

Vzdelávanie a odborná príprava sú hlavnými témami lisabonského programu pre rast a zamestnanosť a kľúčovým prvkom pre jeho ďalšie pokračovanie s perspektívou do roku 2020. Vytvorenie dobre fungujúceho vedomostného trojuholníka zahŕňajúceho vzdelávanie, výskum a inováciu a podpora všetkých občanov pri zvyšovaní kvalifikácie sú rozhodujúce pre rast a zamestnanosť, ako aj pre spravodlivosť a sociálne začlenenie. Tieto dlhodobé výzvy sa v dôsledku hospodárskeho poklesu dostávajú ešte viac do centra pozornosti. Verejné a súkromné rozpočty sú pod silným tlakom, existujúce pracovné miesta zanikajú a nové si často vyžadujú odlišnú a vyššiu úroveň zručností. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy by sa preto mali viac otvoriť a prispôbiť potrebám občanov, ako aj potrebám trhu práce a spoločnosti ako celku. Mal by sa ustanoviť program celoživotného vzdelávania s cieľom prispieť prostredníctvom celoživotného vzdelávania k rozvoju Európskej únie ako vyspelej znalostnej spoločnosti s trvalo udržateľným hospodárskym rozvojom, vyšším počtom a kvalitnejšími pracovnými miestami a väčšou sociálnou súdržnosťou.

Prvoradou snahou vedenia firiem je využiť krízu v prospech firmy – to znamená personálne ju oživiť kvalifikovanými pracovníkmi, ktorí sa vracajú zo zahraničia a pracovníkmi zo spoločností zlikvidovaných finančnou krízou. Títo pracovníci musia nahradiť slabých a neperspektívnych zamestnancov. V rámci zníženia rizík vplyvu krízy na firmu je nutné plánovať zmeny a opatrenia: vývoj nových vlastných produktov; uvedenie nových produktov na trh; nákup progresívnych technológií a zariadení; modernizácia výrobných priestorov; rozširovanie spolupráce firmy so školstvom v oblasti transformácie poznatkov medzi praxou a teóriou; rozvoj medzinárodného vzdelávania; budovanie dealerskej siete pre vlastné produkty v rámci EÚ; zriaďovanie nových perspektívnych pracovísk; spolupráca pri vypracovávaní projektov EÚ so zákazníkmi...

Expertní tím projektu Akreditácia inovatívneho vzdelávania v odvetví strojárskemu priemyslu vykonal mapovanie požiadaviek zamestnávateľov v súlade so schváleným projektovým zámerom. Predkladaná správa je výstupom aktivity 1.1 Mapovanie požiadaviek zamestnávateľov a pozostáva z prieskumu sektorov domáceho prostredia, prieskumu podobných projektov realizovaných v zahraničí a vypracovanej analýzy, ktorá reflektuje zistenia a závery z uskutočnených prieskumov tak, aby bolo možné definovať a pripraviť školenia kompetencií, ktoré požadujú zamestnávatelia v sektore strojárstva. Aktivita priamo súvisí aj s ostatnými aktivitami projektu, pretože až na základe výsledkov analýzy bude možné určiť východiskovú situáciu a začať s prípravou implementácie zmien, ktoré sú cieľom realizácie projektu. Zistenia a analýzy budú smerodajným impulzom pri činnostiach prípravy obsahu a metodík, vytvárania e-learningu a návrhu systému monitorovania spätnej väzby.

Analýza kompetencií zamestnancov bola vypracovaná na základe prieskumov, ktorých úlohou bolo zhromaždiť názory zainteresovaných záujmových skupín na kompetencie, ktoré by mali mať kvalitní zamestnanci v strojárskom sektore. Zainteresované záujmové skupiny reprezentujú najmä zamestnávatelia v strojárskom sektore, ktorých požiadavky na kompetencie treba prioritne napĺňať. Ich pripomienky a návrhy boli prednostne posudzované pri procese vypracovania analýzy. Po získaní výsledkov z prieskumov, opytovaní zamestnávateľov a iných participujúcich subjektov nasledoval proces identifikácie kľúčových kompetencií a ich zoradenie do príslušných skupín. Posledným krokom je interpretácia zistení z analýzy osobám zodpovedným za ďalšiu realizáciu projektu, ktoré budú vychádzať z výsledkov analýzy, aby bolo možné pripraviť kvalitný, cieleňý a efektívny tréning lektorov. Dôležitým okamihom analytickej

časti realizácie projektu je import know-how zahraničných partnerov z úspešne realizovaných projektov, ktoré budú tiež predmetom spomínaného prieskumu.

HLAVNÉ MEDZNÍKY REALIZÁCIE AKTIVITY

A) PREVEDENIE PRIESKUMU V SEKTOROCH DANÝCH VÝZVOU

Cieľové skupiny

Vo výzve na predkladanie projektov boli ako oprávnené cieľové skupiny definované:

- osoby zúčastňujúce sa na aktivitách v rámci ďalšieho vzdelávania pre sektory stavebnícky, textilný, elektrotechnický, strojársky a chemický okrem zamestnancov ohrozených prepúšťaním, nízkokvalifikovaných zamestnancov a nezamestnaných ľudí;
- Lektori ďalšieho vzdelávania.

Pre naplnenie zámeru projektu bola primárne zvolená skupina zamestnancov v strojárskom priemysle. Výber tejto cieľovej skupiny je úzko prepojený na súčasné portfólio klientov, kde najväčšie zastúpenie majú práve strojárenské firmy rozmiestnené na celom území SR. Výber danej cieľovej skupiny a riešenie tohto projektu vidíme ako pridanú hodnotu ponúkaného vzdelávacieho programu, ktorý rešpektuje požiadavky sektora ako celok – výstupom projektu bude modulárne vzdelávanie, ktoré bude možné aplikovať celkovo alebo podľa žiaducich modulov pre všetkých zamestnávateľov v sektore strojárskom.

Oblasť zamerania projektu

GEOGRAFICKÉ ZAMERANIE:

Projekt je rozdelený na 3 geografické oblasti pôsobenia a to podľa umiestnenia:

- východné Slovensko,
- stredné Slovensko
- západné Slovensko. Jeho realizácia bude prebiehať vo všetkých zvolených regiónoch súčasne.

TEMATICKÉ ZAMERANIE:

Tematicky bude projekt zameraný na oblasť ďalšieho vzdelávania v strojárskom sektore, vychádzajúceho zo strategického zámeru Európskej komisie o novom nasmerovaní európskej vzdelávacej politiky s dôrazom na kvalitatívny rozvoj spolupráce so súkromným sektorom.

Metodológia aktivity

Zber dát bol realizovaný v období roku 2010. So žiadosťou o spoluprácu bolo oslovených celkom 359 firiem. V priebehu prieskumu boli osobne, telefonicky, alebo elektronicky oslovení zástupcovia firiem s rôznym zameraním. Dotazník bol spracovaný v programe MS WORD. Celková návratnosť vyplnených dotazníkov bola 34%. Údaje boli hromadne spracované a sú vyhodnocované komplexne teda bez väzby na konkrétne firmy.

Rozčlenenie firiem podľa odvetvia bolo spracované podľa údajov deklarovaných samotnými firmami. Obdobný postup bol použitý aj pri triedení firiem podľa veľkosti.

V celkovom pohľade bol dotazník relatívne najčastejšie vyplňovaný personalistom alebo ním sprostredkovanou osobou z oddelenia kvality a výroby. V prípade malých firiem bol dotazník najčastejšie vyplňovaný konateľom, alebo riaditeľom.

Prieskum vykonávali pracovníci zamestnaní v rámci projektu. Výskumné činnosti spočívali vo vyhľadávaní, spracovaní a analyzovaní údajov získaných prostredníctvom výskumného dotazníka.

Získavanie údajov z dotazníkov sa uskutočnilo jednorázovo s cieľom poskytnúť relevantnú informáciu o požiadavkách zamestnávateľov.

Kompetencie, ktoré boli uvedené v dotazníku, mali respondenti označiť podľa dôležitosti a potrebnosti. Označené kompetencie boli z kvalitatívnych hodnotení prekódované do číselného vyjadrenia a následne pretransformované do grafického spracovania.

Tematické okruhy prieskumu

Predmet prieskumu:

- kompetencie, ktoré zamestnávateľa vyžadujú,
- pomer kľúčových a profesijných zručností,
- akú dôležitosť prikladajú zamestnávateľa jednotlivým kľúčovým kompetenciám,
- zamestnancov v závislosti na dosiahnutom vzdelaní,
- znalosti, zručnosti a schopnosti, na ktoré by sa škola mala podľa názoru zamestnávateľov viac zamerať,
- znalosti, zručnosti a schopnosti, ktoré zamestnávateľa rovnako považujú za dôležité,
- očakávania zamestnávateľov v oblasti kompetencií.

Charakteristika prieskumnej vzorky

Do prieskumu boli prostredníctvom dotazníka zapojené firmy z okresov Slovenska, ktoré pôsobia v strojárskom alebo v príbuznom priemysle.

Hodnotenie kľúčových kompetencií zamestnancov vybranými zamestnávateľmi

Cieľom hodnotenia kľúčových kompetencií zamestnancov svojimi zamestnávateľmi, bolo zistiť, ktoré kompetencie a s akou mierou sú v danej firme najviac oceňované.

B) PREVEDENIE PRIESKUMU V ZAHRANIČÍ REALIZOVANÝCH PROJEKTOV

V súčasnosti čelí Slovensko, ale aj iné členské štáty EÚ, problému nezamestnanosti, ktorá nepriaznivo ovplyvňuje tak verejné financie, ako aj životnú úroveň obyvateľstva. Jedným z

dôvodov, prečo majú uchádzači o zamestnanie problém uplatniť sa na trhu práce, je nesúlad medzi ich dosiahnutými vedomosťami a zručnosťami a požiadavkami zamestnávateľov. Tento stav do značnej miery súvisí s nízkou flexibilitou vzdelávacieho systému, v ktorom absentuje aktuálny, objektívny a komplexný opis požiadaviek trhu práce využiteľný pre formovanie skladby vhodných vzdelávacích programov. Ukazuje sa potreba vykonať analýzu monitorovania požiadaviek trhu práce a navrhnúť také riešenia, ktoré umožnia efektívny prenos požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu do vzdelávacieho systému.

Predpokladá sa, že k tomu významnou mierou prispeje **realizácia národného projektu**

Národná sústava povolání (NSP)

ktorú zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov definuje

ako celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta

. NSP bude určovať požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovných činností na trhu práce. Centrom NSP sa stane Register zamestnaní vytvorený z národných štandardov zamestnaní, ktoré budú obsahovať požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní. Register zamestnaní je vytváraný na platforme sektorových rád, v ktorých pôsobia odborníci z jednotlivých odvetví ekonomickej činnosti, z centrálnych aj regionálnych orgánov zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov, orgánov štátnej správy, samosprávy, združení, komôr, škôl a výskumnej sféry. Správny výber členov sektorových rád a ich profesionálny prístup k tvorbe národných štandardov zamestnaní patria medzi významné predpoklady úspešnej realizácie projektu NSP. Zabezpečia, aby kvalifikačné požiadavky na vykonávateľov jednotlivých zamestnaní boli v Registri zamestnaní zadefinované komplexne a objektívne.

Tento projekt je v štádiu realizácie a jeho ukončenie bude koncom júna 2012, kde budú dostupné všetky výstupy projektu.

Metodika k zosúladeniu dosiahnutých vedomostí a zručností s požiadavkami zamestnávateľov je podobná aj zahraničí. Pri vytvorení tejto analýzy sa vychádzalo z viacerých zdrojov - dokumentov, stratégií a štúdií. Dôležitými zdrojmi boli aj dokumenty jednotlivých ministerstiev a vládnych inštitúcií, ktoré zodpovedajú za riešenie prepojenia potrieb trhu práce so vzdelávacím systémom.

HOLANDSKO

V Holandsku je kvalifikácia základom pre štruktúru stredného odborného vzdelávania. Vzdelávacie odbory sú popísané v kvalifikačných záznamoch - charakterizujú podmienky, čo pracovník musí spĺňať, aby bol kvalifikovaný, opisujú jeho odbornú spôsobilosť. Tento systém je vo svete unikátny, pretože všetkých 240 kvalifikačných záznamov je vytvorených rovnako. Kvalifikačný súbor musí byť schválený zástupcami školstva a priemyslu, ktorí tvoria spoločné výbory. Kenniscentrá sú zodpovedné za ďalší rozvoj a udržiavanie aktuálnosti kvalifikačných záznamov zo svojho odvetvia. Colo ako nadriadený orgán pre Keniscentrá poskytuje v tejto oblasti poradenstvo. Pracovníci koordinačného centra následne hodnotia, či kvalifikačné záznamy spĺňajú normy.

VEĽKÁ BRITÁNIA

V roku 2008 bolo rozhodnuté o novej reformovanej Sústave pre kvalifikácie a kredity, ktorá má nahradiť Národnú sústavu kvalifikácií. Zodpovednými inštitúciami za prechod a implementáciu novej sústavy sú QCA, Ofqual a LSC (Learning and Skills Centres). Nová sústava umožní ľuďom získavať kvalifikácie v ich vlastnom tempe, podľa ich vlastného zváženia jednak čo sa týka počtu, predmetov ale aj poskytovateľa vzdelávania. Vzdelávanie bude spojené s ich osobou bez ohľadu na to, či zmenia zamestnanie. Pre zamestnávateľov bude ľahšie nájsť, prípadne si „vypracovať“ zamestnancov s kvalifikáciami, ktoré sú pre ich organizáciu nutné. Táto nová sústava bola pozitívne prijatá zamestnávateľmi ale aj školiacimi strediskami. Ku koncu roka 2008 prostredníctvom nového systému získalo kvalifikáciu viac ako 20 000 jednotlivcov.

Ďalšími kľúčovými odporúčaniami boli presmerovanie financovania všetkého zamestnávateľského vzdelávania (okrem komunitného) cez Train to Gain systém a Vzdelávacie účty do roku 2010, **na posilnenie hlasu zamestnávateľov** vytvoriť novú inštitúciu – Komisiu pre zamestnanosť a zručnosti (UKCES), reformovať sektorové rady, vytvoriť tzv. Skills Pledge – verejný záväzok zamestnávateľa vzdelávať svojich zamestnancov na min. úroveň kvalifikácie 2.

ČESKÁ REPUBLIKA

Sektorové rady pracujú pre Národnú sústavu povolání, aj Národnú sústavu kvalifikácií (podobne sa to realizuje teraz na Slovensku). Cieľom NSP je popísať existujúce jednotky práce na trhu práce a rozvíjať tak Katalóg Národnej sústavy povolání na www.nsp.cz ako podklad pre rozvoj Národnej sústavy kvalifikácií. Cieľom NSK je vytvoriť možnosť uznávania čiastkových kvalifikácií občanov získaných v škole, praxou i samovzdelávaním a rozvíjať tak databázy NSP. Ide o to, kto a ako bude tieto kvalifikácie hodnotiť.

V prvom štvrtroku 2010 bolo vykonaných niekoľko analýz na posúdenie súčasného stavu sektorových rád a situácie v zahraničí, ktoré by mali spolu s doterajšími skúsenosťami pomôcť k vytvoreniu optimálnej a vyváženej siete sektorových rád a prípadne menších subjektov (tzv. expertných tímov) pre zaisťovanie potrieb v oblasti rozvoja ľudských zdrojov na národnej úrovni, pokrývajúcej celé národné hospodárstvo.

FRANCÚZSKO

Vo vzťahu k vzdelávaniu zamestnancov majú **zamestnávatelia vo Francúzsku dve základné povinnosti:**

- participovať na financovaní ďalšieho odborného vzdelávania prostredníctvom odvodov do fondu ďalšieho odborného vzdelávania (výška závisí od veľkosti podniku),
- rokovať so zástupcami zamestnancov o otázke vzdelávacieho plánu podniku.

Ak sa zamestnanec zúčastňuje vzdelávania, ktoré bolo definované vo vzdelávacom pláne

podniku, vzdelávanie sa považuje za vykonávanie práce. Z tohto dôvodu zamestnanec vzdelávaciu aktivitu nesmie odmietnuť (právo odmietnuť má iba vo výnimočných prípadoch).

C) VYPRACOVANÁ ANALÝZA POŽADOVANÝCH KOMPETENCIÍ ZAMESTNANCOV

Cieľom dotazníkového prieskumu a interview medzi oslovenými firmami bolo zistiť, ktoré z volených základných kompetencií považujú za kľúčové. Najviac respondentov považuje za kľúčovú kompetenciu v strojárskom sektore „schopnosť vedieť využívať nové technológie a CAD/CAM systémy a zároveň trvalé zlepšovanie procesov známe ako inžinierstvo kvality produkcie“. Ďalšou požadovanou kľúčovou kompetenciou, ktorá vznikla na základe prieskumu, je „schopnosť ovládania technického prevažne anglického jazyka a kompetencia, ktorá je nevyhnutná pre ďalší rozvoj pracovníkov – ochota celoživotne sa vzdelávať a stať sa tak jednotlivcom, ktorý je flexibilný a byť tak schopný reagovať na každodenne sa meniace okolie. Z prieskumu ďalej vyplýva potreba posilnenia pracovných činností hlavne v oblasti výberu kontrolných meradiel a ich použitia, programovania NC a CNC strojov, ovládanie riadiacich systémov ako napríklad SINUMERIK, HEIDENHAM a ďalšie práce na obrábacích strojoch. Z odborných vedomostí, je kladená požiadavka na znalosť čítať výkresy a schopnosť stanoviť správny technologický postup, výber vhodných nástrojov, prehľad o riadiacich systémoch a programovacích jazykoch, prehľad o NC a CNC strojoch, znalosť technických softvérov. Slovenského zamestnávateľa preto čoraz viac zaujímajú podmienky vstupu, znalosti príslušných predpisov a zákonných noriem, z ktorých najdôležitejšie sa týkajú CE značenia. Na základe už vypracovanej analýzy kľúčových kompetencií zamestnancov bude prijatý návrh pre vytvorenie komplexného obsahu a metodík ďalšieho vzdelávania – vytvorenie vzdelávacích materiálov a metodických postupov potrebných pre výučbu, spolu s e-learningovým výstupom. Dôraz bude kladený na prihliadnutie a zakomponovanie požiadaviek zamestnávateľov na kľúčové kompetencie zamestnancov v súlade s požiadavkami definovanými európskou komisiou.