

STRATÉGIA UČIACEHO SA REGIÓNU PREŠOVSKÉHO KRAJA



Executive Summary

Neustále sa meniaci trh práce v Prešovskom kraji núti obyvateľov toho regiónu ustavične sa oboznamovať s novými informáciami a prepájať teoretické znalosti s ich praktickou implementáciou.

Jedným z najvýznamnejších prvkov, ktoré toto prepojenie umožňujú je fungujúci systém celoživotného vzdelávania a poradenstva, pretože práve celoživotné vzdelávanie predstavuje cieleňú a nepretržitú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie jeho účastníkov.

Sú to práve občania prešovského regiónu, ktorí počas pracovného života pociťujú potrebu zmeny kvalifikácie, pretože medzi zamestnávateľmi sa objavuje trend neustáleho zavádzania inovácií vytvárajúci nové pracovné miesta s potrebou novo kvalifikovaných pracovných síl.

Cieľom stratégie celoživotného vzdelávania v prešovskom regióne je stanovenie priorít, cieľov a následne konkrétnych opatrení vytvárajúcich ucelený systém ďalšieho vzdelávania, jeho rozvoja, monitorovania a hodnotenia.

Jedným z cieľov Prešovského samosprávneho kraja je snaha vytvoriť z regiónu centrum progresívneho vzdelávania, ktoré priláka investorov. Toto je možné splniť iba pomocou fungujúceho systému celoživotného vzdelávania a poradenstva, pretože práve prienik medzi vzdelávacími príležitosťami dostupnými pre ľudí a schopnosťami, znalosťami, postojmi a správaním, vedie k znižovaniu nezamestnanosti, posilňovaniu ekonomiky a rozvoju celej spoločnosti.

Jednotlivé priority, ciele a opatrenia stratégie vychádzajú z analýzy súčasného stavu celoživotného vzdelávania v prešovskom regióne a snažia sa opierať o silné stránky regionálneho celoživotného vzdelávania a príležitosti, ktoré možno v budúcnosti využiť, pričom majú úlohu odstraňovať slabé stránky systému a predchádzať potenciálnym ohrozeniam.

Prešovský kraj si stanovuje sedem priorít a 16 im prislúchajúcich cieľov, na ktoré nadväzujú konkrétne opatrenia. Priority tejto stratégie sú odpoveďou na potrebu vytvorenia uceleného systému celoživotného vzdelávania, ktorý by sa rýchlo a flexibilne prispôboval neustále sa meniacim podmienkam na trhu práce a umožnil by zlepšovanie podmienok znevýhodnených skupín obyvateľov formou integrácie do tohto systému.

Jedným z predpokladov využívania regionálnej siete celoživotného vzdelávania je prístup samotných občanov do tohto systému a teda ich prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce. Toto si však vyžaduje aj schopnosť občanov organizovať si svoje vlastné vzdelávanie a zamestnanie.

V rámci jednotlivých opatrení je väčší dôraz kladený na ohrozené skupiny obyvateľov a tvorbe podmienok na ich efektívnejšie a rýchlejšie prispôsobovanie rýchlo sa meniacemu trhu práce.

Problémom Prešovského kraja naďalej ostáva skutočnosť, že väčšina aktivít v oblasti ďalšieho vzdelávania nemá potrebnú akreditáciu. Ide najmä o programy mimo systému formálneho vzdelávania. Z tohto dôvodu je jedným z opatrením stratégie aj Udeľovanie licencií vzdelávacím inštitúciám v neformálnom vzdelávaní.

Úlohou celej spoločnosti je vychovávať úspešných študentov, sebavedomých jednotlivcov a zodpovedných občanov, ktorí budú efektívnejšie prispievať do sveta práce a spätne do spoločnosti samotnej. Práve zapojenie všetkých aktérov, teda občanov a zamestnávateľov, verejnej správy a vzdelávacích inštitúcií je nevyhnutné Na vytvorenie kvalitného systému celoživotného vzdelávania.

Základné pojmy

Celoživotné vzdelávanie

Pojem celoživotné vzdelávanie možno definovať ako cielenú a nepretržitú vzdelávaciu činnosť, ktorej cieľom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Európska komisia vníma celoživotné vzdelávanie ako koncepciu zastrešujúcu všetky systémy vzdelávania, teda nielen vzdelávanie určené dospelým. Pojem celoživotné vzdelávanie obsahuje formálne, neformálne, informálne učenie sa vrátane všetkých stupňov vzdelávania (predškolské vzdelávanie, vzdelávanie na základnej škole, stredoškolské a vysokoškolské vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie).

Formálne vzdelávanie

Formálne vzdelávanie predstavuje zámernú činnosť, ktorá sa uskutočňuje organizovane a štruktúrovane vzhľadom na miesto, ciele, čas a prostriedky. Vzťahuje sa na inštitúcie určené na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k nadobudnutiu kvalifikácie a udeleniu oficiálne uznávaných dokladov .

Neformálne vzdelávanie

Neformálne vzdelávanie sa uskutočňuje popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a na rozdiel od formálneho vzdelávania nie je zvyčajne ukončené vydaním oficiálnych dokladov o získaní kvalifikácie. Môže byť organizované v školách mimo ich hlavnej činnosti, v organizáciách, ktoré boli vytvorené na doplnenie programov vzdelávania vo formálnom systéme, na pracoviskách, v záujmových organizáciách a pod.

Informálne učenie sa

Informálne učenie sa je prirodzenou súčasťou každodenného života. Nemusí byť zámerné a uvedomované (na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania). Vzdelávajúci sa nemusí ani rozpoznať, ako informálne učenie sa prispieva k jeho vedomostiam a zručnostiam.

Celoživotné poradenstvo

Celoživotné poradenstvo predstavuje komplex poradenských služieb poskytovaných s rozličným disciplinárnym zameraním. Vo vzťahu k stratégii celoživotného vzdelávania a budovaniu znalostnej spoločnosti možno zo spektra týchto rovnocenných služieb celoživotné poradenstvo chápať ako pomoc jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze života.

Učiaci sa región

Učiaci sa región predstavuje regionálnu sieť zainteresovaných inštitúcií v oblasti vzdelávania a zamestnanosti vytvárajúci na mieru šité služby a projekty poskytovania celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva. Koncept učiacich sa regiónov predstavuje moderný a veľmi dynamický koncept regionálnej politiky, ktorého hlavnými rysmi sú osobný rozvoj, inovácie a hľadanie nových nástrojov k riešeniu regionálnych problémov.

Vzdelávacia aktivita

Vzdelávacia aktivita predstavuje akúkoľvek organizovanú aktivitu jednotlivcov v ucelenej programovo-obsahovej a organizačnej forme, s definovaným obsahom, cieľmi a očakávanými výstupmi pre účastníka. Pre účely akreditácie vzdelávacích aktivít v neformálnom vzdelávaní, ktoré vedú k získaniu čiastkovej alebo úplnej kvalifikácie, sa za vzdelávaciu aktivitu považuje program, ktorý má časový rozsah 40 a viac hodín výučby.

Formy vzdelávania

Súhrn organizačných opatrení a usporiadania výučby, resp. vzdelávania pri realizácii určitého vzdelávacieho procesu s určenými cieľmi vzdelávania, rozlíšených podľa časového usporiadania, podľa priestorového a technického vyučovacieho prostredia, podľa organizačného usporiadania študujúcich, podľa interakcie medzi lektorom a študujúcim a podľa zamerania cieľov vzdelávacej aktivity.

Metódy vzdelávania

Súbor plánovaných pracovných postupov na dosiahnutie cieľa vzdelávania. Spôsob zámerného usporiadania činností a opatrení na uskutočňovanie vzdelávacieho procesu a jeho účinnosti v smere k vzdelávanému tak, aby sa čo najefektívnejšie dosiahol cieľ. Výber metód vzdelávania je podriadený cieľom a princípom vzdelávania, obsahu, časovým a materiálnym podmienkam, osobnosti lektora a vzdelávaného. Najčastejšie delenie metód vzdelávania je podľa spôsobu interakcie na frontálne, skupinové a individuálne metódy, pričom sa v rôznych situáciách využíva kombinácia metód, ktoré najviac motivujú účastníkov vzdelávania.

Priemerný ročný prírastok absolventov

V jednotlivých spoločnostiach vyjadruje potenciál a záujem spoločností zamestnávať pracovníkov s vyššou mierou vzdelania, ktorí však zároveň disponujú len nízkou alebo dokonca nijakou mierou relevantných pracovných skúseností.

Pozadie stratégie

Hoci je Prešovský región v súčasnosti najmenej rozvinutým regiónom Slovenska, má veľa silných stránok a príležitostí, na ktorých základe by mohol v budúcnosti budovať.

Predpokladom na ekonomický rast regiónu je najmä rast SR ako celku. Tento, spolu s fungujúcim systémom kariérneho poradenstva a celoživotného vzdelávania, môže pre celý región znamenať veľký ekonomický boom.

Prešovský kraj však dnes nemá ucelenú stratégiu celoživotného vzdelávania a pokryť neustále sa meniace požiadavky trhu práce nie je možné iba prostredníctvom formálneho vzdelávania.

Súčasnú funkciu systému celoživotného vzdelávania v prešovskom regióne teda neumožňuje občanom pružne nadobúdať potrebné vzdelanie a kvalifikáciu podľa vývoja potrieb zamestnávateľov počas celého trvania aktívneho života. Rovnako neumožňuje reagovať na neustále sa meniaci trh práce v regióne. Problémom je tiež nedostatočné prepojenie medzi systémom celoživotného vzdelávania a systémom celoživotného poradenstva.

Aktérom systému CŽV je však jasné, že rozvoj tohto systému je nutný aj napriek problémom, ktoré prináša. Ide napríklad o nevyhnutnosť modernizácie systému financovania, vytváranie stratégií na podporu ohrozených skupín obyvateľov, nedostatočnú podporu jednotlivých aktérov v systéme vzdelávania a pod.

Úlohou tejto stratégie je práve zmapovanie dostupných nástrojov, ktoré možno využiť pri formovaní systému celoživotného vzdelávania v Prešovskom kraji, pri jeho rozvoji a podpore ako zo strany kompetentných regionálnych organizácií, tak aj zo strany podnikateľov a obyvateľov regiónu.

Súčasná situácia CŽV v Prešovskom kraji

SWOT analýza – zamestnávateľa

Zamestnávateľa prešovského regiónu predstavujú jedného z najdôležitejších aktérov v systéme celoživotného vzdelávania. Sú to práve zamestnávateľa, ktorí svojou produkciou, službami a zavádzaním inovácií vytvárajú nové pracovné miesta, na ktoré potrebujú novo kvalifikované pracovné sily.

Iba sami podnikatelia vedia najlepšie určiť, aké schopnosti a zručnosti, ktoré by mali byť vlastné potenciálnym pracovníkom, sú pre nich tie najdôležitejšie. Na základe toho možno určiť, aké silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia pre nich plynú zo súčasného, ako aj nového, systému ďalšieho vzdelávania.

Silné	Slabé
C Rozvinuté vzdelávanie zamestnancov nižších úrovní.	D Nezáujem o fondy EU
C Záujem podnikateľov o spoluprácu s inštitúciami celoživotného vzdelávania.	D Nedostatočný rozvoj tzv. „soft skills“
C Odborné a praktické skúsenosti u zamestnancov veľmi dobre rozvinuté.	D Schopnosť zamestnancov prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou.
C Rozvinutosť vlastností zamestnancov (vnútorná motivácia, postoje a hodnoty).	D Nedostatočný záujem o zamestnávanie absolventov.
C Jasné smerovanie štruktúry priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia.	D Problém zamestnávateľov definovať potreby v oblasti vzdelávania.
C Prostriedkov na vzdelávanie rovnomerne rozdeľované.	D Nedostatočné využívanie e-learningu pri vzdelávaní zamestnancov.
C Vzdelávanie mladých pracovníkov.	D Nedostatočná znalosť ponuky vzdelávacích aktivít.
C Vzdelávanie manažmentu tematicky rôznorodé.	D Nedostatočné vzdelávanie manažmentu.
C Postačujúce jazykové a ICT zručnosti zamestnancov.	

Príležitosti	Ohrozenia
<p>C Dôraz na motiváciu pre prácu, hodnoty a postoje zamestnanca</p> <p>C Rozvoj systémov celoživotného vzdelávania pre skúsených aj začínajúcich pracovníkov.</p> <p>C Možnosti čerpania prostriedkov z Eurofondov.</p> <p>C Rovnocenný dôraz na celoživotné vzdelávanie v jednotlivých hierarchických úrovniach vzdelávania.</p> <p>C Záujem o rozvoj jazykových a IT znalostí</p> <p>C Dôsledná analýzy potrieb zamestnávateľov v oblasti vzdelávania.</p>	<p>D Menší dôraz na odborné a praktické vedomosti absolventov.</p> <p>D Chýbajúce najnovšie poznatky.</p> <p>D Finančná náročnosť.</p> <p>D Málo veľkých zamestnávateľov.</p> <p>D Hrozba spomalenia a zastavenia inovačného potenciálu podnikov.</p> <p>D Oslabovanie odvetví priemyslu a následná nedostatočná flexibilita zamestnancov na novú situáciu na trhu práce.</p> <p>D Nedostatočné vzdelávanie zamestnancov nad 55 rokov.</p> <p>D Nepochopenie zamestnávateľov, že investície do vzdelávania zamestnancov zvyšujú konkurencieschopnosť zamestnávateľa.</p> <p>D Neexistuje motivácia zamestnávateľov investovať do ďalšieho vzdelávania zamestnancov.</p>

Silné stránky

Rozvinuté vzdelávanie zamestnancov nižších úrovní – dobrá úroveň schopností a zručností je dôležitá na všetkých stupňoch v rámci hierarchickej štruktúry podniku. Zamestnávateľa v regióne venujú dostatočnú pozornosť aj vzdelávaniu nižších úrovní zamestnancov.

Záujem podnikateľov o spoluprácu s inštitúciami celoživotného vzdelávania – zamestnávateľa v prešovskom regióne si uvedomujú, že spolupráca so vzdelávacími inštitúciami je efektívnejšia ako individuálne aktivity.

Odborné a praktické skúsenosti u zamestnancov veľmi dobre rozvinuté – zamestnávateľa kladne hodnotia úroveň odborných a praktických skúseností zamestnancov, na čom možno stavať pri ich ďalšom vzdelávaní.

Rozvinutosť vlastností zamestnancov (vnútorná motivácia, postoje a hodnoty) – zamestnávateľmi boli kladne hodnotené tie vlastnosti zamestnancov, ktoré ich motivujú aktívne sa zapájať do vzdelávacích aktivít v rámci systému CŽV.

Jasné smerovanie štruktúry priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia - na základe priemyselnej štruktúry regiónu možno ľahko zistiť cieľovú skupinu a obsahové zameranie celoživotného vzdelávania.

Prostriedkov na vzdelávanie rovnomerne rozdeľované – každá úroveň zamestnancov má vlastné potreby v oblasti vzdelávania. Prostriedky určené k uspokojovaniu týchto potrieb sú rovnomerne rozdeľované medzi všetky úrovne zamestnancov.

Vzdelávanie mladých pracovníkov – pomerne veľká časť zamestnancov v Prešovskom kraji sú zamestnanci do 25 rokov. Zamestnávateľa sa snažia vzdelávať túto skupinu zamestnancov, pretože vidia možné prínosy v budúcnosti.

Vzdelávanie manažmentu tematicky rôznorodé – zamestnávateľa v regióne si uvedomujú dôležitosť funkčných štruktúr podniku, preto práve vzdelávaniu manažmentu je venovaná najväčšia pozornosť.

Postačujúce jazykové a ICT zručnosti zamestnancov – tieto vlastnosti sú u zamestnávateľov v kraji veľmi cenené. Ich úroveň bola samotnými zamestnávateľmi hodnotená kladne.

Slabé stránky

Nezáujem o fondy EÚ – za najväčšie negatívum v rámci prístupu zamestnancov k vzdelávaniu je ich nezáujem o využívanie fondov EÚ, ktoré sú určené aj na túto oblasť činnosti podniku.

Nedostatočný rozvoj tzv. „soft skills“ – okrem praktických schopností a zručností je dôležitý aj rozvoj tzv. „soft skills“ zamestnancov. Práve tejto dôležitej oblasti je v súčasnosti venovaná nedostatočná pozornosť a zabúda sa na ňu.

Schopnosť zamestnancov prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou – problémom regiónu je chýbajúca prax obyvateľov a z toho vyplývajúci problém s praktickou implementáciou teoretických znalostí zamestnancov.

Nedostatočný záujem o zamestnávanie absolventov – v regióne je pretrvávajúca tendencia nezáujmu zamestnávateľov o absolventov. Toto môže byť spôsobené jednak pretrvávajúcim záujmom skôr o nižšie úrovne vzdelávania a jednak nedostatkom praktických skúseností absolventov.

Problém zamestnávateľov definovať potreby v oblasti vzdelávania – problémom zamestnávateľov v regióne je ich nedostatočná schopnosť definovať oblasti, ktorým by sa malo vzdelávanie primárne venovať.

Nedostatočné využívanie e-learningu pri vzdelávaní zamestnancov – pri výučbe v rámci systému ďalšieho vzdelávania sa novým vyučovacím metódam založeným na báze IT prikladá stále nedostatočný význam a prevládajú klasické metódy vzdelávania ako prednášky a konzultácie.

Nedostatočná znalosť ponuky vzdelávacích aktivít – zamestnávatelia nie sú dostatočne informovaní o existujúcich možnostiach ďalšieho vzdelávania.

Nedostatočné vzdelávanie manažmentu – hoci je vzdelávanie manažmentu veľmi rôznorodé, stále je do neho zapojená iba malá časť tejto hierarchickej úrovne zamestnancov.

Príležitosti

Dôraz na motiváciu pre prácu, hodnoty a postoje zamestnanca – práve dôraz na motiváciu zo strany zamestnávateľov môže mať veľký vplyv na rast záujmu o vzdelávanie zo strany zamestnancov.

Rozvoj systémov celoživotného vzdelávania pre skúsených aj začínajúcich pracovníkov – pre rozvoj schopností a zručností zamestnancov a následný rozvoj celého regiónu je dôležitý fungujúci systém celoživotného vzdelávania určený zamestnancom na všetkých hierarchických úrovniach a všetkých postoch.

Možnosti čerpania prostriedkov z Eurofondov – práve čerpanie prostriedkov EÚ určených na vzdelávanie sa považuje za jednu z najdôležitejších príležitostí pre región.

Rovnocenný dôraz na celoživotné vzdelávanie v jednotlivých hierarchických úrovniach vzdelávania - základom systému celoživotného vzdelávania je nevyhnutnosť jeho rovnomerného zavádzania a rozvoja na všetkých hierarchických úrovniach vo vzdelávaní v prešovskom regióne.

Záujem o rozvoj jazykových a IT znalostí – ide najmä o záujem zo strany zamestnávateľov, ktorí núti zamestnancov aktívne sa zapájať do programov za zlepšenie ich jazykových a IT schopností a tým nepriamo k napredovaniu celého regiónu a zvyšovaniu jeho konkurencieschopnosti.

Dôsledná analýza potrieb zamestnávateľov v oblasti vzdelávania - správne smerovanie a cielenie opatrení a aktivít v oblasti celoživotného vzdelávania možno dosiahnuť iba dôslednou analýzou potrieb jednotlivých zamestnávateľov.

Ohrozenia

Menší dôraz na odborné a praktické vedomosti absolventov – regionálni zamestnávateľia kladú väčší dôraz na hodnoty a postoje absolventov, ktorých zamestnávajú ako na ich odborné a praktické vedomosti.

Chýbajúce najnovšie poznatky – z dôvodu nedostatočného zamestnávania absolventov hrozí podnikom v regióne nedostatok najnovších poznatkov.

Finančná náročnosť – pre malých a stredných zamestnávateľov predstavuje vzdelávanie značné náklady, ktoré vo veľkej časti nepovažujú za dôležité. Táto skutočnosť môže viesť až k úplnému nezájmu o ďalšie vzdelávanie zo strany zamestnávateľov.

Málo veľkých zamestnávateľov – sú to práve veľkí zamestnávateľia, ktorí vidia prínos a význam systému celoživotného vzdelávania. Malý počet veľkých spoločností v regióne by sa preto v budúcnosti mohol negatívne prejavovať.

Hrozba spomalenia a zastavenia inovačného potenciálu podnikov – s nezájmom zamestnávateľov o ďalšie vzdelávanie a malom dôraze na odborných a praktických vedomostiach zamestnancov súvisí hrozba spomalenia a zastavenia inovačného potenciálu podnikov a následne aj celého regiónu.

Oslabovanie odvetví priemyslu a následná nedostatočná flexibilita zamestnancov na novú situáciu na trhu práce - v prípade oslabovania dnes vedúcich odvetví v regióne spojenej s neschopnosťou zamestnancov prispôbiť sa novým podmienkam na trhu práce sa môže dnešná výhoda v podobe jasne smerovanej štruktúry priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia zmeniť v budúcnosti na nevýhodu.

Nedostatočné vzdelávanie zamestnancov nad 55 rokov – skupina nad 55 rokov je v prístupe k vzdelávaniu značne diskriminovaná z čoho následne vyplýva aj diskriminácia na trhu práce.

Nepochopenie zamestnávateľov, že investície do vzdelávania zamestnancov zvyšujú konkurencieschopnosť zamestnávateľa - nie všetci zamestnávateľia vidia vo vzdelávaní svojich pracovníkov prínos. Vidia iba náklady, ktoré im vzdelávanie prináša a nedívajú sa na všetky súvislosti.

Neexistuje motivácia zamestnávateľov investovať do ďalšieho vzdelávania zamestnancov – zamestnávateľia, ktorí si nie sú vedomí prínosu vzdelávania pre ich spoločnosť musia byť k tejto činnosti vhodnou formou motivovaní. Rovnako je dôležité motivovať aj samotných zamestnancov k účasti na vzdelávaní.

SWOT analýza – vzdelávacie inštitúcie

Dôležitým aktérom v systéme celoživotného vzdelávania sú vzdelávacie inštitúcie. Práve ich úlohou je zvyšovať teoretické ako aj odborné znalosti obyvateľov prešovského regiónu.

Získavanie nových kvalifikácií je možné okrem formálneho systému vzdelávania aj prostredníctvom neformálneho systému a prostredníctvom informálneho učenia sa.

Iba ak bude vzdelávanie poskytované týmito inštitúciami na dostatočnej úrovni, bude možné, aby sa obyvatelia regiónu naučili, ako treba pracovať s neustále sa meniacimi informáciami, ako produkovať nové poznatky a ako ich využívať v praxi.

Z tohto dôvodu je nutné poznať silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia systému vzdelávacích inštitúcií v Prešovskom kraji.

Silné	Slabé
C Vzdelávacie aktivity v súlade so súčasnými trendmi	D Účastníci zväčša iba pasívnymi prijímateľmi informácií
C Rozvoj organizácií, ktoré sa venujú ďalšiemu vzdelávaniu.	D Nižší záujem o ďalšie vzdelávanie vo vekovej skupine nad 55 rokov.
C Všestranné vzdelávanie manažérov.	D Zaoštvávajúce vzdelávanie seniorov.
C Dôraz na jazykové a ICT zručnosti absolventov.	D Slabé využívanie e-learningu ako metódy výučby.
C Externý lektoring.	D Málo akreditovaných vzdelávacích programov.
C Záujem o ďalšie vzdelávanie v skupine absolventov všetkých typov škôl a vekových skupín.	D Nedostatočne rozvinutý systém celoživotného poradenstva.
C Jasné smerovanie obsahu vzdelávania.	D Ďalšie vzdelávanie prevažne blokovou formou s nedostatočnými doplnkovými možnosťami.
	D Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín.
Príležitosti	Ohrozenia

<p>C Zvyšovanie kvalifikácie obyvateľov s nedokončeným základným vzdelaním.</p> <p>C Dôraz na rozvoj jazykových schopností a zručností.</p> <p>C Väčší záujem o kvalitnejšie a oficiálne uznané edukačné programy.</p> <p>C Rozvoj komplexných programov v oblasti celoživotného vzdelávania pre skúsených pracovníkov.</p> <p>C Možnosť čerpania európskych fondov.</p> <p>C Rozvoj programov zameraných na tzv. soft skills.</p>	<p>D Nízka miera najnovších poznatkov a s tým súvisiaca nižšia miera budúceho potenciálu regiónu.</p> <p>D Dopyt a ponuka celoživotného vzdelávania sú v značnom nesúlade.</p> <p>D Doklad o ukončení programu ďalšieho vzdelávania nemusí byť akceptovaný zahraničím.</p> <p>D Malý záujem o vzdelávanie zo strany nízkokvalifikovaných obyvateľov.</p> <p>D Nedostatok kvalifikovaných lektorov.</p> <p>D Nedostatočné prepojenie teoretických znalostí s praktickou implementáciou.</p> <p>D Vysoké náklady pre prijímateľov vzdelávania.</p>
--	--

Silné stránky

Vzdelávacie aktivity v súlade so súčasnými trendmi – v prešovskom regióne existujú už isté aktivity v oblasti celoživotného vzdelávania. Tieto aktivity sú v súlade s trendmi v tejto oblasti vzdelávania.

Rozvoj organizácií, ktoré sa venujú ďalšiemu vzdelávaniu – v regióne sa v poslednom období zaznamenal rast počtu organizácií, ktoré sa venujú ďalšiemu vzdelávaniu. Ide najmä o spoločnosti zo súkromného sektora, ktoré sú spravidla založené na kvalifikácii a odbornosti menšieho počtu zamestnancov.

Všestranné vzdelávanie manažérov – vzdelávacie programy určené pre manažérov zachytávajú široký okruh problematiky, s ktorou sa títo manažéri môžu pri výkone svojich povolaní stretnúť.

Dôraz na jazykové a ICT zručnosti absolventov – jednou z priorít vzdelávacích inštitúcií v regióne je dôraz na zvyšovanie jazykových a ITC zručností absolventov svojich vzdelávacích programov. To umožňuje vyššiu zamestnateľnosť absolventov, pretože zamestnávateľia kladú zvýšený dôraz práve na tieto schopnosti.

Externý lektoring - väčšina firiem v regióne využíva pri vzdelávacích programoch určených pre zamestnancov služby externých lektorov, čím sa zabezpečuje kvalita vzdelávania, pretože títo sa vzdelávaniu venujú na profesionálnej úrovni.

Záujem o ďalšie vzdelávanie v skupine absolventov všetkých typov škôl a vekových skupín - do vzdelávacích programov sú zapájaní absolventi všetkých typov škôl a všetky vekové skupiny obyvateľov regiónu.

Jasné smerovanie obsahu vzdelávania – v regióne je možné presne smerovať obsah vzdelávania, pretože je tu vytvorené rovnako jasné smerovanie priemyslu s presne definovanými oblasťami pôsobenia.

Slabé stránky

Účastníci zväčša iba pasívnymi prijímateľmi informácií – hoci napriek teoretickej snahe o presadzovanie aktivizujúcich foriem vzdelávania stále prevláda forma prednášok. Hoci niektoré organizácie ponúkajú vzdelávanie formou konzultácií, ide iba o organizačnú formu a nie metódu. Pri klasických formách vzdelávania sú však účastníci iba pasívnymi prijímateľmi.

Nižší záujem o ďalšie vzdelávanie vo vekovej skupine nad 55 rokov - práve na túto vekovú skupinu sa pri ďalšom vzdelávaní často zabúda, čo môže byť spôsobené aj nezáujmom príslušníkov tejto vekovej skupiny.

Zaostávajúce vzdelávanie seniorov – o vzdelávanie majú aj obyvatelia mimo produktívneho veku. Ide najmä o starších občanov, pričom ponuka vzdelávacích aktivít určená tejto skupine obyvateľov je nedostatočná.

Slabé využívanie e-learningu ako metódy výučby - organizácie poskytujúce služby ďalšieho vzdelávania využívajú vo veľkej miere klasické metódy vzdelávania ako prednášky a konzultácie. Nové metódy využívajúce IT technológie, nie sú stále využívané v dostatočnom množstve.

Málo akreditovaných vzdelávacích programov – hoci v regióne je možné pozorovať aktivity v oblasti celoživotného vzdelávania ide zväčša o neakreditované programy.

Nedostatočne rozvinutý systém celoživotného poradenstva – práve táto oblasť je v súčasnosti vzdelávacími organizáciami, zamestnávateľmi aj zamestnancami neustále podceňovaná.

Ďalšie vzdelávanie prevažne blokovoou formou s nedostatočnými doplnkovými možnosťami – Blokovoá metóda výučby vyžaduje od účastníkov viac individuálnej samostatnej práce, ktorá by však mala byť doplnená možnosťami najmä individuálnych konzultácií.

Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín - Nezáujem je spôsobovaný hlavne nariadovaním zamestnávateľov zúčastňovať sa na vzdelávacích kurzoch. Na zvýšenie motivácie treba hľadať vhodnejšie metódy ako možnosť osobnostného rastu alebo mzdové ohodnotenie.

Príležitosti

Zvyšovanie kvalifikácie obyvateľov s nedokončeným základným vzdelaním – práve zvyšovanie kvalifikácie obyvateľov prešovského regiónu je jednou z podmienok rastu jeho konkurencieschopnosti.

Dôraz na rozvoj jazykových schopností a zručností – keďže jazykové schopnosti a zručnosti sú vyžadované spravidla od všetkých zamestnávateľov a sú jednou z podmienok zapojenia sa do trhu práce, bude práve výučba týchto schopností predstavovať jeden z najdôležitejších programov ponúkaných vyučovacími inštitúciami.

Väčší záujem o kvalitnejšie a oficiálne uznané edukačné programy – keďže v prešovskom kraji je v súčasnosti nedostatok akreditovaných vzdelávacích programov, je jedným z cieľov systému celoživotného vzdelávania oficiálne uznať edukačné programy, ktoré spĺňajú náročné požiadavky neustále sa meniaceho prostredia.

Rozvoj komplexných programov v oblasti celoživotného vzdelávania pre skúsených pracovníkov – možnosť pre podniky v regióne zvyšovať počet kvalifikovanej pracovnej sily.

Možnosť čerpania európskych fondov – organizácie poskytujúce programy ďalšieho vzdelávania majú možnosť čerpať prostriedky z fondov EU a tým zvyšovať kvalitu svojich služieb.

Rozvoj programov zameraných na tzv. soft skills - práve schopnosti ako kreativita, tímová spolupráca, komunikačné schopnosti či analytické myslenie majú byť náplňou väčšiny kurzov, ktoré sa organizujú v oblasti ďalšieho vzdelávania.

Ohrozenia

Nízka miera najnovších poznatkov a s tým súvisiaca nižšia miera budúceho potenciálu regiónu – podnikatelia v regióne majú iba nízky záujem o zamestnávanie absolventov, z čoho vyplýva hrozba nedostatku najnovších poznatkov v týchto podnikoch a následne poklesu konkurencieschopnosti prešovského regiónu ako celku.

Dopyt a ponuka celoživotného vzdelávania sú v značnom nesúlade – hrozí situácia, že ponuka vzdelávacích aktivít nedokáže pokryť vzrastajúci dopyt zo strany podnikateľov.

Doklad o ukončení programu ďalšieho vzdelávania nemusí byť akceptovaný zahraničím – pri nedostatku oficiálnych vzdelávacích programov existuje riziko, že získané vedomosti nebudú oficiálne uznané v zahraničí.

Malý záujem o vzdelávanie zo strany nízkokvalifikovaných obyvateľov – obyvatelia regiónu s nižšou kvalifikáciou nie sú dostatočne motivovaní zúčastňovať sa vzdelávacích programov.

Nedostatok kvalifikovaných lektorov – aj napriek rastu počtu vzdelávacích organizácií, stále pretrváva nedostatok kvalifikovaných rektorov.

Nedostatočné prepojenie teoretických znalostí s praktickou implementáciou – v budúcnosti hrozí nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily spôsobený najmä nízkou možnosťou absolventov získať prax a pracovníkov zvyšovať si svoje teoretické vedomosti.

Vysoké náklady pre prijímateľov vzdelávania – vysoké náklady na vzdelávanie sú najdomotivujúcejším prvkom pre všetkých aktérov vzdelávania.

Priority stratégie CŽV v Prešovskom samosprávnom kraji

Na to, aby sa jednotlivé priority, ciele a aktivity v rámci systému CŽV úspešne zrealizovali, je nevyhnutné zapojenie všetkých občanov regiónu najmä prostredníctvom zvyšovania ich schopnosti organizovať svoje vlastné vzdelávanie a zamestnanie.

Pre rozvoj konkurencieschopnosti Prešovského kraja je nevyhnutné vytvoriť systém, v ktorom by všetci občania mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce. V rámci toho systému je potrebné stanoviť priority, ktoré musia byť dosiahnuté, aby systém plnil správne svoje úlohy.

V rámci systému CŽV v Prešovskom kraji sú stanovené nasledujúce priority:

1. Najvyššou prioritou prešovského regiónu je **vytvorenie fungujúceho systému dobre organizovaných služieb celoživotného kariérneho poradenstva** v rámci systému celoživotného vzdelávania. Iba na základe dobre fungujúceho poradenstva možno rozvíjať aktivity aj v ostatných oblastiach celoživotného vzdelávania.
2. **Vytvorenie systému CŽV, ktorý umožní** všetkým účastníkom každej vekovej skupiny, kvalifikácie, životnej situácie a vzdelania **určiť ich schopnosti** a na základe vlastných postojov a záujmov **sa správne rozhodnúť** pre oblasť ďalšieho vzdelávania.
3. Prioritou Prešovského kraja je **vytvorenie ľahko dostupného systému celoživotného vzdelávania** požadovanej kvality. Ide o skĺbenie správneho spôsobu financovania s efektívnymi spôsobmi vzdelávania určeného pre všetkých obyvateľov bez ohľadu na ich spoločenský a sociálny status.
4. **Tvorba podmienok pre rozvoj ľudského kapitálu** formou tréningov a získavaním zručností priamo v pracovnom procese. Predpokladom vytvorenia otvorenej spoločnosti založenej na znalostiach je v prešovskom regióne práve fungujúci systém celoživotného vzdelávania.
5. **Zosúladenie schopností, znalostí, postojov a správania**, ktoré vedú k znižovaniu nezamestnanosti **a vzdelávania dostupného pre všetkých obyvateľov** regiónu. Práve vhodne zvolená kombinácia vzdelávania a schopností jednotlivcov povedie k rozvoju regiónu prostredníctvom posilňovania ekonomiky kraja.

6. **Zvýšenie schopnosti zamestnať sa osobám zo znevýhodnených skupín obyvateľstva.** Základom je zabezpečenie osobného rozvoja a schopností prostredníctvom nepretržitého zapájania týchto skupín do vzdelávacieho a tréningového procesu.

7. **Výchova sebavedomých a úspešných občanov,** ktorí budú efektívnejšie prispievať do sveta práce a celej spoločnosti a tým vytvárať múdrejší a lepší región.

Priority v rámci stratégie CŽV v Prešovskom kraji odzrkadľujú potrebu prispôsobovania sa podmienkam nestále sa meniaceho trhu práce. S týmto prispôsobovaním majú problém obzvlášť znevýhodnené skupiny obyvateľov, preto práve snaha o ich lepšiu integráciu do pracovného procesu predstavuje pozadie tvorby systému celoživotného vzdelávania a nutností jeho neustáleho rozvoja.

Je nutné prostredníctvom fungujúceho systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva odstraňovať prekážky, ktoré bránia obyvateľom regiónu vykonávať povolanie, ktoré zodpovedá nielen ich schopnostiam, zručnostiam a dosiahnutej úrovni vzdelania, ale súčasne aj ich postojom a záujmom.

Prepojenie opatrení stratégie a SWOT analýzy

Súbor opatrení v rámci tejto stratégie sa snaží reagovať na slabé stránky systému CŽV zistených na základe jeho analýzy v prešovskom regióne a predchádzať ohrozeniam, ktoré plynú zo stavu tohto systému. Pri tom sa opatrenia opierajú o silné stránky a príležitosti, ktoré môže systém CŽV v Prešovskom kraji ponúknuť.

Azda najväčšiu slabinu pri vytváraní systému CŽV v prešovskom regióne predstavuje nedostatočne rozvinutý systém kariérneho poradenstva. Z tohto dôvodu bolo Vytvorenie fungujúceho systému dobre organizovaných služieb celoživotného kariérneho poradenstva v rámci systému celoživotného vzdelávania označené ako **číslo 1 medzi prioritami**. Uskutočňovaním opatrení v rámci tohto cieľa sa má doceliť kvalitný systém poradenstva pre všetky skupiny obyvateľov regiónu.

O záujem podnikateľov komunikovať s inštitúciami celoživotného vzdelávania sa opierajú opatrenia v rámci **Priority č. 2**. Všetci aktéri systému CŽV sú si vedomí nutnosti súladu medzi ponukou a dopytom vzdelávacích programov. V rámci priority č. 2 sa rieši aj zapojenie obyvateľov do tvorby programov systému celoživotného vzdelávania.

Viacero ohrození sa snažia odstrániť aktivity v rámci **Priority č. 3**. Či už ide o zvýšenie motivácie podnikateľov zapájať sa do aktivít spojených s celoživotným vzdelávaním alebo o zvýšenie možnosti prístupu obyvateľov ku kvalitným informáciám, výsledkom opatrení Priority č. 3 bude zvýšenie dopytu po službách CŽV.

Priorita je smerovaná k pochopeniu podnikateľov, že vzdelávanie zamestnancov pre nich nie je iba náklad, ale zároveň sa tak zvyšuje konkurencieschopnosť ich podniku. Vzdelávanie by malo byť smerované ku všetkým vekovým kategóriám zamestnancov.

Cieľom **Priority č. 4** je poskytovanie poradenstva a vzdelávacích aktivít priamo v pracovnom prostredí. Opatrenia majú za úlohu odstrániť menší dôraz podnikateľov na odborné a praktické vedomosti u nových zamestnancov na jednej strane a nízku mieru najnovších poznatkov u starších zamestnancov na strane druhej.

Priorita č. 5 sa snaží odstrániť veľkú prekážku rozvoja prešovského regiónu, ktorou je nezáujem miestnych podnikateľov o využívanie pomoci z prostriedkov Európskej Únie. Možno konštatovať, že práve Priorita č. 5 je najviac zameraná na zvyšovanie konkurencieschopnosti regiónu s inými regiónmi či už v rámci Slovenska alebo celej EÚ.

Opatrenia **Priority č. 6** riešia pálčivý problém prešovského regiónu, ktorým sú znevýhodnené skupiny obyvateľov. Je smerovaná k zvýšeniu motivácie týchto skupín

zapájať sa do pracovného procesu, prípadne sa vracat' do systému vzdelávania. Toto je úlohou okrem verejných aj súkromných inštitúcií v systéme CŽV.

Najvýraznejším prínosom opatrení v rámci **Priority č. 7** sú snahy o kontrolu a monitorovanie poskytovateľov ďalšieho vzdelávania. Riešia tiež problém regiónu, ktorý spočíva v nedostatku akreditovaných vzdelávacích programov a vzdelávacích a tréningových organizácií.

Ohrozeniu v podobe nedostatku kvalifikovaných lektorov a poradcov sa predchádza opatrením zameraným na vzdelávanie týchto poskytovateľov poradenstva v systéme CŽV.

Ciele stratégie CŽV v Prešovskom samosprávnom kraji

V rámci každej z priorít tvorby a rozvoja systému CŽV v prešovskom regióne bolo stanovených viacero cieľov, ktorých splnenie predstavuje zároveň naplnenie príslušnej priority.

PRIORITA Č. 1

Vytvorenie fungujúceho systému dobre organizovaných služieb celoživotného kariérneho poradenstva v rámci systému celoživotného vzdelávania.

Cieľ 1.1 Vytvoriť siete poradenských agentúr

Cieľom prešovského regiónu je vytvorenie siete poradenských agentúr, ktorých úlohou má byť poradenstvo prostredníctvom poradcov a telefonických centier, pričom poradenstvo je určené ako pre žiakov a študentov, tak aj pre neštudujúce obyvateľstvo.

Na každej úrovni školského systému sa poskytuje poradenstvo iným spôsobom. Kariérni poradcovia, študentskí poradcovia a špecializovaní tútori pôsobia v rámci poradenstva na školách. Pre neštudujúcich sú okrem konzultantov určené aj informačné kancelárie a telefonické centrá.

Cieľ 1.2 Podporovať siete nezávislých agentúr

Podpora siete agentúr, ktorých úlohou je poskytovanie poradenských služieb je dôležitým cieľom v rámci Priority č. 1. Tieto agentúry sa rozhodovať nezávisle, samostatne a ich rozhodovanie je založené na analýze trhového dopytu.

Kompetentné orgány prešovského regiónu nie sú v týchto agentúrach finančne zaangažované, ale ich činnosť sa je obmedzená iba na podporu, propagáciu a kontrolu kvality poskytovania služieb poradenstva.

Cieľ 1.3 Monitorovať kvalitu kariérneho poradenstva

V rámci systému celoživotného vzdelávania je potrebné monitorovať kvalitu poskytovaného vzdelávania rovnako ako kvalitu poradenstva na všetkých úrovniach.

PRIORITA Č. 2

Vytvorenie systému CŽV, ktorý umožní všetkým účastníkom každej vekovej skupiny, kvalifikácie, životnej situácie a vzdelania určiť ich schopnosti a na základe vlastných postojov a záujmov sa správne rozhodnúť pre oblasť ďalšieho vzdelávania.

Cieľ 2.1 Umožniť občanom aktívne organizovať svoje vzdelávanie a kariéru

Obyvatelia prešovského regiónu by mali mať možnosť riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru v závislosti od svojich záujmov, na základe svojich životných cieľov a tak, aby ich ďalšie vzdelávanie zodpovedali ich schopnostiam a záujmom.

Cieľ 2.2 Vytvoriť systém, ktorý by zabezpečoval komunikáciu medzi aktérmi celoživotného vzdelávania

Práve komunikácia medzi organizáciami pôsobiacimi v oblasti celoživotného vzdelávania so zástupcami firiem v regióne je dôležitá z pohľadu získavania dôležitých informácií v oblasti nárokov na schopnosti a vzdelávanie pracovnej sily. Tým sa vytvárajú podmienky na zvyšovanie konkurencieschopnosti nielen firiem, ale aj celého regiónu.

PRIORITA Č. 3

Vytvorenie ľahko dostupného systému celoživotného vzdelávania požadovanej kvality. Ide o skĺbenie správneho spôsobu financovania s efektívnymi spôsobmi vzdelávania určeného pre všetkých obyvateľov bez ohľadu na ich spoločenský a sociálny status.

Cieľ 3.1 Zabezpečiť prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám týkajúcich sa vzdelávania, odborného vzdelávania a práce všetkým obyvateľom regiónu

Tento cieľ má byť zabezpečený systémom fungujúceho celoživotného poradenstva ako súčasťou systému celoživotného vzdelávania. Služby poradenstva musia vychádzať z regionálnej politiky.

Cieľ 3.2 Zefektívniť investície do vzdelávania a tréningu

Pre zvýšenie efektívnosti investícií do vzdelávania je potrebné silnejšie vzájomné prepojenie medzi aktérmi celoživotného vzdelávania a tréningu, čo zároveň zabezpečí väčší súlad medzi potrebami podnikateľov a individuálnymi záujmami a schopnosťami obyvateľov regiónu a ponukou vzdelávacích aktivít.

PRIORITA Č. 4

Tvorba podmienok pre rozvoj ľudského kapitálu formou tréningov a získavaním zručností priamo v pracovnom procese.

Cieľ 4.1 Prostredníctvom celoživotného vzdelávania zabezpečiť rozvoj ľudských zdrojov v podnikoch

Celoživotné vzdelávanie nie je určené iba nezamestnaným alebo inak znevýhodneným obyvateľom prešovského regiónu. Rovnako aj zamestnaná časť populácie musí neustále rozvíjať svoje schopnosti a zručnosti. Toto je možné iba na základe vytvárania dobrých vzťahov inštitúcií pôsobiacich v systéme celoživotného vzdelávania a regionálnych podnikateľských subjektov.

Cieľ 4.2 Zabezpečiť vyššiu efektívnosť pracovného trhu

Najmä prostredníctvom zosúladenia individuálnych kompetencií a záujmov obyvateľov regiónu s prácou a kariérnym rozvojom, so zvyšovaním povedomia o súčasných a budúcich možnostiach pracovať a vzdelávať sa a s rastom pracovnej mobility možno dosiahnuť zvyšovanie efektívnosť pracovného trhu. Toto sa bude prejavovať hlavne zvyšovaním pracovného výkonu a motivácie, zvyšovaním schopnosti udržať si prácu a skracovaním času stráveného hľadaním práce a času stráveného v stave nezamestnanosti.

PRIORITA Č. 5

Zosúladienie schopností, znalostí, postojov a správania, ktoré vedú k znižovaniu nezamestnanosti a vzdelávania dostupného pre všetkých obyvateľov regiónu.

Cieľ 5.1 Podporovať regionálnu ekonomiku

Podporu regionálnej ekonomiky možno zabezpečiť okrem iného prostredníctvom koncepčného a strategického rozvoja pracovnej sily a jej prispôsobovania sa meniacim podmienkam na pracovnom trhu.

Cieľ 5.2 Vytvárať podmienky pre rovnosť šancí na trhu práce

Práve zvyšovanie rovnosti šancí na trhu práce všetkých skupín obyvateľov prostredníctvom uceleného systému celoživotného vzdelávania, rozvíjaním schopnosti efektívne sa zamestnať, podporou podnikateľského prístupu a prípravou na zamestnanie umožňuje dosahovať úspechy v profesionálnom i súkromnom živote.

PRIORITA Č. 6

Zvýšenie schopnosti zamestnať sa osobám zo znevýhodnených skupín obyvateľstva. Základom je zabezpečenie osobného rozvoja a schopností prostredníctvom nepretržitého zapájania týchto skupín do vzdelávacieho a tréningového procesu.

Cieľ 6.1 Aktívne zapájať znevýhodnené skupiny obyvateľov do vzdelávacieho procesu

Tento cieľ smeruje k zabezpečeniu osobného rozvoja znevýhodnených skupín a zvyšuje ich schopnosť zamestnať sa.

Cieľ 6.2 Zabezpečiť prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám znevýhodneným skupinám obyvateľov

Na zabezpečenie tohto cieľa je potrebná sieť fungujúceho kariérneho poradenstva a poradenstva v oblasti ďalšieho vzdelávania, kde budú pôsobiť odborníci so zameraním práve na znevýhodnené skupiny obyvateľov. Ich úlohou bude poskytovanie informácií týkajúcich sa vzdelávania, odborného vzdelávania a práce.

PRIORITA Č. 7

Výchova sebavedomých a úspešných občanov, ktorí budú efektívnejšie prispievať do sveta práce a celej spoločnosti a tým vytvárať múdrejší a lepší región.

Cieľ 7.1 Zabezpečiť dostatočné kvalitné služby poskytované v rámci systému celoživotného vzdelávania

Iba vytvorením štandardov zaisťujúcich kvalitu poskytovaných poradenských služieb je možné vytvoriť efektívne fungujúci systém ďalšieho vzdelávania ako aj zabezpečiť jeho rozvoj. Úlohu vytvoriť tieto štandardy má kompetentný orgán Prešovského samosprávneho kraja zodpovedný za vzdelávanie.

Cieľ 7.2 Vytvárať vzdelávacie a tréningové organizácie

Fungujúce ale najmä novovzniknuté vzdelávacie inštitúcie v regióne by mali motivovať všetkých, ktorí o ich služby prejavia záujem alebo ich potrebujú, aby boli sami zodpovední za svoje ďalšie vzdelávanie a aby si stanovovali svoje vlastné ciele, ktoré chcú dosiahnuť.

Ich služby budú využívať hlavne tieto skupiny obyvateľov regiónu:

- Ø žiaci stredných škôl a ich rodičia,
- Ø študenti vysokých škôl,
- Ø študujúci v ďalšom a celoživotnom formálnom i neformálnom vzdelávaní,
- Ø občania so zdravotným postihnutím,
- Ø vzdelávacie inštitúcie poskytujúce formálne i neformálne vzdelávanie,
- Ø občania hľadajúci možnosti uplatnenia na trhu práce vrátane tých, ktorí sú nezamestnaní,
- Ø vracajúci sa na trh práce.

Cieľ 7.3 Zabezpečiť dostatočnú kvalifikáciu a ďalšie vzdelávanie osobám poskytujúcim služby celoživotného vzdelávania

Hoci poradcovia a lektori v oblasti formálneho vzdelávania dosiahli príslušnú úroveň vzdelania, pričom väčšina poradcov má vysokoškolské vzdelanie učiteľského smeru alebo psychológie, je naďalej nutné toto vzdelávanie rozširovať v závislosti od meniacich sa podmienok na trhu.

Návrh opatrení na dosiahnutie stanovených cieľov

Každému cieľu v rámci jednotlivých priorít je priradená skupina opatrení na ich plnenie a dosahovanie. Tieto opatrenia sú zostavené tak, aby ich uskutočnením boli odstránené prekážky, ktoré bránia vytvoreniu fungujúceho a prehľadného systému celoživotného vzdelávania, jeho uskutočňovanie a rozvoj.

CIEĽ 1.1

Vytvoriť siete poradenských agentúr

Opatrenie – Kariérne poradenstvo poskytované všetkým skupinám obyvateľov v kraji

Kariérne poradenstvo je považované za službu, ktorá má byť poskytovaná všetkým obyvateľom Prešovského kraja bez rozdielu. Obsahom poradenstva majú byť jednak rady odborných poradcov uľahčujúce rozhodovanie klientov, rady psychológov s cieľom motivovať občana k ďalšej snahe o lepšie uplatnenie na trhu práce na základe získaného vzdelania ako aj relevantné a presné informácie o možnostiach vzdelávania v systéme CŽV.

Opatrenie – Zlepšovanie kariérneho poradenstva na školách

Pre rozvoj kariérneho poradenstva na školách, je nevyhnutné riešiť problémy vo všetkých úrovniach školského systému.

Opatrenie majú znížiť rozdiely v prístupe k poradenským službám a zároveň zvýšiť kvalitu týchto služieb. Je nevyhnutné zaisťovať, aby sa zdroje poskytnuté školám na účely kariérneho poradenstva čo najefektívnejšie využívali.

V školách, ktoré zriadili kompetentné regionálne orgány, môže byť kariérne poradenstvo súčasťou školských vzdelávacích programov, či dokonca priamo učebných osnov. Región môže priamo nariadiť spôsob a objem poskytovaného poradenstva. Každá škola má určeného pedagóga, ktorého rady smerujú najmä k žiakom posledných ročníkov. Žiakom sú poskytované informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania a možnostiach na trhu práce.

V rámci aktivity je nevyhnutné posilňovanie formálnej spolupráce medzi jednotlivými aktérmi.

Opatrenie – Poradenstvo pre mladých bez potrebnej kvalifikácie

Cieľom opatrení v oblasti zvyšovania kariérneho poradenstva je aj pomoc tým, ktorí opúšťajú školy predčasne a bez potrebnej kvalifikácie.

Vytvárajú sa vzdelávacie programy, ktoré majú týmto mladým ľuďom pomôcť s návratom do vzdelávacieho procesu a následne so vstupom na trh práce.

Opatrenie – Hlavné riadenie a manažment informácií

Opatrenie zahŕňa vedenie poskytovania služieb poradenstva, jeho organizovanie a vyhodnocovanie výsledkov, vytváranie vzťahov s externými organizáciami, najmä zamestnávateľmi. Ide o riadenie poskytovania informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania a situácii na trhu práce v regióne a mimo neho.

Opatrenie – Poradenské aktivity a poskytovanie odporúčaní

Cieľom opatrení je organizovanie seminárov a stretnutí účastníkov poradenstva a pomoc pri odhaľovaní ich myšlienok a pocitov v závislosti od budúceho vzdelávania a výberu povolania. Úlohou poradenstva je následne vytvárať návrhy budúcich možností klientov podľa skúseností a vedomostí poradcu.

Opatrenie – Hodnotenie informácií od účastníkov

Ide o vyhodnocovanie informácií získaných od účastníkov, s cieľom uľahčiť ich rozhodovanie. Výsledkom sú odporúča o možnostiach ďalšieho vzdelávania, ktoré najlepšie vyhovuje ich potrebám.

Opatrenie – Následné pozorovanie

Následne po skončení procesu poradenstva je nevyhnutný kontakt s bývalým klientom, najmä ak ide o klienta z ohrozenej skupiny obyvateľov.

CIEĽ 1.2

Podporovať siete nezávislých agentúr

Opatrenie – Podpora vytvárania nezávislých agentúr

Nie všetky aktivity súvisiace s kariérnym poradenstvom môžu efektívne uskutočňovať agentúry regionálnej štátnej správy. Preto je jedným z opatrení podpora vytvárania siete nezávislých agentúr, ktoré sa zaoberajú poskytovaním služieb v oblasti kariérneho poradenstva. Títo súkromní poskytovatelia sa pri poskytovaní služieb rozhodujú nezávisle, samostatne a ich rozhodovanie je založené na analýze trhového dopytu.

Kompetentné orgány v rámci samosprávneho kraja si stanovili za úlohu podporovať tieto inštitúcie k sebestačnosti a samoregulácii v rozhodovaní, pričom sa snaží obmedziť svoje pôsobenie iba na podporu, propagáciu a kontrolu kvality poskytovania týchto služieb. Kraj sa teda v týchto agentúrach finančne neangažuje.

Opatrenie – Zlepšovanie kariérneho poradenstva pre mladých ľudí

Cieľom aktivít v oblasti zvyšovania kariérneho poradenstva pre mladých je tiež pomáhať tým, ktorí opúšťajú školy predčasne a bez potrebnej kvalifikácie.

Objavuje sa potreba programov, ktoré by týmto ľuďom pomohli so vstupom na trh práce a ktoré by ich znovu zapojili do ďalšieho vzdelávania.

Je potrebné, aby vznikali programy, ktorých hlavné zameranie bude pomáhať mladým ľuďom osvojiť si zručnosti spojené s organizáciou ich vlastnej kariéry a zlepšiť mechanizmus zodpovednosti. Práve pomoc mladým ľuďom v ohrození má byť prioritnou úlohou nezávislých agentúr.

Opatrenie – Akreditácia poradenských programov

Nezávislé organizácie vykonávajú svoju poradenskú činnosť na základe vlastných modelov, ktoré však musia zodpovedať oficiálnym štandardom. Preto je nevyhnutné schvaľovať programy poradenskej činnosti, čo zároveň uľahčí aj ich kontrolu.

CIEĽ 1.3

Monitorovať kvalitu kariérneho poradenstva

Opatrenie – Vytvorenie kvalitatívnych štandardov poradenskej práce

Pre poskytovanie kvalitných služieb kariérneho poradenstva sú nevyhnutné štandardy, na základe ktorých by bolo možné určovať úspešnosť, resp. neúspešnosť poradcov.

Opatrenie – Vytvorenie hodnotenia kvality práce poradcov

Monitorovať kvalitu poradenstva možno aj na základe hodnotenia klientmi. Práve ich spokojnosť alebo nespokojnosť môže veľa povedať o kvalite poskytovaných poradenských služieb.

CIEĽ 2.1

Vytvoriť systém, ktorý by zabezpečoval komunikáciu medzi aktérmi celoživotného vzdelávania

Opatrenie – Zapájanie regionálnych partnerov do tvorby celoživotného vzdelávania

Zapojenie regionálnych partnerov do tvorby programov celoživotného vzdelávania a do oblasti uznávania jeho výsledkov predstavuje dôležitý prvok úspechu týchto programov. Ďalšie vzdelávanie bude skutočne úspešné iba v prípade, ak budú aj regionálni podnikatelia akceptovať doklady o absolvovaní ďalšieho vzdelávania.

Opatrenie – Monitorovanie prínosov vzájomnej spolupráce aktérov systému CŽV

Pri vytváraní vzájomných vzťahov medzi organizáciami pôsobiacimi v oblasti celoživotného vzdelávania a podnikmi je prvoradou úlohou určenie prínosov pre obe strany. Spolupráca je možná iba vtedy, ak obe strany budú vedieť, aký prínos pre nich táto súčinnosť má.

Opatrenie – Tvorba a rozširovanie partnerstiev v systéme celoživotného vzdelávania

Úlohou regionálnych orgánov v systéme celoživotného vzdelávania je stimulovať tvorbu a podporovať rozširovanie partnerstiev medzi vzdelávacími inštitúciami, záujmovými vzdelávacími školskými zariadeniami, klubmi, občianskymi združeniami, neziskovými vzdelávacími organizáciami, podnikmi, výskumnými ústavmi, osvetovými centrami a knižnicami ako nástrojmi celoživotného vzdelávania v regióne.

Opatrenie – Spoločenské centrum pre celoživotné vzdelávanie

Opatrením v rámci rozvoja systému CŽV, ktoré má pomôcť riešiť problém nedostatočnej flexibility rôznych skupín obyvateľov regiónu v prispôbovaní sa podmienkam pracovného trhu, je vytváranie tzv. spoločenských centier pre celoživotné vzdelávanie.

Jedným z prínosov takéhoto centra je priblíženie príležitosti vzdelávať čo najväčšej skupine obyvateľov a zosúladiť vzdelávacie aktivity s rôznymi službami najmä sociálneho charakteru.

CIEĽ 2.2

Umožniť občanom aktívne organizovať svoje vzdelávanie a kariéru

Opatrenie – Účasť občanov pri tvorbe programov celoživotného vzdelávania

Vyššiu motiváciu účastníkov pri absolvovaní kurzov celoživotného vzdelávania možno dosiahnuť iba ich aktívnym zapájaním do tvorby vlastných kariérnych plánov a plánov vzdelávania. Práve týmto spôsobom možno vytvoriť taký program, ktorý najlepšie vyhovuje záujmom a schopnostiam klienta.

Opatrenie – Stretnutia s právnymi poradcami

Občania sa prostredníctvom takýchto stretnutí majú možnosť dozvedieť o svojich právach súvisiacich s poskytovaním ďalšieho vzdelávania.

Stretnutia sú organizované z dôvodu, že na aktívne zapojenie občanov do tvorby, riadenia a plánovania svojich kariérnych plánov je nevyhnutné, aby mali prehľad aj o legislatíve v danej oblasti.

Opatrenie – Rozvíjanie informačno-komunikačných technológií

Prostredníctvom rozvoja infraštruktúry pre informačno-komunikačné technológie, zrýchlením internetových sietí, prístupnejším internetom a káblovým TV vysielaním v regióne možno občanom jednoduchšie sprostredkovať informácie, čo im následne umožní rovnako jednoduchšie plánovať svoje ďalšie vzdelávanie a kariéru.

Opatrenie – Organizovanie konferencií zameraných na zlepšenie integrácie rôznych skupín obyvateľov

Účasťou na rôznych konferenciách organizovaných v rámci systému CŽV majú občania regiónu možnosť vyjadriť svoj názor k situácii v oblasti ďalšieho vzdelávania, príp. predniesť vlastné návrhy na zlepšenie. Predstavitelia občanov môžu takýmto spôsobom otvorene komunikovať s autoritami v oblasti celoživotného vzdelávania.

CIEĽ 3.1

Zabezpečiť prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám týkajúcich sa vzdelávania, odborného vzdelávania a práce všetkým obyvateľom regiónu

Opatrenie – Skvalitnenie kariérneho poradenstva určeného dospelaj časti populácie

Opatrenie v oblasti kariérneho poradenstva pre dospelých sú založené na informovaní, ako sa treba zapojiť do realizovaných procesov v oblasti zamestnanosti, a možnostiach absolvovať kurzy, ktoré majú tejto skupine obyvateľov regiónu pomôcť nájsť si zamestnanie.

Opatrenie – Vytvorenie Callcentra

Vytvorenie telefonického centra je jedným z prínosov pre účastníkov ďalšieho vzdelávania. Prostredníctvom toho centra môže účastník dostávať informácie o pracovných miestach, ktoré najviac vyhovujú jeho požiadavkám. V prípade, že sa nájde vhodné pracovné miesto, je záujemca oboznámený o detailoch tohto miesta alebo je priamo spojený so zamestnávateľom.

Opatrenie – Vytvorenie špecializovaných internetových stránok venovaných celoživotnému vzdelávaniu

Na špecializovaných internetových stránkach budú sprístupnené informácie o povolaniach, trhu práce, možnostiach uplatnenia, vzdelávacích cestách, podmienkach štúdia a odborného vzdelávania pre potreby klientov celoživotného vzdelávania.

Opatrenie – Vytvorenie databázy voľných pracovných miest

Vytvorenie databázy voľných pracovných miest predstavuje významné zlepšenie prístupu obyvateľov regiónu k informáciám. Databáza bude dostupná aj na internete a prostredníctvom telefónu. Aktuálne informácie možno získať priamo on-line prostredníctvom chatu alebo SMS správy.

Opatrenie – Vytvorenie databázy vzdelávacích a rekvalifikačných kurzov

Okrem databázy voľných pracovných miest sa vytvorí aj databáza vzdelávacích a rekvalifikačných kurzov, ktorej úlohou je priniesť záujemcom o takúto formu vzdelávania informácie v čo najjednoduchšej forme.

Opatrenie – Zostavenie individuálneho kariérneho plánu

Každému z uchádzačov o zamestnanie bude základe rozhovoru s odborníkom zostavený individuálny kariérny plán. Prioritne je poradenstvo určené dlhodobo nezamestnaným a inak znevýhodneným skupinám obyvateľov regiónu.

CIEĽ 3.2

Zefektívniť investície do vzdelávania a tréningu

Opatrenie – Oboznamovanie podnikateľov s potrebou vzdelávania zamestnancov

Toto opatrenie je uskutočňované najmä formou organizovania kurzov a prednášok s cieľom oboznámiť podniky v regióne s nutnosťou ďalšieho vzdelávania pre ich ekonomický rast.

Firmy by sa mali dozvedieť o ponuke celoživotného vzdelávania, vedieť si vybrať pre ne ten najvhodnejší program a naučiť sa tak prispôbovať zmenám na trhu práce.

Opatrenie – Spolupráca podnikateľov a inštitúcií celoživotného vzdelávania v regióne

Úlohou spolupráce vedenie zamestnávateľov k poznaniu, že jedným zo spôsobov ako zvyšovať ich konkurencieschopnosť v regionálnom ako aj v globálnom meradle, je ďalšie systematické vzdelávanie zamestnancov.

Opatrenie – Zvyšovanie prostriedkov investovaných do celoživotného vzdelávania

Vytvoriť rámec na postupné zvyšovanie podielov finančných prostriedkov investovaných do celoživotného vzdelávania z verejných zdrojov, zo strany zamestnávateľov, zamestnancov a občanov.

Opatrenie – Zameranie pozornosti podnikateľov na starších pracovníkov

Je nevyhnutné zamerať pozornosť podnikateľov aj na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov vo vekovej skupine nad 55 rokov a zamedziť tak nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily.

CIEĽ 4.1

Prostredníctvom celoživotného vzdelávania zabezpečiť rozvoj ľudských zdrojov v podnikoch

Opatrenie – Vzdelávanie priamo v komunitách účastníkov procesu vzdelávania

Motiváciu zamestnancov na účasť v systéme ďalšieho vzdelávania možno aj formou poskytovania príležitostí pre ďalšie vzdelávanie čo najbližšie k nim, teda v ich vlastných komunitách.

Opatrenie – Motivovanie podnikateľov k vzdelávaniu svojich zamestnancov

Iba ak si samotní podnikatelia uvedomia, aký prínos im vzdelávanie ich zamestnancov prináša, je možné zabezpečiť rozvoj ľudských zdrojov v týchto podnikoch.

Opatrenie – Motivovanie podnikateľov k využívaniu modernejších metód výučby

Práve využívaním modernejších vzdelávacích metód a technológií môže dôjsť okrem skvalitnenia vzdelávacieho procesu aj k znižovaniu nákladov podnikateľov a tým následne k ďalšiemu nárastu motivácie podnikateľov k vzdelávaniu.

Opatrenie – Aktivizácia, motivácia, prispôsobovanie a obnovovanie pracovnej sily

Využívaním rôznych vzdelávacích programov majú podniky možnosť zvýšiť kvalifikáciu svojich súčasných zamestnancov, a tým zmierniť nedostatok v ponuke kvalifikovanej pracovnej sily.

CIEĽ 4.2

Zabezpečiť vyššiu efektívnosť pracovného trhu

Opatrenie – Podpora centier celoživotného vzdelávania zo strany podnikateľov

Opatrením určeným k rozvoju systému celoživotného vzdelávania v regióne je vytváranie centier celoživotného vzdelávania. Snahou prešovského regiónu je, aby sa do činnosti týchto centier zapájali, okrem verejných inštitúcií, aj podnikatelia z regiónu. Centrá by mali mať okrem ich finančnej podpory najmä informácie o potrebách podnikateľov. Zamestnávateľia sa tiež môžu naučiť definovať svoje reálne potreby v oblasti vzdelávania.

Opatrenie – Kariérne poradenstvo priamo na pracoviskách

V malých a stredných podnikoch je trend vytvárať tzv. poradenské kútiky, ktorých hlavnou úlohou je prinášať poradenské služby ako jednu z foriem celoživotného vzdelávania priamo na pracovisko. Zamestnanci týchto podnikov majú príležitosť konzultovať, pýtať sa a dozvedieť sa o možnostiach ďalšieho vzdelávania priamo od odborníkov, pričom nemusia opustiť svoje pracovisko.

Opatrenie – Motivovanie podnikateľov podporovať aktivity CŽV v regióne

Úlohou regionálnych inštitúcií pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania musí byť snaha motivovať podnikateľov, aby účelovo vyčleňovali prostriedky na ďalšie vzdelávanie zamestnancov a na podporu súčinnosti sociálnych partnerov v oblasti celoživotného vzdelávania.

Opatrenie – Vzdelávanie obyvateľov kraja na základe potrieb regionálnych podnikateľov

Cieľom tohto opatrenie je zvýšiť ponuku kvalifikovanej pracovnej sily v závislosti od potrieb podnikateľov. Dôležitá je najmä schopnosť prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou. Opatrenie tiež zahŕňa snahy o to, aby podniky umožňovali účastníkom kurzov celoživotného vzdelávania získať prax v svojich prevádzkach, čím by sa znížil počet účastníkov pracovného trhu s novými vedomosťami ale bez praxe.

CIEĽ 5.1

Podporovať regionálnu ekonomiku.

Opatrenie – Monitorovanie stavu regionálnej ekonomiky

Monitorovanie stavu regionálnej ekonomiky je úvodným krokom k podpore jej následného rozvoja. Je zrejmé, že aby systém CŽV adekvátne pôsobil na regionálnu ekonomiku, musí dobre poznať skutočnosti, ktoré ju ovplyvňujú.

Opatrenie – Koncepčný a strategický rozvoj pracovnej sily

Prostredníctvom programov celoživotného vzdelávania sa zabezpečuje rozvoj pracovnej sily. Absolventi týchto programov rozširujú svoje schopnosti a zručnosti vo svojej kvalifikácii, príp. získavajú novú kvalifikáciu, čím dochádza k rozvoju pracovnej sily v regióne a následne podpore regionálnej ekonomiky.

Opatrenie – Prispôsobovanie sa meniacim podmienkam na trhu práce

Na sa meniacom trhu práce sa treba zmenám neustále prispôsobovať. Toto platí predovšetkým v systéme CŽV, kde aj malé oneskorenie v adaptácii na zmenu podmienok môže znamenať spomalenie, či dokonca zastavenie ekonomického vývoja regiónu. Z tohto dôvodu je nevyhnutné programy celoživotného vzdelávania neustále meniť v závislosti od situácie na trhu práce.

CIEĽ 5.2

Vytvárať podmienky pre rovnosť šancí na trhu práce

Opatrenie – Systém monitorovania a prognózovanie vzdelávacích potrieb občanov a zamestnávateľov

Základ ďalšieho rozvoja efektívneho systému celoživotného vzdelávania tvorí práve monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb. Iba v prípade, že sú známe skutočnosti, ktorým by sa jednotlivé vzdelávacie programy mali venovať možno poskytovať služby týchto programov skutočne kvalitne. Práve správne vybranými metódami monitorovania a prognózovania možno pružne reagovať na meniace sa potreby trhu práce.

Opatrenie – Vytvorenie jedného celku z existujúcich prvkov systému CŽV

V Prešovskom kraji funguje niekoľko organizácií, ktoré sa zaoberajú ďalším vzdelávaním. Snahou je prepojiť tieto organizácie a vytvoriť fungujúcu sieť celoživotného vzdelávania.

Opatrenie – Využívanie prostriedkov z fondov Európskej únie určených na dobudovanie a rozvoj systému celoživotného vzdelávania

Jednou z výhod, ktorú môže prešovský región využiť pri rozvoji systému celoživotného vzdelávania je možnosť čerpania fondov EÚ. Je však veľmi dôležité, aby sa prostriedky z európskych fondov využívali efektívne a v súlade s cieľmi systému celoživotného vzdelávania.

Opatrenie – Rozvoj kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie

Ako kľúčové kompetencie sú označované spravidla schopnosť učiť sa, personálne, sociálne a občianske kompetencie, zmysel pre iniciatívu a podnikavosť, tvorivé myslenie, kultúrne povedomie a vyjadrenie a ďalšie.

Opatrenie – Neustály rozvoj systému celoživotného vzdelávania

Práve prostredníctvom podpory výskumu v oblasti CŽV je možné zabezpečiť jeho neustály rast a rozvoj. Plánovanie rozvoja systému sa musí realizovať súčasne s ostatnými aktivitami, či dokonca im predchádzať.

Opatrenie – Pokrytie cieľových skupín každého veku a stavu

Cieľom opatrenia je dostupnosť kvalitných služieb pre deti, mládež i dospelých zapojených do systému formálneho vzdelávania i mimo neho, nezamestnaných i zamestnaných, pre rôzne typy skupín znevýhodnených na trhu práce, ale súčasne i pre záujemcov z väčšinovej spoločnosti.

CIEĽ 6.1

Zapájanie znevýhodnených skupín obyvateľov do vzdelávacieho procesu v rámci celoživotného vzdelávania.

Opatrenie – Vytvorenie databázy znevýhodnených skupín

Vďaka vytvoreniu takejto databázy získajú kompetentné inštitúcie ucelený prehľad o regionálnej situácii v súvislosti so znevýhodnenými skupinami obyvateľov.

Opatrenie – Spoluúčasť znevýhodnených skupín obyvateľov na tvorbe ich vlastných kariérnych a vzdelávacích plánov

Záujmy a schopnosti jednotlivcov z radov znevýhodnených skupín obyvateľov sa môžu lepšie odzrkadliť v kariérnych plánoch v prípade, že sa na ich tvorbe sami aktívne podieľajú.

Opatrenie – Aktívne spoluúčasť znevýhodnených občanov na tvorbe programov ČŽV

Na vytvorenie kvalitných vzdelávacích programov pre znevýhodnené skupiny obyvateľov je nutné poznať potreby týchto skupín. Ak budú do tvorby systému celoživotného vzdelávania zapojení aj zástupcovia znevýhodnených občanov, tvorcovia systému budú mať možnosť bližšie poznať ich situáciu a následne vytvoriť ucelenú programovú štruktúru celoživotného vzdelávania.

Opatrenie – Spolupráca s regionálnymi podnikateľmi pri vzdelávaní znevýhodnených skupín obyvateľov

Rovnako ako všetci obyvatelia regiónu aj znevýhodnené skupiny občanov potrebujú k svojmu uplatneniu na trhu práce okrem teoretických vedomostí aj praktické zručnosti. Tieto je najlepšie získavať priamo v prevádzkach jednotlivých podnikateľských subjektov v regióne.

CIEĽ 6.2

Zabezpečiť, aby znevýhodnené skupiny obyvateľov mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce

Opatrenie – Tvorba programov CŽV určených znevýhodneným skupinám obyvateľov

Vhodnou kombináciou práce individuálnych poradcov a využívania tréningových kurzov sa jednak rozširujú znalosti a súčasne aj rozvíjajú schopnosti občanov nájsť si pracovné uplatnenie na neustále sa meniacom pracovnom trhu.

Programy sú obsahovo zamerané najmä na pracovné právo, manažérske zručnosti a informačno-komunikačné technológie. Občania s pomocou odborníkov získavajú predstavu ako vytvoriť svoj vlastný kariérny plán a získané vedomosti môžu po absolvovaní programu využiť v osobnom aj profesionálnom živote.

Opatrenie – Systém kariérneho poradenstva pre ohrozené skupiny obyvateľstva

Úlohou opatrenia je poskytovanie informácií a rád znevýhodneným skupinám obyvateľom, ako aj zamestnávateľom a zamestnancom. Tieto služby zahŕňajú registráciu a intenzívne poradenstvo o situácii na pracovnom trhu prostredníctvom siete kancelárií.

Opatrenie – Podpora poskytovania ďalšieho vzdelávania súkromnými poskytovateľmi

Vzdelávacie programy poskytované súkromnými poskytovateľmi sú určené v prevažnej miere dospelšej časti populácie, ako sú zamestnávatelia a zamestnanci, ktorí hľadajú nové možnosti zamestnania alebo sa chcú ďalej vzdelávať.

Opatrenie – Vytváranie programov určených konkrétnej skupine obyvateľov

Je dôležité približovať vzdelávanie v regiónoch vybraným cieľovým skupinám. Ide najmä o tieto skupiny:

- Ø rómske komunity,
- Ø dlhodobo nezamestnaní občania,
- Ø ženy na materskej dovolenke,
- Ø občania so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- Ø imigrantov,
- Ø mládež a občania v poproduktívnom veku,
- Ø občania s nízkym stupňom vzdelania a nízkym sociálnym statusom.

Pre každú z určených skupín bude vytvorený konkrétny program poradenstva a vzdelávania, ktorý umožní lepšie a jednoduchšie osvojovanie vedomostí a následný vstup do pracovného života.

CIEL' 7.1

Zabezpečiť dostatočné kvalitné služby poskytované v rámci systému celoživotného vzdelávania

Opatrenie – Vybudovanie regionálnej autority pre oblasť celoživotného vzdelávania

Regionálna autorita bude plniť úlohy oprávňujúce certifikovať vzdelávacie inštitúcie, akreditovať programy neformálneho vzdelávania v modulárnej podobe s pridelovaním kreditov jednotlivým modulom, certifikovať lektorov a manažérov neformálneho vzdelávania a poradcov, a tak garantovať kontrolu nad kvalitou celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva.

Opatrenie – Udeľovanie licencií vzdelávacím inštitúciám v neformálnom vzdelávaní

Zavedením systému licencovania vzdelávacích inštitúcií v neformálnom vzdelávaní sa zabezpečí lepšia kontrolovateľnosť obsahu vzdelávania, a tým zároveň aj dostatočná kvalita poskytovaných programov.

Opatrenie – Monitorovanie vývoja vzdelávacích potrieb

Súlad obsahu poskytovaných programov so vzdelávacími potrebami občanov sa dosiahne iba rozvojom systému priebežného monitorovania a prognózovania.

Opatrenie – Budovanie systému inovatívneho obsahu vzdelávania

Snahou prešovského regiónu je budovať systém vzdelávania zaručujúci permanentnú inováciu obsahov vzdelávania, flexibilitu výberu modulov pre vzdelávajúcich sa s rozličnou kvalitou a kvantitou vzdelávacích a praktických skúseností.

CIEĽ 7.2

Vytvárať vzdelávacie a tréningové organizácie.

Opatrenie – Sledovanie potreby budovania vzdelávacích a tréningových organizácií

Práve sledovaním potrieb možno zabrániť prevahe ponuky vzdelávacích aktivít nad dopytom po týchto aktivitách. Budovanie centier, ktorých obsahom budú aktivity, ktoré nemá v regióne kto využívať by viedli k neefektívnemu použitiu zdrojov. Naopak, ak sa objaví potreba budovania, príp. rozšírenia už existujúcej tréningovej organizácie, bude možné na túto potrebu veľmi rýchlo a pružne reagovať.

Opatrenie – Budovanie centier so zameraním na určité skupiny obyvateľov

Podpora celoživotného vzdelávania v prešovskom regióne je možná aj prostredníctvom budovania centier, ktorej hlavnou prioritou je vyučovanie a rozvíjanie schopností a zručností presne určenej skupiny obyvateľov regiónu. Ide napr. o centrá dôchodcov, študentov, odborného vzdelávania a pod.

Najdôležitejšími aktivitami, ktoré takéto centrum vykonáva sú:

- Ø Odborné prednášky.
- Ø Práca v malých skupinách zameraných na rôzne činnosti.
- Ø Organizovanie klubov a krúžkov.
- Ø Organizovanie rôznych workshopov.

Skúsenosti z iných krajín s podobnými centrami sú pozitívne. Vďaka aktívnej spolupráci s regionálnymi úradmi intenzívne rozvíjajú svoje aktivity, avšak často nestačia pokrývať dopyt pre rôzne kapacitné obmedzenia.

Opatrenie – Budovanie centier s cieľom zlepšovania života seniorov

Spolupráca medzi týmito centrami, a ostatnými organizáciami v systéme celoživotného vzdelávania má za cieľ zvýšenie záujmu starších občanov o vlastné vzdelávanie a osobnostný rast aj v pokročilom veku.

Opatrenie – Budovanie tzv. Centier zvyšovania kvalifikácie

Zvyšovať svoju odbornú spôsobilosť a získať prax v určitom obore priamo u podnikateľov je v súčasnosti z rôznych príčin značne obmedzená. Preto je jedným z opatrení stratégie budovanie centier, kde možno získať potrebné praktické zručnosti pred vstupom na trh práce.

Činnosť týchto centier má vychádzať z potreby trhu práce a aktuálne reagovať na zmeny na tomto trhu.

CIEĽ 7.3

Zabezpečiť dostatočnú kvalifikáciu a ďalšie vzdelávanie osobám poskytujúcim služby celoživotného vzdelávania

Opatrenie – Zabezpečenie získania kvalifikácie poradcov a lektorov pre prácu s nezamestnanými občanmi

Kariérni poradcovia a lektori sú povinní absolvovať kurzy v oblasti poradenstva a ďalšieho vzdelávania. Absolventi získavajú základnú kvalifikáciu na prácu s nezamestnanými občanmi. Získanie certifikátu je predpokladom pre ďalšie vzdelávanie v oblasti poradenstva. Všetci lektori pôsobiaci v systéme celoživotného vzdelávania musia byť jeho držiteľmi.

Opatrenie – Vytvorenie vzdelávacích programov s cieľom zvyšovať kvalifikáciu osôb poskytujúcich ďalšie vzdelávanie

Bez uceleného systému zvyšovania kvalifikácie osôb poskytujúcich ďalšie vzdelávanie sa môže celý systém stať neúčinný a zastaraný. Je preto nevyhnutné neustále inovovať okrem obsahu vzdelávacích programov aj vedomosti osôb, ktoré tieto programy vyučujú.

Opatrenie - Zabezpečenie zvyšovania kvalifikácie poradcov a lektorov

Poradcovia a lektori majú možnosť získať aj vyššie stupne certifikátov v oblasti poradenstva a celoživotného vzdelávania. Kurzy sú navrhnuté ako tréningové programy určené pre ľudí pracujúcich s informáciami a poskytujúcich rady v oblasti poradenstva a ďalšieho vzdelávania. Práve zúčastniť sa týchto kurzov majú iba držiteľia základnej úrovne certifikátu. Podľa dosiahnutej kvalifikácie sa záujemcovia môžu uchádzať o miesta v systéme ďalšieho vzdelávania. Väčšina lektorov a poradcov sa ďalej školí na prácu s konkrétnou skupinou ľudí a je im umožnené zvyšovať si kvalifikáciu absolvovaním ďalších kurzov.

Opatrenie – Sledovanie potrieb vzdelávania osôb poskytujúcich služby v rámci systému celoživotného vzdelávania

Celý systém celoživotného vzdelávania musí pružne reagovať na zmeny v podmienkach na trhu práce. Na to, aby osoby poskytujúce služby v rámci systému CŽV (lektori, tútori, školitelia, organizátori, manažéri...) mohli aktívne zvyšovať svoju kvalifikáciu a poskytovať služby zodpovedajúce aktuálnej situácii je nutné, aby boli zmeny na trhu práce neustále monitorované.

Opatrenie – Tvorba štandardov vzdelávania v rámci systému ďalšieho vzdelávania

Vytvorenie profesijných a vzdelávacích štandardov a systému prípravy a ďalšieho vzdelávania osôb poskytujúcich služby celoživotného vzdelávania je základným prvkom úspešného fungovania systému ako celku.

Príloha č. 1:

Prieskum vzdelávacích potrieb zamestnávateľov Prešovského kraja

Realizovaný v rámci pilotného projektu
„Učiaci sa región Prešovského samosprávneho kraja“

1. Úvod

Prieskum vzdelávacích potrieb zamestnávateľov Prešovského kraja je zameraný na zhodnotenie súčasného stavu celoživotného vzdelávania realizovaného prostredníctvom zamestnávateľov. Prieskum analyzuje kvalitu, kvantitu a cieľové skupiny celoživotného vzdelávania a zároveň identifikuje slabé stránky a rozvojové potreby jednotlivých zamestnávateľov.

Prieskum bol zrealizovaný na vzorke 30 zamestnávateľov prostredníctvom štandardizovaných dotazníkového hárku. Súbor zúčastnených zamestnávateľských subjektov boli identifikované na základe troch základných parametrov:

- typ subjektu
- typ činnosť
- veľkosť subjektov (počet zamestnancov).

Štruktúra zamestnávateľov bola zvolená tak, aby čo najviac vystihovala skutkový stav rozloženia veľkosti, činnosti a typu subjektov pôsobiacich v Prešovskom kraji. Môžeme konštatovať, že takto zvolená štruktúra spĺňa kritéria pre relevantnú vzorku zamestnávateľov v Prešovskom kraji.

Prieskum bol vykonaný formou riadených rozhovorov. Táto forma bola spätne zo strany realizátorov výskumu vnímaná veľmi pozitívne. Jednotliví zástupcovia zamestnávateľov zúčastnených na výskume javili aktívny záujem o daná problematiku a hĺbkovo zhodnocovali poskytované údaje, čím celkový výskum získal vyššiu relevantnosť a vypovedaciu schopnosť vo vzťahu k tvorbe stratégie učiaceho sa regiónu Prešovského samosprávneho kraja.

2. Štruktúra dotazníkového prieskumu

Dotazníkový prieskum je rozdelený do troch základných oblastí:

I. Identifikačné údaje

Prvá časť dotazníkového prieskumu slúži na definovanie štruktúry zúčastnených zamestnávateľských organizácií. Hlavnou ambíciou autorov prieskumu bolo čo najpresnejšie kopírovať proporcionalitu subjektov, ich činnosti a veľkosti, tak aby mal realizovaný prieskum čo najvyššiu vypovedaciu schopnosť.

II. Potreby zamestnávateľov

Druhá časť dotazníkového prieskumu sa zameriava na popísanie reálneho stavu potrieb celoživotného vzdelávania v zamestnávateľských organizáciách. Má za cieľ popísať stratégiu zamestnávateľov z pohľadu rozvoja zamestnancov z ktorej je možné odvodiť potreby celoživotného vzdelávania.

III. Stav vzdelávania zamestnancov

Posledná a zároveň najobsiahlejšia časť dotazníkového prieskumu sa zaoberá identifikovaním skutkového stavu celoživotného vzdelávania. Detailne

hodnotí a analyzuje spôsoby realizácie celoživotného vzdelávania, cieľové skupiny na ktorých je vzdelávanie realizované. Tretia časť prieskumu má za ambíciu taktiež zhodnotiť spôsob vyhodnocovania efektivity vzdelávania a jeho dopadu na efektivitu spoločnosti. Analýza vzdelávania zamestnancov sa taktiež sústreďí aj na vyhodnotenie spôsobu financovania týchto aktivít vo vnútri zamestnávateľských organizácií.

3. Dotazník - príklad

ANALÝZA POTRIEB VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV

1. IDENTIFIKAČNÉ ÚDAJE

1.1. Sídlo spoločnosti (mesto / obec):

1.2. Právna forma:

1. a.s.
2. s.r.o.
3. SZČO
4. družstvo
5. š.p.
6. v.o.s.

1.3. Priemyselné odvetvie spoločnosti:

1. Výroba
2. Spracovateľský priemysel
3. Stavebníctvo
4. Farmaceutický priemysel
5. Energetika
6. Poľnohospodárstvo
7. Finančné služby
8. Reklama, PR
9. Média
10. Cestovný ruch
11. IT a Telekomunikácie
12. Poradenské služby
13. Verejný sektor
14. ostatné.....

1.4. Počet zamestnancov:

1. 1- 10
2. 11-25
3. 26-50
4. 51-100
5. 101-250
6. Nad 250

2. POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV

2.1. Koľko absolventov VŠ prijímate do pracovného pomeru ročne?

1. 0- 1
2. 1
3. 1-5
4. 6-10
5. Nad 10

2.2. Aký podiel na celkovom vzdelávaní (100 %) zamestnancov pripadá na jednotlivé úrovne riadenia v rámci organizačnej štruktúry? - percentuálne vyjadrenie

1. Manažment%
2. Stredný manažment.....%
3. Zamestnanci.....%

2.3. „Nevyhnutnými schopnosťami potrebnými pre úspešné pôsobenie vo Vašej spoločnosti je ovládanie minimálne jedného cudzieho jazyka a schopnosť pracovať s PC (Windows, Office, internet a email)“

1. Súhlasím
2. Viac súhlasím
3. Viac nesúhlasím
4. Nesúhlasím

2.4. V daných oblastiach oznámujte úroveň schopností Vašich zamestnancov (1 najlepšie hodnotenie, 5 najhoršie hodnotenie):

A) Jazyková vybavenosť	1	2	3	4	5
B) Schopnosť práce s PC	1	2	3	4	5
C) Odborné vedomosti	1	2	3	4	5
D) Praktické schopnosti	1	2	3	4	5
E) Všeobecný rozhľad	1	2	3	4	5
F) Vnútoraná motivácia pre prácu	1	2	3	4	5
G) Hodnoty a postoje	1	2	3	4	5
H) Celková spokojnosť so zamestnancami	1	2	3	4	5

2.5. Pri nasledovných položkách na základe Vašich nárokov na absolventov, určite ich poradie dôležitosti:

- A) Odborné vedomosti.....
- B) Praktické schopnosti.....
- C) Všeobecný rozhľad.....
- D) Vnútoraná motivácia pre prácu.....
- E) Hodnoty a postoje.....

3. STAV VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV

3.1. Veková štruktúra cieľových skupín vzdelávania (v % z celkového počtu účastníkov vzdelávania) :

1. Do 25 r.
2. 25 – 40 r.
3. 41 – 55 r.
4. Nad 55 r.

3.2. Stupeň dosiahnutého vzdelania cieľových skupín vzdelávania (v % z celkového počtu účastníkov vzdelávania):

1. základné
2. stredné
3. úplné stredné s maturitou
4. vyššie I. stupňa
5. vyššie II. stupňa
6. vyššie III. stupňa

3.3. Oblasti vzdelávania pre jednotlivé cieľové skupiny vzdelávacích aktivít:

Oblasti vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Cudzie jazyky			
2. Informatika			
3. Manažment			
4. Ekonomické vedy			
5. Marketing			
6. Prírodné vedy			
7. Sociálne vedy			
8. Humanitné vedy			
9. Právne vedy			
10. Európske záležitosti			

11. Riadenie ľudských zdrojov			
12. Služby			
13. Technické oblasti			
14. Cestovný ruch			
15. Doprava			
16. Zdravotníctvo			

3.4. Poskytovateľ vzdelávania:

Lektoring	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Interný			
2. Externý			

3.5. Forma vzdelávania (časové hľadisko):

Forma vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Denne			
2. Víkendy			
3. E - learning			

3.6. Spôsob vzdelávacej činnosti:

Forma vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Workshopy			
2. Seminára			
3. Tréningy			
4. Konzultácie			
5. Iné			

3.7. Motivačné faktory stimulujúce vzdelávanie:

Forma vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Osobný rast			
2. Zvýšenie fin. ohodnotenia			
3. Kariérny postup			
4. Poskytnutie priestoru v rámci pracovného času			

3.8. Metodika merania efektívnosti vzdelávania:

Forma vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Spätná väzba - zamestnanec			
2. Spätná väzba - nadriadený			
3. Spätná väzba - lektor			
4. Vlastný monitoring			
5. Nerealizujeme			

3.9. Problematické oblasti vzdelávania:

Forma vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania		
	Manažment	Stredný Manažment	Zamestnanci
1. Nedostatočná znalosť ponuky			
2. Nedostatočná motivácia			
3. Neuspokojivé výsledky			
4. Finančná náročnosť			
4. Časová náročnosť			

3.10. Využitie prostriedkov z ESF na vzdelávacie aktivity pre zamestnancov:

1. V minulosti realizovali
2. V minulosti ako partner
3. V minulosti nerealizovali

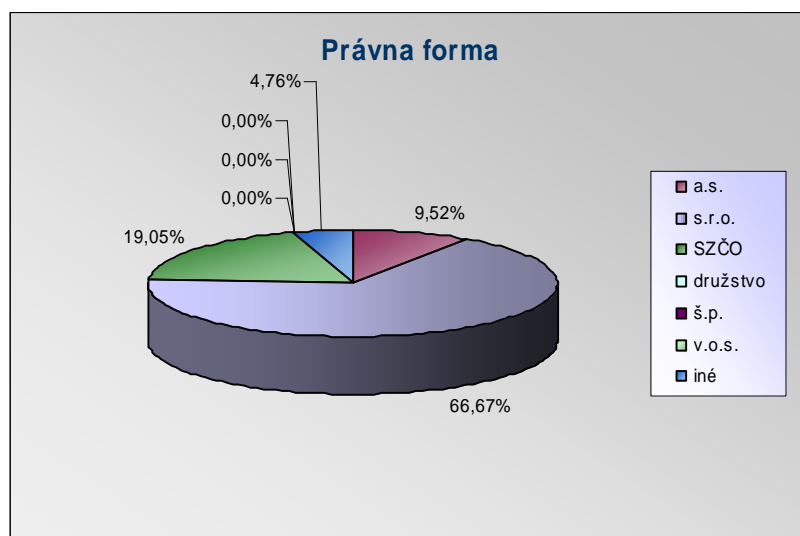
4. Plánujú do budúcnosti samostatne
5. Plánujú do budúcnosti ako partner
6. Nemajú informácie o ESF

4. Vyhodnotenie prieskumu

I. Identifikačné údaje

Právna forma

V prvej časti sa sociologický prieskum zameriaval na definovanie relevantnosti prieskumu z pohľadu štruktúry priemyslu, zastúpenia právnych foriem a veľkosti zúčastnených zamestnávateľov.



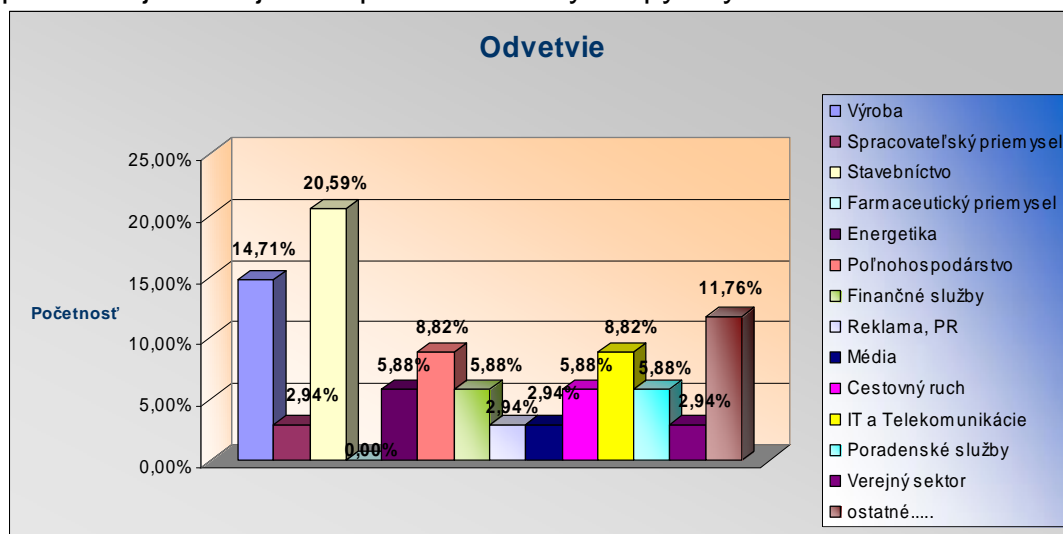
Nakoľko v Prešovskom kraji je vo najrozšírenejšou právnou formou podnikania u malých a stredných podnikateľov *spoločnosť s ručením obmedzeným*, aj v rámci realizovaného prieskumu bolo najväčší dôraz kladený na túto formu podnikania, a predstavovala viac ako 66% vzorky respondentov prieskumu. Nasledujú podnikatelia realizujúci svoje aktivity ako *samostatne zárobkovo činné osoby* s podielom 19,05% a *akciové spoločnosti*, ktoré boli v prieskume zastúpené 9,52% respondentov.

Zvyšné existujúce právne formy podnikania *družstvo*, *štátny podnik*, *verejne obchodovateľná spoločnosť*, - sa u malých a stredných podnikateľov v kraji vyskytujú len ojedinele.

Odvetvie podnikania

Zastúpenie priemyselných odvetví je v súlade so štruktúrou priemyslu v Prešovskom kraji, a vystihuje reálnu situáciu stavu zamestnávateľov. Najväčšie zastúpenie stavebníctvo s podielom 20,59%, za ktorým sa v prieskume umiestnil výrobný priemysel (14,71%). Za ním nasledujú poľnohospodárstvo a ICT, ktoré v Prešovskom kraji predstavujú zhodne – 8,82%. Rovnaký podiel získali v rámci prieskumu odvetvia energetika, cestovný ruch, finančné a taktiež poradenské služby, ktoré predstavujú 5,88% firiem participujúcich v rámci prieskumu.

Zvyšné odvetvia, spracovateľský priemysel, reklama a PR, médiá a verejný sektor predstavujú menej než 3 percentá všetkých opýtaných.

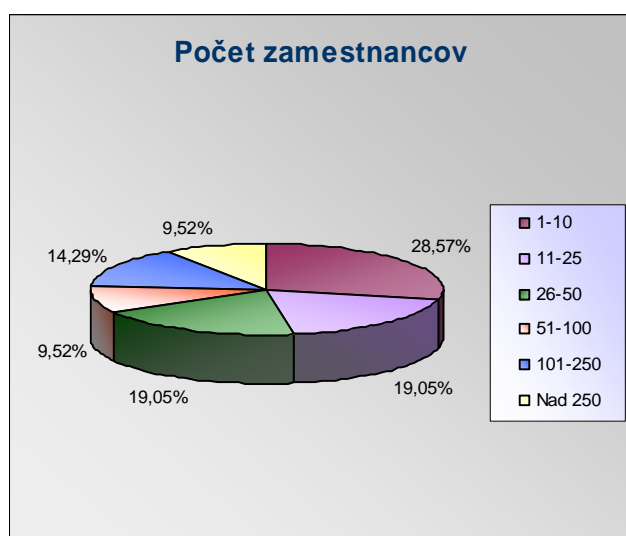


Počet zamestnancov

Snahou bolo proporcionálne identifikovať potreby zamestnávateľov od tých najmenších až po najsilnejších hráčov na trhu.

Z prieskumu vyplynulo, že v kraji prevažujú menšie podniky: 28,57% podnikov zamestnáva 1-10 zamestnancov. Firmy o veľkosti 11-25, a 26-50 zamestnancov tvoria zhodne 19,05% všetkých respondentov. 9,52% firiem zamestnáva 51-100 zamestnancov.

Do kategórie „veľké podniky“ z prieskumu pre Prešovský kraj vyplývajú výsledky v nasledovnom zastúpení: 14,29% firiem zamestnáva 101-250 zamestnancov a 9,52% firiem možno zaradiť medzi podniky o veľkosti nad 250 zamestnancov.

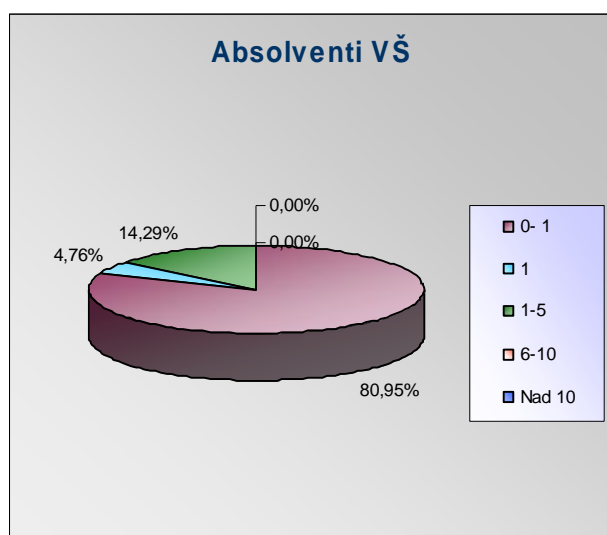


II. Potreby zamestnávateľov

Absolventi vysokých škôl

V rámci druhej časti dotazníka bolo snahou čo najkomplexnejšie popísať potreby zamestnávateľov v oblasti zamestnávania. Otázky boli smerované na štruktúru, formu a obsah formálneho a neformálneho vzdelávania, tak aby v dostatočnej miere vystihovali situáciu na trhu práce a boli zároveň relevantnými vstupmi pre tvorbu stratégie učiacich sa regiónov Prešovského kraja.

Veličina „priemerný ročný prírastok absolventov“ v jednotlivých spoločnostiach vyjadruje potenciál a záujem spoločností zamestnávať pracovníkov s vyššou mierou vzdelania, ktorí však zároveň disponujú žiadnou alebo nízkou mierou relevantných pracovných skúseností.



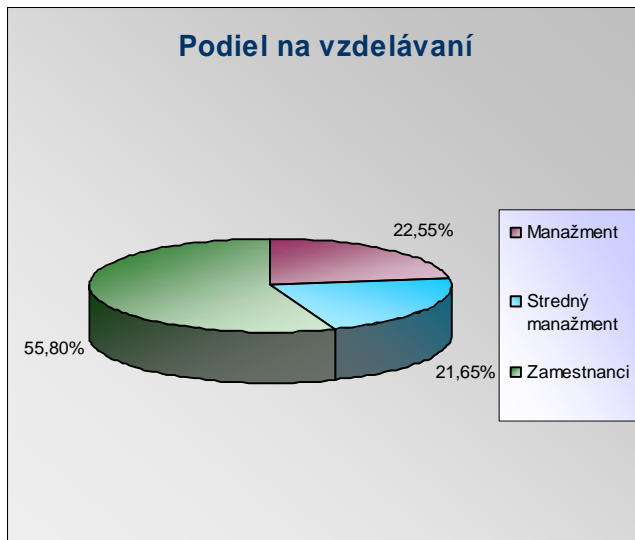
Spomedzi opýtaných firiem sa veľká väčšina (85,05%) zdráha prijať do svojich radov čerstvých absolventov vysokých škôl, podľa prieskumu totiž ročne zamestnajú žiadneho alebo maximálne jedného absolventa VŠ.

14,29% zamestnávateľov ročne prijme 1-5 čerstvých absolventov, čo je zároveň maximum pre túto časť výskumu, nakoľko žiadna z opýtaných firiem neprekročila hranicu 5. nových zamestnancov ročne s čerstvým vysokoškolským diplomom.

Podiel na vzdelávaní

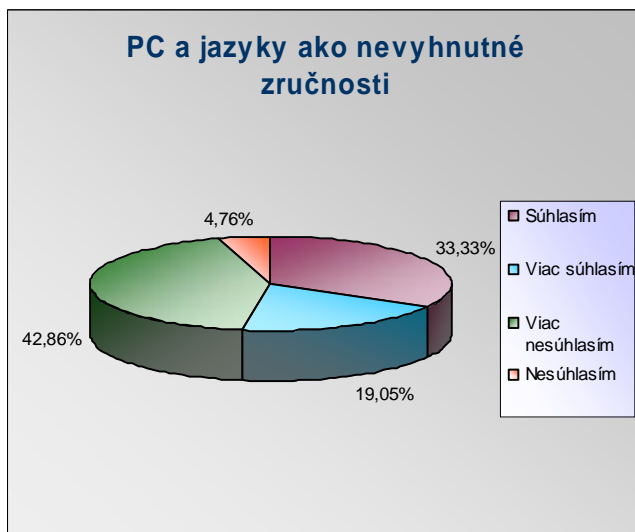
Z otázky týkajúcej sa vzdelávania vyplynulo, že firmy Prešovského kraja z celkového balíka zdrojov vyčlenených na vzdelávanie vlastného ľudského kapitálu alokujú v priemere 55,80% do vzdelávania zamestnancov nižších úrovní. Stredný

manažment sa v nákladoch na vzdelávacie programy podieľa v priemere 21,65%, a manažment firiem spotrebuje 22,55% týchto zdrojov.



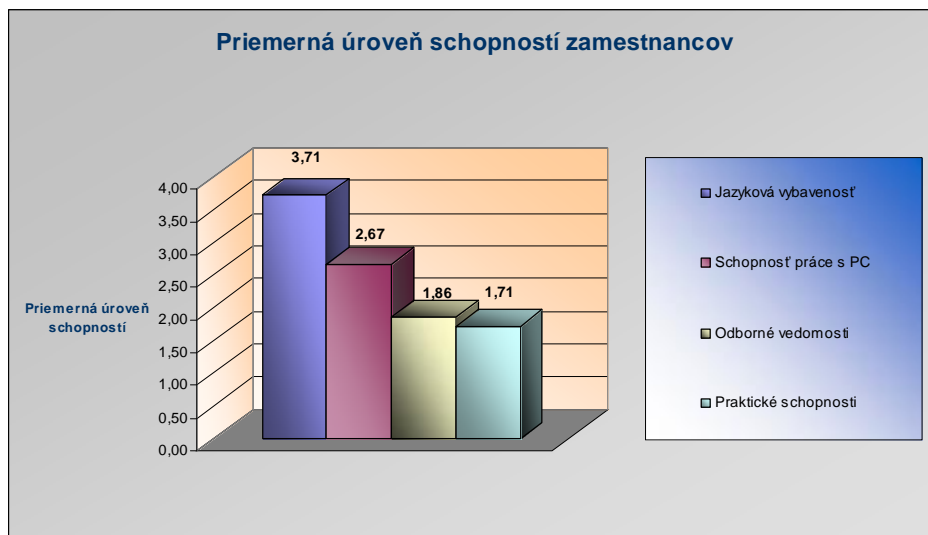
PC zručnosti a cudzie jazyky

K otázke *Nevyhnutnými schopnosťami potrebnými pre úspešné pôsobenie vo Vašej spoločnosti je ovládanie minimálne jedného cudzieho jazyka a schopnosť pracovať s PC (Windows, Office, internet a email)* sa takmer polovica firiem (47,62%) vyjadrila skôr kladne alebo kladne a 52,38% odpovedalo skôr záporne alebo záporne.



Priemerná úroveň schopností zamestnancov

Za kľúčové schopnosti sa vo všeobecnosti považuje predovšetkým jazykové vybavenie zamestnancov, za ktorým nasleduje vnútorná motivácia pre prácu, hodnoty a postoje zamestnanca a schopnosť práce s počítačom a všeobecný rozhľad. O niečo menej dôležité sú pre firmy prešovského kraja sú odborné a praktické vedomosti zamestnancov.



Dôležitosť nárokov na absolventov

Na čele priorit v nárokoch firiem na absolventov stoja hodnoty a postoje absolventov, za ktorými nasleduje ich všeobecný rozhľad a vnútorná motivácia pre prácu. O niečo menej dôležité sú ich praktické a odborné skúsenosti.

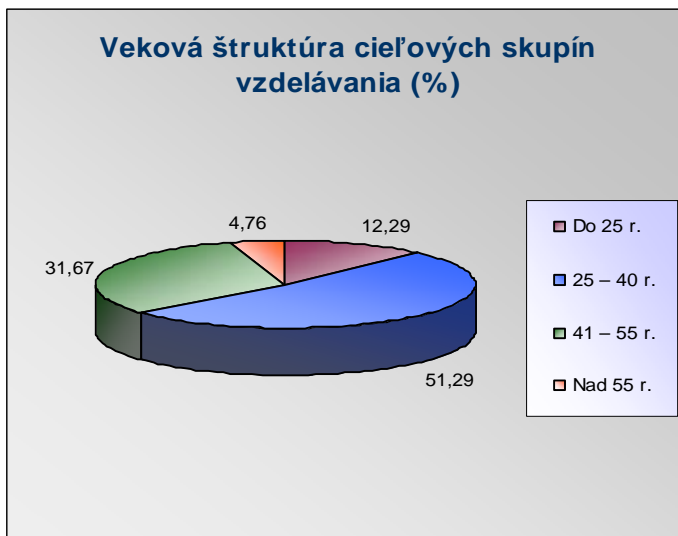


III. Stav vzdelávania zamestnancov

Veková štruktúra cieľových skupín

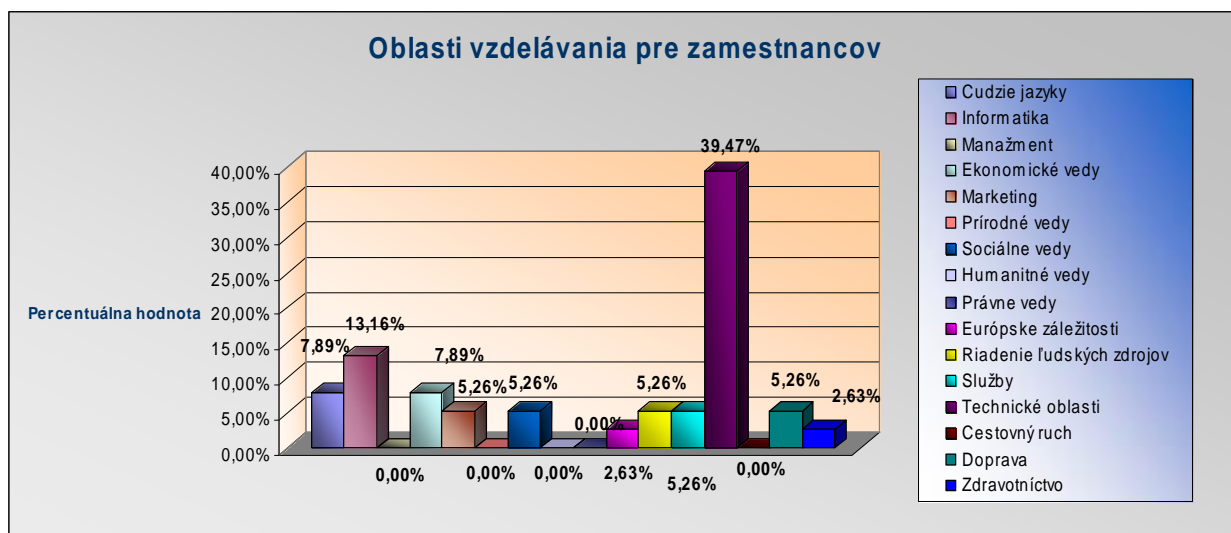
Jednoznačne najpočetnejšiu skupinu adresátov vzdelávacích programov tvorí veková skupina 25-40 rokov. Za ňou nasledujú zamestnanci patriaci do vekovej skupiny 41-55 rokov so zastúpením 31,67%.

Okrajové vekové intervaly – zamestnanci do 25. roku veku a zamestnanci nad 55 rokov sú cieľovou skupinou vzdelávacích programov iba v 12,29% a 4,76%.



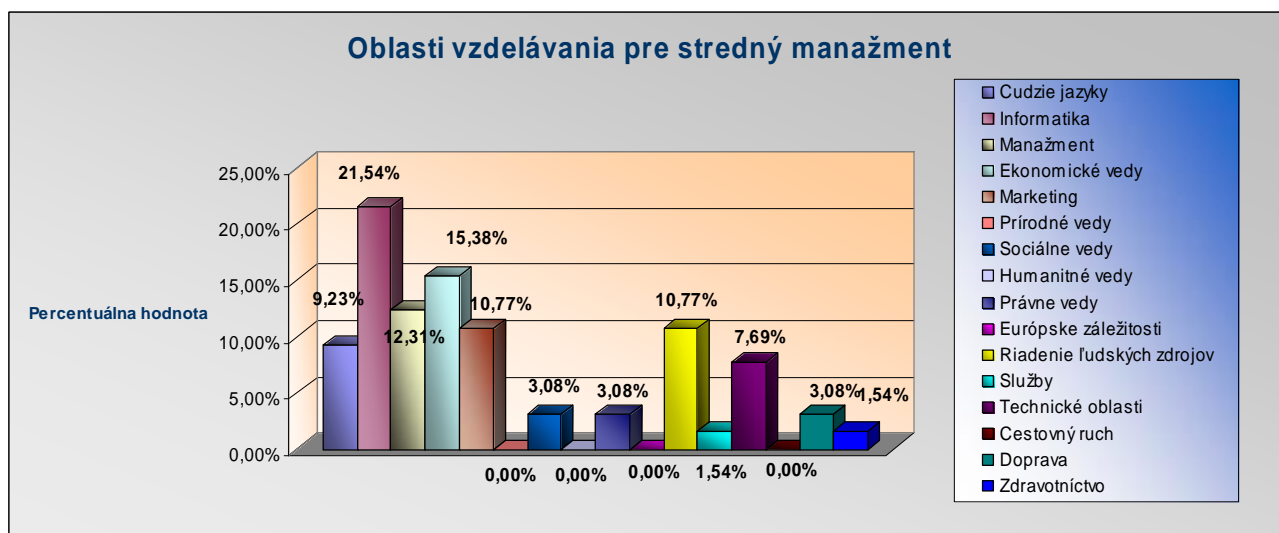
Oblasti vzdelávania pre manažment, stredný manažment a zamestnancov

Podľa oblasti vzdelávania venujú jednotlivé firmy u svojich zamestnancov pozornosť v jednoznačne najväčšej miere rozvoju ich technických zručností. Niektoré poskytujú svojim zamestnancom kurzy informatiky a jazykové kurzy. Vzdelávanie v oblasti ekonomických vied, sociálnych vied, dopravy a zdravotníctva sa taktiež vyskytujú v portfóliu kurzov pre zamestnancom, no využíva ich len minorita podnikov, a ich využívanie súvisí s predmetom podnikania danej spoločnosti.

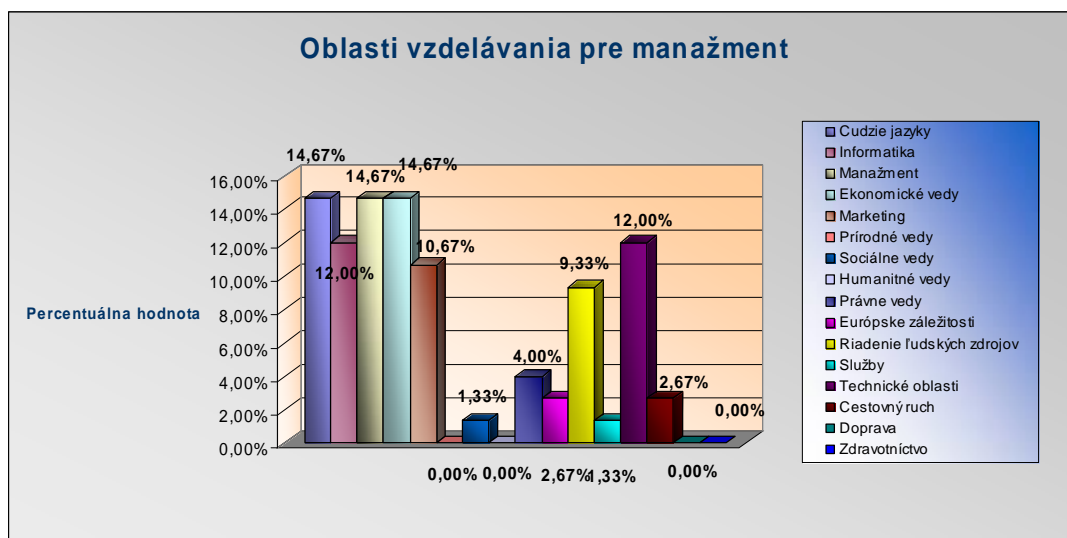


Vzdelávanie orientované na manažérov stredných úrovní firiem je orientované omnoho všestrannejšie, čo korešponduje z náplňou ich práce a širšou variétou kompetencií a zodpovednosti, ktoré sú súčasťou ich každodennej práce.

Hoci podľa prieskumu u tejto skupiny pracovníkov dominuje rozvoj počítačových zručností (informatiky), líniovní manažéri mnohých firiem prejdú vzdelávacími procesmi v oblastiach ako sú ekonomické vedy, riadenie ľudských zdrojov, manažment a marketing. Niektoré vzdelávajú túto skupinu pracovníkov i v oblasti právnych vied, sociálnych vied a cestovného ruchu.

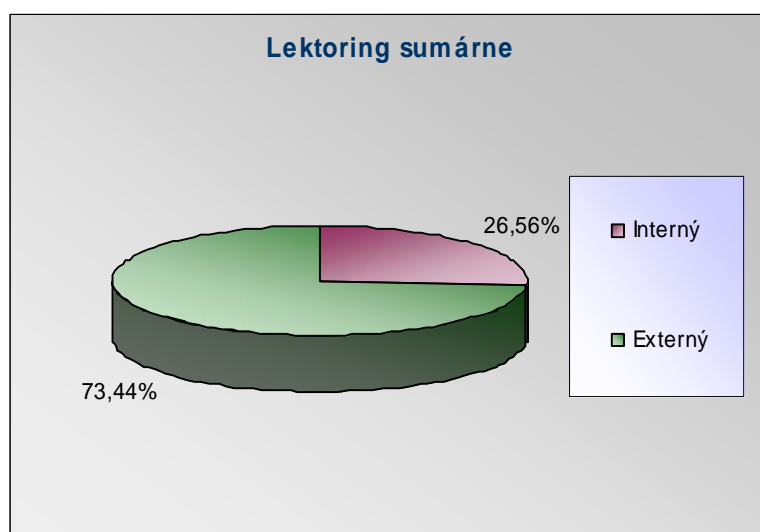


Vzdelávanie orientované na manažérov ako vedúcich pracovníkov je predovšetkým orientované na rozvoj manažérskeho zručností, jazykových schopností a ekonomických vied. Z prieskumu vyplýva že za dôležité je považované i vzdelávanie manažérov v oblastiach ako informatika cestovný ruch a marketing a riadenie ľudských zdrojov.



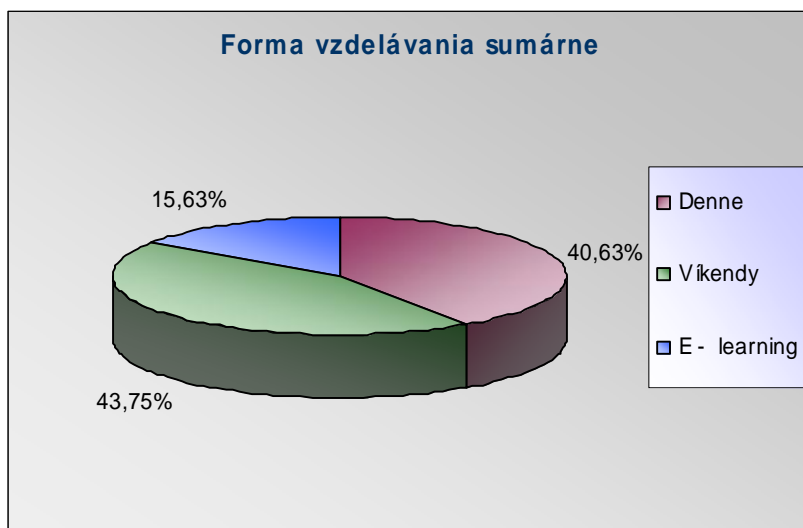
Využívanie interných vs. externých lektorov v procese vzdelávania

Jednoznačná väčšina (73,44%) vzdelávacích služieb využívaných vo vzdelávacích procesoch pochádzala od externého dodávateľa – externého lektora. Zvyšných 26,56% bolo zabezpečených internými lektormi firiem.



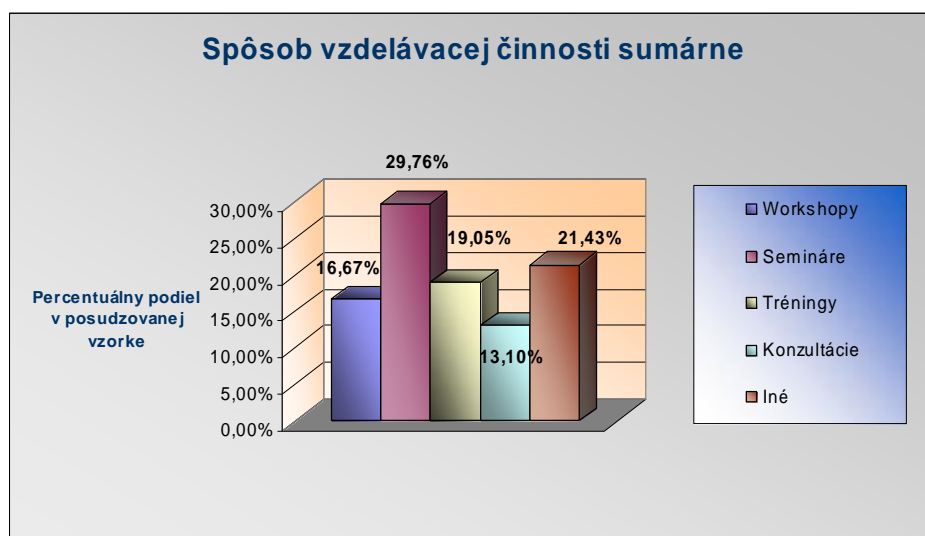
Forma vzdelávania z časového hľadiska

Vzdelávanie na dennej báze v pomere ku vzdelávaniu prebiehajúcemu počas víkendov je u firiem Prešovského kraja v relatívnej rovnováhe, obe sú využívané vo výške tesne nad 40% z celkového koláča vzdelávania. Iba 15% firiem však využíva možnosti e-learningu ako časovo najflexibilnejšej formy vzdelávania.



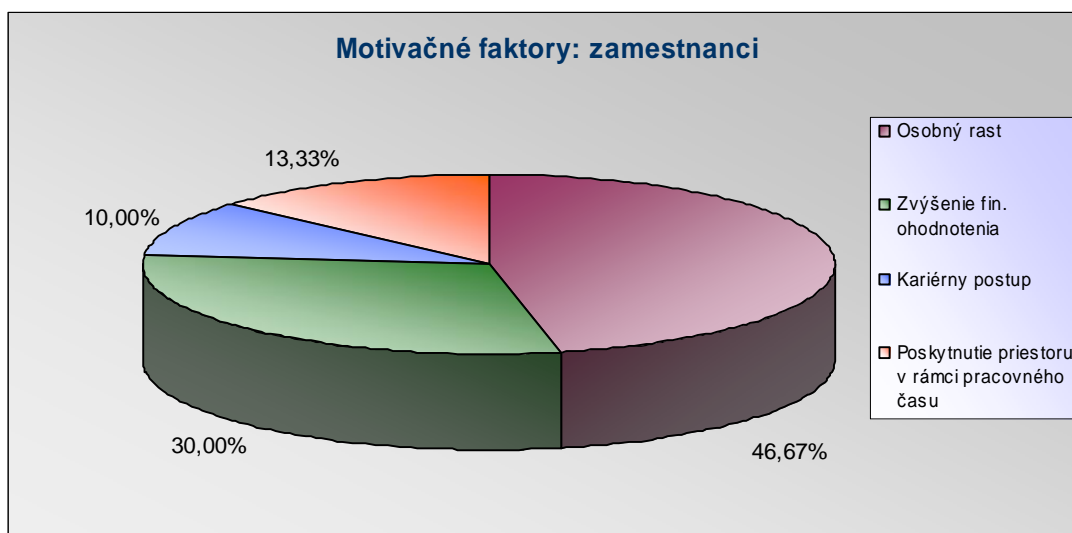
Spôsob vzdelávacej činnosti sumárne

29,76% celkového vzdelávania je vykonávané prostredníctvom seminárov. *Tréningy* sa na celkovom vzdelávacom programe firiem podieľajú 19,05%-ami. V obľúbenosti jednotlivých foriem vzdelávania medzi prešovskými firmami nasledujú *workshopy* a tesne za nimi sa nachádzajú *konzultácie*. 21,43% Celkového vzdelávacieho balíka tvoria iné formy vzdelávania.

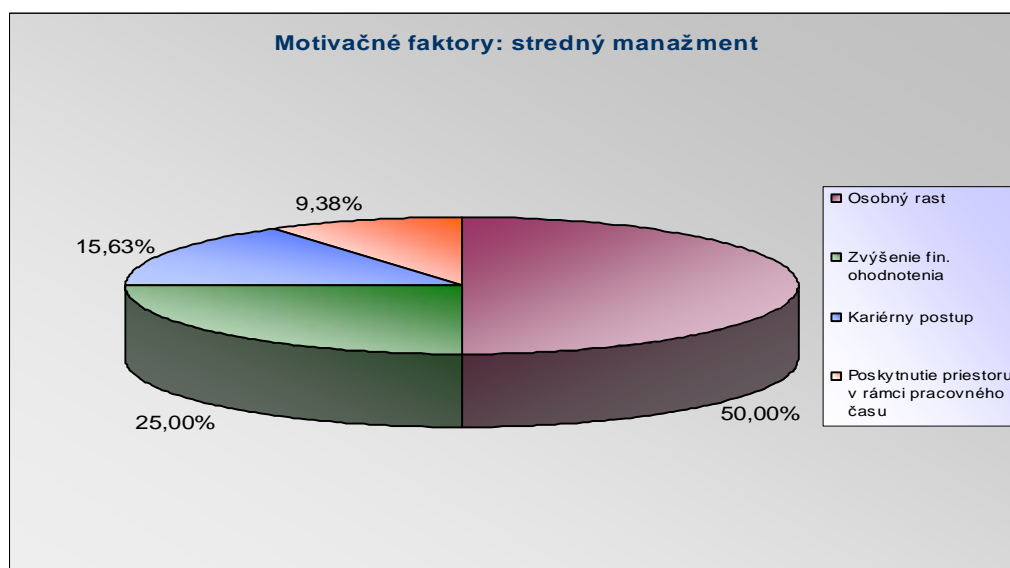


Motivácia a motivačné faktory

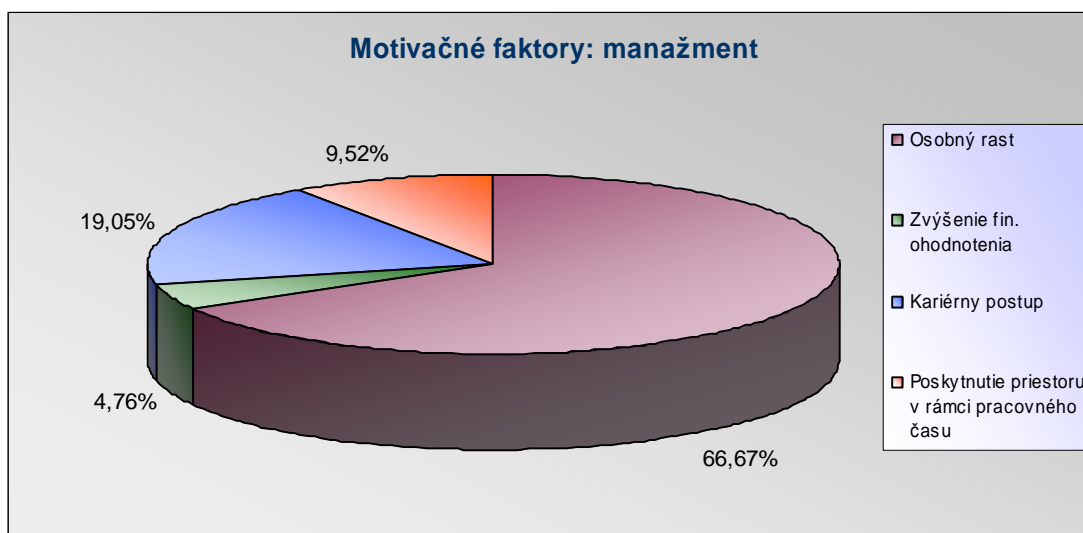
Zamestnanci sú v najväčšej miere (46,67%) motivovaní *možnosťou osobného rastu*, no vysoká je u nich i miera motivácie prostredníctvom *zvýšenia ich finančného ohodnotenia* (30,00%). Kariérny postup a poskytnutie priestoru v rámci pracovného času (flexibilita v zamestnaní) je dôležitá pre 10,00% a 13,33% zamestnancov.



Hodnota osobného rastu ako motivátora u stredného manažmentu v porovnaní so zamestnancami mierne stúpla (50,00%), naproti tomu zvýšenie finančného ohodnotenia klesá u manažérov stredných úrovní na dôležitosť (25,00%). Kariérny postup zaujíma 15,63% a poskytnutie priestoru v rámci pracovného pre 9,38% manažérov.



Motivácia manažmentu je oproti predošlým dvom skupinám zamestnancov značne odlišná. Jednoznačná väčšina – 66,67% manažérov vyšších úrovní pokladá za hlavný motivačný faktor svoj osobný rast. Naproti tomu iba 4,76% - teda iba veľmi nízka skupina z nich, vníma ako motivátor potenciálne zvýšenie finančného ohodnotenia. 19,05% motivuje ďalší možný kariérny postup a pre 9,52% pôsobí stimulujuco pracovná flexibilita.

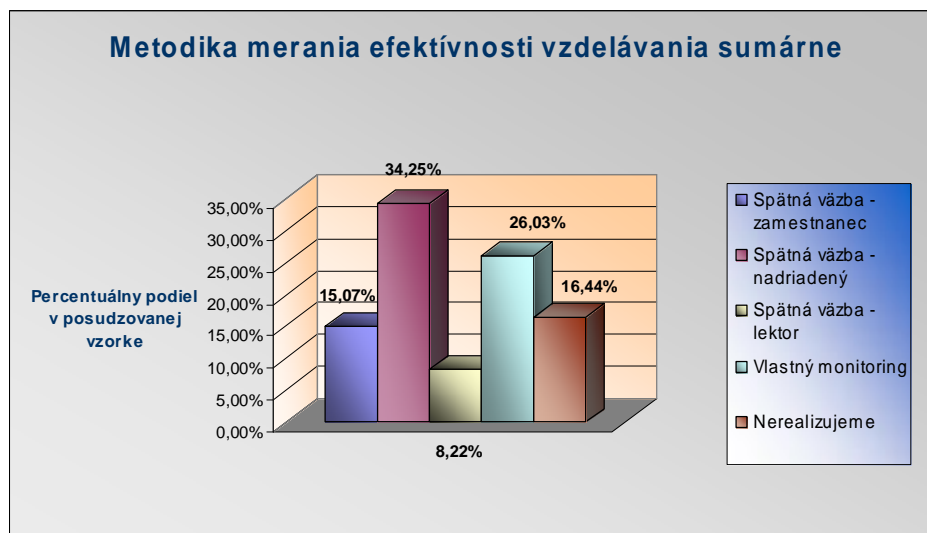


Metodika merania efektívnosti vzdelávania

16,44% firiem prešovského kraja priznalo, že po realizácii vzdelávacích aktivít nevykoná žiadne meranie ich efektívnosti a pridanej hodnoty.

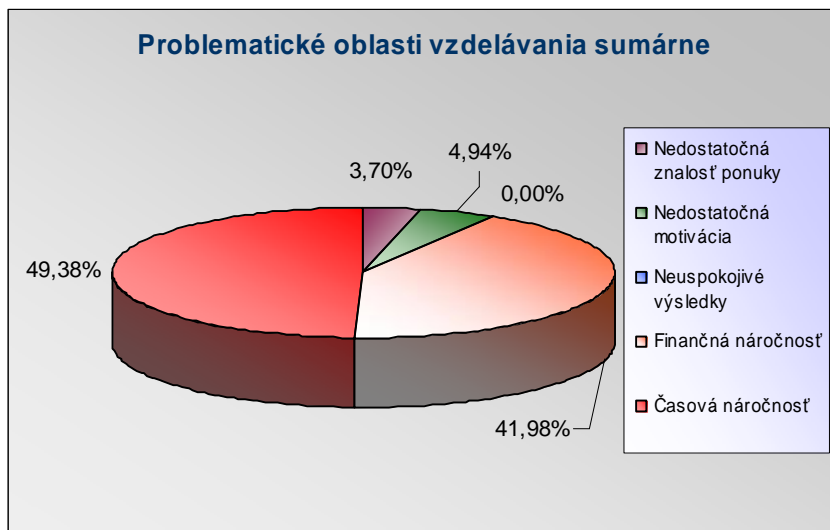
Zvyšné firmy vykonávajú následnú evaluáciu, forma sa však u nich líši.

34,25% firiem vykonáva meranie prostredníctvom spätnej väzby nadriadeného, 26,03% prostredníctvom vlastného monitoringu a 15,07% je spätnou väzbou zamestnancov. Lektor slúži ako nástroj merania efektívnosti vzdelávania u 8,22% prípadov.



Problematické oblasti vzdelávania

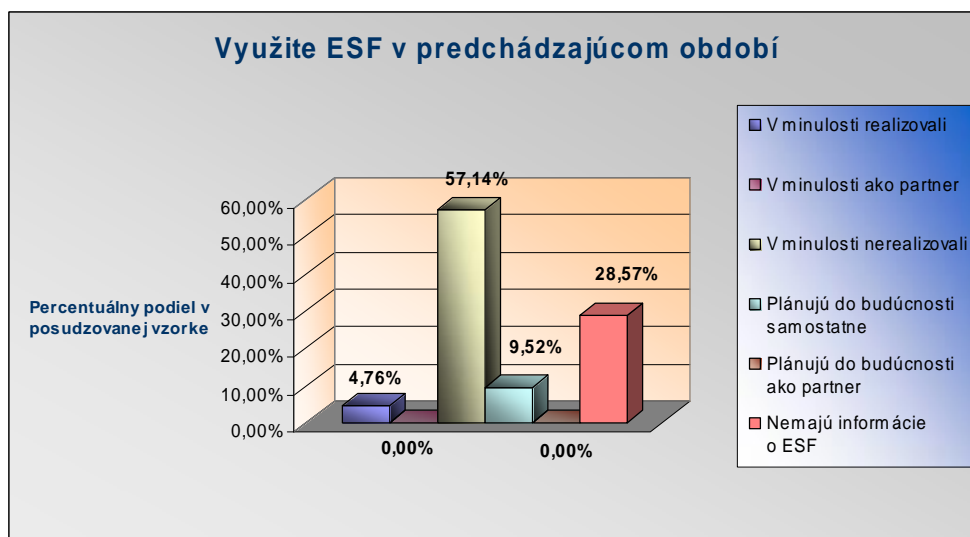
Takmer polovica firiem prešovského kraja považuje v rámci vzdelávania za najproblematickejší faktor časovú náročnosť vzdelávacích projektov. Finančnú náročnosť považuje za problematickú 41,98% firiem. Nedostatočná motivácia (4,94%), ani nedostatočná znalosť ponuky (3,70%), podľa prieskumu neznamenajú pre firmy tohto kraja v princípe žiadnu významnú prekážku.



Využívanie zdrojov ESF

V prešovskom kraji je využívanie prostriedkov európskych fondov tamojšími firmami v súčasnosti pomerne nízke. S čerpaním prostriedkov ESF na svoje projekty má skúsenosti en 4,76% firiem tohto kraja.

Až 57,14% firiem ešte nikdy nečerpali zdroje z tohto fondu. Až 28,57% firiem sa vyjadrilo, že nemá žiadne informácie o možnostiach využívania európskych fondov. Pomerne nízka sa javí byť aj snaha o budúce možné čerpanie zdrojov z ESF 9,52% firiem v budúcnosti plánuje realizovali projekt s možnou podporou ESF.



5. Záverečné zhodnotenie hlavných výstupov prieskumu

Zhodnotenie dotazníkového prieskumu sa dá zhrnúť do nasledovných siedmych bodov, ktoré v skratke vystihujú skutkový stav celoživotného vzdelávania v Prešovskom samosprávnom kraji.

1. Až 80% všetkých podnikov ročné príjme do trvalého pracovného pomeru iba jedného, resp. žiadneho absolventa vysokej školy. Takéto správanie zamestnávateľov indikuje príkon ich preferencií k zamestnancom, ktorí disponujú prevažne väčšími skúsenosťami z praxe a z nižšou mierou najnovších poznatkov a zároveň nižšou mierou budúceho potenciálu. Takáto preferencia zamestnávateľov jasne indikuje nevyhnutnosť budovania komplexných systémov celoživotného vzdelávania pre skúsených pracovníkov, ktorí absolvovali svoje vzdelávacie aktivity vo vzdialenejšom časovom horizonte.
2. Zamestnávatelia považujú u svojich zamestnancov za najlepšie rozvinuté jazykové schopnosti a ICT zručnosti. Zároveň pozitívne vnímajú stav rozvinutosti vlastností ako vnútorná motivácia pre prácu, všeobecný rozhľad a taktiež hodnoty a postoje. Medzi slabé stránky považujú schopnosť zamestnancov prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou.
3. Medzi kľúčové vlastnosti absolventov patria hodnoty a postoje, všeobecný rozhľad a až následne sú vnímané sú zaradené do rebríčka dôležitosti odborné zručnosti a znalosti. Údaj je v miernom rozpore s preferenciou zamestnávateľov vyberať svojich zamestnancov z radov skúsenejších pracovníkov a nie absolventov. Takéto protikladné tvrdenia sa dajú chápať ako mierna nedôvera voči absolventom, ako aj nižšia úroveň riadenia ľudských zdrojov pri napĺňaní reálnych potrieb zamestnávateľov.
4. Celoživotné vzdelávanie na manažérskych pozíciách sa zameriava na rozvoj cudzích jazykov, ICT zručnosti, manažérske zručnosti, ekonomické vedy a marketing. Pri stredno-manažérskych pozíciách je najvyššou prioritou rozvoj ICT zručností. Vo všeobecnosti sa na všetkých vzdelávacích aktivitách kladie dôraz na technické oblasti. Takéto zameranie nie je úplne v súlade s definovanými prioritami zamestnávateľov, kde boli definované okrem odborných zručností aj tzv. „soft skill“.
5. Najrozšírenejšou vzdelávacou formou je využívanie víkendových vzdelávacích kurzov a taktiež vzdelávanie na dennej báze. Vzdelávanie je zamestnancom poskytované v prevažnej miere prostredníctvom externých vzdelávacích inštitúcií.
6. Najrozšírenejšou vzdelávacou formou sú semináre a workshopy.
7. Z pohľadu motivácie zamestnancov na účasti na vzdelávacích aktivitách, sú manažérske a stredno-manažérske pozície najviac motivované prostredníctvom uvedomovania sa osobnostného rastu a zvyšovania potenciálneho rastu. Naopak štandardní zamestnanci sú o niečo viac motivovaní potenciálom rastu budúceho príjmu. So skúsenosti je však

potrebné poznamenať, že u radových zamestnancov je primárnym záujmom zvyšovanie finančného príjmu. Prieskum nebol realizovaný medzi štandardnými zamestnancami, ale medzi vrcholovými predstaviteľmi jednotlivých zamestnávateľov, čo mohlo v tejto časti spôsobovať určité skresľujúci posun smerom k želaniam zamestnávateľov a nevystihuje základné preferencie zamestnancov.

Príloha č. 2:

Analýza poskytovaného vzdelávania v rámci Prešovského regiónu

Vypracovali: doc. PhDr. Eduard Lukáč, PhD.

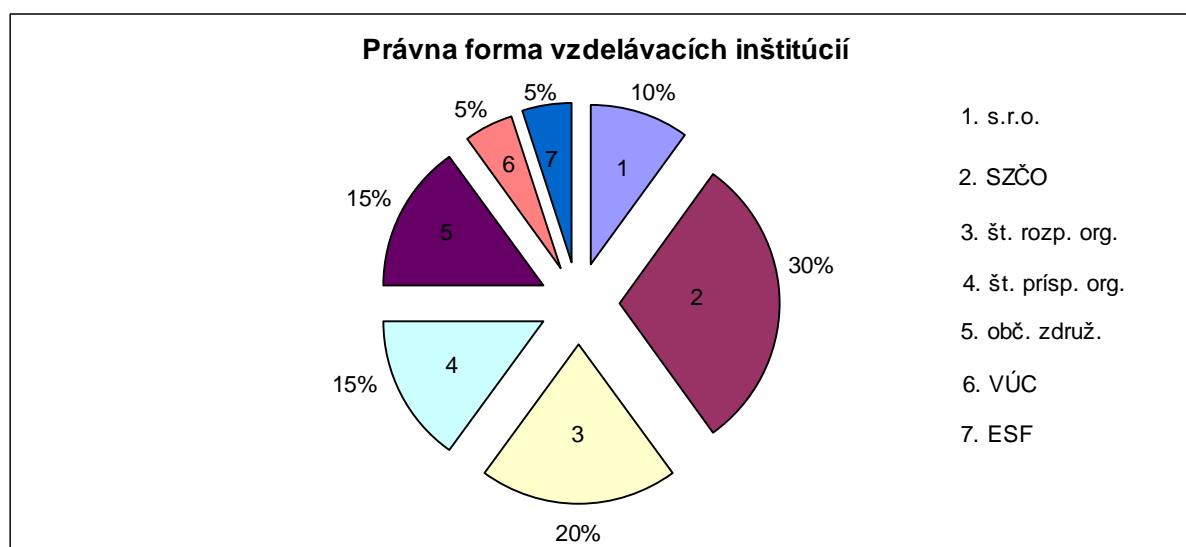
PhDr. Milan Goga, CSc.

PhDr. Marek Lukáč

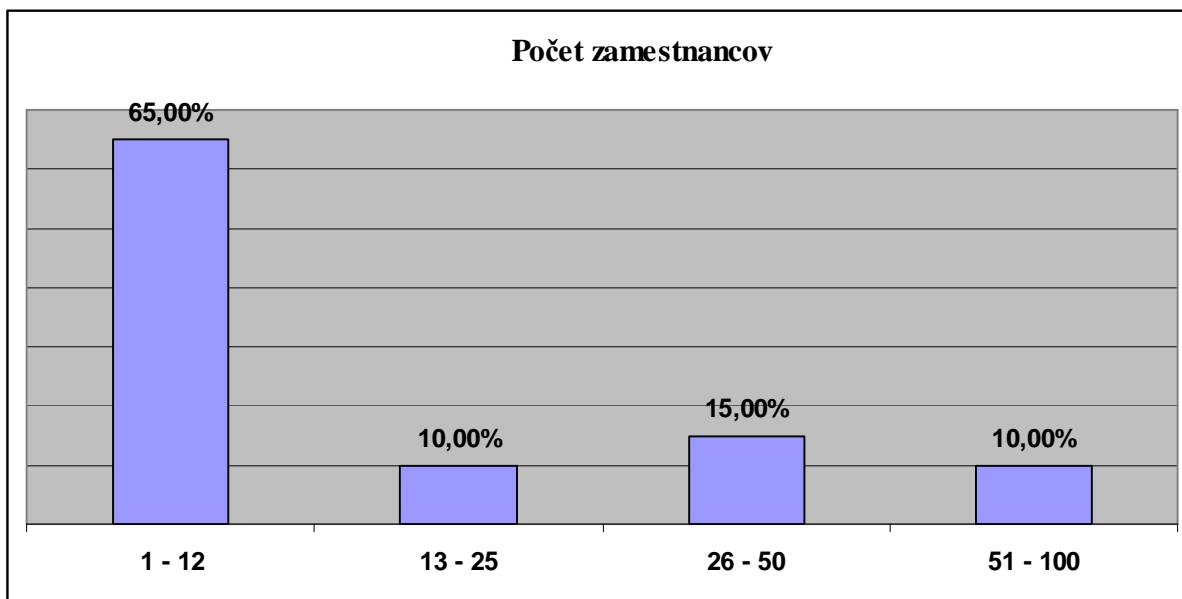
Prieskum sa uskutočnil v rámci projektu Európskeho sociálneho fondu s názvom **Učiaci sa región Prešovského samosprávneho kraja** pri plnení témy č. A3 – Aplikovaný výskum pre potreby Učiaceho sa regiónu a v rámci nej konkrétnej úlohy A3.2 Analýza poskytovaného vzdelávania.

Prieskum sa realizoval prostredníctvom dotazníkovej metódy v mesiacoch jún-august roku 2007 a zúčastnilo sa ho 40 vybraných respondentov z miest Prešovského VÚC, ako napr. z Prešova, Svidníka, Levoče, Popradu, Vranova n/Topľou, Humenného a i.

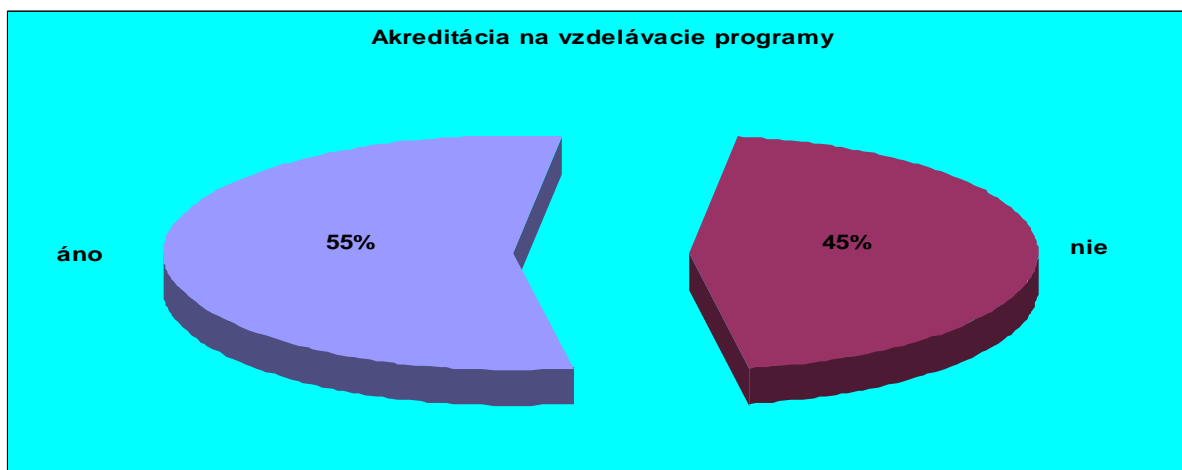
1. IDENTIFIKÁCIA VZDELÁVACEJ INŠTITÚCIE



Prevahu vo vzdelávacích inštitúciách z hľadiska právnej formy majú takmer s 1/3 podielom samostatne zárobkovo činné osoby (30%). Druhou najrozšírenejšou formou sú štátne rozpočtové organizácie (20%) a so zhodným pomerom po 15% štátne príspevkové organizácie a občianske združenia. S 10% podielom nasledujú spoločnosti s ručením obmedzeným a s rovnakým 5% podielom inštitúcie spravované VÚC a financované z prostriedkov ESF.



Až 65% vzdelávacích inštitúcií patrí do kategórie s najmenším počtom zamestnancov, t.j. 1-12 zamestnancov (napr. súkromné jazykové školy, občianske združenia, pobočky akadémie vzdelávania, osvetové strediská a pod.). Druhou najpočetnejšou inštitúciou s podielom 15% sú subjekty, ktoré zamestnávajú 26-50 zamestnancov (kultúrne a osvetové inštitúcie – park kultúry a osvetu, mestské kultúrne strediská). Na konci tohto prieskumu (po 10%) sa umiestnili inštitúcie s 13-25 zamestnancami, resp. s 51-100 zamestnancami (metodicko-pedagogické centrá, štátne jazykové školy, štátne školy a pod.)

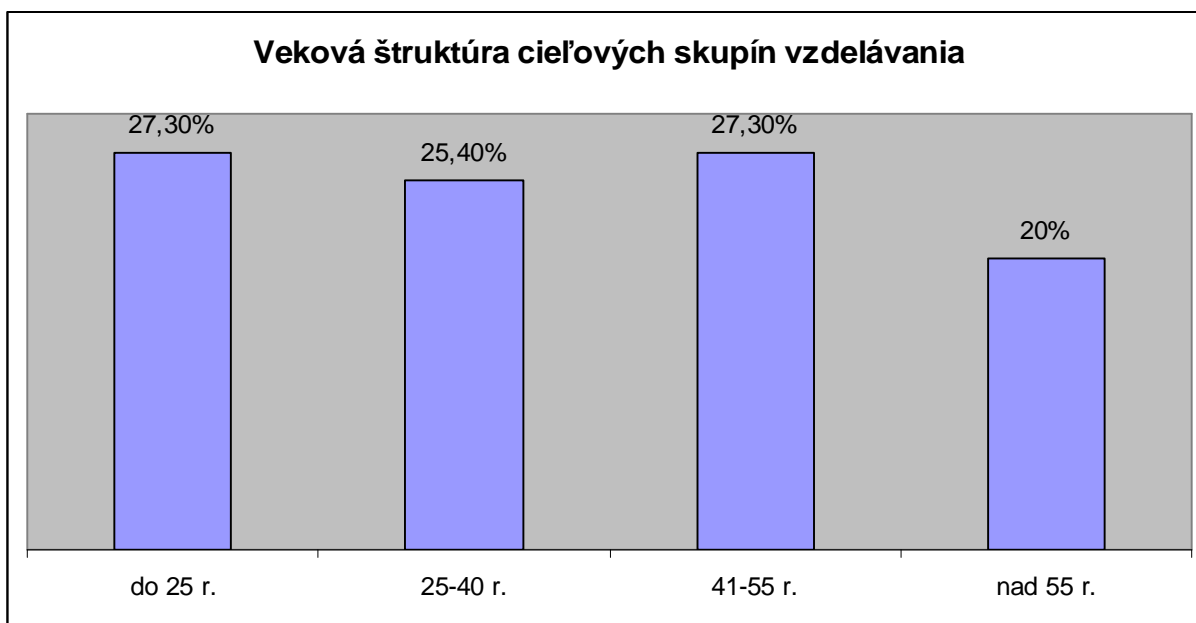


Akreditáciu na vzdelávacie programy má len 55% vzdelávacích subjektov, t.z. že takmer polovica (45%) vzdelávacích inštitúcií nemá danú akreditáciu. Je len zrejmé, že akreditované vzdelávacie programy majú na edukačnom trhu s pribúdajúcou konkurenciou čoraz väčšiu váhu a je možné očakávať, že klienti budú vyhľadávať tie inštitúcie, ktoré budú ponúkať kvalitnejšie a oficiálne uznané edukačné programy.

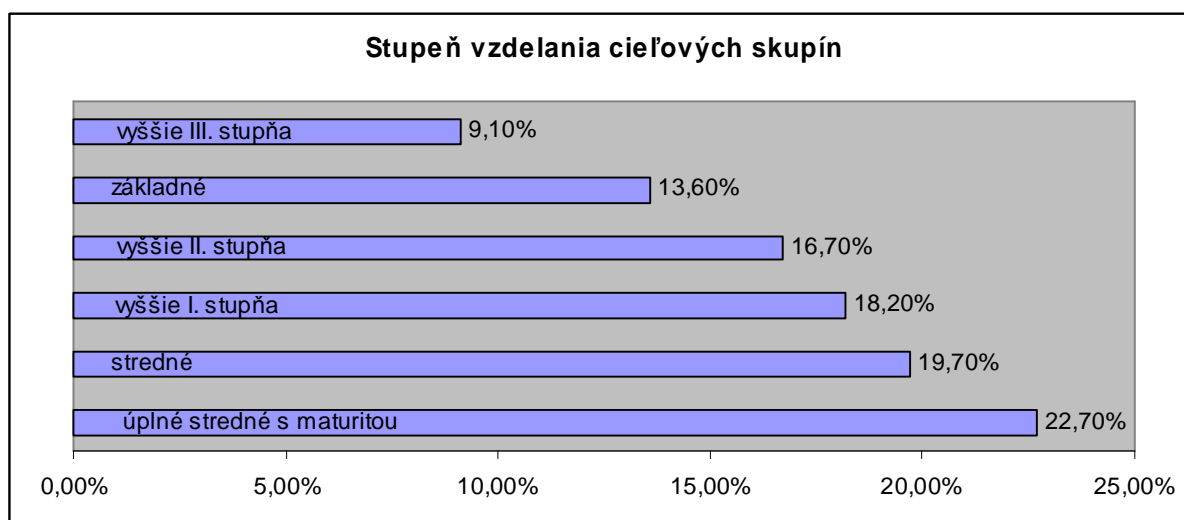


Na edukačnom trhu majú v našom regióne prevahu tie inštitúcie, na ktorých v priemere za rok študuje od 100 do 500 záujemcov (35,30%). Čo do počtu účastníkov nasledujú inštitúcie vzdelávajúce ročne do 50 záujemcov (23,50%), resp. nad 1000 záujemcov (23,50%). Od 50 do 100 poslucháčov ročne poskytuje vzdelávanie 11,80% vzdelávacích subjektov. Najmenej – s podielom 5,90% sú zastúpené inštitúcie, ktoré ročne poskytnú vzdelávanie od 500 do 1000 záujemcom.

2. CIEĽOVÉ SKUPINY ČINNOSTI VZDELÁVACEJ INŠTITÚCIE



Cieľové skupiny vzdelávania pri ich diferenciacii podľa uvedených vekových kategórií majú takmer rovnaké percentuálne zastúpenie: do 25 r. 27,30%, od 25 do 40 r. 25,40% a od 41 do 55 r. 27,30%. Je potešiteľné, že aj cieľová skupina starších občanov (nad 55 r.) má príležitosť k vzdelávaniu sa a aktívne túto príležitosť aj využíva (20%).

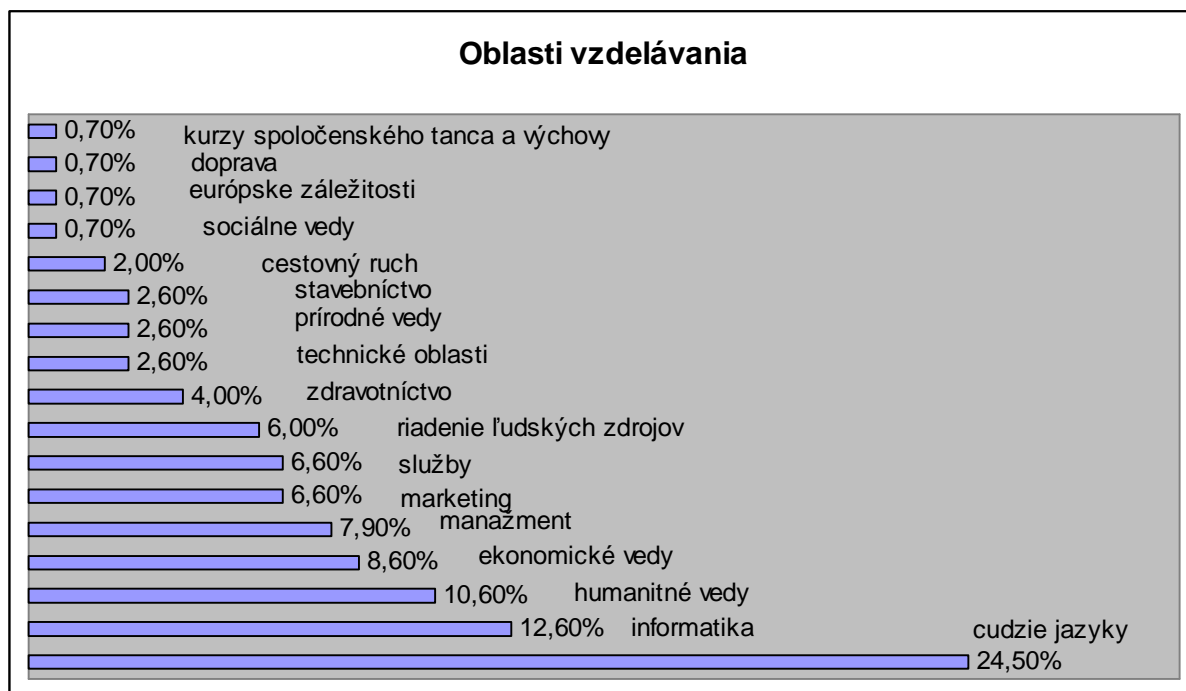


Z účastníkov, ktorí navštevujú jednotlivé vzdelávacie aktivity je z hľadiska získaného stupňa vzdelania najviac s úplným stredným vzdelaním s maturitou (22,70%). O niečo menší podiel majú účastníci so stredným vzdelaním (19,70%), s vyšším vzdelaním I. stupňa (18,20%) a vyšším vzdelaním II. stupňa (16,70%). Skupiny, ktoré sa najmenej zúčastňujú na ďalšom vzdelávaní sú záujemcovia so základným vzdelaním (13,60%) a s vyšším vzdelaním III. stupňa (9,10%). Neuspokojivý je ten fakt, že občania so základným vzdelaním, ktorí sa v dnešnej dobe čoraz ťažšie uplatňujú na trhu práce patria ku skupine s takmer najnižším podielom na ďalšom vzdelávaní. Bude zrejme nevyhnutné venovať zvýšenú pozornosť tejto cieľovej skupine a ponúkať im čo najprístupnejšie modely ďalšieho vzdelávania (viď napr. projekt „Škola druhej šance – dokončenie základnej školy“.)

Oblasti vzdelávania pre jednotlivé cieľové skupiny vzdelávacích aktivít:

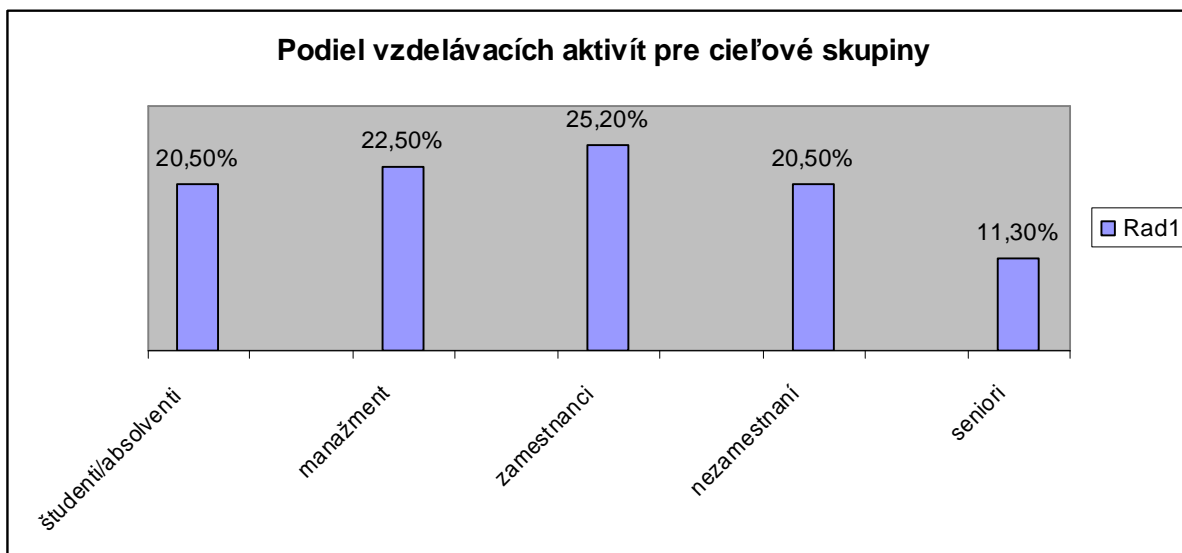
Oblasti vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania				
	Študenti / absolventi	Manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Seniori
17. Cudzie jazyky	25,7%	20,6%	21,1%	25,8%	35,3%
18. Informatika	12,9%	11,8%	10,5%	12,9%	17,6%
19. Manažment	3,2%	14,7%	7,9%	9,7%	-
20. Ekonomické vedy	6,5%	11,8%	13,3%	6,5%	-
21. Marketing	9,7%	11,8%	2,6%	6,5%	-
22. Prírodné vedy	3,2%	2,9%	2,6%	-	5,9%
23. Sociálne vedy	-	-	-	-	5,9%
24. Humanitné vedy	9,7%	8,8%	10,5%	6,5%	23,5%
25. Právne vedy	-	-	-	-	-
26. Európske záležitosti	-	-	-	3,2%	-
27. Riadenie I. zdrojov	6,5%	11,8%	5,3%	3,2%	-
28. Služby	6,5%	-	10,5%	12,9%	-
29. Technické oblasti	-	2,9%	5,3%	3,2%	-
30. Cestovný ruch	3,2%	-	2,6%	3,2%	-
31. Doprava	-	-	2,6%	-	-

32. Zdravotníctvo	6,5%	-	2,6%	3,2%	11,8%
33. Kurz spoloč. tanca a spol. výchovy	3,2%	-	-	-	-
34. Stavebníctvo	3,2%	2,9%	2,6%	3,2%	-
spolu	100%	100%	100%	100%	100%



Najviac edukačných aktivít, takmer jedna štvrtina, je v súlade so súčasným trendom venovaných výučbe cudzích jazykov – aj čo sa týka spoločného sumáru (24,5%), ako i v rámci jednotlivých cieľových skupín. Na druhom mieste sú to vzdelávacie podujatia zamerané na informatiku (12,6%) a na treťom mieste sú to humanitne orientované podujatia (10,6%). Ďalšími oblasťami vzdelávania sú ekonomické vedy (8,6 %), manažment (7,9%) a rovnako marketing a služby (6,6%).

Prekvapivo nízky počet podujatí (0,7%) majú zastúpené sociálne vedy. Rovnako je to i v podujatiach venovaných európskym záležitostiam, kde sa zrejme predpokladala vyššia aktivita a to napr. v súvislosti očakávaným vstupom do schengenského priestoru, resp. so zavedením jednotnej meny v podmienkach našej republiky a pod. V tomto rozmere sa ocitli i kurzy zamerané na spoločenské tance a spoločenskú výchovu. Je to však oveľa viac očakávané vzhľadom k tomu, že tieto kurzy vyžadujú špecifické personálne i priestorové zabezpečenie a z tohto dôvodu ich ponúkajú špecificky zamerané výchovno-vzdelávacie inštitúcie – napr. PKO, MsKS a pod. Je asi trochu prekvapujúce, že žiadna zo skúmaných vzdelávacích inštitúcií nerealizuje vzdelávanie z oblasti právnej vedy.



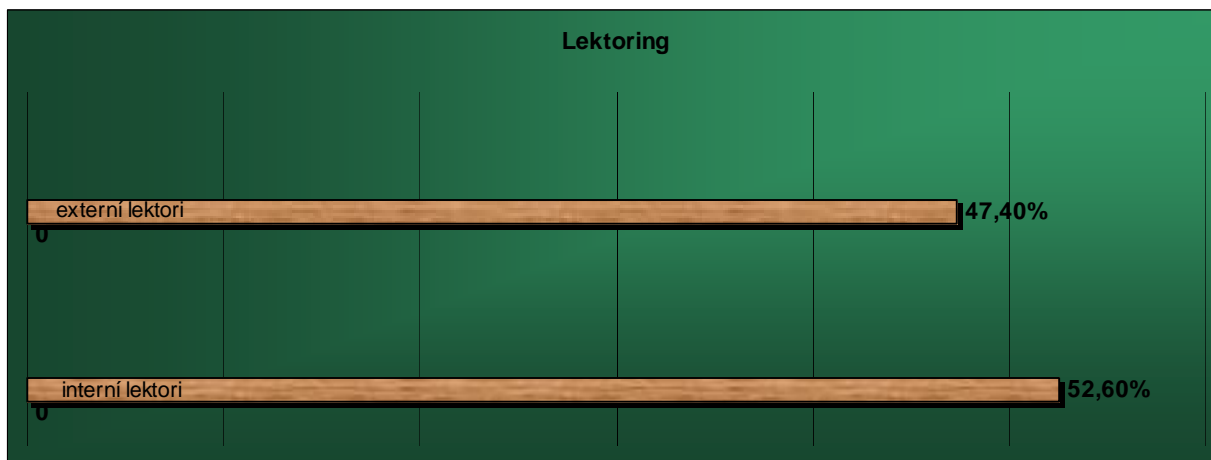
Pri analýze jednotlivých cieľových skupín je zrejmé, že vzdelávacie aktivity sú pomerne rovnomerne zastúpené pre nasledovné kategórie:

- študenti/absolventi (20,50%),
- manažment (22,50%),
- zamestnanci (25,20%) a nezamestnaní (20,50%).

Menej aktivít bolo orientovaných na skupinu seniorov (11,30%) z hľadiska celkového počtu, ale zároveň je táto skupina najslabšie zastúpená z pohľadu rôznorodosti jednotlivých vzdelávacích aktivít. Z prieskumu vyplýva, že najpočetnejšie sú aktivity zamerané na cudzie jazyky a následne na humanitné vedy a zdravotníctvo. Tento jav je možné odôvodniť tým, že vzdelávanie seniorov majú prioritne v náplni činnosti akadémie tretieho veku, resp. univerzity tretieho veku, ktoré v našom regióne nie sú ešte početnejšie etablované.

3. PRIEBEH REALIZÁCIE VZDELÁVACÍCH AKTIVÍT

3.1. Vzdelávací tím:



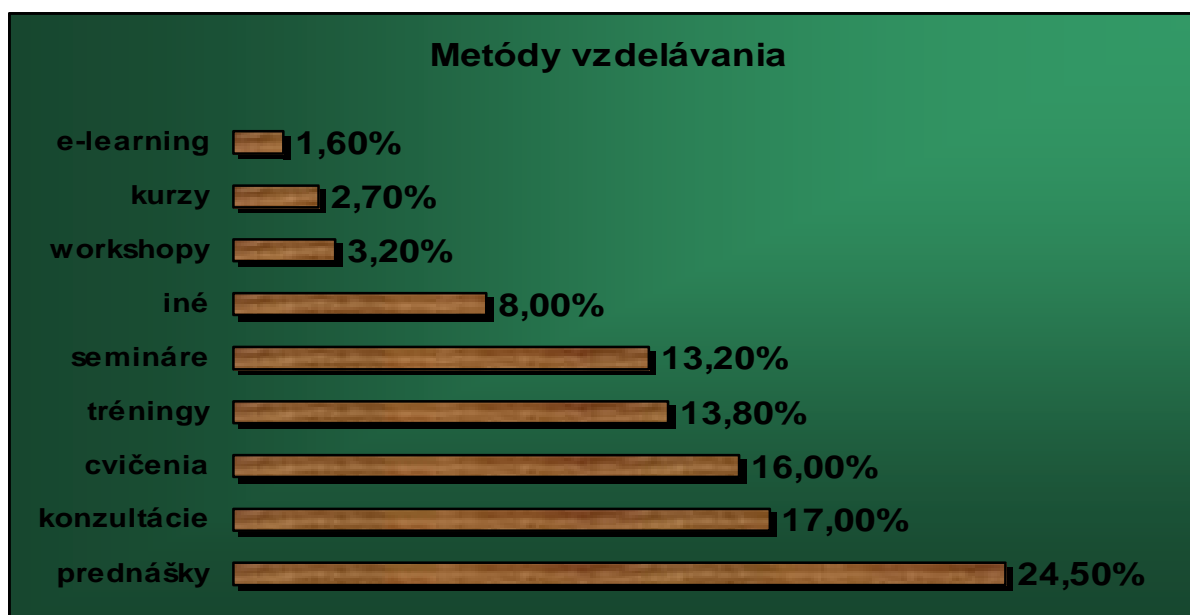
Pre zabezpečenie jednotlivých vzdelávacích činností využívajú jednotlivé inštitúcie lektorské tímy interného alebo externého charakteru. Výsledky prieskumu nepreukázali významné rozdiely v pomere ich zastúpenia. Interní i externí vyučujúci

sa zúčastňujú približne v rovnakom pomere na aktivitách, t.j. 52,6% a 47,4%. Takmer zhodné počty zastúpenia interných a externých lektorov boli zaznamenané i pri jednotlivých cieľových skupinách vzdelávania.

3.2. Metodika vzdelávacej činnosti:

Metódy vzdelávania	Cieľové skupiny vzdelávania				
	Študenti / absolventi	Manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Seniori
1. Prednášky	24,4%	22%	22,2%	22,9%	34,7%
2. Cvičenia	19,5%	12,2%	17,9%	17,1%	11,5%
3. E-learning	-	4,9%	2,2%	-	-
4. Seminára	9,8%	17,1%	13,3%	11,4%	15,4%
5. Workshopy	4,9%	2,4%	4,4%	2,9%	-
6. Konzultácie	17,1%	17,1%	15,6%	20%	15,4%
7. Tréningy	14,6%	14,6%	13,3%	14,2%	11,5%
8. Iné	7,3%	7,3%	8,9%	8,6%	7,7%
9. Kurzy	2,4%	2,4%	2,2%	2,9%	3,8%
spolu	100%	100%	100%	100%	100%

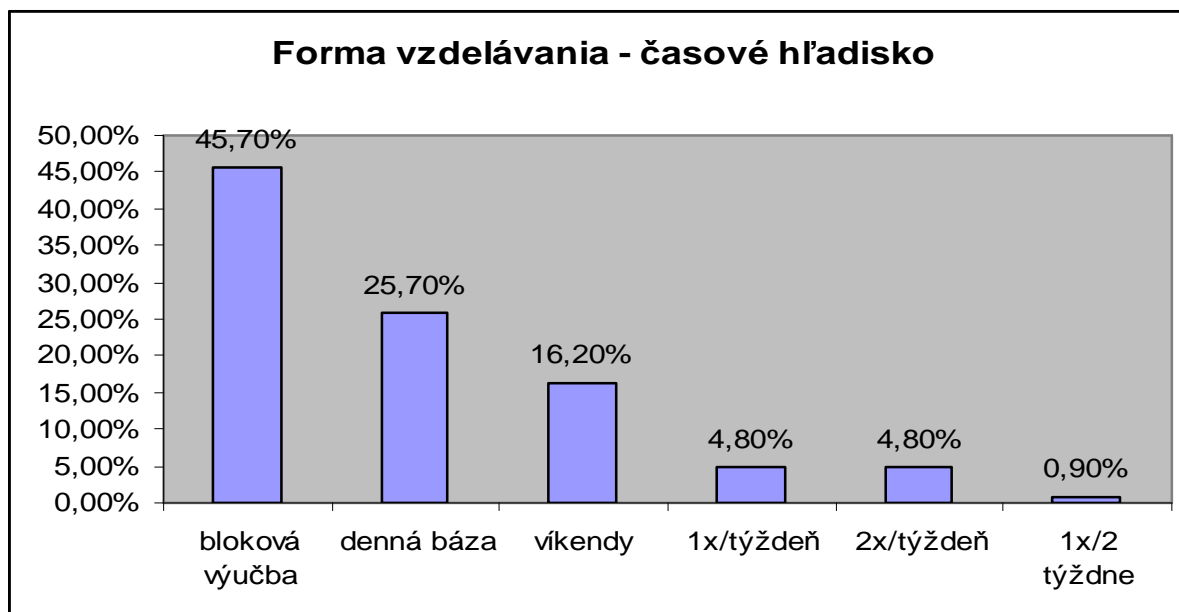
Prehľad využívaných metód podľa cieľových skupín vzdelávania poukazuje na to, že všetky skúmané metódy boli zaznamenané v dvoch skupinách: manažment a zamestnanci. U všetkých cieľových skupín je najpočetnejšie využívaná metóda prednáška. Je možno trochu prekvapujúce, že u študentov/absolventov sa nezaznamenalo využitie metódy e-learningu, pretože sa predpokladá, že táto skupina má najbližší vzťah k informačno-komunikačným prostriedkom, vysoké zručnosti v ich využívaní a z toho plynúci aj prirodzený záujem o vzdelávanie využívajúce metódu e-learningu. Táto metóda nebola zaznamenaná ani pri skupinách nezamestnaní a seniori, čo však je viac pravdepodobnejšie z rôznych hľadísk (prístup k IKT, zručnosti v používaní, záujem a pod.).



Napriek teoretickej snahe o presadzovanie aktivizujúcich foriem vzdelávania je z uvedeného grafu zrejmé, že prevahu (takmer ¼ z celkového počtu) v metódach

vzdelávania majú prednášky – t.j. forma, pri ktorej účastníci vzdelávacích aktivít zohrávajú pasívnu formu prijímateľov nových poznatkov. Na základe tohto zistenia sa námetom na ďalší výskum javí napr. problém, či lektori, resp. organizátori vzdelávacích aktivít, majú aj pedagogické, resp. andragogické vzdelanie a či sú oboznámení aj s teoretickými poznatkami zo všeobecnej didaktiky, resp. andragogickej didaktiky. Poznatky z týchto disciplín by boli inšpiratívne pre zavádzanie aktivizujúcich a netradičných foriem vzdelávania (napr. Brainstorming, problémové učenie, učenie riešením projektov a pod.) Pomerne rovnomerne sú zastúpené konzultácie (17%) a cvičenia (16%). (Upozorňujeme však, že niektorí organizátori vzdelávacích aktivít pojmom konzultácie označujú organizačnú formu a nie metódu a v rámci tejto organizačnej formy realizujú klasický výklad učiva, resp. prednášky. Konzultácie, ako metóda vzdelávania – individuálne, skupinové, hromadné – majú svoje špecifické poslanie a ich podmienkou je vlastná predchádzajúca teoretická príprava účastníkov vzdelávania z určených študijných materiálov.) S nepatrným rozdielom nasledujú tréningy (13,8%) a semináre (13,2%). S veľmi nízkym percentom (1,6%) na poslednej priečke je vyhodnotený e-learning. Zrejme toto postavenie je dôsledkom náročnosti na prípravu efektívneho fungovania tejto metódy vzdelávania, ktorá v sebe zahŕňa spoluprácu informatikov, pedagógov, špecializovaných odborníkov a v počítačových fázach je aj dosť finančne náročná. Jej využívanie bolo asi preto zatiaľ evidované v inštitúciách s vysokou mierou kvalifikovaných pracovníkov, ako napr. metodicko-pedagogické centrum a akadémia vzdelávania.

3.3. Forma vzdelávania (časové hľadisko):



Pri organizovaní vzdelávacích aktivít sledované inštitúcie v prevažnej miere (45,7% - takmer v polovici prípadov) využívajú blokovú výučbu. Pre organizátora má táto organizačná forma svoje nesporné výhody – šetrí čas, priestorové náležitosti i personálne zabezpečenie a hlavne asi z časových dôvodov vyhovuje i mnohým záujemcom. Na druhej strane však vyžaduje od poslucháčov väčšiu mieru individuálnej samostatnej práce, ktorá by však mala byť doplnená možnosťami najmä individuálnych konzultácií (e-mail, telefonicky, resp. osobne). Pre pravidelný styk

s účastníkmi je najvhodnejšie denná forma, ktorá je využívaná v rozsahu ¼ zo sledovaných organizačných foriem. Táto forma umožňuje lektorovi prebrať najhlavnejšie, resp. najťažšie časti učiva a zároveň získavať od účastníkov edukačných aktivít okamžitú spätnú väzbu efektívnosti ich vzájomných stretnutí. Treťou najčastejšou formou sú stretnutia organizované počas víkendov, ktoré umožňujú účastníkom nerušene vykonávať svoje povinnosti počas pracovných dní. V malej miere sú využívané aktivity v rozsahu 1x/týždeň, resp. 2x/týždeň, ktoré sú organizované napr. pri jazykovo orientovaných vzdelávacích aktivitách. Najmenšia frekvencia stretávaní, t.j. 1x/2 týždne bola zaznamenaná ojedinele v súvislosti so záujmovým vzdelávaním na univerzite tretieho veku.

3.4. Spôsob ukončenia vzdelávania



Najpoužívanejším dokladom o ukončení vzdelávania, ktoré vydáva takmer ½ sledovaných vzdelávacích inštitúcií je osvedčenie (43%). Ďalšími používanými dokladmi sú certifikát (27%) a doklad o ukončení (22%). Okrem toho inštitúcie uviedli, že používajú aj iné (8%), bez špecifikovania o aké doklady ide. Diplom ako potvrdenie o ukončení vzdelávania neuviedla ani jedna inštitúcia.

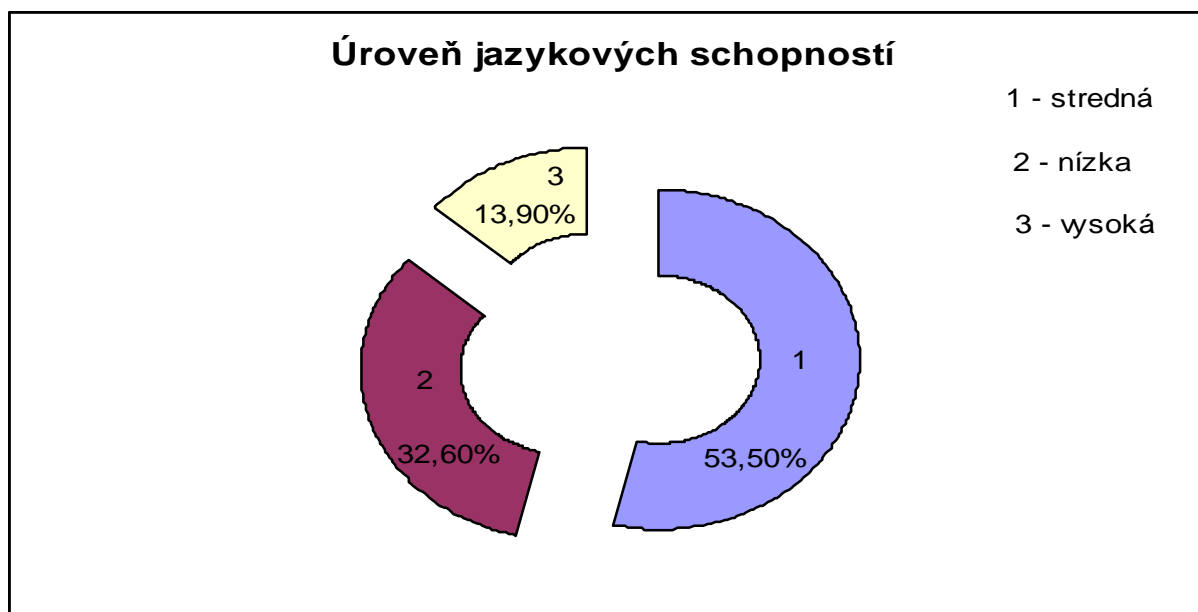
4. VZDELÁVANIE V OBLASTI CUDZÍCH JAZYKOV

4.1. Úroveň jazykových zručností cieľovej skupiny:

Úroveň jazykových schopností	Cieľové skupiny vzdelávania				
	Študenti / absolventi	Manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Seniori
1. Nízka	20%	11,1%	20%	57,1%	71,4%
2. Stredná	60%	66,7%	60%	42,9%	28,6%
3. Vysoká	20%	22,2%	20%	-	-
spolu	100%	100%	100%	100%	100%

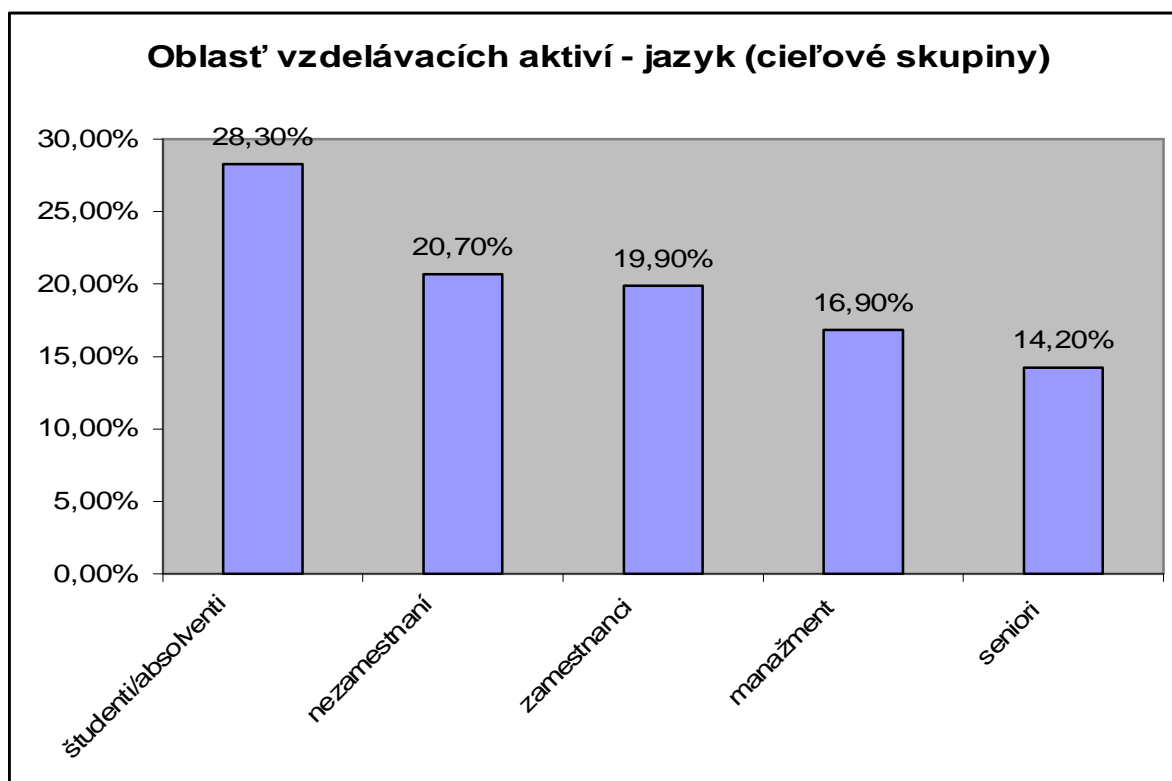
Z odpovedí tých inštitúcií, ktoré sa zaoberajú jazykovým vzdelávaním vychádza záver, že nízka jazyková úroveň sa v zhode s predpokladom najviac vyskytuje

v cieľových skupinách: nezamestnaní a seniori. U týchto cieľových skupín nie je uvedený ani jeden záznam o vysokej úrovni jazykových schopností. Cieľové skupiny: študenti/absolventi, manažment a zamestnanci majú hodnoty úrovne jazykových schopností takmer zhodne rozložené medzi kategóriami nízka, stredná a vysoká úroveň. Táto situácia si zrejme bude musieť zmeniť a to najmä v súvislosti s očakávanou väčšou mierou intenzity spolupráce v rámci EU, kde sa najmä od manažmentu bude vyžadovať v priemere skôr vysoká než stredná miera jazykových schopností.

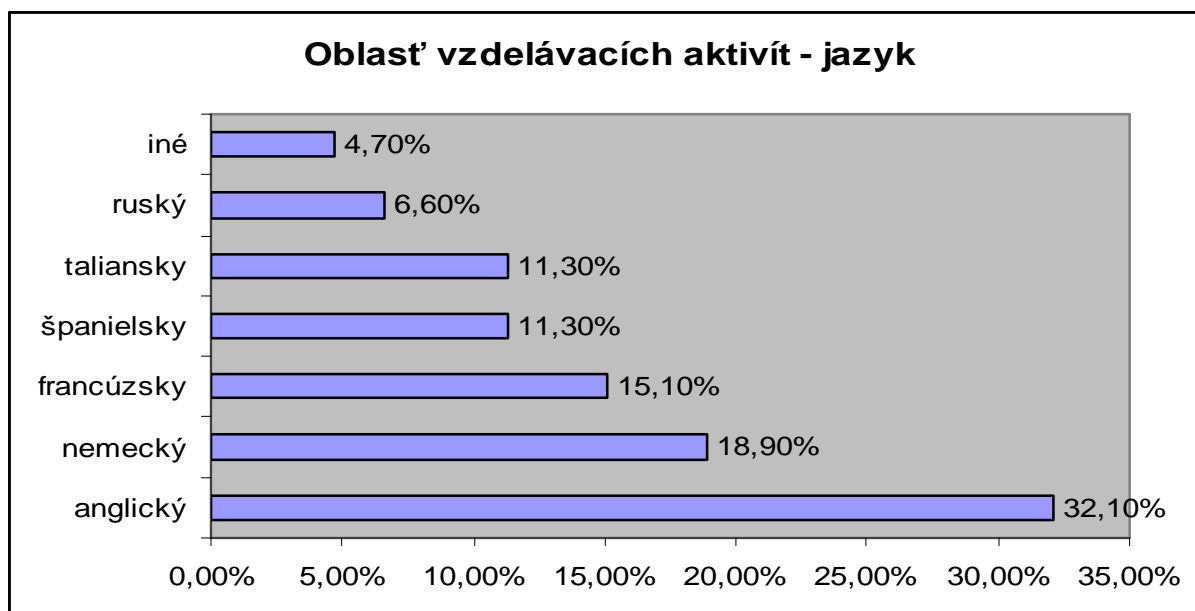


Inštitúcie, ktoré poskytujú jazykové vzdelávanie uviedli, že najčastejšou úrovňou jazykových zručností ich študentov je stredná úroveň – 53,50%. Je nepríjemným zistením, že ešte dnes až takmer 1/3 návštevníkov jazykového vzdelávania má nízku úroveň jazykových schopností, resp. že iba 13,90% má vysokú úroveň jazykových zručností. Je možné uvažovať o oslovení lektorov cudzích jazykov v súvislosti s ich návrhmi na zlepšenie jazykovej výučby v rámci povinnej školskej dochádzky.

4.2. Oblasť vzdelávacích aktivít - jazyk :



Najčastejšou cieľovou skupinou v oblasti jazykového vzdelávania sa podľa údajov ukazujú študenti/absolventi – 28,30%. Skupiny nezamestnaní a zamestnanci sa líšia veľmi nepatrne – rozdielom necelého jedného percenta (20,70%, resp. 19,90%). O niečo menej jazykových vzdelávacích aktivít je venovaných zamestnancom manažmentu (16,90%) a najmenej kategórii seniori (14,20%).



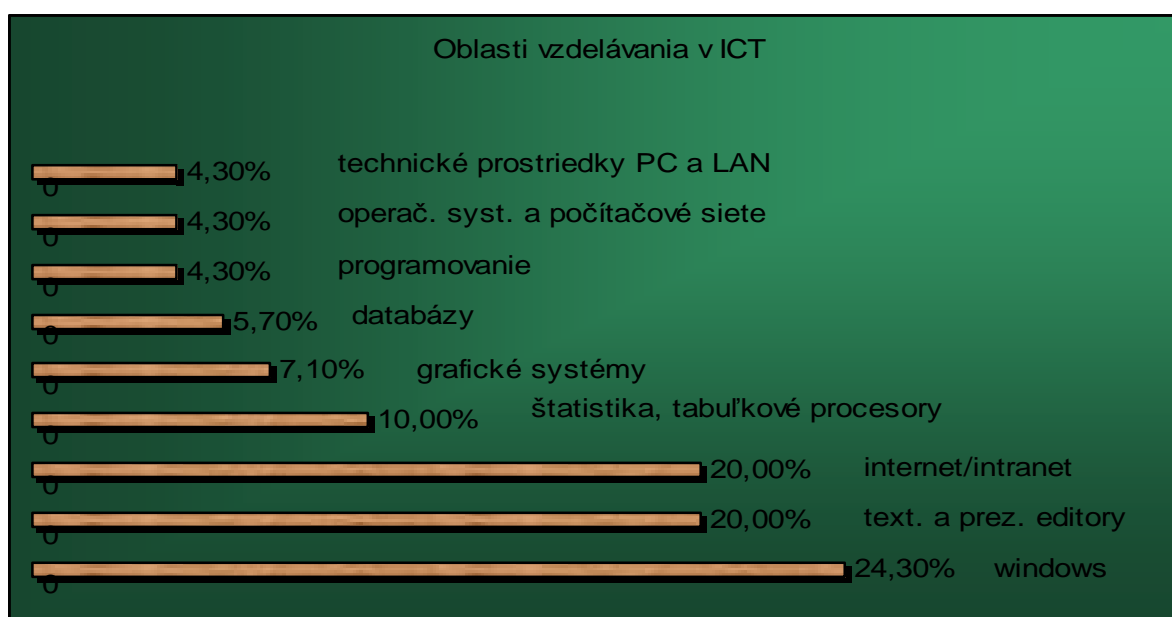
Z hľadiska obsahového zamerania jazykovej výučby je podľa očakávania dominantným anglický jazyk s takmer tretinovým podielom (32,10%). Rovnako podľa predpokladov je na druhom mieste nemecký jazyk (18,90%) a za ním nasleduje francúzsky jazyk (15,10%). Percentuálne zhodne sú v jazykovej výučbe zastúpené španielsky a taliansky jazyk (po 11,30%) a posledným identifikovaným je ruský jazyk (6,60%). Kategóriu iné jazyky označilo 4,70% respondentov. (Pri ďalšom prieskume

odporúčame možnosť vzdelávacím subjektom uviesť konkrétne, ktoré iné jazykové vzdelávacie aktivity zabezpečujú v našom regióne.)

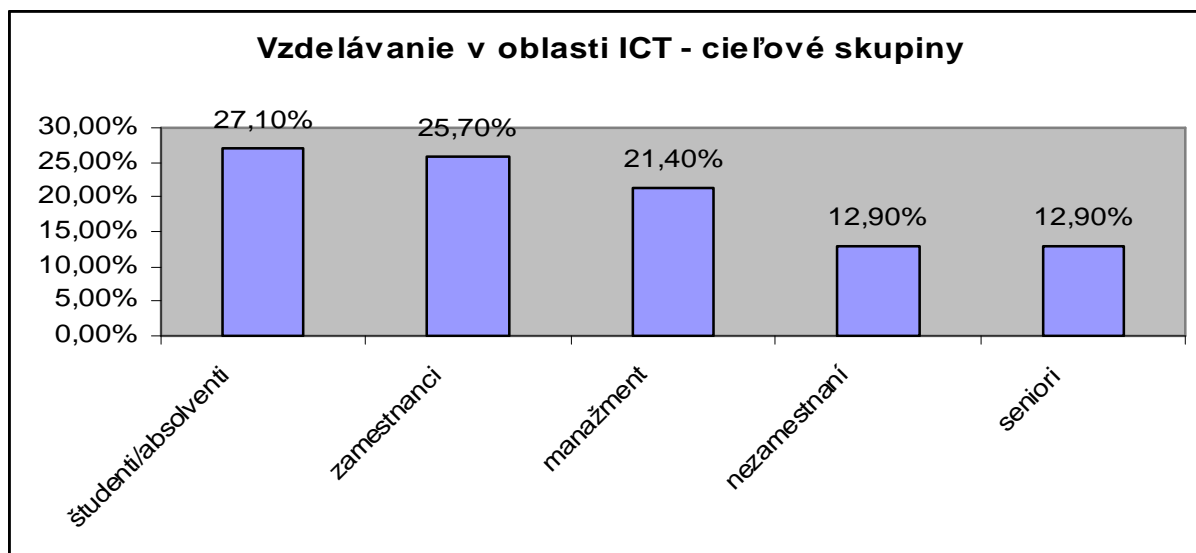
4.3. Ponúkate študijné alebo pracovné jazykové pobyty v zahraničí? A / N
Iba jeden respondent uviedol, že ponúka študijné alebo pracovné jazykové pobyty v zahraničí.

5. VZDELÁVANIE V OBLASTI INFORMAČNÝCH A KOMUNIKAČNÝCH TECHNOLOGIÍ (ICT)

5.1. Oblasť vzdelávacích aktivít:



Údaje, ktoré poskytli inštitúcie realizujúce vzdelávanie v oblasti informačných a komunikačných technológií poukazujú na fakt, že dominantný záujem je venovaný azda v našich podmienkach najrozšírenejšiemu operačnému systému Windows (24,30%). Využitie textových a prezentačných editorov ako aj zručnosti v používaní internetu, resp. intranetu sú na druhom mieste záujmu (zhodne po 20,00%). Zrejme v súvislosti s užšou špecializáciou a využitím v praxi nasledujú oblasti: štatistika a tabuľkové procesory (10,00%), grafické systémy (7,10%), databázy (5,70%) a v rovnakom pomere programovanie, operačné systémy a počítačové siete a technické prostriedky PC a LAN (po 4,30%).



Najväčší záujem o vzdelávanie v oblasti informačných a komunikačných technológií prejavujú prvé tri cieľové skupiny, medzi ktorými nie sú výrazné percentuálne rozdiely: študenti/absolventi (27,10%), zamestnanci (25,70%) a manažment (21,40%). Ich úroveň schopností v používaní ICT bola zväčša spoločne hodnotená ako stredná a o niečo menej ako vysoká. Pre cieľovú skupinu nezamestnaní je tento podiel len 12,90%. Zvýšenie tohto podielu by zrejme umožnilo tejto cieľovej skupine lepšie sa orientovať na trhu práce, resp. byť efektívnejší pri uplatnení sa v praxi. S týmto poznaním koreluje i skutočnosť uvádzaná v ďalšom prehľade, ktorá označuje nezamestnaných ako cieľovú skupinu, ktorá má iba nízku úroveň schopností vo využívaní ICT. Rovnakým podielom, t.j. 12,90% sú vzdelávacie aktivity v oblasti ICT smerované i pre cieľovú skupinu seniorov, ktorých úroveň bola podľa očakávania zväčša hodnotená ako nízka.

5.2. ICT schopnosti cieľovej skupiny :

Úroveň schopnosti v ICT	Cieľové skupiny vzdelávania				
	Študenti / absolventi	Manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Seniori
1. Nízka	25%	-	-	100%	75%
2. Stredná	50%	60%	80%	-	25%
3. Vysoká	25%	40%	20%	-	-
spolu	100%	100%	100%	100%	100%

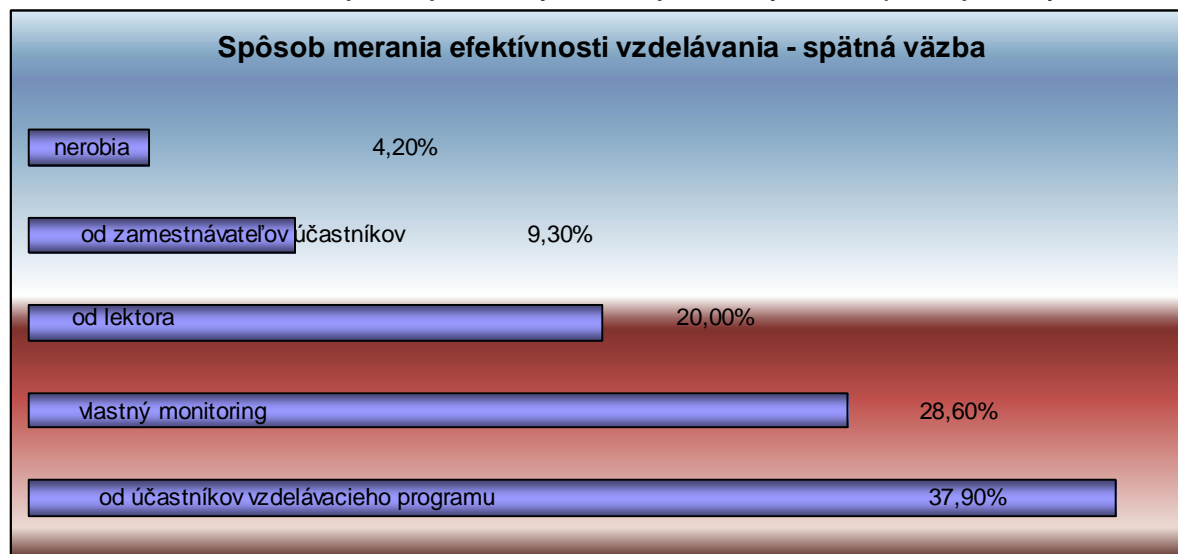
6. DODATOČNÉ INFORMÁCIE

6.1. Spôsob merania efektívnosti vzdelávania:

Nástroj	Cieľové skupiny vzdelávania				
	Študenti / absolventi	Manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Seniori
1. Spätná väzba od účastníkov vzdelávacieho	37,5%	36,7%	33,3%	41,6%	41,6%

programu					
2. Spätná väzba od zamestnávateľov účastníkov	6,2%	13,3%	20%	4,2%	-
3. Spätná väzba lektora	21,9%	13,3%	13,3%	25%	29,2%
4. Vlastný monitoring	31,3%	30%	30%	25%	25%
5. Nerealizujeme	3,1%	6,7%	3,4%	4,2%	4,2%
spolu	100%	100%	100%	100%	100%

Spätná väzba je nevyhnutným nástrojom pre dosahovanie čo najvyššej efektívnosti vzdelávacích aktivít. Jej jednotlivé druhy boli zaznamenané u všetkých sledovaných kategórií cieľových skupín, okrem seniorov, kde logicky nebola označená spätná väzba od zamestnávateľov účastníkov. Najpoužívanjšou spätnou väzbou, ktorú vykonávajú jednotlivé vzdelávacie subjekty je u všetkých cieľových skupín spätná väzba od účastníkov vzdelávacieho programu. Jej najnižšou hodnotou je 33,3% (zamestnanci), čo predstavuje 1/3 zo všetkých možných druhov spätných väzieb. Vzdelávacie inštitúcie zhodne uviedli, že najviac je táto spätná väzba vykonávaná v cieľových skupinách nezamestnaní a seniori. Na druhom mieste čo do početnosti bolo u všetkých cieľových skupín zhodne uvedené, že vzdelávacie inštitúcie vykonávajú vlastný monitoring efektívnosti ich vzdelávacích aktivít. Jeho podiel sa pohybuje medzi 25% (nezamestnaní a seniori), 30% (manažment a zamestnanci) a o trochu najvyššia hodnota vlastného monitoringu 31,3% bola zaznamenaná v cieľovej skupine študenti/absolventi. Položka nerealizujeme spätnú väzbu bola označená nízkymi hodnotami: od 3,1% (študenti) do 6,% (manažment). Zdá sa trochu prekvapivé, že práve u tejto cieľovej skupiny, ktorá z hľadiska celkového prehľadu vzdelávania cieľových skupín s podielom 22,5% patrí k druhej najvýznamnejšej skupine (viď graf Podiel vzdelávacích aktivít pre cieľové skupiny) vzdelávacie inštitúcie najčastejšie nevykonávajú žiadny druh spätnej väzby.



V celkovom prehľade jednotlivých druhov spätných väzieb, ktoré vykonávajú vzdelávacie subjekty je najviac zastúpená spätná väzba od účastníkov vzdelávacieho programu (37,90%), ktorá tvorí viac ako 1/3 z takto zameraných

činností. Druhou najčastejšou je spätná väzba, ktorú si realizujú samotné vzdelávacie subjekty – 28,60% a spätná väzba od lektora je zastúpené v pomere 20%. Najmenej sa efektívnosť vzdelávania zisťuje na základe spätnej väzby od zamestnávateľov účastníkov – 9,30%. Iba 4,20% vzdelávacích subjektov nerealizuje žiadny druh spätnej väzby.

6.2. Problémy pri organizácii vzdelávania - úroveň jazykových schopností

Problémy :	% podiel
Finančné problémy organizácie	30,50%
Nedostatočný záujem, motivácia cieľových skupín	25,40%
Sociálne problémy cieľových skupín	18,60%
Neznalosť ponuky vzdelávania	10,20%
Neznalosť potrieb vzdelávania zamestnancov	8,50%
Nedostatočný marketing organizácie	5,10%
Veľká konkurencia	1,70%

Najväčším problémom pri organizácii vzdelávania zameraného na jazykové vzdelávanie sa vzdelávacím inštitúciám javia finančné problémy organizácií, ktoré vysielajú svojich zamestnancov vzdelávať sa - 30,50%. Druhým hlavným problémom je nedostatočný záujem, motivácia cieľových skupín (25,40%) a následne sú to sociálne problémy cieľových skupín (18,60%). Približne rovnako vzdelávacie inštitúcie označili za ďalšie problémy neznalosť ponuky vzdelávania s 10,20% a neznalosť potrieb vzdelávania zamestnancov s 8,50%. Nasvedčuje to tomu, že záujemcovia o vzdelávanie majú v čase internetu dobrý prístup k aktuálnym informáciám o ponukách vzdelávania, ako i tomu, že zamestnávatelia venujú pozornosť vzdelávacím potrebám svojich zamestnancov a uvedomujú si dôležitosť vzdelávacej úrovne svojich zamestnancov. Na posledných miestach je uvedený nedostatočný marketing organizácie (5,10%) a veľká konkurencia (1,70%). Posledná položka naznačuje, že vzdelávacie inštitúcie v našom regióne nepocitujú ohrozenie svojej pôsobnosti z dôvodu konkurencie jednotlivých subjektov.

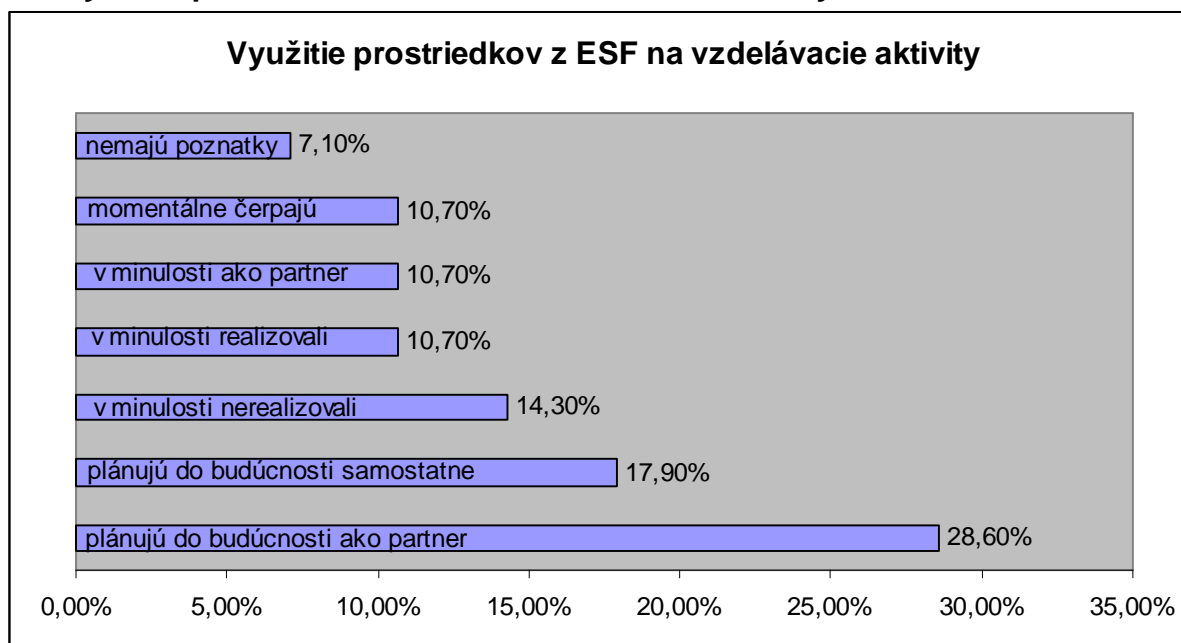
Problémy pri organizácii vzdelávania:

Úroveň jazykových schopností	Cieľové skupiny vzdelávania				
	Študenti / absolventi	Manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Seniori
1. Finančné problémy organizácie	50%	18,2%	33,3%	30,7%	23,1%
2. Sociálne problémy cieľových skupín	20%	9,1%	8,3%	23,1%	30,7%
3. Nedostatočný záujem, motivácia cieľových skupín	20%	27,2%	33,3%	23,1%	23,1%
4.	-	18,2%	8,3%	-	-

Nedostatočný marketing organizácie					
5. Neznalosť ponuky vzdelávania	10%	-	-	15,4%	23,1%
6. Neznalosť potrieb vzdelávania zamestnancov	-	18,2	16,8%	7,7%	-
7. Veľká konkurencia	-	9,1%	-	-	-
spolu	100%	100%	100%	100%	100%

Pri cieľovej skupine študenti/absolventi ako najväčší problém bol identifikovaný ako finančné problémy organizácie, ktoré si objednávajú edukačné aktivity. Organizátori vzdelávacích podujatí pri cieľovej skupine manažment uviedli ako najväčší problém nedostatočný záujem, motiváciu cieľových skupín s pomerom 27,2%. U cieľovej skupiny zamestnanci sa ako najväčší problém javili zhodne dve položky: finančné problémy organizácie a nedostatočný záujem, motiváciu cieľových skupín (po 33,3%). Pri cieľovej skupine nezamestnaní sú v podstate takmer rovnomerne zastúpené prvé tri položky problémov a obdobná situácia sa javí aj v cieľovej skupine seniari.

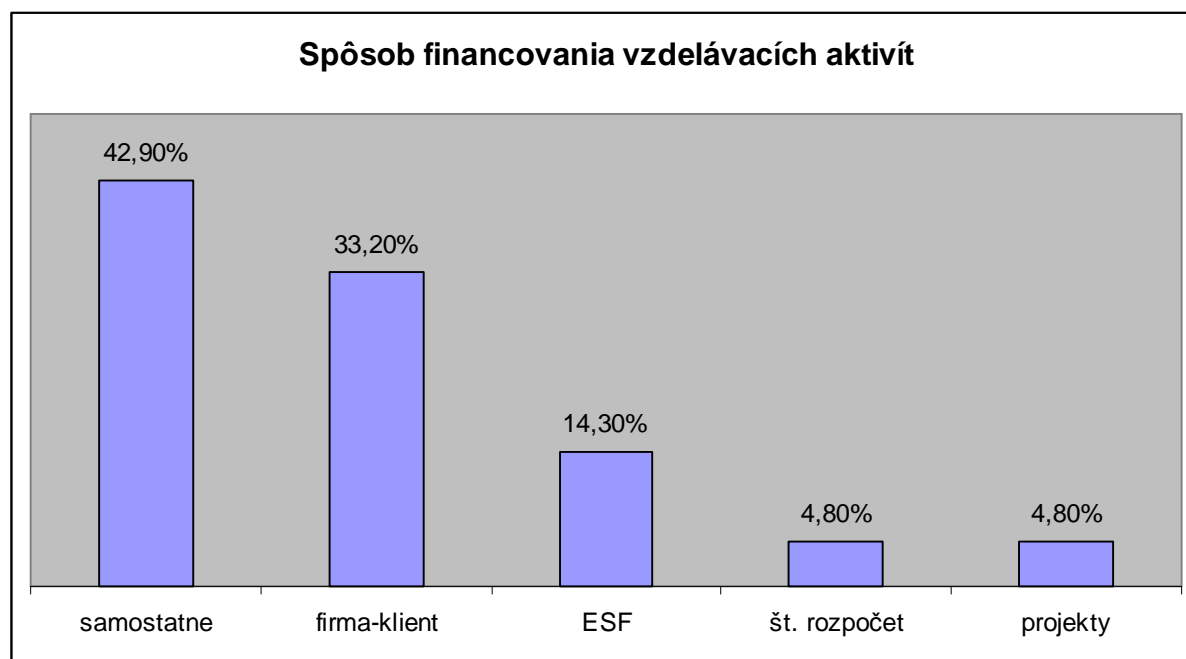
6.3. Využitie prostriedkov z ESF na vzdelávacie aktivity:



Vzdelávacie subjekty vo vzťahu k využívaniu prostriedkov z ESF ich len v malej miere používajú na realizáciu vzdelávacích prostriedkov (10,70%). V tom istom pomere sa tieto prostriedky už v minulosti využívali na realizáciu týchto aktivít, resp. vzdelávacie subjekty ich v minulosti využívali ako partneri. Vôbec finančné prostriedky z ESF nevyužili na vzdelávacie aktivity v podiele 14,30%. Najväčší podiel majú plánované aktivity využívania prostriedkov z ESF a to buď samostatne

(17,90%), resp. ako partner (28,60%). Iba 7,10% subjektov uviedlo, že nemajú informácie o možnosti využívania prostriedkov z ESF na vzdelávacie aktivity.

6.4. Spôsob financovania vzdelávacích aktivít:



Výsledky prieskumu poukazujú na to, že študujúci si vzdelávacie aktivity financujú takmer v ½ prípadov samostatne (42,90%) a druhým najčastejším zdrojom ich financovania je od firmy/klienta (33,20%). Prostriedky ESF pomáhajú financovať vzdelávacie aktivity v podiele 14,30%. S rovnakými hodnotami 4,80% sú tieto aktivity hradené zo štátneho rozpočtu, resp. z rozpočtov jednotlivých projektov.

Zhrnutie a odporúčania:

- Akreditáciu na vzdelávacie programy má len 55% vzdelávacích subjektov.
- Až 65% vzdelávacích inštitúcií patrí do kategórie s najmenším počtom zamestnancov, t.j. 1-12 zamestnancov (napr. súkromné jazykové školy, občianske združenia, pobočky akadémie vzdelávania, osvetové strediská a pod.).
- Na edukačnom trhu majú v našom regióne prevahu tie inštitúcie, na ktorých v priemere za rok študuje od 100 do 500 záujemcov (35,30%).
- Najviac edukačných aktivít, takmer jedna štvrtina, je v súlade so súčasným trendom venovaných výučbe cudzích jazykov – aj čo sa týka spoločného sumáru (24,5%), ako i v rámci jednotlivých cieľových skupín. Na druhom mieste sú to vzdelávacie podujatia zamerané na informatiku (12,6%) a na treťom mieste sú to humanitne orientované podujatia (10,6%).
- Nízky počet podujatí (0,7%) majú zastúpené sociálne vedy, ako i v podujatia venované európskym záležitostiam (0,7%).

- Interní i externí vyučující sa zúčastňujú približne v rovnakom pomere na vzdelávacích aktivitách, t.j. 52,6% a 47,4%.
- Napriek teoretickej snahe o presadzovanie aktivizujúcich foriem vzdelávania prevahu majú v metódach vzdelávania majú prednášky (takmer $\frac{1}{4}$ z celkového počtu). Na základe tohto zistenia sa námetom na ďalší výskum javí napr. problém, či lektori, resp. organizátori vzdelávacích aktivít, majú aj pedagogické, resp. andragogické vzdelanie a či sú oboznámení aj s teoretickými poznatkami zo všeobecnej didaktiky, resp. andragogickej didaktiky.
- Pri organizovaní vzdelávacích aktivít sledované inštitúcie v prevažnej miere (45,7% - takmer v polovici prípadov) využívajú blokovú výučbu.
- Najpoužívanejším dokladom o ukončení vzdelávania, ktoré vydáva takmer $\frac{1}{2}$ sledovaných vzdelávacích inštitúcií je osvedčenie (43%).
- Inštitúcie, ktoré poskytujú jazykové vzdelávanie uviedli, že najčastejšou úrovňou jazykových zručností ich študentov je stredná úroveň – 53,50%. Je nepríjemným zistením, že ešte dnes až takmer $\frac{1}{3}$ návštevníkov jazykového vzdelávania má nízku úroveň jazykových schopností, resp. že iba 13,90% má vysokú úroveň jazykových zručností. Je možné uvažovať o oslovení lektorov cudzích jazykov v súvislosti s ich návrhmi na zlepšenie jazykovej výučby v rámci povinnej školskej dochádzky.
- Z hľadiska obsahového zamerania jazykovej výučby je podľa očakávania dominantným anglický jazyk s takmer tretinovým podielom (32,10%). Rovnako podľa predpokladov je na druhom mieste nemecký jazyk (18,90%) a za ním nasleduje francúzsky jazyk (15,10%).
- Vzdelávanie v oblasti informačných a komunikačných technológií poukazujú na fakt, že dominantný záujem je venovaný operačnému systému Windows (24,30%). Využitie textových a prezentačných editorov ako aj zručnosti v používaní internetu, resp. intranetu sú na druhom mieste záujmu (zhodne po 20,00%).
- Najpoužívanejšou spätnou väzbou, ktorú vykonávajú jednotlivé vzdelávacie subjekty je u všetkých cieľových skupín spätná väzba od účastníkov vzdelávacieho programu.
- Najväčším problémom pri organizácii vzdelávania zameraného na jazykové vzdelávanie sa vzdelávacím inštitúciám javia finančné problémy organizácií, ktoré vysielajú svojich zamestnancov vzdelávať sa - 30,50%. Druhým hlavným problémom je nedostatočný záujem, motivácia cieľových skupín (25,40%) a následne sú to sociálne problémy cieľových skupín (18,60%).
- Vzdelávacie subjekty vo vzťahu k využívaniu prostriedkov z ESF ich len v malej miere používajú na realizáciu vzdelávacích prostriedkov (10,70%).
- Výsledky prieskumu poukazujú na to, že študujúci si vzdelávacie aktivity financujú takmer v $\frac{1}{2}$ prípadov samostatne (42,90%) a druhým najčastejším zdrojom ich financovania je od firmy/klienta (33,20%).