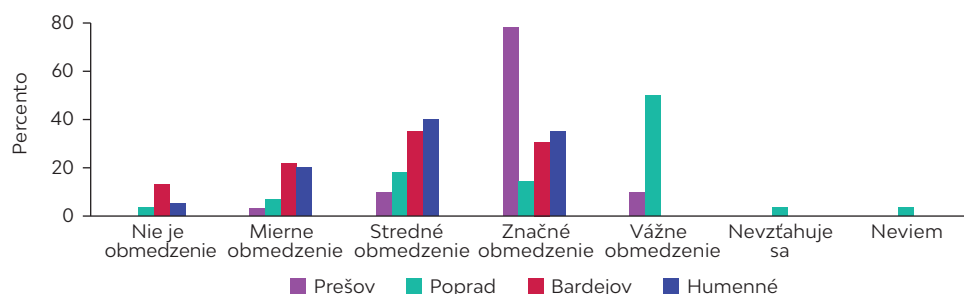
Rozbor týchto výsledkov z hľadiska *odvetvia hospodárstva*, ako ukazuje Obr. 1.2.4, hovorí, že faktory práce (napr. dostupnosť pracovnej sily, pracovná legislatíva, vysoká fluktuácia, vzdelávanie, úroveň miezd atď.), budú určitým spôsobom obmedzovať budúci rast podnikov takmer v každom odvetví hospodárstva, s výnimkou vodohospodárstva, kanalizácií, spracovania odpadov a sanácie (ktorá je v prieskume zastúpená iba jednou firmou). Iba v dvoch odvetviach (veľkoobchod, maloobchod a výroba) sa pracovné faktory nestanú obmedzením budúceho rastu.

OBR. 1.2.4 Pracovné faktory ako obmedzenie rastu podnikov. Miera, do akej pracovné faktory (napr. dostupnosť pracovnej sily, pracovná legislatíva, vysoká fluktuácia, vzdelávanie, úroveň miezd atď.) obmedzujú podnikanie – podľa odvetví



Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 1.2.5 Pracovné faktory ako obmedzenie rastu podnikov na regionálnej úrovni. Miera, do akej pracovné faktory (napr. dostupnosť pracovnej sily, pracovná legislatíva, vysoká fluktuácia, vzdelanie, úroveň miezd atď.) predstavujú obmedzenie pre podnikanie – podľa subregiónov



Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Keď sa pozrieme na faktory práce z hľadiska subregiónu (pozri Obr. 1.2.5), vidíme, že toto vnímané obmedzenie sa očakáva vo všetkých štyroch subregiónoch, ale na mierne odlišných úrovniach. V Prešovskom kraji najvyšší počet zamestnávateľov vníma pracovné faktory ako značné obmedzenie podnikania. V subregióne Poprad väčšina firiem vníma faktory súvisiace s prácou ako vážne alebo mierne obmedzenie. V subregióne Bardejov zamestnávatelia považujú pracovné faktory za mierne, stredne mierne a značné obmedzenia. Situácia je o niečo horšia v Humennom, kde sa pracovné faktory považujú za značné alebo závažné.

Vzdelanostné a kvalifikačné požiadavky zamestnávateľov v Prešovskom kraji naznačujú, že zamestnávatelia požadujú širokú škálu zručností od vysokých odborných zručností až po základné zručnosti. Najväčšou skupinou medzi novými zamestnancami sú kvalifikovaní a poloprofesionálni robotníci (stavebníctvo, remeslá a podobné profesie).

Zamestnávatelia v Prešovskom kraji v blízkej budúcnosti uvádzajú, že plánujú zvýšenie zamestnanosti najmä v robotníckych profesiách. Očakáva sa, že najrýchlejšie budú rásť pracovné miesta medzi operátormi, montážnymi pracovníkmi a remeselníkmi, ako aj predajcami (Tabuľka 1.2.9). Naproti tomu sa zdá, že dopyt po odborníkoch a technikoch je nasýtený, s malým plánovaným rastom zamestnanosti.

Pre zamestnávateľov v Prešovskom kraji je často ťažké obsadiť voľné pracovné miesta. Týka sa to najmä zamestnávania robotníkov a technikov, ale aj niektorých pozícií v oblasti služieb. V niektorých subregiónoch sa tieto výsledky sa môžu zdať prekvapujúce vzhľadom na vysokú nezamestnanosť absolventov SOŠ s technickým a odborným vzdelaním.

TAB. 1.2.9 Pre zamestnávateľov je ťažké nájsť kvalifikovaných zamestnancov. Top 7 profesií, v ktorých sa najťažšie obsadzujú voľné pracovné miesta

Klasifikácia ISCO	% najvyšší počet zamestnancov
08.02 REMESELNÍCI: Remeselníci v oblasti kovoobrábania, strojárstva	10%
09.10 OPERÁTORI STROJOV/MONTÁŽNI PRACOVNÍCI/ VODIČI: Operátori iných stacionárnych zariadení	8%
09.13 OPERÁTORI STROJOV/ MONTÁŽNI PRACOVNÍCI/ VODIČI: Vodiči áut, úžitkových vozidiel a motocyklov	8%
08.05 REMESELNÍCI: Remeselníci v oblasti elektra a elektroniky	8%
02.03 ODBORNÍ ZAMESTNANCI: Odborníci v ťažobnom priemysle, stavebníctve	6%
02.05 ODBORNÍ ZAMESTNANCI: odborní zamestnanci v zdravotníctve, lekári, zdravotné sestry, pôrodné asistentky, veterinárni lekári	6%
08.02 REMESELNÍCI: Stavebníctvo a príbuzné remeslá	6%

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Nedostatok potrebných zručností je prevládajúcim dôvodom, prečo je nábor zamestnancov náročný. Približne osem zamestnávateľov z desiatich, ktorí mali problémy s nájdením nových zamestnancov - technikov, remeselníkov a operátorov - uvádza, že hlavným dôvodom bol nedostatok potrebných zručností. Tento podiel bol nižší v prípade náboru obchodníkov, manažérov a administratívnych zamestnancov, kde nedostatok zručností uviedli iba štyria z desiatich zamestnávateľov.

Uchádzačom o zamestnanie nechýbajú len špecifické technické zručnosti, ale aj tzv. zručnosti 21. storočia. To je evidentné pre všetky typy povolání, ktoré boli predmetom prieskumu počínajúc manažérmi až k základným povolaniam. Podľa definície sú základné povolania nekvalifikovanými povolaniami, ktoré nevyžadujú žiadne technické zručnosti špecifické pre prácu. Tento výsledok naznačuje, že schopnosti zamestnateľnosti zahŕňajú širokú škálu schopností a nie sú obmedzené, ako sa často predpokladá, na špecifické technické zručnosti súvisiace s prácou.

To by naznačovalo, že pre všetkých budúcich a súčasných zamestnancov by mohlo byť obrovským prínosom, keby boli vyškolení v zručnostiach 21. storočia, alebo v tzv. mäkkých zručnostiach.

Zamestnávatelia v PSK sú dosť kritickí voči kvalite zručností pracovnej sily a kvalite technického a odborného vzdelávania a prípravy, menej už voči kvalite všeobecného vzdelania. To nie je prekvapujúce vzhľadom na ťažkosti, ktorým čelia pri prijímaní nových zamestnancov, u ktorých požadujú primerané technické zručnosti. Z týchto výsledkov vyplýva, že je potrebné zlepšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Najdôležitejšie zručnosti v oblasti zamestnateľnosti, ktoré novým zamestnancom najčastejšie chýbajú, sú špecifické technické zručnosti pre danú pracovnú pozíciu, komunikačné alebo interpersonálne zručnosti a pokročilá schopnosť práce s počítačom (najmä pre odborné pracovné pozície). Výrazne, ale nie neočakávane, sú to práve „inovatívne“ priemyselné odvetvia, ktoré sa omnoho viac, ako iné podniky, stretávajú s problémami pri náboře zamestnancov a sú kritickejšie voči súčasnej úrovni zručností svojich zamestnancov. Najväčšie nesúlady medzi požadovanými zručnosťami pre pracovné miesta a súčasnými zručnosťami svojich zamestnancov vnímané zamestnávateľmi sa týkajú týchto zručností: „Dokáže sa ľahko prispôbiť novým úlohám / zmenám“ (32 %), „Špecifické technické zručnosti pracovného miesta“ (38 %), „Vie nájsť nové a lepšie spôsoby práce“ (43 %) a „Vie dobre pracovať / počúvať názory iných“ (46 %). Celkovo možno konštatovať, že hlavné zistenia štyroch najväčších nesúládov medzi zručnosťami sú, že hoci zamestnávatelia vnímajú rozdiel medzi skutočnými a požadovanými zručnosťami svojich zamestnancov, pre väčšinu firiem (66 - 78 %) bol zistený malý negatívny rozdiel; zručnosti ich zamestnancov boli vnímané ako mierne pod požadovanou úrovňou. Výskyt a úroveň pokročilosti používania počítačov sú vyššie pre typy povolání 1-5 a potreba požadovaných zručností sa zvyšuje s veľkosťou podniku a je zrejma vo všetkých subregiónoch a vo všetkých odvetviach. Je pravdepodobné, že kombinácia týchto dvoch typov zručností by mohla zvýšiť produktivitu firmy a jej spokojnosť so zamestnancami.

ČASŤ 1.3

TEORETICKÉ A PRAKTICKÉ VYUČOVANIE

Majúc na mysli zistenia prieskumu o nesúlade medzi zručnosťami, aké sú alebo boli skúsenosti firiem s duálnym vzdelávaním alebo inými typmi praktického vzdelávania a rôznymi typmi teoretického vzdelávania a spolupráce na školách? Ak predpokladáme, že sa kvalitne a dobre pripravení absolventi opierajú o bohatý a dynamický súbor vzťahov a spolupráce medzi zamestnávateľmi a strednými odbornými školami, začneme skúmať vzťahy a spoluprácu medzi zamestnávateľmi a SOŠ v Prešovskom samosprávnom kraji tým, že sa pozrieme na podniky, ktoré v prieskume uviedli, že sa zapojili do rôznych typov praktického vyučovania.

Celkový rozsah súčasnej a očakávanej účasti na praktickom vyučovaní

Menej ako 50% zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili prieskumu uvádza, že sa niekedy zapojili do niektorého z programov vzdelávania a zamestnanosti podporovaného vládou, a to aj napriek skutočnosti, že sa realizovali viaceré národné projekty financované zo zdrojov EÚ, ktoré boli zamerané na menej rozvinuté oblasti na Slovensku, vrátane Prešovského samosprávneho kraja. A to aj napriek tomu, že 68 % firiem v prieskume - vo všetkých odvetviach a subregiónoch v Prešovskom kraji - uvádza, že nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily je jednou z hlavných prekážok ich ďalšieho rastu.

Ak sa pozrieme konkrétnejšie na rôzne typy praktického vzdelávania, v minulom roku poskytlo 26 z 50 podnikov v prieskume žiakom stredného odborného vzdelávania a prípravy len 50 miest v podobe stáží a praktického vyučovania na svojich pracoviskách. Inými slovami, dokonca aj najaktívnejšia polovica podnikov v prieskume stále poskytovala len menej ako dve stáže alebo praktické možnosti vzdelávania pre stredoškolských žiakov. Ešte prekvapivejšie je, že v budúcnosti viac ako 50 % tých, ktorí v súčasnosti poskytujú stáže žiakom odborného vzdelávania a prípravy, neočakáva zvýšenie počtu žiakov na stáži v ich firmách. Aj napriek prijatiu nedávnej legislatívy (Zákon č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave) na zvýšenie finančných stimulov pre školy a firmy na účely praktického vyučovania, približne tretina (32 %) zamestnávateľov, ktorí sa už zapojili do tohto typu spolupráce so SOŠ, sa domnieva, že zmena v právnych predpisoch neprinesie viac príležitosti praktického vyučovania pre žiakov.

Účasť na duálnom vzdelávaní

Ďalšie zmeny systému stredného odborného vzdelávania a prípravy sa plánujú aj na národnej úrovni. V súčasnosti je zo 76 SOŠ v Prešovskom kraji do systému duálneho vzdelávania zapojených len 20 stredných odborných škôl (26,7 %). V snahe o zvýšenie účasti na intenzívnych a rozšírených typoch praktického vyučovania, ŠIOV (Štátny inštitút odborného vzdelávania a prípravy), v rámci národného programu na zvýšenie kvality v oblasti odborného vzdelávania a prípravy v súlade s normami EÚ plánuje umiestniť ročne 3 500 žiakov do systému duálneho vzdelávania, čo je približne desaťkrát viac ako

TAB. 1.3.1 Počet SOŠ a zamestnávateľov v duálnom vzdelávaní podľa subregiónov /okresov

Subregión/ Okres	SOŠ	Zmluvy so zamestnáva- teľmi	Odvetvia	Poznámka
Poprad	5	24	Strojárstvo, cestovný ruch, obchod	Tradične silná spolupráca v cestovnom ruchu
Kežmarok	2	5	Cestovný ruch a potravinárstvo	
Stará Ľubovňa	1	2	Priemysel	
Levoča	0	0		Zdravotníctvo poskytuje prak- tické vyučovanie
Prešov	6	44	Priemysel, do- pravné služby, obchod, cesto- vný ruch	
Sabinov	1	6	Priemysel	
Bardejov	2	8	Priemysel	
Vranov nad Topľou	1	2	Obchod	
Svidník	2	3	Priemysel	
Stropkov	0	0		2 SOŠ
Medzilaborce	0	0		1 SOŠ
Humenné	0	0		7 SOŠ
Snina	0	0		2 SOŠ
Spolu	20	94		

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

je súčasná ročná úroveň zapojenia v duálnom systéme pre celú krajinu. Napríklad stredné odborné školy uzavreli 247 zmlúv so zamestnávateľmi a ciele pre zapojenie žiakov do duálneho vzdelávania stanovené štátnymi orgánmi a odborom školstva PSK v školskom roku 2019/2020 sú na úrovni 559 skutočných umiestnení.⁶

Podľa dostupných informácií majú najvyšší počet zmlúv o spolupráci v oblasti duálneho vzdelávania so zamestnávateľmi uzatvorené stredné priemyselné školy v Prešove, pričom najviac ich má Spojená škola Prešov (13 zmlúv). Spolupracujúcimi zamestnávateľmi sú v tomto prípade GOHR, s.r.o., Veľký Šariš, Kaufland Slovenská republika, v.o.s. a DM Drogerie Markt, s.r.o. Jedným z dôvodov je, že najmä zahraničné firmy podporujú duálne a praktické vzdelávanie ako súčasť svojej politiky sociálnej zodpovednosti podnikov. Ďalšia analýza bude potrebná v okresoch ako je Humenné, kde žiadna zo siedmich SOŠ patriacich pod PSK nie je zapojená do systému duálneho vzdelávania (pozri Tabuľku 1.3.1). Okrem toho sa bude musieť ďalšia analýza zamerať na lepšie pochopenie a zapojenie Rómov a iných marginalizovaných skupín žiakov do duálneho vzdelávania. Vzhľadom na obmedzenia štúdie nebolo možné skúmať systematicky naprieč všetkými SOŠ a regionálnymi firmami, keďže z celkového počtu rómskych žiakov sa zúčastňuje na duálnom vzdelávaní. V budúcnosti by sa však mohla naplánovať a uskutočniť prípadová štúdia na Strednej odbornej škole v Čaklove, ktorá má jeden z najvyšších počtov rómskych žiakov, aby sme lepšie spoznali skúsenosti a pochopili potenciál zapojenia rómskych žiakov do duálneho vzdelávania.

Faktory ovplyvňujúce účasť na praktickom vyučovaní

S takýmto relatívne slabým zapojením sa do praktického vyučovania sa pýtame, do akej miery faktory, ako sú región, odvetvie alebo veľkosť podniku faktorom ovplyvňujú úroveň účasti zamestnávateľov? Výsledky prieskumu možno prekvapujúco ukazujú, že neexistuje žiadny rozdiel v účasti na praktickom vyučovaní z dôvodu odvetvia, v ktorom podniky pôsobia, alebo subregiónu, v ktorom sa nachádzajú. Spolupráca firiem so školami, ich účasť v systéme duálneho vzdelávania alebo ich podpora iných foriem praktického vzdelávania je vo veľkej miere ovplyvnená veľkosťou podniku. Menšie firmy majú často väčšie ťažkosti pri praktickom zapojení žiakov v systéme duálneho vzdelávania. Napríklad 38 % opýtaných firiem uvádza, že nemajú personálne oddelenia, ktoré najmä v malých firmách, nie sú zodpovedné len za mzdy, ale aj za iné administratívne povinnosti, ako je nábor a odborná príprava. Táto skutočnosť sťažuje malým podnikom preberanie ďalšej zodpovednosti za riadenie žiakov duálneho vzdelávania.

Napriek tomu, že bol vytvorený nový webový portál na podporu duálneho vzdelávania (www.dualnysystem.sk), informácie, ktoré sú dostupné na portáli, sú trochu rozptýlené a nedajú sa nájsť na jednom mieste. Platí to najmä pre žiakov, jednu z cieľových skupín zamýšľaných používateľov. Pravdepodobne z tohto dôvodu pochádza povedomie zamestnávateľov o programe duálneho vzdelávania do značnej miery z ich zapojenia sa do konkrétnych podujatí sponzorovaných Obchodnou komorou a profesijnými združeniami. Napriek týmto snahám vládnych a obchodných združení však zamestnávatelia uvádzajú, že v nadchádzajúcich rokoch neočakávajú výrazný nárast počtu žiakov v systéme duálneho vzdelávania.

Okrem vyššie uvedených dôvodov zamestnávateľa na stretnutiach fókusových skupín uviedli, že hlavnými dôvodmi nízkej úrovne účasti na praktickom vzdelávaní boli: (i) prílišné byrokratické procesy na zapojenie sa do programu; (ii) normatívne hodnoty - t.j. financovanie na žiaka - a ďalšie finančné stimuly, ktoré nepočítajú v plnom rozsahu s výdavkami, ktoré podnikom vznikajú pri prijatí žiakov do duálneho vzdelávania, a (iii) nedostatočná zrozumiteľnosť a dôvera v predvídateľnosť financovania zo strany vlády na prijatie žiakov do duálneho vzdelávania.

Je teda asi pochopiteľné, že 10 z 26 firiem (38,5 %) nevedelo opísať úroveň spokojnosti s prijímaním žiakov do duálneho vzdelávania. V prípade ďalších šiestich firiem (23,1 %) sa však táto skúsenosť hodnotila ako „celkom dobrá“ a „dobrá“. Štyri firmy (15,4 %) označili svoje skúsenosti za „veľmi dobré“. Je povzbudzujúce, že žiadna z firiem nevnímala svoje skúsenosti s duálnym vzdelávaním ako „zlé“.

Ak je zapojenie firiem do duálneho vzdelávacieho systému obmedzené a údajne sa neočakáva, že bude v budúcnosti významne rásť, existujú ďalšie potenciálne oblasti spolupráce medzi firmami a strednými odbornými školami? Výsledky štúdie, bohužiaľ, ukazujú, že zamestnávateľi sa v súčasnosti aktívne nezúčastňujú na iných formách spolupráce s odbornými školami a inými poskytovateľmi odbornej prípravy. Vyvstáva teda dôležitá otázka: Kto zodpovedá za podporu a zvyšovanie účasti firiem v rôznych typoch spolupráce so strednými odbornými školami a inými poskytovateľmi odbornej prípravy - samotné školy, majitelia a riaditelia firiem alebo iný orgán vlády alebo občianskej spoločnosti?

Je pravda, že legislatíva umožňuje účasť všetkých aktérov na poskytovaní vzdelávania, tvorbe obsahu, hodnotení kvality a spoločných projektoch. Avšak iba 16 % zamestnávateľov uvádza, že poskytuje spätnú väzbu pre rozvoj učebných plánov, a menej ako 20 % zamestnávateľov sa zúčastnilo na skúškach žiakov a na poskytovaní ďalšieho vzdelávania učiteľov odborného vzdelávania a prípravy. Tento nedostatok priameho zapojenia sa do vzdelávacieho systému odborného vzdelávania a prípravy sa zdá byť zvláštny, ak na druhej strane prieskum zistil, že podniky vyjadrujú vysokú nespokojnosť s obsahom odborného vzdelávania na SOŠ a úrovňou praktických mäkkých zručností žiakov.

Zamestnávateľi jasne poukázali na pripravenosť investovať a poskytnúť žiakom praktické skúsenosti s využitím najnovších technológií a v skutočnosti 80 % firiem uvádza, že novoprijatí absolventi stredných odborných škôl ukončili školenie v rámci firmy zamerané na špecifické zručnosti súvisiace s ich pracovnou pozíciou. Inými slovami, pomerne veľká väčšina firiem očakáva, že absolventi SOŠ budú slabo pripravení (t.j. nedostatočne kvalifikovaní) tým, čo sa naučili na SOŠ, a plánujú a očakávajú, že tento deficit si sami znížia.. V spojení so skôr citovaným zistením, že na duálnom vzdelávaní sa v skutočnosti zúčastňuje len asi 26 % skúmaných firiem, bude dôležité, aby sa OŠ pšk, predstavitelia národných vzdelávacích inštitúcií a samotné SOŠ zaoberali špecifickými a účinnými opatreniami, ktoré môžu zrealizovať na riešenie tohto nedostatku v zúčastnených firmách a lepšie sa zamerať na to, ako sa dajú znížiť alebo úplne odstrániť transakcie a finančné náklady podnikov zúčastňujúcich sa v tomto vzdelávaní.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Z výsledkov jednoznačne vyplýva, že podniky Prešovského kraja sú vzhľadom na rôzne možnosti, ktoré existujú, príliš málo zapojené do praktického vzdelávania. Najmä duálny vzdelávacie systém, ale aj iné formy praktického vyučovania sa budú musieť stať lepšie vnímanými a relevantnejšími pre širší okruh zamestnávateľov, nielen pre veľké priemyselné podniky. To by sa mohlo dosiahnuť vytvorením podmienok pre väčšie zapojenie rôznych typov firiem a potenciálne znevýhodnených skupín žiakov SOŠ a poskytovaním lepších prepojení malých zamestnávateľov a žiakov SOŠ na informačné a poradenské činnosti na miestnej úrovni (napr. DUAL 18+, alebo kombinácia DUAL 18+ a sociálneho podnikania).

Je potrebné zvážiť najlepšie spôsoby, ako môžu poskytovatelia stredného odborného vzdelania a odbornej prípravy zvýšiť atraktivnosť odbornej prípravy pre marginalizované skupiny a ich potenciálnych budúcich zamestnávateľov. Bude potrebné zvážiť nový finančný rámec na podporu uznávania neformálneho vzdelávania v kontexte celoživotného vzdelávania a zlepšiť propagáciu stredného odborného vzdelávania a odbornej prípravy vo všetkých cieľových skupinách. Zapojenie marginalizovaných skupín do odborného vzdelávania a prípravy je potrebné riešiť komplexne v komunitách prostredníctvom programov ako rómski mentori, poradcovia práce, podporné služby priamo na pracovisku, spolupráca so sociálnymi podnikmi a školiace strediská.

V konečnom dôsledku existuje jasná potreba zvýšiť a rozšíriť praktické vyučovanie s cieľom presiahnuť rámec duálneho vzdelávania. Pozornosť by sa mala zamerať na neustále zlepšovanie kvality, zvýšenie zapojenia zainteresovaných strán a zlepšovanie kvality a frekvencie profesijného rozvoja učiteľov odborných predmetov.

ČASŤ 1.4

OCHOTA K SPOLUPRÁCI? — DŮKAZY SPOLUPRÁCE FIRIEM SO STREDNÝMI ODBORNÝMI ŠKOLAMI

Cieľom štúdie je identifikovať očakávania zamestnávateľov od SOŠ v Prešovskom kraji, posúdiť, či sú školy v súčasnosti adekvátne pripravené na pochopenie a uspokojovanie súčasných potrieb trhu práce a predvídanie budúcich trendov. Je potrebné rozvíjať budovanie efektívnej siete zamestnávateľov, predstaviteľov verejnej správy a iných zainteresovaných strán občianskej spoločnosti a poskytovateľov odborného vzdelávania a prípravy na miestnej, subregionálnej a regionálnej úrovni. V rámci tohto širšieho kontextu sa táto časť zameriava na nasledujúce konkrétne otázky: *Aká je alebo bola skúsenosť podnikov s rôznymi typmi škôl a stredísk praktického vyučovania a inými formami kontaktu so školami odborného vzdelávania a prípravy? Ako a ako dobre sú školy/poskytovatelia štruktúrovaní tak, aby rozumeli, uspokojovali a dobre sa prispôbovali potrebám zamestnávateľov v priebehu času? A ako zamestnávatelia signalizujú svoje potreby zručností a pracovných pozícií smerom ku stredným odborným školám v oblasti odborného vzdelávania a prípravy s cieľom zabezpečiť lepší súlad?*

TAB. 1.4.1 Prevalencia pravidelného kontaktu so vzdelávacími inštitúciami, podľa odvetví zamestnávateľov

Ste v PRAVIDELNOM kontakte so vzdelávacími inštitúciami?	% podnikov (#/50)
CELKOVO	ÁNO: 58% (29/50) NIE: 42% (21/50)
SKUPINA 1: Výroba	ÁNO: 74% (17/23) NIE: 26% (6/23)
SKUPINA 2: Zdravotníctvo a sociálne služby (zdravotníctvo a sociálne služby, iné služby, informačné technológie a komunikácia)	ÁNO: 100% (6/6) NIE: 0% (0/6)
SKUPINA 3: Infraštruktúra (Elektrina, plyn, vzduch, voda, kanalizácia, spracovanie odpadov, stavebníctvo)	ÁNO: 0% (0/7) NIE: 100% (7/7)
SKUPINA 4: Rôzne (poľnohospodárstvo/lesné hospodárstvo, umenie/zábava, veľkoobchod, maloobchod)	ÁNO: 39% (5/13) NIE: 61% (8/13)

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

TAB. 1.4.2 TYPY kontaktov so vzdelávacími inštitúciami

Aké sú typy kontaktov so vzdelávacími inštitúciami?	% podnikov (z celk. počtu 50 podnikov)
SKUPINA 1: Veľmi slabé kontakty	
Účasť na skúškach, testoch	14%
Spätná väzba k učebným plánom	16%
Rozvoj učiteľov odborných predmetov	18%
Ďalšie vzdelávanie zamestnancov podniku	18%
Iné	16%
SKUPINA 2: Slabé kontakty	26%
Nábor zamestnancov	
SKUPINA 3: Mierne kontakty	52% (90% aktívnych podnikov)
Poskytovanie pracovných skúseností pre žiakov (stáže, prax, duálne vzdelávanie)	

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Ako často sú podniky a školy v kontakte? O aké kontakty sa jedná?

Pozrieme sa bližšie na to, do akej miery zamestnávatelia v Prešovskom kraji v štúdiu uvádzajú pravidelný kontakt so strednými odbornými školami a o aký typ kontaktu ide (pozri tabuľku 1.4.1). Celkovo 58 % firiem v štúdiu uvádza „pravidelný kontakt“ so školami odborného vzdelávania a prípravy. Hoci pozitívnejší výklad tohto čísla by hovoril, že je to viac ako polovica zamestnávateľov štúdie (29 z 50), skutočnosť, že viac ako 40 % zamestnávateľov uvádza, že nemajú pravidelný kontakt so školami odborného vzdelávania a prípravy, nám pomáha pochopiť veľkú časť dôvodov, prečo existujú značné medzery v informáciách a komunikácii o dopyte a ponuke na trhu práce. Ak sa pozrieme bližšie na konkrétne odvetvia, existuje niekoľko dobrých príkladov vysokej úrovne komunikácie medzi firmami a školami. Takmer tri štvrtiny (74 %) výrobných podnikov a 100 % firiem pôsobiacich v oblasti zdravotníctva a sociálnych služieb (napr. zdravotnícke a sociálne služby, iné služby, informačné a komunikačné spoločnosti) uviedli pravidelné kontakty s inštitúciami vzdelávania a odbornej prípravy.

Ak sa pozrieme pozornejšie na rôzne typy a dôvody pre kontakty medzi zamestnávateľmi a školami (pozri Tabuľku 1.4.2), je zarážajúce vidieť typy kontaktov, ktoré firmy označujú ako „veľmi nízku“ úroveň kontaktu. Iba 14 % firiem uvádza, že sa podieľajú na testovaní a skúškach žiakov SOŠ a len 18 % firiem uvádza, že sa zapájajú do rozvoja svojich vlastných zamestnancov v školách odborného vzdelávania a prípravy a ďalších možností odbornej prípravy svojich zamestnancov.

Zistenia štúdie ukazujú *najmä* to, že iba 16 % zamestnávateľov poskytuje SOŠ spätnú väzbu k úprave učebných plánov. Výsledky cieľovej skupiny jasne ukazujú, že vnímaná nízka kvalita vzdelávania môže súvisieť s nedostatočnou a nesystematickou komunikáciou medzi zamestnávateľmi a odbornými školami.

Poskytovanie spätnej väzby k úprave učebných plánov je dôležitou a nevyužitou príležitosťou pre školy, zintenzívnenie komunikácie so zamestnávateľmi a zrealizovanie ich učebných plánov, aby boli relevantnejšie pre trh práce. Táto spätná väzba by školám umožnila jasnejšie vedieť, aké zručnosti podniky vyžadujú. Tento typ interakcie by umožnil stredným odborným školám pracovať na znižovaní rozdielov a nesúladu medzi ponukou študijných programov, schopnosťami absolventov a zručnosťami, ktoré požadujú zamestnávatelia. Toto zistenie je obzvlášť znepokojujúce v porovnaní s podobnými zisteniami v súvisiacej štúdií o priemernom percentuálnom podiele firiem v EÚ, ktoré poskytujú spätnú väzbu o učebných plánoch stredným školám a univerzitám, ktorý je o 24 percentuálnych bodov vyšší u 40 % podnikov, ktoré takéto spätné väzby poskytujú (Európska komisia, Flash Eurobarometer 304, 2010).

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Výsledky ukazujú, že podniky a stredné odborné školy majú veľký priestor na zlepšenie aby pozitívne zmenili úroveň komunikácie a vzájomnej spolupráce. Zamestnávatelia, ktorí sú zjavne nespokojní s úrovňou zručností absolventov SOŠ, potrebujú najstť spôsob, ako ovplyvniť a zmeniť učebné plány SOŠ, aby z nich vychádzali početnejší, mladí, angažovaní zamestnanci. Identifikovanie a zdieľanie lepších informácií o trhu práce je potrebné na usmerňovanie strategických rozhodnutí všetkých osôb s rozhodovacou právomocou vo vzdelávacích inštitúciách. Zlepšené systémy na výmenu informácií zmierňujú nesúlad zručností a uľahčujú racionálny výber rôznych účastníkov na trhu práce. Zainteresované strany musia poznať súčasné a budúce požiadavky na povolania a zručnosti, aby mohli prijímať informované rozhodnutia.

Na tento účel by jednou z úloh Odboru školstva na PSK malo byť presadzovanie medzisektorového a subsektorového networkingu medzi poskytovateľmi stredného odborného vzdelávania a prípravy a reálna podpora spolupráce na spoločných projektoch, t.j. v oblastiach hodnotenia kvality, inovácií v obsahu učebných plánov, vzdelávaní učiteľov, spolu so zvýšenými investíciami do vybavenia a zariadenia škôl. Inštitúcie odborného vzdelávania a prípravy musia urýchlene zmeniť obsah učebných plánov a vyučovacie metódy v súlade s informáciami, ktoré dostávajú od zamestnávateľov, aby u žiakov lepšie rozvíjali schopnosti a zručnosti 21. storočia. Na uľahčenie tohto procesu musí Odbor školstva na PSK najprv podporovať a vytvoriť viac príležitostí na interakciu a spoluprácu medzi podnikmi a školami odborného vzdelávania a prípravy. Ďalej musí spolupracovať so školami, aby uprednostnili profesijný rozvoj učiteľov odborných predmetov a reformu učebných plánov, aby sa zlepšila schopnosť učiteľov učiť špecifické technické zručnosti súvisiace s pracovnými miestami a zručnosti 21. storočia tak, ako ich požadujú zamestnávatelia.

V budúcom výskume by bolo dôležité zozbierať viac údajov od zamestnávateľov z oblasti zdravotníctva, sociálnych služieb a iných služieb a zo sektora výroby, aby sa zistilo, ako vytvorili a udržiavali konzistentnú komunikáciu so školami odborného vzdelávania a prípravy, ako aj aké sú i výhody týchto vzťahov pre obe strany, vrátane oblastí na zlepšenie. Kritickým momentom by bolo aj hľadanie existujúcich mechanizmov a vytvorenie nových spôsobov zdieľania výsledkov štúdií a poznatkov. Je jasné, že tento typ nevyhnutnej komunikácie a interakcie medzi školami a zamestnávateľmi je možné nastaviť, pretože v priemere vysoké percento spoločností v EÚ poskytuje spätnú väzbu stredným školám. Aj v Prešovskom kraji je preto potrebné najstť cestu k rozvoju týchto vzťahov.

TAB. 1.4.3 Najčastejšie zdroje nábory zamestnancov

Zdroje nábory	% najvyšší počet zamestnancov	% ťažko obsadzované pozície
Neformálne kontakty	98%	98%
Internet	76%	78%
Iné médiá	72%	78%
ÚPSVaR	60%	58%
Priame kontakty so školami a inými vzdelávacími inštitúciami	52%	52%
Ponuky skúseným zamestnancom iných firiem	44%	48%
Pracovné veľtrhy	36%	36%
Súkromné personálne agentúry	26%	26%
Iné	14%	14%
Účastníci duálneho vzdelávania	14%	10%

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Ktoré zdroje nábory zamestnancov sa využívajú najčastejšie?

Ďalšou dôležitou a očakávanou oblasťou spolupráce medzi firmami a SOŠ je nábory potenciálnych nových zamestnancov. Z tohto dôvodu sme sa zamestnávateľov pýtali na zdroje, ktoré najčastejšie používajú pri nábore (Tabuľka 1.4.3).

Tri hlavné zdroje, ktoré firmy používajú pri prijímaní nových zamestnancov, sú neformálne kontakty (98 % pre obe povolania), internet (76 % pre povolania s najvyšším počtom zamestnancov / 78 % pre povolania, ktoré sú najťažšie obsadziteľné), a iné médiá (72 % pre povolania s najvyšším počtom zamestnancov / 78 % pre povolania, ktoré sa najťažšie obsadzujú). Štvrtým najčastejším zdrojom nábory sú úrady práce. Keďže iba približne 60 % opýtaných firiem uviedlo, že využívajú úrady práce ako zdroj nábory, v porovnaní s ostatnými často uvádzanými zdrojmi, a keďže ide o primárny účel existencie úradov práce, je to prekvapivo skromné číslo. Pri zvažovaní, prečo je to tak, niekoľko účastníkov fókusových skupín uviedlo, že kvalita existujúcich údajov úradu práce nie je dostatočne podrobná a často sa považuje za neaktuálnu alebo nespoľahlivú - niečo, čo by mal hlbšie preskúmať budúci výskum.

Je tiež zaujímavé poznamenať, že ponuky na zamestnanie skúseným ľuďom pracujúcim v iných firmách sú pomerne významným zdrojom pre prijímanie zamestnancov (44 % za najvyšší počet zamestnancov / 48 % za ťažko obsadzované pozície). Nie je celkom jasné, prečo tomu tak je, ale je možné, že nedostatok kvalifikovaných absolventov vedie firmy k tomu, aby hľadali nových zamestnancov v iných firmách.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Z týchto výsledkov je zrejmé, že podniky primárne robia nábory prostredníctvom neformálnych a menej formálnych mechanizmov. V budúcom výskume by bolo dôležité získať viac informácií o rozhodnutiach firiem o nábore z neformálnych mechanizmov a sietí a zistiť dôvody, prečo sú pri nábore také časté, kým nábory cez úrad práce (používa ho iba približne 60 % opýtaných zamestnávateľov) a školy (spolu s ďalšími vzdelávacími inštitúciami na 52 % opýtaných zamestnávateľov) sa používajú relatívne menej často.

Ukazuje sa, že SOŠ a zamestnávateľia nie sú dostatočne pripravení na integrovanie marginalizovaných skupín. Obe strany poukazujú na nedostatok poradenských služieb (kariérne a pracovné poradenstvo) a nízky počet účastníkov učňovskej prípravy. Ako už bolo spomenuté vyššie, v školách s vyšším počtom rómskych žiakov bude potrebné uskutočniť ďalšiu a konkrétnu prípadovú štúdiu, aby sme získali potrebné poznatky.

Spolupráca a adaptabilita škôl: Potreba kontaktov so zamestnávateľmi

Flexibilita v systéme odborného vzdelávania a prípravy by mala byť v ideálnom prípade zabezpečená tzv. vertikálnou a horizontálnou „priepustnosťou“, ktorá umožňuje vysokú úroveň štúdia alebo transferu medzi typmi škôl. Rôzne cesty predstavujú odlišné kombinácie úrovne štúdia a spôsobov štúdia spojených s typom záverečnej skúšky a udeleného titulu (t.j. certifikácie). To sa líši od myšlienky rôznych študijných programov, pretože tá istá cesta by mohla byť súčasťou viacerých študijných programov.

Je však zaujímavé, že zamestnávatelia v štúdiu neuvádzajú, že by formálne vzdelanie bolo hlavným princípom pri výbere nových zamestnancov. Nezameriavajú sa dostatočne na horizontálne / laterálne kvalifikácie, čiastkové kvalifikácie a iné typy vysvedčení / certifikátov, ale napriek tomu vyjadrujú nespokojnosť, najmä s úrovňou a absenciou špecifických technických zručností. Napríklad záujem o certifikovaných a špecializovaných pracovníkov a aktivity celoživotného vzdelávania sú iba na priemernej úrovni, keď len 49 % opýtaných firiem uvádza, že hľadajú certifikovaných pracovníkov.

Zlepšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy a networkingu by výrazne prispeli k vytvoreniu spoločných vzdelávacích a študijných programov medzi školami a „odvetviami“, a to zavedením kreditového systému odborného vzdelávania a prípravy alebo podporou nielen „kamenných“ škôl a zapojením príslušných ministerstiev do ich financovania cez pilotné projekty. Príkladom takejto spolupráce je sektor zdravotníctva.

Veľké podniky a firmy so zahraničným kapitálom, ktoré sa zúčastnili na prieskume, uviedli na stretnutiach fókusových skupín, že vytvorili svoje vlastné „akadémie“, kde systematicky vzdelávajú svojich budúcich a súčasných zamestnancov (šesť zúčastnených zamestnávateľov). V týchto prípadoch sa vzdelávacie aktivity zameriavajú najmä na špecifické technické zručnosti, ale viditeľný je aj trend vo vzdelávaní v oblasti interpersonálnych zručností.

Napriek príležitostiam, ktoré školy ponúkajú zamestnávateľom, aby využívali ich školské priestory na ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov sa zdá, že firmy zvyčajne preferujú vnútrofremné vzdelávanie svojich vlastných zamestnancov – 69 % firiem uvádza, že na tento účel nevyužívajú SOŠ na území PSK. Napriek tomu, že školy môžu potrebovať určité úpravy a plány, aby dokázali zamestnancom firiem ponúknuť príslušné školenia, skúsenosti z iných krajín EÚ ukazujú, že by to mohlo byť dôležitým zdrojom výmeny informácií na strane dopytu a ponuky, čo by následne mohlo pomôcť zmierniť nesúlad v niektorých zručnostiach.

Šesťdesiat percent zamestnávateľov uvádza, že sú spokojní s úrovňou vzdelania svojich zamestnancov, uprednostňujú interné vzdelávacie aktivity poskytované internými zamestnancami (78,9 % zamestnávateľov) a zmluvnými partnermi a náklady na ďalšie externé vzdelávanie zamestnancov sú nízke. Investujú viac do vzdelávania zamestnancov v súvislosti s inováciami a novými technológiami. Do tohto typu interného vzdelávania napríklad investuje viac technologických firiem. V priemere trvajú vzdelávacie aktivity približne dva dni s výnimkou výučby cudzích jazykov. 26 % všetkých zamestnávateľov sa nevedelo vyjadriť k úrovni vzdelania svojich zamestnancov.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Z týchto výsledkov je zrejmé, že spoločnosti nekomunikujú ani nespolupracujú so SOŠ tak efektívne, ako by mali a mohli. V budúcich regionálnych plánoch by bolo dôležité nájsť systematické spôsoby posilnenia interakcie a komunikácie medzi zamestnávateľmi a vedením škôl. Požiadavka, aby školy odborného vzdelávania a prípravy zahrnuli do svojich programov pracovné stáže, by ich motivovala k tomu, aby spolupracovali so zamestnávateľmi a poznali ich potreby, čo by mohlo prispieť k zlepšeniu kvality učebných plánov a podpore aktualizácie zručností učiteľov odborných predmetov.

Ak sú vzdelávacie ciele na pracovisku zosúladené so školskými učebnými plánmi a je zavedený silný rámec zabezpečenia kvality, praktická výučba môže prispieť k získaniu zručností, ktoré sú pre zamestnávateľov najrelevantnejšie. Skutočné skúsenosti na pracovisku umožňujú získavanie mäkkých zručností, ktoré zamestnávatelia veľmi oceňujú, ako napríklad riešenie problémov, interpersonálne a komunikačné zručnosti, podnikanie a tímová práca.

Zamestnávatelia nemajú vysoké očakávania od absolventov SOŠ a sú pripravení poskytovať prípravu pre špecifické pracovné zručnosti na pracovisku.

Ochota zamestnávateľov ponúkať školenia sa môže uskutočniť cez množstvo dobre zdokumentovaných a overených spôsobov – napríklad poskytnutím cielenej podpory malým a stredným podnikom, a to tak z hľadiska administratívnej záťaže (administratívne náklady môžu byť pre menšie spoločnosti pomerne zaťažujúce) ako aj vo forme účasti na vzdelávacom procese.

Trend smerujúci k využívaniu kompetenčných matíc, kompetenčných modelov a národného kvalifikačného rámca povolání naprieč sektormi by mohol viesť k novej spoločnej definícii výsledkov vzdelávania, ktoré poskytujú SOŠ a zamestnávatelia spoločne. Jedným z dôvodov tohto rastúceho pohybu smerom k využívaniu kompetencií uznaných na národnej a sektorovej úrovni je dobre spravovaná webová stránka (www.istp.sk), rovnako ako aj povinnosť zamestnávateľov nahlasovať úradu práce voľné pracovné miesta. V rámci implementácie národného projektu ŠIOV (Štátny inštitút odborného vzdelávania) podporovaného zo zdrojov EÚ, boli vytvorené nové webové stránky zamerané na zamestnávateľov, školy a žiakov:

www.dualnysystem.sk, www.skolaprevas.sk a www.potrebyovp.sk. Tieto webové stránky by v budúcnosti mohli pomôcť odstrániť súčasnú asymetriu informácií a podporiť spoluprácu medzi zainteresovanými stranami.

Najlepšie spoločnosti informovali zamestnávateľov - členov obchodných a priemyselných komôr alebo zamestnávateľov, ktorí úzko spolupracujú s profesijnými organizáciami v zdravotníctve a priemysle. Príkladom by mohol byť sektor zdravotníctva, ktorý má priamy vplyv na riadenie SOŠ (nielen s praktickou časťou výučby) a systém ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, vrátane zavedenia nového prístupu k učebným plánom s využitím „systému kreditov“.

Obchodné komory organizujú aj odborné a vzdelávacie podujatia zamerané na nové technológie a inovácie, nové právne predpisy a export.



KAPITOLA 2

**SPRÁVA Z PRIESKUMU
NA STREDNÝCH ODBORNÝCH
ŠKOLÁCH**

ČASŤ 2.1

METODOLÓGIA: PRIESKUM STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL

Cieľom prieskumu bolo zhodnotiť stav stredných odborných škôl v Prešovskom samosprávnom kraji. Zamerlal sa najmä na štruktúru a kľúčové charakteristiky SOŠ a ich snahy o prispôbovanie sa požiadavkám a potrebám zamestnávateľov i celkového trhu práce, s dôrazom na nastavenie študijných programov SOŠ, kvalifikačnú štruktúru učiteľov a školské zariadenie a vybavenie. Pomocou kvantitatívnych informácií sme skúmali postavenie žiakov, majstrov odborného výcviku a učiteľov, stav študijných programov, školských zariadení, ich vybavenia a financovania. V rámci prieskumu sme tiež zhromažďovali kvalitatívne informácie týkajúce sa spolupráce medzi školami, firmami a ďalšími kľúčovými aktérmi, snáh jednotlivých škôl o zber relevantných dát, systémov riadenia kvality, vytvárania a adaptácie obsahu učebných osnov, či štruktúry vzdelávacích programov (stupne vzdelania a osvedčenia / certifikáty, rekvalifikačné kurzy a kurzy celoživotného vzdelávania, praktické vyučovanie a prax, údaje o učiteľoch a školských zariadeniach).

V skratke, účelom tejto štúdie bolo opísať stav stredného odborného školstva v Prešovskom samosprávnom kraji, identifikovať problémové oblasti brániace školám dosahovať vyššiu kvalitu vzdelávania (s cieľom znížiť nesúlad medzi zručnosťami absolventov a potrebami trhu práce) a naznačiť oblasti, v ktorých by sa školy mali zlepšiť, aby žiakom dokázali ponúknuť modernejšie a vhodnejšie odborné vzdelanie. Na základe uvedených informácií boli identifikované odporúčania v oblasti stredného odborného školstva, ktoré boli následne postúpené na zváženie relevantným orgánom na regionálnej aj národnej úrovni. V štúdiu boli využité tri spôsoby zberu dát: hĺbkové štruktúrované rozhovory, fókusové skupiny a administratívne záznamové hárky (vrátane údajov časových radov o zápise žiakov a využívanej kapacite jednotlivých študijných programov).

Výskumné otázky (všeobecné a špecifické)

Prieskum SOŠ a stretnutia fókusových skupín zastrešovala táto komplexná výskumná otázka:

Ako a nakoľko dobre sú stredné odborné školy (SOŠ) nastavené na prispôbovanie sa meniacim sa potrebám firiem?

Hlavná výskumná otázka bola doplnená piatimi špecifickými výskumnými otázkami:

1. Ako SOŠ komunikujú s inými organizáciami v oblasti foriem vzájomnej spolupráce, využívaných nástrojov a obsahu?
2. Ako SOŠ prispôbujú a vytvárajú svoje učebné plány?
3. Ako SOŠ vyhodnocujú svoje interné procesy (týkajúce sa učiteľov, zariadení, infraštruktúry, finančných rámcov a výsledkov)?
4. Ako SOŠ vnímajú a merajú kvalitu?
5. Aké ďalšie služby SOŠ poskytujú na lokálnej úrovni v rámci subregiónu? V akej kvalite sú tieto služby ponúkané?

Prieskum TAP a informácie o fókusových skupinách

Prieskum stredných odborných škôl v Prešovskom kraji

Prieskum SOŠ v Prešovskom kraji vychádza z programu Svetovej Banky „*Training Assessment Project (TAP)*“, zameraného na hodnotenie odbornej prípravy, konkrétne z jeho hlavného nástroja tzv. *Training Providers Assessment Questionnaire* (Hodnotiaci dotazník poskytovateľov odbornej prípravy). Účelom iniciatívy TAP je identifikovať aktuálne podmienky a bežné postupy, podľa ktorých poskytovatelia odbornej prípravy a vzdelávania (s osobitným dôrazom na SOŠ) pracujú a ktoré prispievajú k ich dobrému výkonu. Cieľom TAP je pomôcť partnerským krajinám Svetovej banky vyplniť informačné medzery týkajúce sa dvoch dôležitých otázok: 1) Aké podmienky a prax robia poskytovateľa vzdelávania úspešným, pričom miera úspešnosti sa meria ako percento absolventov, ktorí si po ukončení štúdia nájdu zamestnanie alebo pokračujú v štúdiu na vyššom stupni resp. prostredníctvom ďalších vzdelávacích aktivít?, a 2) Aké sú najčastejšie obmedzenia, ktorým poskytovatelia vzdelávania čelia, a ako sa s nimi vysporadúvajú úspešné inštitúcie? V kontexte iniciatívy CuRI Slovensko a jeho časti zameranej na SOŠ sa sústredíme najmä na druhú z uvedených otázok.

Program TAP na zodpovedanie spomínanej otázky využíva koncepčný rámec projektu Svetovej banky s názvom *Systems Approach for Better Education Results Workforce Development (SABER-WfD)*, ktorý identifikuje politiky a postupy, ktoré by mali byť zavedené v rámci národných systémov vzdelávania pracovnej sily, aby tieto reálne smerovali k žiadanému dynamickému zosúladieniu dopytu a ponuky zručností pracovníkov. Inými slovami, spomínaný rámec zaznamenáva *strategický úmysel politiky* týchto systémov. TAP je časťou SABER-WfD, ktorá sa zameriava na *implementáciu spomínaných politík*.

Hlavným nástrojom na zber dát v rámci programu TAP je tzv. Hodnotiaci dotazník poskytovateľov odbornej prípravy, ktorý bol navrhnutý tak, aby sa pomocou neho dali zozbierať informácie o vstupoch, praxi, výstupoch a výsledkoch poskytovateľov. Dotazník skúma aj ďalšie charakteristiky, aktivity realizované na úrovni inštitúcií a hodnoty, ktoré môžu mať vplyv na kvalitu poskytovaných vzdelávacích služieb a odbornej prípravy. Dotazník sa skladá z piatich častí:

- I) Základné informácie;
- II) Vstupy týkajúce sa základných charakteristík žiakov, majstrov odborného výcviku/učiteľov, vzdelávacích zariadení a financovania;
- III) Charakteristika a aktivity inštitúcie - časť, v ktorej sa na základe koncepčného rámca SABER-WfD skúma prax a postupy využívané vzdelávacími inštitúciami;
- IV) Hodnoty inštitúcie - časť, v ktorej sa skúma miera súhlasu či nesúhlasu respondentov s tvrdeniami týkajúcimi sa úlohy či mandátu inštitúcie podnikať niektoré kroky;
- V) Výsledky - časť zameraná na zber dát týkajúcich sa zamestnanosti, príjmov a vzdelanostného statusu absolventov.

V štúdiu zameranej na stredné odborné školy na území PSK sme použili modifikovanú verziu Hodnotiaceho dotazníka poskytovateľov odbornej prípravy ako nástroja TAP, ktorý lepšie reflektuje potreby otázok nášho prieskumu a regionálne špecifiká. Zvláštnu pozornosť sme v prieskume venovali nasledovným oblastiam:

- Prešovský samosprávny kraj, špecifické odvetvia z hľadiska SOŠ, terminológia, problémy a zručnosti zamestnancov identifikované v rámci zamestnávateľského prieskumu (Aktivita 1) ako dôležité;
- Predchádzajúce skúsenosti SOŠ s duálnym vzdelávaním a s inými formami praktického vyučovania vo firmách a v školskom prostredí;
- Poznanie očakávaných krátko-, stredno- a dlhodobých potrieb zamestnávateľov v PSK v oblasti náboru a zručností pracovnej sily v PSK na strane škôl.

Prieskum SOŠ zahŕňal týchto päť modulov:

- Modul 1: Základné informácie: Základné identifikátory – zahŕňa základné identifikátory ako je meno školy, adresa školy a typ inštitúcie;
- Modul 2: Strategický rámec – zahŕňa otázky týkajúce sa systém riadenia, formulovanej vízie školy, frekvencie zberu údajov, inšpekcií a auditov;
- Modul 3: Systémový dohľad – zahŕňa otázky týkajúce sa kontroly finančných zdrojov a rozpočtu, adaptovania učebných plánov, autonómie hodnotenia programov a získaných certifikácií;
- Modul 4: Vyučovací systém – zahŕňa otázky týkajúce sa autonómie školy zavádzať alebo ukončovať študijné programy, základných informácií o študijných programoch (napr. počet programov, programy s najvyšším počtom zapísaných žiakov, a pod.), hodnotení majstrov odborného výcviku/inštruktorov, kontaktov s inými inštitúciami a ponuky stáží/učebnej praxe;
- Modul 5: Komentáre – zahŕňa otázky týkajúce sa podmienok v školských zariadeniach a vybavenia učební.

Záznamový hárok

V snahe zredukovať čas potrebný na uskutočnenie osobných rozhovorov a poskytnúť respondentom viac času, aby otázky *Hodnotiaceho dotazníka poskytovateľov odbornej prípravy* zodpovedali presne a v plnej miere boli detailné otázky ohľadne „administratívnych dát“ týkajúcich sa žiakov, učiteľov a škôl zahrnuté do osobitného Záznamového hároku (ZH). OŠ PSK zaslal elektronickú podobu tohto ZH vo forme tabuľky všetkým riaditeľom SOŠ v kraji, pričom OŠ PSK priradila každej škole kontaktnú osobu v prípade, že vyvstanú nejaké otázky alebo technické problémy.

Okrem pôvodných otázok z *Hodnotiaceho dotazníka poskytovateľov odbornej prípravy* boli do ZH zaradené ako významné doplnenia aj časti, v ktorých sa riaditelia škôl majú vyjadriť k:

- i) všetkým študijným programom, ktoré je škola oprávnená ponúkať,
- ii) celkovým počtom zapísaných žiakov a kapacity v rámci jednotlivých študijných programov pred piatimi rokmi, tromi rokmi a pred rokom.

Fokusové skupiny so zástupcami SOŠ Prešovského samosprávneho kraja

Štyri fokusové skupiny, ktoré doplnili i rozšírili dotazníkový prieskum a záznamový hárok, sa konali počas konferencie s názvom „Reforma SOŠ: Zosúladenie existujúcej ponuky študijných programov stredných odborných škôl s potrebami trhu práce v PSK“ v januári 2019. Účastníkom fokusových skupín bolo položených týchto päť otázok:

1. Čo je potrebné urobiť pre zlepšenie komunikácie medzi zamestnávateľmi, strednými odbornými školami a inými verejnými i súkromnými aktérmi, aby sa odstránil nesúlad medzi potrebami trhu práce a zručnosťami absolventov SOŠ?
2. Čo by ste navrhli pre zlepšenie kvality a obsahu SOŠ? Ako by podľa vás mal vyzeráť systém hodnotenia kvality stredného odborného vzdelávania a prípravy vo vašej inštitúcii? Čo by ste navrhli pre zlepšenie kvality a obsahu jednotlivých foriem praktického vzdelávania?
3. Ako môžu poskytovatelia stredného odborného vzdelávania a prípravy zatriktívniť vzdelávanie a prispôsobiť ho tak, aby vyhovovalo špecifickým skupinám a ich budúcich zamestnávateľom?
4. Čo by, podľa vás, bolo treba urobiť pre lepšiu pripravenosť SOŠ na budúce inovácie a nové služby? Ako sa môžu školy stať v reakcii na meniace sa potreby spoločnosti a trhu práce inovatívnejšími?
5. Čo by ste odporučili ako najdôležitejšie zlepšenie nevyhnutné pre SOŠ v PSK?

Účastníkmi fokusových skupín boli riaditelia a iní zástupcovia škôl, ktorí boli rozdelení podľa odvetvia, v ktorom vzdelávajú žiakov (dve fokusové skupiny pre priemyselné odborné školy, jedna pre poľnohospodársky sektor – potravinársky priemysel a lesníctvo a jedna pre oblasť služieb). Organizátori sa cielene snažili zabezpečiť zastúpenie každého zo subregiónov a účasť zástupcov OŠ PSK a expertov Svetovej banky pre oblasť školstva v každej z fokusových skupín.

Účastníci prieskumu a nastavenie fókusových skupín

Na odporúčanie Riadiaceho výboru iniciatívy CuRI sa prieskumu zúčastnilo všetkých 73 SOŠ, ktoré aktuálne pôsobili v Prešovskom samosprávnom kraji, a to vrátane verejných (štátnych), súkromných a cirkevných škôl. Do štúdie boli zahrnuté SOŠ z rôznych odvetví hospodárstva, pôsobiace v mestách zo štyroch subregiónov PSK – Prešov, Humenné, Bardejov a Poprad, čo korešponduje s rovnakým geografickým delением pre potreby zamestnávateľského prieskumu.

Zber dát bol zabezpečený tak, aby zahŕňal všetky stredné odborné školy na území PSK, pričom analýzy sa zameriavali na hlavné otázky prieskumu a akékoľvek subregionálne a/alebo odvetvové aspekty podľa nasledujúceho delenia:

- Štyri subregióny⁷ (*Prešov, Poprad, Bardejov a Humenné*)
- Štyri zoskupenia podľa odvetvia⁸ (*Poľnohospodárstvo – potravinársky priemysel a lesníctvo, Obchod a služby, Priemysel, a Iné*)

Úplný prehľad škôl zaradených do našej štúdie nájdete v Tabuľke 2.1.1 nižšie.

Fókusové skupiny sa realizovali v štyroch skupinách rozdelených podľa odvetvia (dve fókusové skupiny pre priemyselné odborné školy, jedna pre poľnohospodársky sektor – potravinársky priemysel a lesníctvo, a jedna pre oblasť služieb).

TAB. 2.1.1 CuRI Slovensko – SOŠ, Aktivita 2 – Prehľad účastníkov štúdie

KRITÉRIÁ	DEFINÍCIE	SKUTOČNÉ %
SUBREGIÓN	Prešov Poprad Bardejov Humenné	37% (27 škôl) 31.5% (23 škôl) 15.1% (11 škôl) 16.4% (12 škôl)
VEĽKOSŤ ŠKOLY	Počet žiakov: Malá (0 – 149) Stredná (150 – 250) Veľká (over 251) Veľmi veľká (1,001+)	9% (7 škôl) 20% (15 škôl) 67% (51 škôl) 4% (3 škôl)
ODVETVIE/ SEKTOR	4 zoskupenia podľa odvetví: Priemysel Obchod a služby Agropotravinárstvo / lesníctvo Iné (<i>pedagogické, umelecké a zdravotnícke školy</i>)	37% (27 škôl) 41% (30 škôl) 7% (5 škôl) 15% (11 škôl)

ČASŤ 2.2 KLÚČOVÉ FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE STREDNÉ ODBORNÉ ŠKOLSTVO V PREŠOVSKOM SAMOSPRAVNOM KRAJI

Úvod a základné informácie

Hneď v úvode správy o Aktivite 2 sa venujeme kľúčovej otázke v téme stredného odborného školstva v PSK: „Do akej miery sú školy nastavené na prispôsobovanie sa meniacim sa potrebám firiem?“ Ešte predtým, než sa bližšie pozrieme na štruktúru a povahu špecifických študijných programov a než začneme pátrať po tom, čo nám môžu prezradiť administratívne dáta týkajúce sa učiteľov, žiakov a škôl, zvyčajne sa pozrieme na túto časť, ktorá nám prezradí, čo samotné školy hovoria o piatich kľúčových oblastiach: 1) Spolupráca a koordinácia so zamestnávateľmi; 2) Príprava učebných plánov a vyučovací proces; 3) Interné procesy na úrovni škôl; 4) Kontrola/zvyšovanie kvality; 5) Dodatočné úlohy a príležitosti (t.j. napr. celoživotné vzdelávanie).

Spolupráca a koordinácia so zamestnávateľmi

V tejto časti sa budeme venovať skúmaniu, do akej miery a akým spôsobom SOŠ spolupracujú s inými organizáciami, subjektmi a zamestnávateľmi. Z celkového počtu 73 škôl zaradených do prieskumu sa 100 % vyjadrilo, že majú riadiaci výbor/komisiu a správnu radu a viac než 95 % škôl má formálne zafinované poslanie školy. Ak vezmeme do úvahy, že povinnosť ustanoviť nejakú formu školskej rady školám ukladá regionálna legislatíva, tieto výsledky nie sú prekvapením. Bližší pohľad na zloženie týchto školských rád odhalí, že približne 71 % členov správnych rád či riadiacich výborov

škôl sú zároveň členmi alebo zamestnávateľmi z relevantných odvetví alebo priemyselných združení. A z týchto 71 % členov s väzbami na relevantné odvetvia približne 47 % respondentov uviedlo, že riaditelia škôl sa zodpovedajú riadiacemu výboru alebo správnej rade, čo naznačuje, že v mnohých prípadoch existuje istý stupeň prepojenia medzi vedením jednotlivých škôl a zástupcami priemyselných odvetví. Hoci sú uvedené výsledky vcelku pozitívne a naznačujú zdanlivo vysoký stupeň zapojenia predstaviteľov priemyslu vo fungovaní škôl, výsledky zamestnávateľského prieskumu (Aktivita 1), ktoré ukázali, že medzi zručnosťami a vedomosťami, ktoré od pracovníkov požadujú firmy, a tým, čo produkujú SOŠ v Prešovskom samosprávnom kraji, je značný nesúlad, naznačujú, že je potrebné ďalej skúmať, prečo sa spomínaný vysoký stupeň zapojenia predstaviteľov relevantných odvetví v radách škôl nepretavuje do lepšieho zosúladenia potrieb zamestnávateľov a ponuky stredných odborných škôl.

OBR. 2.2.1 Typy stratégií, ktoré SOŠ využívajú na zapojenie firiem a relevantných odvetví



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

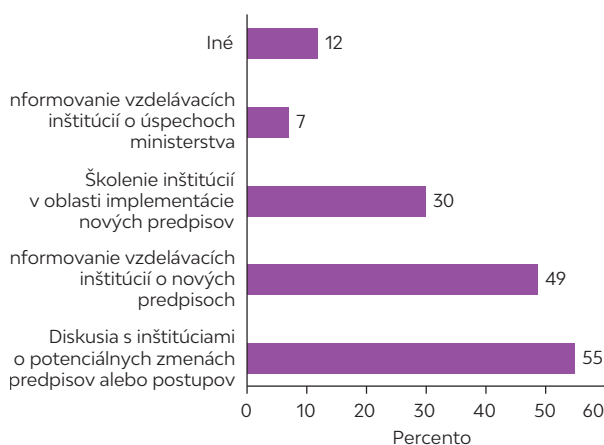
62 % škôl sa v prieskume vyjadrilo, že majú aj konkrétnu stratégiu zapájania zamestnávateľských asociácií a podnikateľských združení do svojich rozhodovacích procesov. Obr. 2.2.1 načrtáva typy stratégií, ktoré školy využívajú na zapojenie priemyselnej sféry a podnikateľského sektora do rozhodovania. K najvýznamnejším stratégiám v tejto oblasti patrí výmena podnikateľských a kontaktných informácií (78 %) a prizývanie zamestnávateľov, aby sa podieľali na definovaní obsahu študijných programov a osnov, plánovaní hodnotenia, či stážach (71 %), resp. organizácia podujatí pre zamestnávateľov s cieľom zistiť ich názory (67 %). Aj keď tieto výsledky ukazujú, že školy vnímajú zapájanie zamestnávateľov do definovania študijných programov a osnov (okrem iného) ako významnú stratégiu, v skutočnosti len malé percento firiem v zamestnávateľskom prieskume uviedlo, že sa v rámci svojej spolupráce so školami naozaj podieľali na takomto nastavení učebných plánov. Najčastejšou formou spolupráce a zapájania zamestnávateľov, ktorú školy v prieskume uvádzali, boli stáže. Ide o programy, ktoré žiakom dávajú možnosť prísť do styku priamo so zamestnávateľmi, no neumožňujú výraznejšiu interakciu spôsobmi, ktoré by mohli priamo ovplyvňovať obsah študijných programov jednotlivých stážistov.

Diskusie vo fókusových skupinách potvrdili zistenia zo Správy o zamestnávateľskom prieskume v tom, že mnohí zamestnávatelia uvádzajú záujem o spoluprácu so školami, no nemajú na to dostatočné personálne kapacity. Počas diskusie vo fókusových skupinách zaznel návrh, že firmy by mali vytvoriť a zazmluvniť pracovnú pozíciu, náplňou ktorej by bolo zlepšovať a zintenzívniť komunikáciu a spoluprácu medzi danou firmou a relevantnými SOŠ. V 86 % škôl je za implementáciu a plánovanie vyššie uvedených stratégií zodpovedný riaditeľ školy.

Formálne zadefinovanie poslania školy, ktoré vyjadruje ciele jej pôsobenia, je tiež jednou z foriem komunikácie školy a zároveň spôsob, akým reflektuje to, čo vníma zo strany zamestnávateľov. Približne 64 škôl (z celkového počtu 70 škôl, ktoré v prieskume uviedli, že takúto formálnu definíciu svojho poslania majú) sa vyjadrilo, že definícia ich poslania zahŕňa aj prepojenie s relevantnými priemyselnými združeniami a/alebo zamestnávateľmi. Viac než 90 % škôl tiež uviedlo, že do procesu definovania svojho poslania zapojilo žiakov i členov komunity. Navyše, tri školy, ktoré nemali takýto formálny dokument definujúci ich poslanie, sa aj napriek tomu vyjadrilo, že na komunikáciu a konzultácie so zamestnávateľmi a relevantnými priemyselnými združeniami využívajú neformálne kanály.

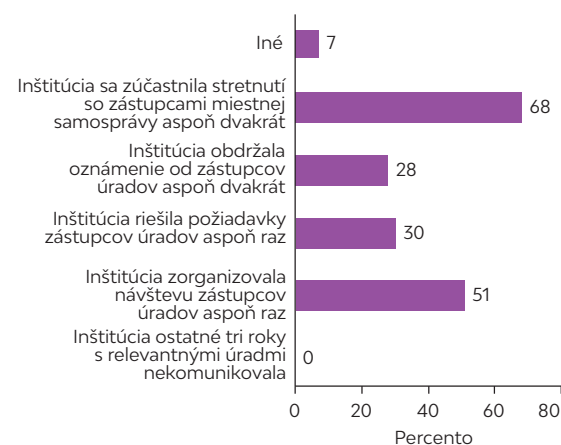
Väčšina riaditeľov škôl súhlasí s tvrdením, že stanovenie výkonnostných cieľov v oblasti spolupráce s relevantnými odvetviami môže viesť k zlepšeniu výkonu škôl. Pozitívne je, že približne

OBR. 2.2.2 Hlavný účel stretnutí komisii



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

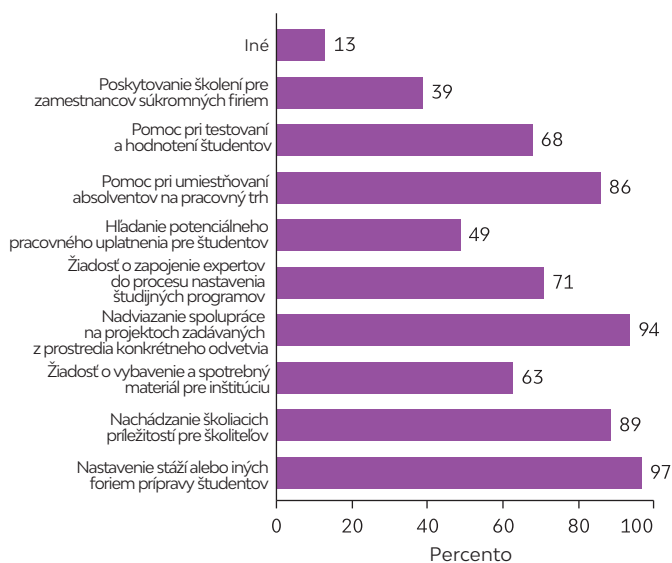
OBR. 2.2.3 Hlavné komunikačné kanály medzi vzdelávacími inštitúciami a orgánmi štátnej správy/regiónálnej samosprávy



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Politiky týkajúce sa zručností a vzdelávania si vyžadujú dlhé diskusie a starostlivé plánovanie. Približne 95 % škôl sa vyjadrilo, že sa za ostatné tri roky zúčastnili na podujatiach za účasti predstaviteľov relevantných orgánov, cieľom ktorých bolo diskutovať o politikách v oblasti vzdelávania a rozvíjania zručností, a to buď s ročnou periodicitou (77 %) alebo príležitostne (18 %). Ako je zjavné z Obr. 2.2.2, väčšina škôl uviedla, že hlavným účelom takýchto stretnutí bolo získať informácie o zmenách predpisov alebo o zavádzaní nových nariadení. V 97 % škôl je za informovanie ostatných zamestnancov o nariadeniach a vyhláseniach relevantných orgánov samosprávy a štátnej správy zodpovedný riaditeľ školy. Na Obr. 2.2.3 nájdeme najdôležitejšie komunikačné kanály medzi jednotlivými inštitúciami a relevantnými orgánmi štátnej a regionálnej správy za ostatné tri roky. Viac než 60 % vzdelávacích inštitúcií sa za obdobie ostatných troch rokov zúčastnilo aspoň dvoch stretnutí so zástupcami relevantných orgánov.

OBR. 2.2.4 Hlavný účel externých vzťahov



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Na otázku o formálnych alebo neformálnych vzťahoch s externými inštitúciami všetky školy odpovedali, že majú takéto vzťahy nadviazané prinajmenšom s jednou externou inštitúciou. Tieto vzťahy školy majú s verejnými inštitúciami (90 %), súkromnými spoločnosťami (89 %) a MVO (78 %). Podrobnejšie informácie o týchto vzťahoch nájdeme na Obr. 2.2.4, z ktorého je zjavné, že najviac vzťahov vzniká s cieľom nadviazať spoluprácu v oblasti stáží a žiackej praxe (97 %), iniciovať spoluprácu na projektoch na objednávku podnikateľských subjektov (94 %), hľadať možnosti školenia majstrov a inštruktorov (89 %) a uľahčiť umiestňovanie absolventov škôl na trhu práce (86 %).

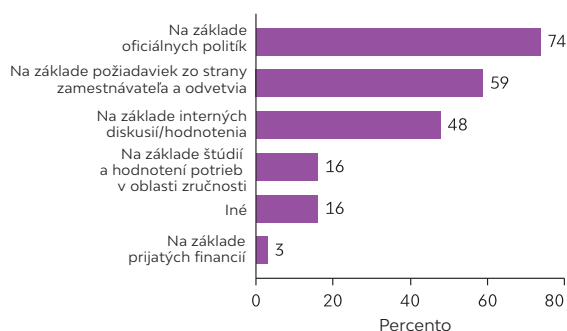
Za zmienku stojí, že vo fókusových skupinách zazneli aj iné aspekty týchto externých vzťahov, ako je napr. vzdelávanie zamestnancov firiem, ktoré danú školu podporujú alebo s ňou spolupracujú (napr. formou stáží, vzdelávania pedagogických pracovníkov, darov a pod.).

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Všetky SOŠ v Prešovskom samosprávnom kraji uvádzajú, že majú riadiaci výbor / komisiu a správnu radu, a viac než 95 % škôl má formálne zadané poslanie školy. Hoci uvedené výsledky naznačujú zdanlivo vysoký stupeň zapojenia predstaviteľov priemyslu vo fungovaní škôl, výsledky zamestnávateľského prieskumu (Aktivita 1) ukázali, že situácia je taká predovšetkým najmä kvôli tomu, že školám takúto povinnosť ukladá legislatíva, a že medzi zručnosťami a vedomosťami, ktoré požadujú firmy, a tým, čo produkujú SOŠ v PSK, je značný nesúlad. Aj keď SOŠ tvrdia, že vnímajú zapájanie zamestnávateľov do definovania študijných programov a osnov (okrem iného) ako významnú stratégiu, v skutočnosti len malé percento firiem v zamestnávateľskom prieskume uviedlo, že sa v rámci svojej spolupráce so školami naozaj podieľali na takomto nastavení učebných plánov. Najčastejšou formou spolupráce so zamestnávateľmi, ktorú školy v prieskume uvádzali, boli stáže, ktoré síce žiakom dávajú možnosť istej miery kontaktu priamo so zamestnávateľom, no neumožňujú zmysluplnejšiu interakciu spôsobmi, ktoré by mohli priamo ovplyvňovať obsah študijných programov jednotlivých stážistov.

Príprava učebných plánov a vyučovací proces (vrátane duálneho vzdelávania a teoretického a praktického vyučovania)

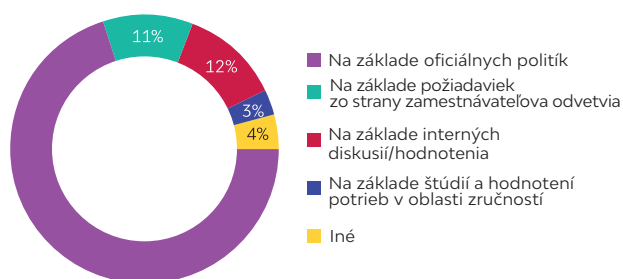
V tejto časti sa bližšie pozrieme na výsledky prieskumu týkajúce sa nastavenia učebných plánov, vyučovacieho procesu a teoretického a praktického vyučovania. Ako je zrejmé z Obr. 2.2.5, väčšina škôl zapojených v prieskume (74 %) identifikovala ako hlavný faktor determinujúci zručnosti vyučované v rámci jednotlivých študijných programov oficiálne stratégie a politiky. Za nimi nasledovali požiadavky zamestnávateľov a relevantných odvetví (59 %) a interné posudzovanie (48 %). Aj keď až 59 % škôl uvádzalo požiadavky zamestnávateľov a relevantných odvetví ako jeden z faktorov, ktoré sú pre vyučované zručnosti určujúce, toto percento nekorešponduje s vyjadreniami firiem v rámci zamestnávateľskej štúdie. Keďže sa však mnoho firiem sťažuje na výrazný nesúlad medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami trhu práce a tiež na nedostatočnú pravidelnú komunikáciu a spoluprácu so školami, a to najmä v oblasti nastavenia učebných plánov, vyvstáva tu dôležitá otázka: „Ako dobre dokážu školy pripraviť svojich žiakov?“

OBR. 2.2.5 Na základe čoho vaša inštitúcia určuje, ktoré zručnosti sa budú v jednotlivých študijných programoch vyučovať?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.6 Na základe čoho vaša inštitúcia určuje minimálne zručnosti, ktoré sa budú v jednotlivých študijných programoch vyučovať?



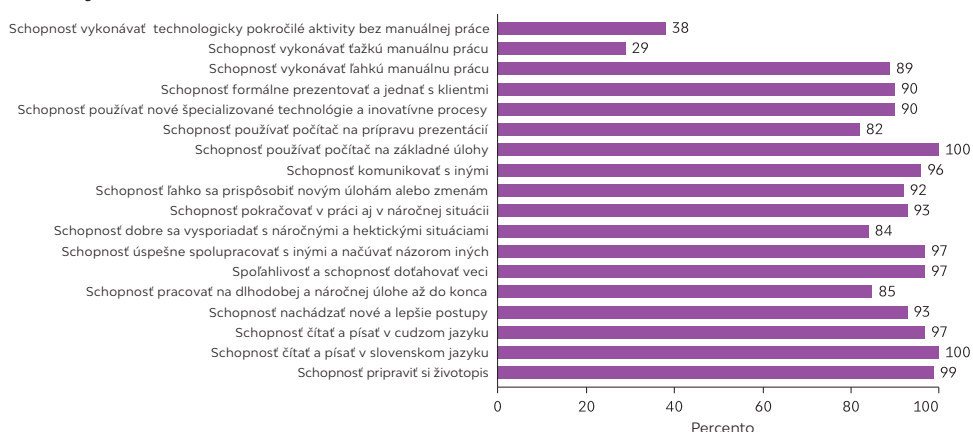
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

V súvislosti s inou témou, ako je vidieť na Obr. 2.2.5, zatiaľ čo oficiálne politiky sa javia ako veľmi dôležitý determinant definovania učebných plánov (74 %), štúdie a hodnotenia potrieb trhu v oblasti zručností sa berú do úvahy len veľmi zriedka (16 %). Naznačuje to, že väčšina SOŠ v rámci PSK sa pri rozhodovaní o tom, na ktoré zručnosti sa bude v jednotlivých študijných programoch zameriavať, riadi výlučne snahou dodržiavať predpisy a neberie ohľad na potreby firiem pôsobiacich v relevantnom odvetví alebo subregióne.

Pri pohľade na minimálne zručnosti, ktoré sa v rámci jednotlivých programov vyučujú, je situácia podobná: približne 70 % škôl tieto zručnosti určuje na základe oficiálnych politík, za ktorými nasleduje vlastné hodnotenie interné vyhodnocovanie (12 %) (Obr. 2.2.6). Samozrejme, súlad a rešpektovanie nariadení je dôležité, no je tiež potrebné dbať na rovnováhu medzi snahou postupovať v súlade s oficiálnymi politikami a potrebou zohľadniť pri rozhodovaní požiadavky trhu v danom odvetví.

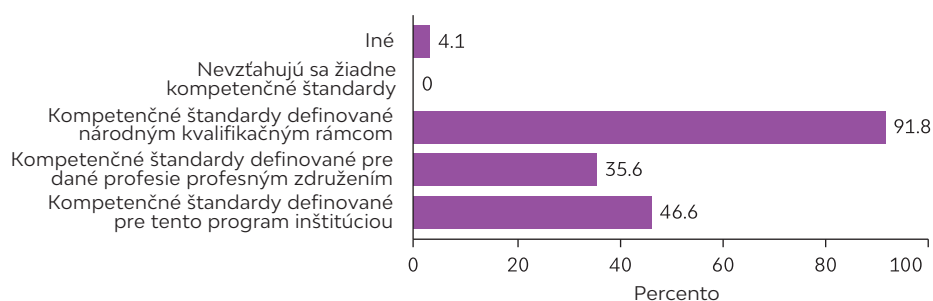
Obr. 2.2.7 mapuje zručnosti, ktoré jednotlivé školy uviedli ako tie, ktoré majú ich žiaci počas štúdia zvládnuť. Približne 99 % škôl sa vyjadrilo, že ich absolventi budú mať nadobudnuté zručnosti, ktoré tvoria obsah učebných plánov, no len 38 % uviedlo, že ich absolventi budú schopní pracovať s novými modernými technológiami bez vykonávania ľahkej manuálnej práce.

OBR. 2.2.7 Zaručujú vaše študijné programy, že vaši budúci absolventi získajú nasledujúce zručnosti?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.8 Typy kompetenčných štandardov



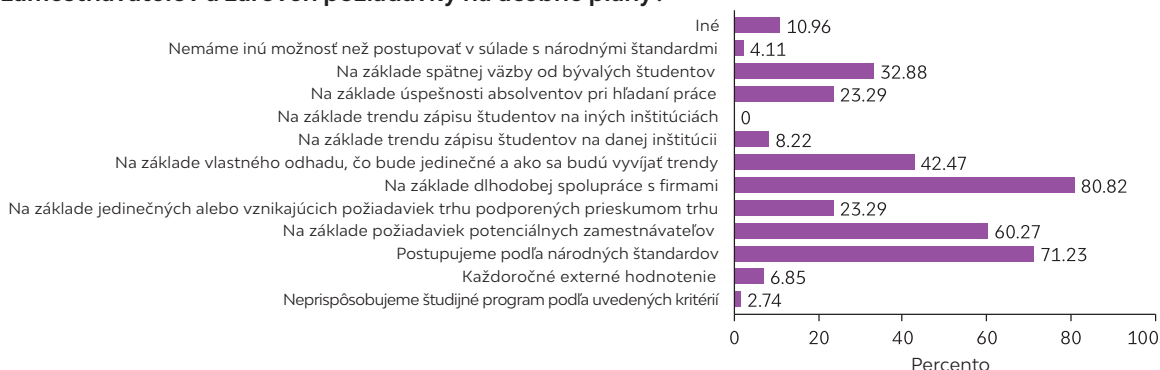
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Približne 94 % inštitúcií má zavedený systém každoročnej internej kontroly, ktorého úlohou je zabezpečiť, že kvalita vzdelávania, ktorú poskytujú, spĺňa celoštátne kvalitatívne štandardy. V prípade študijných programov s najvyšším počtom zapísaných žiakov až 92 % škôl vychádza pri definovaní kompetenčných štandardov v týchto programoch z národných štandardov (Obr. 2.2.8).

Ako je vidieť na Obr. 2.2.9, približne 80 % inštitúcií spolupracuje pri navrhovaní, definovaní a/alebo prispôbovaní svojich učebných plánov s firmami a približne 70 % postupuje podľa národných štandardov, ktoré sú v súlade s vládnymi smernicami. Približne 62 % škôl uviedlo, že pri navrhovaní a implementácii záverečného hodnotenia programov majú právo konať autonómne za predpokladu, že postupujú v súlade s vládnymi/národnými smernicami (Obr. 2.2.10). To naznačuje, že namiesto zohľadňovania potrieb priemyselných odvetví a podobných faktorov sa veľký dôraz kladie na základné minimálne požiadavky definované zo strany štátu.

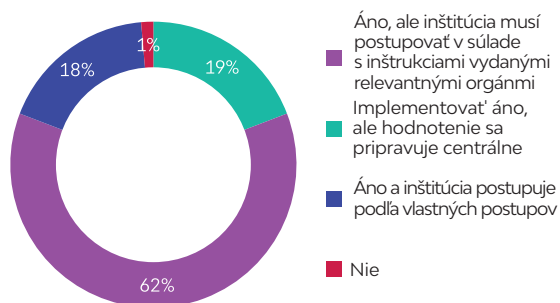
Približne 58 % respondentov odpovedalo, že ich záverečné hodnotenia podliehajú kontrole raz ročne. Stojí za povšimnutie, že 31 % škôl sa vyjadrilo, že ich hodnotenie nie je preverované vôbec (Obr. 2.2.11). Približne 29 % inštitúcií uviedlo, že úroveň žiakov hodnotia na základe kompetenčných

OBR. 2.2.9 Na základe čoho vaša inštitúcia navrhuje, definuje alebo prispôbuje svoje učebné plány, aby tieto spĺňali štandardy profesijných združení a zamestnávateľov a zároveň požiadavky na učebné plány?



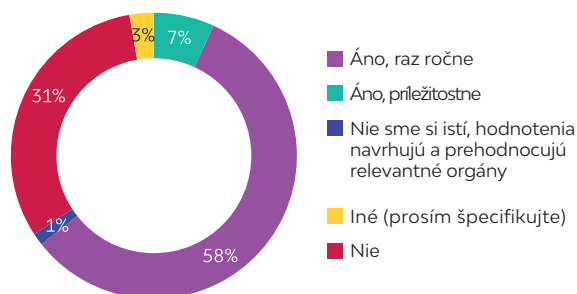
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.10 Má vaša inštitúcia autonómiu pri navrhovaní a implementácii záverečného hodnotenia programov?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.11 Ak hovoríme o záverečnom hodnotení programov vo všeobecnosti, sú tieto vôbec vyhodnocované?

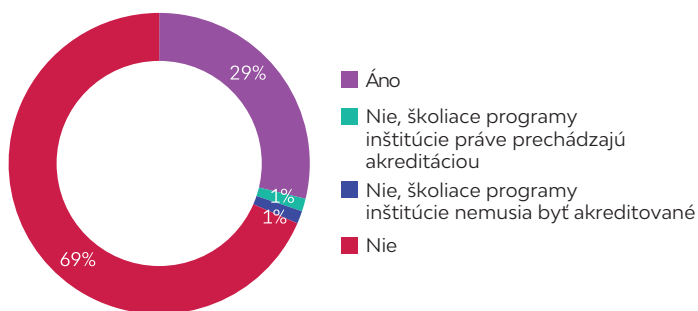


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

štandardov ešte pred ich prijatím, pričom 60 % z nich o prijatí na štúdium rozhoduje na základe štandardov, ktoré si inštitúcia určuje sama. Všetky školy (100 %) žiakom, ktorí úspešne ukončia študijný program, udeľujú celoštátne uznávané vysvedčenia/certifikáty.

Na otázku, či má inštitúcia akreditované školiace programy, 69 % škôl odpovedalo „Nie“ (Obr. 2.2.12). Na otázku, či majú školy autonómiu pri zavádzaní nových študijných programov, približne 58 % respondentov odpovedalo buď „Áno“ alebo „Áno, ak postupujem v súlade s vládnymi kritériami“. Podobné percento škôl (59 %) tiež odpovedalo kladne na otázku týkajúcu sa ukončovania/rušenia programov. Na otázku, či inštitúcia vyhodnocuje prácu svojich pedagogických zamestnancov, 71 z celkového počtu 73 škôl odpovedalo „Áno, každoročne“.

OBR. 2.2.12 Má vaša inštitúcia akreditované školiace programy?

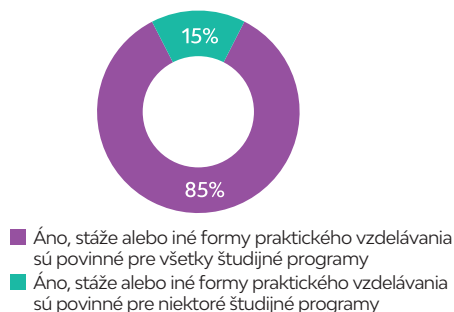


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

V odpovedi na otázku týkajúcu sa praktického vzdelávania 85 % škôl uvidelo, že nejaká forma praktického vzdelávania je povinnou súčasťou všetkých študijných programov (Obr. 2.2.13). Berúc do úvahy programy so zapísanými žiakmi, približne 86 % inštitúcií zapájalo 100 % svojich žiakov do niektorej formy praktického vyučovania alebo stáží (Obr. 2.2.14).

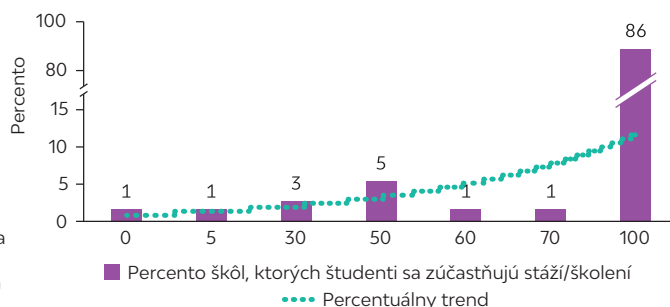
Pri otázke týkajúcej sa dĺžky trvania stáží alebo iných povinností v rámci praktického vzdelávania sa 45 % škôl vyjadrilo, že tieto povinnosti zaberajú v priemere viac než polovicu doby

OBR. 2.2.13 Očakáva sa, že žiaci sa zapoja do niektorej formy praktického vyučovania alebo stáže?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.14 Ak hovoríme o študijnom programe s najvyšším počtom zapísaných žiakov v tomto roku, aký je percentuálny podiel žiakov, ktorí sa zúčastnili stáže alebo inej formy praktického vyučovania?

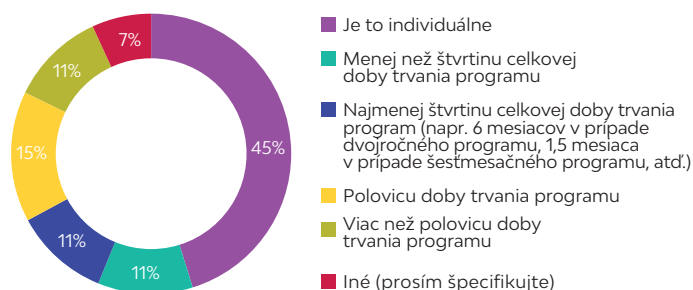


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

trvania programu a 15 % škôl ponúka praktické vyučovanie v trvaní približne polovice dĺžky študijného programu (Obr. 2.2.15). Podľa vyjadrení škôl až v 98,6 % prípadov žiakom pri hľadanií praxe pomáhajú školy. Dôležitým príkladom je aj to, že približne 86,3 % inštitúcií je zapojených v programe ERASMUS alebo v iných programoch či projektoch určených pre učiteľov, žiakov a vedúcich pracovníkov škôl, ktoré sú financované z prostriedkov EÚ. Navyše, približne 98 % škôl uvádza, že pôsobenie a výkony žiakov počas praxe alebo stáží formálne vyhodnocuje buď prostredníctvom hodnotiacich formulárov zasielaných ich zamestnávateľom alebo formou sporadických rozhovorov s niektorými z nich. Na druhej strane, až 83,6 % respondentov nemá zriadené žiadne centrum pracovného poradenstva alebo kariérnej prípravy, čo svedčí o absencii systematického prístupu k umiestňovaniu žiakov na pracovné pobyty a nedostatočnej podpore programov uľahčujúcich vstup žiakov na pracovný trh.

Pri študijných programoch s najvyšším počtom zapísaných žiakov je priemerný počet žiakov na vyučovacích hodinách v triede 24, resp. 10 žiakov na hodinu v dielňach. Školy tiež uvádzali, že každý zo žiakov trávi v priemere 16 hodín týždenne samoštúdiom mimo vyučovania v škole, 19 hodín týždenne na hodinách teórie a 14 hodín týždenne na vyučovaní v dielňach a/alebo v školských výrobných prevádzkach. Dôležitejšie ale je, že, podľa vyjadrení respondentov, až 74 % škôl navrhlo alebo adaptovalo svoje učebné plány v období niekoľkých ostatných rokov. Pre viac než 80 % škôl je pri navrhovaní alebo prispôsobovaní ponúkaných študijných programov kriticke dôležité prihliadať na dostupnosť školských zariadení, vybavenia, ale aj dostupnosť pedagogických pracovníkov.

OBR. 2.2.15 Aká je priemerná dĺžka stáže alebo inej formy praktického vyučovania?

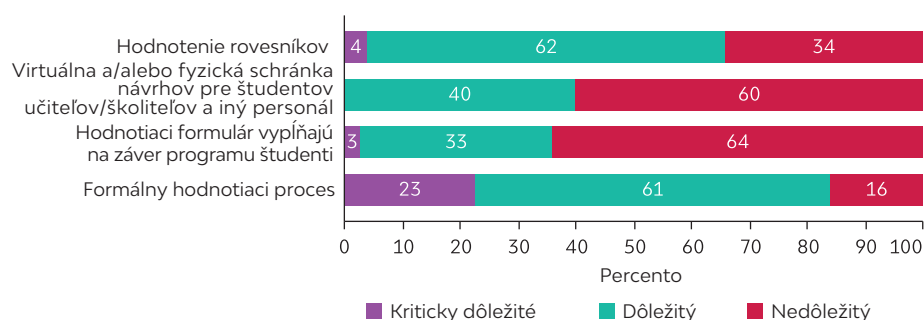


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Väčšina škôl (74 %) identifikovala ako hlavný faktor determinujúci zručnosti vyučované v rámci jednotlivých študijných programov oficiálne stratégie a politiky. Aj keď 59 % škôl uvádzalo požiadavky zamestnávateľov a relevantných odvetví ako jeden z faktorov, ktoré sú pre vyučované zručnosti určujúce, toto percento nekorešponduje s vyjadreniami firiem v rámci zamestnávateľskej štúdie. Väčšina SOŠ sa pri rozhodovaní o tom, na ktoré zručnosti sa bude v jednotlivých študijných programoch zameriavať, riadi výlučne snahou dodržiavať predpisy a neberie ohľad na potreby firiem pôsobiacich v relevantnom odvetví. Pri rozhodovaní o tom, aké zručnosti budú SOŠ vyučovať, je preto potrebné

dbať na rovnováhu medzi snahou postupovať v súlade s oficiálnymi politikami a potrebou zohľadniť pri rozhodovaní požiadavky trhu v danom odvetví. Zatiaľ čo takmer všetky školy (99 %) sa vyjadrili, že ich absolventi budú mať nadobudnuté zručnosti, ktoré tvoria obsah učebných plánov, len menej než dve pätiny ich uviedlo, že ich absolventi budú schopní pracovať s novými modernými technológiami (bez potreby vykonávať ľahkú manuálnu prácu). To naznačuje zjavnú priepasť medzi tým, čo školy ponúkajú, a tým, čo žiaci potrebujú, aby boli úspešní na trhu práce. Väčšina škôl uvádza, že má zavedený systém každoročnej internej kontroly, ktorého úlohou je zabezpečiť, že kvalita vzdelávania, ktorú poskytujú, spĺňa národné kvalitatívne štandardy. 62 % škôl uviedlo, že majú autonómiu pri navrhovaní a implementácii záverečného hodnotenia svojich programov, pokiaľ postupujú v súlade s vládnymi / národnými smernicami, čo naznačuje, že pri hodnotení úrovne zručností žiakov a ich pripravenosti pre pracovný trh sa namiesto zohľadňovania potrieb priemyselných odvetví príliš veľký dôraz kladie na požiadavky definované štátom. Väčšina škôl (85 %) uvádza, že praktické vyučovanie je povinnou súčasťou všetkých ich študijných programov, a 86 % škôl s aktívnymi programami udáva, že všetci ich žiaci (100 %) sa zúčastňujú stáží alebo iných foriem praktického vyučovania.

OBR. 2.2.16 Akú váhu mali nasledujúce kritériá pri ostatnom hodnotení práce vašej inštitúcie?



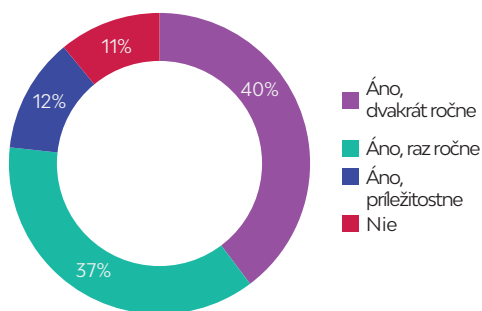
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Interné procesy na úrovni SOŠ

Táto časť je venovaná interným procesom, ktoré jednotlivé školy využívajú pri hodnotení učiteľov, náborového procesu, plánovania, rozhodovania a tvorby rozpočtov. Takéto hodnotenia majú na starosti zväčša administratívni zamestnanci, ktorí sú priamo zapojení do daných procesov. Len 35,6 % všetkých škôl má formálne schválený systém riadenia kvality, pričom všetky tieto školy tento systém využívajú na zhromažďovanie údajov o svojich pedagogických pracovníkoch. V súvislosti s tým sme sa škôl opýtali, či hodnotia prácu svojich učiteľov. Z odpovedí vyplýva, že približne 97 % škôl hodnotí prácu svojich pedagogických zamestnancov každoročne a 98 % škôl odmeňuje dobré výkony a/alebo rieši neuspokojivú prácu svojich učiteľov. Z Obr. 2.2.16 sa dozvedáme, že najviac využívanou metódou hodnotenia je formálny hodnotiaci proces, za ktorým nasleduje hodnotenie kolegov. Približne 62 % škôl sa vyjadrilo, že hodnotenie kolegov je dôležité, a 84 % uviedlo, že formálny hodnotiaci proces považujú za dôležitý alebo kriticky dôležitý. Naopak, 64 % škôl nepovažuje hodnotiace hárky vyplnené žiakmi na konci kurzu za dôležité.

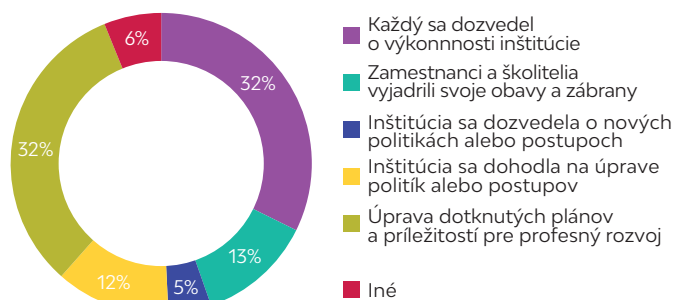
Zástupcov škôl sme sa pýtali aj na frekvenciu interných stretnutí, na ktorých sa hodnotí práca zamestnancov na základe zozbieraných údajov. Ako je zrejmé z Obr. 2.2.17a, na približne 77 % škôl sa takéto stretnutia konajú raz alebo dvakrát ročne, no 11 % škôl nemá žiadne hodnotiace stretnutia týkajúce sa práce učiteľov. Obr. 2.2.17b hovorí o tom, že približne 32 % stretnutí sa konalo s cieľom informovať zamestnancov o výkone inštitúcie a ďalších 32 % stretnutí bolo na tému profesijného rozvoja zamestnancov. 12 % stretnutí sa netýkalo konkrétne pracovných výkonov, ale skôr prispôsobovaniu sa rôznym oficiálnym politikám a postupom.

OBR. 2.2.17a Organizuje inštitúcia interné stretnutia s cieľom hodnotiť prácu zamestnancov na základe zozbieraných údajov?



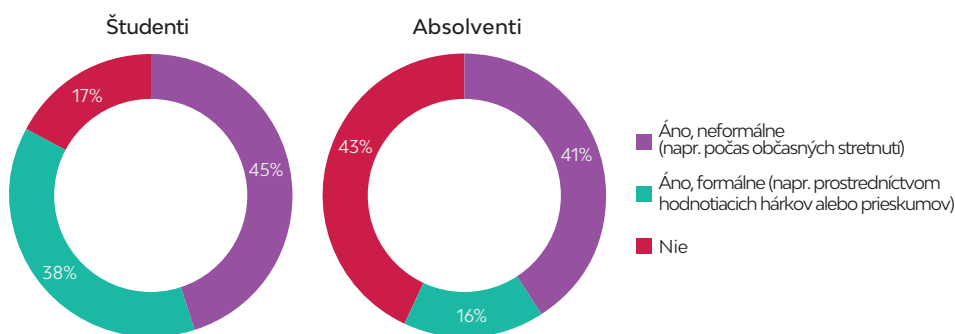
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.17b Aký bol hlavný výsledok týchto stretnutí za posledný rok?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.2.18 Žiada inštitúcia žiakov o spätnú väzbu týkajúcu sa práce učiteľov?



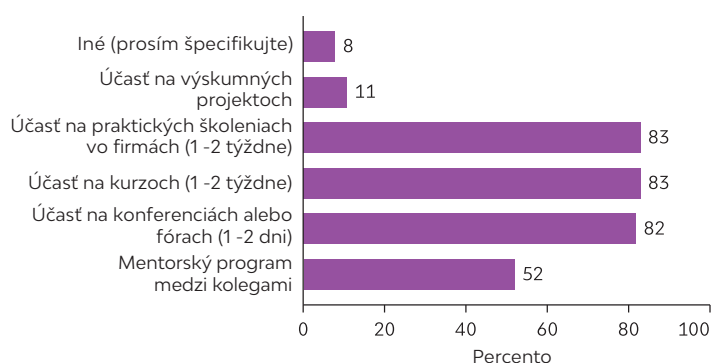
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Čo sa týka spätnej väzby od žiakov alebo absolventov, školy získavajú 38 % spätnej väzby prichádzajúcej od žiakov a prostredníctvom formálnych kanálov vo forme hodnotiacich hárkov alebo prieskumov od absolventov (16 %) (Obr. 2.2.18). Ako je však uvedené vyššie, 64 % škôl nepovažuje spätnú väzbu týkajúcu sa práce učiteľov za dôležitú, ak prichádza od žiakov. 43 % absolventov nedostalo žiadnu požiadavku na spätnú väzbu a 16 % škôl svojich žiakov vôbec nežiada o spätnú väzbu týkajúcu sa pôsobenia ich učiteľov. Približne 60 % opýtaných škôl uviedlo, že majú určeného pracovníka, ktorý zodpovedá za prijímanie a vybavovanie sťažností. V 36 % škôl je úlohou takejto osoby len informovať relevantnú stranu o konkrétnej sťažnosti.

V otázke profesijného rozvoja učiteľov za ostatný ukončený školský rok sa približne 81 % inštitúcií vyjadrilo, že všetci ich pedagogickí zamestnanci mali možnosť zapojiť sa do aktivít v tejto oblasti financovaných z rozpočtu školy. Približne 16 % škôl si mohlo dovoliť poslať na kurzy profesijného rozvoja len niektorých pedagógov a len 3 % škôl svojim učiteľom neposkytlo žiadnu príležitosť na profesijný rast. Navyše, 80 % takýchto školení pre učiteľov bolo interných. Účastníci fókusových skupín tiež prízvukovali, že najmä v prípade majstrov odborného výcviku a učiteľov odborných predmetov sú možnosti kontinuálneho profesijného rozvoja jedným z dôležitých nástrojov, vďaka ktorému školy môžu držať krok s vývojom na trhu práce a reagovať na jeho požiadavky a potreby.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Riaditelia škôl spolu s učiteľmi uviedli, že príprava učebných plánov, vzdelávanie učiteľov a zabezpečenie potrebného vybavenia škôl či priestoru v triedach je pri príprave špecializovaných študijných programov SOŠ spojené so značnými nákladmi. Stredné odborné školy žiakom zabezpečujú prístup k potrebným sťažiam a iným formám praktického vzdelávania, no nezaručujú im pracovné miesta po ukončení štúdia. Špecifické študijné programy budú aj napriek všetkým uvedeným snahám neúspešné, ak nebudú reflektovať potreby trhu práce týkajúce sa zručnosťami zamestnancov. Inými slovami, školy budú čeliť nízkemu záujmu zo strany budúcich žiakov i nízkemu záujmu firiem o absolventov týchto programov.

OBR. 2.2.19 Aké možnosti profesijného rozvoja ponúkla inštitúcia pedagogickým zamestnancom?



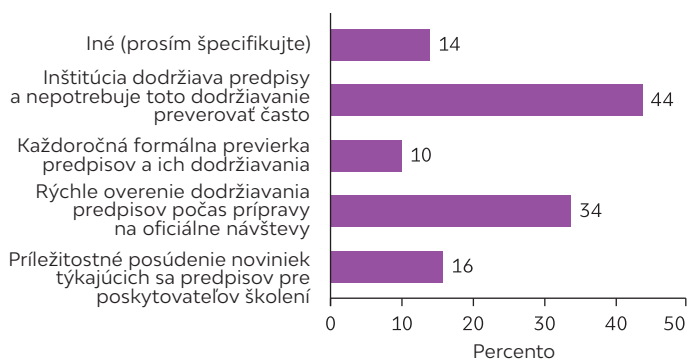
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

Z Obr. 2.2.19 vyplýva, že najviac využívanou formou aktivít profesijného rozvoja sú praktické odborné kurzy v trvaní 1 až 2 týždňov. Približne 52 % programov profesijného rozvoja predstavujú mentorské aktivity realizované medzi kolegami.

Kontrola/zvyšovanie kvality

V tejto časti si priblížime nástroje a stratégie, ktoré SOŠ využívajú na to, aby udržali krok s priemyselnými odvetvami a politikami. 26 (36 %) z celkového počtu 73 škôl má formálne schválený systém riadenia kvality. Toto nízke percento je prekvapivé, najmä ak berieme do úvahy zistenia vyplývajúce z diskusií vo fókusových skupinách, podľa ktorých môže zber dát (vrátane jeho metodológie, analytických metód a prístupu k zisteniam a ich využitie) slúžiť ako dôležitý spôsob zlepšovania komunikácie medzi relevantnými subjektmi (a tým pomôcť znižovať rozdiely medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami trhu práce). Na približne 77 % škôl sa interné stretnutia, na ktorých sa hodnotí práca zamestnancov, konajú raz alebo dvakrát ročne. Všetky školy uviedli, že sú podrobované povinným inšpekciám. Na otázku o mechanizmoch, ktoré používajú na zaistenie dodržiavania pravidiel a nariadení sa 44 % škôl vyjadrilo, že škola je v súlade s relevantnými predpismi a nepotrebuje ich kontrolovať, 34 % priznalo rýchlu kontrolu dodržiavania predpisov pred oficiálnymi návštevami a 16 % udávalo príležitostné kontroly dodržiavania predpisov (Obr. 2.2.20).

OBR. 2.2.20 Aké mechanizmy používa vaša inštitúcia na zabezpečenie dodržiavania predpisov?

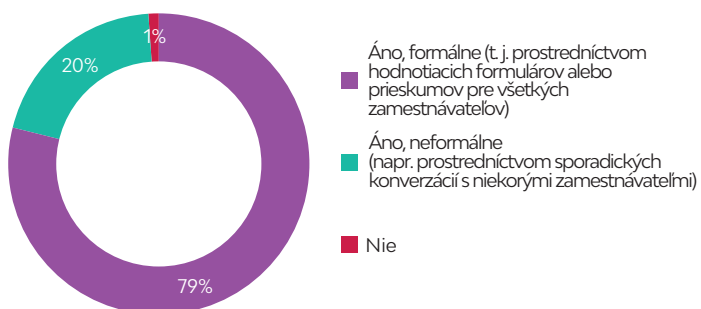


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

V odpovedi na otázku týkajúcu sa mechanizmov, ktoré školy využívajú na zabezpečenie toho, aby kvalita vzdelávania spĺňala národné štandardy kvality 95 % škôl uviedlo, že majú zavedený interný výročný proces kontroly a 3 % majú zavedený externý výročný proces kontroly.

Všetky školy (100 %) uviedli, že udeleniu záverečných osvedčení/vysvedčení žiakom predchádzajú štandardizované skúšky, a že školy udeľujú žiakom osvedčenia/vysvedčenia na základe absolvovania relevantných študijných cyklov.

OBR. 2.2.21 Hodnotí vaša inštitúcia výkon žiakov na stáži alebo v inej forme praktického vzdelávania?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

Obr. 2.2.21 prináša odpovede na otázku, či je hodnotený výkon žiakov zapojených do stáží alebo iných foriem praktického vzdelávania. Približne 79 % škôl uviedlo, že prácu svojich žiakov počas stáží alebo iných foriem praktického vzdelávania formálne vyhodnocuje prostredníctvom hodnotiacich formulárov zasielaných zamestnávateľom a 20 % škôl má zavedený systém neformálneho hodnotenia pomocou sporadických rozhovorov so zamestnávateľmi.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Nízke percento (36 %) škôl s formálne schváleným systémom riadenia kvality je prekvapivé, ak berieme do úvahy zistenia z diskusií vo fókusových skupinách, podľa ktorých môže zber údajov slúžiť ako dôležitý spôsob zlepšovania komunikácie a zdieľania informácií a znižovania rozdielov medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami trhu práce. Približne tri štvrtiny škôl organizujú interné stretnutia, na ktorých sa hodnotí práca zamestnancov, s polročnou alebo ročnou frekvenciou, a 95 % škôl uviedlo, že majú zavedený interný výročný proces kontroly, aby zabezpečili, že kvalita vzdelávania spĺňa národné kvalitatívne štandardy. Všetky školy uviedli, že udeleniu záverečných osvedčení / vysvedčení žiakom predchádzajú štandardizované skúšky, a približne štyri z piatich škôl formálne hodnotí prácu svojich žiakov počas stáží alebo iných foriem praktického vzdelávania prostredníctvom hodnotiacich formulárov zasielaných zamestnávateľom. Aj keď sa javí, že SOŠ interne kontrolujú kvalitu svojich študijných programov vychádzajúc z národných štandardov, ak chceme zaistiť úspešný vstup absolventov na pracovný trh, je potrebné venovať viac pozornosti hodnoteniu programov a úrovne zručností žiakov s ohľadom na štandardy v relevantnom odvetví.

Dodatočné úlohy a príležitosti v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (napr. celoživotné vzdelávanie)

Táto časť správy sa venuje dodatočným úlohám a príležitostiam poskytovateľov vzdelávacích služieb spojeným s celoživotným vzdelávaním, ako je napr. kariérne poradenstvo, dlhodobé plánovanie pre úspešné fungovanie inštitúcie, a pod. Prevažná väčšina škôl (97,3 %) v prieskume uviedla, že za ostatný ukončený školský rok žiakom poskytovali poradenstvo v oblasti kariérneho uplatnenia a rozvoja. U približne 90,1 % respondentov pôsobí kariérny poradca priamo v škole, pričom 87,3 % z týchto škôl zamestnáva kariérneho poradcu na čiastočný úväzok. Na stredných odborných školách vykonávajú funkciu kariérneho poradcu zväčša výchovní poradcovia, psychológovia alebo učitelia a školy nemajú pre túto funkciu vytvorenú osobitnú pracovnú pozíciu, hoci by takúto možnosť uvítali. Poskytovanie služieb kariérneho poradenstva na školách sa považuje za dobrú prax, no jeden kariérny poradca pracujúci na čiastočný úväzok často nestačí. Účastníci fókusových skupín vyjadrili názor, že kariérni poradcovia by sa nemali venovať len otázkam vzdelávania, ale mali by to byť odborníci s príslušnou kvalifikáciou a dostatočnými časovými i informačnými zdrojmi. Tento názor jasne vyjadruje potrebu vytvorenia osobitnej pracovnej pozície kariérneho poradcu na školách. Približne 85,6 % škôl uviedlo, že vnímajú absenciu centier kariérnej prípravy či pracovného poradenstva ako problém.

Okrem prítomnosti kariérnych poradcov priamo v jednotlivých inštitúciách 87,3 % škôl uviedlo, že počas registrácie a zápisu žiakov ponúkajú orientačné informačné stretnutia. Navyše, veľa škôl (63,8 %) organizuje aj náborové stretnutia so zamestnávateľmi. Približne jedna tretina (33,8 %) respondentov, ktorí poskytujú kariérne poradenstvo, ponúka žiakom zároveň koučingové programy v oblasti profesijného rozvoja vedené učiteľmi a stretnutia s bývalými absolventmi (31,9 %). Približne 20,3 % škôl sa vyjadrilo, že využívajú iné formy kariérneho poradenstva (t.j. spoluprácu s úradmi práce, dni otvorených dverí, nábor žiakov na základných školách a spoluprácu s univerzitami, exkurzie, a pod.). Kariérne centrum, ktoré by zohľadňovalo požiadavky a náborové nároky zo strany zamestnávateľov, existuje len na 10,1 % škôl.

42,3 % škôl ponúkajúcich aktivity kariérneho poradenstva uviedlo, že viac než 50 % žiakov navštevuje kariérnych poradcov alebo iné osoby, ktoré im môžu poradiť v otázkach budúceho zamestnania alebo štúdia. Zdá sa teda, že žiaci majú o túto oblasť záujem.

Podobne, len 28,8 % škôl uviedlo, že ponúka služby celoživotného vzdelávania alebo aktivity zamerané na prispôsobovanie alebo zlepšovanie zručností pre verejnosť. Väčšina inštitúcií (69,9 %) neponúka akreditované programy alebo ponúka kurzy, ktoré nepotrebujú akreditáciu, a 1,4 % škôl uviedlo, že práve prechádzajú akreditačným procesom. Ak vezmeme do úvahy diskusie vo fókusových skupinách, takýto nízky podiel programov celoživotného vzdelávania je prekvapivý, nakoľko kurzy celoživotného vzdelávania a rekvilifikačné kurzy (spolu s výskumnými aktivitami a vývojom produktov) sú jedným zo spôsobov ako si školy môžu pripravovať nové vzdelávacie služby a zvýšiť svoju inovatívnosť.

Z hľadiska hlavných faktorov, ktoré, podľa samotných škôl, prispievajú k úspešnosti škôl pri príprave kvalifikovaných absolventov dostatočne pripravených na vstup na trh práce alebo na ďalšie štúdium, 82,2 % škôl považuje kvalifikovaných učiteľov s dobre nastavenými kompetenciami za najdôležitejší faktor. Za nimi nasledovalo poskytovanie stáží a učňovskej praxe, ktoré za dôležité považuje 71,2 % škôl. Približne polovica škôl (53,4 %) vníma funkčné vybavenie a nástroje v dielňach ako ďalší faktor, ktorý významnou mierou prispieva k úspechu školy. Dostatočné financovanie považuje za kľúčové pre úspech inštitúcie asi jedna tretina škôl (30 %). Ďalšie aspekty prispievajúce k úspešnosti si školy volili v menšej miere, napr.: vyvážený pomer medzi teóriou a praxou (12,3 % škôl), služby kariérneho poradcu pre žiakov (5,5 %), alebo existencie centra pracovného poradenstva (1,4 %). Z uvedeného by sa mohlo zdať, že až prekvapivo malá skupina riaditeľov škôl považuje tieto významné a dôkazmi podložené faktory za dôležité pre kvalitu poskytovaných študijných programov. Približne 37 % SOŠ zmienilo aj iné faktory, ako sú napr. spolupráca s firmami a inými subjektmi, monitorovanie situácie na trhu práce a zamestnanosti, kvalita vzdelávania, správny prístup k práci so žiakmi, či reputácia školy. Zdá sa, že kompetentní učitelia a majstri odborného výcviku, stáže a učňovská prax a dostatočné materiálne zabezpečenie sú všeobecne vnímané ako najkritickejšie faktory, ktoré školám umožňujú poskytovať služby celoživotného vzdelávania.

Na otázku, v ktorej oblasti školy vidia svoje nedostatky, a teda aj priestor na zlepšenie, školy najčastejšie odpovedali „nové nástroje a vybavenie“ (74 % respondentov). Približne 39 % škôl vníma ako oblasť, ktorá by sa mala zlepšiť, potrebu zlepšenia infraštruktúry, a 35,6 % škôl sa vyjadrilo, že zlepšenie by sa malo týkať získavania učiteľov s lepšou kompetenčným profilom. Medzi ďalšie oblasti pre možné zlepšenia patrili aj: väčšia miera autonómie v rozpočtových záležitostiach (28,8 % škôl), stáže a učňovská prax (20,5 %), väčšia miera autonómie pri príprave a navrhovaní učebných plánov (17,8 %) a zlepšenie testovacích štandardov (5,5 %).

Približne 41,4 % škôl radí k problematickým oblastiam pripravenosť žiakov prichádzajúcich zo základných škôl (nedostatočné zručnosti, demotivovanosť a nezaujím o ďalšie štúdium na SOŠ, zlá komunikácia s rodičmi); problémy týkajúce sa učiteľov, ktoré však nesúvisia s ich kompetenciami (napr. reputácia, prílišné pracovné zaťaženie učiteľov, a pod.); systém financovania škôl; či školské aktivity (napr. nové študijné programy, lepšia spolupráca so zamestnávateľmi a ostatnými aktérmi, a pod.).

Výstupy zo stretnutí fókusových skupín a odporúčania na zlepšenie systému odborného vzdelávania a prípravy naznačujú, že pozornosť je potrebné upriamiť aj na nasledujúce oblasti: marketing; prehodnotenie kompetencií riaditeľov škôl tak, aby sa posilnila ich nezávislosť a právomoci; ďalej na zlepšenie a rozvoj nových systémov a modelov financovania, ktoré by školám umožnili lepšie fungovať a efektívnejšie riadiť svoje finančné zdroje; výber žiakov, a to nielen v rámci náboru, ale aj preto, aby školy mohli u svojich žiakov garantovať istú úroveň kompetencií, a aby sa zabezpečilo, že žiaci majú skutočný záujem o štúdium; angažovanie externých odborníkov (t.j. zamestnávateľov a zamestnancov firiem) ako vyučujúcich; zlepšovanie dostupnosti, infraštruktúry a vybavenia škôl; zmena obsahu vzdelávania prostredníctvom prispôsobenia učebných plánov požiadavkám trhu práce a zohľadnenia spätnej väzby od zamestnávateľov.

Približne 61,6 % škôl vníma rozpočtové obmedzenia ako hlavný problém pri implementácii inovácií. Zhruba polovica (52,1 %) škôl je toho názoru, že oficiálne predpisy relevantných štátnych orgánov do značnej miery obmedzujú ich plány na rozvoj, 28,8 % považuje za veľkú prekážku nedostatok učiteľov s primeranými kompetenciami a 9,6 % škôl tak vníma nevhodnú infraštruktúru.

Ako vyplynulo z diskusií vo fókusových skupinách, vedúci pracovníci škôl sú presvedčení, že celkovému systému odborného vzdelávania a prípravy by prospelo, ak by časť študijných programov pripravovali externí odborníci zo zamestnávateľského prostredia. Ohľadne reálnych možností implementácie takéhoto programu však ostáva ešte veľa nezodpovedaných otázok. Účastníci fókusových skupín okrem toho identifikovali možnosti zaistenia koordinovaného prístupu (na regionálnej i okresnej úrovni) v oblasti kompetencií, zručností a vedomostí požadovaných od žiakov prichádzajúcich zo základných škôl. Práve toto riešenie bolo odporúčané ako jeden z nástrojov na zlepšenie komunikácie medzi relevantnými aktérmi, ktorý by tak zároveň prispel aj k zníženiu nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a požiadavkami zamestnávateľov. Ďalším dôležitým

krokom na ceste k zvyšovaniu kvality systému odborného vzdelávania a prípravy by podľa diskutujúcich bolo zavedenie prijímacích skúšok ako výberového procesu, ktorý by mal nahradiť systém prostého náboru veľkého množstva žiakov.

Účastníci fókusových skupín tiež vidia potrebu vytvorenia štandardizovaného a ľahko dostupného nástroja na organizáciu a plánovanie pravidelných stretnutí všetkých relevantných aktérov a výmenu skúseností zameraných na potreby trhu práce či prognóz jeho vývoja. Takýto nástroj by zároveň umožnil vytváranie pracovných a poradenských skupín zložených zo zástupcov relevantných subjektov. Je na zváženie, akú formu/formy by mal tento nástroj mať a ako zabezpečiť jeho dlhodobé a efektívne fungovanie. Pozornosť je potrebné venovať aj skutočnosti, že mnohé školy vnímajú svoje vzťahy s inými poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy ako nanajvýš konkurenčné – až 81 % škôl veľmi alebo do istej miery súhlasí s tvrdením, že „poskytovatelia stredného odborného vzdelávania a prípravy si navzájom konkurujú v malom priestore“.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Prevažná väčšina škôl uvádza, že za ostatný školský rok žiakom poskytovali služby kariérneho poradenstva. U približne 90,1 % respondentov pôsobí kariérny poradca priamo v škole, pričom túto funkciu zastávajú zväčša výchovní poradcovia, psychológovia alebo učitelia. 42,3 % škôl ponúkajúcich kariérne poradenstvo uviedlo, že viac než polovica ich žiakov navštevuje kariérnych poradcov. Vyššie uvedené zistenia naznačujú, že na zlepšenie dostupnosti a kvality služieb kariérneho poradenstva pre žiakov je potrebné vytvoriť pozície špecializovaných kariérnych poradcov alebo centier kariérnej prípravy či pracovného poradenstva, ktorých absenciu vníma až 85,6 % škôl. Len necelých 30 % škôl sa vyjadrilo, že ponúka služby celoživotného vzdelávania. Toto zistenie je prekvapivé, nakoľko celoživotné vzdelávanie a rekvalifikačné kurzy sú, spolu s výskumnými aktivitami a vývojom produktov, jedným zo spôsobov ako si školy môžu pripravovať a ponúkať nové vzdelávacie služby a zvýšiť svoju inovatívnosť a schopnosť reagovať na aktuálne potreby trhu práce. Väčšina škôl (82,2 %) považuje kvalifikovaných učiteľov s dobre nastavenými kompetenciami a poskytovanie stáží a učňovskej praxe (71,2 %) za dva najvýznamnejšie faktory vplývajúce na schopnosť škôl generovať kvalifikovaných a dobre pripravených absolventov. Ak chceme zlepšiť systém odborného vzdelávania a prípravy, musíme venovať viac pozornosti oblastiam ako marketing prínosov a účelu stredného odborného školstva; prehodnotenie kompetencií riaditeľov škôl; rozvoj nových modelov financovania, ktoré by školám umožnili fungovať flexibilnejšie a efektívnejšie riadiť svoje zdroje. Hlavnými obmedzeniami pri implementácii rozvojových plánov sú podľa škôl rozpočtové obmedzenia (61,6 % škôl) a vládne predpisy (52,1 %). Jedným z odporúčaní na zlepšenie komunikácie medzi relevantnými aktérmi, a tým aj na znižovanie jestvujúceho nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a potrebami trhu práce, je zabezpečiť koordinovaný prístup (na regionálnej i okresnej úrovni) v oblasti kompetencií, zručností a vedomostí predpokladaných u žiakov základných škôl.

ČASŤ 2.3

DÔLEŽITÉ ZISTENIA Z ANALÝZ ÚDAJOV TÝKAJÚCICH SA UČITEĽOV, ŽIAKOV A ŠKÔL

Úvod a základné informácie

Kvalita stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy hrá rozhodujúcu úlohu pri zaisťovaní, aby žiaci získali potrebné zručnosti a vedomosti nevyhnutné pre vyvážený a cielený profesionálny život a úspešnú budúcnosť. Dobre fungujúci systém odborného vzdelávania a prípravy je založený na spoločných prepojeniach vzdelávacieho systému a priemyselných odvetví a dokáže identifikovať (ale aj vštepovať absolventom) zručnosti, ktoré sú, a aj v budúcnosti budú, žiadané. Ako vyplýva

zo správy o zamestnávateľskom prieskume (Aktivita 1), prudký technologický rozvoj a napredovanie viedol k nesúladu medzi zručnosťami, ktoré majú žiaci SOŠ v Prešovskom samosprávnom kraji, a požiadavkami pracovného trhu. Práve z tohto dôvodu sa realizuje v súčasnosti dynamická diskusia medzi orgánmi s rozhodovacou právomocou a poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy potrebná viac než inokedy, aby sa zabezpečila efektívna reštrukturalizácia systému odborného vzdelávania a prípravy v PSK, a aby tento systém viac reflektoval na požiadavky trhu.

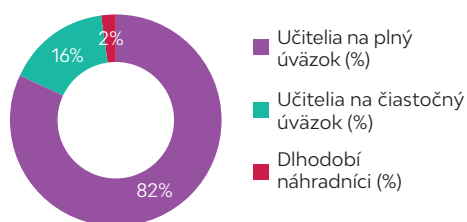
V nadväznosti na ostatné faktory, ktoré spomínáme v predchádzajúcej časti, sa teraz pozrieme bližšie na to, čo vieme zistiť o pripravenosti SOŠ a ich relevancii pre aktuálne potreby trhu práce prostredníctvom analýzy dôležitých administratívnych údajov týkajúcich sa žiakov, učiteľov a vedení škôl ako takých. Pedagogickí pracovníci a vedenia SOŠ predstavujú dôležité spojenie, ktoré vedie k efektívnemu vzdelávaniu a k systému odbornej prípravy schopnému uspokojovať potreby trhu práce. Deje sa to prostredníctvom vyhodnocovania učebných plánov, získavania certifikácií, učebných metód, dostupnosti školských zdrojov, riadiacich postupov a poskytovania príležitostí na priamu spoluprácu s priemyslom. Bez schopných riadiacich kapacít, ktoré dohliadajú na kritické prvky fungovania SOŠ by bolo ťažké efektívne zavádzať a implementovať kľúčové elementy tvoriace kvalitnú odbornú školu. Vedenia stredných odborných škôl na Slovensku zodpovedajú za prijímanie učiteľov a majstrov odborného výcviku a dohliadajú na ich efektívnosť.⁹ Títo učители môžu byť ľuďmi z praxe, ktorí majú bohaté praktické skúsenosti v relevantnom odbore, ale môžu to tiež byť akademici s vážnymi titulmi, no s minimom praktických pracovných skúseností. Vedenia škôl preto musia pri prijímaní učiteľov odhadnúť správny pomer teoretických a praktických aspektov doterajšej praxe učiteľov. Rovnako dôležité ale je, aby tak vedenia škôl ako aj pedagogickí pracovníci dobre poznali svojich žiakov a aby proaktívne vyhľadávali informácie o kľúčových aspektoch svojich škôl. V ďalšej časti tejto správy preto sa budeme venovať vybraným kľúčovým aspektom administratívnych údajov týkajúcich sa učiteľov a žiakov SOŠ a škôl samotných.

Sú kvalifikácia a profily učiteľov vyhovujúce?

Zmluvné vzťahy

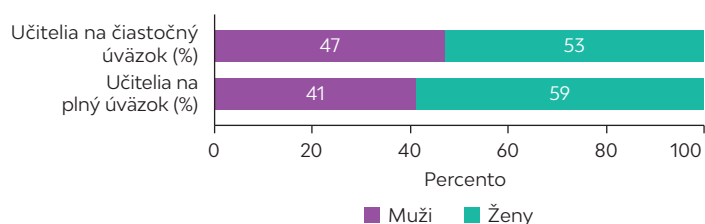
Túto časť začneme pohľadom na rozloženie a typy zmluvných vzťahov existujúcich medzi školami a učiteľmi. Podobne, ako v mnohých iných krajinách, aj na Slovensku sa školy zápasia s rozpočtovými obmedzeniami, v niektorých oblastiach či špecializáciách môžu mať problém nájsť dostatočný počet učiteľov na plný úväzok, alebo môžu mať jednoducho záujem o flexibilitu, ktorú so sebou prinášajú čiastočné úväzky. Detailné poznanie štatútu pracovných zmlúv na plný alebo čiastočný úväzok a ich dopadov na výsledky žiakov tak môže školám pomôcť pri rozhodovaní o efektívnom investovaní do vzdelávania, čo môže následne priaznivo ovplyvniť ich schopnosť dobre pripraviť žiakov na prechod do pracovného života. V rámci všetkých SOŠ na území PSK pracuje 82 % pedagogických pracovníkov na zmluvu na plný úväzok, 16 % ich učí na čiastočný úväzok a 2 % sú suplujúci učители (Obr. 2.3.1). To znamená, že na 34 riadnych učiteľov (pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok) pripadá v priemere len jeden suplujúci učiteľ. Analýza pomeru mužov a žien v učiteľských pozíciách (na plný aj čiastočný úväzok) ukazuje, že približne 59 % pedagogických zamestnancov

OBR. 2.3.1 Priemerný stav pracovných zmlúv pedagogických pracovníkov



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.2 Priemerné percentuálne zastúpenie učiteľov na plný a čiastočný úväzok na školu



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

pracujúcich na plný úväzok sú ženy a 41 % sú muži. V skupine učiteľov pracujúcich na čiastočný úväzok je vyváženosť zastúpenia pohlaví vyššia, nakoľko ženy učiteľky predstavujú 53 % a muži učiteľia 47 % pracovnej sily (Obr. 2.3.2).

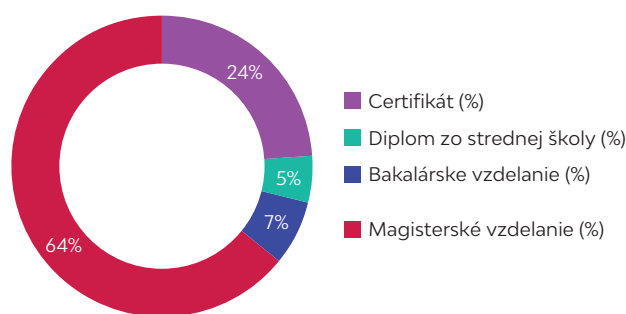
Kvalifikácia učiteľov

Pohľad na kvalifikačnú štruktúru učiteľov v PSK prezradí, že 64 % učiteľov má ukončené univerzitné vzdelanie druhého alebo vyššieho stupňa (magisterský alebo vyšší titul), 7 % ich má bakalársky titul, 5 % učiteľov má ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou a 24 % má osvedčenie (certifikát) o pedagogickom minime¹⁰ (Obr. 2.3.3). Za povšimnutie stojí, že jeden zo štyroch učiteľov pracuje na základe absolvovania pedagogického minima namiesto vyššej úrovne pedagogického vzdelania v danom odbore. Navyše, hoci školy uvádzajú vysoké zastúpenie učiteľov s magisterským vzdelaním (64%), nezdá sa, že by sa toto vysoké percento výraznejšie prejavovalo v lepších výkonoch či študijných výsledkoch žiakov alebo v priaznivejšom názore na absolventov SOŠ na strane regionálnych zamestnávateľov. Výsledkom je, že absolventi stredných odborných škôl sa javia ako nedostatočne pripravení na vstup do praxe.

Z pohľadu *subregionálnych rozdielov* v oblasti kvalifikačnej štruktúry učiteľov (Obr. 2.3.4a) vyniká najmä humenský subregión, ktorý má najvyššie percento učiteľov s osvedčením o pedagogickom minime ako kvalifikáciou pre ich prácu (32 %), a teda aj najnižšie percento učiteľov v ostatných vyššie uvedených kvalifikačných triedach, pričom vo všetkých ostatných subregiónoch predstavujú učiteľia s magisterským alebo vyšším univerzitným vzdelaním približne dve tretiny všetkých pedagogických zamestnancov. Bude preto potrebné, aby OŠ PSK a riaditelia škôl v humenskom subregióne preskúmali dôvody, prečo je to tak, a prečo má Humenné vyšší podiel takýchto učiteľov. Podobne, aj z pohľadu budúcich prieskumov a štúdií bude potrebné zväziť, do akej miery táto skutočnosť vplýva na pripravenosť – alebo, naopak, nepripravenosť – absolventov škôl z humenského subregiónu na vstup na pracovný trh.

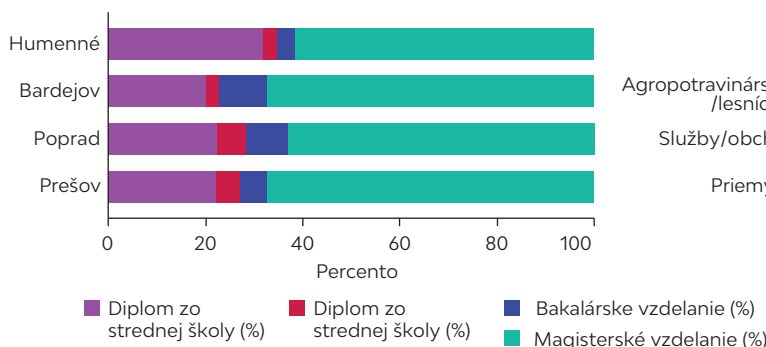
Analýza kvalifikačnej štruktúry podľa *zamerania školy* (Obr. 2.3.4b), za zmienku stoja školy v odbore „Agropotravinárstvo/lesníctvo“, ktoré majú najvyššie zastúpenie učiteľov s ukončeným stredoškolským vzdelaním s maturitou (23 %) a s bakalárskym vzdelaním (12,9 %) a najnižší podiel pedagógov s magisterským alebo vyšším univerzitným vzdelaním (58,5 %). Je zaujímavé, že školy v kategórii „Iné“ neuviedli žiadnych učiteľov so stredoškolským maturitným vzdelaním alebo s bakalárskym

OBR. 2.3.3 Kvalifikácia učiteľov

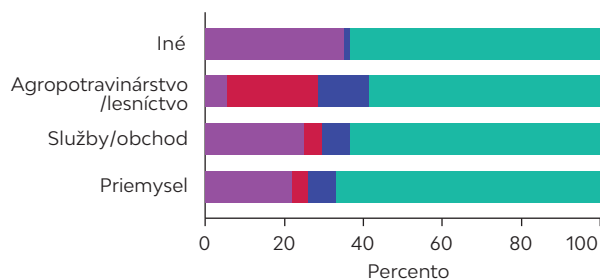


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.4 a Kvalifikačná štruktúra učiteľov podľa subregiónu



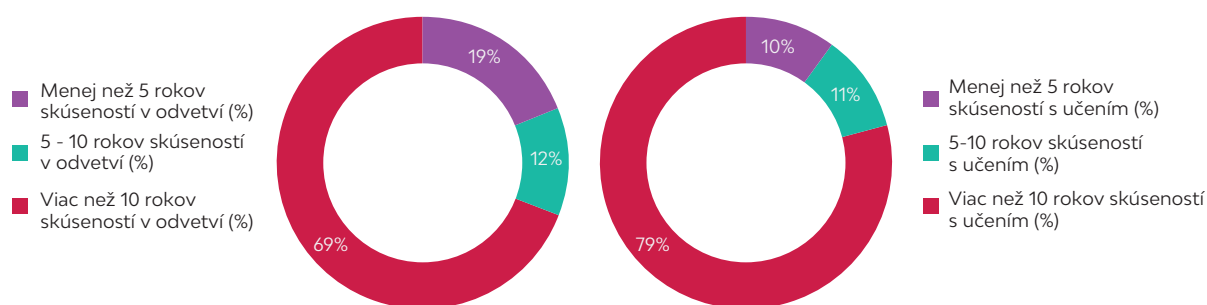
OBR. 2.3.4 b Kvalifikačná štruktúra učiteľov podľa zamerania škôl



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

vzdelaním. Na druhej strane však majú vyšší podiel učiteľov s pedagogickým minimom (35,2 %) a 63 % ich učiteľov má vzdelanie magisterského stupňa. Naproti tomu kvalifikačná štruktúra učiteľov pôsobiacich na školách zameraných na oblasť služieb a obchodu a na priemyselných školách sa približuje celkovému priemeru, kde najväčšiu skupinu (viac než 60 %) predstavujú učители s magisterským alebo vyšším vzdelaním a približne 25 % učiteľov má len pedagogické minimum. Podobne ako vyššie, aj v tomto prípade by bolo vhodné, aby sa OŠ PSK spolu s vedením jednotlivých agropotravinárskych/lesníckych škôl zamysleli nad príčinami a dopadmi uvedených disproporcií v oblasti kvalifikácie pedagogických pracovníkov.

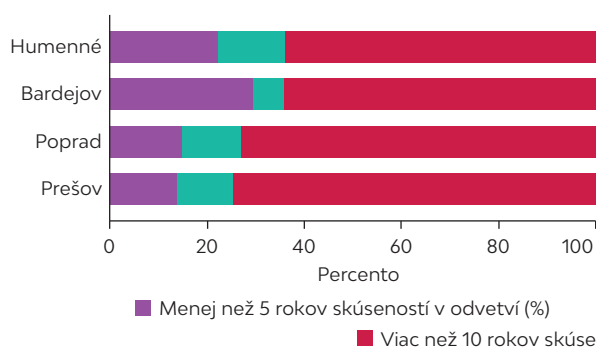
OBR. 2.3.5 Prax učiteľov v odvetví a učiteľská prax – všetci učители
Prax učiteľov v odvetví a učiteľská prax



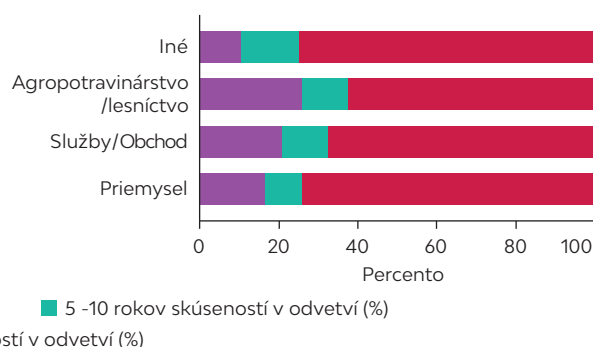
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Ďalším ukazovateľom, na ktorý sa zameriame, je úroveň učiteľskej praxe a skúseností v odbore, ktorý vyučujú (Obr. 2.3.5). V priemere 69 % všetkých učiteľov uviedlo, že má viac ako 10 rokov v praxi v odvetví, a 78,5 % učiteľov udáva viac než desaťročné skúsenosti s učením. V tomto ohľade je potrebné poznamenať, že aj keď stále je tu významné percento učiteľov, ktorí majú menej než desaťročné skúsenosti s učením a/alebo s prácou v relevantnom odvetví, je povzbudzujúce, že dve tretiny, resp. tri štvrtiny všetkých učiteľov majú viac než 10 rokov školskej alebo odbornej praxe. Nanešťastie sa však zdá, podobne ako v prípade vysokého podielu učiteľov s magisterským alebo vyšším vzdelaním, že takéto bohaté skúsenosti učiteľov sa nepretavujú do lepších výsledkov žiakov a neplatí, že pedagógovia s dlhšou učiteľskou i odbornou praxou sú vždy lepší, resp. že dosahujú lepšie výstupy. Ak sa na zastúpenie prax učiteľov pozrieme z inej perspektívy, výsledku nášho prieskumu naznačujú, že SOŠ si nedokázali vytvoriť efektívny spôsob získavania nových učiteľov do svojich radov a javí sa, že na školách pôsobia väčšinou učители staršej generácie, ktorí budú postupne odchádzať do dôchodku, a ktorým často chýba motivácia ďalej sa vzdelávať alebo prispôbovať sa novým potrebám žiakov a požiadavkám zo strany zamestnávateľov.

OBR. 2.3.6 a Prax učiteľov v odvetví podľa subregiónu



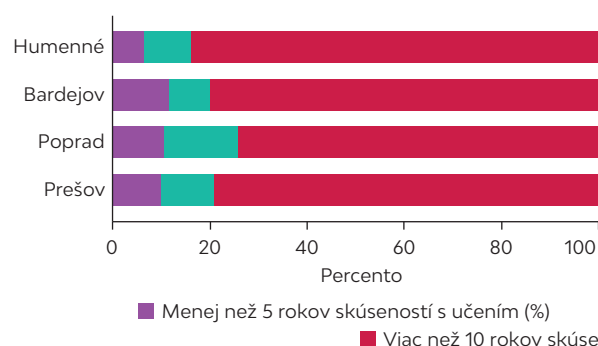
OBR. 2.3.6 b Prax učiteľov v odvetví podľa zamerania školy



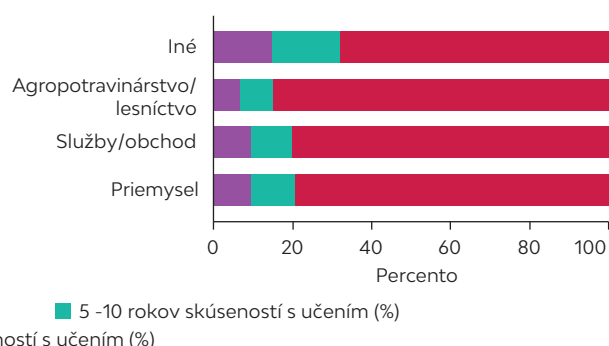
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Pohľad na celkové čísla týkajúce sa kvalifikačnej štruktúry učiteľov podľa subregiónov a zamerania škôl (Obr. 2.3.6, a aj b) naznačuje zrejme subregionálne rozdiely – školy v bardejovskom subregióne majú výrazne vyšší podiel učiteľov (takmer 30 %) s menej než päťročnými skúsenosťami v odvetví; ale aj mierne rozdiely medzi jednotlivými odvetviami: školy s agropotravinárskym zameraním udávajú len mierne nad 25 % učiteľov s menej než päťročnými skúsenosťami v odvetví. Percentuálny podiel učiteľov s päť- až desaťročnými skúsenosťami v odvetví je o niečo vyšší v kategórii „Iné“ než v ostatných kategóriách, nejedná sa však o významný rozdiel. V rámci ďalších štúdií by bolo vhodné preskúmať, či, a nakoľko významným faktorom sú skúsenosti a prax učiteľov v relevantnom odvetví, pokiaľ hovoríme o dôvodoch, pre ktoré absolventi SOŠ v Prešovskom kraji opúšťajú brány škôl dostatočne nepripravení na vstup na trh práce. Okrem toho je potrebné analyzovať aj dôvody, prečo sa bohaté skúsenosti a prax v odvetví u učiteľov SOŠ v PSK nepretavujú do lepšej pripravenosti ich žiakov na požiadavky trhu práce v rovnakých odvetviach, ako sú tie, v ktorých učelia majú prax.

OBR. 2.3.7 a Učiteľská prax podľa subregiónu



OBR. 2.3.7 b Učiteľská prax podľa zamerania školy



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

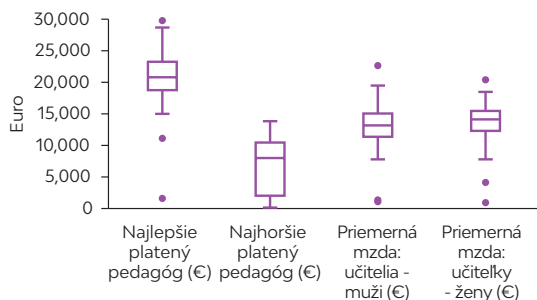
Ak sa zameriame na predchádzajúcu *učiteľskú prax* učiteľov, Obr. 2.3.7 (a a b) ukazuje, že v popradskom subregióne má približne 15,1 % učiteľov 5-10 rokov učiteľskej praxe, čo je najviac zo všetkých subregiónov. Subregión Humenné má trochu vyšší podiel starších učiteľov, ktorí majú viac než 10 rokov praxe, no tento rozdiel nie je významný. Pokiaľ sa jedná o rozdieloch medzi jednotlivými skupinami škôl podľa ich zamerania, v školách zaradených do skupiny „Iné“ je vyššie zastúpenie učiteľov s praxou kratšou než 5 rokov (14,9 %) resp. s praxou v trvaní 5-10 rokov (17,1 %). Približne 68 % učiteľov v školách tejto kategórie má viac než 10 rokov učiteľskej praxe. Podobne, školy zaradené do kategórie „Agropotravinárstva/lesníctva“ majú najvyššie percento učiteľov s viac než 10 rokmi učiteľskej praxe (85 %).

OŠ PSK by sa mal spolu s riaditeľmi škôl z príslušných kategórií zamyslieť, čo zapríčiňuje tieto trendy, aký (potenciálne negatívny) dopad môžu mať na celkovú pripravenosť a prípravu žiakov a absolventov ich škôl, a čo sa dá spraviť pre zlepšenie situácie s cieľom zabezpečiť, aby všetky SOŠ v Prešovskom samosprávnom kraji dokázali efektívnejšie využívať skúsenosti svojich učiteľov v odvetví a vedeli si pripraviť vyváženejšiu zásobáreň nových a skúsených učiteľov – odborníkov pre svoje školy.

Mzdy učiteľov

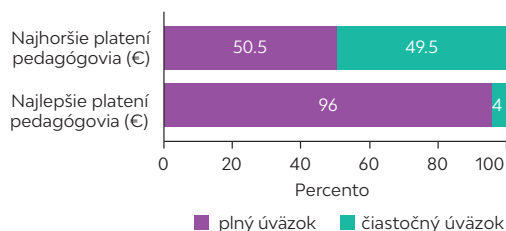
Podme sa nakrátko pozrieť aj na otázku miezd učiteľov. Ako je zrejme z Obr. 2.3.8, priemerný ročný plat najlepšie zarábajúcich učiteľov (na plný aj na čiastočný úväzok) dosahuje hodnotu € 20 854, oproti priemernému ročnému príjmu približne € 6 644 u najnižšie zarábajúcich učiteľov. Priemerná mzda žien učiteľiek a mužov učiteľov sa výrazne nelíši (€ 12 873 u mužov a € 13 379 u žien). Väčšina učiteľov s najvyššími mzdami pracuje na plný úväzok (Obr. 2.3.9), zatiaľ čo asi polovica učiteľov, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, patrí k najnižšie plateným pedagógom.

OBR. 2.3.8 Mzdy učiteľov



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.9 Učítelia s najnižšími a najvyššími mzdami – plný úväzok vs. čiastočný úväzok



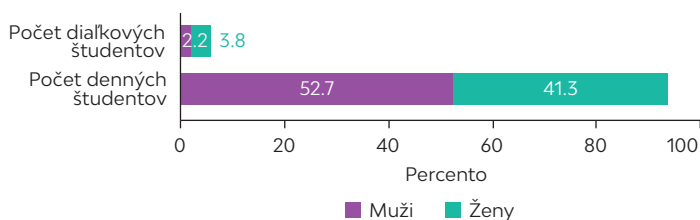
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Percentuálny podiel učiteľov s pedagogickým minimom je značne vysoký a štatisticky významný. Približne jedna štvrtina všetkých učiteľov SOŠ v PSK má len pedagogické minimum, pričom v subregióne Humenné a v kategórii škôl „Iné“ je tento podiel dokonca vyšší – pedagogické minimum má približne jedna tretina učiteľov. To môže viesť k pochybnostiam o kvalite vyučovania a poznania obsahu vyučovaného učiva v týchto triedach. Navyše, aj keď väčšina učiteľov s praxou v odvetví kratšou ako 5 rokov patrí do skupiny agropotravinárskych/lesníckych škôl, táto kategória má zároveň najvyššie percento učiteľov s učiteľskou praxou dlhšou ako 5 rokov. Z toho vyplýva, že OŠ PSK a vedenia škôl budú musieť aktívne a detailne preskúmať dôvody, prečo sa nadpriemerne dlhá učiteľská prax a ďalšie podobné faktory nie vždy pretavia do lepších výsledkov žiakov a lepšej schopnosti škôl reagovať na požiadavky zamestnávateľov týkajúce sa vedomostí a zručností absolventov SOŠ. Podobne, bude potrebné, aby si príslušné orgány PSK a učítelia osvojili proaktívnejší prístup k tvorbe a udržaniu lepších možností kariérneho rozvoja pre učiteľov v regióne. Aj keď sa priemerná ročná mzda žien učiteľiek a mužov učiteľov výrazne nelíši, riaditelia škôl by sa mali zamyslieť nad tým, či celkovo nízke mzdy učiteľov neprispievajú k zlým študijným výsledkom ich žiakov.

Čo charakterizuje žiakov stredných odborných škôl?

Po tom, čo sme v predchádzajúcej časti preskúmali najrôznejšie charakteristiky týkajúce sa učiteľov pôsobiacich v Prešovskom regióne, sa pozrieme aj na administratívne údaje týkajúce sa žiakov SOŠ. V tejto časti našej správy chceme na základe spomínaných administratívnych dát identifikovať a pochopiť jednotlivé aspekty celkovej schopnosti SOŠ pripravovať žiakov tak, aby dokázali naplniť potreby zamestnávateľov a pracovného trhu, a to pomocou lepšieho poznania kľúčových charakteristík, ako je študijný status žiakov, úroveň ich vzdelania (pred vstupom na štúdium v rámci programov SOŠ), či dôvody, pre ktoré žiaci ukončujú štúdium predčasne.

OBR. 2.3.10 Počet žiakov denného a diaľkového štúdia



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Študijný status žiakov

Školy v priemere uvádzajú, že prevažná väčšina žiakov (94 %) je zapísaná na denné štúdium (Obr. 2.3.10). Žiaci (muži) majú v dennom štúdiu vyššiu mieru zastúpenia (52,7 %) než žiačky (41,3 %), pričom počet žien - žiačok zapísaných na diaľkové štúdium mierne prevažuje počet mužov žiakov.

Úroveň predchádzajúceho vzdelania žiakov

Pohľad na súčasnú úroveň zapísaných žiakov inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy prezrádza, že približne 70 % zapísaných žiakov prichádza z druhého stupňa základných škôl, 14 % žiakov má výučný list II. úrovne a 19 % má výučný list III. úrovne (Obr. 2.3.11).

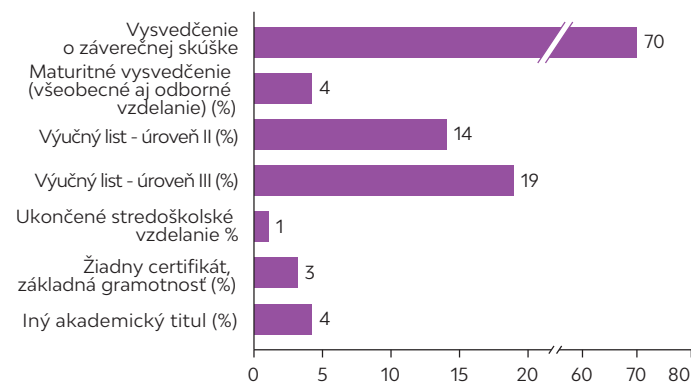
Uvedené výsledky týkajúce sa študijného statusu a úrovne predchádzajúceho vzdelania žiakov dokazujú, že drvivá väčšina žiakov SOŠ je zaradených do tradičných učebných/študijných programov sekundárneho vzdelávania a má typický profil kohorty žiakov sekundárneho stupňa vzdelávacieho systému. Tieto výsledky poukazujú aj na to, že SOŠ sú relatívne málo aktívne v oblasti poskytovania rekvalifikačných kurzov či programov celoživotného vzdelávania, ktoré by boli určené žiakom nadstavbového vzdelávania.

Dôvody predčasného ukončenia štúdia

Od základných popisných charakteristík žiakov SOŠ prejdeme k dôvodom, ktoré respondent uvádzali ako príčiny predčasného ukončenia stredného odborného vzdelávania a prípravy (Obr. 2.3.12). 25 %, teda štvrtina všetkých žiakov, ktorí ukončili svoje štúdium predčasne, tak údajne spravila preto, že študijný program sa im zdal príliš náročný. Ako ďalšie významné dôvody predčasného ukončenia štúdia respondent uvádzali: iné než finančné rodinné povinnosti (20 %), finančná nedostupnosť znemožňujúca pokračovanie štúdia (15 %), či objavenie sa neodkladnej pracovnej príležitosti (16 %). Ak vezmeme do úvahy jasné zistenia zo zamestnávateľskej štúdie svedčiace o tom, že podľa názoru väčšiny firiem absolventi SOŠ nespĺňajú základné požiadavky v oblasti vedomostí a zručností, je do istej miery prekvapivé, že len 8 % žiakov uviedlo ako dôvod predčasného štúdia fakt, že sa im ich študijný program nezdal relevantný. Aj keď to môže byť zapríčinené príliš optimistickým sebahodnotením zo strany vedení škôl, je nutné poznamenať, že vedenia tieto dôvody nereportujú a ani nezaznamenávajú ako niečo, na čo by sa mali sústrediť. Pre OŠ PSK a vedenia škôl v Prešovskom kraji by tak skutočnosť, že jeden zo štyroch žiakov SOŠ končí svoje štúdium predčasne z dôvodu, že študijný program je pre nich príliš náročný, mala slúžiť ako výstraha, že je potrebné zlepšiť prípravu žiakov na základných školách a prípadne sa tiež viac sústrediť na budovanie kapacity žiakov SOŠ pre úspešné zvládnutie programov stredného odborného vzdelávania a prípravy.

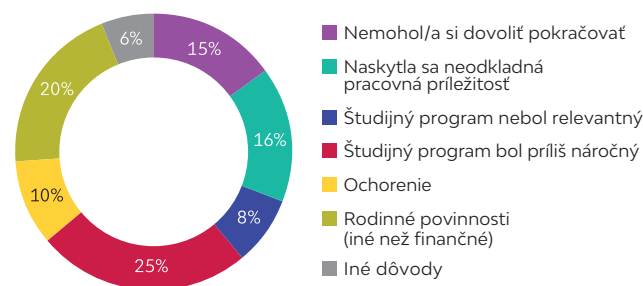
Ak sa pozornejšie pozrieme na subregionálne a sektorové delenie, Obr. 2.3.13a mapuje rozdelenie dôvodov predčasného ukončenia štúdia podľa jednotlivých subregiónov. V subregiónoch Prešov, Poprad a Humenné uviedlo ako dôvod predčasného ukončenia štúdia prílišnú náročnosť študijného programu 34 %, resp. 33,8 % a 28 % žiakov. Tieto výsledky výrazne prekračujú krajský priemer (25 %) zistený v tejto kategórii podľa odpovedí účastníkov prieskumu. Bolo by vhodné, aby sa ďalšie štúdie zamerali na zistenie, či sú študijné programy v spomínaných subregiónoch, a najmä v prešovskom a popradskom subregióne naozaj náročnejšie (a teda je potrebné ich upraviť), alebo či žiaci v týchto oblastiach nie sú dostatočne pripravení pred nástupom na stredoškolské odborné vzdelávanie a prípravu, resp. sa im nedostáva dostatočnej podpory počas štúdia. Najčastejšie spomínaným dôvodom (40 %, teda výrazne viac než priemer 25 %) predčasného ukončenia vzdelávania

OBR. 2.3.11 Úroveň vzdelania zapísaných žiakov SOŠ



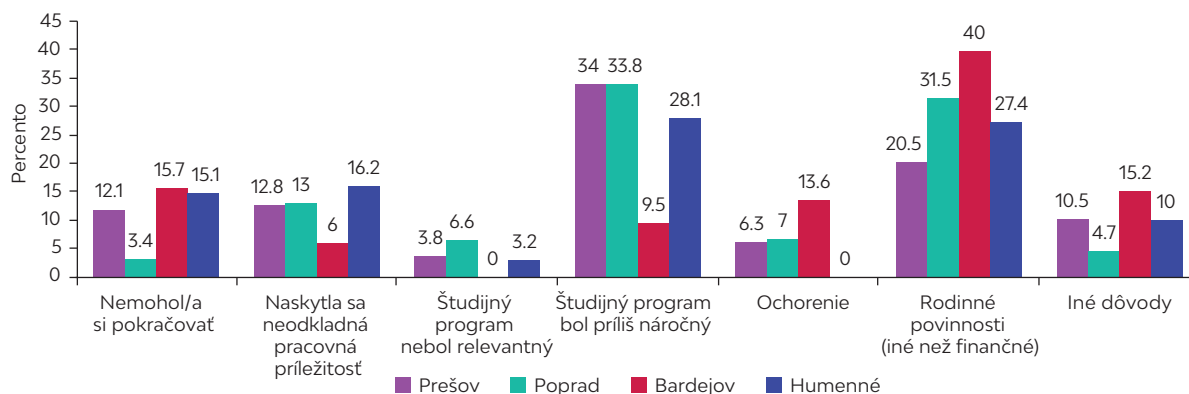
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.12 Dôvody predčasného ukončenia štúdia

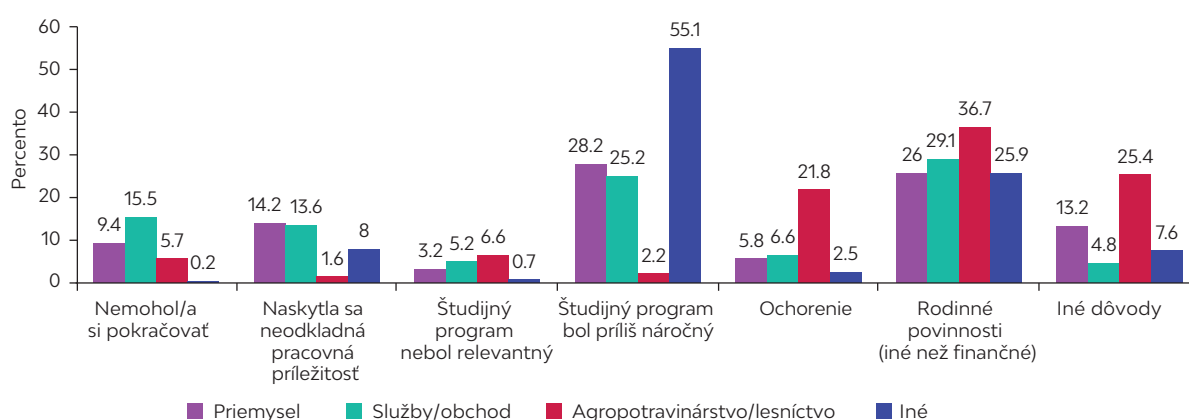


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.13 a Dôvody predčasného ukončenia štúdia podľa subregiónu



OBR. 2.3.13 b Dôvody predčasného ukončenia štúdia podľa zamerania školy



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

v bardejovskom subregióne boli iné než finančné rodinné povinnosti. V neposlednom rade je zaujímavé, že až 12 – 16 % žiakov v prešovskom, humenskom a bardejovskom subregióne uviedlo ako dôvod predčasného ukončenia štúdia to, že si nemohli dovoliť v štúdiu pokračovať. Naopak v Poprade bolo toto číslo oveľa nižšie (3.4 %). Bude dôležité, aby sa OŠ rsk a vedenia škôl v budúcnosti snažili identifikovať a lepšie pochopiť príčiny, pre ktoré viac než 10 % žiakov v subregiónoch Prešov, Humenné a Bardejov uvádza finančnú dostupnosť stredného odborného vzdelávania a prípravy ako dôvod predčasného ukončenia štúdia. Navyše, bude nevyhnutné, aby tiež nachádzali spôsoby zmiernenia dopadu týchto príčin najmä na tých, ktorí to najviac potrebujú, a – podobne, ako to robia napr. SOŠ v Poprade, zavádzať systémy finančného sponzoringu a iných foriem podpory, vďaka ktorým bude pre žiakov ľahšie úspešne ukončiť celé štúdium.

Ak sa pozrieme na rozdelenie škôl podľa ich zamerania vo vzťahu k uvádzaným dôvodom predčasného ukončenia štúdia, z Obr. 2.3.13b jasne vyplýva, že prekvapivo vysoký počet žiakov (55,1 %) navštevujúcich školy zaradené do skupiny „Iné“ štúdium ukončilo predčasne, pretože im študijný program pripadal príliš náročný. Tento podiel je výrazne vyšší než v ktorejkoľvek inej skupine škôl. Percento žiakov, ktorí sa rozhodli predčasne ukončiť svoje štúdium z rovnakého dôvodu (prílišná náročnosť študijného programu) v skupine priemyselných škôl a v skupine „Služby a obchod“ bolo síce nižšie než v skupine „Iné“, no stále pomerne vysoké: 28,2 % (priemyselné SOŠ) resp. 25,2 % (SOŠ obchodu a služieb). Tieto výsledky sú v ostrom kontraste s prekvapujúco nízkym počtom (len 2,2 %) žiakov, ktorí svoje štúdium ukončili predčasne pre jeho náročnosť v skupine „Agropotravinárstvo/lesníctvo“. Približne 14,2 % žiakov zapísaných na štúdium na priemyselných SOŠ svoje štúdium ukončilo predčasne, lebo sa im naskytla neodkladná pracovná príležitosť. Toto percento je podobné (13,65 %) aj v prípade žiakov navštevujúcich SOŠ zamerané na oblasť služieb a obchodu. Navyše, 15,5 % žiakov v tejto skupine štúdium ukončilo predčasne pre jeho finančnú náročnosť.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Z odpovedí SOŠ na otázky v prieskume vyplýva, že až jedna štvrtina žiakov, ktorí ukončia svoje štúdium predčasne, tak robí z toho dôvodu, že študijný program je pre nich príliš náročný. Tento podiel je ešte vyšší najmä v prešovskom a popradskom subregióne (približne 34 %). Je potrebné preskúmať dôvody tohto stavu, aj keď už diskusie vo fókusových skupinách naznačili, že to môže naznačovať, že časť žiakov neprichádza dostatočne pripravená v oblasti základných kognitívnych (t.j. obsah predmetu) vedomostí a nekognitívnych (t.j. sociálno-emocionálnych) zručností z predchádzajúcich stupňov vzdelávania na to, aby zvládli náročné požiadavky niektorých programov SOŠ. Môže to však znamenať aj to, že programy nie sú dobre naplánované z pedagogického hľadiska, keďže napr. relevantné progresívne a opravné opatrenia nie sú dostatočne integrovanou súčasťou predošlých študijných programov, ktoré by žiakom poskytli pevnejšie základy, na ktorých môžu budovať, ale aj individuálnejší prístup potrebný pre úspešné zvládnutie štúdia, náročnosť ktorého sa časom zvyšuje. V troch z celkovo štyroch subregiónov (Prešov, Humenné a Bardejov) až 12-16 % žiakov, ktorí svoje štúdium ukončili predčasne, tak spravili kvôli tomu, že si nemohli dovoliť pokračovať v ňom z finančných dôvodov. V ostrom kontraste k tomu je však subregión Poprad, kde z rovnakého dôvodu štúdium predčasne ukončili len asi 3 % žiakov. Je potrebné identifikovať dôvody úspešnosti popradského subregiónu v tejto oblasti, ktoré môžu byť následne zdieľané aj s vedením škôl v ostatných častiach kraja, aby sa znížila pravdepodobnosť, že žiaci budú predčasne vystupovať zo systému stredného odborného vzdelávania pre vysoké náklady naň. V neposlednom rade je tiež potrebné sa zamerať na lepšie pochopenie fenoménu predčasného ukončovania štúdia medzi Rómami, napr. na SOŠ v Čaklove.

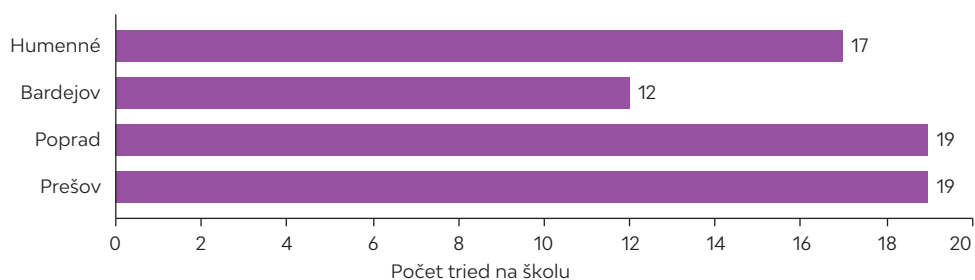
Sú školské zariadenia / vstupné podmienky postačujúce?

Pozreli sme sa na jednotlivé charakteristiky týkajúce sa žiakov aj učiteľov a teraz sa pokúsime charakterizovať vstupné podmienky SOŠ, ako sú napr. dostatočný počet tried vo všeobecnosti, primeranosť dielni a špecializovaných učební, funkčnosť vybavenia škôl, či príjmy a výdavky škôl.

Primeranosť tried

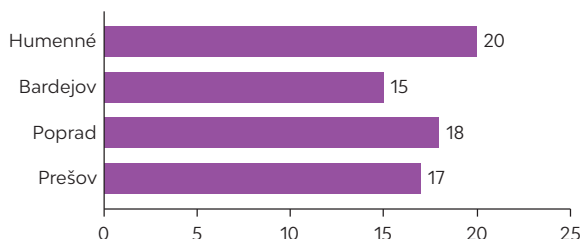
Vhodný výučbový priestor výraznou mierou prispieva k dosahovaniu lepších študijných výsledkov. Analýza poskytnutých údajov ukázala, že najmenší priemerný počet tried pre svojich žiakov majú školy v bardejovskom subregióne (12 tried na školu) (Obr. 2.3.14). to predstavuje o 30 % menej kapacity v triedach než majú školy v ostatných subregiónoch. Subregióny Poprad a Prešov majú podobný priemerný počet tried (19 tried na školu). Medzi jednotlivými skupinami škôl podľa zamerania nie sú v počte tried výraznejšie rozdiely.

OBR. 2.3.14 Počet tried na školu podľa subregiónu

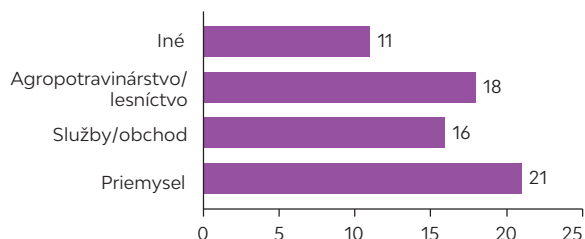


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.15 a Počet dielní a špecializovaných / odborných učební na školu podľa subregiónu



OBR. 2.3.15 b Počet dielní a špecializovaných / odborných učební na školu podľa zamerania



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Dielne a špecializované / odborné učebne

Podrobnejší pohľad na počet špecializovaných dielní a odborných učební na Obr. 2.3.15a a 2.3.15b prezradí, že najvyšší počet dielní a odborných učební majú školy v subregiónoch Humenné (20 na školu), Poprad (18 na školu) a Prešov (17 na školu). V porovnaní jednotlivých skupín škôl podľa zamerania majú najviac dielní a špecializovaných učební priemyselné SOŠ (21 na školu) a školy z odvetvia „Agropotravinárstvo/lesníctvo“ (18 na školu).

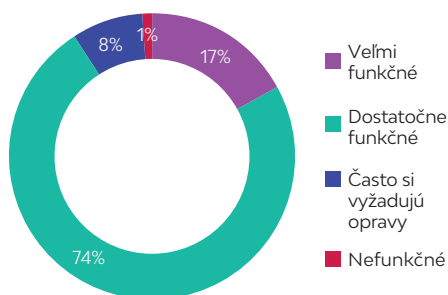
Školské zariadenia a vybavenie

V odpovedi na otázku týkajúcu sa funkčnosti školských zariadení a vybavenia sa viac než 90 % respondentov vyjadrilo, že vybavenie v školách je vo veľmi dobrom alebo prijateľnom stave (Obr. 2.3.16). Ako je však zrejmé z Obr. 2.3.17, len 53 % škôl uviedlo, že vybavenie, ktoré majú k dispozícii, je adekvátne s ohľadom na požiadavky zapísaných žiakov. Približne 25 % škôl odpovedalo, že nemajú dostatok vybavenia a u 22 % škôl dostatočnosť vybavenia závisí na počte zapísaných žiakov v konkrétnom školskom roku.

Stav školských prevádzok SOŠ vo všeobecnosti

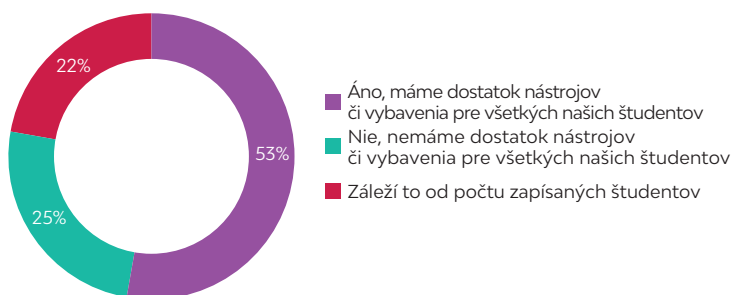
Z Obr. 2.3.18a je jasné, že podľa nášho prieskumu je stav školských prevádzok / priestorov v jednotlivých subregiónoch nasledovný: v Poprade boli všetky priestory čisté a dostatočne osvetlené, v Prešove bolo čistých a dostatočne osvetlených 89 % prevádzok, no to isté sa dalo povedať len o 67 % prevádzok v humenskom subregióne. Zvyšných 33 % bolo ako-tak čistých a/alebo boli slabo osvetlené. Tieto výsledky naznačujú, že pozornosť je potrebné venovať všeobecným podmienkam prevádzok SOŠ v subregióne Humenné.

OBR. 2.3.16 Aká je funkčnosť zariadení a vybavenia vo vašej škole?



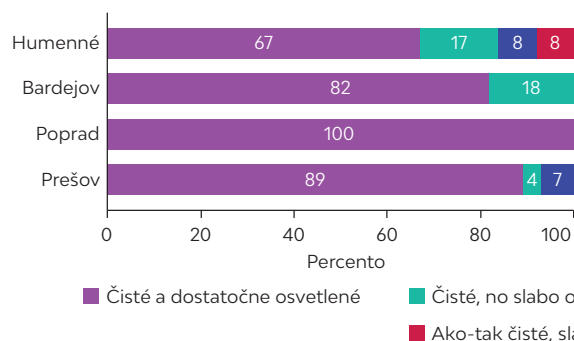
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.17 Máte dostatok zariadení a vybavenia, aby ste ich dokázali poskytnúť všetkým žiakom?

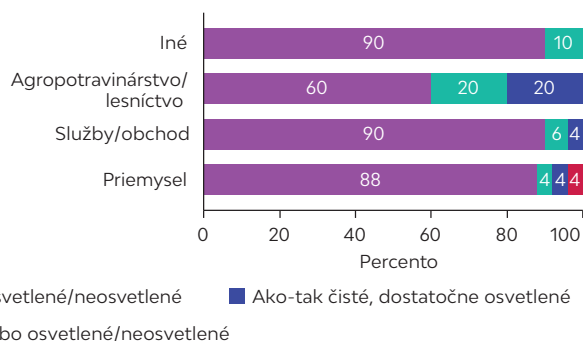


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.3.18 a V akom stave sú školské prevádzky vo všeobecnosti? (podľa subregiónu)



OBR. 2.3.18 b V akom stave sú školské prevádzky vo všeobecnosti? (podľa zamerania škôl)



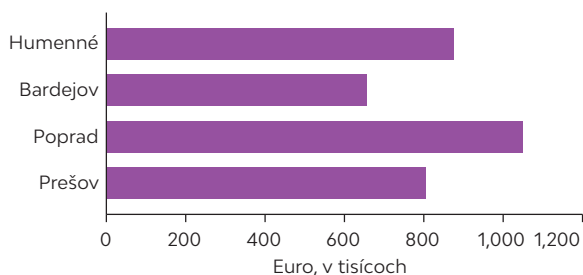
Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

Z Obr. 2.3.18b, ktorý mapuje stav školských prevádzok podľa zamerania škôl, jasne vyplýva, že agropotravinárske a lesnícke školy mali najmenší podiel čistých a dobre osvetlených prevádzok (60 %). Zvyšných 40 % prevádzok bolo len ako-tak čistých, alebo boli nedostatočne osvetlené. V ďalších troch skupinách bolo len asi 10 % alebo menej prevádzok, ktoré by neponúkali ideálne podmienky.

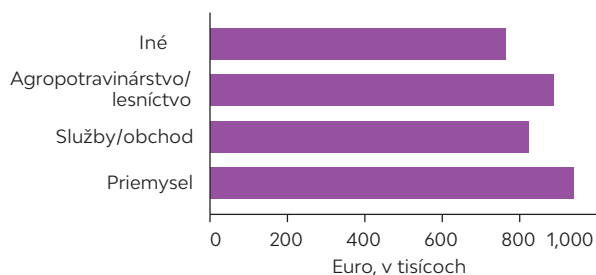
Príjmy škôl

Analýza priemerných rozpočtových príjmov škôl naprieč subregiónmi a skupinami podľa zamerania škôl (Obr. 2.3.19a a 2.3.19b) prezrádza, že najmä školy v popradskom subregióne majú najväčšie príjmové rozpätie (1 050 129 €). Najvyššie príjmy mali priemyselné školy (940 270 €), nasledované školami v agropotravinárskom/lesníckom sektore (888 301 €).

OBR. 2.3.19 a Celkové príjmy (v €) za posledný ukončený školský rok podľa subregiónu



OBR. 2.3.19 b Celkové príjmy (v €) za posledný ukončený školský rok podľa zamerania škôl



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

OBR. 2.3.20 Za posledný ukončený akademický rok, aká časť celkových ročných nákladov vašej školy bola použitá na nasledujúce oblasti?



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza - experti Svetovej banky

Ako vidieť na Obr. 2.3.20, viac než polovica (58 %) výdavkov škôl ide na mzdy učiteľov a 12 % na mzdy nepedagogických zamestnancov. V priemere tak asi 70 % z celkových rozpočtových prostriedkov SOŠ pripadá na mzdy zamestnancov. Ďalšou významnou nákladovou položkou sú výdavky na fyzickú infraštruktúru škôl.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Školy v bardejovskom subregióne majú o 30 % menej kapacity v triedach (12 tried na školu) než školy v ostatných subregiónoch, ako sú napr. subregióny Poprad a Prešov (19 tried na školu). Počet špecializovaných učební a dielní na školu je najvyšší v humenskom subregióne (20 učební a dielní na školu), za ktorým nasledujú subregióny Poprad (18 na školu) a Prešov (17 na školu). Pri delení podľa zamerania škôl majú v porovnaní s inými skupinami najvyšší počet dielní a špecializovaných / odborných učební školy zo skupiny priemyselných SOŠ (21 na školu) a agropotravinárske/lesnícke školy (18 na školu). Podľa vyjadrení samotných škôl je 90 % vybavenia škôl vo veľmi dobrom až primeranom stave, no len 53 % škôl uviedlo, že ich vybavenie je dostatočné s ohľadom na potreby zapísaných žiakov. Najväčšie príjmové rozpätie majú školy v popradskom subregióne (1 050 129 €). Dôležitou informáciou tiež je, že viac než polovica (58 %) rozpočtových prostriedkov škôl ide na mzdy pedagogických zamestnancov.

ČASŤ 2.4

STRATEGICKÝ PREHĽAD ŠTUDIJNÝCH PROGRAMOV PONÚKANÝCH ŠTREDNÝMI ODBORNÝMI ŠKOLAMI V PREŠOVSKOM SAMOSPRÁVNOM KRAJI

Ktoré študijné programy bude potrebné posilniť alebo, naopak, utlmiť/ukončiť?

Úvod a základné informácie

V dnešnom konkurenčnom prostredí môže byť odborné vzdelávanie a príprava významným prínosom pre ekonomický rast a blahobyť krajiny. V prípade Slovenskej republiky to platí o to viac, že viac než 70 percent súčasných stredoškôľakov na Slovensku študuje v rámci niektorého zo študijných programov v rámci sekundárneho odborného vzdelávania a prípravy (*Vocational Education and Training in Slovakia: Short Description*, The European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2016, s.18). Jednou z hlavných výziev v oblasti odborného vzdelávania a prípravy v Prešovskom samosprávnom kraji je adaptácia na meniace sa požiadavky na zručnosti, ktoré by mali pracovníci mať, aby spĺňali očakávania zamestnávateľov a aby dokázali úspešne fungovať na trhu práce. Keďže dopyt po pracovnej sile s novými a odlišnými zručnosťami rastie a študijné programy v rámci odborného vzdelávania a prípravy nie sú podľa zamestnávateľov schopné sa primerane k tomu dostatočne rýchlo diverzifikovať, vyvstáva jasná potreba identifikovať kľúčové elementy a nedostatky programov SOŠ, aby sa zachovala ich praktickosť a aby dokázali promptne reagovať na aktuálne i budúce potreby pracovného trhu.

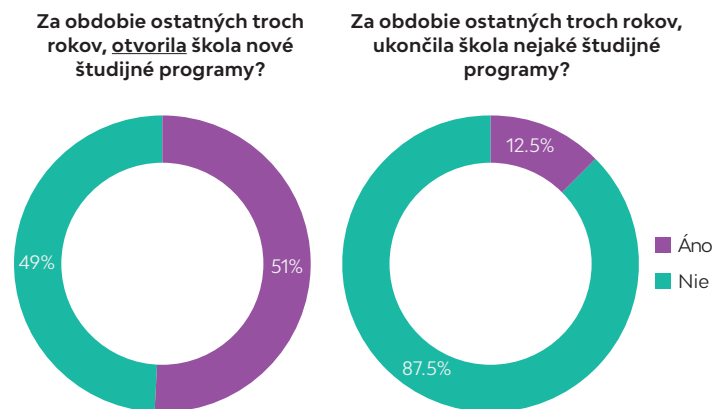
S ohľadom na nárast kvality a výkonnosti systému regionálneho odborného školstva v Prešovskom samosprávnom kraji je rovnako dôležité, aby tu existoval efektívny model riadenia SOŠ, ktorý by zaručil, že školy budú vychovávať dobre pripravenú kvalifikovanú pracovnú silu. Mnohé zo škôl ponúkajú početné a často vzájomne nesúvisiace študijné odbory; alebo ponúkajú príliš veľa študijných programov, ktoré sú z pohľadu trhu práce a z hľadiska potrieb zamestnávateľov v PSK irelevantné a/alebo o ne medzi žiakmi nie je záujem. Detailné poznanie rozsahu priestorových kapacít škôl pre ponúkané študijné programy a ich relevancie vo vzťahu k pracovnému trhu výrazne prispieje k zvýšeniu konkurencieschopnosti a pracovnej produktivity regiónu. Preto sme v rámci štúdie SOŠ v Prešovskom samosprávnom kraji osobitne požiadali všetkých riaditeľov SOŠ o poskytnutie

informácií týkajúcich sa jednotlivých študijných programov, ktoré ponúkajú, ako aj informácie o záujme o štúdium v rámci týchto programov.

Kolko nových programov bolo otvorených/ukončených za obdobie ostatných 3 rokov?

Hodnotenie študijných programov stredných odborných škôl v PSK začneme pohľadom na celkovú situáciu. V tejto časti sa budeme venovať skúsenostiam škôl s otváraním a ukončovaním študijných programov za posledné tri roky, aby sme získali aspoň približnú predstavu o miere, do akej sú školy schopné reagovať na meniace sa potreby pracovného trhu. Z analýz vychádza, že viac než 51 % SOŠ na území PSK za dané obdobie otvorilo nové študijné programy, zatiaľ čo len 12,5 % škôl poskytovanie niektorých študijných programov ukončilo (Obr. 2.4.1).

OBR. 2.4.1 Za obdobie ostatných troch rokov...

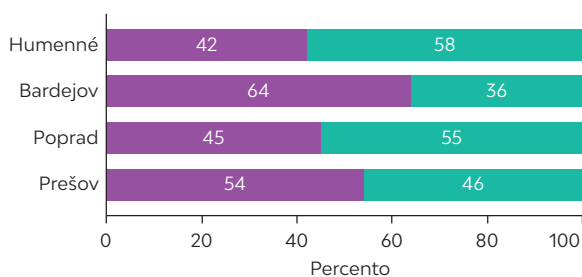


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

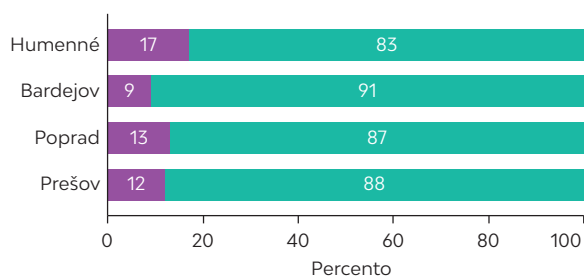
Odpovede týkajúce sa trendov otvárania a ukončovania študijných programov za ostatné 3 roky prinášajú niekoľko prekvapivých zistení o systéme odborného vzdelávania a prípravy v Prešovskom regióne. Pozitívnym zistením je, že viac než polovica (51 %) SOŠ za dané obdobie otvorila nové študijné programy. Znamená to ale tiež, že takmer polovica škôl s takouto iniciatívou, ktorá by reagovala na vývoj na trhu práce, neprišla. Akýkoľvek zvyšný optimizmus mizne pri zistení, že za rovnaké obdobie len necelých 13 % škôl ukončilo niektorý zo svojich študijných programov. Z diskusií vo fókusových skupinách ďalej vyplýva, že príčin takéhoto stavu môže byť niekoľko: po prvé, školy možno nezatvárajú „mŕtve“ programy (na ktoré sa nezapisujú žiadni žiaci) z toho dôvodu, že si myslia, že v dohľadnej budúcnosti záujem o tieto programy opäť narastie, alebo možno pre obavy, že prípadná redukcia ponuky študijných programov by zároveň znamenala zníženie rozpočtu školy. Ďalším dôvodom, ktorý vyplynul z reakcií účastníkov fókusových skupín, môže byť aj celková apatia či nedostatočná schopnosť škôl reagovať na potreby trhu. Príčiny tohto rozšíreného stavu si určite zaslúžia pozornosť a mali by byť preskúmané podrobnejšie.

Znepokojujúce je aj zistenie, že sa zdá, že všetky SOŠ rozširujú svoje kurikulárne programy a ponúkajú menej špecializované študijné programy, výsledkom čoho je vytváranie konkurenčného prostredia, v ktorom sa školy navzájom predbiehajú v snahe prilákať čo najviac z čoraz obmedzenejšieho počtu záujemcov o štúdium konkrétnych odborov. Takáto situácia má zjavne rozdrobujúci efekt, v ktorom sa strácajú špecializované zručnosti.

OBR. 2.4.2 a Za obdobie ostatných troch rokov, otvorila škola nové študijné programy? – delenie podľa subregiónu



OBR. 2.4.2 b Za obdobie ostatných troch rokov, ukončila škola nejaké študijné programy? – delenie podľa subregiónu

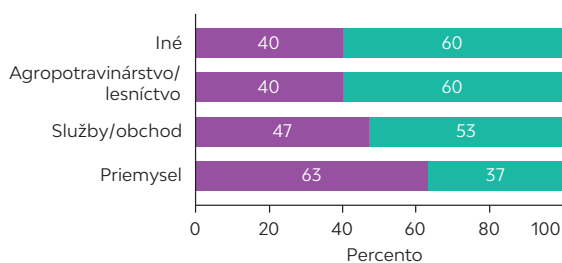


Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

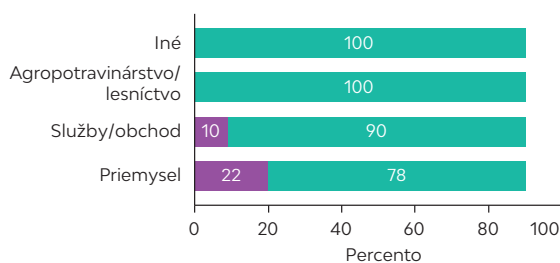
Pokiaľ sa jedná o rozdiely medzi jednotlivými subregiónmi, z Obr. 2.4.2a je zrejmé, že nové študijné programy najviac uvádzali školy v bardejovskom (64 %), prešovskom (54 %), popradskom (45 %) a humenskom (42 %) subregióne. Naopak, najviac programov bolo za ostatné tri roky ukončených na školách v humenskom subregióne (17 %). Ostatné subregióny vykazovali podobný trend zatvárania študijných programov (približne 10 %) (Obr. 2.4.2b).

Rovnaký trend možno sledovať aj v jednotlivých sektorových skupinách škôl. Najvyššiu mieru novootvorených (63 %) aj ukončených (22 %) programov má skupina stredných priemyselných škôl. Druhú najvyššiu mieru nových programov (47 %) i ukončovania iných programov (10 %) nájdeme v skupine škôl zameraných na „Služby a obchod“. Je však tiež potrebné poznamenať, že len 40 % škôl v skupinách „Agropotravinárstvo/lesníctvo“ a „Iné“ spustilo nové študijné programy, no – a to je snáď ešte významnejšie – školy v týchto skupinách za ostatné tri roky neukončili ani jeden študijný program (Obr. 2.4.3a a 2.4.3b).

OBR. 2.4.3 a Za obdobie ostatných troch rokov, otvorila škola nové študijné programy? – delenie podľa zamerania škôl



OBR. 2.4.3 b Za obdobie ostatných troch rokov, ukončila škola nejaké študijné programy? – delenie podľa zamerania škôl



■ Áno ■ Nie

Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

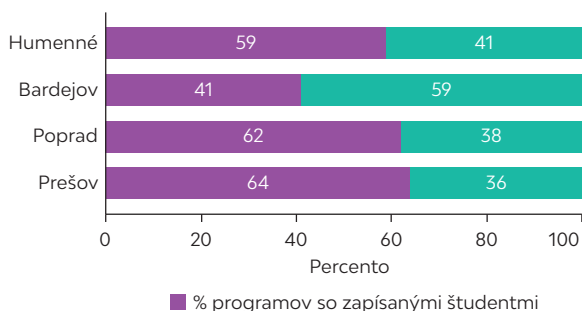
Uvedené zistenia vzbudzujú obavy týkajúce sa skupiny agropotravinárskych/lesníckych škôl a škôl v kategórii „Iné“, nakoľko sa zdá, že za ostatné tri roky tieto skupiny škôl vôbec nereagovali na zmeny trendov na trhu práce, čím riskujú, že nastavenie ich programovej ponuky sa stane neaktuálnym.

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Percento škôl zavádzajúcich nové študijné programy za obdobie ostatných troch rokov (51 %) je oveľa vyššie než percento škôl, ktoré pristúpili k ukončeniu niektorých svojich programov (12,5 %) za rovnaké obdobie. Túto skutočnosť možno vnímať pozitívne, ako znak otvorenosti voči zmenám. Ak však vezmeme do úvahy, že také vysoké percento škôl zlyháva pri ukončovaní študijných programov, o ktoré nie je medzi žiakmi záujem, môže to byť interpretované aj tak, že školy strácajú svoje špecializované zameranie a zbytočne otvárajú podobné študijné programy ako iné školy v rovnakej lokalite, vďaka čomu s nimi súťažia v snahe prilákať potenciálnych uchádzačov z radov čoraz menšej skupiny žiakov namiesto toho, aby sa špecializovali v konkrétnej oblasti a zvyšovali kvalitu svojich už existujúcich programov. Indikuje to tiež skutočnosť, že školy nevyužívajú svoje zdroje optimálne. V neposlednom rade sa zdá, že školy ponúkajú relatívne veľké množstvo študijných programov, no neprestávajú ponúkať tie, o ktoré nie je medzi žiakmi záujem a na ktoré sa nik nehlási.

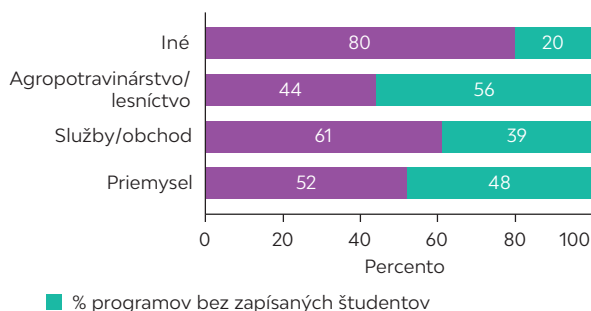
Zápis žiakov na študijné programy

Ako vidieť na Obr. 2.4.4a, počet (percento) programov, na ktoré sa za posledný rok nik nezapísal, je povážlivé. Ak sa na to pozrieme z hľadiska subregiónov, prešovský, popradský a humenský subregión majú približne 40 % študijných programov, o ktoré nie je žiadny záujem, zatiaľ čo v bardejovskom subregióne sa žiaden žiak nezapísal až na približne 60 % všetkých ponúkaných programov.

OBR. 2.4.4 a Percento programov so zapísanými žiakmi/bez zapísaných žiakov za posledný rok podľa subregiónu



OBR. 2.4.4 b Percento programov so zapísanými žiakmi / bez zapísaných žiakov za posledný rok podľa zamerania



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Je nevyhnutné, aby sme takúto vysokú mieru programov, o ktoré nie je záujem, neprehliadali, a aby sme hľadali jej príčiny. Asi najdôležitejšie je však pochopiť, prečo sa žiadni žiaci nehlásia až na tri z piatich študijných programov ponúkaných na SOŠ v bardejovskom subregióne.

Z pohľadu zamerania škôl, školy v skupine „Agropotravinárstvo / lesníctvo“ majú najvyššiu mieru programov, o ktoré nie je záujem (56 %). Na druhom mieste sú priemyselné SOŠ (48 %) a za nimi nasledujú školy zamerané na služby (39 %) (Obr. 2.4.4b). Väčšina programov zaradených do skupiny „Iné“ je naplnená na 80 %. Bolo by vhodné zistiť, ako si táto skupina škôl dokázala udržať záujem o väčšinu svojich študijných programov, pretože by to mohlo pomôcť školám z ostatných skupín a odvetví, kde sa záujem žiakov blíži alebo rovná nule.

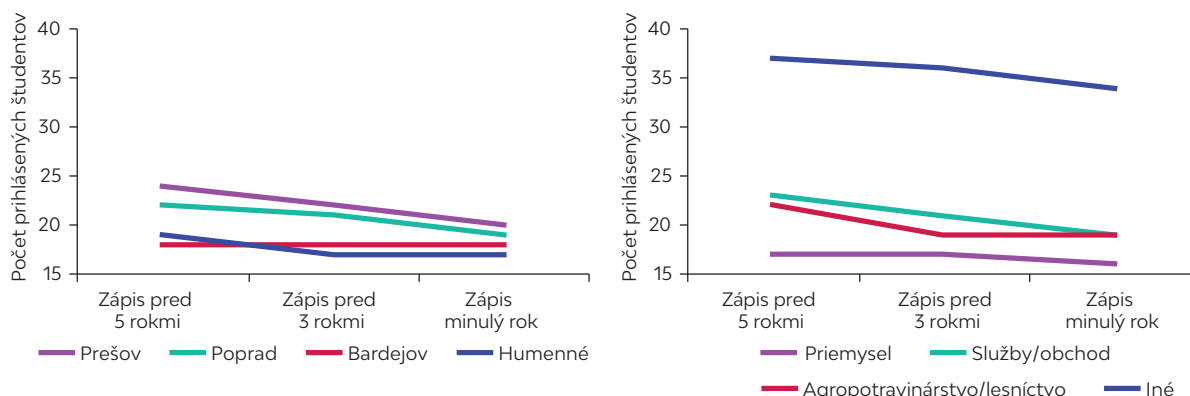
ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Najviac programov, o ktoré nie je žiadny záujem, no ktoré aj napriek tomu ostávajú v ponuke, je v bardejovskom subregióne. Rovnaký trend je jasne identifikovateľný najmä v skupine agropotravinárskych/lesníckych škôl. Študijné programy v ponuke SOŠ z kategórie „Iné“ môžu slúžiť ako vzor, pokiaľ ide o stratégie, ako zachovať relevanciu programov pre žiakov i s ohľadom na pracovný trh. Navyše, ak hovoríme o vysokom percente programov, o ktoré žiaci nemajú záujem, je potrebné, aby sa OŠ PSK spolu s riadiacimi pracovníkmi škôl pýtali, prečo sa tieto programy ponúkajú ďalej a neukončujú sa. Je to vskutku nepochopiteľná situácia. Nechávajú si školy tieto programy v ponuke preto, lebo sa usilujú hľadať spôsoby ako zvyšovať záujem o daný odbor? Alebo si školy ponechávajú tieto programy otvorené pre (nevhodne) vnímané rozpočtové obmedzenia? Je naozaj dôležité preskúmať tieto otázky, pretože odpovede na ne by mohli pomôcť nájsť riešenie tohto problému.

Zápis žiakov na študijné programy a ich kapacita za ostatných 5 rokov, 3 roky a za posledný rok

V tejto časti sa zameriame na počet zapísaných žiakov a kapacitu tých programov SOŠ, o ktoré žiaci mali záujem (> o zapísaných žiakov) za obdobie ostatných 5 rokov. Zozbierané údaje mapujú situáciu v troch samostatných časových osiach: údaje za obdobie pred piatimi rokmi, pred tromi rokmi a údaje za minulý rok. Počet žiakov zapísaných na štúdium zaznamenal mierny pokles vo všetkých subregiónoch a naprieč všetkými skupinami podľa zamerania škôl. Najvyšší počet zapísaných žiakov za obdobie ostatných piatich rokov bol v prešovskom subregióne, za ktorým nasledovali subregióny Poprad, Bardejov a Humenné.

Z hľadiska jednotlivých odvetví sa najviac žiakov zapísalo na študijné programy, ktoré ponúkajú školy zo skupiny „Iné“ (napr. programy ako zdravotnícky asistent, zdravotná sestra, umelecký dizajn, reklama, a pod.). Programy s najnižším počtom zapísaných žiakov patria do skupiny škôl zameraných na priemyselné odvetvia (Obr. 2.4.5).

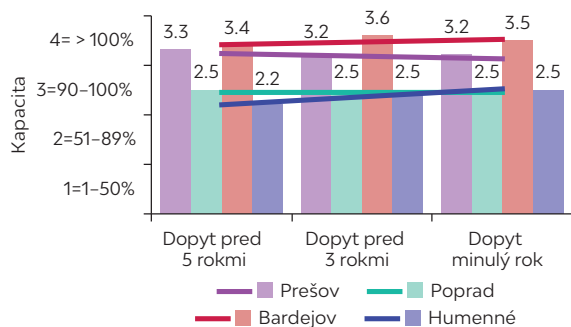
OBR. 2.4.5 Počty zapísaných žiakov podľa subregiónu a podľa zamerania



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

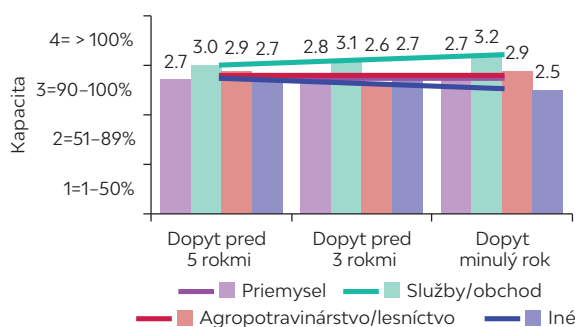
Celkové nároky na kapacitu študijných programov a jej využívanie za ostatných päť rokov vykazuje pomerne stabilný trend, či sa na to pozeráme z pohľadu subregiónov alebo podľa zamerania škôl. Ako je zrejmé z Obr. 2.4.6, kapacita študijných programov so zapísanými žiakmi je v bardejovskom a prešovskom subregióne využitá na 90-100 %, resp. na viac než 100 %. Obr. 2.4.6, kapacita študijných programov so zapísanými žiakmi je v bardejovskom a prešovskom subregióne využitá na 90-100 %, resp. na viac než 100 %. Študijné programy so zapísanými žiakmi v subregiónoch Poprad a Humenné majú svoju kapacitu využitú na 50-90 %. Podrobné výsledky analýzy využitia kapacít konkrétnych študijných programov v jednotlivých subregiónoch nájdete v časti A.2.1 Prílohy 2.2.

OBR. 2.4.6 Kapacita študijných programov podľa subregiónu



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

OBR. 2.4.7 Kapacita študijných programov podľa zamerania



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Podobný trend možno sledovať aj pri analýze kapacít škôl v jednotlivých odvetviach (Obr. 2.4.7). celková kapacita inštitúcií sa za ostatných päť rokov výraznejšie nezmenila, resp. sa nezmenila vôbec. Programy SOŠ zamerané na oblasť služieb a agropotravinárstva/lesníctva so zapísanými žiakmi sú vyťažené na maximum (90-100 %) svojej kapacity, programy relevantné pre skupinu priemyselných škôl sú využívané na

50-89 % svojej kapacity. A hoci školy zo skupiny „Iné“ majú najvyššiu mieru zapísaných žiakov zo všetkých skupín škôl podľa zamerania, miera využívania kapacity programov v tejto kategórii je najnižšia zo všetkých sektorov (50-89 %). (Viac podrobností nájdete v časti A.2.2 Prílohy 2.2.)

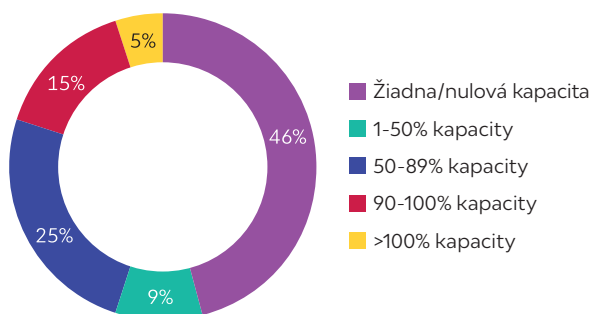
ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Trendy v oblasti počtu žiakov zapísaných na študijné programy a využívania ich kapacity vykazujú za ostatných 5 rokov stagnujúci vývoj, resp. počet zapísaných žiakov mierne klesá. Školy zo skupiny „Iné“ majú najvyššiu mieru zapísaných žiakov, ale zároveň najnižšiu mieru využitia kapacity programov. Školy v subregiónoch Prešov a Bardejov majú podľa všetkého najvyššiu mieru vyťaženia kapacity svojich programov.

Analýza študijných programov

Táto časť našej správy prináša informácie o študijných programoch, ktoré školy v Prešovskom samosprávnom kraji ponúkali za posledný rok. Bolo to celkom 266 programov, z ktorých 123 (približne 46 %) nemalo za minulý rok žiadnych zapísaných žiakov. Približne 20 % programov je vyťažovaných na 90-100 % alebo viac než 100 % kapacity a v približne 25 % programov je kapacita naplnená v rozmedzí 50-89 % (Obr. 2.4.8). Pomer študijných programov so zapísanými žiakmi a bez zapísaných žiakov v PSK prinášame v Prílohe 2.1.

Môžeme teda konštatovať, že približne 77 % škôl spadajúcich do skupiny agropotravinárstva / lesníctva ponúka študijné programy, o ktoré nie je žiadny záujem, čo zároveň znamená, že aktívnych (programy so zapísanými žiakmi) je v tomto sektore len menej než štvrtina všetkých programov. Druhé miesto z tohto hľadiska patrí priemyselným SOŠ (68 % programov bez zapísaných žiakov), za ktorými nasledujú školy so zameraním na oblasť služieb (64 % programov bez zapísaných žiakov). Študijné programy ponúkané agropotravinárskymi/lesníckymi školami, o ktoré je záujem (majú zapísaných žiakov), sú vyťažované na približne 90 % svojej kapacity (Obr. 2.4.9). V skupine priemyselných škôl je vyťaženosť kapacity študijných programov v rozmedzí 51 %-89 %, zatiaľ čo v kategórii „Iné“ majú žiaci záujem o programy až takmer polovice škôl, no (ako je zrejmé z Obr. 2.4.9) kapacita týchto programov je naplnená len na približne 51 %-89 %.

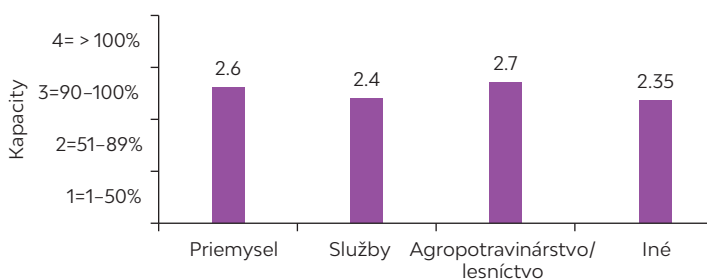
OBR. 2.4.8 Využitie kapacity študijných programov za ostatný rok



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

ZHRNUTIE A DÔSLEDKY: Za ostatný rok sa žiaci nezapísali na viac než 46 % všetkých študijných programov, ktoré školy ponúkali. Najvyšší podiel takýchto programov, o ktoré nie je záujem medzi žiakmi, je na školách v agropotravinárskom / lesníckom sektore. Platí však tiež, že spomedzi škôl, ktoré ponúkajú študijné programy, o ktoré je záujem, práve agropotravinárske/lesnícke školy majú najvyššiu mieru naplnenosti kapacity odborov. Naopak, približne polovica škôl zo skupiny „Iné“ ponúka programy, o ktoré je záujem, no ich kapacita je naplnená len v nízkej miere. Zdá sa preto, že školy súťažajú o žiakov v rovnakých programoch, v dôsledku čoho tieto programy fungujú menej efektívne (ako vidíme na príklade škôl zo skupiny „Iné“).

OBR. 2.4.9 Využitá kapacita programov so zapísanými žiakmi podľa zamerania škôl



Zdroj: Prieskum stredných odborných škôl Svetovej Banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

KAPITOLA 3

**ZHRNUTIE HLAVNÝCH ZÁVEROV
ZAMESTNÁVATEĽSKÉHO
PRIESKUMU
(AKTIVITA Č. 1)
A PRIESKUMU SOŠ
(AKTIVITA Č. 2)**

V tejto kapitole prinášame zhrnutie výsledkov a zistení vyplývajúcich zo zamestnávateľského prieskumu (Kapitola 1) a z prieskumu SOŠ (Kapitola 2) týkajúce sa povahy, rozsahu a príčin nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a požiadavkami zamestnávateľov v Prešovskom samosprávnom kraji. V závere kapitoly ponúkame odporúčania, ktoré by mohli aktérom na území PSK pomôcť efektívnejšie spolupracovať na posilňovaní kapacity stredných odborných škôl tak, aby boli tieto schopné flexibilne a promptne reagovať na potreby firiem a požiadavky trhu práce.

ČASŤ 3.1

ZAMESTNÁVATEĽSKÝ PRIESKUM: POVAHA, ROZSAH A PRÍČINY NESÚLADU MEDZI ZRUČNOSŤAMI ABSOLVENTOV SOŠ A POTREBAMI ZAMESTNÁVATEĽOV

Analýza výsledkov zamestnávateľskej štúdie (detailné zhrnutie výsledkov prinášame v Tabuľke 3.1.1) jasne ukazuje, že medzi súčasnými a budúcimi potrebami zamestnávateľov a zručnosťami absolventov SOŠ je značný nesúlad, najmä čo sa týka niektorých špecifických zručností. Toto zistenie je o to znepokojujúcejšie, že zamestnávatelia v budúcnosti predpokladajú nárast ekonomickej aktivity, ktorý so sebou prinesie aj zvýšenú potrebu takto kvalifikovanej pracovnej sily. Veľký nesúlad sa dá pozorovať najmä v oblasti prípravy žiakov na špecifické zručnosti a tzv. zručnosti 21. storočia, a to aj napriek tomu, že podľa výsledkov prieskumu sa dá predpokladať, že dopyt po pozíciách, ktoré si vyslovene vyžadujú tieto „mäkké zručnosti“ (t.j. pozície v oblasti predaja, ako aj pozície spájané s určitým typom kvalifikácií [napr. profesie ako biológ, konzultant v oblasti poľnohospodárstva/rybolovu, lekár, inžinier, učiteľ, podnikový manažér, vývojár softvérových produktov, sociálny pracovník, a pod.], bude v budúcnosti rásť najviac. V menšej miere existuje aj nesúlad medzi zručnosťami žiakov v oblasti ľahkej manuálnej práce a digitálnych kompetencií. Pozitívne je, že žiakom SOŠ v Prešovskom regióne sa dostáva dobrej prípravy v oblasti základných zručností a kompetencií potrebných pre akademickú a pracovnú sféru.

Hlavné príčiny spomínaných rozdielov sa dajú rozdeliť do dvoch skupín: 1) javí sa, že *komunikácia medzi jednotlivými zainteresovanými subjektmi je nedostatočná*. Hoci údaje o tom, koľkí, resp. ktorí zamestnávatelia sú so strednými odbornými školami v pravidelnom kontakte, výsledky prieskumu jasne dokazujú, že len malý počet zamestnávateľov poskytuje stredným odborným školám spätnú väzbu týkajúcu sa nastavenia študijných programov či konkrétnych riešení v tejto oblasti. Existuje tiež niekoľko formálnych, štruktúrovaných a štátom podporovaných nástrojov, ktoré zamestnávateľom a školám v PSK dávajú možnosť navzájom si vymieňať informácie o konkrétnych potrebách a nárokoch na pracovnú silu. Ak aj k takejto spolupráci dochádza, je to zväčša len výsledok účelových kontaktov nadviazaných medzi konkrétnou firmou a konkrétnou školou a nie dôsledok fungovania formálnych, pravidelných a strategických platforiem. Výsledkom je nedostatočné signalizovanie potrieb v oblasti dopytu po pracovnej sile (resp. jeho úplná absencia) na strane zamestnávateľov.

Druhá skupina príčin nesúladu súvisí s *nedostatočným využívaním formálnych kanálov na nadviazanie spolupráce medzi SOŠ a zamestnávateľmi*. Konkrétne sa jedná o to, že hoci sa niektoré firmy zapájajú do určitých typov spolupráce (stáží), samotné školy a ani firmy etablované v Prešovskom regióne vo všeobecnosti dostatočne nevyužívajú existujúcu ani novú legislatívu v tejto oblasti, ktorá podporuje intenzívnejšiu spoluprácu a ciele formy teoretického i praktického vzdelávania. V niektorých prípadoch sa náklady na takéto formy zdajú firmám príliš vysoké, v iných prípadoch je prekážkou veľká administratívna záťaž spojená s nimi. Zástupcovia programu duálneho vzdelávania podporovaného vládou SR zožali za svoju prácu mnoho chvály, firmy ani školy však zatiaľ nevyužívajú zdroje a potenciál regionálnych úradov práce naplno. Navyše, samotné úrady nie sú dostatočne vybavené na to, aby odborným školám a firmám poskytovali dostatočne odborné informácie v nevyhnutnej kvalite.

TAB. 3.1.1 Hlavné závery a ich dôsledky podľa jednotlivých častí/otázok

Časť/Otázka	Hlavné závery	Dôsledky
<p>Informácie o novoprijatých pracovníkoch: Najbežnejšie zdroje nábora</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Relatívne nízka“ miera využívania Úradu práce ...ako sa to dá zlepšiť? 2. Vysoká miera využívania „neformálnych“ zdrojov: neformálne kontakty, inzeráty na internete, v médiách a na sociálnych sieťach... dôsledky pre budúcnosť? 3. Len 51 % firiem využíva na nábor pracovníkov priamy kontakt s SOŠ ...prečo tak málo? 4. 44/48 % firiem dáva ponuky (láka) zamestnancov iných firiem ...dopad? 	<p>A. Orgány PSK a firmy budú musieť nájsť odpovede na otázky: (i) Prečo sa Úrady práce nevyužívajú na nábor zamestnancov vo väčšej miere?; a (ii) Čo sa dá urobiť pre zvýšenie efektívnosti Úradov práce pri uspokojovaní potrieb firiem?</p> <p>B. Orgány PSK a firmy sa musia zamyslieť nad nasledujúcimi otázkami: (i) Prečo viac škôl nevyužíva na nábor zamestnancov priamy kontakt s SOŠ?; a (ii) Čo sa dá urobiť pre zvýšenie nábora priamo z SOŠ/duálneho vzdelávania?</p>
<p>Informácie o novoprijatých pracovníkoch: 3 hlavné zručnosti, o ktoré bude najväčší záujem v nasledujúcich 5 rokoch?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Špecifické technické zručnosti nevyhnutné pre konkrétne pracovné pozície budú stále najžiadanejšími a najdôležitejšími zručnosťami (a to výrazne – 84 %!) 2. „Riešenie problémov“ a „schopnosť spolupracovať s inými“ (zručnosti 21. storočia) budú dve z najžiadanejších/najdôležitejších zručností 3. Ľahké manuálne zručnosti budú aj naďalej žiadané 	<p>A. SOŠ a OŠ PSK budú musieť venovať pozornosť lepšej identifikácii a prispôsobovaniu obsahu učiva a vyučovacích metód (i) potrebám zamestnávateľov v oblasti špecifických technických zručností nevyhnutných pre konkrétne pracovné pozície; a (ii) zručnostiam 21. storočia</p> <p>B. Pozor: uvádzané výsledky sa vzťahujú na súčasných zamestnávateľov/firmy. Bude potrebné, aby orgány PSK vypracovali predpoklady potrieb zamestnávateľov/firiem v budúcnosti.</p>
<p>Zručnosti využívané pracovníkmi: Pokročilé počítačové zručnosti sú nevyhnutné</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pri NAJPOČETNEJŠÍCH pozíciách je potreba počítačových zručností NÍZKA 2. NAJŤAŽŠIE OBSADITELNÉ POZÍCIE si vyžadujú výrazne vyššie počítačové zručnosti 	<p>A. Je nevyhnutné zabezpečiť viac špecializovanej prípravy v oblasti počítačových zručností.</p>
<p>Zručnosti využívané pracovníkmi: Rozdiel medzi aktuálnymi a požadovanými zručnosťami? (nesúlad zručností absolventov a potrieb zamestnávateľov?)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nesúlad sa najviac týka tzv. zručností 21. storočia: spolupráca s inými, nové/lepšie spôsoby vykonávania práce, adaptabilita 2. V oblasti špecifických technických zručností nevyhnutných pre konkrétne pracovné pozície je tiež veľký nesúlad 3. (Pozitívne informácie...) Pracovná sila v PSK pracuje tvrdo, dobre sa vysporadúva so zmenami a má dobré základné zručnosti 	<p>A. SOŠ musí rýchlo zmeniť obsah učiva a vyučovacie metódy, aby sa mohla viac zamerať na tzv. zručnosti a kompetencie 21. storočia.</p> <p>B. OŠ PSK musí prioritizovať profesijný rozvoj a reformu osnov tak, aby sa zlepšila schopnosť učiteľov efektívne vyučovať špecifické technické zručnosti nevyhnutné pre konkrétne pracovné pozície a zručnosti 21. storočia.</p>
<p>Školenia a profesijný rozvoj: PRAVIDELNÉ kontakty so vzdelávacími/školiacimi inštitúciami?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Celkovo... takmer 60 % je v pravidelnom kontakte, no 42 % bez kontaktu 2. Výroba (74 %) ...Je pohár poloplný, či poloprázdny?!!! 3. „Zdravotníctvo a sociálne služby“... veľmi intenzívne kontakty (100 %) 4. „Infraštruktúra“... veľmi slabé/žiadne kontakty (0%) 	<p>A. Dlhá cesta k prepojeniu zamestnávateľov a škôl</p> <p>B. Úspech v odvetví „Zdravotníctvo a sociálne služby“ naznačuje význam zapojenia najvyšších vládných orgánov i profesijných združení</p> <p>C. Neúspech v odvetví „Infraštruktúra“ jasne ukazuje negatívny dopad nízkeho zapojenia vládných orgánov i profesijných združení</p>
<p>Školenia a profesijný rozvoj: TYPY kontaktov so vzdelávacími/školiacimi inštitúciami?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 52 % všetkých firiem (90 % „aktívnych“) zapojených do vzdelávania na pracovisku = „dobré“. Počet firiem zapojených do duálneho vzdelávania je veľmi nízky (len 5), ale aspoň zastupujú rôzne typy. 2. Len 16 % firiem poskytuje spätnú väzbu týkajúcu sa nastavovania učebných plánov ... prečo? 3. Len 26 % využíva kontakty na nábor pracovníkov... prečo nie viac? 4. Len 18 % využíva kontakty na školenia firiem a ich zamestnancov... nie je to málo? 	<p>A. Je potrebná väčšia aktívnejšia podpora a propagácia duálneho vzdelávania a ostatných typov praktického vyučovania/vyučovania na pracovisku.</p> <p>B. Je vhodné pokračovať vo využívaní rôznorodého mixu typov a firiem praktického vyučovania/vyučovania na pracovisku... nie je to len duálne vzdelávanie</p> <p>C. Zamestnávatelia a školy budú musieť hľadať lepšie príležitosti pre spoluprácu pri nastavovaní osnov a učebných plánov</p> <p>D. Nízka miera spolupráce pri školiacich aktivitách = zmarená šanca</p>

ZÁVERY Z PRIESKUMU STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL

Spolupráca a koordinácia so zamestnávateľmi

Všetky SOŠ z Prešovského kraja sa vyjadrili, že majú ustanovené riadiace komisie a grémiá či školské rady, teda by sa mohlo zdať, že podniky z relevantných odvetví sú vo vzdelávaní zastúpené dostatočne. Výsledky zamestnávateľského prieskumu (Aktivita 1) však ukázali, že tieto orgány sú zriadené často len kvôli tomu, že to vyžaduje legislatíva, a v skutočnosti sú medzi požiadavkami firmiem a ponukou SOŠ často výrazné rozdiely a nesúlad.

Ak škola so zamestnávateľmi spolupracuje, je to zväčša formou stáží, čo síce dáva priestor istej úrovni spolupráce so zamestnávateľským sektorom, no neumožňuje to zmysluplnejšiu interakciu, ktorá by mala priamy vplyv na obsah študijných programov školy.

Študijné programy, vyučovanie a získavanie vedomostí a zručností (vrátane duálneho vzdelávania a iných typov teoretického a praktického vyučovania, resp. vyučovania na pracovisku)

Väčšina SOŠ (74 %) prijíma rozhodnutia týkajúce sa zručností, na ktoré sa vo svojich študijných programoch zameriavajú, a o metódach i realizácii ich záverečného hodnotenia (62 %) nie na základe zmysluplnej a dlhodobej komunikácie so zamestnávateľmi pôsobiacimi v regióne, ale výlučne na základe predpisov a nariadení. Školy sa pri vyhodnocovaní úrovne zručností žiakov a ich pripravenosti na prechod na pracovný trh do veľkej miery namiesto na zástupcov relevantných odvetví spoliehajú na požiadavky orgánov verejnej správy a samosprávy. Z výsledkov prieskumu SOŠ vyplýva, že len veľmi malé percento škôl naozaj spolupracuje s regionálnymi firmami s cieľom získať priamu spätnú väzbu pre potreby lepšieho nastavenia svojich študijných programov.

Aj napriek tomu, že takmer všetky školy (99 %) zapojené v prieskume sa vyjadrili, že ich žiaci zvládnu učebnú náplň jednotlivých študijných odborov, len necelé dve pätiny respondentov potvrdili, že ich absolventi sú pripravení na vyspelé výrobné postupy (bez použitia manuálnej práce), čo naznačuje jasnú medzeru medzi tým, čo školy a ich nastavenie ponúkajú, a aktuálnymi požiadavkami pracovného trhu.

Interné procesy na úrovni škôl

Aj keď žiaci majú možnosť absolvovať požadované odborné stáže a prax v podnikoch, platí, že školy im nedávajú záruku pracovného umiestnenia po ukončení štúdia. Špecifické študijné programy budú aj napriek uvedeným snahám aj naďalej zlyhávať, pokiaľ nebudú primerane reflektovať na potreby trhu práce v oblasti požadovaných zručností.

Dodatočné úlohy a príležitosti v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (napr. celoživotné vzdelávanie)

Približne 90 % škôl zamestnáva na čiastočný úväzok kariérnych poradcov, pričom tejto úlohy sa väčšinou zhostia konzultanti v oblasti vzdelávania, psychológovia alebo učitelia. 42 % škôl, ktoré takéto poradenstvo ponúkajú, uvádza, že poradcov navštevuje viac než polovica všetkých žiakov. Na zlepšenie dostupnosti a kvality kariérneho poradenstva je potrebné, aby špecializovaní poradcovia a kariérne centrá/centrá pracovného poradenstva fungovali na každej SOŠ.

Podobne, podľa dotazníka ponúka služby celoživotného vzdelávania len necelých 30 % škôl, hoci práve takéto kurzy dávajú školám možnosť rozšíriť si ponuku nových služieb pri zachovaní inováčného prístupu a schopnosti reagovať na aktuálne požiadavky pracovného trhu.

Na to, aby sa zlepšil systém odborného vzdelávania a prípravy, je potrebné venovať väčšiu pozornosť otázkam marketingu a zviditeľňovaniu prínosov a účelu odborného školstva, kompetencií riaditeľov škôl, či novým modelom financovania, ktoré by školám umožnili fungovať flexibilnejšie a efektívnejšie.

Jedným z odporúčaní na zlepšenie komunikácie medzi jednotlivými zainteresovanými subjektmi a znižovanie nesúladu medzi zručnosťami absolventov SOŠ a požiadavkami firiem je zaistenie (na regionálnej aj na okresnej úrovni) koordinovaného prístupu k riešeniu kompetencií žiakov požadovaných zručností a vedomostí aj so základnými školami.

Sú profily a kvalifikácia učiteľov dostatočné?

Za povšimnutie stojí percentuálny podiel učiteľov len s pedagogickým minimom a nedosiahnutým vysokoškolským vzdelaním, ktorý je dosť vysoký. Približne jedna štvrtina učiteľov v Prešovskom samosprávnom kraji má ako kvalifikáciu iba pedagogické minimum, zatiaľ čo najmä v subregióne Humenné a v skupine „Iné“ je tento pomer ešte vyšší – až jedna tretina učiteľov má ako najvyššie dosiahnuté vzdelanie v oblasti odborného vzdelávania a prípravy len osvedčenie o pedagogickom minime ako minimálnu kvalifikačnú požiadavku. Z toho môžu vyvstávať obavy o kvalite vyučovacieho procesu a hĺbke poznania obsahu učiva vyučovaného na hodinách.

Okrem toho, hoci väčšina učiteľov s päťročnou alebo kratšou praxou v odbore pôsobí na agropotravinárskych/lesníckych školách, táto kategória škôl má zároveň najvyššie percento učiteľov s viac než päťročnou učiteľskou praxou. Bude tiež potrebné, aby OŠ PSK a vedenia jednotlivých škôl starostlivo zvážili, prečo vyšší než priemerný počet rokov pedagogickej či odbornej praxe u učiteľov neznamená nevyhnutne lepšie výsledky žiakov či lepšiu schopnosť reagovať na požiadavky zamestnávateľov, a čo sa dá spraviť pre lepšie nastavenie možností profesijného a kvalifikačného rastu pedagogických zamestnancov.

A aj keď medzi mzdami žien - učiteľiek a mužov – učiteľov nie sú výrazné rozdiely, riaditelia škôl by sa mali viac zamýšľať nad tým, či celkovo nízke finančné ohodnotenie pedagogických zamestnancov neprispieva k slabým vzdelávacím výsledkom.

Čo charakterizuje žiakov SOŠ?

Podľa odpovedí SOŠ zapojených do prieskumu až štvrtina žiakov, ktorí ukončia štúdium predčasne, tak robí preto, že študijný program je príliš náročný. Tento pomer je ešte oveľa vyšší (približne 34 %) v prešovskom a popradskom subregióne. Stretnutia fókusových skupín naznačili, že to môže svedčiť o nasledovnom: žiaci nie sú na nižších stupňoch vzdelávania dostatočne pripravovaní v oblasti základných znalostí v rámci jednotlivých predmetov a socioekonomických zručností; a/alebo jednotlivé študijné programy nie sú dobre naplánované z pedagogického hľadiska. Bolo by napríklad potrebné do nich už vo včasnejších štádiách integrovať viac rámcových a opravných opatrení, aby mali žiaci možnosť získať pevnejšie základy a individualizovanejšiu pozornosť, keďže náročnosť jednotlivých programov postupne narastá.

Sú školské zariadenia a vstupné podmienky adekvátne?

Školy v bardejovskom subregióne využívajú o 30 % svojej kapacity menej než jej majú celkovo vo svojich triedach, najvyšší počet špecializovaných dielní a učební majú školy v subregióne Humenné (20 dielní na školu) a priemyselné školy (21 dielní na školu). Podľa vyjadrení samotných škôl má viac než 90 % zariadení a vybavení škôl veľmi dobrú až prijateľnú funkčnosť, no len 53 % všetkých škôl sa vyjadrilo, že ich vybavenie vyhovuje potrebám a požiadavkám zapísaných žiakov.

Ktoré študijné programy bude potrebné posilniť alebo, naopak, utlmiť/ukončiť?

Percento škôl, ktoré v období ostatných troch rokov otvorilo nové študijné programy (51 %) je výrazne vyššie než percento škôl, ktoré niektoré svoje programy za rovnaké obdobie ukončili (12,5 %). Ak zohľadníme fakt, že tak veľa škôl zlyháva pri ukončovaní programov, o ktoré nie je záujem, školy zjavne zbytočne otvárajú podobné študijné programy a navzájom si konkurujú, snažiac sa pritiahnúť žiakov, ktorých je čoraz menej, namiesto toho, aby sa špecializovali v nejakej oblasti a sústredili sa na skvalitnenie existujúcich programov.

Počty žiakov zapísaných na študijné programy, ich kapacita a analýza

Na viac než 46 % študijných programov sa za posledný rok nezapísal žiadny žiak, pričom toto číslo bolo najvyššie (prekračujúce priemer) v bardejovskom subregióne a v školách z oblasti poľnohospodárstva a lesníctva. OŠ PSK a vedenia dotknutých škôl sa preto musia nevyhnutne zamyslieť nad tým, prečo sa tieto študijné programy nezatvárajú.

Pri bližšom pohľade na školy, ktoré čelia problému nízkeho počtu zapísaných žiakov, školy zo sektora poľnohospodárstva/lesníctva udávajú, že fungujú s maximálnym naplnením kapacity kurzov, pričom približne polovica škôl zaradených do skupiny odbornosti „Iné“ síce má zapísaných žiakov, no využíva len malú časť svojich kapacít. Zdá sa teda, že školy navzájom súťažia o žiakov rovnakých odborov, čo spôsobuje nižšiu efektívnosť spomínaných programov.

ČASŤ 3.3

ODPORÚČANIA PRE EFEKTÍVNEJŠIE REAKCIE NA POŽIADAVKY TRHU PRÁCE

Táto časť prináša odporúčania, ktoré vychádzajú z výstupov Aktivity 1 (Zamestnávateľský prieskum) a Aktivity 2 (Prieskum SOŠ) a ktoré boli prezentované zástupcom OŠ PSK. Na základe výsledkov spomínaných štúdií boli sformulované nasledujúce odporúčania a závery:

1. Je nevyhnutne potrebné posilniť formálne možnosti poskytovania a získavania spätnej väzby (t.j. rozvoj regionálnej platformy) prostredníctvom:

- Založenia regionálnej platformy pre kľúčových aktérov, kde by boli zamestnávatelia formálnejšie zapájaní do regionálnych rád/komisií;
- Hľadania spoľahlivejších a inovatívnejších spôsobov spolupráce s regionálnymi úradmi práce, ako aj prostredníctvom vyžadovania, aby úrady práce zisťovali relevantné údaje a informácie (t.j. kódy ISCO) o vzdelaní pracovníkov, najmä nezamestnaných.

2. Firmy, vládni aktéri a profesijné združenia by mali (najmä na regionálnej a národnej úrovni) zohrávať aktívnejšiu úlohu pri nadväzovaní spolupráce s SOŠ. Súčasný stav tejto spolupráce naznačuje, že:

- Určité sektory (zdravotníctvo, sociálne služby, IKT) si už dnes počínajú veľmi dobre – napr. Ministerstvo zdravotníctva SR každoročne organizuje podujatia a odborné konferencie, na ktorých sa stretávajú firmy pôsobiace v odvetví so zástupcami SOŠ, a ktoré ponúkajú priestor pre stretnutia a komunikáciu zdravotníckych podnikateľských a profesijných združení a škôl o potrebách zamestnávateľov;

- Napríklad v sektore „Infraštruktúra“ je však podpora organizácie rezortných podujatí a spoločných aktivít firiem a SOŠ zo strany relevantných ministerstiev (napr. Ministerstvo dopravy a výstavby SR) a orgánov na národnej úrovni veľmi nízka alebo žiadna. Firmy pôsobiace v tomto odvetví sa v prieskume vyjadrili, že aj celková spolupráca so strednými odbornými školami je nedostatočná.
3. **Firmy musia byť otvorenejšie, flexibilnejšie a aktívnejšie zapojené do podpory OŠ PSK a jednotlivých škôl, a OŠ PSK a školy sa musia snažiť byť viac v súlade so požiadavkami firiem tým, že začnú prispôbovať nižšie uvedené oblasti:**
- Študijné programy, učebné plány a obsah musia byť relevantnejšie pre pracovný trh;
 - Vyučovacie metódy by mali byť modifikované, aktívnejšie, založené na praxi a projektovej práci;
 - Školské zariadenia a infraštruktúra potrebujú reorganizáciu, aby dokázali poskytnúť lepšie možnosti pre teoretické a praktické formy vyučovania.
4. **OŠ PSK, školy a firmy musia byť otvorenejšie, flexibilnejšie a rovnakou mierou zapojené do zvyšovania a rozširovania ponuky teoretického i praktického vzdelávania aj za hranice duálneho vzdelávania, a to tým, že pripustia nasledovné:**
- Aj napriek nedávnemu navýšeniu noriem, súčasný model financovania stále nie je dostatočný, aby dokázal prilákať toľko žiakov duálneho vzdelávania, koľko predpokladá národný plán;
 - Je potrebné rozšíriť kategórie aktivít, ktoré môžu byť finančne podporované.
5. **Školy a firmy by mali byť aktívnejšie zapojené do spolupráce s OŠ PSK, aby poukazovali na potrebu nasledovného:**
- Zavedenie kvalitatívnych štandardov pre SOŠ;
 - Inovatívne využívanie technológií pre zlepšovanie kvality;
 - Kariérne poradenstvo a prechod zo školského do pracovného života.

KAPITOLA 4

**SPRÁVA O INVESTIČNÝCH
BALÍKOCH PRE STREDNÉ
ODBORNÉ ŠKOLY**

Hlavnou úlohou aktivity 3 bolo identifikovať päť prioritných stredných odborných škôl a spolupracovať s nimi a s Odborom školstva PSK na rozvoji investičných balíkov v súlade s rozvojovými potrebami Prešovského kraja. Na základe výsledkov zamestnávateľskej štúdie a štúdie o SOŠ bolo identifikovaných päť rôznych „typov škôl“ (resp. profilov), ktoré by mali slúžiť ako základ pre nominácie a očakávaný konečný výber piatich prioritných škôl Odborom školstva PSK. Týchto päť typov škôl vychádzalo z kombinácie vysoko strategických odvetví, trendov na trhu práce, potenciálu pre budúci regionálny rast a rozvoj, a z priorit, ktoré spoločne identifikovali PSK, Európska komisia a Svetová banka.

Päť typov škôl:

- SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu;
- SOŠ so zameraním na oblasť podnikania a MSP;
- SOŠ so zameraním na oblasť služieb;
- SOŠ so zameraním na oblasť inovácií;
- SOŠ so zameraním na oblasť poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva.

ČASŤ 4.1 METODOLÓGIA

Nominácia prioritných SOŠ

Tabuľka 4.1.1 je stručným zhrnutím všeobecných kritérií, na ktorých sa partneri CuRI dohodli, že budú použité v rámci hodnotenia všetkých 73 SOŠ v Prešovskom kraji. Podľa týchto kritérií sa vybrali tri najlepšie školy v každej z piatich kategórií, ktoré postúpia do finálneho výberu OŠ PSK.

TAB. 4.1.1 VÝBEROVÉ KRITÉRIÁ PRE „PÄŤ PRIORITNÝCH SOŠ“

HLAVNÉ KRITÉRIÁ	SPOLU= 100%	HODNOTIACE KRITÉRIÁ
PRIPRAVENOSŤ	30	<ul style="list-style-type: none"> • majú už reálnu koncepciu /plány • vedia preukázať už urobené kroky • silný leadership • podpora mnohých partnerov
POTENCIÁLNY DOPAD	20	<ul style="list-style-type: none"> • preukázaná kapacita koncepcie • udržateľnosť • ochota spolupracovať s inými
REPREZENTATÍVNOSŤ	10	<ul style="list-style-type: none"> • subregióny • sektor/odvetvie • veľkosť školy • predchádzajúce skúsenosti s duálnym vzdelávaním
“STRATEGICKÉ” KRITÉRIÁ	40	<ul style="list-style-type: none"> • veľký dopad na regionálny rozvoj • podpora MSP / podnikania • zameranie na Rómov / marginalizované komunity • potenciál na diverzifikované praktické vyučovanie

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Zdroje a dôkazy pre hodnotenie škôl

Pre účely tejto správy ako referenčný materiál sme použili niekoľko zdrojov ako referenčný materiál, vrátane správ SOŠ, webových stránok SOŠ, strategických dokumentov Prešovského samosprávneho kraja, Stratégie rozvoja odborného vzdelávania a prípravy v PSK (2019 - 2020), výsledkov zamestnávateľského prieskumu vykonaného v rámci iniciatívy CuRI, výsledky prieskumu SOŠ vykonaného v rámci iniciatívy CuRI a tiež sme použili webovú stránku www.trendyprace.sk.

Hodnotenie SOŠ a postup pri nominácii

1. **KROK:** Dohodu o výberových kritériách a prístupe sme dosiahli prostredníctvom niekoľkých konzultácií so zainteresovanými stranami.
2. **KROK:** Rozhodnutie Svetovej banky o celkovom rozdelení bodov medzi jednotlivými kritériami.
3. **KROK:** Detailná špecifikácia vedľajších kritérií ako zdroja bodovacej škály založenej na kvantitatívnych údajoch (napr. počet žiakov a žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, miera nezamestnanosti a výsledky maturitných skúšok) a kvalitatívnych údajoch (napr. výsledky, spolupráca, partnerstvá, aktivity, vzdelávanie učiteľov).
4. **KROK:** Pomocou štyroch hlavných kritérií a vedľajších kritérií bola vytvorená tabuľka špecifikácií s popismi, definíciami a pridelením bodov pre každé vedľajšie kritérium.
5. **KROK:** Najskôr bola každá škola ohodnotená individuálne určenými hodnotiteľmi.
6. **KROK:** Počas stretnutí výboru si hodnotitelia navzájom prezentovali svoje hodnotenia, porovnávali ich a upravovali skóre pre svoje pridelené školy (overenie spoľahlivosti).
7. **KROK:** Konečný návrh nominačnej tabuľky SOŠ.

Výber stredných odborných škôl

Konečné výsledky procesu nominácie SOŠ

Konečná tabuľka výsledkov (pozri tabuľku 4.1.2) odráža tri najlepšie nominácie škôl v každom z piatich typov profilu školy. Výsledné rozhodnutie o výbere piatich prioritných škôl urobil OŠ rsk na základe konzultácií s tímom Svetovej banky. Štyri z piatich špičkových nominovaných škôl boli vybraté OŠ rsk, s výnimkou kategórie stredné priemyselné školy, kde bol vybraný tretí nominovaný kandidát.¹¹ Viac informácií o hodnotení nominovaných škôl nájdete v Prílohe 4.1.

TAB. 4.1.2 Konečné výsledky nominácie stredných odborných škôl

Subregión	SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu	SOŠ so zameraním na podnikanie a MSP	SOŠ so zameraním na oblasť služieb	SOŠ so zameraním na oblasť inovácií	SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva
PREŠOV	/2/ Spojená škola, Sabinov / @ 2, 3, 4, N, LLL /4/ Stredná odborná škola drevárska, Vranov nad Topľou / € 3, 4, LLL	/2/ Stredná odborná škola gastronómie a služieb, Prešov / @ 3, 4, N, LLL	/2/ Stredná odborná škola technická, Prešov / *2, 3, 4, N	/1/ Spojená škola, Prešov / * 4, GaL, LLL, VETC /2/ Stredná priemyselná škola elektrotechnická, Prešov / *4, LLL	
HUMENNÉ		/1/ Stredná odborná škola polytechnická Andyho Warhola, Medzilaborce / @ 3, 4, N, LLL /4/ Stredná odborná škola technická, Humenné / € 4, LLL / 3/ Stredná priemyselná škola, Snina / 4, LLL			
BARDEJOV	/1/ Spojená škola Juraja Henischa, Bardejov / € 3, 4, G, LLL, N		/1/ Stredná odborná škola, Stará Ľubovňa / € @ 2, 3, 5, N, LLL, E		/3/ Spojená škola, Bardejov / @ 2, 3, 4, N, LLL

Subregión	SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu	SOŠ so zameraním na podnikanie a MSP	SOŠ so zameraním na oblasť služieb	SOŠ so zameraním na oblasť inovácií	SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu, poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva
POPRADE	/3/ Stredná odborná škola elektrotechnická, Poprad – Matejovce/ * 4, 3, N, LLL			/3/ Súkromná odborná stredná škola - Tatranská akadémia n.o / ⁴	/1/ Stredná odborná škola agropotravinárska a technická, Kežmarok / € @ 2,3,4, N, LLL /2/ Spojená škola, Bijačovce / € 4, N, 3, 2, LLL

Legenda, vysvetlivky:

1/ - Poradie SOŠ podľa ich hodnotenia

*VETC – SOŠ má učňovské odbory a stredisko praktického vyučovania

€ - Škola dostala prostriedky z EÚ /z jedného alebo viacerých OP atď.)

@ - škola prihladá na špecifické potreby znevýhodnených skupín, program inkluzie Rómov ROMA

2,3,4, 5, N, LLL, E - škola má dvojročné a trojročné učebné odbory, + štvorročné odbory, N – externé nadstavbové alebo nadstavbové štúdium a programy celoživotného vzdelávania, LLL – rekvalifikácia a celoživotné vzdelávanie, E – externé študijné odbory

Gal - škola má aj gymnázium

Zdroj: Zamestnávateľský prieskum STEP Svetovej banky, 2018, analýza – experti Svetovej banky

Tvorba návrhu investičného balíka

V procese tvorby návrhu investičných balíkov bolo niekoľko krokov:

- 1. Rozhodnutie:** OŠ PSK oficiálne emailom informoval tím Svetovej banky o piatich vybraných školách.
- 2. Informácia / Akceptácia:** OŠ PSK poslal oficiálne oznámenie 5 vybraným školám a dostal oficiálne oznámenie škôl o akceptovaní rozhodnutia.
- 3. Kick-off Workshop – Úvodné stretnutie:** V pondelok 18. marca 2019 sa na PSK uskutočnil úvodný dvojhodinový workshop so všetkými piatimi vybranými školami. Program zahŕňal: (a) informácie o projekte CuRI a SOŠ; b) účel a ciele investičného balíka Aktivity 3; c) očakávané výstupy, úlohy a počiatočné návrhy; a d) časové harmonogramy a ďalšie kroky.
- 4. Úvodné návštevy škôl (1.kolo):** Individuálne návštevy všetkých piatich vybraných škôl sa uskutočnili v čase od 19. do 22. marca 2019 za účelom: a) prijímania počiatočných návrhov škôl a poskytovania spätnej väzby na mieste; b) vykonávania základného školského auditu v súlade s návrhmi; a (c) identifikácie medzier v údajoch a ďalších krokoch. Na stretnutí Riadiaceho výboru CuRI SR (SCM), ktoré sa konalo od 25. do 26. marca 2019, bola podaná úvodná správa.
- 5. Následné aktivity a hodnotenie uskutočniteľnosti (technickej a finančnej):** Na základe výsledkov stretnutia Riadiaceho výboru z marca 2019, tím SB podľa potreby spolupracoval s OŠ PSK a každou školou na ďalšom technickom audite, hodnotení, realizačných štádiách atď.
- 6. Workshop na prípravu technického návrhu:** Dňa 11. – 12. apríla 2019 sa uskutočnil intenzívny dvojdňový workshop, účelom ktorého bolo v prostredí väčšej skupiny pomôcť každej škole s prípravou návrhu.

Stručný prehľad projektu

Nižšie uvádzame päť vybraných škôl a základný popis investičného balíka.

Návrh č. 1: SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu

Škola:

Stredná odborná škola elektrotechnická, POPRADE - Matejovce

Celkový cieľ:

Vybudovať vzdelávací priestor, v ktorom budú žiaci môcť absolvovať modernú výučbu formou praktických cvičení v technických disciplínach pomocou animačných, zážitkových a experimentálnych metód a pomocou učebných pomôcok a experimentov, ktoré nie sú dostupné v bežných školách. Toto nové vzdelávacie centrum bude slúžiť ako moderné pracovisko zamerané na budúcnosť v oblasti elektrotechniky, automatizácie a strojárstva s cieľom zvýšiť záujem o prácu v elektrotechnickom priemysle a súvisiacich oblastiach.

Celková investícia:

3 740 000 Eur na rozvoj študijných programov, materiálneho a technického zabezpečenia, vzdelávanie učiteľov a zamestnancov školy ako aj žiakov a zlepšenie infraštruktúry.

Očakávané výsledky:

- Výcvikový polygón – spoločné pracovisko pre praktické vzdelávanie v elektrotechnike, mechatronike a strojárstve (vrátane školiaceho strediska).
- E-learningový program – inovácia v oblasti obsahu učebných plánov/metód a celoživotného vzdelávania.
- Tele-Presence Centrum a zlepšovanie komunikácie medzi školami a ostatnými zainteresovanými stranami.

Návrh č. 2: SOŠ so zameraním na oblasť podnikania a MSP**Škola:**

Stredná odborná škola polytechnická A. Warhola, MEDZILABORCE

Celkový cieľ:

Transformovať Strednú odbornú školu polytechnickú Andyho Warhola na moderné vzdelávacie centrum s významným vplyvom a schopnosťou rozvíjať a podporovať podnikanie a podnikateľské komunity prostredníctvom zlepšovania životne dôležitej školskej infraštruktúry a kvality relevantných študijných programov, čím by sa subregión Humenné stal konkurenčnejším územím.

Celková investícia:

3 075 000 Eur na rozvoj študijných programov, materiálne a technické zabezpečenie, vzdelávanie učiteľov/zamestnancov školy a žiakov, ako aj na zlepšenie infraštruktúry.

Očakávané výsledky:

- Založenie a vybudovanie podnikateľského inkubátora pre MSP.
- DUAL/DUAL+ a podporné služby prostredníctvom moderného materiálneho a technického vybavenia, modernizácia vyučovacích priestorov, inovovanie študijných programov a zlepšenie kvality ľudských zdrojov.
- Kreatívna zóna, ktorá by slúžila žiakom, partnerom aj verejnosti.

Návrh č. 3: SOŠ so zameraním na oblasť služieb**Škola:**

Stredná odborná škola, STARÁ ĽUBOVŇA

Celkový cieľ:

Vytvoriť vzdelávaciu inštitúciu 21. storočia prostredníctvom vybudovania centra kompetencií a excelentnosti pre služby v oblasti gastronómie, remesiel a cestovného ruchu s cieľom ponúknuť kvalitné, efektívne, inkluzívne a relevantné odborné vzdelávanie a prípravu. Škola by sa stala inšpiratívnou pre ostatných v regióne a otvorená pre súčasné a budúce vyhladky a partnerov.

Celková investícia:

3 035 000 Eur na rozvoj študijných programov, zariadenia a materiály, vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov a zlepšenie infraštruktúry.

Očakávané výsledky:

- Multifunkčné regionálne vzdelávacie a školiace stredisko pre remeslá a kompetenčné centrum pre GASTRO - vrátane modernizácie odborných priestorov, aktuálneho materiálno-technického vybavenia, inovácie vzdelávacích programov a kvalitných ľudských zdrojov.
- Subjekt sociálnej ekonomiky Lomnička so zameraním na inklúziu a celoživotné vzdelávanie marginalizovaných skupín a žiakov.
- Partnerstvo so vzdelávacími inštitúciami a ostatnými zainteresovanými stranami.

Návrh č. 4: SOŠ so zameraním na oblasť inovácií**Škola:**

Spojená škola, PREŠOV

Celkový cieľ:

Rozvíjať strednú školu odborného vzdelávania a prípravy ako lídra v oblasti inovácií schopných lepšie pripraviť žiakov na blížiacu sa novú priemyselnú revolúciu prostredníctvom aktualizácií a inovácií zariadení a zlepšenia ľudských zdrojov.

Celková investícia:

6 895 000 Eur na rozvoj študijných programov, materiálne a technické zabezpečenie, vzdelávanie pedagógov/zamestnancov školy a žiakov, ako aj na infraštruktúru.

Očakávané výsledky:

- Centrum excelentnosti stredného odborného vzdelávania a prípravy - Spoločné centrum pre praktické vzdelávanie a spoluprácu so spoločnosťami technického zamerania.
- Kariérne a prezentačné centrum pre technické vzdelávanie - centrum na zlepšenie komunikácie a marketingu s cieľom zvýšiť atraktivnosť technických študijných programov a zabezpečiť, aby SOŠ bola medzinárodne uznávaná.
- Škola s moderným materiálno-technickým zabezpečením a kvalitnými ľudskými zdrojmi.

Návrh č. 5: SOŠ so zameraním na oblasť služieb poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva**Škola:**

Stredná odborná škola agropotravinárska a technická, KEŽMAROK

Celkový cieľ:

Vytvoriť regionálnu inštitúciu pre budúce vzdelávanie („Príprava na budúcnosť“) prostredníctvom siete centier odborných znalostí s cieľom lepšej reakcie na nedávne požiadavky regionálneho trhu práce a zlepšenia atraktivnosti vybraných poľnohospodárskych, potravinárskych a technických programov.

Celková investícia:

3 889 000 Eur na rozvoj študijných programov, materiálno-technického zabezpečenia, vzdelávania učiteľov/zamestnancov a žiakov a zlepšenie infraštruktúry.

Očakávané výsledky:

- Atraktivnosť študijných programov agropotravinárskeho priemyslu z pohľadu budúcich žiakov – EDULABS.

- Kompetenčné centrum - pilotný projekt so zameraním na inklúziu, celoživotné vzdelávanie a kariérne poradenstvo.
- FOODLAB - pilotný projekt so „živým laboratóriom“ na podporu výskumu a testovania lokálnych inovácií na základe ekologických princípov a systémového obehu v oblastiach primárnej a konečnej výroby potravín.
- DRONLAB - centrum pre „presné poľnohospodárstvo“ a „živé laboratórium“ na využívanie aktuálnych informačných a iných technológií v poľnohospodárstve a lesnom hospodárstve, vrátane spoločných pracovísk pre spoluprácu s miestnymi podnikateľmi.
- REGIOSHOP - centrum pre praktické vzdelávanie ako súčasť sociálneho podniku v Rakúsoch a školy v Kežmarku.
- Centrum veterinárnej medicíny a hygieny.
- Sociálny podnik Rakúsy so zameraním na inklúziu a celoživotné vzdelávanie.

ČASŤ 4.2

CuRI SOŠ – SUMÁRNE INVESTIČNÉ TABUĽKY

Nasledujúca tabuľka sumarizuje a zhŕňa do jednej celkovej súhrnnej tabuľky investícií (Tabuľka 4.2.1) všetky očakávané investičné potreby piatich prioritných SOŠ rozdelené do štyroch rôznych investičných kategórií: budovy, zariadenia a materiály, školenia učiteľov a zamestnancov a rozvoj študijných programov. Celkový súčet očakávaných investícií pre všetky kategórie je 20 554 000 EUR pre päť vybraných pilotných SOŠ. Medzisúčty pre všetky investície podľa kategórií sú: 8 095 000 EUR pre budovy; 10 714 000 EUR na zariadenia a materiály; 765 000 EUR na vzdelávanie učiteľov; 610 000 EUR na rozvoj študijných programov; 370 000 EUR na iné investície, najmä na vzťahy s verejnosťou a komunikáciu; ako aj 1 000 000 eur na podporné a networkingové projekty, ktoré budú mať vplyv na všetky stredné školy odborného vzdelávania a prípravy v Prešovskom kraji. Viac informácií nájdete v tabuľke „Investičné balíky - celkové náklady“ (Príloha 4.2).

TAB. 4.2.1 Súhrnná tabuľka investícií – Päť pilotných SOŠ

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Mesto/Okres	Popis investície (3-4 vetami)	Stav prípravy (Ziadosť/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problém	Odhadovaný čas a náklady na prípravu	Názov OP a prioritná os	Názov a číslo potenciálnej výzvy	Termín predloženia a termín výzvy	Iné
Budovy	8 095	PSK	<ul style="list-style-type: none"> •Menšie-stredné opravy/rekonštrukcie •EE manažment •Rekonštrukcia učebných priestorov •Uprava dielenských priestorov 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> •Detailné vyhodnotenie potrieb budov •EE audity 3-6 mesiacov •Vyprojektovanie a schválenie projektovej dokumentácie 2-3 mesiace •Verejné obstarávanie (kapitálové investície) 3-6 mesiacov 	6-12 mes. 250 000 (=50 000*5)	OP Kvalita životného prostredia / OP Ľudské zdroje/OP Výskum a inovácie	Vid' ďalšia tabuľka – Synergia a vzájomné dopĺňovanie sa medzi OP – CuRI-VET Slovakia, verzia 1	Väčšinou otvorené výzvy	
Zariadenia a materiály	10 714	PSK	<ul style="list-style-type: none"> •Nové alebo modernizované vybavenie dielni •Softvérové nástroje na simuláciu procesov •Prototypy a modely 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> •Detailné hodnotenie potrieb •Projektovanie a schválenie projektovej dokumentácie 2-3 mesiace •Verejné obstarávanie (kapitálové a nekapitálové výdavky) 3-6 mes. 	6-9 mes. 10 000 (=2 000*5)	OP Ľudské zdroje /OP Výskum a inovácie / ENPI/Interreg SK-PL/ IROP	Vid' ďalšiu tab. - Synergia a vzájomné dopĺňovanie sa medzi OP – CuRI-VET Slovakia, verzia 1	Väčšinou otvorené výzvy	Sektor SOŠ Integrácia a posilňovanie – podpora základných škôl

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Mesto/ Okres	Popis investície (3-4 vetami)	Stav prípravy (žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problém	Odhadovaný čas a náklady na prípravu	Názov OP a prioritná os	Názov a číslo potenciálnej výzvy	Termín predloženia a termín výzvy	Iné
Vzdelávanie pedagógov	765	PSK	<ul style="list-style-type: none"> študijné pobyty -celoživotné vzdelávanie, certifikácia učiteľov a majstrov odb. výcviku, propagácia indiv. portfólia Vzdelávanie pre inštruktorov z firiem Úhrada poplatkov za konferencie, školenia Vzdelávanie učiteľov, ktorí pracujú s Rómami/ s marginalizovanými komunitami 	Žiadny až koncept	<ul style="list-style-type: none"> Detailné zhodnotenie technických potrieb Konzultácie so zainteresovanými stranami Projekt a schválenie projektovej dokumentácie 3-4 mesiace Verejné obstarávanie (soft investície) 3-6 mes. 	6-12 mes. 25 000 (=5 000*5)	OP Ľudské zdroje/OP výskum a inovácie / Interreg SK-PL/Erasmus+/EPO – Europe for Citizens	Vid' ďalšiu tab. - Synergia a vzájomné dopĺňovanie sa medzi OP – CuRI-VET Slovakia, verzia 1	Väčšinou otvorené výzvy	Sektor SOŠ Integrácia a posilňovanie
Nastavenie/zlepšovanie študijných programov /	610	PSK	<p>V rámci plánu ŠIOV: <ul style="list-style-type: none"> Hodnotenie/ audit súčasných študijných programov Preveriť a aplikovať potrebu programov na regionálnej a celoštátnej úrovni Návrh, vývoj, pilot Priprava učebných plánov a materiálov Certifikácia celoživotného vzdelávania, Online vzdelávanie </p>	koncepty	<ul style="list-style-type: none"> Potreba dôkladnej konzultácie so ŠIOV, zástupcami odvetví, atď. v zmysle legislatívy Detailné vyhodnotenie technického zabezpečenia Intenzívne konzult. so zainteresovanými stranami Návrh 	9-12 mes. 25 000 (=5 000*5)	OP Ľudské zdroje/OP Výskum a inovácie/ Interreg SK-PL/Erasmus+	V príprave, vid' iné tab. - Synergia a vzájomné dopĺňanie medzi OP – CuRI-VET Slovakia, verzia 1	Väčšinou otvorené výzvy	Sektor SOŠ Integrácia a posilňovanie
Iné (PR, komunikácia atď.)		PSK	<ul style="list-style-type: none"> Intenzívna komunikácia so zainteresovanými stranami 	konceptia	Intenzívna komunikácia so zainteresovanými stranami	9-12 mesiacov	OP Ľudské zdroje		Väčšinou otvorené výzvy	

TAB. 4.2.2 Súhrnná tabuľka investícií pre všetky SOŠ v PSK

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Mesto/ Okres	Popis investície (3-4 vetami)	Stav prípravy (žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problém	Odhadovaný čas a náklady na prípravu	Názov OP a prioritná os	Názov a číslo potenciálnej výzvy	Termín predloženia a termín výzvy	Iné
Integrácia sektora SOŠ a prípravy a posilňovanie / niekoľko projektov	1000	PSK	<ul style="list-style-type: none"> Vytvoriť regionálnu platformu/y strán zainteresovaných v príprave na SOŠ Cezhraničná spolupráca (Poľsko, Ukrajina, atď.) Zavedenie spolupráce SOŠ a podnikov na spoločné investičné projekty Pilotný projekt Festivity SOŠ, výstavy, súťaže Transfer know-how z EÚ overených postupov Validácia a použitie /predošlé znalosti 	Žiadny až koncept	<ul style="list-style-type: none"> Intenzívne konzultácie zainteresovaných strán Návrh a schválenie projektovej dokumentácie 6-9 mes. Verejné obstarávanie (nové softvérové riešenia) 3-6 mes. 	6-12 mes. 12 500 (=2 500*5)	OP Ľudské zdroje/OP Výskum a inovácie/ Interreg SK-PL/Erasmus+/EPO*	V príprave - vid' iné tab. - Synergia a vzájomné dopĺňovanie medzi OP – CuRI-VET Slovakia, verzia 1	Väčšinou otvorené výzvy	Program inklúzie rómskeho obyvateľstva

ČASŤ 4.3

KOMPONENT CURI SOŠ – INVESTÍCIE PRE JEDNOTLIVÉ SOŠ

V tejto časti uvádzame investičné tabuľky pre každú jednotlivú školu. Budeme používať päť zložiek, ktoré budú prezentovať krátke zhrnutie programu a tabuľku investícií pre každú z piatich škôl. Rozdelenie celkovej sumy vo výške **20 554 000 EUR** pre všetky investície *podľa škôl* je nasledovné:

- **3 740 000 Eur** (kategória „Priemysel“ - Stredná odborná škola elektrotechnická, POPRAD)
- **3 075 000 Eur** (kategória „Malé a stredné podniky“ - Stredná odborná škola polytechnická A. Warhola, MEDZILABORCE)
- **3 035 000 Eur** (kategória „Služby“ - Stredná odborná škola STARÁ LUBOVŇA)
- **6 815 000 Eur** (kategória „Inovácie“ - Spojená škola PREŠOV)
- **3 889 000 Eur** (kategória „Agropotravinarstvo/lesníctvo“ - Stredná odborná škola agropotravinárska a technická).

Pozn.: Viac informácií o integrovanom projektovom dizajne a koncepčných projektových dokumentoch nájdete v Prílohe 4.3.

Návrh č.1: SOŠ so zameraním na oblasť priemyslu

Škola:

Stredná odborná škola elektrotechnická, POPRAD – Matejovce

Celkový cieľ:

Vybudovať vzdelávaciu oblasť, kde budú žiaci dostávať modernú výučbu v podobe praktických cvičení v technických predmetoch s využitím animačných, zážitkových a experimentálnych metód a pomocou učebných pomôcok a experimentov, ktoré nie sú dostupné v bežných školách. Toto nové vzdelávacie centrum bude slúžiť ako moderné pracovisko zamerané na budúcnosť v oblasti elektrotechniky, automatizácie a strojárstva s cieľom zvýšiť záujem o prácu v elektrotechnickom priemysle a súvisiacich oblastiach.

Celkové investície:

3 740 000 EUR na rozvoj študijných programov, zariadenia a materiálov, vzdelávanie pedagógov/zamestnancov a žiakov a na infraštruktúru

Špecifické ciele:

- Vytvoriť podmienky pre vyučovanie nových študijných programov
- Prispôsobiť praktické vzdelávanie požiadavkám zamestnávateľov
- Vybudovať materiálno-technickú základňu pre prezentáciu na základných školách
- Posilniť záujem žiakov o technické študijné programy
- Ponúknuť praktické vzdelávanie v systéme duálneho vzdelávania

Očakávané individuálne projekty:

- Výcvikový Polygón – spoločné pracovisko praktickej výučby elektrotechniky, mechatroniky a strojárstva (stredisko praktickej výučby)
- E-learningový program – inovovanie študijných programov a celoživotného vzdelávania
- Tele-Presence Centrum a zlepšenie komunikácie školy

**Stredná odborná škola
elektrotechnická POPRAD**

CELKOVÝ CIEĽ:

„Vybudovať vzdelávací priestor, kde budú žiaci dostávať modernú výučbu v podobe praktických cvičení v technických disciplínach s využitím animačných, zážitkových a experimentálnych metód a pomocou nadštandardných učebných pomôcok a experimentov, ktoré nie sú dostupné v bežných školách.“

Očakávané výsledky:

- Výcvikový Polygón/centrum praktického vyučovania
- E-learningový program
- Tele-Presence Centrum

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Popis investície (3-4 vetami)	Štádium pripravenosti(žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problémy/témy, ktorými je potrebné sa zaoberať
Rozvoj študijných programov	250	<ul style="list-style-type: none"> • rozvoj E-learningových programov • Propagácia nových a existujúcich študijných programov • Simulácie procesov 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj technológií • Digitálne zručnosti • Prístup k celoživotnému vzdelávaniu
Zariadenia a materiálne zabezpečenie	1 810	<ul style="list-style-type: none"> • Vybavenie prototypmi a modelmi • Modernizácia súčasných dielní – interaktivita • Softvérové nástroje na proces simulácie 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Nové zručnosti • Nové vyučovacie metódy • E-learning
Vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov	100	<ul style="list-style-type: none"> • Študijné návštevy a program mobility • Stáže v spoločnostiach pre zamestnancov a žiakov • Spolupráca s podnikmi 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • CPD –kontinuálne odborné vzdelávanie • WBL –vzdelávanie na pracovisku, praktické vzdelávania • Odborníci z podnikov ako školitelia
Infraštruktúra	1 380	<ul style="list-style-type: none"> • Nové budovy pre špecializované dielne • Učebne pre mechatroniku, automatizáciu a elektroniku • Tele-Presence Centrum 	žiadna	<ul style="list-style-type: none"> • Nevhodné budovy • Spolupráca s podnikmi • Atraktivita a propagácia
Iné (PR a komunikácia atď.)	200	<ul style="list-style-type: none"> • Spolupráca s podnikmi • Rozvoj sektorovej platformy 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Atraktivnosť a propagácia • Propagácia nového program celoživotného vzdelávania

Návrh č.2: SOŠ so zameraním na oblasť podnikania a MSP

Škola:

Stredná odborná škola polytechnická A. Warhola, MEDZILABORCE

Celkový cieľ:

Transformovať Strednú odbornú školu polytechnickú Andyho Warhola na moderné vzdelávacie centrum s významným vplyvom na rozvoj a podporu podnikania a podnikateľských komunít prostredníctvom dobudovania infraštruktúry a skvalitnenia vzdelávania, čím sa subregión Humenné stane inteligentným (smart) územím.

Celková investícia:

3 075 000 EUR na rozvoj študijných programov, zariadení a materiálov, vzdelávanie pedagógov/zamestnancov a žiakov a na infraštruktúru.

Špecifické ciele:

Pripraviť kvalifikovanú odbornú školu v súlade so stratégiou rozvoja školy, aby sa zabezpečilo systematické zvyšovanie odbornosti pedagógov

- Zabezpečiť moderný a flexibilný vzdelávací/študijný program prostredníctvom zavádzania inováčných prostriedkov vzdelávania a inovácií obsahu učebných plánov SOŠ, ponúkať študijné programy, ktoré sú atraktívne pre žiakov

- Posilniť spoluprácu s podnikateľským, mimovládny sektorom a miestnou samosprávou vrátane vzdelávacích inštitúcií v subregióne Humenné
- Modernizovať priestory školy a zaviesť kvalitné materiálo-technické vybavenie tried a dielni , aby odrážali najnovší vývoj technológií,
- Zriadiť stredisko na poskytovanie služieb na podporu podnikateľských aktivít (podnikateľský inkubátor pre MSP),
- Podpora poskytovania nových služieb ako moderného centra vzdelávania so zameraním na celoživotné vzdelávanie, poradenstvo a obchodné aktivity,
- Revitalizovať okolie školy / školský areál.

Očakávané individuálne projekty:

- Budovanie a zriaďovanie podnikateľského inkubátora pre MSP
- DUAL + a podporné služby prostredníctvom moderného materiálovo-technického vybavenia, modernizácie odborných priestorov, inovácie vzdelávacích programov a kvalitných ľudských zdrojov
- Kreatívna zóna, ktorá slúži pre žiakov, partnerov a verejnosť

Stredná odborná škola
polytechnická A. Warhola
MEDZILABORCE

CELKOVÝ CIEĽ:
Podnikateľské komunity a Smart územie

Očakávané výsledky:
• Podnikateľský inkubátor pre MSP
• DUAL +a a podporné služby
• Kreatívna zóna

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Popis investície (3-4 vetami)	Štádium pripravenosti(žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problémy/témy, ktorými je potrebné sa zaoberať
Rozvoj študijných programov	80	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizácia študijných a tréningových materiálov • Aktualizácia súčasných študijných programov • Nové program celoživotného vzdelávania 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Prístup k celoživ. vzdelávaniu • Program na podporu MSP • Nové štud. programy a materiály
Zariadenia a materiálne zabezpečenie	1 075	<ul style="list-style-type: none"> • Prepojenie medzi školskými priestormi a kreatívnou zónou (e-mobilita) • Vybavenie kreatívnej zóny • Mat. a technické vybavenie podnikateľského inkubátora 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvoj nových zručností • LMS • Nové služby
Vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov	70	<ul style="list-style-type: none"> • Študijné návštevy a program mobility • Stáže vo firmách pre zamestnancov a žiakov • Spolupráca s podnikmi 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • CPD (Kontinuálne odborné vzdelávanie) • WBL • Odborníci z podnikov ako školitelia
Infraštruktúra	1 850	<ul style="list-style-type: none"> • Rekonštrukcia stávajúcich budov z pohľadu energetickej efektívnosti • Modifikácia verejných priestorov a okolia školského areálu I. a II. • Nová budova pre podnikateľský inkubátor 	žiadna	<ul style="list-style-type: none"> • Nevyhovujúce budovy • Multifunkčné areály/ spoločné priestory • Nové formy spolupráce
Iné (PR a komunikácia atď.)			koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Nové formy spolupráce

Návrh č. 3: SOŠ so zameraním na oblasť služieb

Škola:

Stredná odborná škola STARÁ ĽUBOVŇA

Celkový cieľ:

Vytvorenie vzdelávacej inštitúcie 21. storočia prostredníctvom vybudovania centra kompetencií a excelentnosti pre služby v oblasti gastronómie, remesiel a cestovného ruchu s cieľom ponúknuť kvalitné, efektívne, inkluzívne a relevantné odborné vzdelávanie a prípravu. Škola, ktorá sa stáva inšpiráciou pre ostatných v regióne a je otvorená pre súčasnosť, budúcnosť i pre ďalších partnerov.

Celková investícia:

3 035 000 EUR pre rozvoj študijných programov, zariadenia a materiály, vzdelávanie pedagógov/zamestnancov a žiakov a na infraštruktúru.

Špecifické ciele:

- Stavebné práce, rekonštrukcia interiéru a exteriéru a dobudovanie školskej infraštruktúry, ktorá prispieva k energetickej efektívnosti, pripravuje sa na zmenu klímy a zlepšuje životné prostredie a atmosféru v škole.
- Získavanie a modernizácia materiálového a technického vybavenia pre učebne, dielne a ďalšie priestory školy, čím sa zabezpečilo, že škola môže reagovať na potreby zamestnávateľov, inovácie a budúce trendy.
- Rozšírenie a skvalitnenie kompetencií, odborných zručností a vedomostí o ľudskom kapitáli prostredníctvom ďalšieho vzdelávania (pedagogickí pracovníci v školách, učitelia, majstri, ale aj vedenie školy), ktoré môžu posilniť už existujúce kapacity a kvalitu a inováciu vzdelávania.
- Vzdelávacie programy, aktivity a kurzy ďalšieho vzdelávania alebo iné oblasti (školenia zamestnancov rôznych spoločností, programy mobility pre žiakov a učiteľov).
- Návrh vzdelávacieho programu pre študijný odbor gastronómie, určený na experimentálne skúšky.
- Rozvoj školy hľadaním modelov spolupráce a vytváraním partnerstiev so zamestnávateľmi, školami, vzdelávacími inštitúciami a ďalšími partnermi v rámci regiónu a zahraničia.
- Vytvorenie sociálneho podniku v Lomničke.

Očakávané individuálne projekty:

- Multifunkčné regionálne vzdelávacie a školiace stredisko pre remeslá a kompetenčné centrum pre GASTRO - vrátane modernizácie odborných priestorov, moderného materiálno-technického vybavenia, inovácie vzdelávacích programov a kvalitných ľudských zdrojov.
- Sociálny podnik v Lomničke so zameraním na inklúziu a celoživotné vzdelávanie.
- Partnerstvá so vzdelávacími inštitúciami a inými zainteresovanými stranami.

Stredná odborná škola
STARÁ ĽUBOVŇA

CELKOVÝ CIEĽ:

„Rozvíjať strednú odbornú školu ako učiacu sa organizáciu.“
Vysoko kvalitné a inkluzívne vzdelávanie pre všetkých obyvateľov regiónu.

Očakávané výsledky:

- Multifunkčné regionálne vzdelávacie centrá a centrá praktickej výučby pre remeslá
- Sociálny podnik Lomnička
- Kompetenčné centrum pre GASTRO

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Popis investície (3-4 vetami)	Štádium pripravenosti(žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problémy/témy, ktorými je potrebné sa zaoberať
Rozvoj študijných programov	200	<ul style="list-style-type: none">• Aktualizácia učebných materiálov• Digitalizácia učebných materiálov, cloudové riešenia• Spoločné štandardy kompetencií	koncept	<ul style="list-style-type: none">• Prístup k študijným materiálom• Tvorba nových učebných materiálov• ECVET, NQF, medzinárodná spolupráca

Zariadenia a materiálne zabezpečenie	960	<ul style="list-style-type: none"> • Interaktívna vzdelávacia platforma / Cloudové riešenia • Modernizácia súčasných učební prakt. vyučovania (nové vybavenie) pre GASTRO • Logistika a mobilita (dopravné prostriedky) 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Sieť školských centier • Nové služby • Prístup k celoživotnému vzdelávaniu
Vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov	200	<ul style="list-style-type: none"> • Študijné návštevy a program mobility • Podnikové stáže pre zamestnancov a žiakov • Spolupráca s podnikmi 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • CPD • Praktické vzdelávanie/ Vzdelávanie na pracovisku • Odborníci z podnikov ako školitelia
Infraštruktúra	1 775	<ul style="list-style-type: none"> • Rekonštrukcia súčasných budov so zameraním na energetickú efektívnosť • Úprava verejných priestranstiev a okolia školy • Infraštruktúra pre vzdelávanie na pracovisku v centre mesta 	koncept/čiastočne	<ul style="list-style-type: none"> • inkluzívne vzdelávanie • nové služby • podpora praktického vzdelávania/vzdelávania na pracovisku
Iné (PR& komunikácia atď.)	100	<ul style="list-style-type: none"> • Spolupráca s podnikmi • Atraktivita SOŠ 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Inkluzívne vzdelávanie • Nové služby a študijné programy

Návrh č. 4: SOŠ so zameraním na oblasť inovácií

Škola:

Spojená škola PREŠOV

Celkový cieľ:

Rozvoj SOŠ ako lídra v oblasti inovácií s cieľom dosiahnuť lepšiu prípravu žiakov na blízku sa priemyselnú revolúciu prostredníctvom inovácií zariadení a ľudských zdrojov.

Celkové investície:

6 895 000 Eur na rozvoj študijných programov, zariadení a materiálov, vzdelávanie pedagógov / zamestnancov a žiakov, na infraštruktúru

Špecifické ciele:

- Otvorenie nových študijných programov, ktoré požaduje pracovný trh,
- Vybavenie školy novými technológiami, spoločne so zamestnávateľmi na posilnenie duálneho vzdelávania,
- Posilnenie záujmu žiakov o technické odbory a profesie,
- Vytvorenie kariérneho a prezentačného centra pre technické vzdelávanie žiakov, budúcich žiakov a ich rodičov.

Očakávané individuálne projekty:

- Centrum excelentnosti SOŠ - Spoločné centrum pre praktické vzdelávanie a spoluprácu s podnikmi pre technické študijné programy.
- Kariérne a prezentačné centrum pre technické vzdelávanie - zlepšenie komunikácie s cieľom zvýšiť atraktivnosť technických študijných programov a zabezpečiť, aby bola SOŠ medzinárodne uznávaná.
- Škola s aktuálnym materiálno-technickým vybavením a kvalitnými ľudskými zdrojmi.

Spojená škola PREŠOV**CELKOVÝ CIEĽ:**

Naša Spojená škola Prešov ako líder v inováciách „Dosiagnúť lepšiu prípravu žiakov na blížiacu sa priemyselnú revolúciu prostredníctvom inovácií zariadení a ľudských zdrojov“.

Očakávané výsledky:

- Centrum excelentnosti SOŠ – Spoločné pracoviská s podnikmi
- Atraktivita technických študijných programov z pohľadu budúcich žiakov
- Medzinárodne uznávaná SOŠ technického zamerania

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Popis investície (3-4 vetami)	Štádium pripravenosti(žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problémy/témy, ktorými je potrebné sa zaoberať
Rozvoj študijných programov	100	<ul style="list-style-type: none"> • Nové portfólio študijných materiálov (digitálna a tlačaná verzia) • Interaktívne pracovné zošity • Digitálna knižnica - Transfer know-how 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Účast všetkých zainteresovaných strán • Prístup k študijným materiálom • Nové metódy učenia sa
Zariadenia a materiálne zabezpečenie	4 555	<ul style="list-style-type: none"> • Metrologické a robotické laboratórium • Obrábacie stroje (tradičné, CNC atď.) • Učebne pre CAD, CAM, CNC programovanie • PC a zväracie zariadenia 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Nové metódy učenia sa • Vývoj technológie • Verejné obstarávanie
Vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov	150	<ul style="list-style-type: none"> • Študijné návštevy v podnikoch • Nové zručnosti pre nové technológie a softvéry • Stáže 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Nové metódy učenia sa • Certifikácia celoživotného vzdelávania • Vysoký vek učiteľov
Infraštruktúra	1 960	<ul style="list-style-type: none"> • Rekonštrukcia vyučovacích priestorov • Manažment energetickej efektívnosti • Modifikácia dielní, učební pre praktické vyučovanie 	žiadne	<ul style="list-style-type: none"> • Energetická efektívnosť • Stavebná projektová dokumentácia • Detailné zhodnotenie budov

Návrh č. 5: SOŠ so zameraním na oblasť služieb poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva

Škola:

Stredná odborná škola agropotravinárska a technická

Celkový cieľ:

„Príprava na budúcnosť“ - vytvorenie regionálnej inštitúcie pre budúce vzdelávanie prostredníctvom siete odborných expertných centier s cieľom lepšieho prispôsobenia sa aktuálnym požiadavkám regionálneho trhu práce a zvýšenia atraktívnosti vybraných poľnohospodárskych, potravinárskych a technických programov štúdia (vrátane výroby plastov).

Špecifické ciele:

- Rozvíjať nové a inovovať existujúce študijné programy vo vybraných oblastiach - biohospodárstvo, presné poľnohospodárstvo a technické študijné programy súvisiace s obehovým hospodárstvom
- Implementovať nové služby v kariérnom poradenstve a celoživotnom vzdelávaní
- Posilniť aspekty inkluzívneho vzdelávania a sociálnej integrácie znevýhodnených skupín
- Zabezpečiť materiálno-technické vybavenie s cieľom prispôbiť sa aktuálnym požiadavkám regionálneho trhu práce v oblasti agrotrotoniky a mechanizácie, veterinárnej epidemiológie a potravinárskych technológií
- Vyskúšať nový model spolupráce medzi SOŠ a zamestnávateľmi

Celková investícia:

3 889 000 na rozvoj študijných programov, zariadenia a materiály, vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov a na infraštruktúru

Očakávané individuálne projekty:

- Atraktívnosť agropotravinárskych študijných programov z pohľadu budúcich žiakov – EDULABS

- Inovácia študijných programov
- Kompetenčné centrum - pilotný projekt so zameraním na inklúziu, celoživotné vzdelávanie a poradenstvo
- FOODLAB & BioLAB - pilotný projekt „živé laboratórium“ (výskum a testovanie lokálnych inovácií na základe ekologických princípov a systémového obehu v oblasti primárnej a konečnej potravinárskej výroby) a inkubátory (vytvorenie siete SOŠ a predmetov sociálnej ekonomiky v oblasti výroby potravín, trvalo udržateľnej ekonomiky a obehového hospodárstva)
- InnoLiveLAB - Vzdelávacie centrum „presného poľnohospodárstva“ a inovácie v „živom laboratóriu“ - využívanie aktuálnych informačných a iných technológií v poľnohospodárstve a lesnom hospodárstve, vrátane spoločných pracovísk pre spoluprácu s miestnymi podnikateľmi
- RegioFoodDevNet - Regioshop ako centrum pre praktické vzdelávanie ako súčasť predmetu sociálne hospodárstvo v Rakúsoch a v škole v Kežmarku, regionálna sieť spolupráce medzi SOŠ a potravinárskym reťazcom (podnikatelia, rozvojové agentúry, výskum a dizajn, rezortné inštitúcie)
- Centrum veterinárnej medicíny a hygieny
- Sociálny podnik Rakúsy so zameraním na inkluzívne a celoživotné vzdelávanie

Stredná odborná škola
agropotravinárska a technická

CELKOVÝ CIEĽ:
PRÍPRAVA NA BUDÚCNOSŤ
„Vybudovať profesionálnu inkluzívnu školu budúcnosti prostredníctvom siete centier odbornosti ...“

Očakávané výsledky:
• Centrum odbornosti SOŠ pre bioekonomiu
• Atraktivita poľnohospodársko-potravinárskych študijných programov z pohľadu budúcich žiakov – EDULABS

Typ investície	Investičné náklady (v tis. EUR)	Popis investície (3-4 vetami)	Štádium pripravenosti(žiadna/koncept/štúdia uskutočniteľnosti)	Problémy/témy, ktorými je potrebné sa zaoberať
Rozvoj študijných programov	180	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualizácia súčasných učebných plánov • Vývoj nového spoločného štandardu kompetencií /Presného poľnohospodárstva a bioekonómie • Implementácia Centier excelentnosti SOŠ 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Nové študijné programy • Nové technológie • Flexibilný plán učenia sa
Zariadenia a materiálne zabezpečenie	2 314	<ul style="list-style-type: none"> • Nové vybavenie pre Centrum excelentnosti SOŠ pre bioekonomiu • Zariadenia a materiály pre EDULABS • Nové vybavenie pre Centrum inkluzívneho vzdelávania Rakúsy 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Inkluzívne vzdelávanie • Nové metódy vzdelávania a odbornej prípravy • Spoločné štandardy / Nová platforma
Vzdelávanie učiteľov/zamestnancov a žiakov	245	<ul style="list-style-type: none"> • Vytváranie a podpora priebežných vzdelávacích príležitostí pre všetkých zamestnancov /študijné návštevy, špeciálne vzdelávacie programy .../ • Kvalitné úvodné zaškolenie a mentorovanie, koučovanie • Zlepšovanie schopností členov vedenia školy 	koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Implementácia EQAVET • Nové mentorovacie a koučovacie praktiky • Budovanie kapacít pre EQAVET
Infraštruktúra	1 130	<ul style="list-style-type: none"> • Nová budova pre Centrum excelentnosti SOŠ pre bioekonomiu • Rekonštrukcia Centra inkluzívneho vzdelávania Rakúsy • Prístavba k hlavnej budove – EDULABORATÓRIA 	čiastočný koncept	<ul style="list-style-type: none"> • Spoločné závody s podnikmi • Výskumno-vývojové služby • Experimentálne modelové prevádzky

ČASŤ 4.4

INVESTÍCIE DO SOŠ—STRATÉGIE FINANCOVANIA A REALIZÁCIA INTEGROVANÝCH PROJEKTOV NA SOŠ

Účelom tejto časti, ale aj celej Aktivity 3 SOŠ komponentu iniciatívy Catching-up Regions je podporiť spoluprácu OŠ PSK s inými orgánmi regionálnej samosprávy a subjektmi na regionálnej i lokálnej úrovni, riadiacimi orgánmi na národnej úrovni, manažmentmi piatich vybraných stredných odborných škôl a s Európskou komisiou na identifikácii a príprave dôležitých východiskových vstupov pre príslušné integrované projekty. Očakávané strategické investície majú predovšetkým zlepšiť vzdelávaciu infraštruktúru piatich pilotných SOŠ s cieľom posilniť regionálny rozvoj PSK prostredníctvom RIS. Investície zamerané na riešenie súčasného nesúladu medzi zručnosťami a schopnosťami absolventov stredných odborných škôl a potrebami súčasného i budúceho trhu práce by mali zároveň zohľadňovať inkluzívnu stratégiu rastu v rámci lokálneho kontextu.

Strategické investície v rámci piatich integrovaných projektov sú rozdelené do štyroch kategórií: študijné programy, vzdelávanie učiteľov a iného personálu, vybavenie a príprava vzdelávacích materiálov a infraštruktúra, pričom tieto programy zahŕňajú viacero menších schém určených na zabezpečenie financií, dostatočných kapacít a časovej flexibility. Pre každú z vybraných škôl predstavujeme jeden integrovaný projekt a niekoľko menších čiastkových projektov. Keďže predpokladané investície a náklady patria podľa kategórií do viacerých individuálnych projektov, navrhované investičné balíky si nevyhnutne žiadajú financovanie z viacerých zdrojov, vrátane štrukturálnych a investičných fondov EÚ (EŠIF) a relevantných operačných programov, grantov, či iných verejných a súkromných zdrojov.

Na základe cieľov a identifikovaných potrieb subregiónov a sektorov, kvalita spolupráce medzi školami a týmito subjektmi sa výrazne posilnia a zlepšia prostredníctvom rôznych plánovaných aktivít. Tieto akcie zahŕňajú realizované podprojekty, aktivity, transfer know-how medzi strednými školami, kvalitu odborného vzdelávania a prípravy a rozvoj nových zručností. Prepojenia sa posilnia aj na systémovej úrovni prostredníctvom opatrení, ktoré budú mať vplyv na celé územie Prešovského kraja, a ich cieľom bude zlepšiť výkonnosť celého systému odborného vzdelávania a prípravy, podporiť jeho efektívne fungovanie a zvýšiť prepojenie medzi SOŠ a praxou. Výsledkom týchto opatrení musí byť radikálna zmena postojov verejnosti k odbornému vzdelávaniu a príprave, a, čo je ešte dôležitejšie, kvalitatívna zmena na úrovni jednotlivých SOŠ ako poskytovateľov odborného a celoživotného vzdelávania.

Pri vývoji investičných balíkov sa využíva integrovaný prístup, ktorý poskytuje predpoklady pre networking a spoluprácu v regiónoch a vybratých odvetviach za účelom využitia dostupných finančných a nefinančných zdrojov a na podporu inovácií a nových modelov spolupráce v oblasti SOŠ. Tento prístup zohľadňuje špecifický miestny kontext a je v súlade s výstupmi zamestnávateľského prieskumu a štúdie o SOŠ.

Výber subprojektov pre každý investičný balík piatich vybraných škôl bol založený na nasledujúcich výberových kritériách:

- Zosúladenie navrhovaného projektu s výsledkami aktivity 1 a aktivity 2 komponentu CuRI VET;
- Zosúladenie s potrebami regiónu a vybraného odvetvia;
- Súlad so strategickými a koncepcnými dokumentmi na regionálnej a národnej úrovni;
- Príspevok projektu k „horizontálnym prioritám“ pre EŠIF a dopad na inklúziu;
- Príspevok projektu k Regionálnej inovačnej stratégii (RIS) 3, inovácia projektu;
- Prepojenie projektu s inými prebiehajúcimi projektmi;
- Možnosť zapojenia partnerov;
- Udržateľnosť projektu.

Investičné balíky sú založené na nasledujúcich investičných prioritách komponentu CuRI VET:

1. Zlepšenie vzdelávacej infraštruktúry vybraných stredných odborných škôl;
2. Vytváranie a uplatňovanie nových typov vzdelávania, obsahu a vyučovacích metód s dôrazom na všetky formy praktického vzdelávania a odbornej prípravy;
3. Budovanie odborných kapacít škôl ako predpoklad pre poskytovanie nových a flexibilných služieb v oblasti odborného vzdelávania, LLL a LLC;
4. Podpora vytvárania sietí a spolupráce medzi školami, podnikmi a rôznymi aktérmi na všetkých úrovniach, vrátane podpory medzinárodnej spolupráce.

Vytvorenie spoločného projektového tímu na podporu piatich vybraných stredných odborných škôl zníži administratívnu záťaž žiadateľov, umožní zdieľanie odborných znalostí a administratívnych kapacít, zlepši kvalitu prípravy a realizácie projektov a zabezpečí udržateľnosť výstupov a výsledkov projektu, čiastkových projektov a celých investičných balíkov. Keďže model financovania predpokladá významný podiel finančných prostriedkov z EÚ, významná časť tejto časti správy je venovaná podrobnostiam o financovaní navrhovaných investičných balíkov z EŠIF. Navrhované investičné balíky a podporné projekty sú určené predovšetkým na doplnenie schválených národných programov v jednotlivých operačných programoch (OP); sú to pilotné projekty s dôrazom na overovanie nových a inovatívnych prístupov so silným inkluzívnym aspektom.

Stratégie financovania

Návrh stratégií financovania pre investície do SOŠ

Financovanie EÚ je jedným z hlavných zdrojov financovania investičných balíkov pre päť vybraných SOŠ. V súlade s usmerneniami a právnymi predpismi EÚ je možné využiť EŠIF prostredníctvom rôznych foriem pomoci. Investičná stratégia pre CuRI SOŠ, Aktivita 3, je založená na existujúcich aktuálnych dokumentoch Slovenskej republiky, najmä:

- Stratégia financovania európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF) na roky 2014 – 2020
- Zákon č. 292/2014 Z. z. Zákon o príspevkoch z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákonov č. 357/2015 Z. z., 91/2016 Z. z., 171/2016 Z. z., 315/2016 Z. z., 93/2017 Z. z., 93/2017 Z. z., 280/2017 Z. z., 112/2018 Z. z.)

Ako sa uvádza v nasledujúcom priamom citáte z EŠIF podľa článku 66 a 67 Nariadenia o spoločných ustanoveniach na programové obdobie 2014 - 2020, finančná pomoc obsahuje tieto formy financovania:

Granty A:

- Náhrada skutočne vynaložených a zaplatených oprávnených výdavkov spolu s akýmkoľvek príspevkami v podobe vecného plnenia a odpismi
- Štandardné stupnice jednotkových nákladov
- Paušálne sumy nepresahujúce 100 000 EUR vo forme verejného príspevku
- Paušálne financovanie uplatňovaním percentuálneho podielu na jednu alebo viac kategórií výdavkov

Granty B : Odmeňovanie (v zmysle článku 138 časti VII nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 966/2012 z 25. októbra 2012 o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie a ktorým sa zrušuje nariadenie Rady (EC, Euratom) č. 1605/2002).

Granty C: Návratná pomoc

Granty D: Finančné nástroje

Granty E : Kombinácia týchto foriem pomoci pri rešpektovaní osobitných ustanovení všeobecného Nariadenia pre programové obdobie 2014 - 2020 a nariadení o fondoch (nariadenie ENRF, EFRR, KF, ESF a EPFRV)

Na účely stanovenia príslušných finančných podielov v programovom období 2014 - 2020 a na základe skúseností z programového obdobia 2007 - 2013, definujeme rôzne kategórie „príjemcov“ zo štruktúrnych fondov, Kohézneho fondu a fondu Európskej námornej politiky, Fondu rybného hospodárstva, napr. PSK, SOŠ atď. Konkrétne žiadosť je opísaná v Prílohe 4.3.

Systém riadenia EŠIF upravuje spoločné pravidlá platné pre všetky EŠIF, pričom zohľadňuje osobitosti poskytovania príspevkov v rámci niektorých operačných programov. Vzhľadom na uvedené skutočnosti sa systém riadenia EŠIF uplatňuje vo svojich častiach na jednotlivé EŠIF.

Dopytové výzvy

Regulačný základ

Riadiaci orgán zverejňuje svoje výzvy na svojej internetovej stránke. RO je povinný zabezpečiť, aby sa už uskutočnené výzvy zverejňovali na webovej stránke a boli dostupné v archíve výziev minimálne tri roky. RO je tiež povinný zverejniť akékoľvek zmeny a zrušenia výzvy. Po posúdení výzvy podľa § 3 až § 13 kapitoly 3.1.1 / 3 /, je RO povinný zverejniť výzvu v rovnakom čase ako je zverejnená na webovej stránke RO a tiež v ITMS2014 +.

Cieľ

Hlavným cieľom tohto postupu je súťaž veľkého počtu projektov rôznych oprávnených žiadateľov, ktorí sú hodnotení na základe vopred stanovených kritérií výberu a hodnotenia. V prípade uzavretej výzvy sú stanovené určité obmedzenia, ako napríklad oprávnené územie, výška pridelenej sumy atď. Preto je podpora zvyčajne cielenejšia a konkurencia medzi projektmi môže byť vyššia. Ďalším aspektom tohto postupu je zabezpečenie otvorenosti a transparentnosti celého výberového konania.

Kritériá uplatniteľnosti/oprávnenosti

Výzvy môžu byť vo forme:

- a. Uzavretá výzva charakterizovaná presným dátumom jej vyhlásenia a dátumom uzávierky. Uzavretá výzva je vhodná najmä pre projekty inovatívnej povahy, kde si výber najoptimálnejšieho projektu vyžaduje jeho porovnanie s inými predloženými projektmi.
- b. Otvorená výzva, trvanie ktorej závisí od disponibilných finančných prostriedkov a končí sa vyčerpaním týchto finančných prostriedkov.
- c. Využívanie otvorenej výzvy je vhodné najmä pre výzvy zamerané na podporu štandardných typov projektov, ktoré nevyžadujú hospodársku súťaž na základe kvalitatívneho porovnania projektov.

V prípade výziev na realizáciu projektov na základe dopytu (t.j. určených pre neobmedzený okruh potenciálnych žiadateľov), je RO povinný prednostne využívať otvorené výzvy. V prípadoch, keď sa vyhlasuje výzva na časť OP, ktorá spadá do výkonnostného rámca OP, RO je tiež oprávnený používať uzavreté výzvy, ak je to vhodnejšie vzhľadom na záväzky v rámci výkonnostného rámca a charakter podporovaných projektov. Výzva podlieha schváleniu Centrálnym koordinačným orgánom (CKO) pre EŠIF.

Národné projekty

Regulačný základ

RO je oprávnený za podmienok stanovených v zákone o príspevkoch z EŠIF a v súlade s ustanoveniami kapitoly o príspevkoch EŠIF, implementovať OP alebo jeho časť prostredníctvom **jedného alebo viacerých národných projektov**. „Zámery“ (t.j. počiatkové koncepty) národných projektov schvaľuje MV alebo jeho komisia na základe návrhu RO. Pri navrhovaní národných projektových zámerov RO zakladá svoj navrhovaný zámer na koncepciách a stratégiách na regionálnej a národnej úrovni, pričom zohľadňuje priority stanovené v príslušných oblastiach v súlade so stratégiou definovanou v príslušnom OP. Postup schvaľovania národných projektov bude primerane pokrytý ustanoveniami o schválení grantu podľa kapitoly 3.2 / 3 /, ak nie je v tejto kapitole uvedené inak.

Cieľ

Národný projekt je projekt, ktorý z hľadiska svojho zamerania, charakteru aktivít, geografického pokrytia a ďalších atribútov, rieši komplexné a systémovo špecifické oblasti podporované z EŠIF s národným vplyvom, je prepojený so stratégiou OP a jeho aktivity sa zakladajú na jasne definovaných národných a iných politikách.

Kritériá uplatniteľnosti/oprávnenosti

Ustanovenia výziev na predkladanie národných projektov sa vzťahujú na formality výziev pre národné projekty. RO vypracuje výzvu v súlade so vzorom vydaným CKO a je povinný uviesť všetky podmienky na poskytnutie príspevku, ktoré sú povinnou súčasťou výzvy v súlade so zákonom o príspevkoch z EŠIF. RO sa môže proaktívne a systematicky zúčastňovať na príprave národných projektov s vopred určenými príjemcami, napríklad prostredníctvom zapojenia relevantných partnerov, vo forme odborných diskusií alebo pravidelných výborov zriadených na dohľad a pomoc pri príprave národného projektu.

Globálny grant

Regulačný základ

RO je oprávnený realizovať časť OP prostredníctvom globálneho grantu. Globálny grant je územný a/alebo tematicky zameraný grantový mechanizmus, t. j. prerozdelenie finančných prostriedkov pre malé projekty vybrané na základe výzvy. Globálny grant umožňuje prerozdelenie finančných prostriedkov z ENRF zameraných na konkrétnu tému alebo aktivitu priamo na územie prostredníctvom vybraných partnerov, ktorí sa zameriavajú na svoju činnosť.

Cieľ

Prínosom globálneho grantu je správa ďalších malých projektov. Výber projektov sa vykonáva s dôrazom na konkrétne lokálne riešenia, najmä pilotné projekty. Globálne granty sú určené pre rôzne typy žiadateľov, vrátane mimovládnych a neziskových organizácií.

Kritériá uplatniteľnosti/oprávnenosti

Globálny grant sa realizuje prostredníctvom sprostredkovateľského orgánu (SO), ktorý je verejno-právnou alebo súkromnou právnickou osobou alebo mimovládnu alebo neziskovou organizáciou, ktorá slúži ako osobitná riadiaca agentúra. Ak je SO právnickou osobou, ktorá nie je súčasťou verejného sektora, výber SO podlieha výkonu SO v súlade s Platobnou agentúrou (PA). RO a SO môžu určiť minimálne a maximálne sumy projektov nenávratného finančného príspevku (NFC) podporovaných prostredníctvom tohto nástroja.

IÚI – Integrované územné investície

Regulačný základ

IÚI (Integrované územné investície) sú ďalším mechanizmom financovania. IÚI sú implementované prostredníctvom Integrovaného regionálneho operačného programu (IROP) na základe Regionálnej integrovanej územnej stratégie (RIÚS) a Integrovaných stratégií pre trvalo udržateľný rozvoj miest, ktoré sú počiatočnými strategickými dokumentmi pre implementáciu IÚI na regionálnej úrovni s dopadom na miestnu úroveň.

Cieľ

Cieľom IÚI je podporovať tematicky alebo územne integrované projekty s významným vplyvom na konkrétne územie realizované v partnerstve a v súlade so schválenou Stratégiou územného rozvoja.

Kritériá uplatniteľnosti/oprávnenosti

IÚI je nový nástroj zavedený v Nariadení o spoločných ustanoveniach (NSU) na použitie počas programového obdobia 2014-2020. Jeho cieľom je uľahčiť vykonávanie územných stratégií, ktoré potrebujú financovanie z rôznych zdrojov. IÚI podporuje aj lokálnejšiu alebo „miestnu“ formu tvorby politiky.

Regulačný rámec pre EŠIF tiež umožňuje výber projektov ako akčných plánov (tento prístup sa použil pri projektoch cezhraničnej spolupráce SK-HU pri zamestnávaní).

TAB. 4.4.1 Porovnanie stratégií financovania

Postup výberu projektu	Výhody	Nevýhody	Ďalšie poznámky
Dopytové výzvy – otvorené alebo uzavreté	<ul style="list-style-type: none">• Jednotlivé školy žiadajú priamo• Krátky čas na prípravu výzvy(3 mesiace)• Možnosť definovať podmienky oprávnenosti• Partnerstvo si nevyžaduje zmenu OP	<ul style="list-style-type: none">• Rôzne úrovne pripravenosti niektorých škôl ,• 5% spolufinancovanie• Systém refundácie• Časový problém• Koordinácia výziev	RO musí byť partnerom - podmienky oprávnenosti a kritériá výberu
Národné projekty	<ul style="list-style-type: none">• Žiadne spolufinancovanie, ak je žiadateľom štátna organizácia• Zvyčajne zálohová platba alebo predfinancovanie	<ul style="list-style-type: none">• Žiadna EÚ preferencia• Žiadna kontrola na regionálnej/lokálnej úrovni• Schválenie NP trvá dlhšie (6 mesiacov)	Zvyčajne prístup naslepo k špecifickým potrebám
Integrované územné investície	<ul style="list-style-type: none">• EÚ preferencie smerom k pilotnému nástroju• Úzky dialóg a spolupráca medzi inštitúciami a aktérmi z rôznych úrovní manažmentu a rôznych odvetví• Kombinuje externé know-how a zdroje s lokálnymi potrebami• Kombinované investície z viac ako jednej prioritnej osi jedného alebo viacerých programov	<ul style="list-style-type: none">• Nedostatok leadershipu	RO pre IROP
Hybridné projekty	<ul style="list-style-type: none">• Žiadne spolufinancovanie, ak je žiadateľom štátna organizácia• Partnerstvá	<ul style="list-style-type: none">• Nový prístup	NP s partnerstvom SOŠ
Globálny grant	<ul style="list-style-type: none">• Žiadny problém s časovou koordináciou výziev• Partnerstvá• Malé pilotné projekty• Tematické alebo teritoriálne zameranie	<ul style="list-style-type: none">• Verejné obstarávanie na výber SO	RO musí byť partner – podmienky oprávnenosti a kritériá výberu + úzka spolupráca s CKO
Akčné plány	<ul style="list-style-type: none">• Väčšinou integrovaný prístup• Partnerstvo• Signifikantný dopad	<ul style="list-style-type: none">• Nový prístup pre navrhované koncepcie projektov• Proces schvaľovania si žiada čas a záväzok rôznych partnerov	Potreba konzultovať, žiadne informácie o aplikácii

Prehľad vhodných OP a dopytových výziev

Operačný program Ľudské zdroje 2014 – 2020, verzia 4.1

Investičná stratégia

Stratégia Operačného programu Ľudské zdroje (ďalej len „OP ĽZ“) vychádza z Národného programu reforiem Slovenskej republiky, ktorý definuje opatrenia posilňujúce hospodársky rast a zamestnanosť v Slovenskej republike. V oblasti vzdelávania boli pre Slovenskú republiku definované tieto ciele:

- Zlepšiť kvalitu základného vzdelávania, najmä zvýšením úrovne vedomostí a zručností žiakov v priemere o 505 bodov v prieskume OECD - PISA 2018 (472 bodov v roku 2012)
- Dosiahnuť aspoň 40 % mieru ukončenia terciárneho alebo ekvivalentného vzdelávania ľudí vo veku 30 - 34 rokov (23,4 % v roku 2011)
- Znížiť podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, na menej ako 6 % do roku 2020 (6,3 % v roku 2013)

Kvalitné vzdelávanie je základným pilierom hospodárskeho rastu, zamestnanosti a zlepšovania kvality života obyvateľstva. Trh práce bude čoraz viac vyžadovať zručnosti na vyššej úrovni, čo si vyžaduje, aby sa vzdelávací systém stal flexibilnejším. Štruktúra vzdelávania musí tiež zohľadňovať potreby všetkých účastníkov vrátane znevýhodnených a marginalizovaných skupín, aby sa dosiahol inkluzívny vzdelávací systém. Stratégia vzdelávania je prepojením medzi vzdelávacím systémom a potrebami trhu práce vrátane zvýšeného zapojenia zamestnávateľov do tvorby a inovácie učebných plánov a podpory vytvárania partnerstiev medzi poskytovateľmi vzdelávania a zamestnávateľmi.

Vzdelávacie priority

Prioritné vzdelávanie sa osobitne zameriava na zlepšenie kvality základného a stredoškolského vzdelávania pre všetkých žiakov. Cieľom je pripraviť žiakov „spôsobom najvhodnejším pre trh práce, z hľadiska dopytu a ponuky na trhu práce alebo prechodu na ďalšiu úroveň vzdelávania. Odborné vzdelávanie a príprava je jediným segmentom vzdelávania, ktorý priamo pripravuje absolventov na prax, preto je potrebné zamerať sa najmä na tento segment. Kvalitu odborného vzdelávania a prípravy (SOŠ) kritizujú najmä zamestnávatelia. Podľa ich názoru nedostatočne reaguje na aktuálne potreby trhu práce a nemôže pripraviť kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá by bola schopná okamžite po ukončení štúdia vstúpiť do pracovného procesu“ (OP Ľudské zdroje).

Relevantné prioritné osi a špecifické ciele

Prioritná os 1 – Vzdelávanie podporuje opatrenia v týchto oblastiach: vzdelávanie poskytované v súlade s potrebami trhu práce, pozitívne výsledky vzdelávania a inklúzia, vyššie vzdelávanie založené na výsledkoch, zvyšovanie odbornej spôsobilosti učiteľov a odborných pracovníkov a atraktivnosť učiteľského povolania a celoživotné vzdelávanie vrátane neformálneho vzdelávania.

Pridelenie prioritnej osi 1 Vzdelávanie je zamerané na tieto tri relevantné investičné priority:

- **Prvá priorita** prispeje k prispôbeniu kvality a inkluzívnosti vzdelávacieho systému pri zabezpečení rovnakého prístupu k vzdelávaniu. Kvalitné vzdelávanie by malo pripraviť žiakov na pokračovanie v ďalšom stupni vzdelávania alebo na hľadanie práce. Neoddeliteľnou súčasťou tohto procesu bude zvyšovanie odborných kompetencií pedagogických a špecializovaných pracovníkov. Alokácia na túto prioritu predstavuje 9,99 % z celkovej alokácie OP ĽZ: 1.1.1 Zvýšenie inkluzívnosti a rovnakého prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu a zlepšenie výsledkov a kompetencií detí a žiakov.
- **Druhá priorita** prispeje k rozvoju kvalitného odborného vzdelávania a prípravu zosúladeného s potrebami a požiadavkami trhu práce vrátane posilnenia praktickej prípravy v spolupráci so zamestnávateľmi. Na dosiahnutie týchto cieľov je potrebné zamerať sa na zvyšovanie odbornej spôsobilosti učiteľov v odbornom vzdelávaní a príprave (4,4 % alokácie): 1.2.1 Zlepšovanie kvality odborného vzdelávania a prípravy pri zohľadnení potrieb trhu práce.

- **Tretia priorita** prispeje k rozvoju celoživotného vzdelávania a zvýši účasť dospelých na tomto type programu. Táto priorita predstavuje 2,48 % z celkovej alokácie OP LZ: 1.4.1 *Zlepšenie kvality a efektívnosti celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií a zvyšovanie zručností.*

V niektorých špecifických prípadoch je možné po konzultácii s RO predkladať projekty v iných prioritných osiach operačných programov.

Pozn.: Viac informácií o jednotlivých špecifických cieľoch a cieľoch podľa prioritných osí nájdete v Prílohe 4.4.

Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020, verzia 4.1

Investičná stratégia

Integrovaný regionálny operačný program (IROP) je jedným z programov implementácie EŠIF na Slovensku v programovom období 2014-2020. Jeho globálnym cieľom je „*prispievať k podpore kvality života a zabezpečiť trvalo udržateľné poskytovanie verejných služieb s dopadom na vyvážený a trvalo udržateľný regionálny rozvoj; ako aj ekonomickú, územnú a sociálnu súdržnosť regiónov, miest a obcí (IROP 2014-2020)*“. Viac informácií o tomto programe nájdete v nasledujúcej citácii z IROP 2014-2020:

V iniciatíve „Mládež v pohybe“ stratégia Európa 2020, stredoškolské vzdelávanie, vyzýva členské štáty (ČŠ), aby „zabezpečili účinné investície do systému vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach“ a naliehavo žiada, aby „mladí ľudia vstupovali na trh práce prostredníctvom integrovaných opatrení vrátane, okrem iného, poradenstva, konzultácií a odborného vzdelávania“ (IROP 2014-2020, verzia 4.1). Podobne aj NPR SR 2013 sa v oblasti vzdelávania zaväzuje „zabezpečiť užšie prepojenie medzi odbornými školami a praxou“, „začleniť prvky systému duálneho vzdelávania do systému odborného vzdelávania a prípravy na odborných školách“ a „uľahčiť prístup dospelých k získaniu nových zručností na základe predchádzajúcich skúseností alebo ukončením vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania.“ V správe o stave škôl na Slovensku za rok 2013 sa uvádza, že je potrebné „zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy tak, aby absolventi mohli vstúpiť do pracovného procesu bezprostredne po ukončení odborného štúdia.“

Vzdelávacie priority

Odborné vzdelávanie a príprava sú prepojené so stratégiou inteligentnej špecializácie (RIS3) zameranou na prepojenie výskumu a inovácií s priamymi potrebami trhu práce. Odborné vzdelávanie a príprava je podstatnou súčasťou každej oblasti v rámci RIS3 (napr. ekonomická špecializácia, perspektívna oblasť špecializácie a oblasť špecializácie z hľadiska dostupných vedeckých a výskumných kapacít).

K prioritám stredného odborného vzdelávania a prípravy patria:

- Zlepšiť vyššiu kvalitu odborného vzdelávania a prípravy spojeného s praxou
- Vytvoriť podmienky pre poskytovanie inkluzívneho vzdelávania
- Vytvárať podmienky pre vyšší podiel žiakov v odbornom vzdelávaní priamo na pracovisku
- Vytvoriť podmienky pre celoživotné vzdelávanie

Na dosiahnutie tohto špecifického cieľa sa podpora IROP zameriava na materiálno-technické vybavenie a na zlepšovanie priestorových podmienok (napr. na stredných odborných učilištiach, školských riadiacich centrách a strediskách špecializovanej praxe). Cieľom je zvýšiť rozvoj centier odborného vzdelávania a prípravy, kvality odborného vzdelávania a prípravy a praktických zručností žiakov a zvýšiť kvalitu celoživotného vzdelávania pre potreby trhu práce.

Aktivity budú zamerané na prvky inkluzívneho vzdelávania. Prioritné oblasti na podporu stredného odborného vzdelávania - pri zohľadnení regionálnych potrieb - budú nasmerované do oblastí strojárstva, hutníctva, stavebníctva, výroby nábytku a drevospracujúceho priemyslu, elektrotechniky a automatizácie, informačných a komunikačných technológií, automobilového priemyslu, poľnohospodárstva a potravinárstva, priemyslu, obchodu a služieb. Tieto oblasti budú postupne doplnené s ohľadom na potreby trhu práce v jednotlivých regiónoch, ktoré sú definované v stratégiách odborného vzdelávania a prípravy. Rozvoj a zvyšovanie kľúčových kompetencií bude podporovaný pre školy určené pre žiakov so špeciálnymi potrebami vo výnimočných a preukázateľných prípadoch, ktoré neumožňujú zabezpečiť ich zaradenie. Zabezpečí sa synergia a komplementarita s OP LZ bez vplyvu na inkluzívny prístup.

Relevantné prioritné osi a špecifické ciele

Vo vybraných plánovaných spoločných projektoch s podnikmi je možné využiť ďalšiu prioritnú os programu. Investičná priorita č. 3.1: *Podpora rastu priaznivého pre zamestnanosť prostredníctvom rozvoja endogénneho potenciálu ako súčasti územnej stratégie pre konkrétne oblasti vrátane konverzie upadajúcich priemyselných regiónov a zvyšovania dostupnosti a rozvoja špecifických prírodných a kultúrnych zdrojov* a Špecifický cieľ č. 3.1: *Podpora presadzovania trvalo udržateľnej zamestnanosti a vytvárania pracovných miest v kultúrnom a kreatívnom priemysle vytvorením priaznivého prostredia pre rozvoj tvorivého talentu a netechnologických inovácií.*

V niektorých špecifických prípadoch možno po konzultácii s RO predkladať projekty v iných prioritných osiach operačných programov.

Pozn.: Viac informácií o jednotlivých špecifických cieľoch podľa prioritných osí nájdete v Prílohe 4.4.

Operačný program Výskum a inovácia na roky 2014 - 2020

Investičná stratégia

Operačný program Výskum a inovácia (OP Val) predstavuje spoločný programový dokument Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (MŠ SR) a Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky (MH SR) na udeľovanie grantov na realizáciu programu podpory z európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF) počas programového obdobia 2014 - 2020. Jeho cieľom je vytvoriť stabilné prostredie priaznivé pre inováciu pre všetky relevantné subjekty a podporovať efektívnosť a výkonnosť systému výskumu, vývoja a inovácií ako základného piliera na posilnenie konkurencieschopnosti, udržateľného hospodárskeho rastu a zamestnanosti.

Vzdelávacie priority

V tomto operačnom programe (OP) neexistujú presne definované priority vo vzťahu k odbornému vzdelávaniu a príprave. Hospodársky rast a inovácie však nemožno dosiahnuť bez dobre pripravenej pracovnej sily a investícií do celoživotného vzdelávania v úzkej spolupráci s podnikmi. Cílené inovačné a výskumné aktivity možno realizovať na stredných odborných školách, podporovať prípravu a realizáciu spoločných projektov medzi školami a podnikmi a spoločne hľadať nové riešenia v oblasti sociálnej inovácie.

Relevantné prioritné osi a špecifické ciele

Podpora v rámci prioritnej osi 3 vychádza z prevahy malých a stredných podnikov (MSP) v podnikateľskom sektore slovenskej ekonomiky. Systém podpory MSP by mal byť usporiadaný tak, aby reagoval na potreby MSP v rôznych fázach ich životného cyklu: od podnikateľského zámeru až po úplné založenie podniku, a to prostredníctvom podpory spoločnosti počas fázy rastu až do jej následnej internacionalizácie. MSP by mali byť podporované prostredníctvom týchto troch pilierov, ale pre SOŠ sú investičné balíky (IB):

a) vytvorením podnikateľského prostredia s dôrazom na uplatňovanie princípu „najskôr myslieť v malom“ a na formovanie relevantných podporných kapacít (inkubátory, urýchľovače atď.); a b) nenávratnými formami financovania (poradenské a informačné programy, vzdelávacie programy atď.).

Pozn.: Viac informácií o jednotlivých špecifických cieľoch podľa prioritných osí nájdete v Prílohe 4.4.

Kľúčové úvahy pri realizácii investičných balíkov

Žiadateľ

Pre každý typ modelu financovania čiastkového projektu zahrnutého v Integrovanom projekte investičného balíka per SOŠ je potrebné definovať najvhodnejšieho oprávneného „žiadateľa“ so zásadou partnerstva - formálneho alebo neformálneho – ktorý sa bude aplikovať na všetky podprojekty. Na základe výsledkov predbežných konzultácií s jednotlivými RO, len v prípade OP Val RO uprednostňuje, aby hlavným žiadateľom bol „podnikateľský subjekt“ s dodatočnými pravidlami pre výšku spolufinancovania.

Spolufinancovanie

V súvislosti s financovaním je potrebné uvažovať napríklad o tom, kedy je vhodné, aby hlavným partnerom bola škola alebo iný partner (napr. profesijná organizácia, príslušné ministerstvo), aká má byť forma financovania bez ohľadu na zdroj a ako budú projekty vybrané. Vo väčšine prípadov je priamym žiadateľom SOŠ, ale v niektorých prípadoch s cieľom minimalizovania finančného rizika, je vhodnejšie zvážiť ako priamych žiadateľov iné subjekty, ktoré by za prísne definovaných podmienok umožnili škole byť partnerom projektu. Voľba hlavného partnera a partnerov projektu ovplyvňuje aj spolufinancovanie celkových nákladov projektu, ktoré sa môže pohybovať od 0 % do 55 %, s najnižšou mierou spolufinancovania pre subjekty verejného sektora.

Fázovanie

Pozornosť by sa mala venovať aj tzv. fázovaniu, podrobnému harmonogramu, na ktorom sa RO dohodli na základe:

- Finančnej udržateľnosti a finančnej kapacity žiadateľa a jeho partnerov (riadenie peňažných tokov)
- Stavu pripravenosti jednotlivých čiastkových projektov zahrnutých do OP
- Načasovania a tematického prepojenia medzi jednotlivými čiastkovými projektmi a projektovými aktivitami
- Možnosti využitia rôznych finančných zdrojov (verejných a súkromných)
- Zapojenia rôznych aktérov a zainteresovaných strán
- Prípravy nového programového obdobia

Návrh predpokladaného harmonogramu jednotlivých čiastkových projektov piatich pilotných stredných odborných škôl je uvedený v prílohe 4.5.

Integrácia prierezových projektov

Okrem navrhovaných integrovaných projektov pre vybrané pilotné SOŠ navrhujeme aj miestny tím pre prierezové projekty, ktoré budú mať vplyv na všetky stredné odborné školy. Podrobnejší opis prierezových projektov je uvedený v Prílohe 4.6.

V súhrne navrhované operačné programy umožňujú a určujú typy oprávnených žiadateľov, výšku spolufinancovania, spôsob a kritériá výberu projektov, spôsob financovania projektov a oprávnené činnosti v súlade s príslušnými usmerneniami a právnymi predpismi (viď príklady v tabuľkách SO v Prílohe 4.7).

ČASŤ 4.5 ZÁVERY A ODPORÚČANIA PRE IMPLEMENTÁCIU INVESTIČNÝCH BALÍKOV

Keďže vybrané pilotné SOŠ už majú reálne skúsenosti s prípravou a realizáciou projektov financovaných z EŠIF vo forme výziev na základe otvoreného dopytu ako aj z dôvodu časových obmedzení, pre väčšinu navrhovaných projektov bude najvhodnejšie, ak budú mať formu časovo a tematicky koordinovaných uzatvorených výziev s vopred určenými špecifickými podmienkami (v súlade s cieľmi iniciatívy CuRI).

Odporúčaná implementačná stratégia

Kľúčovým prvkom pre realizáciu navrhovaných projektov je koordinácia a spolupráca všetkých zainteresovaných strán na všetkých úrovniach, vrátane metódy konzultácie, ktorá už bola dohodnutá pri príprave jednotlivých výziev súvisiacich s očakávanými výsledkami a dopadmi projektov. V súvislosti s prípravou jednotlivých modelov financovania a výberom žiadateľov navrhujeme nasledujúci postup:

Prvým krokom - po vypracovaní koncepcií pre jednotlivé čiastkové projekty - by mal byť návrh projektových partnerstiev a definovanie úloh jednotlivých partnerov, s možnosťou vytvorenia formalizovaného partnerstva alebo novej právnickej osoby, čím by sa maximalizoval prístup SOŠ k finančným zdrojom.

Druhým krokom je príprava a podpísanie dohody so stranami o príprave a implementácii konkrétneho projektu, definovaní úloh a zodpovedností každého partnera projektu a zaviazanie sa k udržateľnosti výsledkov projektu.

Tretím krokom je vytvorenie spoločného projektového tímu zo strany hlavného partnera a partnerov, ktorý by mohol zahŕňať aj externé kapacity. Spoločná príprava projektu je kritickým krokom pre úspech každého navrhovaného projektu. Každý RO určí kontaktnú osobu zodpovednú za komunikáciu a koordináciu projektov SOŠ na príslušnom ministerstve.

Štvrtým krokom je príprava projektu vo forme požadovanej príslušným grantovým programom, vrátane príloh v súlade s požiadavkami financujúcej organizácie (PROJECT FICHE).

Vytvorenie prostredia pre efektívnu implementáciu

V prípade väčších investičných projektov bude potrebná úzka spolupráca so zriaďovateľmi SOŠ, najmä s Odborom majetku a investícií a Odborom financií PSK, aby sa zabezpečila príprava potrebnej technickej dokumentácie.

Na základe analýzy doterajších skúseností s prípravou a realizáciou projektov na SOŠ je hlavnou prekážkou strategických investícií a rozvoja škôl najmä administratívna a finančná záťaž. Napriek tomu, že vytvorenie partnerstiev bude vyžadovať dodatočný čas a úsilie, je to podmienka, ktorá je nevyhnutná na implementáciu integrovaného prístupu a na využívanie všetkých dostupných kapacít na miestnej regionálnej úrovni.

Z hľadiska času je najvýhodnejšou kombináciou uzavretá výzva na finančne náročnejšie projekty (viac ako 100 000 EUR) a globálny grant na menej nákladné projekty, ktoré možno kategorizovať ako pilotné iniciatívy (až do výšky 100 000 EUR) s možnosťou uplatnenia paušálnych výdavkov a/alebo paušálnych súm a zjednodušeného vykazovania výdavkov.

Výška spolufinancovania konkrétneho projektu závisí od oprávneného žiadateľa a typu projektu alebo od operačného programu a typu výberového konania / 1 /. Projekty bez spolufinancovania sú tzv. Národné projekty (NP), kde je žiadateľom štátna organizácia. Príkladom takéhoto projektu je NP v oblasti podpory duálneho vzdelávania realizovaný Štátnym ústavom pre odborné vzdelávanie a prípravu (ŠIOV). Národné projekty sú vhodné najmä na implementáciu „miestnych slepých riešení“, ktoré neumožňujú dostatočné zapojenie miestnych aktérov a následne dlhodobú udržateľnosť v špecifickom lokálnom kontexte.

Riziká a ich zmiernovanie

Medzi predvídateľné riziká pri príprave a implementácii navrhovaných investičných balíkov patria:

- Vysoká administratívna záťaž žiadateľa;
- Nedostatočné modely financovania projektov (napr. zálohové platby, kombinácia platieb, spolufinancovanie atď.);
- Zmena príslušných právnych predpisov (nielen v rámci EŠIF);
- Podpora kľúčových aktérov, PSK atď.;
- Zlyhanie pri vytváraní dostatočnej kapacity žiadateľov alebo partnerstiev.

K opatreniam na zmiernenie rizika, ktoré výrazne znižujú identifikované riziká pri realizácii projektov SOŠ, patrí možnosť konzultovať so žiadateľom už pri príprave výzvy o podmienkach partnerstva a spoločnej prípravy projektu, výške preddavku a spôsoboch jeho realizácie, zúčtovaní a kontrole realizovaného procesu verejného obstarávania ešte pred podpísaním zmluvy s RO. Dôležitú úlohu zohrávajú aj tzv. paušálne výdavky na celkové výdavky na projekty. Pri príprave projektu sa odporúča vypracovať analýzu rizík a návrh opatrení na ich zmiernenie.

Predpokladáme, že v súčasnom programovom období nenastanú žiadne významné zmeny v procese podávania žiadostí o EŠIF; preto v súvislosti s prípravou nového programového obdobia bude možné navrhnúť a ovplyvniť intervenčné stratégie a tematické zameranie jednotlivých OP na základe výsledkov iniciatívy CuRI. Taktiež bude možné znížiť administratívnu záťaž a zvýšiť zameranie na výsledky a vplyv projektov, umožniť realizáciu integrovaných projektov a uplatňovať špecificky lokálny prístup (miestny prístup).

Kritické faktory úspechu

Aktivita komponentu CuRI VET 3, ktorá plní ciele Iniciatívy CuRI, si tiež vyžaduje posúdenie kritických faktorov úspechu vo vzťahu k možnostiam financovania plánovaných projektov. Kritické faktory úspechu sa hodnotili v oblastiach plánovania, procesov, expertízy a zapojenia kľúčových aktérov.

Medzi najdôležitejšie faktory úspechu pri príprave a implementácii IB patria:

- Odborné a administratívne kapacity spoločného projektového tímu;
- Vytvorenie finančnej rezervy pre zriaďovateľa SOŠ (PSK) a potenciálneho žiadateľa;
- Spolupráca s rôznymi aktérmi v subregióne a v rámci vybraného sektora;
- Koordinácia riadiacich orgánov na národnej úrovni;
- Technická podpora Svetovej banky a EK.

Tím Svetovej banky v spolupráci s novovytvoreným projektovým tímom PSK vytvorí do konca júna procesnú príručku na prípravu podrobných individuálnych projektov a čiastkových projektov s dôrazom na jednotlivé kritické faktory úspechu.

Navrhované okamžité ďalšie kroky

Za predpokladu, že v úzkej spolupráci s vybranými RO chceme finančne podporiť pripravené čiastkové projekty, je potrebné do konca mája dosiahnuť dohodu s jednotlivými čiastkovými projektmi, ktoré majú značnú mieru pripravenosti pri schvaľovaní ich implementačných a finančných modelov. V tomto prípade je možné konzultovať a pripraviť príslušné výberové, hodnotiace a schvaľovacie postupy pre projekty s termínom najneskôr do konca roka 2019 a pripraviť ich spolu s príslušným RO.

Na tento účel je potrebné zabezpečiť financovanie a vytvorenie spoločného pilotného projektového tímu, ktorý navrhne podrobný harmonogram a postupy pre prípravu jednotlivých schválených čiastkových projektov pre každú pilotnú školu osobitne v úzkej spolupráci s lokálnym tímom Svetovej banky.

Vzhľadom na zapojenie PSK ako zriaďovateľa SOŠ a dopad navrhovaných aktivít na rozpočet PSK by bolo vhodné pripraviť podrobnejšie informácie o stave prípravy Investičných balíkov pre Zastupiteľstvo PSK. Okrem iného by to pomohlo získať podporu PSK, najmä pri využívaní fondov PSK, zabezpečiť publicitu a informovanosť v rámci PSK (a jeho zamestnancov a poslancov) vo vzťahu k vybraným projektom SOŠ a prípadne ďalším doplnkovým projektom.

Chýba strategický rámec na realizáciu politík vzdelávania a odbornej prípravy na regionálnej úrovni, vrátane špecifických nástrojov na porovnateľnosť a systémový prístup, dlhodobé plánovanie finančných zdrojov na úrovni PSK a v súlade so schválenými strategickými a zásadami a koncepčnými dokumentmi v oblasti odborného vzdelávania a prípravy na všetkých úrovniach.

Tím Svetovej banky CuRI VET odporúča vytvorenie transformačných plánov a investičných balíkov pre ostatné stredné odborné školy v zriaďovateľskej pôsobnosti PSK. Tím tiež odporúča vytvorenie a schválenie strategických dokumentov zameraných na výsledky pre jednotlivé SOŠ na základe analýzy súčasného stavu a definovania budúceho želaného stavu.

Je dôležité koordinovať prípravu strategických dokumentov SOŠ so zriadením spoločnej platformy, čím sa umožní účasť ďalších aktérov na rozvoji odborného vzdelávania a odbornej prípravy naprieč sektormi a subregiónmi.

ZOZNAM PRÍLOH

- PRÍLOHA 2.1 Zápis do študijného programu
- PRÍLOHA 2.2 Využitie kapacít študijných programov
- PRÍLOHA 4.1 Individuálne hodnotiace správy pre nominácie škôl
- PRÍLOHA 4.2 Investičné balíky - celkové náklady
- PRÍLOHA 4.3 Prehľad konceptov integrovaných investičných projektov SOŠ
- PRÍLOHA 4.4 Prehľad vybraných operačných programov
- PRÍLOHA 4.5 Časový harmonogram realizácie jednotlivých investičných balíkov
- PRÍLOHA 4.6 Synergie a komplementarity medzi operačnými programami
- PRÍLOHA 4.7 SK CuRI Investičné balíky

Prílohy 2.1., 2.2., 4.1. - 4.7. sú k dispozícii v elektronickej podobe na adrese:
<https://www.po-kraj.sk/sk/samosprava/kompetencie-psk/regionalny-rozvoj/catching-up/>



POZNÁMKY

1. K septembru 2018 bolo plne funkčných 73 z celkového počtu 76 oprávnených SOŠ. Tri školy síce mali oprávnenie poskytovať vzdelávacie služby, no nevyužívali ho.
 2. Úplná verzia správy *Education and Training Monitor 2018* je dostupná na <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>
 3. Uvedené subregióny boli vytvorené účelovo pre potreby tohto prieskumu, avšak v rámci Prešovského kraja sú uznávané.
 4. Sektory/odvetvia vychádzajú z Klasifikácie ekonomických činností (SK NACE).
 5. Pri veľkosti podnikov bola použitá modifikovaná klasifikácia na základe kategórií podľa klasifikácie Európskej komisie
 6. Medzi zmluvou a umiestnením je rozdiel. Zmluva znamená formálnu dohodu uzavretú medzi konkrétnou školou a firmou o spolupráci na duálnom vzdelávaní na základe oprávnenia zo strany národných a regionálnych orgánov. Každá firma, ktorá má záujem a je oprávnená zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania, podpíše jednu alebo viac zmlúv s konkrétnou školou, v ktorej sa vyšpecifikuje predpokladaný počet umiestnených žiakov. Teoreticky, a často aj prakticky, je počet umiestnení vyšší ako počet zmlúv. Vo výnimočných prípadoch môže dôjsť iba k jednému, niekoľkým alebo žiadnemu umiestneniu v rámci podpísanej zmluvy.
 7. Uvedené subregióny boli vytvorené účelovo pre potreby tohto prieskumu, avšak v rámci Prešovského kraja sú uznávané.
 8. Rozdelenie do skupín podľa odvetví vychádza z Národného systému klasifikácie ekonomických činností.
 9. Pre potreby tejto časti správy pojem „učitelia“ označuje učiteľov i majstrov odbornej prípravy.
 10. V slovenských podmienkach je takéto „osvedčenie“, či „certifikát“ zvyčajne výsledkom neformálneho vzdelávania, zatiaľ čo „diplom“ je výsledkom formálneho vzdelávania. Absolventi oficiálneho formálneho vzdelávania (ukončeného maturitným vysvedčením, bakalárskym alebo magisterským diplomom, a pod.) v inej oblasti, než je ich špecializácia v rámci stredného odborného školstva, môžu tiež získať osvedčenie o pedagogickom minime, ktoré ich oprávňuje učiť na slovenských stredných odborných školách. Takéto oprávnenia či certifikáty môžu získať aj iní učitelia, ktorí tým chcú zvýšiť svoju základnú mzdu, a to bez ohľadu na to, či sa dané osvedčenie týka oblasti, ktorú konkrétny učiteľ vyučuje. Takéto osvedčenia sú preto považované za slabú kvalifikáciu, ktorá má relatívne malý alebo žiadny vplyv na zlepšovanie výsledkov vzdelávania.
- II. Dôvodom pre výber tejto školy namiesto prvých dvoch nominovaných škôl v kategórii stredné priemyselné školy bola skutočnosť, že škola, ktorá sa umiestnila na 3.mieste: 1) po kontrole OŠ PSK sa zistilo, že nemá žiadne významné európske investície zo štrukturálnych fondov EÚ, čo nemožno povedať o prvých dvoch školách; 2) je strategicky umiestnená v klastru priemyselných firiem, ktoré nemajú žiadne alebo iba malé väzby na stredné školy odborného vzdelávania a prípravy, čo predstavuje veľa potenciálnych príležitostí pre umiestnenie veľkého počtu žiakov duálneho vzdelávania; a 3) má vedenie, ktoré je relatívne pripravené napredovať viac, než ostatné školy za predpokladu, že získa očakávaný investičný balík.

