

STRATÉGIA ROZVOJA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA V RÁMCI UČIACEHO SA REGIÓNU TRENČIANSKEHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA

EXECUTIVE SUMMARY

Súčasný trendy na trhu práce vyžadujú od obyvateľov trenčianskeho regiónu, aby sa učili ako pracovať s neustále sa meniacimi informáciami, ako produkovať nové poznatky a využívať tieto poznatky v praxi.

Týmto trendom musí zároveň zodpovedať úroveň kvality a dostupnosť vzdelávacích aktivít, čo platí obzvlášť v oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva. Celoživotné vzdelávanie predstavuje cielenú nepretržitú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Je určené občanom, ktorí počas svojho aktívneho života potrebujú niekoľkokrát zmeniť kvalifikáciu a rovnako tak zamestnávateľom, ktorí produkciou a službami a zavádzaním inovácií vytvárajú nové pracovné miesta, na ktoré potrebujú novo kvalifikované pracovné sily.

Obsahom tejto stratégie CŽV v trenčianskom regióne je stanovenie cieľov a im prislúchajúcich aktivít určených na vytvorenie uceleného systému ďalšieho vzdelávania a neustáleho rozvoja tohto systému ako aj jeho kontrolovanie a hodnotenie.

Za základný cieľ CŽV vzdelávania možno považovať cieľ „poskytovať čo najlepší možný stret medzi vzdelávacími príležitosťami dostupnými pre ľudí a schopnosťami, znalosťami, postojmi a správaním, ktoré vedie k zníženiu nezamestnanosti, posilňovaniu ekonomiky, ako aj rozvoju celej spoločnosti“.

Jednotlivé ciele a aktivity stratégie vychádzajú z analýzy súčasného stavu CŽV v regióne a snažia sa odstraňovať slabé stránky systému a predchádzať potenciálnym ohrozeniam, pričom sa opierajú o silné stránky regionálneho CŽV a príležitosti, ktoré možno v budúcnosti využiť.

Región si stanovuje 7 základných a 15 parciálnych cieľov, na ktoré nadväzujú konkrétne aktivity. Hlavné ciele sú reakciou na potrebu vytvorenia uceleného systému a následného rozvoja CŽV v Trenčianskom kraji ako spôsobu na lepšiu integráciu sociálne znevýhodnených skupín obyvateľov a vytváranie podmienok na ich flexibilnejšie prispôsobovanie rýchlo sa meniacemu pracovnému trhu tohto regiónu.

Dôsledné napĺňanie cieľov si vyžaduje od občanov regiónu schopnosť organizovať svoje vlastné vzdelávanie a zamestnanie. Výsledkom aktivít má byť preto systém, v ktorom by všetci občania mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce, ako základný predpoklad následného využívania regionálnej siete celoživotného vzdelávania.

Pri jednotlivých aktivitách je zvýšená pozornosť venovaná ohrozeným skupinám obyvateľov a vytváraniu podmienok na ich flexibilnejšie prispôsobovanie rýchlo sa meniacemu pracovnému trhu v regióne.

Keďže získavanie nových kvalifikácií je možné okrem formálneho systému vzdelávania aj prostredníctvom neformálneho systému a rovnako tak prostredníctvom informálneho učenia sa je jednou z aktivít systému aj Certifikácia vzdelávacích ustanovizní v neformálnom vzdelávaní.

Ku kvalitnému systému CŽV je nutné zapojenie všetkých aktérov, teda občanov a zamestnávateľov, verejnej správy a vzdelávacích inštitúcií. K tomu je potrebné vychovať úspešných študentov, sebavedomých jednotlivcov, zodpovedných občanov, ktorí budú efektívnejšie prispievať do sveta práce ako aj do celej spoločnosti.

OBSAH

STRATÉGIA ROZVOJA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA V RÁMCI UČIACEHO SA REGIÓNU TRENČIANSKEHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA.....	1
EXECUTIVE SUMMARY	2
OBSAH	4
ZÁKLADNÉ POJMY.....	5
POZADIE STRATÉGIE	8
STAV ČŽV V TRENČIANSKOM REGIÓNĚ	10
SWOT ANALÝZA – ZAMESTNÁVATELIA	10
SWOT ANALÝZA – VZDELÁVACIE INŠTITÚCIE	16
HLAVNÉ CIELE STRATÉGIE.....	22
PARCIÁLNE CIELE STRATÉGIE	24
NÁVRH AKTIVÍT DOSAHOVANIA STANOVENÝCH CIEĽOV	31
PREPOJENIE AKTIVÍT A SWOT-ANALÝZY	52
PRÍLOHA Č. 1.....	54
ÚVOD.....	56
FORMÁT PRIESKUMU.....	57
PRÍKLAD DOTAZNÍKA	59
ZHODNOTENIE PRIESKUMU	64
ZÁVEREČNÉ ZHRNUTIE VÝSTUPOV PRIESKUMU.....	87
PRÍLOHA Č.2.....	89
EXECUTIVE SUMMARY	91
ÚVOD.....	93
ŠTRUKTÚRA PRIESKUMU	94
FORMÁT DOTAZNÍKA	95
VYHODNOTENIE PRIESKUMU	99

ZÁKLADNÉ POJMY

Celoživotné vzdelávanie

Pojem celoživotné vzdelávanie (CŽV) je definovaný ako cielená nepretržitá vzdelávacia činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Európska komisia vníma CŽV ako koncept zastrešujúci všetky systémy vzdelávania, teda nie len vzdelávanie určené dospelým. Pojem CŽV obsahuje formálne, neformálne, informálne vzdelávania, ako aj všetky stupne 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 k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k nadobudnutiu kvalifikácie a udeleniu oficiálne uznávaných dokladov .

Neformálne vzdelávanie

Neformálne vzdelávanie prebieha 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 na 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 sa). Vzdelávajúci sa nemusí ani rozpoznať, ako informálne učenie prispieva k jeho vedomostiam a zručnostiam.

Celoživotné poradenstvo

Celoživotné poradenstvo predstavuje komplex poradenských služieb poskytovaných s rozličným disciplinárnym zameraním. Vo vzťahu k stratégii CŽV a budovaniu

vedomostnej ekonomiky možno zo spektra týchto rovnocenných služieb celoživotné kariérové poradenstvo chápať ako pomoc jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy , voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich 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 jedincov 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 žiadnou mierou relevantných pracovných skúseností.

POZADIE STRATÉGIE

Trenčiansky región má na základe svojej priemyselnej minulosti a zvýšenému rastu zahraničných investícií silný potenciál sa stať priemyselným centrom Slovenskej republiky. Pri súčasnom vysokom tempe rozvoja regiónu, rovnako ako tempe rozvoja celej Slovenskej republiky, sa teda objavuje zvýšená potreba častej a pružnej zmeny kvalifikácie u občanov, rovnako ako zvýšená potreba zamestnávania v nových profesiách u zamestnávateľov. Z časových a finančných dôvodov však nie je možné, aby sa novo nadobudnuté kvalifikácie dali získavať výlučne vo formálnom systéme vzdelávania, čo otvára cestu rozvoju systému celoživotného vzdelávania v Trenčianskom kraji.

Trenčiansky kraj doteraz nemá ucelenú stratégiu CŽV a nemá zavedený plne funkčný systém celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ktoré by riešili potreby občanov v regióne. Tento stav nezodpovedá oprávneným záujmom jednotlivých aktérov rozvoja ľudských zdrojov a zamestnanosti v oblasti, teda záujmom občanov a zamestnávateľov, všetkých úrovní štátnej správy a vzdelávacích inštitúcií.

Súčasnú funkciu systému celoživotného vzdelávania v Trenčianskom kraji 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 CŽV a systémom celoživotného poradenstva.

S rozvojom celoživotného vzdelávania je spojený celý rad problémov, ktoré sa priebežne riešia, alebo ich treba v najbližšom období vyriešiť. Ide napríklad o nutnosť modernizácie systému financovania, vytváranie stratégií na podporu ohrozených skupín obyvateľov, nedostatočnú podporu jednotlivých aktérov v systéme vzdelávania a pod. Je nutné pretaviť vízie celoživotného vzdelávania do reality. Naším cieľom je neustály rozvoj a transformácia systému CŽV, preto je nutné zvážiť všetky otázky, ktoré so systémom CŽV súvisia a môžu prispieť k jeho rozvoju a zvýšiu prínos zo všetkých subsystémov vzdelávania.

Táto práca má za úlohu zmapovať a preskúmať jednotlivé nástroje, ktoré je možné využiť pri tvorbe systému CŽV, jeho rozvoji a podpore, pričom najdôležitejšou príčinou vzniku tejto stratégie je nutnosť systémovo zastrešiť existujúce subsystémy

vzdelávania a vzájomne ich poprepájať do funkčných vzťahov tak, aby spĺňali reálne potreby občanov, zamestnávateľov, verejnej správy a vzdelávacích inštitúcií. Hľadá sa spôsob ako uľahčiť prístup k vzdelávaniu, nadobúdaniu nových kvalifikácií a zamestnanosti počas celého aktívneho života občanov trenčianskeho regiónu.

STAV ČŽV V TRENČIANSKOM REGIÓNE

SWOT analýza – zamestnávateľa

Silné	Slabé
<p>R Záujem komunikovať potreby s inštitúciami ČŽV</p> <p>R Dostatočné zručnosti ICT a jazykové zručnosti zamestnancov</p> <p>R Rozvinutosť vlastností zamestnancov (vnútorná motivácia, postoje a hodnoty)</p> <p>R Jasné smerovanie štruktúry priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia</p> <p>R Rovnomerné rozdelenie prostriedkov na vzdelávanie</p> <p>R Silné zastúpenie stredne veľkých podnikov, ktoré disponujú oddeleniami riadiacimi rozvoj ľudských zdrojov</p> <p>R Rozmanitosť tematického zamerania vzdelávania manažmentu</p> <p>R Vysoká rozvinutosť zamestnancov v oblasti odborných a praktických skúseností</p> <p>Trenčiansky región má dostatočný kvalitatívny znalostný potenciál naplniť momentálne potreby trhu práce</p>	<p>Q Nízka absorpcia absolventov do praxe</p> <p>Q Schopnosť zamestnancov prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou</p> <p>Q Záujem zamestnávateľov primárne o pracovníkov s nižšou štruktúrou vzdelania</p> <p>Q Zvýšený záujem zamestnávateľov o nižšie kvalifikovaných pracovníkov</p> <p>Q Nižší záujem o vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov</p> <p>Q Nízke percento zamestnancov do 25 rokov</p> <p>Q Slabá schopnosť zamestnávateľov definovať reálne potreby v oblasti vzdelávania</p> <p>Q Nedostatočná znalosť ponuky vzdelávacích aktivít</p> <p>Q Nedostatočné využívanie e-learningu pri vzdelávaní zamestnancov</p> <p>Q „Ad hoc“ definovanie vzdelávacích potrieb</p> <p>Priemysel v Trenčianskom regióne nemá dostatočné schopnosti relevantne definovať vzdelávacie potreby v strednodobom horizonte</p>
Príležitosti	Ohrozenia

<p>R Budovanie komplexných systémov CŽV pre skúsených pracovníkov (10 rokov po ukončení vzdelávania)</p> <p>R Vysoký pomer zamestnávateľov považuje za nevyhnutnú schopnosť aktívne používať IKT a komunikovať v jednom cudzom jazyku</p> <p>R Kladenie dôrazu na rozvoj jazykových zručností</p> <p>R Možnosti čerpania prostriedkov z fondov EÚ</p> <p>R Rovnocenný dôraz na celoživotné vzdelávanie v jednotlivých hierarchických úrovniach vzdelávania</p> <p>R Rozvoj dopytovo riadených schém nepriamej podpory celoživotného vzdelávania</p> <p>R Dôsledná analýzy potrieb zamestnávateľov v oblasti vzdelávania</p> <p>Schopnosť zamestnávateľov efektívne formulovať vzdelávacie potreby na základe dôkladnej znalosti strategického smerovania spoločnosti</p>	<p>Q Nedostatok vzdelaných zamestnancov s praxou (chýbajú najnovšie poznatky)</p> <p>Q Nesúlاد dopytu s ponukou CŽV</p> <p>Q Neodstránením priepasti medzi teóriou a praxou môže dôjsť k zastaveniu inovačného potenciálu podnikov</p> <p>Q Oslabovanie priemyselných odvetví a následná nedostatočná flexibilita zamestnancov na novú situáciu na trhu práce</p> <p>Q Nedostatočná motivácia pri implementácii vzdelávacích programov</p> <p>Q Podceňovanie dôrazu na vzdelávanie u zamestnancov nad 55 rokov</p> <p>Q Nedostatočné pochopenie zamestnávateľov, že investície do vzdelávania zamestnancov zvyšuje konkurencieschopnosť zamestnávateľa</p> <p>Q Nedostatočná stimulácia zamestnávateľov investovať do celoživotného vzdelávania zamestnancov</p> <p>Vznik priepasti medzi dopytom na trhu práce a reálnym stavom regionálneho trhu práce</p>
--	---

SILNÉ STRÁNKY

Záujem komunikovať potreby s inštitúciami CŽV – zamestnávateľa trenčianskeho regiónu majú záujem komunikovať s inštitúciami CŽV. Sú si vedomí, že práve spoločný koordinovaný prístup pôsobí efektívnejšie než individuálne aktivity.

Dostatočné zručnosti ICT a jazykové zručnosti zamestnancov – schopnosť zamestnancov využívať ICT a dostatočné jazykové zručnosti boli zamestnávateľmi v regióne označené ako dobré. Tieto vlastnosti sú u zamestnávateľov veľmi cenené a prijímajú práve záujemcov o prácu, ktorí takéto zručnosti spĺňajú.

Rozvinutosť vlastností zamestnancov (vnútorná motivácia, postoje a hodnoty) – za dobré sú zamestnávateľmi v regióne považované práve osobné vlastnosti zamestnancov, ktoré ich motivujú aktívne sa zapájať do aktivít súvisiacich s ďalším vzdelávaním.

Jasné smerovanie štruktúry priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia – na základe priemyselnej štruktúry regiónu možno ľahko zistiť cieľovú skupinu ako aj obsahové zameranie CŽV.

Rovnomerné rozdelenie prostriedkov na vzdelávanie – prostriedky určené na rozvoj celoživotného vzdelávania sú v trenčianskom regióne rovnomerne rozdeľované medzi všetky úrovne zamestnancov podľa ich potrieb.

Silné zastúpenie stredne veľkých podnikov, ktoré disponujú oddeleniami riadiacimi rozvoj ľudských zdrojov – v regióne existuje možnosť spolupráce medzi týmito spoločnosťami založená nielen na ekonomických motívoch. Možnosť výmeny skúseností, koncepcií, či stratégií môže umožniť realizáciu projektov v ich spoločnom záujme.

Rozmanitosť tematického zamerania vzdelávania manažmentu – rôzne funkčné štruktúry podnikov vyžadujú rôznu úroveň potrieb vzdelávania. Tohto sú si vedomé najmä veľké podniky, ktoré vzdelávaniu manažérov venujú značnú pozornosť.

Vysoká rozvinutosť zamestnancov v oblasti odborných a praktických skúseností – rozvinutosť v tejto oblasti si na svojich zamestnancoch a rovnako aj záujemcoch o zamestnanie z radov absolventov cení najviac zamestnávateľov v regióne, a preto sú finančné prostriedky určené na vzdelávanie pracovníkov v súčasnosti smerované práve do zvýšenia kvalifikácie.

SLABÉ STRÁNKY

Nízka absorpcia absolventov do praxe – väčšina absolventov v regióne, či už ide o absolventov učňovských, stredných alebo vysokých škôl, nedisponuje dostatočnými praktickými skúsenosťami a zručnosťami. Keďže práve na zručnosti tohto druhu zamestnávateľa prihládajú pri prijímaní do pracovného pomeru je zamestnávanie absolventov veľmi nízke.

Schopnosť zamestnancov prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou – hoci je väčšina zamestnancov v regióne dostatočne teoreticky zdatná, veľký problém je s implementáciou týchto znalostí v praxi. Dôvodom je najmä chýbajúca prax.

Záujem zamestnávateľov primárne o pracovníkov s nižšou štruktúrou vzdelania – či už je neochotou alebo malou možnosťou výberu z vyššie kvalifikovaných zamestnancov, ale v regióne prevláda záujem zamestnávateľov práve o zamestnancov s nižšou štruktúrou vzdelania s čím súvisia sčasti aj nižšie mzdové náklady na týchto pracovníkov.

S týmto súvisia aj ďalšie slabé stránky regiónu ako *Zvýšený záujem zamestnávateľov o nižšie kvalifikovaných pracovníkov*, či *Nižší záujem o vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov*.

Nízke percento zamestnancov do 25 rokov – toto môže byť spôsobené okrem nedostatočnej kvalifikácie tejto vekovej skupiny najmä nezaujmom mladých pracovať vo svojom regióne a migráciou za prácou do zahraničia.

Slabá schopnosť zamestnávateľov definovať reálne potreby v oblasti vzdelávania – hoci sú si regionálni zamestnávateľa vedomí potreby celoživotného vzdelávania pre rozvoj ich podniku ako aj celého regiónu, problémom zostáva skutočnosť, že nedokážu sami presne definovať oblasť na akú by sa malo toto vzdelávanie zamerať.

Nedostatočná znalosť ponuky vzdelávacích aktivít – hoci aj dnes existuje istá ponuka vzdelávacích aktivít v oblasti ďalšieho vzdelávania, zamestnávateľa o nich nie sú dostatočne informovaní.

Nedostatočné využívanie e-learningu pri vzdelávaní zamestnancov – aj v rámci existujúceho vzdelávania sú využívané vo väčšej miere klasické metódy vzdelávania ako prednášky a konzultácie. Na nové metódy, ktoré vo väčšej miere využívajúce IT technológie sa vo väčšine podnikov zabúda.

„Ad hoc“ definovanie vzdelávacích potrieb – vzdelávanie je vo väčšine podnikov navrhované iba pri riešení konkrétnych problémov a zamestnávateľa sa nesnažia vytvárať univerzálne modely vzdelávania, ktoré by mohli využívať aj v iných ako konkrétnych prípadoch.

PRÍLEŽITOSTI

Budovanie komplexných systémov CŽV pre skúsených pracovníkov (10 rokov po ukončení vzdelávania) – Trenčiansky región si stanovil cieľ rozvíjať systém celoživotného vzdelávania priamo vo svojom Programe hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Týmto chcú predstavitelia regiónu dosiahnuť rozvoj ľudských zdrojov a následne vyššiu konkurencieschopnosť celého Trenčianskeho kraja.

Vysoký pomer zamestnávateľov považuje za nevyhnutnú schopnosť aktívne používať IKT a komunikovať v jednom cudzom jazyku – na základe toho sú zamestnanci nepriamo nútení zvyšovať svoju kvalifikáciu a zručnosti v oblasti ITK a cudzích jazykoch aj prostredníctvom systému celoživotného vzdelávania. Práve kladenie dôrazu na rozvoj jazykových zručností môže regiónu pomôcť pri zvyšovaní rýchlosti jeho ekonomického rastu.

Možnosti čerpania prostriedkov z fondov EÚ – subjekty pôsobiace v oblasti CŽV majú možnosť čerpať prostriedky z európskych fondov. Práve financovanie podnikových aktivít v oblasti vzdelávania pomocou asistencie štrukturálnych fondov (resp. Európskeho sociálneho fondu, ktorý je na to priamo určený) je považované za jednu z najväčších príležitostí pre región.

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

Rozvoj dopytovo riadených schém nepriamej podpory celoživotného vzdelávania – práve rozvoj dopytovo riadených schém je jednou z príležitostí trenčianskeho regiónu pri rozvoji systému celoživotného vzdelávania.

Dôsledná analýza potrieb zamestnávateľov v oblasti vzdelávania – iba dôslednou analýzou potrieb zamestnávateľov sa dá dosiahnuť správne smerovanie a cielenie opatrení a aktivít v oblasti CŽV.

OHROZENIA

Nedostatok vzdelaných zamestnancov s praxou (chýbajú najnovšie poznatky) – migrácia kvalifikovanej pracovnej sily a nekvalifikovaná pracovná sila, prípadne absolventi bez praxe môžu byť najväčším problémom podnikov v regióne. Rovnako nepriaznivá môže byť situácia, ak by subjekty pôsobiace v CŽV nezískavali nové poznatky z oblasti, v ktorej pôsobia.

Nesúlad dopytu s ponukou CŽV – aj podnikatelia, ktorí poznajú svoje potreby v oblasti ďalšieho vzdelávania môžu naraziť na problém s ponukou vzdelávacích aktivít, ktoré hľadajú. Rovnako môže prílišná ponuka naraziť na nezáujem podnikateľov.

Neodstránením priepasti medzi teóriou a praxou môže dôjsť k zastaveniu inovačného potenciálu podnikov -

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

Nedostatočná motivácia pri implementácii vzdelávacích programov – povinné školenia môžu u zamestnancov spôsobiť stratu motivácie. Tomuto sa dá zabrániť využívaním vhodnejších metód, ktoré motiváciu zúčastňovať sa na vzdelávaní naopak zvyšujú, ako napr. možnosť kariérneho rastu a lepšie mzdové ohodnotenie.

Podceňovanie dôrazu na vzdelávanie u zamestnancov nad 55 rokov – rovnako ako u mladých do 25 rokov aj skupina nad 55 rokov je veľmi znevýhodňovaná nielen pri uchádzaní sa o prácu, ale aj pri možnosti prístupu ku vzdelávaniu.

Nedostatočné pochopenie zamestnávateľov, že investície do vzdelávania zamestnancov zvyšuje konkurencieschopnosť zamestnávateľa – nie všetci zamestnávatelia vidia vo vzdelávaní svojich pracovníkov prínos. Nedívajú sa na všetky súvislosti, ale iba na náklady, ktorý im vzdelávanie prináša. Jedným z príčin je nedostatočná stimulácia zamestnávateľov investovať do celoživotného vzdelávania zamestnancov.

SWOT analýza – vzdelávacie inštitúcie

Silné	Slabé
<p>R Rozmach organizácií, ktoré sa primárne venujú ďalšiemu vzdelávaniu</p> <p>R Poskytovanie vzdelávacích programov, ktoré akreditoval kompetentný orgán</p> <p>R Záujem o ďalšie vzdelávanie u absolventov všetkých typov škôl</p> <p>R Dôraz na jazykové, manažérske a ICT zručnosti absolventov</p> <p>R Lektoring zabezpečený najmä externe</p> <p>R Jasné smerovanie obsahu vzdelávania</p> <p>Trenčiansky región má dostatočný kvantitatívny potenciál napĺňať momentálne potreby vzdelávania</p>	<p>Q Nižší záujem o ďalšie vzdelávanie vo vekovej skupine nad 55 rokov</p> <p>Q Nedostatočné využívanie e-learningu ako metódy výučby</p> <p>Q Dôraz kladený najmä na technické oblasti</p> <p>Q Nedostatočný dôraz kladený na systém celoživotného poradenstva</p> <p>Q Nedostatočná úroveň znalostí absolventov v oblasti IKT</p> <p>Q Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín</p> <p>Poskytované vzdelávanie je príliš jednostranne zamerané</p>
Príležitosti	Ohrozenia
<p>R Rozvoj vzdelávania sa v oblasti európskych záležitostí</p> <p>R Rozvoj elektronických foriem vzdelávania</p> <p>R Dôraz kladený na rozvoj jazykových zručností</p> <p>R Rozvoj komplexných programov v</p>	<p>Q Vysoké finančné zaťaženie pre prijímateľov vzdelávania</p> <p>Q Doklad o ukončení vzdelávacieho procesu nemusí byť akceptovaný zahraničím</p> <p>Q Nedostatok kvalifikovaných lektorov</p> <p>Q Podceňovanie výučby iných ako</p>

<p>oblasti CŽV pre skúsených pracovníkov</p> <p>R Vysoké povedomie o možnostiach grantov z európskych fondov</p> <p>R Rozvoj programov zameraných na tzv. „soft skill“.</p> <p>Schopnosť vzdelávacích inštitúcií vytvárať vzdelávacie programy na základe dôkladnej znalosti potrieb poberateľov vzdelávania</p>	<p>štandardne vyučovaných cudzích jazykov</p> <p>Q Nesúlady ponuky s dopytom ďalšieho vzdelávania</p> <p>Q Nedostatočné prepojenie teoretických znalostí s praktickou implementáciou</p> <p>Nesúlady medzi dopytom po ďalšom vzdelávaní a jeho ponukou</p>
---	---

SILNÉ STRÁNKY

Rozmach organizácií, ktoré sa primárne venujú ďalšiemu vzdelávaniu – v celom regióne je v poslednom období zaznamenaný rozmach organizácií, ktoré sa venujú CŽV. Mimo klasického trojstupňového systému školstva začína pôsobiť veľa spoločností zo súkromného sektora, ktoré sa tejto oblasti venujú. Prínosom je tiež skutočnosť, že tieto organizácie spravidla nepotrebujú k svojej činnosti veľké množstvo zamestnancov, ale zakladajú si na kvalifikácii a odbornosti.

Poskytovanie vzdelávacích programov, ktoré akreditoval kompetentný orgán – Väčšina organizácií pôsobiacich v oblasti CŽV poskytuje záujemcom vzdelávacie programy, ktoré akreditoval kompetentný orgán, a rovnako existuje garancia, že spôsobilosť uskutočňovať vzdelávaciu aktivitu bola zabezpečená a overená.

Záujem o ďalšie vzdelávanie u absolventov všetkých typov škôl – do vzdelávacích programov sa zapájajú všetky vekové skupiny obyvateľov, ktorí absolvovali štúdium na všetkých typoch škôl nachádzajúcich sa v regióne.

Dôraz na jazykové, manažérske a ICT zručnosti absolventov - schopnosť absolventov jednotlivých vzdelávacích programov využívať ICT a ich dostatočné jazykové ako aj manažérske zručnosti sú prvoradým cieľom subjektov, ktoré sa zaoberajú poskytovaním ďalšieho vzdelávania. Dôvodom je skutočnosť, že tieto zručnosti sú u zamestnávateľov v regióne veľmi cenené a prijímajú práve záujemcov o prácu, ktorí takéto zručnosti majú.

Lektoring zabezpečený najmä externe – väčšina firiem v regióne využíva pri vzdelávacích programoch určených pre ich zamestnancov služby externých lektorov, ktorí sa vzdelávaniu venujú na profesionálnej úrovni, čím je zabezpečovaná kvalita vzdelávania.

Jasné smerovanie obsahu vzdelávania – v regióne je jasne smerovaná štruktúra priemyslu s jasne definovanými oblasťami pôsobenia, čo umožňuje rovnako jasne smerovať aj obsah vzdelávacích aktivít.

SLABÉ STRÁNKY

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 samotných ľudí z tejto vekovej skupiny.

Nedostatočné využívanie e-learningu ako metódy výučby – spoločnosti poskytujúce služby ďalšieho vzdelávania využívajú spravidla klasické metódy vzdelávania ako prednášky a konzultácie. Nové metódy, ktoré vo väčšej miere využívajúce IT technológie, sa nevyužívajú v dostatočnom množstve.

Dôraz kladený najmä na technické oblasti – ďalšie vzdelávanie je smerované najmä k najrozvinutejšej oblasti priemyslu v regióne a na ostatné oblasti sa čiastočne zabúda.

Nedostatočný dôraz kladený na systém celoživotného poradenstva – práve oblasť celoživotného poradenstva je v rámci CŽV často veľmi podceňovaná.

Nedostatočná úroveň znalostí absolventov v oblasti IKT – nie všetky organizácie pôsobiace v oblasti ďalšieho vzdelávania poskytujú IKT vzdelávacie programy na dostatočnej úrovni, ktorá je požadovaná regionálnymi zamestnávateľmi.

Nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín – vychádza najmä z povinnosti zúčastňovať sa vzdelávacích kurzov. Na zvýšenie motivácie treba hľadať iné vhodnejšie metódy.

PRÍLEŽITOSTI

Rozvoj vzdelávania sa v oblasti európskych záležitostí – vzdelávanie v tejto oblasti nie je v súčasnej dobe na dostatočnej úrovni. Práve jeho rozvoj je jednou z príležitostí na súčasný rozvoj celého trenčianskeho regiónu.

Rozvoj elektronických foriem vzdelávania – rozvojom e-learningu a podobných metód výučby sa môže dosiahnuť zrýchlenie celého vzdelávacieho procesu, jeho zjednodušenie a zároveň zlacnenie.

Dôraz kladený na rozvoj jazykových zručností – jazykové zručnosti sú vyžadované takmer na všetky pracovné pozície a preto sú jednou z podmienok zapojenia sa do trhu práce.

Rozvoj komplexných programov v oblasti CŽV pre skúsených pracovníkov - príležitosť pre podniky v regióne odstraňovať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily (vzdelaná bez praxe; s praxou, ale bez aktuálnych vedomostí).

Vysoké povedomie o možnostiach grantov z európskych fondov – veľká časť firiem v trenčianskom regióne má už skúsenosti s čerpaním fondov z EÚ, prípadne sa v blízkej budúcnosti chystá prostriedky z týchto fondov čerpať.

Rozvoj programov zameraných na tzv. „soft skill“ – práve schopnosti ako kreativita, tímová spolupráca, komunikačné schopnosti, či analytické myslenie by mali byť náplňou väčšiny kurzov, ktoré sa konajú v oblasti ďalšieho vzdelávania.

OHROZENIA

Vysoké finančné zaťaženie pre prijímateľov vzdelávania – práve vysoké náklady na ďalšie vzdelávanie sú jedným z demotivujúcich prvkov ako podnikateľov, tak aj zamestnancov a záujemcov o zamestnanie.

Doklad o ukončení vzdelávacieho procesu nemusí byť akceptovaný zahraničím – demotivujúcim prvkom odrádzajúcim od účasti na programoch ďalšieho vzdelávania je aj neistota, že doklad o jeho absolvovaní bude uznaný aj zahraničnými úradmi a podnikateľmi.

Nedostatok kvalifikovaných lektorov – hoci sa zvyšuje počet organizácií poskytujúcich služby ďalšieho vzdelávania, počet kvalifikovaných lektorov je stále nedostatočný, čo môže viesť až ku kolapsu celého systému ČŽV.

Podceňovanie výučby iných ako štandardne vyučovaných cudzích jazykov – podniky môžu mať v budúcnosti záujem najmä o pracovníkov, ktorí budú ovládať cudzie jazyky, ktoré sa nevyučujú v rámci formálneho systému vzdelávania.

Nesúlads ponuky s dopytom ďalšieho vzdelávania – v budúcnosti hrozí situácia, kedy prílišná ponuka ČŽV narazí na nezáujem podnikateľov a záujemcov o prácu.

Nedostatočné prepojenie teoretických znalostí s praktickou implementáciou – absolventi dnes len veľmi ťažko získavajú prax, čo môže vyústiť do nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce.

Hlavné ciele stratégie

1. Základným cieľom a víziou ČŽV je poskytovať čo najlepší možný stret medzi vzdelávacími príležitosťami dostupnými pre ľudí a schopnosťami, znalosťami, postojmi a správaním, ktoré vedie k znižovaniu nezamestnanosti, posilňovaniu ekonomiky, ako aj rozvoju celej spoločnosti.
2. Vytvoriť systém ČŽV zahŕňajúci široké spektrum aktivít, ktoré umožnia obyvateľom trenčianskeho regiónu v akomkoľvek veku a životnej situácii identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy a na základe nich sa správne rozhodovať v oblasti svojho ďalšieho vzdelávania.
3. Prioritou Trenčianskeho kraja je vytvoriť kvalitný systém ČŽV, ktorý by bol ľahko dostupný pre všetkých obyvateľov bez ohľadu na ich spoločenský či sociálny status, a ktorý by v sebe skĺbil správne spôsoby financovania s efektívnymi spôsobmi vzdelávania.
4. Zabezpečovať osobný rozvoj a schopnosť zamestnať sa osobám zo znevýhodnených skupín obyvateľstva prostredníctvom nepretržitého zapájania týchto obyvateľov do vzdelávacieho a tréningového procesu.
5. Vytvoriť otvorenú znalostne založenú spoločnosť vytváraním podmienok uľahčujúcich rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom poskytovania ČŽV, tréningov a získavaním zručností priamo v pracovnom procese.
6. Cieľom ČŽV v trenčianskom regióne je vytvoriť lepší a múdrejší región. K tomu je potrebné vychovať úspešných študentov, sebavedomých jednotlivcov, zodpovedných občanov, ktorí budú efektívnejšie prispievať do sveta práce ako aj do celej spoločnosti.
7. Vytvoriť systém dobre organizovaných služieb kariérneho poradenstva v rámci systému ČŽV.

Dobre organizované služby kariérneho poradenstva majú stále väčší význam. K tomu, aby boli tieto stratégie a politiky úspešne prevádzané, vyžadujú od občanov regiónu schopnosť organizovať svoje vlastné vzdelávanie a zamestnanie. Je nutné vytvoriť systém, v ktorom by všetci občania mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce.

Tieto hlavné ciele sú reakciou na potrebu vytvorenia uceleného systému a následného rozvoja CŽV v Trenčianskom kraji ako spôsobu na lepšiu integráciu sociálne znevýhodnených skupín obyvateľov a vytváranie podmienok na ich flexibilnejšie prispôsobovanie rýchlo sa meniacemu pracovnému trhu tohto regiónu.

Rozvoj CŽV a pružného získavania nových kvalifikácií je možné okrem formálneho a neformálneho systému vzdelávania aj prostredníctvom informálneho učenia sa, čím sa dosiahne zvýšenie účasti populácie na celoživotnom vzdelávaní. Dôležité pre dosahovanie týchto cieľov je odhaľovať rôzne ľudské potreby a ciele a odstraňovať bariéry, ktoré bránia tomu, čo človek môže robiť a čím môže byť.

Parciálne ciele stratégie

1 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Základným cieľom a víziou CŽV je poskytovať čo najlepší možný stret medzi vzdelávacími príležitosťami dostupnými pre ľudí a schopnosťami, znalosťami, postojmi a správaním, ktoré vedie k zníženiu nezamestnanosti, posilňovaniu ekonomiky, ako aj rozvoju celej spoločnosti.

1.1 Parciálny cieľ

Vytvárať podmienky pre rovnosť šancí na trhu práce, tak pre ženy, ako aj pre mužov, prostredníctvom uceleného systému celoživotného vzdelávania, rozvíjaním schopnosti efektívne sa zamestnať, podporou podnikateľského prístupu a prípravou jednotlivcov pre zamestnanie, ktoré by im umožňovalo byť úspešnými v profesionálnom, ako aj súkromnom živote.

1.2 Parciálny cieľ

Podporovať regionálnu ekonomiku

Zabezpečiť tento cieľ je možné prostredníctvom koncepčného a strategického rozvoja pracovnej sily a adaptácie na meniace sa podmienky na trhu práce.

2 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Vytvoriť systém CŽV zahŕňajúci široké spektrum aktivít, ktoré umožnia obyvateľom trenčianskeho regiónu v akomkoľvek veku a životnej situácii identifikovať svoje schopnosti, kompetencie a záujmy a na základe nich sa správne rozhodovať v oblasti svojho ďalšieho vzdelávania.

2.1 Parciálny cieľ

Vytvoriť systém, ktorý by zabezpečoval komunikáciu organizácií pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania so zástupcami regionálnych firiem s cieľom získavania dôležitých informácií v oblasti nárokov na schopnosti a vzdelávania pracovnej sily, a tým vytvárať podmienky na zvyšovanie konkurencieschopnosti nielen firiem ale aj celého trenčianskeho regiónu.

2.2 Parciálny cieľ

Umožniť občanom riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru

Obyvatelia trenčianskeho regiónu by mali mať možnosť riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru na základe svojich životných cieľov a v súvislosti s ich schopnosťami a záujmami.

3 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Prioritou Trenčianskeho kraja je vytvoriť kvalitný systém ČŽV, ktorý by bol ľahko dostupný pre všetkých obyvateľov bez ohľadu na ich spoločenský či sociálny status, a ktorý by v sebe skĺbil správne spôsoby financovania s efektívnymi spôsobmi vzdelávania.

3.1 Parciálny cieľ

Dosiahnuť efektívnosť investícií do vzdelávania a tréningu.

V rámci tohto cieľa je potrebné zvýšiť úroveň participácie podnikateľov, obyvateľov a verejného sektora v oblasti ČŽV a tréningu, a tým zvýšiť súlad medzi individuálnymi záujmami a schopnosťami obyvateľov Trenčianskeho kraja a potrebami podnikateľov s ponúkanými možnosťami vzdelávania.

3.2 Parciálny cieľ

Zabezpečiť aby všetci obyvatelia trenčianskeho regiónu mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce.

Tento cieľ je možné zabezpečiť systémom fungujúceho kariérneho poradenstva ako súčasťou systému ČŽV. Služby poradenstva musia byť v súlade s cieľmi regionálnej politiky

4 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Zabezpečovať osobný rozvoj a schopnosť zamestnať sa osobám zo znevýhodnených skupín obyvateľstva prostredníctvom nepretržitého zapájania týchto obyvateľov do vzdelávacieho a tréningového procesu.

4.1 Parciálny cieľ

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

Rovnako pre parciálny cieľ 3.2 aj pre zabezpečenie tohto cieľa je potrebná sieť fungujúceho kariérneho poradenstva a poradenstva v oblasti ďalšieho vzdelávania.

4.2 Parciálny cieľ

Zapájanie znevýhodnených skupín obyvateľov do vzdelávacieho procesu v rámci CŽV.

Prostredníctvom tohto cieľa sa smeruje k zabezpečeniu osobného rozvoja znevýhodnených skupín a ich lepšej možnosti zamestnať sa.

5 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Vytvoriť otvorenú znalostne založenú spoločnosť vytváraním podmienok uľahčujúcich rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom poskytovania ČŽV, tréningov a získavaním zručností priamo v pracovnom procese.

5.1 Parciálny cieľ

Zvýšiť efektivitu pracovného trhu

Tento parciálny cieľ je možné naplniť zvyšovaním pracovného výkonu a motivácie, zvyšovaním schopnosti udržať si prácu a skracovaním času stráveného hľadaním práce a času stráveného v stave nezamestnanosti. Toto sa dá dosiahnuť najmä prostredníctvom zosúladenia individuálnych kompetencií a záujmov s prácou a kariérom rozvojom, ako aj zvyšovaním povedomia o súčasných a budúcich možnostiach pracovať a vzdelávať sa a rastom pracovnej mobility.

5.3 Parciálny cieľ

Rozvíjať ľudské zdroje v podnikoch prostredníctvom ČŽV

ČŽV nemá byť určené iba pre nezamestnané alebo inak znevýhodnené skupiny obyvateľov, ale rozvíjať svoje schopnosti a zručnosti musia mať aj zamestnaní obyvatelia regiónu. Dosiahnutie tohto cieľa je možné iba na základe vytvárania dobrých vzťahov verejných inštitúcií pôsobiacich v systéme ČŽV a podnikateľov v regióne.

6 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Cieľom ČŽV v trenčianskom regióne je vytvoriť lepší a múdrejší región. K tomu je potrebné vychovať úspešných študentov, sebavedomých jednotlivcov, zodpovedných občanov, ktorí budú efektívnejšie prispievať do sveta práce ako aj do celej spoločnosti.

6.1 Parciálny cieľ

Vytvárať vzdelávacie a tréningové organizácie

Tieto by mali motivovať všetkých, ktorí o ich služby prejavia záujem, alebo ich potrebujú (žiakov stredných škôl, ich rodičov, študentov vysokých škôl, študujúcich v ďalšom a celoživotnom formálnom i neformálnom vzdelávaní, občanov so zdravotným postihnutím, vzdelávacie inštitúcie poskytujúce formálne i neformálne vzdelávanie, občanov hľadajúcich možnosti uplatnenia na trhu práce vrátane tých, ktorí sú nezamestnaní, vracajúci sa na trh práce), aby boli sami zodpovední za svoje ďalšie vzdelávanie a aby si stanovovali svoje vlastné ciele, ktoré chcú dosiahnuť.

6.2 Parciálny cieľ

Zabezpečiť dostatočnú kvalifikáciu, ako aj ďalšie vzdelávanie osobám poskytujúcim služby ČŽV

Poradcovia a lektori v oblasti formálneho vzdelávania majú dosiahnutý príslušnú úroveň vzdelania. Väčšina poradcov má vysokoškolské vzdelanie učiteľského smeru alebo psychológie.

6.3 Parciálny cieľ

Zaistiť dostatočnú kvalitu poskytovaných služieb v rámci systému ČŽV

Kompetencie v oblasti kontroly dodržiavania dostatočnej kvality poskytovaných služieb ČŽV a poradenstva má príslušný orgán Trenčianskeho samosprávneho kraja. Je potrebné vytvoriť štandardy na zaistenie kvality vo všetkých programoch a na všetkých úrovniach ďalšieho vzdelávania. Cieľom tejto kontroly je najmä zvyšovanie kvality v tejto oblasti, ktoré by odzrkadľovalo rýchle zmeny na trhu práce.

7 ZÁKLADNÝ CIEĽ

Vytvoriť systém dobre organizovaných služieb kariérneho poradenstva v rámci systému CŽV.

7.1 Parciálny cieľ

Vytvorenie systému poradenských kancelárií, poradcov a telefonických centier.

Na každom druhu škôl je poskytované poradenstvo iným spôsobom. Na druhom stupni škôl poskytujú poradenstvo kariérny poradcovia, podobne ako na vyššom stupni vzdelávania, kde sa pridávajú ku kariérnym ešte aj študentský poradcovia a konzultanti. Ďalej sa poradenstvom zaoberá celá rada poradcov až po špecializovaných tútorov. Pre neštudentov sú potom okrem konzultantov určené aj informačné kancelárie. Na pracovnom trhu sa poskytuje kariérne poradenstvo prostredníctvom poradenských kancelárií, poradcov a telefonických centier.

7.2 Parciálny cieľ

Zabezpečiť monitorovanie kvality kariérneho poradenstva

V rámci systému CŽV je potrebné monitorovať kvalitu poskytovaného vzdelávania rovnako ako kvalitu poradenstva.

NÁVRH AKTIVÍT DOSAHOVANIA STANOVENÝCH CIEĽOV

PARCIÁLNY CIEĽ 1.1

Vytvárať podmienky pre rovnosť šancí na trhu práce, tak pre ženy, ako aj pre mužov, prostredníctvom uceleného systému celoživotného vzdelávania, rozvíjaním schopnosti efektívne sa zamestnať, podporou podnikateľského prístupu a prípravou jednotlivcov pre zamestnanie, ktoré by im umožňovalo byť úspešnými v profesionálnom, ako aj súkromnom živote.

Aktivita – Prepojenie existujúcich prvkov systému CŽV do jedného celku

V trenčianskom regióne už dnes funguje niekoľko organizácií, ktoré sa zaoberajú ďalším vzdelávaním. Dôležité je prepojiť tieto organizácie je do jednej fungujúcej siete celoživotného vzdelávania.

Aktivita - Monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb občanov a zamestnávateľov

Práve monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb tvorí základ ďalšieho rozvoja efektívneho systému CŽV. Vhodné vzdelávacie programy je možné poskytnúť iba v prípade, že sú známe skutočnosti, ktorým by sa tieto programy mali venovať. Práve správne vybranými metódami monitorovania a prognózovania sa dá pružne reagovať na meniace sa potreby trhu práce

Aktivita - Rozvoj kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie

Pre trenčiansky región je veľmi dôležité, aby jeho obyvatelia v rámci CŽV získavali kľúčové kompetencie ako schopnosť učiť sa, personálne, sociálne a občianske kompetencie, zmysel pre iniciatívu a podnikavosť, tvorivé myslenie, kultúrne povedomie a vyjadrenie a ďalšie.

Aktivita - Plánovanie rozvoja systému CŽV

Dôležité pre budúcnosť systému CŽV je ďalší rozvoj tohto systému prostredníctvom podpory výskumu v tejto oblasti. Plánovanie rozvoja systému musí prebiehať súčasne s ostatnými aktivitami, či dokonca im predchádzať.

Aktivita – Efektívne čerpanie prostriedkov štrukturálnych fondov na dobudovanie a rozvoj systému CŽV

Možnosť čerpania fondov Európskej únie je jednou z výhod, ktorú môže Trenčiansky región využiť pri rozvoji CŽV. Je však veľmi dôležité, aby prostriedky z eurofondov boli využívané efektívne a v súlade s cieľmi trenčianskeho regiónu a systému celoživotného vzdelávania.

Aktivita - Pokrytie cieľových skupín každého veku a stavu

Cieľom aktivity 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.

PARCIÁLNY CIEĽ 1.2

Podporovať regionálnu ekonomiku

Aktivita - Monitorovanie stavu regionálnej ekonomiky

Nato aby mohol systém CŽV vzdelávania adekvátne pôsobiť na situáciu v regionálnej ekonomike musí dobre poznať skutočnosti, ktoré ju ovplyvňujú. Z tohto dôvodu je práve monitorovanie stavu regionálnej ekonomiky prvým krokom k podpore jej následného rozvoja.

Aktivita - Koncepčný a strategický rozvoja pracovnej sily

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

Aktivita - Adaptácia na meniace sa podmienky na trhu práce

Na neustále sa meniacom trhu práce je nutné sa týmto zmenám neustále prispôbovať. Toto platí obzvlášť 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 nutné programy CŽV neustále meniť v závislosti do situácie na trhu práce.

PARCIÁLNY CIEĽ 2.1

Vytvoriť systém, ktorý by zabezpečoval komunikáciu organizácií pôsobiacich v oblasti celoživotného vzdelávania so zástupcami regionálnych firiem s cieľom získavania dôležitých informácií v oblasti nárokov na schopnosti a vzdelávania pracovnej sily, a tým vytvárať podmienky na zvyšovanie konkurencieschopnosti nielen firiem ale aj celého trenčianskeho regiónu.

Aktivita – Monitorovanie potrieb vzájomnej spolupráce v systéme CŽV

Prvoradou úlohou pri vytváraní väzieb medzi organizáciami pôsobiacimi v CŽV a podnikmi je monitorovanie prínosov pre obe strany. Spolupráca je možná iba ak obe strany budú vedieť, čo im táto spolupráca prinesie.

Aktivita - Spoločenské centrum pre celoživotné vzdelávanie

Jednou s možných aktivít v oblasti CŽV, ktoré by pomohli riešiť problém nedostatočnej flexibility rôznych skupín obyvateľov trenčianskeho regiónu v prispôbovaní sa rýchlo meniacemu trhu práce je vytváranie tzv. Spoločenských centier pre celoživotné vzdelávanie.

Hlavnou podstatou tohto centra je priblížiť príležitosti vzdelávať sa čo najbližšie k domácomu prostrediu čo najväčšej skupiny obyvateľov a zosúladiť túto aktivitu s rôznymi službami, ako napr. starostlivosť o deti, či rôznymi inými sociálnymi službami.

Priestor pre vytváranie takýchto centier vytvárajú početné budovy základných a stredných škôl v Trenčianskom kraji, ktoré sú využívané len časť dňa v priebehu týždňa a počas víkendov sú prakticky zatvorené. Otvorením týchto priestorov pre obyvateľov v okolí a spolupracou s inými organizáciami by mohli byť školy pretransformované na spoločenské vzdelávacie centrá a tak zvýšiť kompetencie svojich žiakov v procese CŽV a uspokojovať potreby ďalšieho vzdelávania ostatných cieľových skupín obyvateľov, napr. rodičov. Táto myšlienka nie je nová, podobné projekty fungujú už desaťročie napríklad vo Veľkej Británii, v USA alebo v Nemecku.

Neustále narastajúca potreba vyrovnávať sa s rýchlo sa meniacimi požiadavkami trhu práce usmerňuje pozornosť na otázku, ako by mohla škola prispieť k CŽV rôznych vekových skupín obyvateľov.

V prípade adolescentov je hlavná priorita kladená na vzdelávanie zamerané na získavanie tzv. „soft skills“ a vedenie samovzdelávaniu, ktoré je pre celoživotné vzdelávanie veľmi dôležité. Študenti by v tomto procese mali získať kľúčové zručnosti a schopnosti požadované trhom práce, a tým dosiahnuť určitú formu nezávislosti.

Dospelí sú však často pracovne veľmi vyťažení, musia sa starať o rodinu, a teda majú málo voľného času, ktorý by mohli venovať vzdelávaniu. Preto je spolupráca

regionálnych úradov zodpovedných za vzdelávanie a iných zodpovedných inštitúcií kľúčová.

Aktivita – Zapájanie regionálnych partnerov do tvorby CŽV

Zapojenie regionálnych partnerov do tvorby modulov CŽV vzdelávania a do oblasti uznávania jeho výsledkov predstavuje dôležitý prvok k úspechu programov ďalšieho vzdelávania. Iba ak budú aj podnikateľské subjekty v regióne akceptovať doklady o absolvovaní ďalšieho vzdelávania, bude CŽV skutočne úspešné.

Aktivita – Rozširovanie partnerstiev s systéme CŽV

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

PARCIÁLNY CIEĽ 2.2

Umožniť občanom riadiť a plánovať svoje vzdelávanie a kariéru

Aktivita – Aktívne zapájanie občanov do tvorby programov ČŽV

Iba aktívnym zapájaním občanov do tvorby ich vlastných kariérnych a vzdelávacích plánov sa dá dosiahnuť ich vyššia motivácia pri absolvovaní kurzov ČŽV. Práve týmto spôsobom je možné vybrať taký program, ktorý najlepšie vyhovuje záujmom a schopnostiam klienta.

Aktivita – Rozvíjanie informačno-komunikačných technológií

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

Aktivita – Organizovanie konferencií zameraných na zlepšenie integrácie rôznych skupín obyvateľov trenčianskeho regiónu

Prostredníctvom konania konferencií majú občania možnosť vyjadriť sa k situácii v oblasti ďalšieho vzdelávania, prípadne predniesť svoje vlastné návrhy na zlepšenie. Predstavitelia občanov môžu takýmto spôsobom otvorene komunikovať s autoritami v oblasti ČŽV.

Aktivita - Organizovanie stretnutí s právnymi poradcami

Pre zapojenie občanov do tvorby, riadenia a plánovania svojich kariérnych plánov je nutné, aby mali prehľad aj o legislatíve v danej oblasti. Občania sa prostredníctvom stretnutí majú možnosť dozvedieť o svojich právach súvisiacich s poskytovaním ďalšieho vzdelávania.

PARCIÁLNY CIEĽ 3.1

Dosiahnuť efektívnosť investícií do vzdelávania a tréningu.

Aktivita - Spolupráca verejných inštitúcií ČŽV a podnikateľov

Hlavným cieľom spolupráce je snaha o vedenie zamestnávateľov v regióne k poznaniu, že súčasťou ich fungovania v trhovej ekonomike je neustála potreba zvyšovať ich konkurencieschopnosť s ďalšími podnikmi v regióne, ako aj v globálnom meradle. Jedným zo spôsobov na uspokojenie tejto potreby je ďalšie systematické vzdelávanie zamestnancov.

Aktivita – Oboznamovanie podnikateľov s potrebou vzdelávania zamestnancov

Najvhodnejším spôsobom ako zvýšiť informovanosť podnikov o možnostiach ďalšieho vzdelávania ich zamestnancov je konanie kurzov a prednášok s cieľom oboznámiť spoločnosti v regióne s potrebou vzdelávania pre ich ďalší rast a tým motivovať samotných podnikateľov. Firmy by sa mali dozvedieť o ponuke ČŽV a naučiť sa prispôbovať meniacemu sa trhu práce a tým podporovať svoju úspešnosť na medzinárodných trhoch.

Aktivita – Zameranie pozornosti podnikateľov na starších pracovníkov

Pri súčasných trendoch migrácie mladých za prácou a predlžovania veku odchodu do dôchodku je nutné zamerať pozornosť podnikateľov na ďalšie vzdelávanie aj vekovej skupiny nad 55 rokov a tým zvyšovať jej kvalifikáciu.

Aktivita – Zvyšovanie prostriedkov investovaných do ČŽV

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

PARCIÁLNY CIEĽ 3.2

Zabezpečiť aby všetci obyvatelia trenčianskeho regiónu mali prístup k vysoko kvalitným informáciám a radám, ktoré sa týkajú vzdelávania, odborného vzdelávania a práce.

Aktivita - Zlepšenie kariérneho poradenstva pre dospelých

Aktivita v oblasti kariérneho poradenstva pre dospelých sú založené na informovaní, ako sa zapojiť do prebiehajúcich procesov v oblasti zamestnanosti a možnostiach absolvovať kurzy, ktoré im majú pomôcť nájsť si zamestnanie.

Aktivita – Vytvorenie callcentra

Prínosom pre klientov ďalšieho vzdelávania je vytvorenie callcentra. Ak záujemca o pracovné miesto telefonuje na callcentrum, dostáva informácie o pracovných miestach, ktoré najviac vyhovujú jeho požiadavkám. Ak sa nájde vhodné pracovné miesto, je záujemca oboznámený o detailoch tohto miesta, alebo priamo spojený zo zamestnávateľom.

Aktivita – vytvorenie špecializovaných internetových stránok venovaných ČŽV

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

Aktivita – Vytvorenie databázy voľných pracovných miest

Významným krokom k zlepšeniu prístupu obyvateľov regiónu k informáciám je vytvorenie databázy voľných pracovných miest, ktoré si môžu záujemcovia zistiť na internete a prostredníctvom telefónu, na čo je zriadené telefonické centrum. Aktuálne informácie možno získať priamo on-line prostredníctvom chatu alebo SMS správy.

Aktivita – Vytvorenie databázy vzdelávacích a rekvalifikačných kurzov

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

Aktivita – Zostavenie individuálneho kariérneho plánu

Každému z uchádzačov o zamestnanie je na základe rozhovoru zostavený individuálny kariérny plán. Prioritne je poradenstvo určené dlhodobo nezamestnaným a inak znevýhodneným skupinám.

PARCIÁLNY CIEĽ 4.1

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

Aktivita - Program CŽV pre znevýhodnené skupiny obyvateľov

Táto aktivita v sebe kombinuje tréningové kurzy s individuálnymi poradcami, ktoré nielenže rozširujú znalosti ale rozvíjajú aj schopnosti občanov nájsť si vlastnú kariérnu cestu v stále sa meniacom pracovnom prostredí.

Prvá fáza projektu pozostáva zo 120 hodín tréningu (cca 2 mesiace), ktorý je zameraný na aktiváciu, psychológiu, pracovné právo, manažérske zručnosti a informačno-komunikačné technológie. Druhou fázou je príprava individuálneho kariérneho plánu (5 mesiacov) za pomoci profesionálnych kariérnych a právnych poradcov a psychológov poskytujúcich individuálne konzultácie.

Účastníci kurzu sú v jeho priebehu rozdelení do skupín podľa pravidelnosti ich účasti na kurzoch (part-time, full-time).

Ako potvrdenie o absolvovaní získavajú absolventi písomné potvrdenie.

Tento projekt je príkladom neformálneho vzdelávania poskytujúceho občanom know-how, ktoré môžu následne využívať v ich profesionálnom ako aj osobnom živote.

Aktivita - Systém kariérneho poradenstva pre ohrozené skupiny obyvateľstva

Poradenstvo pre ohrozené skupiny obyvateľstva predstavuje poskytovanie informácií a rád týmto skupinám, zamestnávateľom a zamestnancom. Tieto služby zahŕňajú registráciu a intenzívne poradenstvo o situácii na pracovnom trhu. Všetko je to vykonávané prostredníctvom siete kancelárií.

Aktivita – Vytváranie programov „šitých na mieru“ určitej skupine obyvateľov

Cieľom aktivity je približovať vzdelávanie v regiónoch vybraným cieľovým skupinám najmä rómskym komunitám ako východisko ich sociálnej zmeny, dlhodobu nezamestnaným občanom, ženám na materskej dovolenke, občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, imigrantom, mládeži a občanom v postproduktívnom veku a občanom s nízkym stupňom vzdelania a nízkym sociálnym statusom. Pre každú z týchto skupín bude vytvorený konkrétny systém poradenstva a vzdelávania, ktorý umožní lepšie a jednoduchšie osvojovanie si vedomostí a následný návrat do pracovného života.

Aktivita – Podpora poskytovania ďalšieho vzdelávania súkromnými poskytovateľmi

Poradenstvo ako aj služby ďalšieho vzdelávania sú poskytované aj stále väčším počtom súkromných poskytovateľov. Toto poradenstvo je určené hlavne pre dospelú časť populácie ako sú zamestnávateľia a zamestnanci, ktorý hľadajú nové možnosti zamestnania alebo sa chcú ďalej vzdelávať.

Poradenstvo je poskytované rôznymi spôsobmi, ako napr.:

- Ø Osobné kariérne poradenstvo
- Ø Psychologické posudky
- Ø Poskytovanie informácií o kurzoch a o situácii na pracovnom trhu
- Ø Návrhy poradcov na základe ich skúseností a vedomostí o žiakovi
- Ø Programy na rozvoj vzdelanosti
- Ø Programy na rozvoj osobnostných vlastností žiakov
- Ø Doporučenia – využitie poradcov z iných organizácií
- Ø Vytváranie sietí zamestnávateľov a inštitúcií poskytujúcich poradenské služby
- Ø Individuálne rozhovory s klientmi
- Ø Informácie na internete a CD
- Ø Telefonické poradenstvo
- Ø Psychologické, vedomostné a schopnostné testy
- Ø Workshopy

Z každého z týchto spôsobov možno vytvoriť samostatnú aktivitu v rámci systému CŽV.

PARCIÁLNY CIEĽ 4.2

Zapájanie znevýhodnených skupín obyvateľov do vzdelávacieho procesu v rámci ČŽV

Aktivita – Vytvorenie databázy znevýhodnených skupín obyvateľov regiónu

Práve na základe tejto databázy získajú kompetentní ucelený pohľad na situáciu v regióne v súvislosti so znevýhodnenými skupinami obyvateľov.

Aktivita - Aktívne zapájanie znevýhodnených občanov do tvorby programov ČŽV

Kvalitné programy určené pre znevýhodnené skupiny obyvateľov sa dajú zostaviť iba v prípade poznania potrieb týchto skupín. Ak do tvorby systému ČŽV budú zapojení aj predstavitelia z radov znevýhodnených občanov, tvorcovia systému budú mať možnosť bližšie poznať konkrétnu situáciu tej ktorej skupiny obyvateľov a na jej základe vytvoriť ucelenú programovú štruktúru ČŽV.

Aktivita – Zapájanie znevýhodnených skupín obyvateľov do tvorby ich vlastného kariérneho a plánu a plánu vzdelávania

Zapájaním znevýhodnených skupín obyvateľov do tvorby ich vlastného kariérneho a plánu a plánu vzdelávania sa v týchto plánoch môžu lepšie odraziť záujmy a schopnosti jednotlivca.

PARCIÁLNY CIEĽ 5.1

Zvýšiť efektivitu pracovného trhu

Aktivita - Centrá CŽV podporované podnikateľmi

Jednou z aktivít na rozvoj systému CŽV v regióne je vytváranie centier CŽV. Do týchto centier by sa však mali okrem verejných inštitúcií zapájať aj podnikatelia. Centrá by mali okrem finančnej podpory aj informácie o potrebách podnikateľov. Cieľom centier je v tiež naučiť zamestnávateľov definovať ich reálne potreby v oblasti vzdelávania.

Aktivita - Vzdelávanie obyvateľov regiónu v súlade s potrebami regionálnych podnikateľov.

Uskutočňovaním tejto aktivity by regionálne podniky získavali kvalifikovanú pracovnú silu schopnú prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou. Súčasťou aktivity sú aj snahy o to, aby podniky umožňovali účastníkom kurzov CŽV získať u nich prax, čím by sa znížil počet vzdelaných účastníkov pracovného trhu bez praxe.

Aktivita - Vytváranie poradenských „kútikov“ priamo v podnikoch

V malých a stredných podnikoch sa vytvárajú tzv. poradenské kútiky, ktorých hlavnou úlohou je prinášať poradenské služby, ako jednu z foriem CŽV, priamo na pracovisko. Zamestnanci týchto podnikov tak majú príležitosť konzultovať, pýtať sa a dozvedieť sa o možnostiach ďalšieho vzdelávania.

Aktivita – Motivovanie podnikateľov vyčleňovať prostriedky na ďalšie vzdelávanie pracovníkov

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

PARCIÁLNY CIEĽ 5.2

Rozvíjať ľudské zdroje v podnikoch prostredníctvom CŽV

Aktivita – Vzdelávanie priamo v komunitách vzdelávajúcich

Poskytovanie príležitostí pre ďalšie *vzdelávanie čo najbližšie k vzdelávajúcim* sa v ich vlastných komunitách pri maximálne možnej miere ich podpory prostriedkami informačno-komunikačných technológií.

Aktivita - Aktivizácia, motivácia, prispôsobovanie a obnovovanie pracovnej sily

V nových demografických súvislostiach, ktoré znižujú počet osôb vstupujúcich na trh práce je problémom podnikov nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Práve prostredníctvom programov ďalšieho vzdelávania majú podniky možnosť zvýšiť kvalifikáciu svojich terajších zamestnancov, a tým zmierniť nedostatok v ponuke kvalifikovaných ľudských zdrojov.

Aktivita – Motivovanie podnikateľov k využívaniu nových metód výučby

Zavádzaním nových vzdelávacích metód a technológií môže dôjsť okrem skvalitneniu vzdelávacieho procesu aj k znižovaniu nákladov podnikateľov.

PARCIÁLNY CIEĽ 6.1

Vytvárať vzdelávacie a tréningové organizácie

Aktivita - Monitorovanie potrieb budovania vzdelávacích a tréningových organizácií

Aktívnym monitorovaním potrieb možno predísť budovaniu centier, ktorých obsahom budú aktivity, ktoré nemá v regióne kto využívať a naopak ak sa objaví potreba budovania prípadne rozšírenia už existujúcej tréningovej organizácie, bude možné na túto potrebu veľmi rýchlo a pružne reagovať.

Aktivita - Univerzita tretieho veku

Možnosťou podpory celoživotného vzdelávania v Trenčianskom kraji je vytvorenie tzv. univerzity tretieho veku, ktorej hlavnou prioritou by bolo vyučovanie a rozvíjanie schopností a zručností starších obyvateľov tohto regiónu.

Najdôležitejšími aktivitami, ktoré takáto univerzita vyvíja smerom k starším ľuďom sú:

- Ø Prednášky profesorov.
- Ø Práca v malých skupinách zameraných na rôzne činnosti (Fotografovanie, vyšívanie, kultúra, fyzická kultúra, tanec a hudba, organizovanie a poriadok, publikovanie, kurzy vzájomnej pomoci).
- Ø Organizovanie klubov, ako napr. diskusný klub, klub milovníkov umenia.
- Ø Kurzy cudzieho jazyka.
- Ø Organizovanie rôznych workshopov.

Skúsenosti z iných krajín Európskej únie s univerzitami tretieho veku sú veľmi pozitívne. Vďaka aktívnej spolupráci s regionálnymi úradmi intenzívne rozvíjajú svoje aktivity, no častokrát nestačia pokrývať dopyt obyvateľov kvôli nedostatku miestností s počítačovým vybavením, alebo rôznym iným kapacitným obmedzeniam.

Aktivita – Budovania centier ktorých pôsobenie sa zameriava na zlepšovanie života starších ľudí.

Spolupráca medzi týmito centrami, organizáciami v systéme CŽV a inštitúciami a asociáciami, ktorých cieľom je zlepšenie situácie starších ľudí, môže priniesť ovocie v podobe zvýšenia záujmu starších občanov regiónu o vzdelávanie a ich osobnostný rast aj v pokročilom veku.

Aktivita – Budovanie centier s cieľom zvyšovania kvalifikácie

V súčasnosti je možnosť získania kvalifikácie a praktických skúseností záujemcov o zamestnanie priamo u podnikateľov veľmi malá. Preto je jednou z aktivít v rámci systému CŽV budovanie centier, kde bude možné získať potrebné praktické zručnosti pred vstupom na trh práce.

Náplňou činnosti v týchto centrách majú byť zároveň vzdelávacie činnosti podľa aktuálnej potreby trhu práce.

PARCIÁLNY CIEĽ 6.2

Zabezpečiť dostatočnú kvalifikáciu, ako aj ďalšie vzdelávanie osobám poskytujúcim služby CŽV

Aktivita – Monitorovanie potrieb vzdelávania osôb poskytujúcich služby CŽV

Pre zabezpečenie dostatočnej kvalifikácie a ďalšieho vzdelávania osôb poskytujúcich služby CŽV vzdelávania (lektorov, tútorov, školiteľov, organizátorov, manažérov) je potrebné monitorovať potreby tohto vzdelávania v závislosti od meniacich sa podmienok na trhu.

Aktivita – Vytvorenie vzdelávacích štandardov v systéme ďalšieho vzdelávania

Práve vytvorenie profesijných a vzdelávacích štandardov, ako aj systému prípravy a ďalšieho vzdelávania vzdelávateľov dospelých je základným prvkom úspešného systému CŽV vzdelávania.

Aktivita - Zvyšovanie kvalifikácie poradcov a lektorov pôsobiacich v systéme CŽV

Kariérni poradcovia ako aj lektori sú povinní absolvovať kurzy v oblasti poradenstva a ďalšieho vzdelávania. Tieto kurzy sú robené otvorenou formou, kde účastníci absolvujú 7 workshopov a plnia si zadané domáce úlohy. Absolventi potom získavajú základnú kvalifikáciu pre prácu s nezamestnanými občanmi. Získanie certifikátu je predpokladom pre ďalšie vzdelávanie v oblasti poradenstva a všetci lektori pôsobiaci v systéme CŽV musia byť jeho držiteľmi.

Možné je aj získanie Vyššieho diplomu v oblasti poradenstva a CŽV. Tento kurz je navrhnutý ako akreditovaný tréningový program určený pre ľudí pracujúcich s informáciami a poskytujúcich rady v oblasti poradenstva a ďalšieho vzdelávania. Podľa dosiahnutej kvalifikácie sa potom môžu záujemcovia uchádzať o miesta v systéme ďalšieho vzdelávania. Väčšina lektorov a poradcov je potom ďalej školená na prácu s konkrétnou skupinou ľudí a je im umožnené zvyšovať si svoju kvalifikáciu absolvovaním ďalších kurzov.

Aktivita - Vytvorenie súboru inovačných programov pre potreby vzdelávania osôb poskytujúcich ďalšie vzdelávanie

Bez uceleného systému vzdelávania osôb poskytujúcich ďalšie vzdelávanie sa môže celý systém CŽV stať neúčinným a zastaraným. Z tohto dôvodu je nutné neustále inovovať okrem obsahu vzdelávacích programov aj vedomosti osôb, ktoré tieto programy vyučujú.

PARCIÁLNY CIEĽ 6.3

Zaistiť dostatočnú kvalitu poskytovaných služieb v rámci systému CŽV

Aktivita – Vybudovanie regionálnej autority pre oblasť CŽV

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

Aktivita – Monitorovanie vývoja vzdelávacích potrieb

Rozvojom systému priebežného monitorovania a prognózovania vývoja vzdelávacích potrieb obyvateľov a zamestnávateľov v regióne sa dosiahne súlad obsahu poskytovaných programov s týmito potrebami.

Aktivita – Budovanie systému inovatívneho obsahu vzdelávania

Snahou 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.

Aktivita – Certifikácia vzdelávacích ustanovizní v neformálnom vzdelávaní

Zavedením systému riadenia kvality v neformálnom vzdelávaní certifikáciou vzdelávacích ustanovizní sa dosiahne lepšia kontrolovateľnosť obsahu vzdelávania a tým dostatočná kvalita poskytovaných programov.

PARCIÁLNY CIEĽ 7.1

Vytvorenie systému poradenských kancelárií, poradcov a telefonických centier.

Aktivita – Systém kariérneho poradenstva pre všetky skupiny obyvateľov v regióne

Kariérne poradenstvo predstavuje službu určenú pre všetkých obyvateľov trenčianskeho regiónu. Jeho obsahom majú byť okrem presných a relevantných informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania aj odborné rady uľahčujúce rozhodovanie klientov a ich motivovanie k ďalšiemu snaženiu sa o lepšie uplatnenie na trhu práce v regióne na základe získaného vzdelania.

Aktivita - Zlepšovanie kariérneho poradenstva pre mladých ľudí

Aby sa zlepšilo kariérne poradenstvo pre mladých, je nutné riešiť výzvy v oblasti povinnej školskej dochádzky, stredoškolského vzdelávania ukončeného maturitou, vysokoškolského vzdelania a tiež výzvy, ktoré sa týkajú mladých ľudí v ohrození.

Aktivity sú zamerané na znižovanie rozdielov v prístupe k službám a zlepšovaniu povahy, úrovne a kvality poradenských služieb. Je nutné poskytovať školám dostatočné ľudské a kapitálové zdroje a zaisťovať, aby tieto zdroje boli čo najlepšie využívané. V rámci aktivity je nutné posilovanie formálnej spolupráce medzi zainteresovanými stranami. 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.

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

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

Aktivita - Systém kariérneho poradenstva na školách

Na školách, ktoré sú zriadené kompetentnými orgánmi v rámci Trenčianskeho kraja, môže byť kariérne poradenstvo súčasťou školských vzdelávacích programov. V niektorých prípadoch je dokonca možnosť tento druh poradenstva priamo zakomponovať do učebných osnov. Región priamo nariaďuje počet hodín, kedy má byť poskytovaná možnosť využiť poradenstvo. Každá škola má určeného pedagóga, ktorý poskytuje poradenské služby. Poradenstvo je smerované najmä k žiakom posledných ročníkov. Poradcovia informujú žiakov a absolventov o možnostiach ďalšieho vzdelávania ako aj o možnostiach na trhu práce.

Aktivita - Hlavné riadenie

Aktivita zahŕňa riadenie poskytovania služieb poradenstva, jeho organizovanie a vyhodnocovanie výsledkov, vytváranie vzťahov s externými organizáciami, najmä zamestnávateľmi.

Aktivita - Manažment informácií

Ide o riadenie poskytovania informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania a situácii na trhu práce v regióne ale aj mimo neho.

Aktivita – Poradenské aktivity

Cieľom aktivity je organizovanie seminárov a workshopov, ako aj pomoc klientom poradenstva pri odhaľovaní ich myšlienok a pocitov v závislosti od budúceho vzdelávania a výberu povolania.

Aktivita – Poskytovanie odporúčaní

Úlohou systému poradenských kancelárií, poradcov a telefonických centier je podávať návrhy budúcich možností klientov podľa skúseností a vedomostí poradcu.

Aktivita – Vyhodnocovanie a odporúčanie

Používanie rôznych metód vyhodnocovania informácií získaných od klienta, aby mu bolo uľahčené rozhodovanie. Na základe vyhodnotenia sa následne klientom doporučuje využiť možnosti ďalšieho vzdelávania najlepšie vyhovujúce ich potrebám.

Aktivita - Sledovanie

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

PARCIÁLNY CIEĽ 7.2

Zabezpečiť monitorovanie kvality kariérneho poradenstva

Aktivita - Vybudovanie sústavy štandardov kvality práce poradcov

Pre kvalitné kariérne poradenstvo je nutná existencia štandardov na základe ktorých by bolo možné určovať úspešnosť prípadne neúspešnosť poradcov.

Aktivita – Vytvorenie hodnotenia kvality práce poradcov

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

PREPOJENIE AKTIVÍT A SWOT-ANALÝZY

Cieľom jednotlivých aktivít je odstránenie slabých stránok súčasného systému CŽV vzdelávania a minimalizácia ohrození. Súčasne sa aktivity snažia v čo najväčšej miere využívať silné stránky systému a príležitosti, ktoré ponúka.

Aktivity v rámci **Základného cieľa 1** riešia slabé stránky definované na základe výsledkov prieskumu medzi zamestnávateľmi a vzdelávacími inštitúciami v trenčianskom regióne ako Slabá schopnosť zamestnávateľov definovať reálne potreby v oblasti vzdelávania a problémy súvisiace so záujmom zamestnávateľov o menej kvalifikovanú pracovnú silu tým, že vytvárajú monitorovací systém vzdelávacích potrieb zamestnávateľov a občanov a plánujú do systému CŽV vzdelávania zahrnúť všetky vekové kategórie obyvateľov regiónu. Zároveň tieto aktivity využívajú príležitosť v podobe možnosti čerpania európskych fondov, čím vzniká priestor na čiastočné odbremenenie prijímateľov vzdelávania.

Základný cieľ 1 zároveň reaguje aj na ohrozenie vyplývajúce z možnosti Oslabovania priemyselných odvetví a následnej nedostatočnej flexibility zamestnancov na novú situáciu na trhu práce aktivitami zameranými na monitorovanie situácie regionálnej ekonomiky a rýchlu zmenu obsahu vzdelávacích programov CŽV v závislosti na meniacich sa podmienkach na pracovnom trhu.

Aktivity tohto cieľa sú, rovnako ako aktivity ostatných cieľov, zamerané na rozvoj pracovnej sily v regióne, čím sa sleduje cieľ zvyšovať Schopnosť zamestnancov prepájať teoretické znalosti s praktickou implementáciou a následne zvyšovať počet vzdelaných pracovníkov s praxou.

Základný cieľ 2 v rámci svojich aktivít využíva silnú stránku regiónu, ktorou je záujem podnikateľov komunikovať s inštitúciami CŽV. Práve komunikáciou medzi aktérmi v systéme CŽV sa má dosiahnuť súlad medzi ponukou a dopytom vzdelávacích programov. Tento cieľ sa zároveň snaží zvýšiť motiváciu obyvateľov regiónu zapájať sa do programov ďalšieho vzdelávania.

Zvýšenie motivácie podnikateľov zapájať sa do aktivít spojených s CŽV vzdelávaním má za úlohu aktivita v rámci **Základného cieľa 3**. Uskutočňovaním aktivít tohto cieľa má prispieť k pochopeniu zamestnávateľov, že investície do vzdelávania zamestnancov zvyšuje zároveň konkurencieschopnosť ich podniku. Cieľ zároveň reaguje na súčasné demografické trendy a svojimi aktivitami motivuje zamestnávateľov, aby svoju pozornosť venovali aj skupine starších pracovníkov. Významným prínosom aktivít Základného cieľa 3 sú aktivity smerujúce k neustálemu zlepšovaniu systému kariérneho poradenstva.

Aktivity **Základného cieľa 4** okrem iného využívajú súčasný rozmach organizácií, ktoré sa primárne venujú ďalšiemu vzdelávaniu. Týmto cieľom sa smeruje k zvýšeniu motivácie znevýhodnených skupín zúčastňovať sa celoživotného vzdelávania.

Prínosom **Základného cieľa 5** je jeho zameranie na poskytovanie poradenstva a vzdelávania priamo v pracovnom procese. Snahy sú v rámci tohto cieľa smerované k odstraňovaniu priepasti medzi teóriou a praxou, zavádzaniu nových vzdelávacích metód vo väčšej miere využívajúcich informačné technológie (napr. e-learning) a motivovaniu podnikateľov umožniť účastníkom kurzov CŽV získať u nich prax, čím by sa dalo zamedziť ohrozeniu v podobe nedostatku vzdelaných zamestnancov s praxou.

Prínosom **Základného cieľa 6** je rozpracovanie aktivít smerujúcich k vzdelávaniu obyvateľov regiónu v špecializovaných centrách a tým zvyšovať počet vzdelaných pracovníkov pre regionálne podniky. Aktivity cieľa 6 smerujú tiež k zvyšovaniu kvalifikácie lektorov v systéme CŽV, čím sa predchádza ohrozeniu v podobe nedostatku kvalifikovaných lektorov. Práve plnením cieľa 6 sa zabezpečuje dostatočná úroveň kvality poskytovaných služieb v rámci CŽV, čo vychádza najmä z poskytovania vzdelávacích programov, ktoré boli akreditované kompetentným orgánom.

Cieľ 6 je smerovaný k rozvoju tzv. „soft skills“ a ďalších schopností a zručností najmä v oblasti znalosti cudzích jazykov a informačných technológií, ktoré sú zamestnávateľmi v regióne veľmi cenené, prostredníctvom výučby a osvojovania si týchto schopností v špecializovaných centrách.

Slabú stránku systému CŽV v trenčianskom regióne v podobe nedostatočného dôrazu kladeného na systém celoživotného poradenstva sa snažia riešiť aktivity v rámci **Základného cieľa 7**. Uskutočňovaním aktivít tohto cieľa sa má dosiahnuť práve kvalitný systém poradenstva pre všetky skupiny obyvateľov v regióne.

PRÍLOHA Č. 1

Analýza aktivít vzdelávacích inštitúcií v Trenčianskom kraji

Prieskum realizovaný v rámci pilotného projektu
„Učiaci sa región Trenčianskeho samosprávneho kraja“

Úvod

Zámerom prieskumu aktivít vzdelávacích inštitúcií Trenčianskeho kraja je zhodnotiť súčasnú situáciu v oblasti celoživotného vzdelávania z perspektívy šírky portfólia vzdelávacích programov a aktivít v kraji. Ambíciou je analyzovať kvantitu a kvalitu celoživotného vzdelávania, identifikovať mieru zapojenia hlavných cieľových skupín do vzdelávacích programov a špecifikácia oblastí a foriem jednotlivých vzdelávacích aktivít (pričom detailnejšia pozornosť je venovaná vzdelávaniu v oblasti infokomunikačných technológií – IKT - a jazykov), problémov pri vzdelávaní a iných relevantných otázok v kontexte zadefinovaných cieľových skupín vzdelávania.

Prieskum bol realizovaný za pomoci štandardizovaných dotazníkových hárkov, ktoré boli zaslané 30 vybraným vzdelávacím organizáciám, pričom dotazník sa snaží inštitúcie identifikovať na základe údajov o ich právnej forme a veľkosti, ako aj ponukou, resp. absenciou akreditovaných vzdelávacích programov.

Ako výsledok úsilia prispieť k tvorbe stratégie rozvoja Trenčianskeho samosprávneho kraja ako Učiaceho sa regiónu čo najrelevantnejším výstupom bola reprezentatívna vzorka vzdelávacích inštitúcií zostavovaná tak, aby čo najlepšie odrážala reálnu skladbu vzdelávacích subjektov v kraji. Realizácia prieskumu bola sprevádzaná zníženou ochotou inštitúcií participovať na výskume, no relevantnosť zostaveného súboru inštitúcií bola zabezpečená, čo vyžadovalo osobný prístup a realizáciu riadených rozhovorov s jednotlivými subjektmi.

Osobná interakcia pomohla predísť prípadným nedorozumeniam a objasniť kontext dotazovaných oblastí pre predstaviteľa inštitúcie. Zvolený postup zvyšuje relevantnosť jednotlivých zistení.

Formát prieskumu

Výskum bol orientovaný na viacero oblastí, z ktorých samostatne vyčlenenými okruhmi sú:

- I. Identifikácia inštitúcie
Ako je uvedené vyššie, vzdelávacie inštitúcie participujúce na prieskume boli identifikované na báze právnej formy, veľkosti (počtu zamestnancov) a charakteru služieb vo vzťahu k akreditácii Ministerstvom školstva, aby tak prieskum poskytol obraz o vypovedacej schopnosti jeho realizácie.
- II. Cieľové skupiny
Účelom druhej časti dotazníka bolo postrehnúť charakter cieľových skupín vzdelávacích programov – z hľadiska vekovej štruktúry a dosiahnutého vzdelania. Rovnako bolo cieľom zistiť najfrekventovanejšie oblasti vzdelávania v kontexte tematického zamerania, v špecifikácii na jednotlivé vopred zadefinované cieľové skupiny (manažment, stredný manažment, zamestnanci, nezamestnaní, študenti / absolventi, seniori).
- III. Priebeh realizácie vzdelávania
Tretí súbor otázok bol orientovaný na lepšie priblíženie charakteru vzdelávacej aktivity. Prináša vyhodnotenie jednotlivých foriem vzdelávacej činnosti z časového hľadiska, metódy implementácie vzdelávania ako aj prieskum spôsobu ukončenia vzdelávania – rovnako ako predchádzajúci okruh, pre každú definovanú cieľovú skupinu zvlášť.
- IV. Vzdelávanie v oblasti informačných a komunikačných technológií
V dôsledku rozmachu odvetvia informačných a komunikačných technológií a ich rastúceho významu v globálnej ekonomike bol väčší dôraz položený práve na tento sektor. Výstupom nie je len zistenie, na aké oblasti odvetvia IKT sa koncentruje pozornosť vzdelávacích inštitúcií (samozrejme, za podmienky zosúladenia ponuky s trhovým dopytom), ale aj priemerná úroveň zručností v tejto oblasti vo vopred definovaných skupinách účastníkov vzdelávacieho procesu.
- V. Vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov
V globálnej ekonomike sa do veľkej miery stierajú národnostné bariéry, komunikácia v jazykoch silných ekonomických gigantov je pre sebarealizáciu na osobnej i korporátnej úrovni nevyhnutná. Preto sme bližšie zisťovali aj to, ktoré jazykové programy sú v kraji najfrekventovanejšie, a aká je jazyková vybavenosť cieľových skupín.

VI. Ďalšie aspekty vzdelávacieho procesu

V poslednej časti prieskumu boli posudzované spôsoby zisťovania efektivity vzdelávacích aktivít, problematické oblasti vzdelávacieho procesu, ako aj miera povedomia o možnostiach využitia štrukturálnych fondov v oblasti vzdelávania.

Príklad dotazníka

ANALÝZA AKTIVÍT VZDELÁVACÍCH INŠTITÚCIÍ

Identifikačné údaje

1. Identifikačné údaje (meno, názov):
2. Sídlo vzdelávacej inštitúcie (obec / mesto):
3. Právna forma spoločnosti:

(A) a.s.	(B) s.r.o.	(C) SZČO	(D) v.o.s.	(E) Družstvo	(F) š.p.
(G) nezisková org.	(H) samospráva	(I) obč.zdr.	(J) št. rozpočt. org	(K) št.príspev.org	(L) VVŠ
(M) stredná škola - verejný sektor	(N) stredná škola - súkr. sektor	(O) obec	(P) VUC	(Q) ústr. orgán št. správy	

4. Počet zamestnancov

(A) 1-10	(B) 11-25	(C) 26-50	(D) 51-100	(E) 101-250	(F) 250+
----------	-----------	-----------	------------	-------------	----------

5. Akreditované vzdelávacie programy:

(A) áno	(B) nie
---------	---------

6. Koľko klientov využije Vaše služby ročne? Odpoveď:

Cieľové skupiny vzdelávacích aktivít

7. Percentuálne vyjadrenie vekovej štruktúry cieľových skupín vzdelávania

VEK	(A) 20%	(B) 40%	(C) 60%	(D) 80%	(E) 100%
do 25 r.					
od 25 do 45 r.					
od 45 do 55 r.					
nad 55 r.					

8. Percentuálne vyjadrenie stupňa dosiahnutého vzdelania cieľových skupín vzdelávania

	(A) 20%	(B) 40%	(C) 60%	(D) 80%	(E) 100%
základné					
stredné					
úplné stredné s maturitou					
vyššie I. stupňa					
vyššie II. stupňa					
vyššie III. stupňa					

9. Oblasti vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Zdravotníctvo						
(B) Technické oblasti						
(C) Sociálne vedy						
(D) Služby						
(E) Riadenie ľudských zdrojov						
(F) Prírodné vedy						
(G) Právne vedy						
(H) Marketing						
(I) Manažment						
(J) Informatika						
(K) Humanitné vedy						
(L) Európske záležitosti						
(M) Ekonomické vedy						
(N) Doprava						
(O) Cudzie jazyky						
(P) Cestovný ruch						

Priebeh realizácie vzdelávacích aktivít

10. Forma vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Denne						
(B) Víkendy						
(C) Blokovaná výučba						
(D) Dištančne / elektronicky						

11. Metódy vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
Prednášky						
Cvičenia						
Workshopy						
Semináre						
E-learning						
Tréningy						
Konzultácie						
Iné						

12. Vzdelávací tím

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Interný						
(B) Externý						

13. Spôsob ukončenia vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Certifikát						
(B) Osvedčenie						
(C) Diplom						
(D) Doklad o ukončení						
(E) Iné						

Vzdelávanie v oblasti informačných a komunikačných technológií

14. Oblasť vzdelávacích aktivít

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) MS Windows						
(B) Textové, publikačné a prezentačné editory						
(C) Grafické systémy						
(D) Tabuľkové procesory a štatistika						
(E) Databázové systémy						
(F) Internet / intranet						
(G) Programovacie nástroje						
(H) Operačné systémy a počítačové siete						
(I) Technické prostriedky PC a LAN						

15. Úroveň IKT zručností cieľovej skupiny

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Nízka						
(B) Stredná						
(C) Vysoká						

Vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov

16. Oblasť vzdelávacích aktivít - jazyk

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Anglický						
(B) Nemecký						
(C) Francúzsky						
(D) Ruský						
(E) Španielsky						
(F) Taliansky						
(G) Čínsky						
(H) Iné						

17. Úroveň jazykových zručností cieľovej skupiny

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Nízka						
(B) Stredná						
(C) Vysoká						

18. Ponúkate študijné alebo pracovné jazykové pobyty v zahraničí? Odpoveď: Áno - Nie

Iné

19. Spôsob merania efektívnosti vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Spätná väzba od účastníkov vzdelávacieho programu						
(B) Spätná väzba od zamestnávateľov účastníkov						
(C) Spätná väzba lektora						
(D) Vlastný monitoring						
(E) Nerealizujeme						

20. Problémy pri organizácii vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci	Nezamestnaní	Študenti / absolventi	Seniori
(A) Finančné problémy organizácie						
(B) Sociálne problémy cieľových skupín						
(C) Nedostatočný záujem, motivácia cieľových skupín						
(D) Nedostatočný marketing organizácie						
(E) Neznalosť ponuky vzdelávania						
(F) Neznalosť potrieb vzdelávania zamestnancov						

21. Využitie prostriedkov z ESF na vzdelávacie aktivity

A) V minulosti realizovali samostatne	
B) V minulosti ako partner	
C) V minulosti nerealizovali	
D) Plánujú do budúcnosti samostatne	
E) Plánujú do budúcnosti ako partner	
F) Nemajú informácie o ESF	

22. Spôsob financovania vzdelávacích aktivít.

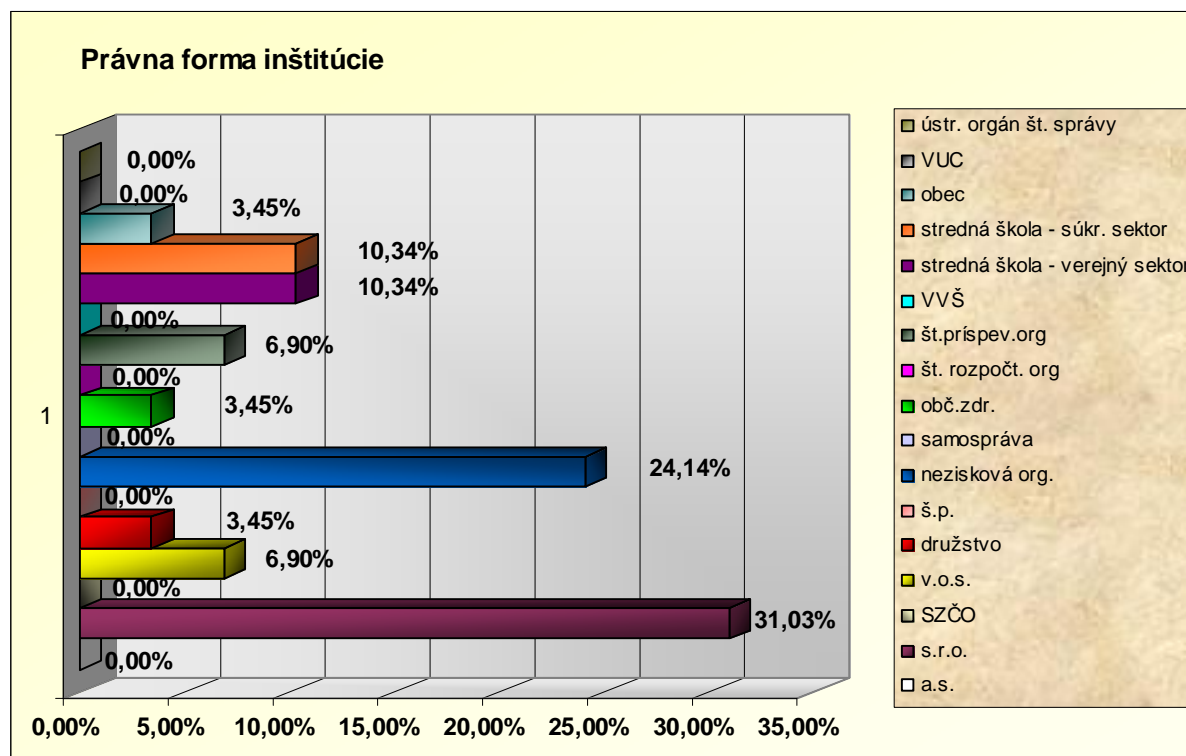
	(A) 20%	(B) 40%	(C) 60%	(D) 80%	(E) 100%
ESF					
Samostatne					
Firma - klient					

Zhodnotenie prieskumu

I. Identifikácia inštitúcie

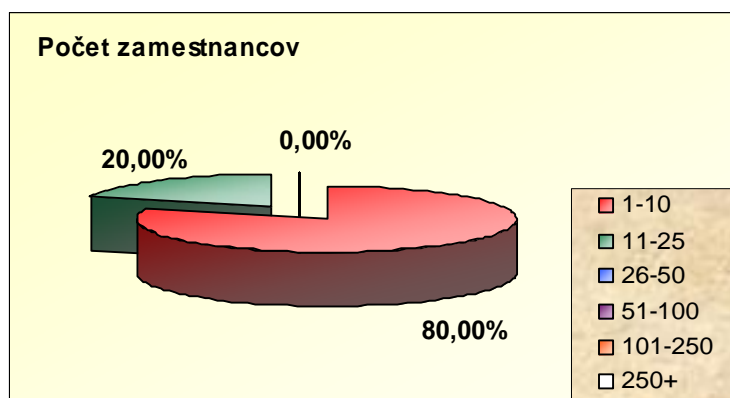
Právna forma

Vo vybranej reprezentatívnej vzorke inštitúcií z Trenčianskeho kraja má značné zastúpenie právna forma „s.r.o.“ s podielom 31,03%, čo indikuje rozmach organizácií, ktoré sa primárne venujú ďalšiemu vzdelávaniu – mimo klasického trojstupňového systému školstva. Medzi respondentmi boli druhou najčastejšou právnou formou neziskové organizácie (24,14%). Stredné školstvo participuje päťtinovým podielom (10,34% rovnako pre súkromné i verejné stredné školy). Štátne príspevkové organizácie tvoria 6,90% súboru respondentov, podobne i verejné obchodné spoločnosti. Ďalšie dopytované právne formy nemali veľké zastúpenie vo vzorke, čo je pochopiteľné, keďže v oblasti vzdelávania sú napríklad akciové spoločnosti, štátne podniky, či orgány verejnej správy aktívne len veľmi zriedka.



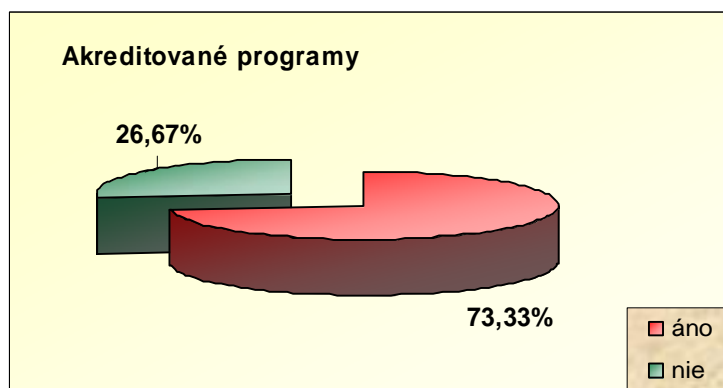
Počet zamestnancov

Výsledky prieskumu o veľkosti inštitúcií podporujú výsledky zisťovania právnej formy organizácií – inštitúcie ďalšieho vzdelávania mimo štandardného systému školstva, ktoré evidentne vo vzorke prevládajú, nepotrebujú vo väčšine prípadov vysoký počet zamestnancov. To dokumentuje až 80% všetkých respondentov, ktorí sa vyjadrili, že ich inštitúcia zamestnáva do 10 zamestnancov. Na dôvažok, celých zvyšných 20% opýtaných predstaviteľov vzdelávacích inštitúcií uviedlo, že personál ich organizácie sa pohybuje v rozmedzí 11 až 25 pracovníkov. V posudzovanej vzorke sa ostatné veľkostné kategórie nenachádzali.



Akreditované programy

Identifikáciu vzdelávacích inštitúcií zvýraznil prieskum charakteru služieb vo vzťahu k akreditácii Ministerstvom školstva, inými slovami, otázka, či organizácia poskytuje záujemcom vzdelávacie programy, ktoré akreditoval kompetentný orgán, a jestvuje tak garancia, že spôsobilosť uskutočňovať vzdelávaciu aktivitu bola zabezpečená a overená. Veľkú väčšinu vo vzorke tvoria inštitúcie s takouto odbornou garanciou – konkrétne 73,33%.

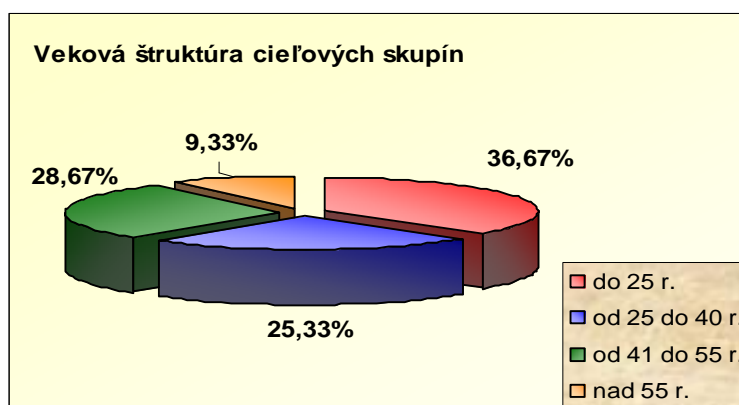


CIEĽOVÉ SKUPINY

Druhá sekcia otázok dotazníka pojednávala o cieľových skupinách vzdelávacích aktivít reprezentatívnych inštitúcií. Snahou bola ich kategorizácia na základe veku, dosiahnutého vzdelania, ako aj vyčlenenie najfrekvencovanejších tematických oblastí vzdelávania, ktoré sú výsledkom vzájomnej interakcie ponuky inštitúcií a prirodzeného dopytu potenciálnych cieľových skupín.

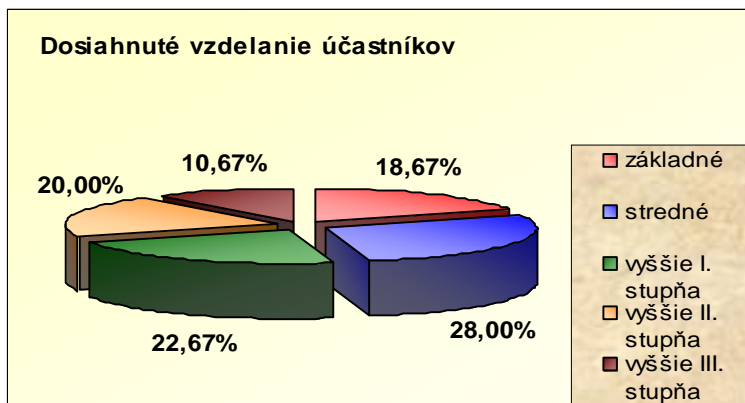
Veková štruktúra

Najpočetnejšou skupinou účastníkov vzdelávacích programov sú podľa opýtaných mladí ľudia do 25 rokov s podielom 36,67%, čo pri zohľadnení ukazovateľa o podiele stredného školstva vo vzorke (20,28%) naznačuje celkom slušný záujem mladých o celoživotné vzdelávanie. Značnú časť účastníkov vzdelávania však tvoria najmä skupiny vo veku 41 až 55 rokov (28,67%), respektíve ľudia od 25 do 40 rokov (25,33%). Nad 55 rokov života má podľa zástupcov inštitúcií menej ako desatina záujemcov o vzdelanie.



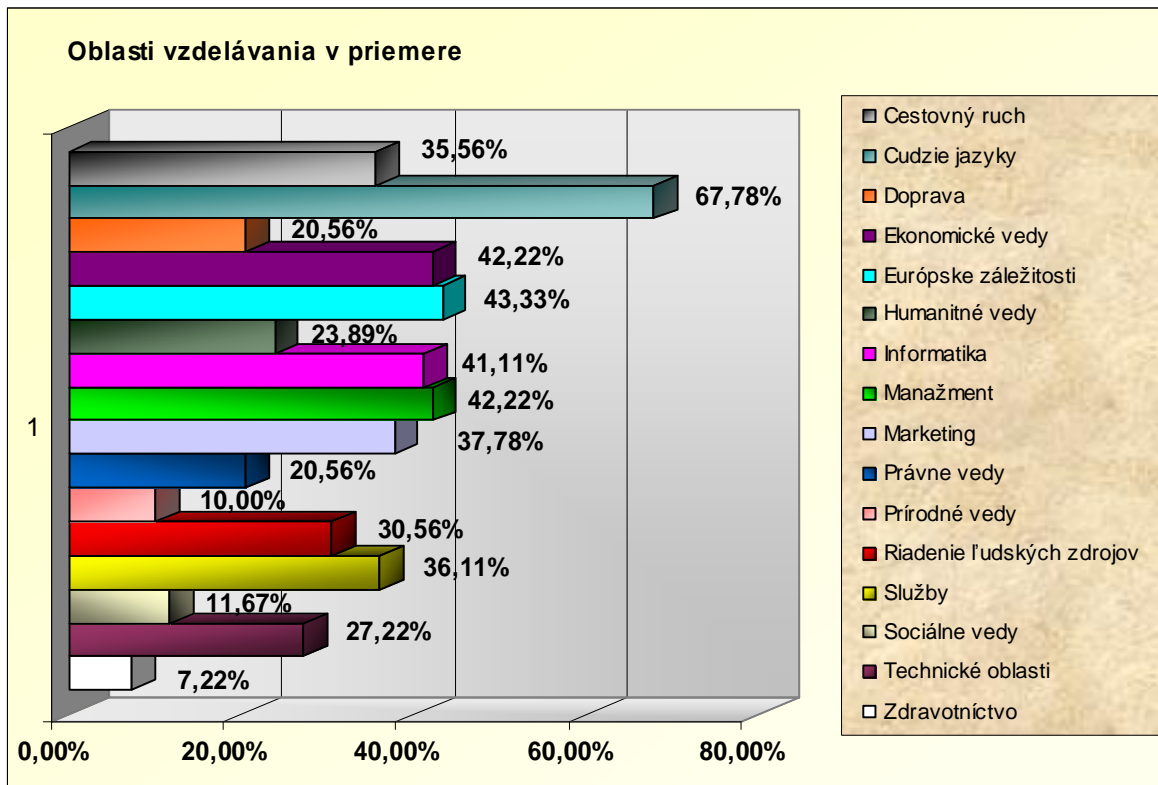
Dosiahnuté vzdelanie

Spomedzi záujemcov o vzdelávanie je 28% ľudí s ukončeným stredoškolským vzdelaním. Vysokoškolské vzdelanie má z klientov respondentov 53,34 %, pričom 22,67% z celku ukončilo len prvý stupeň vysokoškolského štúdia, pätina všetkých dosiahla titul na druhom stupni a 10,67% úspešne ukončilo treťostupňové vysokoškolské vzdelanie. Iba základnú školu úspešne absolvovalo 18,67% účastníkov programov zastrešovaných dopytovanými inštitúciami.

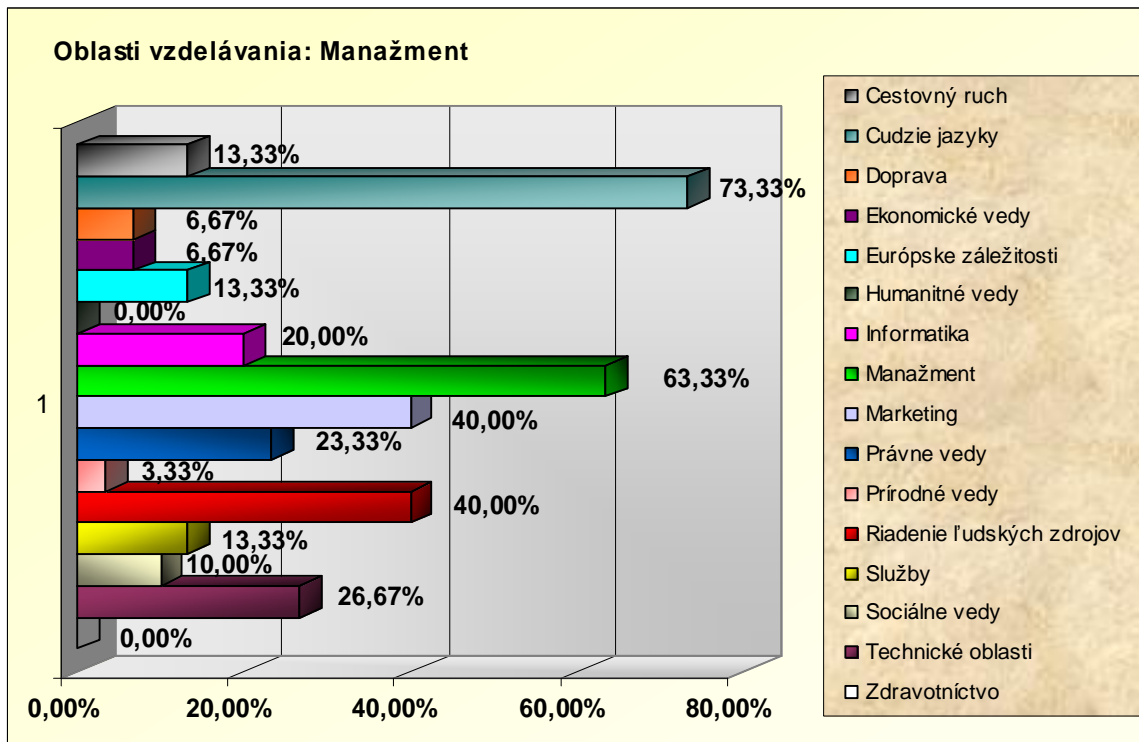


Oblasti vzdelávania

Ambíciou prieskumu tiež bolo určiť, v ktorých tematických oblastiach sa koncentruje najväčšia pozornosť vzdelávacích inštitúcií. Samozrejme, vypovedacia schopnosť takéhoto posudzovania má svoje limity v komplexnosti fungovania trhu (aj keď zaradenie vzdelávania do trhového sektora nie je úplne jednoznačné), keďže samotná ponuka vzdelávacích aktivít musí reflektovať reálny dopyt po vzdelávaní a skutočné potreby potenciálnych cieľových skupín. Najfrekvencovanejším tematickým okruhom je u vzorky inštitúcií jazykové vzdelávanie s dvojtretinovým podielom (67,78%). Veľmi obľúbeným v ponuke vzdelávacích organizácií Trenčianskeho kraja je vzdelávanie v oblasti manažmentu (42,22% všetkých organizácií), rovnako ako aj informatiky (41,11%), ekonomických vied (42,22%), no a ako dôsledok rastúceho rozsahu a významu globalizácie ako aj vplyvom vstupu SR do EÚ je takpovediac nutnosťou vzdelávať sa i vo svete európskych záležitostí (43,33%). V rámci posudzovanej vzorky je rozšírená i ponuka programov v oblasti marketingu (37,78%), cestovného ruchu (35,56%), služieb (36,11%), riadenia ľudských zdrojov (30,56%) a rôznych tréningov či školení pre technické zručnosti (27,22%).

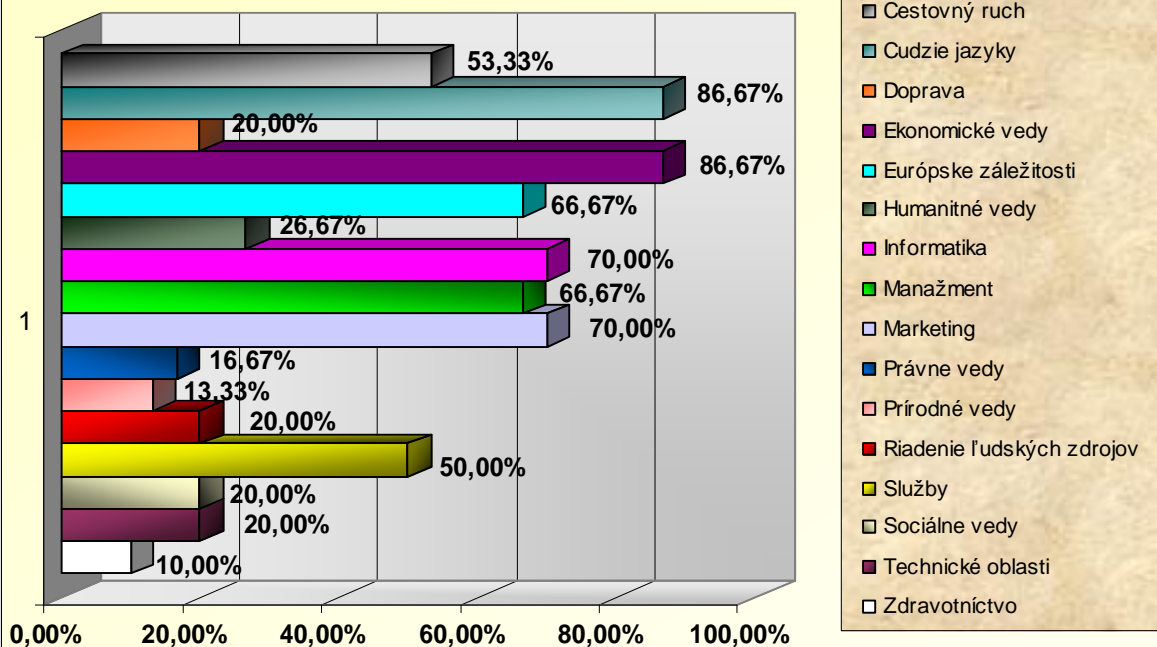


Pri detailnejšom pohľade na cieľovú skupinu manažérov (vyššieho zaradenia ako pracovníci mid-manažmentu), najpočetnejšími sú v posudzovanej vzorke vzdelávanie cudzích jazykov (73,33%) a podľa očakávania i programy v oblasti manažmentu (63,33%), riadenia ľudských zdrojov a marketingu (zhodne 40%). Silnú pozíciu v ponuke má i právo (23,33%), technika (26,67%) a informatika (20%).



Pokiaľ ide o cieľovú skupinu Študenti / absolventi, je zreteľne badať vplyv súčasných trendov (globalizácia, informatizácia, európska integrácia) a štandardne vysoký záujem o klasické soft-faktorové disciplíny. Vysoké percento zaznamenali oblasti cudzích jazykov a ekonomických vied (86,67%), informatiky (70%), ako aj marketingu (66,67%), manažmentu (70%), či európskych záležitostí (66,67%).

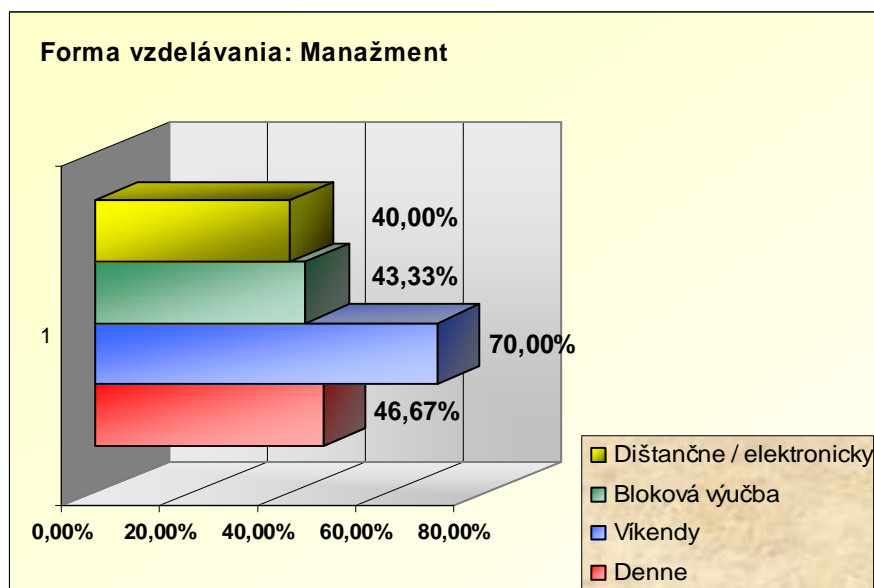
Oblasti vzdelávania: Študenti / absolventi

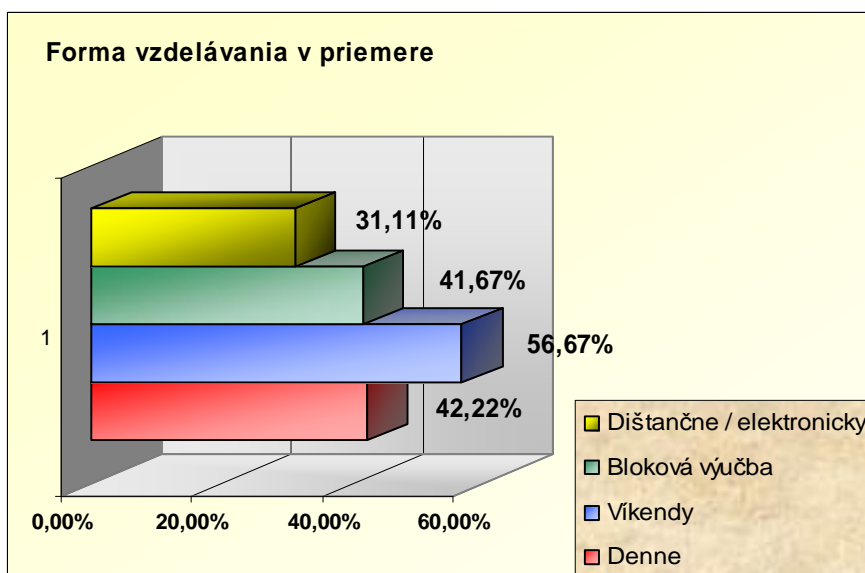
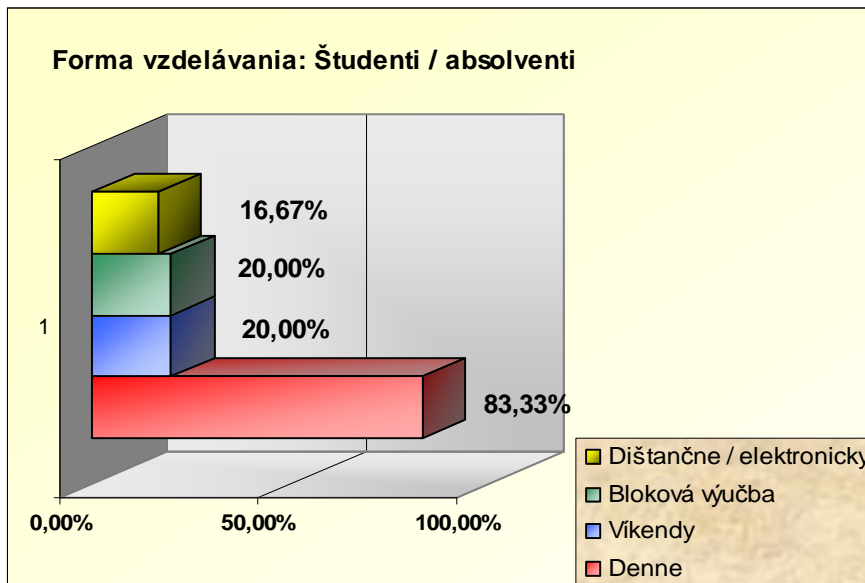


II. Priebeh realizácie vzdelávania

Forma vzdelávania

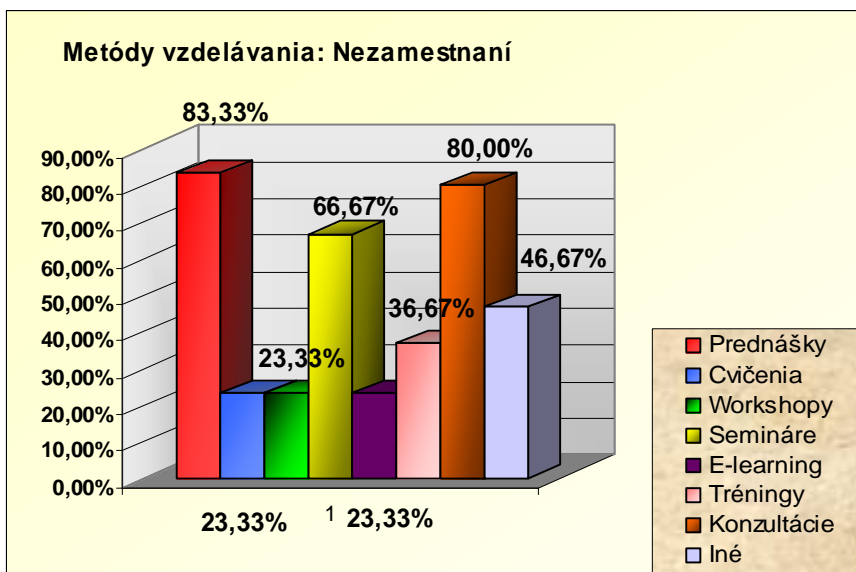
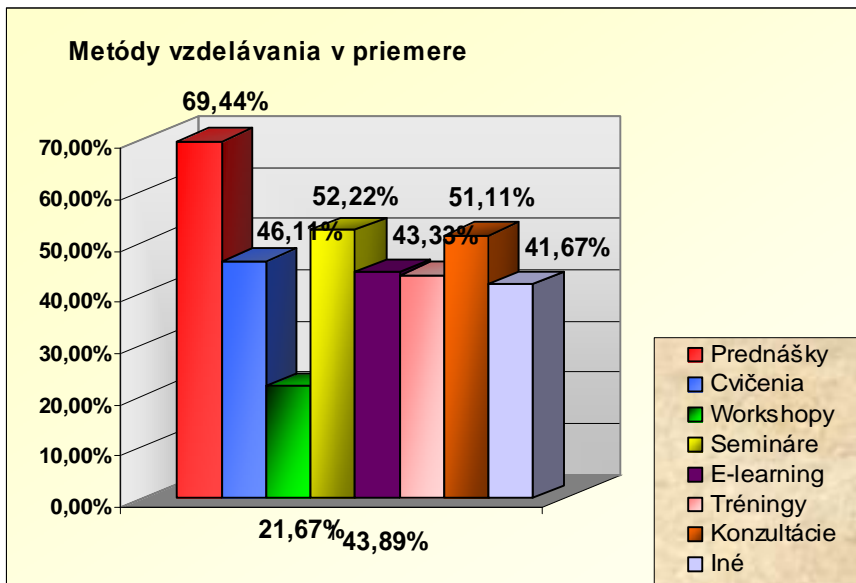
Pri posudzovaní časovej formy vzdelávania v ponuke vzdelávacích inštitúcií prevažuje víkendové vzdelávanie, ktoré realizuje 56,67% respondentov (vypuklejšie je to najmä pri cieľovej skupine manažérov – 70%). Jeho prevaha však nie je natoľko markantná – často využívanými formami sú i denné vzdelávanie (42,22%; v cieľovej skupine študentov a absolventov je podľa predpokladov jasne najčastejším – až 83,33%) a bloková výučba (41,67%), pričom diaľkovo sa vzdeláva podľa zástupcov inštitúcií tretina účastníkov programov (31,11%).

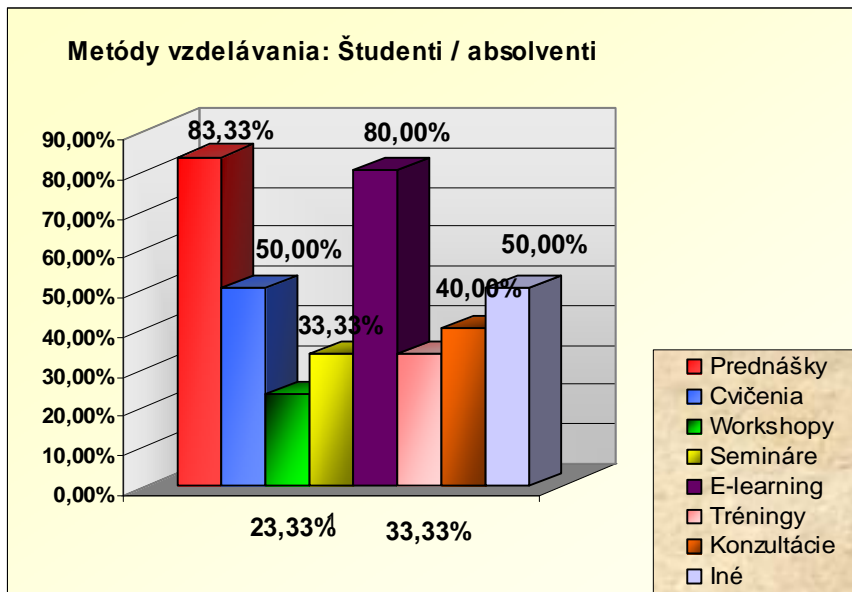




Metodika vzdelávania

V repertoári vzdelávacích organizácií je najpopulárnejšou metódou realizácie vzdelávacieho procesu formát klasického lektoringu, ktorý sa využíva pri 69,44% vzdelávacích aktivít. Ďalšie spôsoby realizácie vzdelávania sú vo vzdelávacej praxi Trenčianskeho kraja približne rovnako frekventované (viď graf nižšie), pričom inštitúcie sa zväčša nesústreďujú len na jednu metódu implementácie svojej činnosti. Takéto poradie platí i pre skupinu manažérov. Pre nezamestnaných, ako ďalšiu zadanú cieľovú skupinu vzdelávania, sa metódy prednášok a konzultácií ukázali ako veľmi rozšírené (83,33, resp. 80%), zatiaľ čo pri študentoch / absolventoch je okrem prednášok (83,33%) veľmi dôležitý i formát e-learningu (80%).

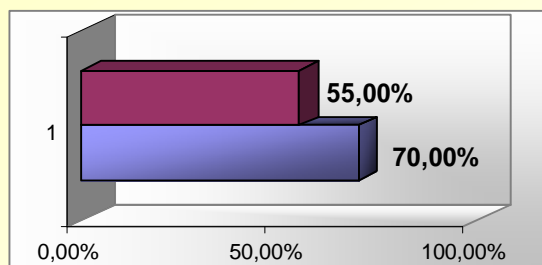




Poskytovateľ vzdelávania

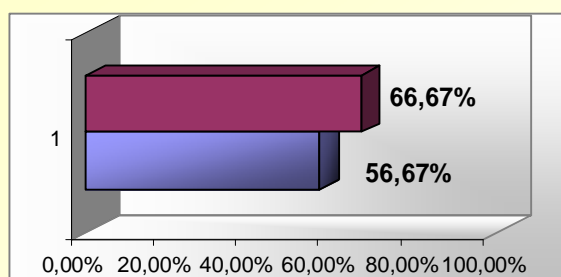
Využiť interný alebo externý lektoring je otázkou, ktorú vo veľkej miere zodpovie konkrétna misia vzdelávacej inštitúcie. Veľa inštitúcií, ktoré pôsobia v oblasti vzdelávania, sa totiž priamo zaoberá hlavne organizačnou stránkou vzdelávania, t.j. lektoring ako hospodárska činnosť nie je ich priamym poslaním a jeho realizáciu zabezpečujú externe. Aj tento vplyv (okrem súbežného využívania oboch spôsobov lektoringu) sa podieľa na výstupe prieskumu z Trenčianskeho kraja – interný lektoring je praxou u 70% opýtaných, avšak externé poskytovanie vzdelávania sa objavuje u 55%. Pomer sa obracia v prípade manažérov (66,67% a 56,67% v prospech externého lektoringu) pravdepodobne z dôvodu spravidla vyšších nárokov na odbornosť a často špecifickej problematiky, kdežto u zamestnancov sa prevažne využíva interný lektoring (83,33%) – najmä kvôli nižšiemu finančnému bremenu, ktoré prináša ich zamestnávateľom.

Poskytovateľ vzdelávania v priemere



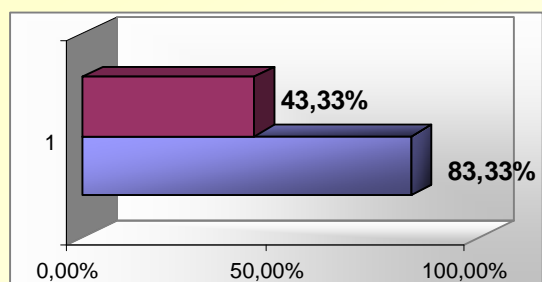
■ Externý
■ Interný

Poskytovateľ vzdelávania: Manažment



■ Externý
■ Interný

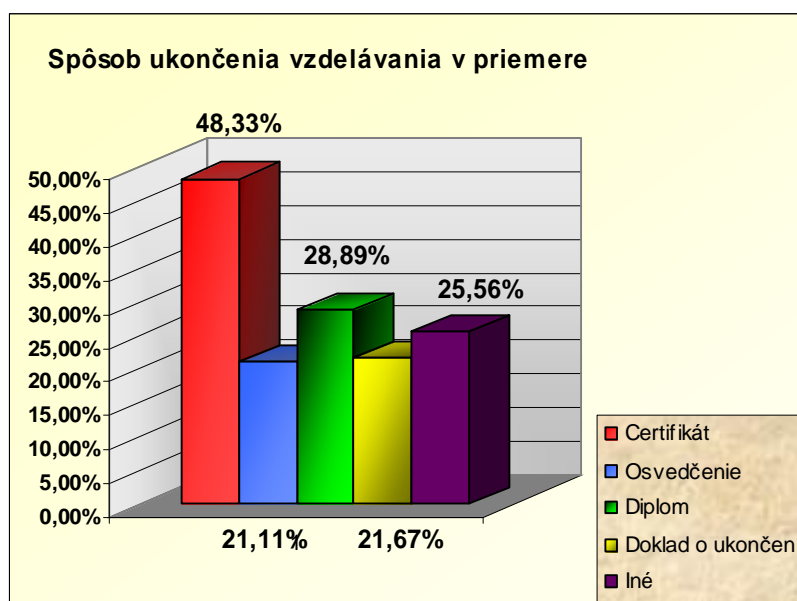
Poskytovateľ vzdelávania: Zamestnanci



■ Externý
■ Interný

Spôsob ukončenia vzdelávania

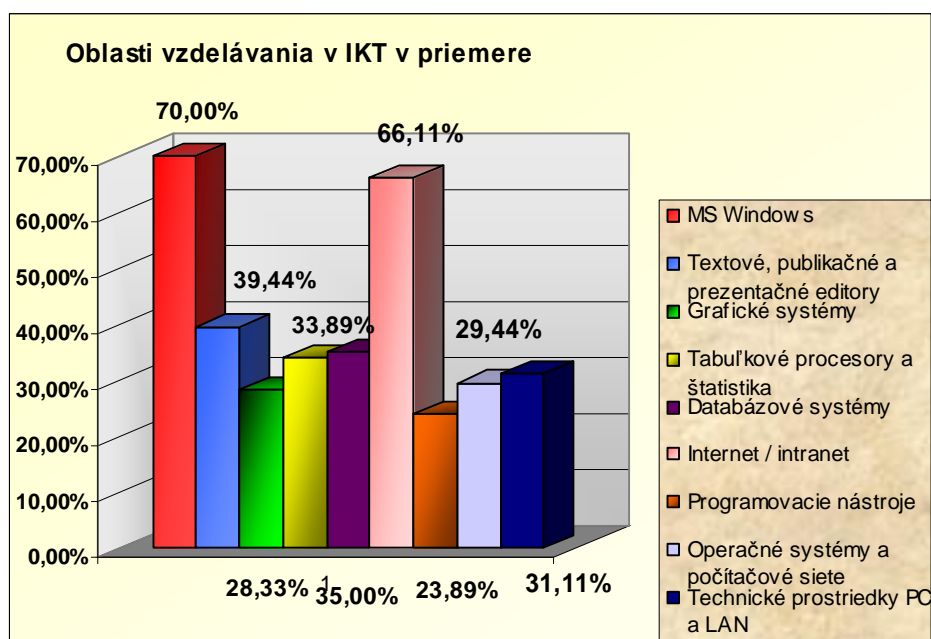
Najčastejšou formou ukončenia vzdelávacieho procesu je vystavenie certifikátu (48,33% prípadov). V prípade manažérov i stredného manažmentu je ešte častejší – 73,33%, resp. 80% (rovnako je tomu tak i u seniorov – spomedzi inštitúcií, ktoré realizujú programy pre túto cieľovú skupinu, až 60% udeľuje ako finálne vyrozumenie o absolvovaní vzdelávania práve certifikát). Vzdelávanie zamestnancov je v takmer polovici inštitúcií završované vystavením osvedčenia (43,33%). Nezamestnaní ako dôkaz o úspešnom absolvovaní vzdelávacieho programu dostávajú najčastejšie doklad o ukončení (prax v 50 percentách inštitúcií), pričom u študentov prevažuje – vcelku očakávané – diplom (63,33%).



1. VZDELÁVANIE V OBLASTI INFORMAČNÝCH A KOMUNIKAČNÝCH TECHNOLOGIÍ

Ďalšou posudzovanou oblasťou prieskumu bol stav vzdelávania v oblasti info-komunikačných technológií. Keďže gramotnosť v oblasti informatiky v SR stále zaostáva za štandardmi najvyspelejších krajín sveta, dôraz na vzdelávanie v tejto sfére je pochopiteľný. Z pohľadu tematického zamerania sú v popredí školenia pre prácu v operačnom systéme Windows (70%) a s internetom, resp. intranetom (66,11%). Textové, prezentačné (39,44%) a tabuľkové (33,89%) procesory sú rovnako nevyhnutnou výbavou v ponuke vzdelávania v oblasti IKT.

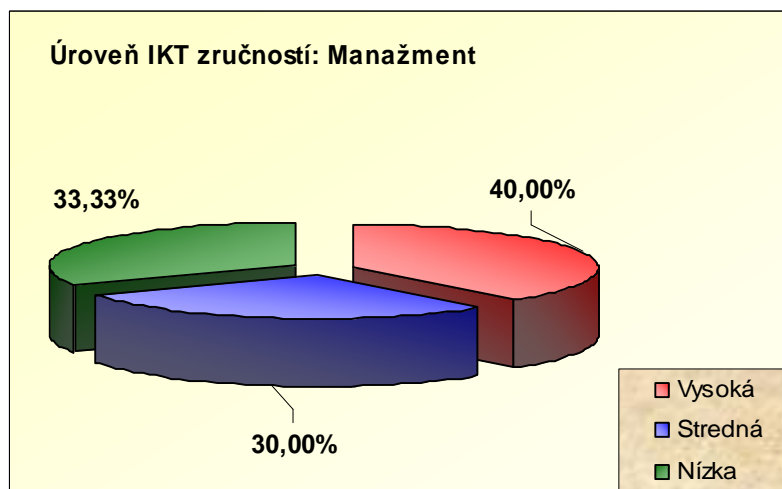
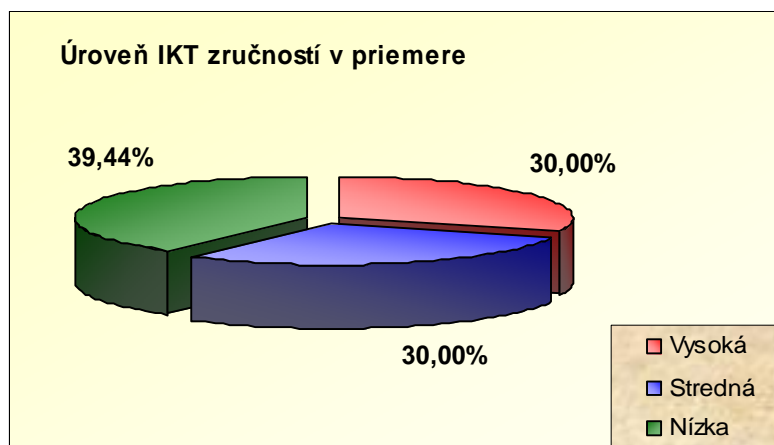
Výstupy prieskumu sa nemenia ani pri špecifikácii na konkrétne cieľové skupiny, pričom, okrem vyššie spomenutých tematických zameraní, školenia na textové prezentačné a publikačné procesory nadobúdajú väčší význam a početnosť pri vzdelávaní manažérov (60%), databázové systémy (60%) a tabuľkové procesory (56,67%) pri vzdelávaní zamestnancov, a u študentov je významný i podiel vzdelávania v oblasti operačných systémov a sietí a technických prostriedkov PC a LAN (obe oblasti zhodne po 43,33% všetkých opýtaných).



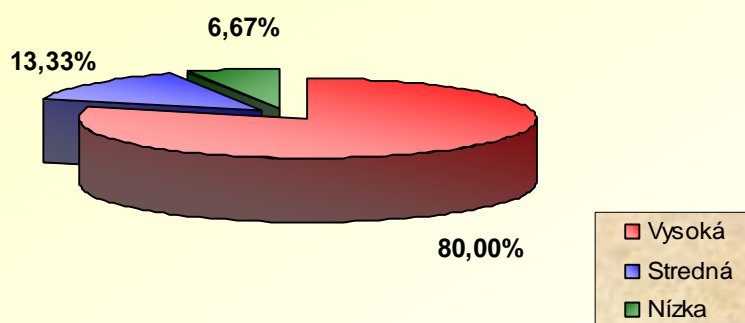
ÚROVEŇ ZRUČNOSTÍ V OBLASTI INFORMAČNÝCH A KOMUNIKAČNÝCH TECHNOLOGIÍ

Prieskum posudzoval i úroveň schopností v oblasti IKT u participujúcich na vzdelávacích programoch – rozdelenie početností medzi definované úrovne bolo približne rovnomerné. 30% všetkých účastníkov vzdelávania má podľa respondentov vysokú úroveň zručností v oblasti IKT, 30% patrí do kategórie „priemerných“ a slabé

schopnosti v tejto oblasti vykazuje podľa výsledkov 39,44% účastníkov vzdelávacieho procesu. Pri manažéroch sa čísla obracajú - 40% manažérov, ktorí sa zúčastňujú vzdelávania v opýtaných inštitúciách je na vysokej úrovni schopností a zručností v infokomunikačných technológiách. U študentov / absolventov je toto číslo ešte vyššie (80%).



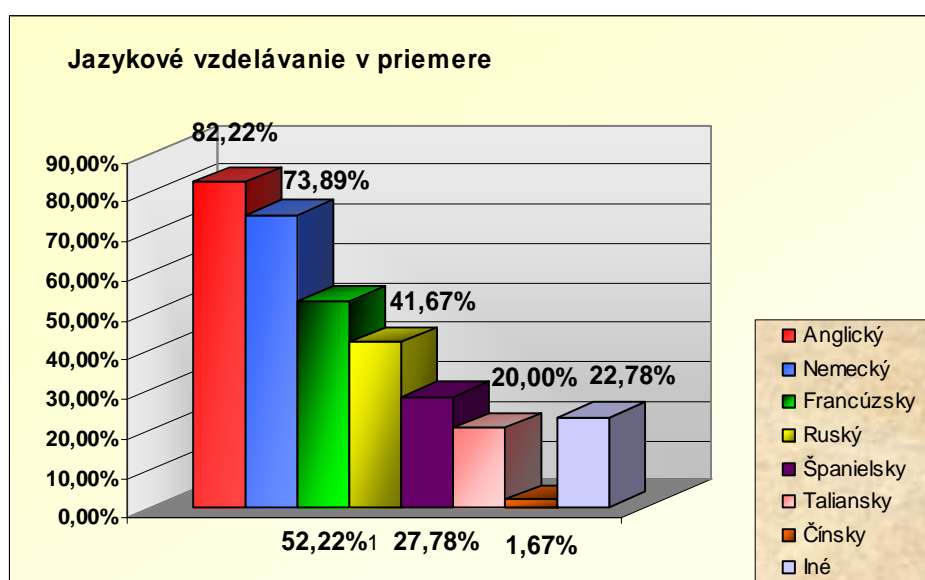
Úroveň IKT zručností: Študenti / absolventi



2. VZDELÁVANIE V OBLASTI CUDZÍCH JAZYKOV

Jazykové vzdelávanie

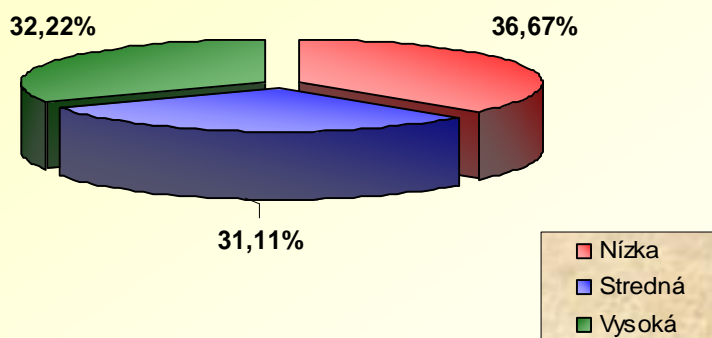
Prieskum sa osobitne venoval i situácii vo vzdelávaní v oblasti cudzích jazykov. Výsledky neprinášajú žiadne prekvapenie – najrozšírenejšími jazykmi v ponuke vzdelávacích inštitúcií Trenčianskeho kraja sú angličtina (vyučuje sa v 82,22% inštitúcií) a nemčina (73,89%). Ďalšími často vyučovanými jazykmi sú francúzština (52,22%) a ruština (41,67%), pričom ostatné v ponuke inštitúcií figurujú v menšom zastúpení. Takéto rozloženie frekventovanosti výučby je aplikovateľné i na všetky zadané cieľové skupiny zvlášť.



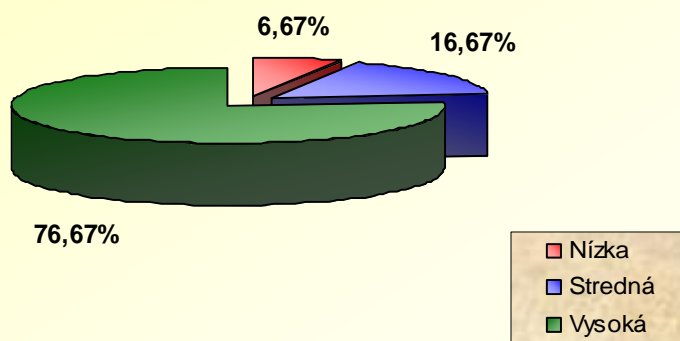
ÚROVEŇ JAZYKOVÝCH SCHOPNOSTÍ

Ani výsledok skúmania úrovne jazykových schopností účastníkov vzdelávania nebol neočakávaný. Priemerné rozloženie schopností bolo ako v prípade posudzovania schopností IKT rovnomerné – 32,22% účastníkov vzdelávacích programov je podľa opýtaných zástupcov inštitúcií na vysokej úrovni ovládania cudzích jazykov a 36,67% je na tom v tejto oblasti slabo. Skupinová špecifikácia ukázala, že 76,67% manažérov vykazuje vysokú úroveň jazykových schopností, ale naopak 60% nezamestnaných je na nízkej úrovni. Trošku prekvapením je skupina študentov, kde podľa respondentov len 20% ovláda cudzí jazyk na vysokej úrovni a až 40% sa nachádza na opačnom póle.

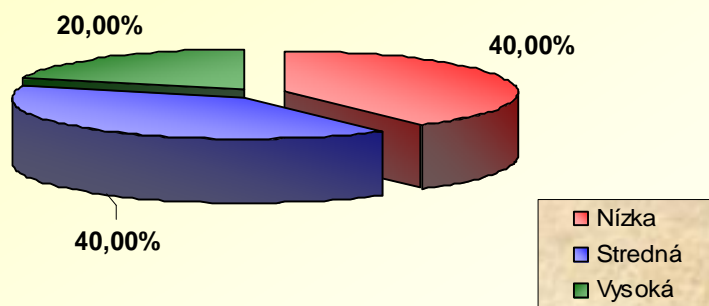
Úroveň jazykových schopností v priemere



Úroveň jazykových schopností: Manažment



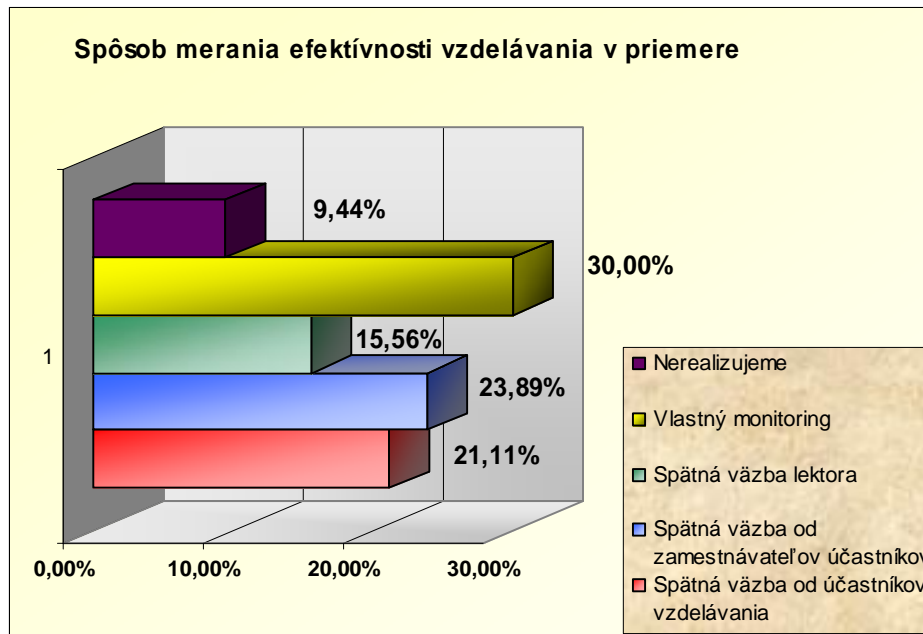
Úroveň jazykových schopností: Študenti / absolventi



3. ĎALŠIE ASPEKTY VZDELÁVACIEHO PROCESU

SPÔSOB MERANIA EFEKTÍVNOSTI VZDELÁVANIA

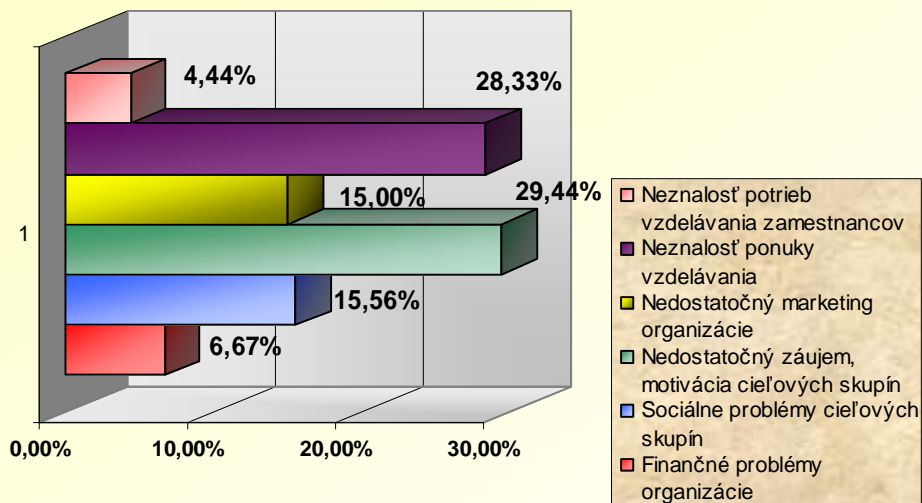
Efektívnosť vzdelávania rieši takmer tretina oslovených spoločností prostredníctvom vlastného monitoringu. Druhou najčastejšou metódou je spätná väzba od zamestnávateľov účastníkov, len necelých 9,5 % firiem nerealizuje akúkoľvek formu spätnej väzby.



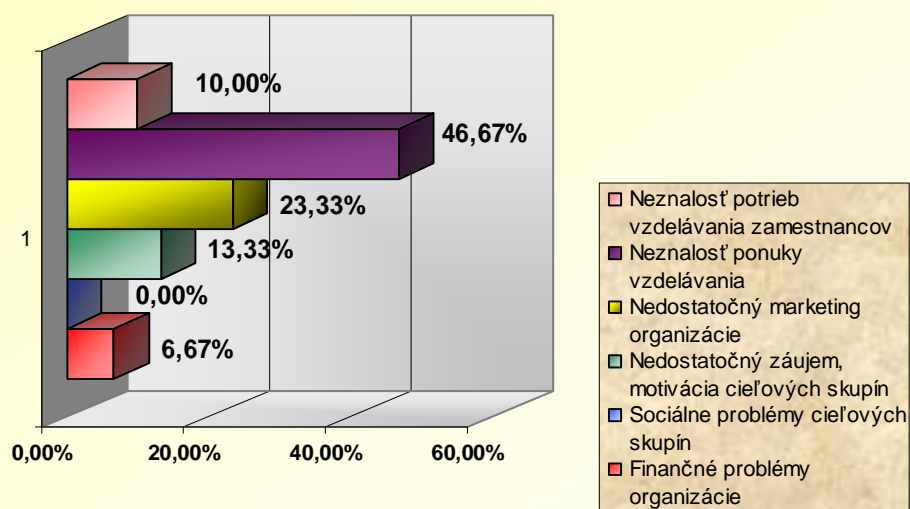
PROBLÉMY PRI ORGANIZÁCI VZDELÁVANIA

V priemere najväčším problémom v otázke týkajúcej sa organizovania vzdelávania je nedostatočná motivácia, resp. nezáujem cieľových skupín. Platí to však najmä v radoch študentov, zamestnancov a nezamestnaných, v otázke vzdelávania manažmentu a stredného manažmentu vidia firmy najväčšiu bariéru v neznalosti ponuky vzdelávania tejto cieľovej skupiny. Sociálne problémy a nedostatočný marketing sú v priemere zhodne problémom u 15% oslovených spoločností. Finančné problémy organizácie a neznalosť potrieb vzdelávania zamestnancov uviedlo ako problém spolu 10% spoločností.

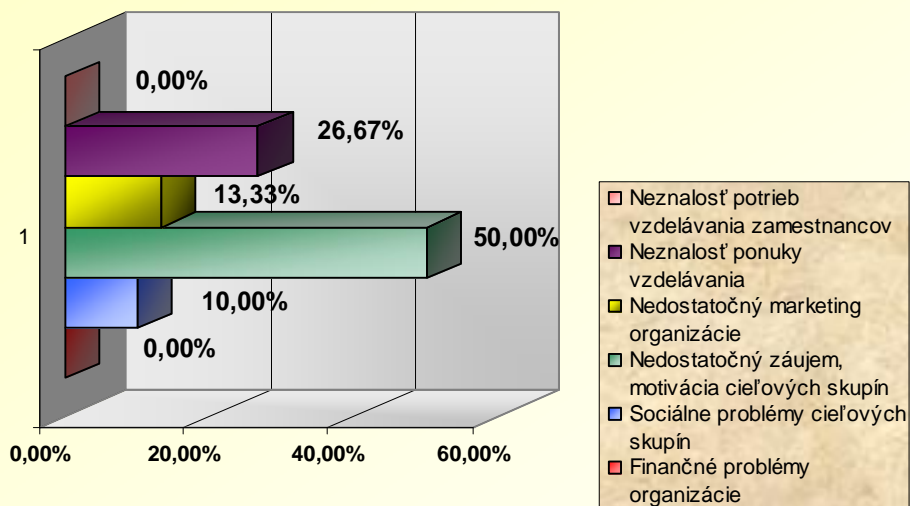
Problémy pri organizácii vzdelávania v priemere



Problémy pri organizácii vzdelávania: Manažment

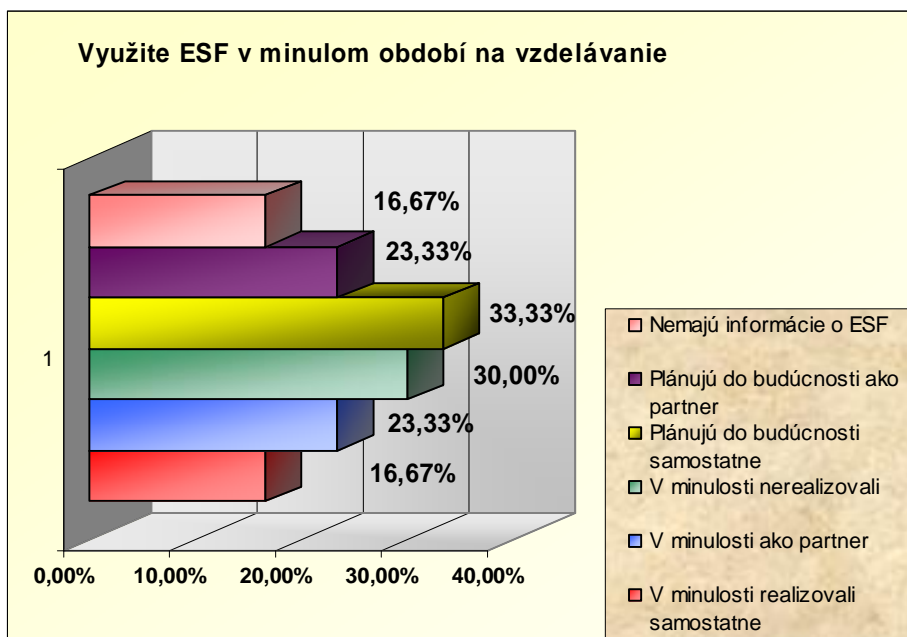


Problémy pri organizácii vzdelávania: Študenti / absolventi



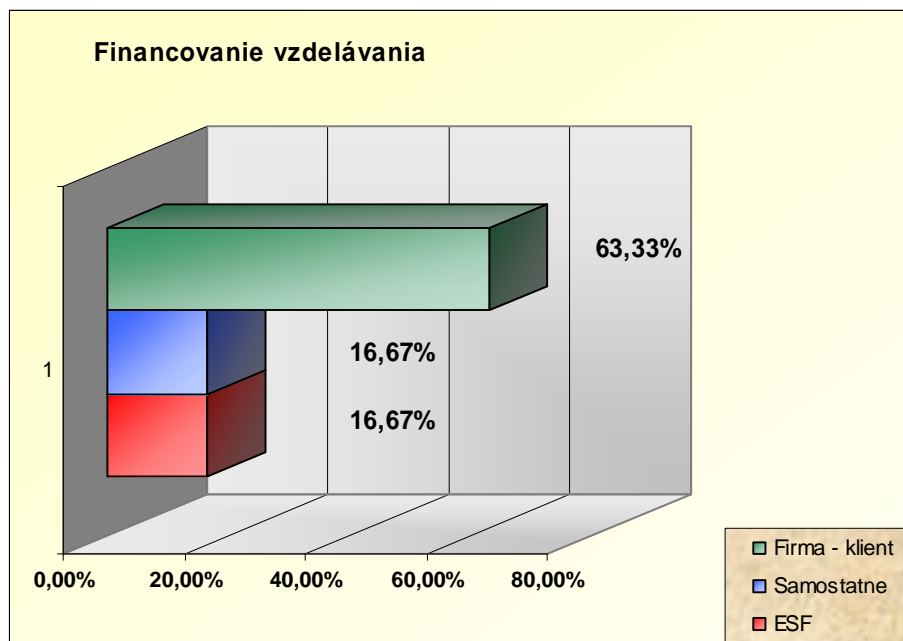
4. VYUŽÍVANIE ZDROJOV ESF

Spomedzi všetkých spoločností má 40% predchádzajúce skúsenosti s využívaním zdrojov ESF buď z pozície partnera, alebo projekty realizovali samostatne. Vyše polovica spoločností dosiaľ ESF nevyužila, no do budúcnosti počítajú aj s využitím tohto zdroja financovania určeného pre vzdelávanie. Ďalšia tretina firiem naopak neplánuje fond využiť. Až 17% firiem v trenčianskom kraji nedisponuje žiadnymi poznatkami o možnosti využitia ESF.



5. Financovanie vzdelávania

Takmer dvojtretinová väčšina spoločností externe využíva vzdelávanie externým firmám vrátane jeho financovanie, zostávajúca tretina spoločností ho financuje sama, resp. využíva zdroje z Európskeho sociálneho fondu.



Závěrečné zhrnutie 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 ročne prijme 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 s nižšou mierou najnovších poznatkov a zároveň nižšou mierou budúceho potenciálu. Takáto preferencia zamestnávateľov popisuje 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 a do rebríčka dôležitosti zaradené 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 formou vzdelávania 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.
8. Z výsledkov prieskumu o využívaní zdrojov Európskeho sociálneho fondu vyplynula skutočnosť, že firmy stále ani zďaleka naplno nevyužívajú túto formu financovania vzdelávania, keď len 40% z nich má s nimi skúsenosti z pozície partnera projektu, prípadne ich realizovali samostatne. Pozitívom je fakt, že vyše polovica spoločností do budúcnosti ESF plánuje využiť. Až 17% firiem v trenčianskom kraji nedisponuje žiadnymi poznatkami o možnosti využitia ESF.
9. Financovanie vzdelávania je v prevažnej miere vykonávané firmami – klientmi.

PRÍLOHA Č.2

VZDELÁVACIE POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV V TRENČIANSKOM KRAJI

PRIESKUM REALIZOVANÝ V RÁMCI PILOTNÉHO PROJEKTU
„UČIACI SA REGIÓN TRENČIANSKEHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA“

EXECUTIVE SUMMARY

Realizácia analýzy vzdelávacích potrieb zamestnávateľov Trenčianskeho kraja sa zameriava na posúdenie súčasného stavu celoživotného vzdelávania v rámci vybranej reprezentatívnej vzorky zamestnávateľov.

Hlavné výstupy analýzy možno zhrnúť do nasledovných základných bodov.

- I. Trenčiansky región má vo svojej odvetvovej štruktúre silne zastúpené priemyselné odvetvia. Tento trend je za posledné roky rastúci a je vysoký predpoklad, že bude pokračovať aj v budúcnosti. Z tohto dôvodu bolo zastúpenie priemyselných podnikov v rámci analýzy majoritné. Vo veľkej miere boli zastúpené aj stavebné spoločnosti. Prieskum sa primárne zameriaval na podniky s viac ako 50 zamestnancami. Takéto podniky boli zastúpené viac ako 70%.
- II. Schopnosť trhu práce absorbovať nových absolventov je najvyššia u učňovskú a stredoškolský vzdelaných absolventov. S rastúcim vzdelaním sa táto schopnosť trhu prudko znižuje, čo primárne vyplýva so štruktúry odvetví. Taktiež je nevyhnutné brať do úvahy podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva v celej spoločnosti.
- III. Viac ako polovica všetkých zamestnávateľov považuje za nevyhnutné, aby zamestnanci disponovali zručnosťami v oblasti IKT a taktiež boli schopní aktívne komunikovať v jednom cudzom jazyku.
- IV. Zamestnávatelia u svojich zamestnancov za najviac rozvinuté považujú odborné zručnosti a praktické skúsenosti. Medzi najhoršie rozvinuté považujú práve schopnosti v oblasti cudzích jazykov. Stav v oblasti cudzích jazykov vysvetľuje jasný príklon k rozvoju práve jazykových zručností.
- V. Intenzita vzdelávania sa zamestnancov je najvyššia vo vekovom rozmedzí 25 až 40 rokov. Najmenej intenzívne sa vzdelávajú zamestnanci s vekom nad 50 rokov. Z pohľadu funkčného delenia je intenzita vzdelávania rovnocenne rozdelená medzi vyšší manažment, manažment a radových zamestnancov.
- VI. Obsahovo sa väčšina vzdelávania zameriava práve na zvyšovanie vzdelanostnej úrovne zamestnancov v technickej a jazykovej oblasti. Pri manažérskych pozíciách sú taktiež rozvíjané vedomosti v oblasti práva a humanitných vied.
- VII. Z pohľadu realizácie vzdelávania, zamestnávatelia v Trenčianskom regióne v pomerne vysokej miere využívajú služby externých vzdelávacích inštitúcií pre interným vzdelávaním.

- VIII.** Ako hlavný problém definujú zástupcovia zamestnávateľov finančnú náročnosť vzdelávacích programov, ako aj nedostatočnú znalosť ponuky vzdelávacích programov.
- IX.** Motivácia zamestnancov je na veľmi nízkej úrovni, pričom drvivá väčšina radových zamestnancov absolvuje vzdelávanie na základe povinnosti. Postoj sa mení smerom k hierarchicky vyšším pozíciám, kde začínajú prevažovať dôvody ako vlastný rozvoj, resp. lepšie finančné ohodnotenie.

Úvod

Prieskum vzdelávacích potrieb zamestnávateľov Trenčianskeho kraja sa zameriava na posúdenie súčasného stavu celoživotného vzdelávania v rámci vybranej reprezentatívnej vzorky zamestnávateľov. Je analýzou kvality, kvantity a cieľových skupín celoživotného vzdelávania, pričom tiež identifikuje slabé stránky a rozvojové potreby zamestnávateľov Trenčianskeho regiónu .

Spracovanie prieskumu bolo realizované na podklade štandardizovaných dotazníkových hárkov na súbore 30 zamestnávateľov, pričom jednotlivé subjekty možno jasne kategorizovať na báze troch základných charakteristík:

- Ø typ,
- Ø činnosť
- Ø a veľkosť subjektov (počet zamestnancov).

Za účelom zabezpečenia relevantnosti prieskumu sledovalo zostavovanie reprezentatívnej vzorky zámer čo najlepšie postrehnúť a zachytiť skutočné rozloženie subjektov v Trenčianskom kraji podľa daných charakteristík.

Zvolená forma implementácie projektu prieskumu - riadené rozhovory – sa ukázala viac ako vhodná pre objasnenie nejasností a aktívnu komunikáciu špecifických oblastí dotazníka. Rovnako poslúžila na prehĺbenie vzájomnej interakcie s predstaviteľmi zamestnávateľov, čo posilnilo precíznosť a relevantnosť prieskumu, ktorý tak môže znamenať dôležitý príspevok pre formovanie stratégie Učiaceho sa regiónu Trenčianskeho samosprávneho kraja.

ŠTRUKTÚRA PRIESKUMU

Výskum prináša informácie z troch primárnych oblastí záujmu:

VII. Identifikácia zamestnávateľov

Úvodom prieskumu je potrebné definovať štruktúru respondentov z radov zamestnávateľov. Dôležitým predpokladom relevantnosti a vypovedacej schopnosti výskumu je zabezpečiť takú štruktúru zamestnávateľov, ktorá by čo najlepšie vystihovala reálnu situáciu v kraji.

VIII. Potreby zamestnávateľov

V druhej časti dotazníka bolo hlavným zámerom popísať reálne potreby zamestnávateľov a ich požiadavky na zamestnancov – najmä na ich dosiahnuté vzdelanie, schopnosti a zručnosti. Výstup tejto časti je nevyhnutný pre tvorbu následnej stratégie učiaceho sa regiónu Trenčianskeho kraja, tak aby plnohodnotne korešpondoval so reálnymi potrebami regionálneho trhu práce.

IX. Vzdelávanie v praxi zamestnávateľov

Účelom poslednej časti je priniesť zistenie o reálnej situácii v oblasti celoživotného vzdelávania medzi zamestnávateľmi trenčianskeho regiónu, preto posudzuje oblasti realizácie celoživotného vzdelávania, vyhodnocuje metódy implementácie (i vzhľadom na finančné hľadisko – interný vs. externý lektoring a pod.) a podoby hodnotenia efektívnosti vzdelávania, ako aj cieľové skupiny vzdelávacej činnosti.

FORMÁT DOTAZNÍKA

ANALÝZA POTRIEB VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV

IDENTIFIKAČNÉ ÚDAJE

23. Sídlo spoločnosti (obec / mesto):

24. Právna forma spoločnosti:

(A) a.s.	(B) s.r.o.	(C) SZČO	(D) v.o.s.	(E) Družstvo	(F) š.p.
----------	------------	----------	------------	--------------	----------

25. Priemyselné odvetvie spoločnosti:

(A) Výroba	(B) Spracovat. priem.	(C) Stavebníctvo	(D) Farmaceut. priem.	(E) Energetika
(F) Poľnohospod.	(G) Finančné služby	(H) Reklama, PR	(I) Média	(J) Cestovný ruch
(K) IT a Telekomunik.	(L) Poradenské služby	(M) Verejný sektor	(N) ostatné:	

26. Počet zamestnancov

(A) 1-10	(B) 11-25	(C) 26-50	(D) 51-100	(E) 101-250	(F) 250+
----------	-----------	-----------	------------	-------------	----------

POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV

27. Koľko absolventov prijímate do pracovného pomeru ročne?

	(A) 0	(B) 1	(C) 1-5	(D) 6-10	(E) 10+
5.1 Učňovské školy					
5.1 Stredné školy					
5.1 Vysoké školy					

28. „Ovládanie minimálne jedného cudzieho jazyka a schopnosť pracovať s PC (Windows, Office, internet a email) sú nevyhnutnými schopnosťami potrebnými pre úspešné pôsobenie vo Vašej spoločnosti“

(A) Súhlasím	(B) Viac súhlasím	(C) Viac nesúhlasím	(D) Nesúhlasím
--------------	-------------------	---------------------	----------------

29. Na základe Vašich nárokov na absolventov, určite poradie dôležitosti pri nasledovných položkách.

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

30. Označte úroveň schopností Vašich zamestnancov v daných oblastiach

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

31. Koľko zamestnancov sa zúčastňuje ročne na školeniach?

	(A) 20%	(B) 40%	(C) 60%	(D) 80%	(E) 100%
Manažment					
Stredný manažment					
Zamestnanci					

STAV VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV

32. Percentuálne vyjadrenie vekovej štruktúry zamestnancov

VEK	(A) 20%	(B) 40%	(C) 60%	(D) 80%	(E) 100%
do 25 r.					
od 25 do 45 r.					
od 45 do 55 r.					
nad 55 r.					

33. Percentuálne vyjadrenie stupňa dosiahnutého vzdelania

	(A) 20%	(B) 40%	(C) 60%	(D) 80%	(E) 100%
základné					
stredné					
vyššie I. stupňa					
vyššie II. stupňa					
vyššie III. stupňa					

34. Oblasti vzdelávania zamestnancov

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
(A) Zdravotníctvo			
(B) Technické oblasti			
(C) Sociálne vedy			
(D) Služby			
(E) Riadenie ľudských zdrojov			
(F) Prírodné vedy			
(G) Právne vedy			
(H) Marketing			
(I) Manažment			
(J) Informatika			
(K) Humanitné vedy			
(L) Európske záležitosti			
(M) Ekonomické vedy			
(N) Doprava			
(O) Cudzíe jazyky			

(P) Cestovný ruch			
-------------------	--	--	--

35. Poskytovateľ vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
(A) Interný			
(B) Externý			

36. Časová forma vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
(A) Denne			
(B) Víkendy			
(C) E - learning			

37. Formy vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
Workshopy			
Semináre			
Tréningy			
Konzultácie			
Iné			

38. Spôsob merania efektívnosti vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
(A) Spätná väzba - zamestnanec			
(B) Spätná väzba - nadriadený			
(C) Spätná väzba - lektor			
(D) Vlastný monitoring			
(E) Nerealizujeme			

39. Problematické oblasti vo vzdelávaní

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
(A) Nedostatočná znalosť ponuky			
(B) Nedostatočná motivácia			
(C) Neuspokojivé výsledky			
(D) Finančná náročnosť			

40. Motivačné faktory vzdelávania

	Manažment	Stredný manažment	Zamestnanci
(A) Osobný rast			
(B) Zvýšenie fin. ohodnotenia			
(C) Kariérny postup			
(D) Povinné školenie			
(E) Iné			

41. Využitie prostriedkov z ESF na vzdelávanie zamestnancov

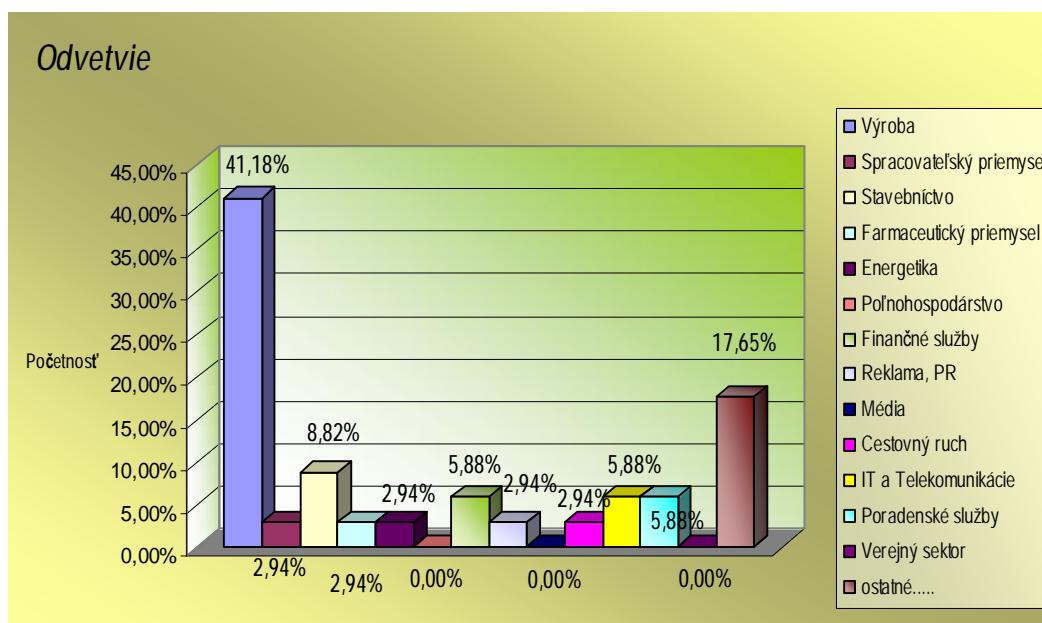
A) V minulosti realizovali samostatne	
B) V minulosti ako partner	
C) V minulosti nerealizovali	
D) Plánujú do budúcnosti samostatne	
E) Plánujú do budúcnosti ako partner	
F) Nemajú informácie o ESF	

VYHODNOTENIE PRIESKUMU

A. Identifikácia zamestnávateľov

Odvetvie podnikania

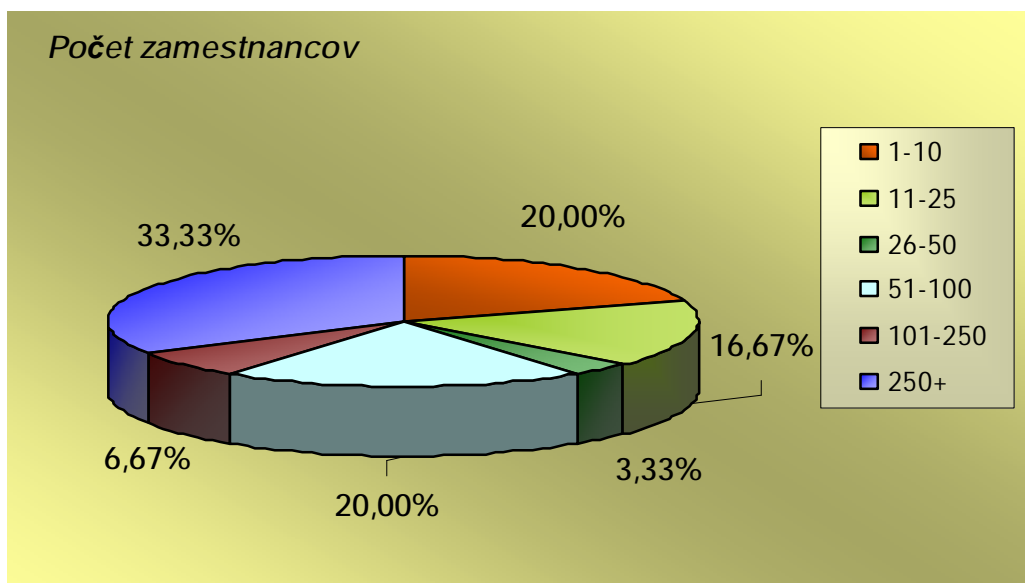
Štruktúra spoločností oslovených v rámci realizovaného prieskumu bola zvolená na základe rastového potenciálu jednotlivých odvetví. Trenčiansky región má na základe svojej priemyselnej minulosti a zvýšenému rastu zahraničných investícií silný potenciál sa stať priemyselným centrom. Na základe týchto predpokladov bola zvolená odvetvová nasledovná štruktúra odvetví. Značné zastúpenie vo vzorke má výroba s podielom 41,18%. Ďalšie odvetvové segmenty mali navzájom porovnateľnú početnosť zastúpenia. Položka „Ostatné“ zahŕňa špecifické činnosti ako obchod, špedícia, či potravinárstvo. Progres finančných služieb a odvetvia IT a telekomunikácií, ako aj poradenstva sa vo vzorke prejavil zastúpením v početnosti 5,88%. Väčšej pozornosti sa okrem výroby venovalo aj stavebníctvu (8,82%). Preferencie zvyšných odvetví sú zahrnuté v menej než 3 percentami.



Veľkosť podnikov - počet zamestnancov

Prieskum ukázal, že v posudzovanej vzorke prevažujú veľké podniky – 2/3 respondentov zamestnáva viac než 50 zamestnancov. Nad 250 pracovníkov zamestnáva 33,33 % zamestnávateľov, u dvadsiatich percent pracuje 51-100 ľudí a u 6,67 % organizácií sa tento počet pohybuje v rozmedzí 101-250 ľudí. Malé a stredné

podniky tvoria tretinu participujúcich – 1-10 zamestnancov zamestnáva 20 % organizácií a do 25 ľudí má 16,67% opýtaných. Najmenší podiel vo vzorke tvoria podniky s počtom zamestnancov od 26 do 50.



B. Potreby zamestnávateľov

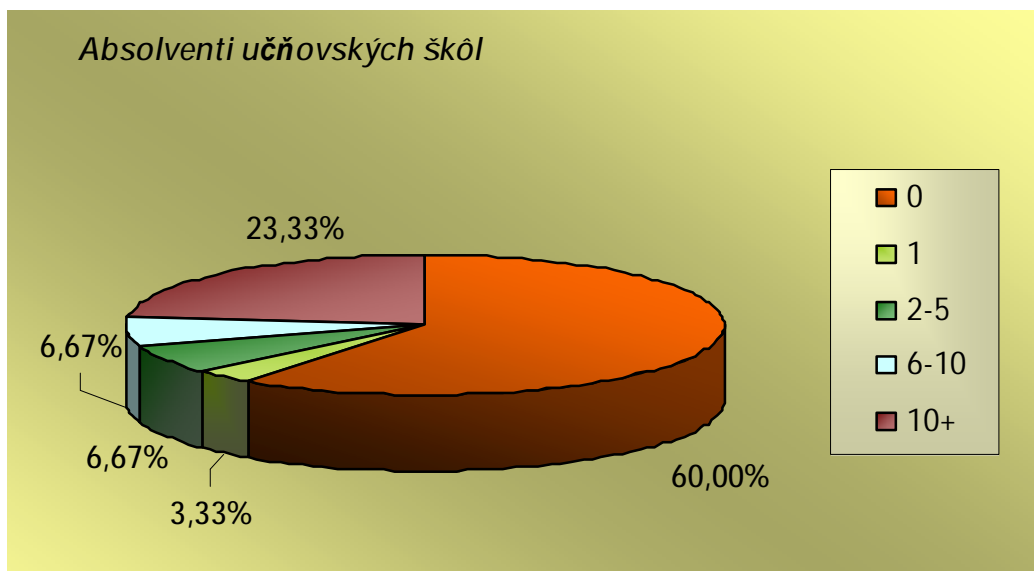
Druhá časť dotazníka poskytuje komplexný obraz o potrebách zamestnávateľov a požiadavkách, ktoré organizácie kladú na svojich zamestnancov.

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 Trenčianskeho kraja.

Veličina „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 žiadnou mierou relevantných pracovných skúseností.

Absolventi učňovských škôl

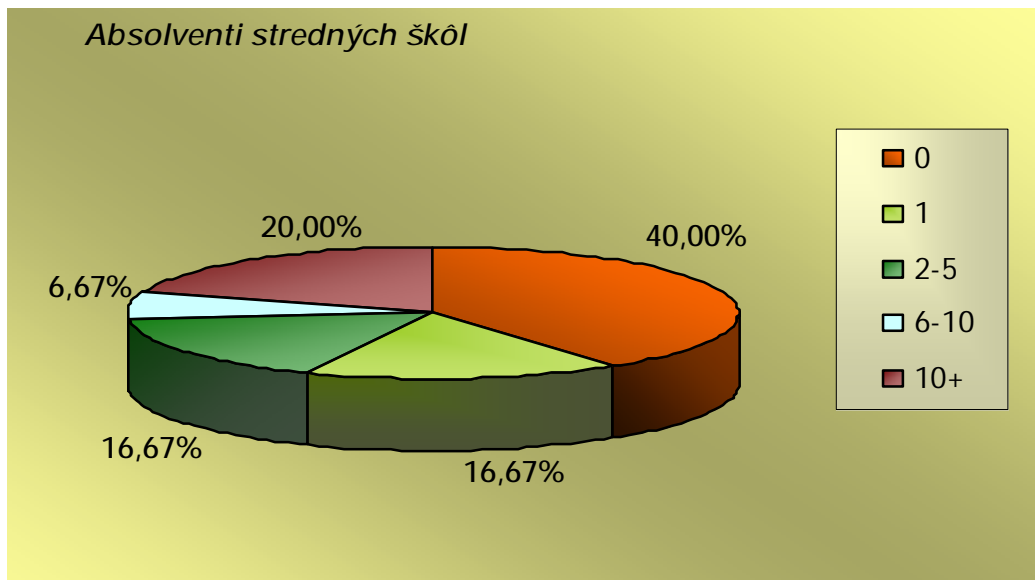
Prieskum ukázal, že zamestnávatelia absolventov učňovských škôl skôr neprijímajú ako áno (ročne ani jedného neprijíma až 60% respondentov, jedného len 3,33%). Avšak pri veľkých firmách je pravdepodobne väčší priestor, keďže 23,33% účastníkov prieskumu uviedlo, že za kalendárny rok prijme viac než 10 absolventov učňovskej školy.



Absolventi stredných škôl

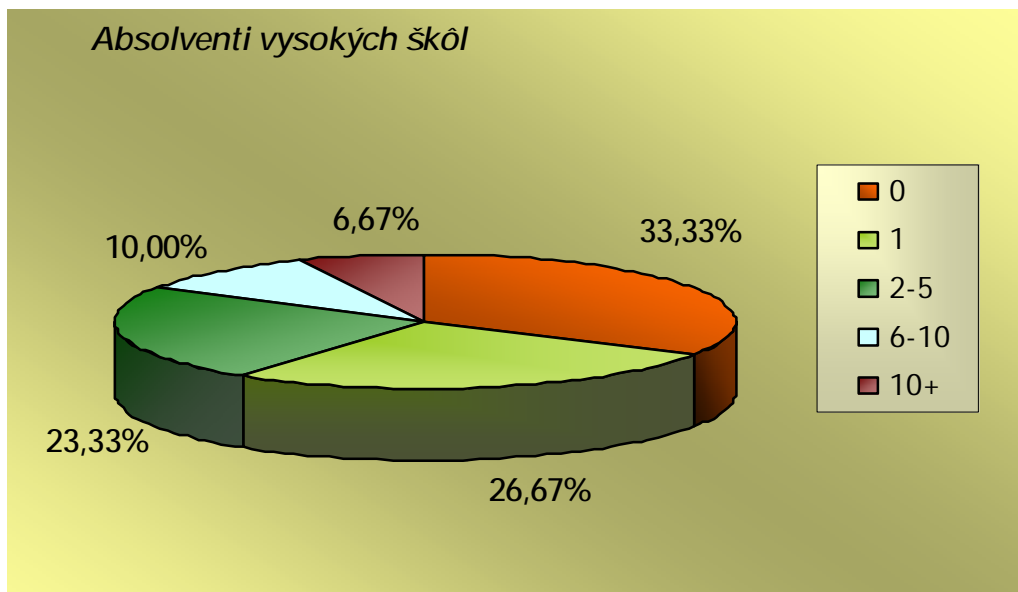
Pokiaľ ide o absolventov stredných škôl, je to podobne ako pri učňovských školách – ochota prijímať absolventov stredných škôl je však o niečo vyššia. Stále však až 40%

zamestnávateľov neprijme v priebehu roka ani jedného absolventa strednej školy a 16,67% len jedného. Vplyv veľkých firiem v posudzovanej vzorke však možno badať i tu – nad 10 absolventov prijme až 20% respondentov a od 2 do 10 absolventov prijme 23,33%.



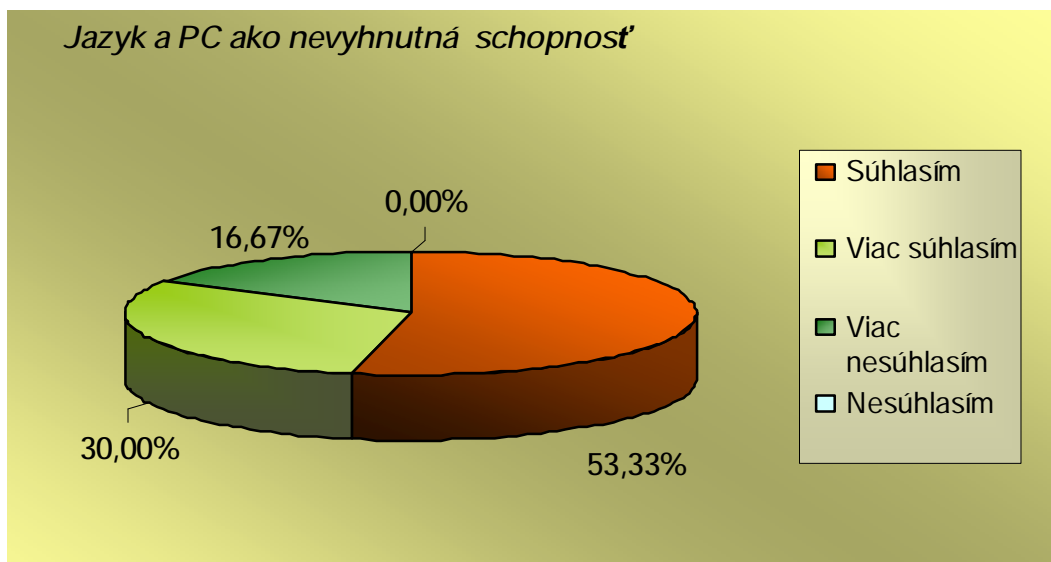
Absolventi vysokých škôl

Neochota či menšia možnosť výberu spôsobuje, že i výsledky prieskumu o prijímaní absolventov vysokých škôl sa neodchyľovali príliš od vyššie zmienených. Najvyšší podiel patril opäť zamestnávateľom, ktorí ročne neprijímajú ani jedného (33,33%), príp. práve jedného absolventa vysokej školy (26,67%). Viac než pätina účastníkov prieskumu zamestná ročne 2-5 absolventov (23,33%). Najnižšiu početnosť mali spoločnosti, ktoré prijímú za rok od 6 do 10 (10%), resp. ktoré prijímú viac než 10 diplomantov (6,67%).



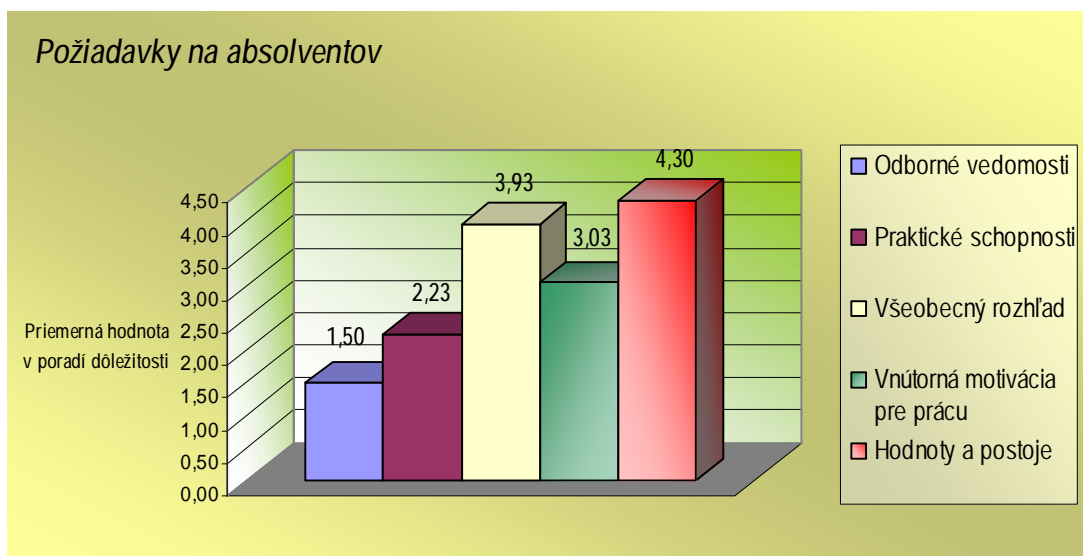
PC zručnosti a cudzie jazyky

Respondenti z Trenčianskeho kraja sa v prieskume vo veľkej miere vyjadrili, že ovládanie minimálne jedného cudzieho jazyka a schopnosť pracovať s PC sú nevyhnutnými schopnosťami potrebnými pre úspešné pôsobenie v ich spoločnosti keď s týmto tvrdením úplne súhlasilo 53,33% a skôr súhlasilo 30%, pričom sa nenašiel participant, ktorý by s daným tvrdením nesúhlasil vôbec.



Požiadavky na absolventov

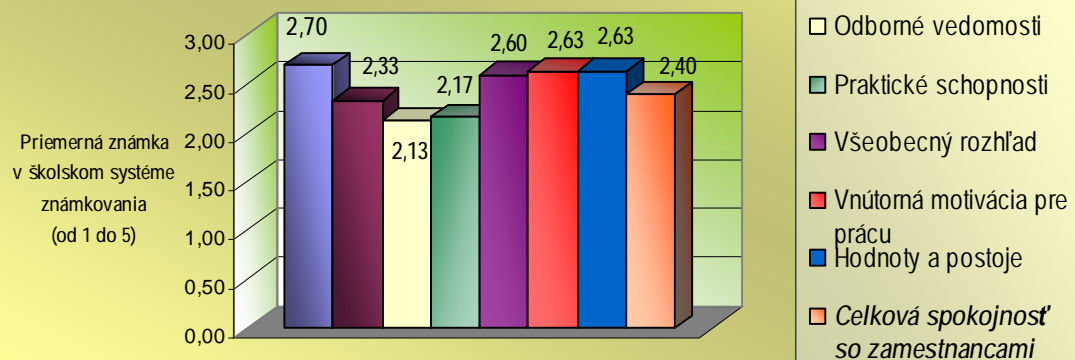
Z prieskumu vyplynulo, že zamestnávateľa si na absolventov najviac cenia a za najpotrebnejšie pokladajú odborné vedomosti a praktické schopnosti. Vnútna motivácia, nadšenie pre prácu sú pritom v ich očiach len o niečo menej dôležité. Naopak, od svojich potenciálnych zamestnancov, čerstvých absolventov nutne neočakávajú všeobecný rozhľad, pričom hodnoty a postoje sa podľa prieskumu ukazujú len ako okrajové oproti ostatným posudzovaným charakteristikám.



Úroveň schopností zamestnancov

Aj pri posudzovaní priemernej úrovne schopností zamestnancov sa ukázali ako najdôležitejšie aktíva zamestnancov práve odborné vedomosti a praktické schopnosti, čo koreluje s prieskumom nárokov zamestnávateľov na absolventov. Je teda evidentné, že spoločnosti na tieto dve oblasti kladú najväčší dôraz a považujú ich za kľúčové pre úspech ich podnikania. O niečo menšiu, no stále veľmi vysokú úroveň spoločnosti Trenčianskeho kraja prisúdili schopnosti svojich zamestnancov pracovať s PC, priemernou známku „dobrú“ označili všeobecný rozhľad, vnútornú motiváciu pre prácu, hodnoty a postoje i jazykovú vybavenosť. Celkovú spokojnosť však možno klasifikovať ako „veľmi dobrú“.

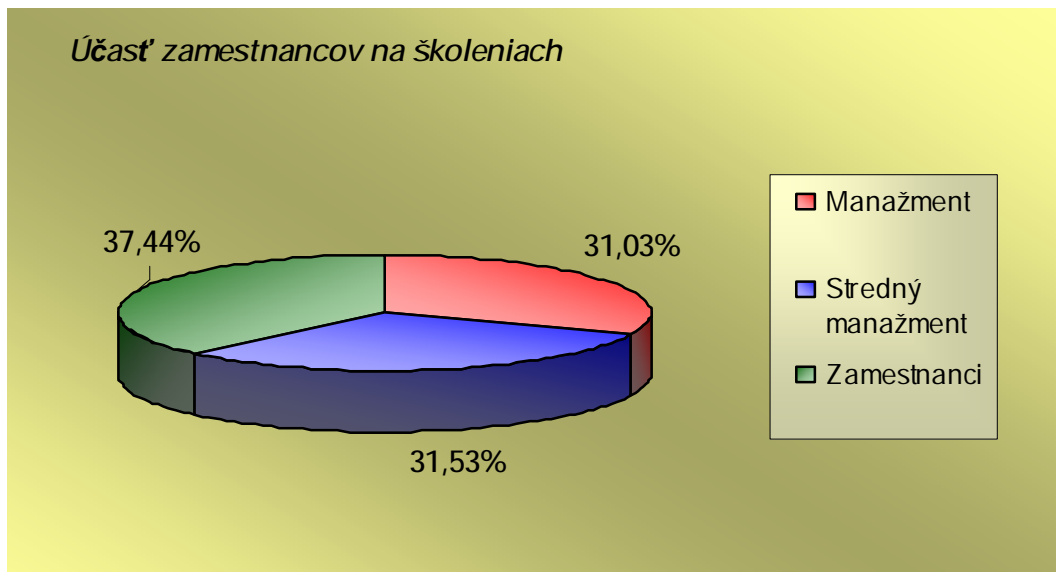
Schopnosti zamestnancov



C. Vzdelávanie v praxi zamestnávateľov

Podiel na vzdelávaní

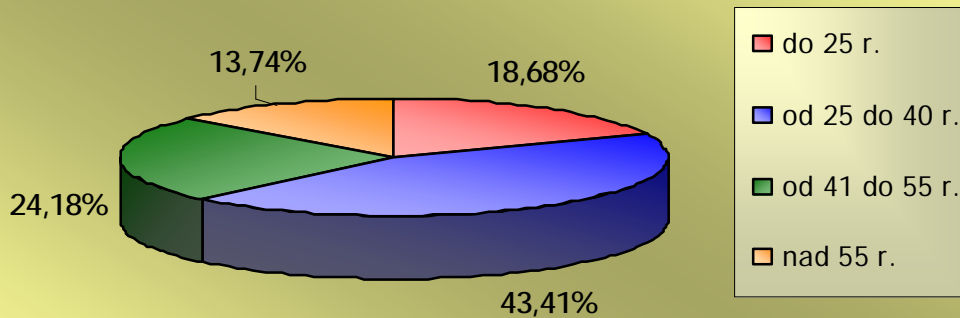
Zamestnávateľa z Trenčianskeho kraja prostriedky vyhradené na vzdelávanie rozdeľujú rovnomerne medzi všetky úrovne zamestnancov – z participantov na školeniach je 31,03% manažérov, 31,53% manažérov stredných a nižších úrovní a 37,44% účastníkov na vzdelávacích programoch je z radov radových zamestnancov.



Veková štruktúra

Výrazne najpočetnejšiu skupinu zamestnancov spoločností tvoria zamestnanci vo veku 25 - 40 rokov (43,41%). Zamestnanci vo veku od 41 do 55 rokov predstavujú 24,18% firemnej personálnej štruktúry. Posudzované extrémny – zamestnanci do 25 rokov a nad 55 rokov sa podieľajú na celkovom počte zamestnancov v množstve 18,68%, resp. 13,74%.

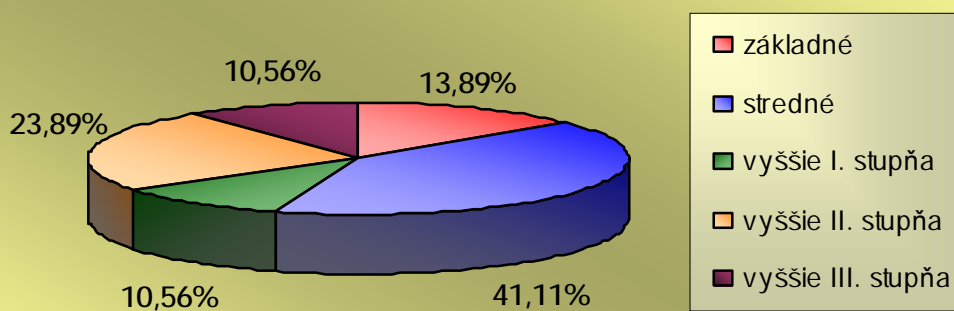
Veková štruktúra zamestnancov



Dosiahnuté vzdelanie

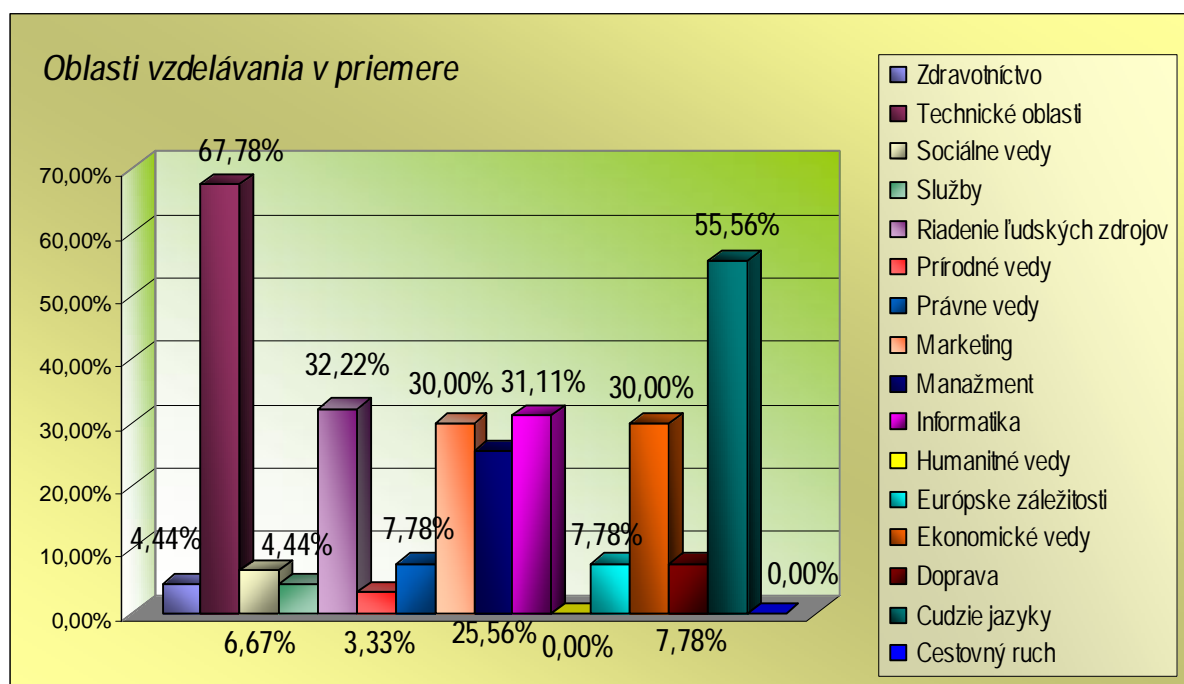
Spomedzi zamestnancov spoločností tvoria v priemere najväčšiu skupinu zamestnanci so stredným stupňom vzdelania, ktorých podiel je až 41,11%. Vyššie vzdelanie má celkovo 45% všetkých zamestnancov, pričom vyššie vzdelanie I. stupňa, rovnako ako III. stupňa, dosiahlo 10,56 % a vyššie II. stupňa 23,89% pracovníkov. Najmenším súborom zamestnancom sú vo vzorke, podľa predpokladov, ľudia s ukončeným základným vzdelaním, ktorých je 13,89%.

Dosiahnuté vzdelanie



Tematické zameranie vzdelávanie

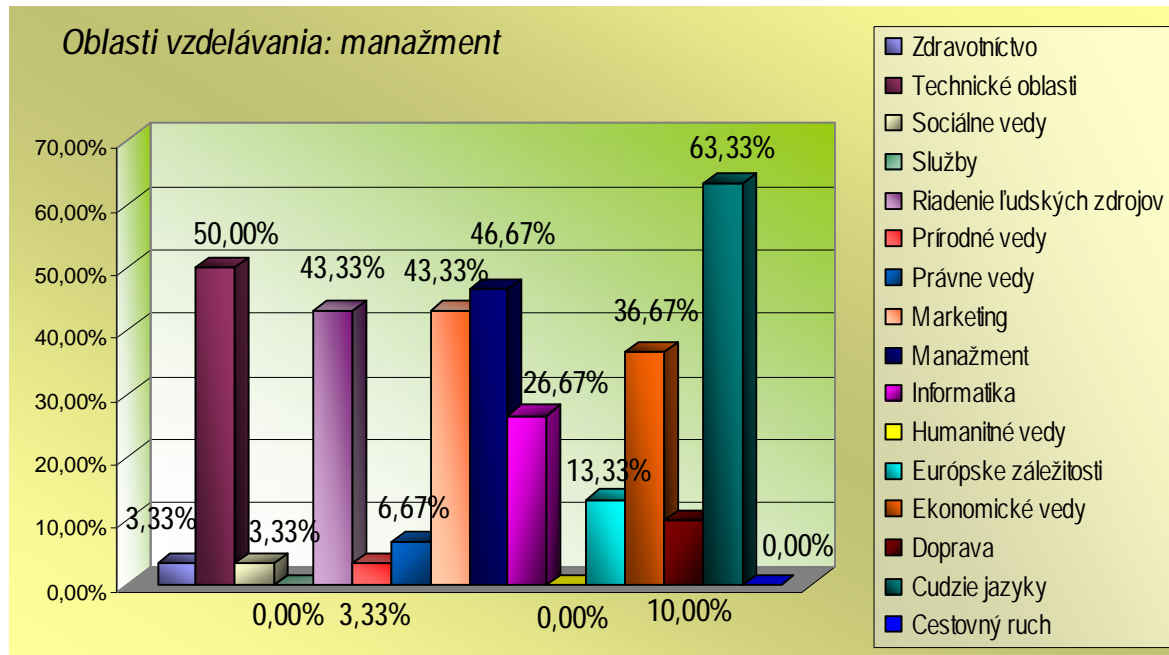
Prieskum sa snažil zistiť, akým tematickým okruhom, resp. oblastiam bolo celoživotné vzdelávanie v rámci aktivity zamestnávateľov venované v najväčšej miere. Z výsledkov možno usúdiť, že najfrekventovanejšou problematikou sú témy rozvoja technických zručností, ktoré rozvíja 67,78% zamestnávateľov, ako aj cudzie jazyky, na ktoré kladie dôraz 55,56%. Okrem školení v týchto oblastiach spoločnosti orientujú svoje vzdelávacie aktivity zväčša na oblasti riadenia ľudských zdrojov, informatiky, marketingu či ekonomických vied a manažmentu. Ostatné dopytované oblasti sú rozvíjané len okrajovo - podľa konkrétnej potreby, prípadne v závislosti od predmetu podnikania či aktuálnej mimoriadnej činnosti podniku.



Je dôležité poznamenať, že v podnikoch s funkčnou organizačnou štruktúrou, ktorá je charakteristická najmä pre väčšie spoločnosti s jedným hlavným predmetom činnosti, je bežná i rozmanitosť tematického zamerania vzdelávania manažmentu – z dôvodu, že funkčnú štruktúru tvoria odborne definované a samostatné útvary, ktoré vedú funkčne zadelení manažéri s navzájom odlišnými vzdelávacími potrebami (ktoré vyplývajú z ich funkčného zaradenia). Preto je pre lepšiu dokumentáciu vhodné ukázať i výsledky posudzovania orientácie vzdelávacích programov čisto pre manažment.

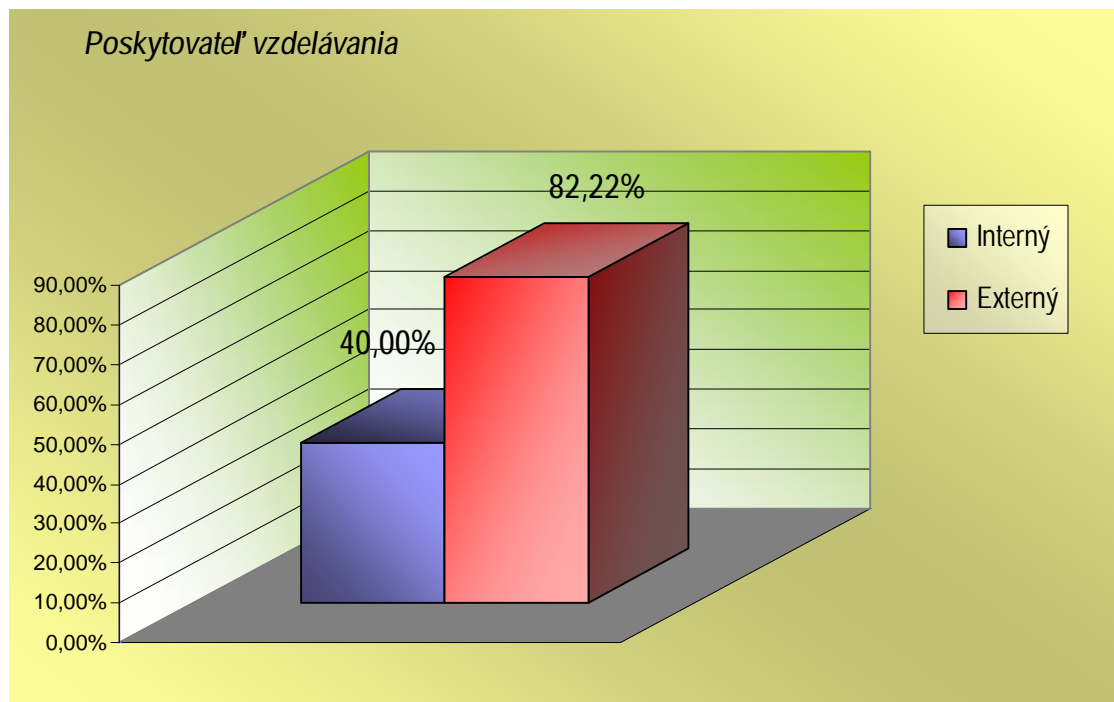
Ako vidno, značné zastúpenie väčších spoločností a ich širší rozsah funkčnej štruktúry manažmentu sa odráža i v skutočnosti, že oblasti, ktoré spravidla korelujú so štandardnou funkčnou štruktúrou, vystupujú vo výsledkoch prieskumu ešte

výraznejšie. Vzdelávanie vedúcich pracovníkov je teda orientované predovšetkým na rozvíjanie jazykových schopností, manažérskych a technických zručností, poznatkovej bázy v oblasti marketingu a ekonomických vied, ako aj tématike riadenia ľudských zdrojov.



Lektoring v procese vzdelávania

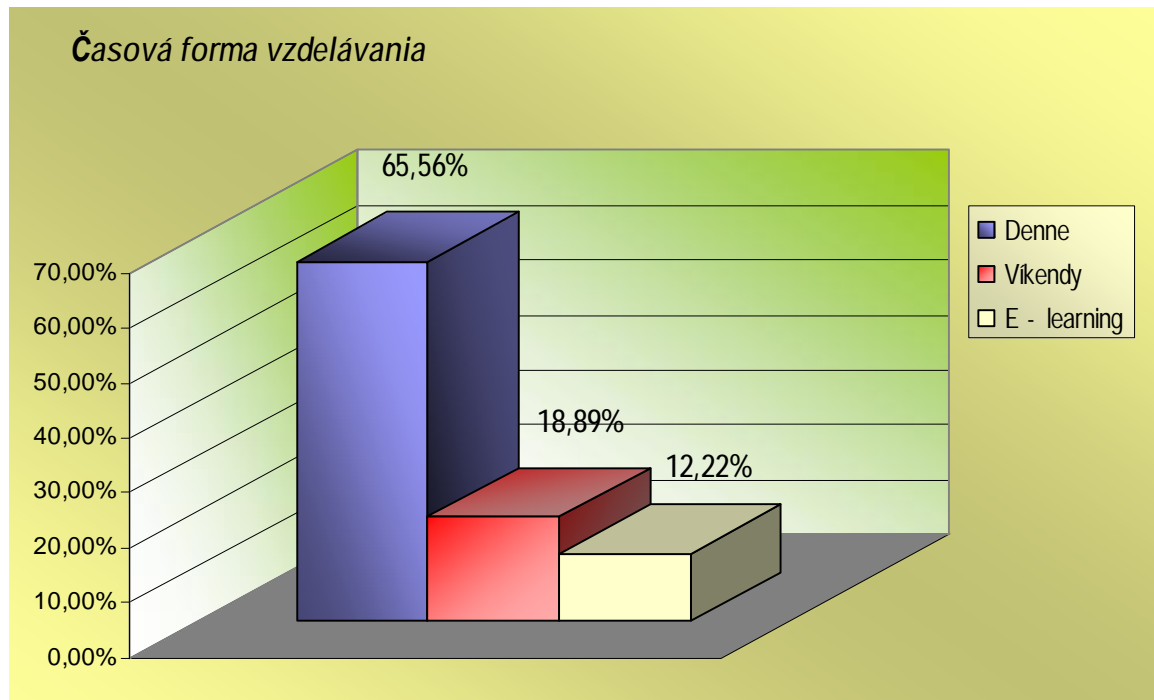
Až 82,22% zamestnávateľov využíva pri zabezpečovaní vzdelávacích aktivít externého dodávateľa – lektora. 40% spoločností si dokáže – resp. z finančných dôvodov (pri menších firmách) musí dokázať – realizovať tieto aktivity z interných zdrojov.



Časová forma vzdelávania

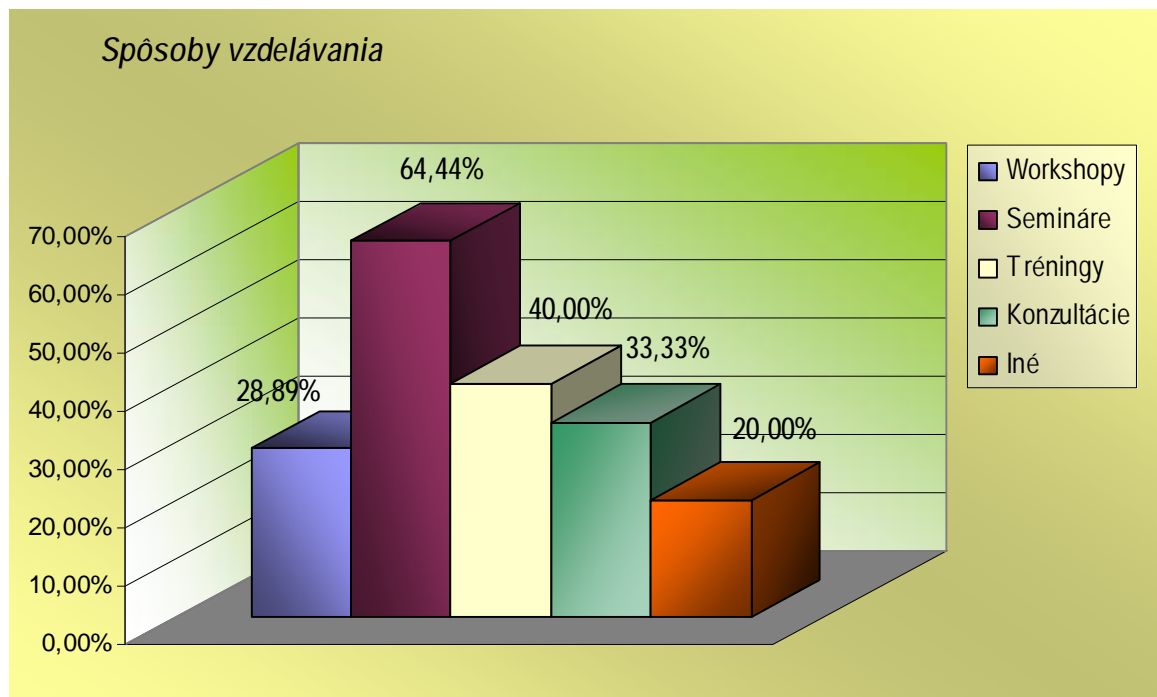
U spoločností Trenčianskeho kraja jednoznačne prevažuje vzdelávanie v dennom formáte, ktoré realizuje až 65,56% respondentov. Vzdelávacie aktivity využívajúce víkendy sú bežnou praxou v 18,89 percentách prípadov. E-learning, ktorý je z dôvodu vysokej časovej flexibility v súčasnosti najprogressívnejšie sa rozvíjajúcim typom vzdelávania, je stále využívaný len v malej miere (12,22%).

Časová forma vzdelávania



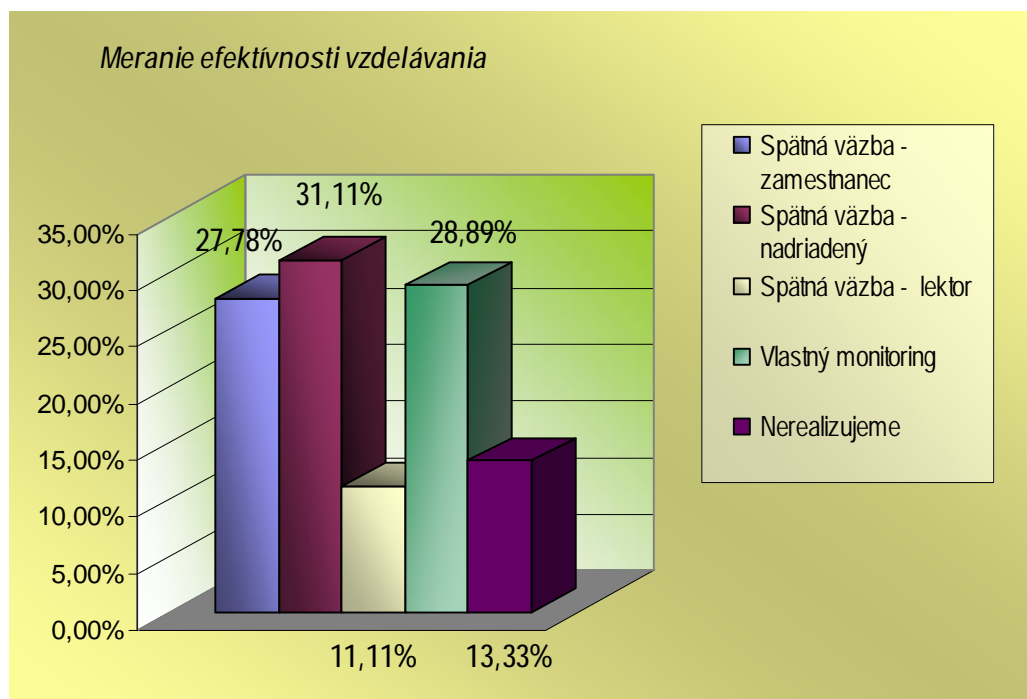
Metodika vzdelávania

Najpopulárnejšou metódou sprostredkovania vzdelávacej interakcie je formát seminárov, ktorý využíva až 64,44% zamestnávateľov. Druhým najfrekventovanejším spôsobom je realizácia tréningov a školení (40%). Ďalšie metódy sú realizované v podobnej miere, pričom spoločnosti pomerne často používajú širšiu paletu metód pre implementáciu vzdelávacích programov.



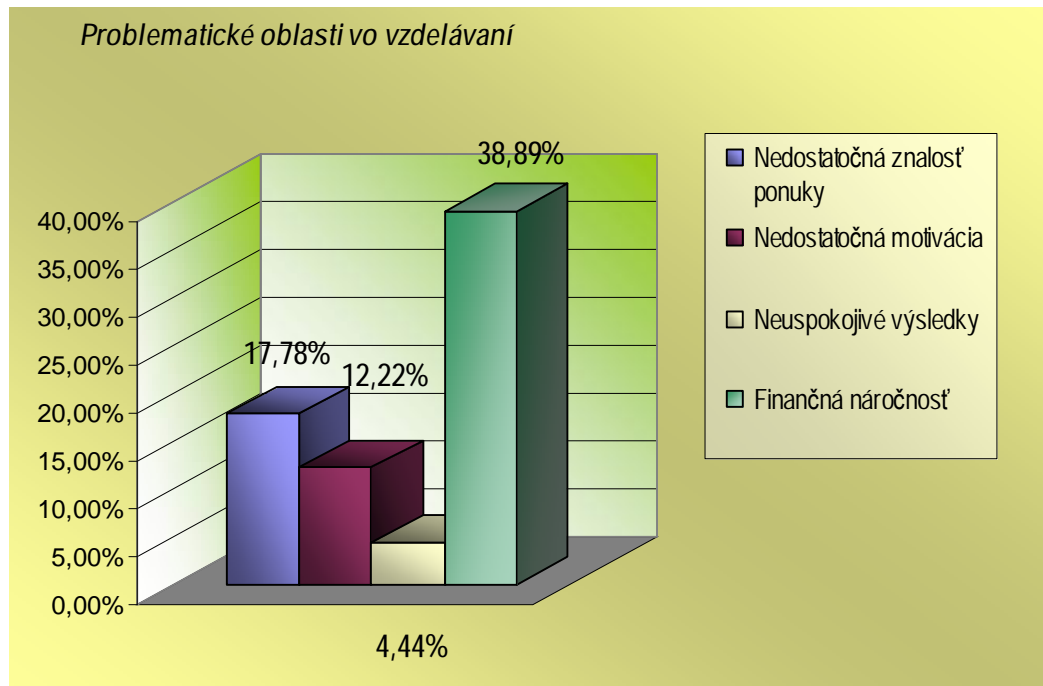
Meranie efektívnosti vzdelávania

Pre úspešný progres cieľových skupín vzdelávania má značný význam vykonať určité hodnotenie efektivity danej vzdelávacej aktivity – „skúškou“ efektivity je možné postrehnúť nedostatky, prípadne klady konkrétnej činnosti, typu vzdelávania a pod., čo môže poslúžiť ako vstup do následnej úpravy či posilnenia danej oblasti. Následnú kontrolu efektívnosti vzdelávania realizuje i veľká väčšina respondentov (86,33%). Firmy využívajú spravidla spätnú väzbu - či už od nadriadeného (31,11%), alebo od zamestnanca (27,78%), alebo využívajú vlastný systém monitorovania (28,89%).



Problematické oblasti vo vzdelávaní

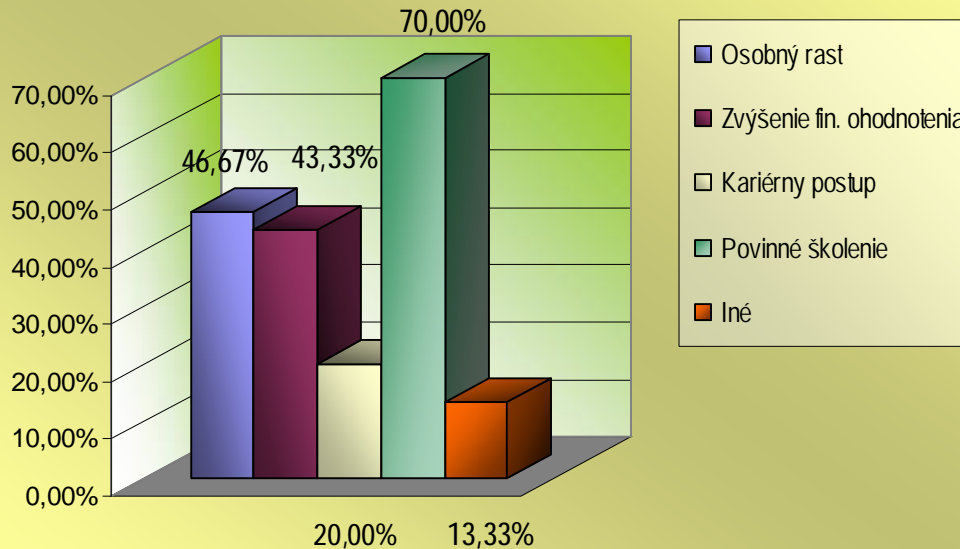
Pri realizácii vzdelávacích aktivít je podľa výsledkov prieskumu v Trenčianskom kraji kľúčovým problémom ich finančná náročnosť – uvádza to až 38,89% respondentov. Problematickou sa štvrtine zamestnávateľov javí i nedostatočná znalosť ponuky vzdelávacích aktivít (17,78%), pričom 12,22% opýtaných sa stretáva s ťažkosťami s nedostatočnou motiváciou pri implementácii vzdelávacích programov . Slabé výsledky vzdelávania zamestnávateľa nepokladajú za najdôležitejší faktor pri rozhodovaní o tom, či vyvíjať vzdelávaciu činnosť alebo nie. Zvyšok z ponúkaných možností nepovažuje za problém pre vyvíjanie vzdelávacej aktivity (26,66%).



Faktory motivácie

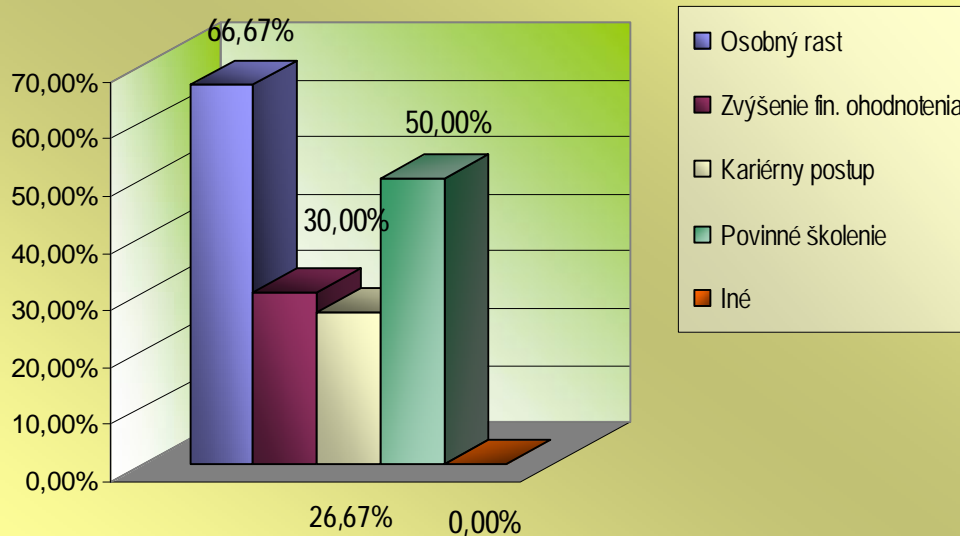
U radových zamestnancov je vysoká demotivácia (70%) spôsobená tým, že školenia sú povinné. Významnými faktormi v motivácii sú osobný rast (46,67%) a finančné ohodnotenie (43,33%). Príležitosť kariérneho postupu je dôležitá pre 20% zamestnancov.

Faktory motivácie: zamestnanci

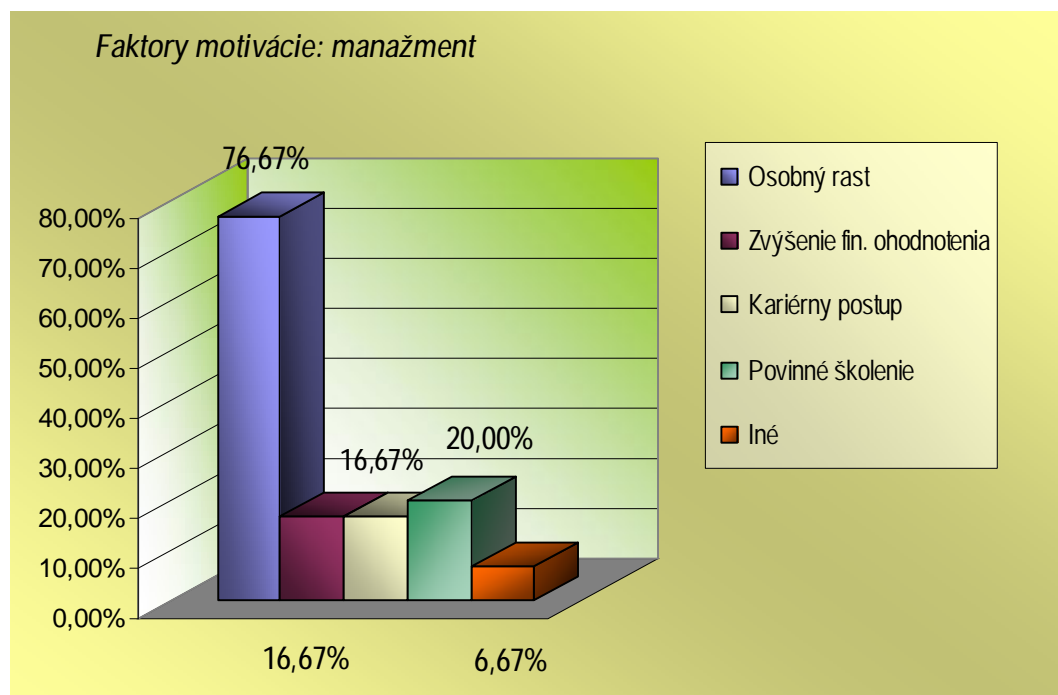


Pokiaľ ide o manažment strednej úrovne, je badať silnejší vplyv osobných ambícií a potrebu osobného rastu ako motivátora (66,67%). Avšak i možnosť vzdelávať sa vďaka povinným školeniam je vítanou formou, akou možno motivovať k zlepšovaniu výkonu (označilo ju až 50% respondentov). Pomerne významné sa ukazuje byť i finančné ohodnotenie a možnosť jeho zvyšovania, ako aj možnosť kariérneho postupu.

Faktory motivácie: stredný manažment



Predstavitelia zamestnávateľov Trenčianskeho kraja sa domnievajú, že pre vrcholový manažment je najvyššou prioritou pre prácu potenciál osobného rastu (76,67%). Ďalšie faktory motivácie požívajú podľa nich menšiu pozornosť a význam (viď graf nižšie), no napriek tomu neprestávajú byť stimulom, ktorý môže prispieť k správnej inšpirácii a nadšeniu aj u top manažérov.



Využívanie zdrojov ESF

Výsledky prieskumu priniesli so sebou konštatovanie, že financovanie podnikových aktivít sociálneho charakteru (kam zaraďujeme i vzdelávanie) pomocou asistencie štrukturálnych fondov (resp. Európskeho sociálneho fondu, ktorý je na to priamo určený) je i v Trenčianskom kraji stále slabé a zriedka využívané.

Z vyjadrení zamestnávateľov vyplýva, že len nízke percento kontrahovalo z ESF v minulom období a implementovalo projekt (3,33% samostatne a 3,33% v partnerskej spolupráci). Pokiaľ ide o ESF, až tretina respondentov nemá o ňom a možnostiach jeho využitia žiadne informácie (36,67%). Vyše polovica respondentov (53,33%) nerealizovala žiaden projekt, avšak polovica sa chystá do budúcnosti čerpať z ESF na samostatnú činnosť (z celkového počtu respondentov je to 26,67%) a 37,50% plánuje participovať na projekte financovanom z ESF (z celkového počtu 20%).

Využitie prostriedkov ESF v predošlom období

