



Sektorová rada
pre elektrotechniku

TREXIMA

2. rokovanie
Sektorovej rady pre elektrotechniku

Trenčianske Teplice

3. október 2019

PROGRAM ROKOVANIA

- 1. Otvorenie rokovania**
- 2. Zmeny v inštitucionálnom a personálnom zložení Sektorovej rady**
- 3. Vyhodnotenie plnenia úloh z predchádzajúceho obdobia**
- 4. Medzinárodné analýzy**
- 5. Informačný systém SRI – Tvorba stratégie**
- 6. Aktuálny stav v príprave Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov**
- 7. Kritéria hodnotenia kvality/ratingu poskytovateľov vzdelávania**
- 8. Garantované zamestnania a prepojenosť na revíziu SK ISCO-08**
- 9. Harmonogram činnosti Sektorovej rady na ďalšie obdobie**
- 10. Diskusia**
- 11. Závery**



2 Zmeny v inštitucionálnom a personálnom zložení Sektorovej rady

ZAMESTNÁVATELIA

IS - Industry Solutions, a.s.



Jozef Mihalčin

***ukončené členstvo v Sektorovej rade**

VYSOKÉ ŠKOLY

Slovenská technická univerzita v Bratislave



Mikuláš Bittera

***nový člen Sektorovej rady**

ZAMESTNÁVATELIA

BSH Drives and Pumps s.r.o.



Jozef Adam

***nový člen Sektorovej rady**

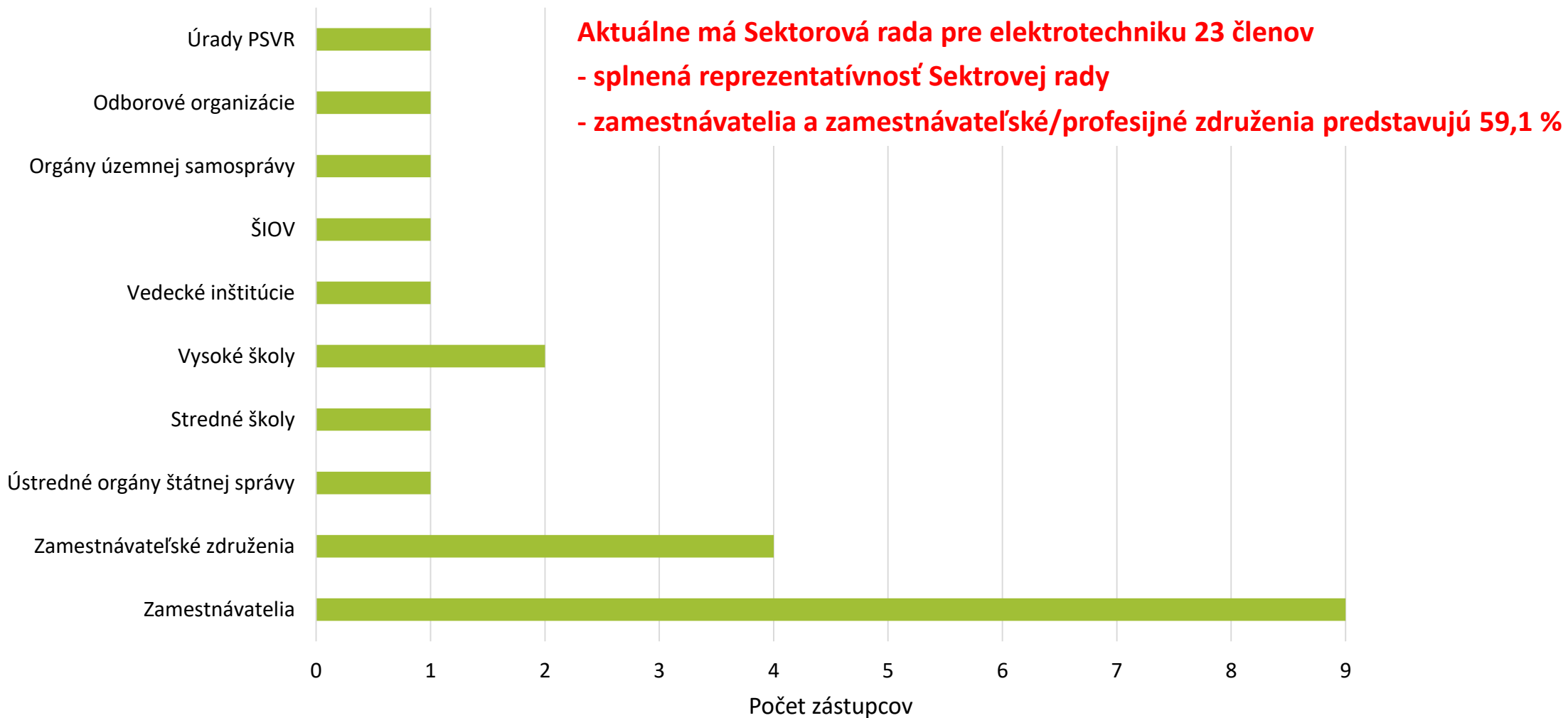
MARPEX, S.R.O.



Marián Osúch ml.

Aktuálne má Sektorová rada pre elektrotechniku 23 členov

Reprezentatívnosť Sektorovej rady podľa vzorového inštitucionálneho zloženia





3 Vyhodnotenie plnenia úloh z predchádzajúceho obdobia

Úloha: Zaregistrovať sa v Informačnom systéme SRI na základe zaslaného registračného emailu

Zodpovední: členovia Sektorovej rady

Termín: 30. jún 2019

Výsledok

Počet členov Sektorovej rady: 23

Počet registrovaných členov Sektorovej rady: 23

Úloha: Sumarizovať národné a medzinárodné strategické dokumenty súvisiace s vývojom sektora do roku 2030 a záväzkami Slovenskej republiky v tejto oblasti na národnej a medzinárodnej úrovni.

Zodpovední: členovia Sektorovej rady

Termín: 30. august 2019

Výsledok

Celkový počet strategických dokumentov: 49

Medzinárodné: 21

Národné: 21

Informačné: 7

Počet participujúcich členov: 13

Úloha: Návrh premís strategického smerovania sektora s identifikáciou dopadu na ľudské zdroje pre 1. cyklus sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov.

Zodpovední: členovia Sektorovej rady

Termín: 30. august 2019

Výsledok

Obdržané dokumenty k premisám: 5

Počet participujúcich členov: 6



4 Medzinárodné analýzy

Priemysel 4.0 pracovné miesta neruší, ale dotkne sa ich.

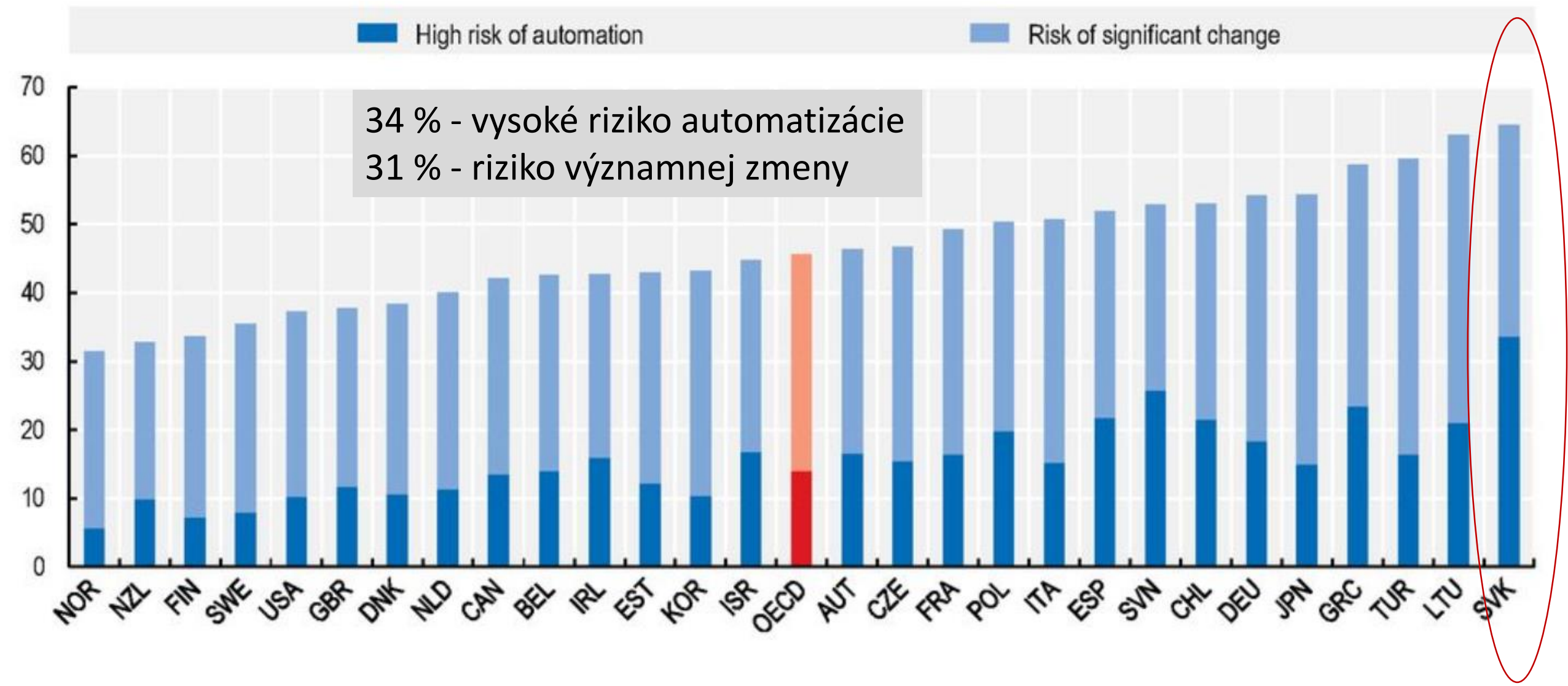
Andrej Lasz

Čo prináša Priemysel 4.0?

- technologickú revolúciu
- revolúciu vo vzdelávaní
- sociálnu revolúciu
- ...

Aké budú dopady na zamestnanosť?

Správa OECD z roku 2018



Mnohé iné štúdie však hovoria o tom, že viac pracovných miest vznikne ako zanikne.

- napríklad štúdia *Boston Consulting Group* spracovaná v roku 2015 pre nemeckú vládu hovorí, že v nemeckom priemysle sa predpokladá do roku 2025 zánik asi 600-tisíc pracovných miest, ale vytvorenie viac ako 900-tisíc nových.
- novovzniknutá pozícia je zároveň vo väčšine prípadov zaujímavejšia, tvorivejšia, menej fyzicky náročná, menej opakovaná a väčšinou aj oveľa lepšie platená
- pocit hrozby môžu mať skôr zamestnávatelia, pretože digitálna transformácia im na jednej strane pomôže vyriešiť viaceré problémy zo súčasného akútneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, ale prinesie im **potrebu vytvárania úplne nových pracovných pozícií**

„Strach, že roboty odstránia pracovné miesta zatiaľ nie je podložený dôkazmi.“

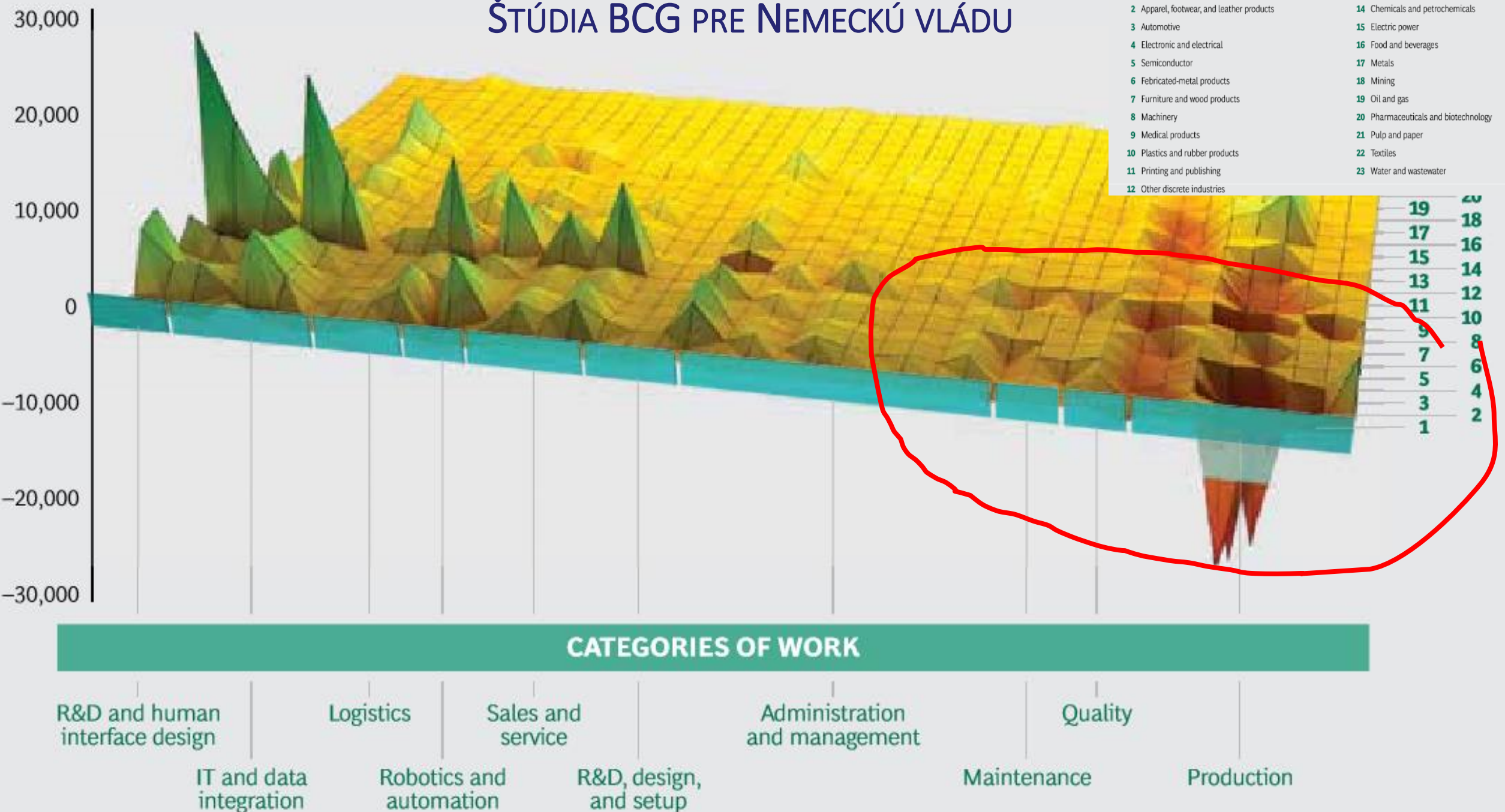
Pinelopi Koujianou Goldberg, hlavná ekonómka Svetovej banky

Prieskum pre vládu SRN | september 2015

dopady Priemyslu 4.0 na trh práce do roku 2025

Absolute change in the number of jobs through 2025

ŠTÚDIA BCG PRE NEMECKÚ VLÁDU



Závery:

- cca 600 - tisíc pracovných miest zanikne
- cca 900 - tisíc pracovných miest bude vytvorených

Prieskum McKinsey | 2017, svet

**Stratené pracovné miesta a získané pracovné miesta
do roku 2030**

Očekávané pohyby v zaměstnanosti



Závery:

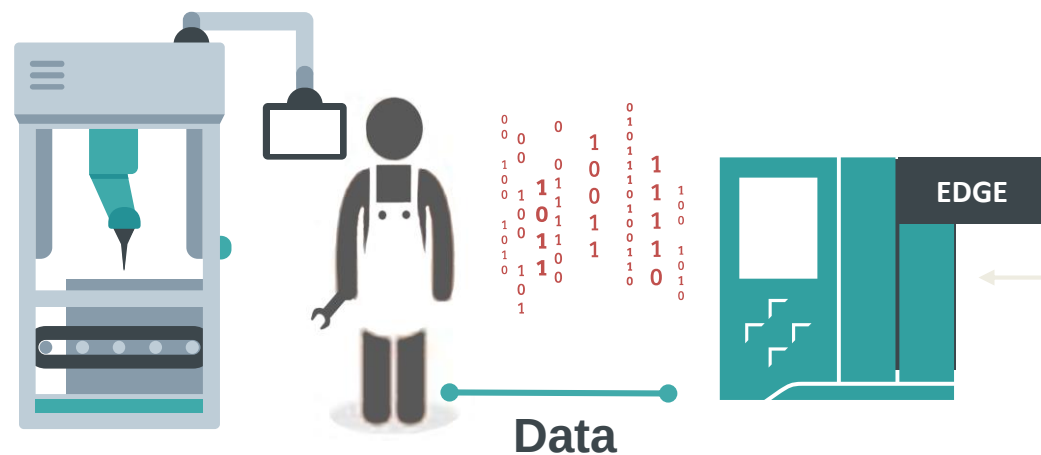
- zamestnanosť do roku 2030 je udržateľná
- roboty by mali nahradiť 400 – 800 miliónov pracovných miest

NOVÉ POVOLANIA 2022

Automation Technology



Automation Specialist



Information Technology

IT Specialist



Business Intelligence Analyst



Data Scientist



Machine Learning

Orchestration

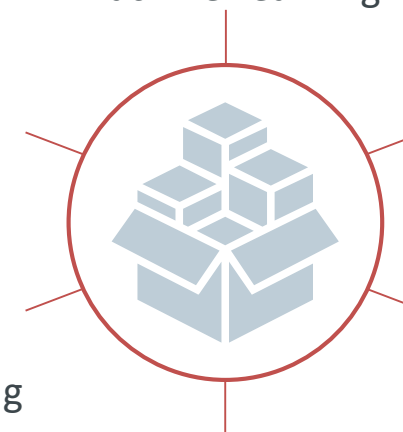


Object oriented programming

High-level Languages

Data Handling

Databases



Aké budú dopady na vzdelanie
a zručnosti?

Nielen, že sa povaha práce sa mení, mení sa rýchlo.
Nevieme, čo budú robiť deti, ktoré sú na základnej škole,
pretože mnohé z týchto pracovných miest ešte neexistujú.

WORLD DEVELOPMENT REPORT 2019

McKinsey&Company

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE

SKILL SHIFT

AUTOMATION AND THE FUTURE OF THE WORKFORCE

Evolution in skill categories

% of time

Change in hours worked

% difference

Skill categories



Physical and manual skills



Basic cognitive skills



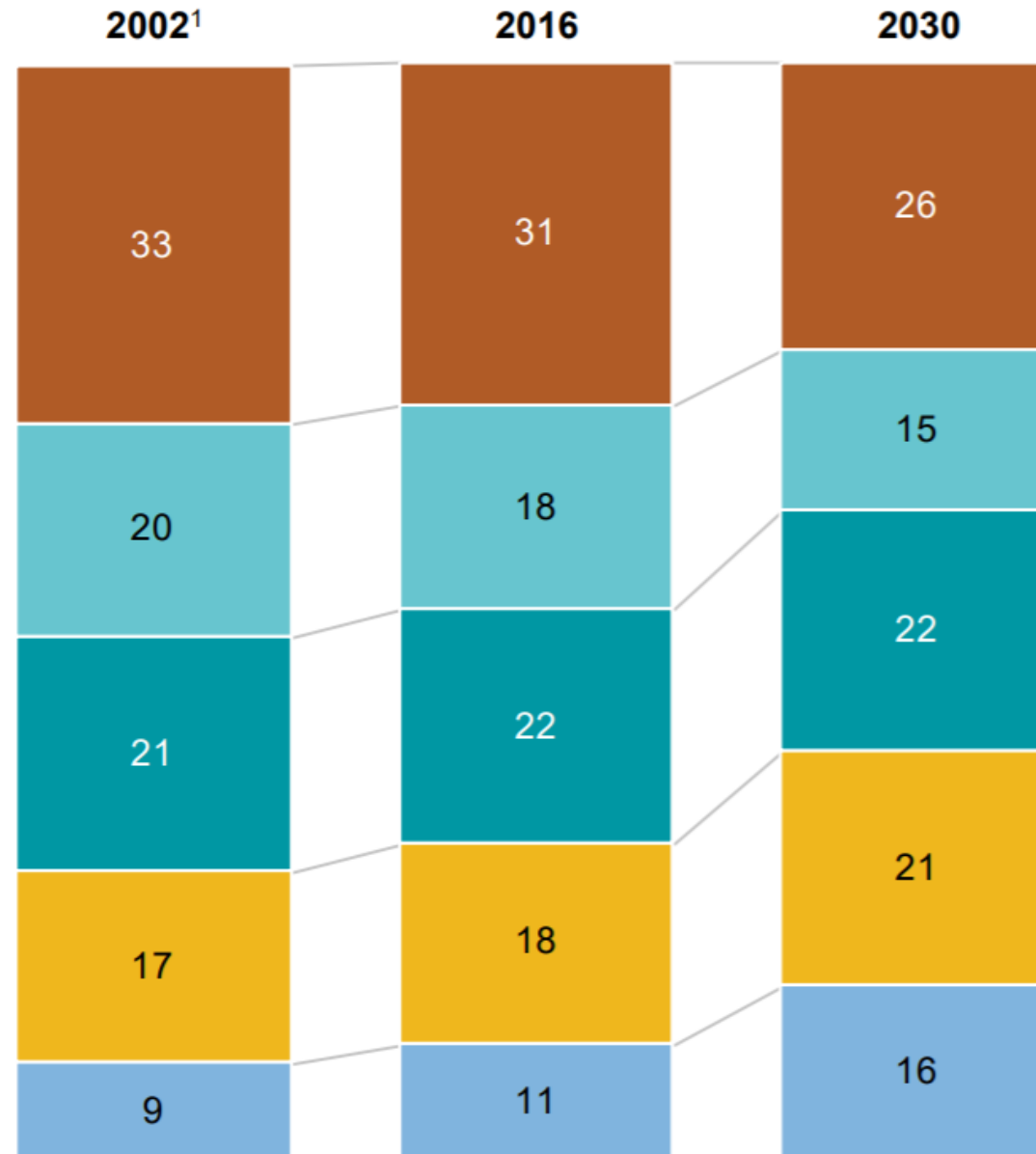
Higher cognitive skills



Social and emotional skills



Technological skills



2002–16 2016–30

▲ 3

▼ 11

▲ 1

▼ 14

▲ 9

▲ 9

▲ 13

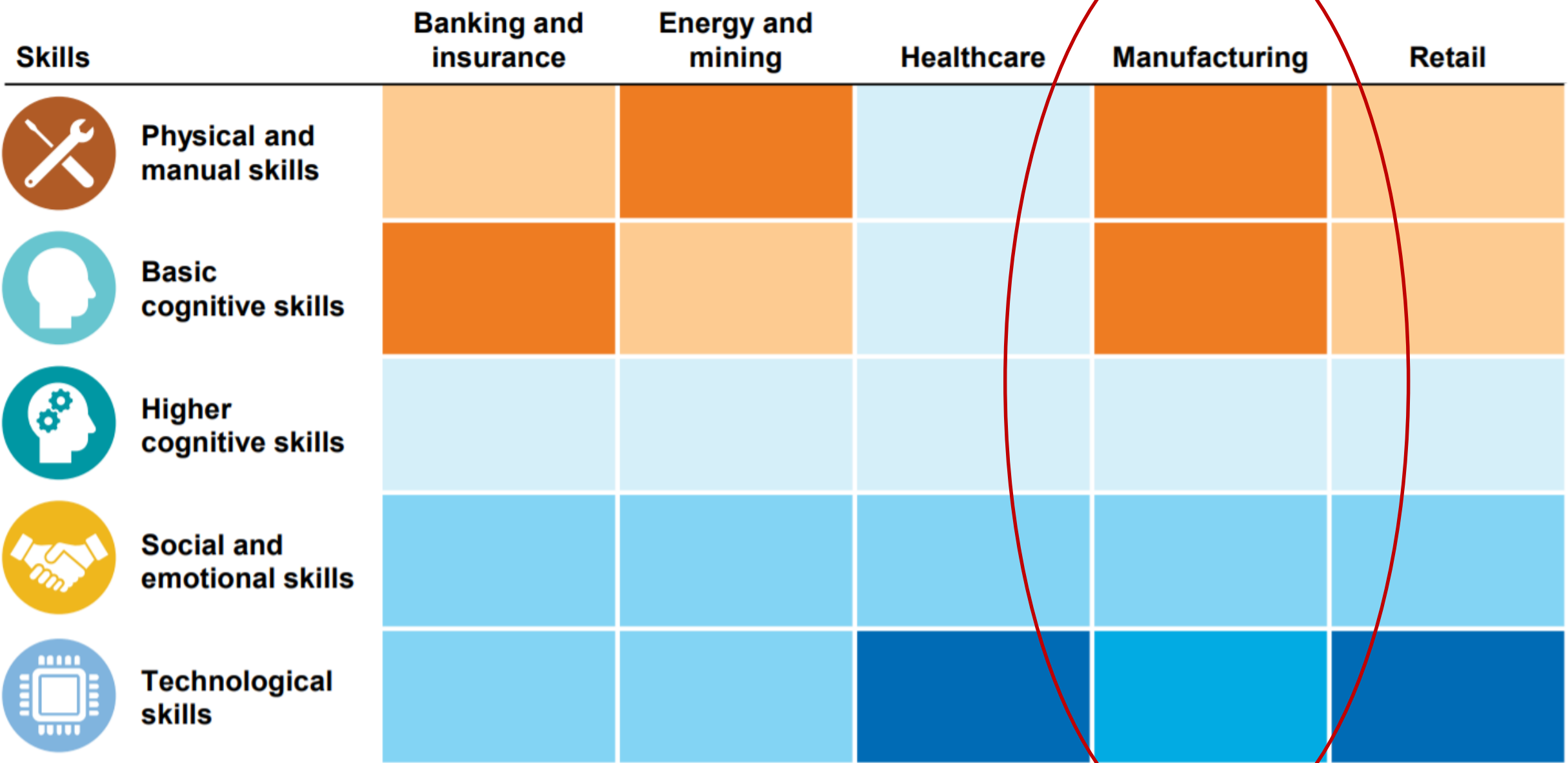
▲ 26

▲ 27

▲ 60

Based on McKinsey Global Institute workforce skills model

Negative     Positive



Závery:

- automatizácia a AI prinesú zrýchlenie požiadaviek na zmenu zručností
- je potrebné zamerať sa **na technologické a sociálne zručnosti**
- do roku 2030 je potrebné prebudovať vzdelávanie na také, ktoré sa zameriava **na zručnosti, nie na obsah**

Potrebujeme rekvalifikačnú revolúciu

Borge Brende, President, World Economic Forum | apríl 2019

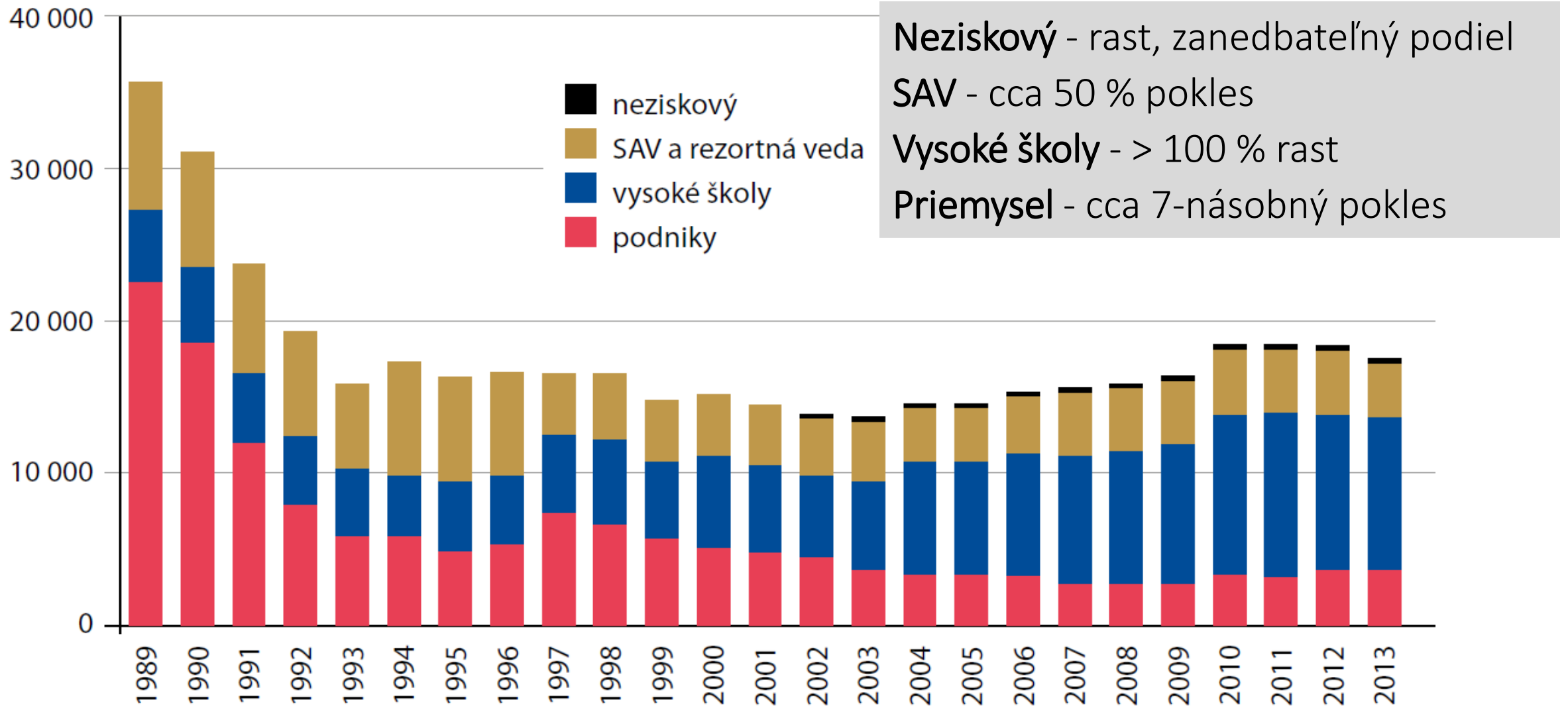
Do roku 2022

- v 20 hlavných ekonomikách sveta bude zrušených **75 miliónov pracovných miest**
- nové spôsoby práce by zároveň mohli vytvoriť **133 miliónov nových miest**
- do roku 2022 si bude musieť aspoň **54 %** zo všetkých zamestnancov vyžiadať **rekvalifikáciu a zvýšenie kvalifikácie**
- z ohrozených povolání absolvovalo rekvalifikáciu v minulom roku len **30 % pracovníkov**
- **najviac ohrození** sú často tí, ktorí sú najmenej náchylní na rekvalifikáciu

Súhrn k vzdelávaniu

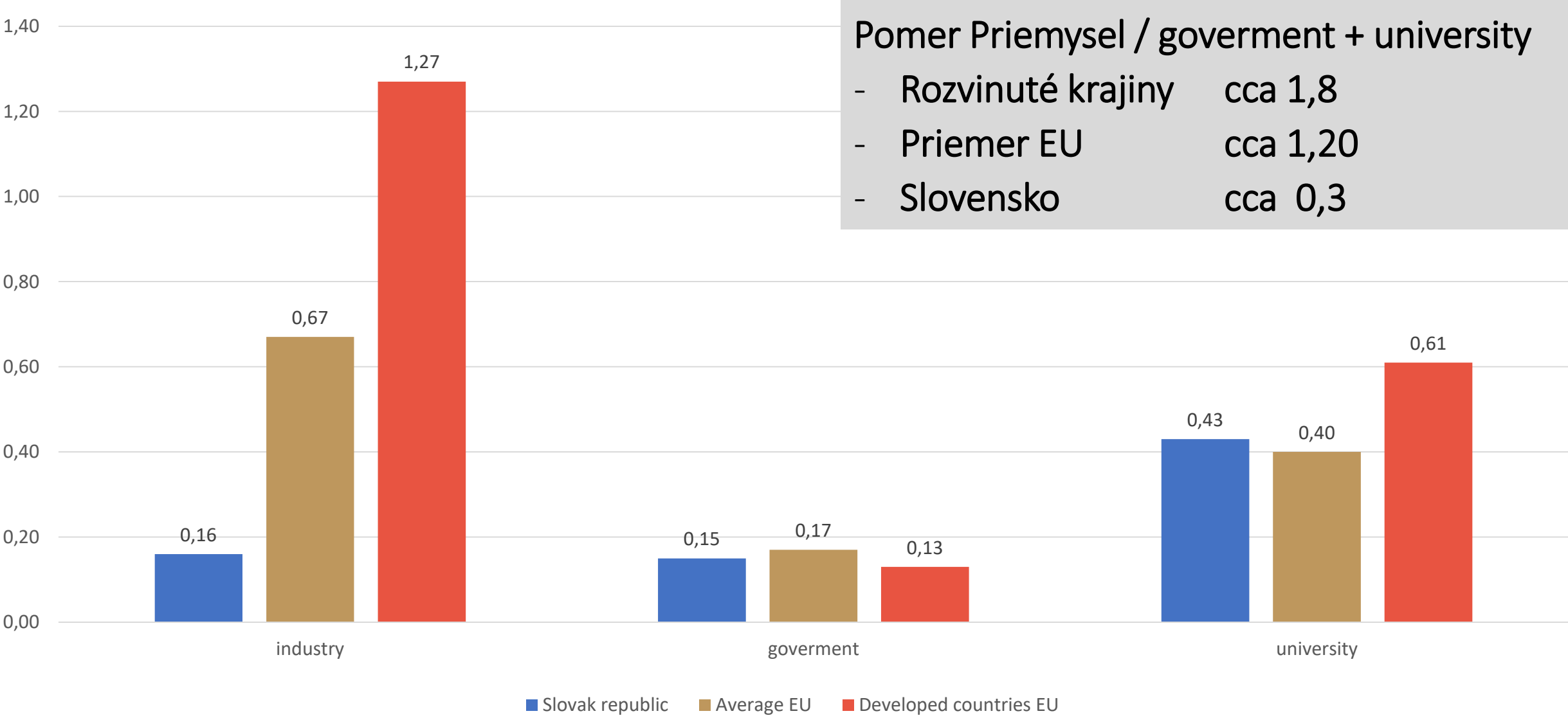
- treba zásadne zmeniť vzdelávanie, zamerať na zručnosti, znižovať počet špecializácií
- treba sa sústrediť sa na **mäkké zručnosti** – sociálne a najmä technologické
- firmy budú musieť vytvárať **rekvalifikačné programy**
- firmy a školy budú musieť oveľa intenzívnejšie spolupracovať
- do rekvalifikačných programov sa budú musieť zapojiť vlády
- bude musieť začať fungovať **system celoživotného vzdelávania**
- veľkou otázkou je, ako sa dokáže školstvo prispôbiť týmto požiadavkám?

Štruktúra zamestnancov v sektore výskumu a vývoja | porovnanie v Európe

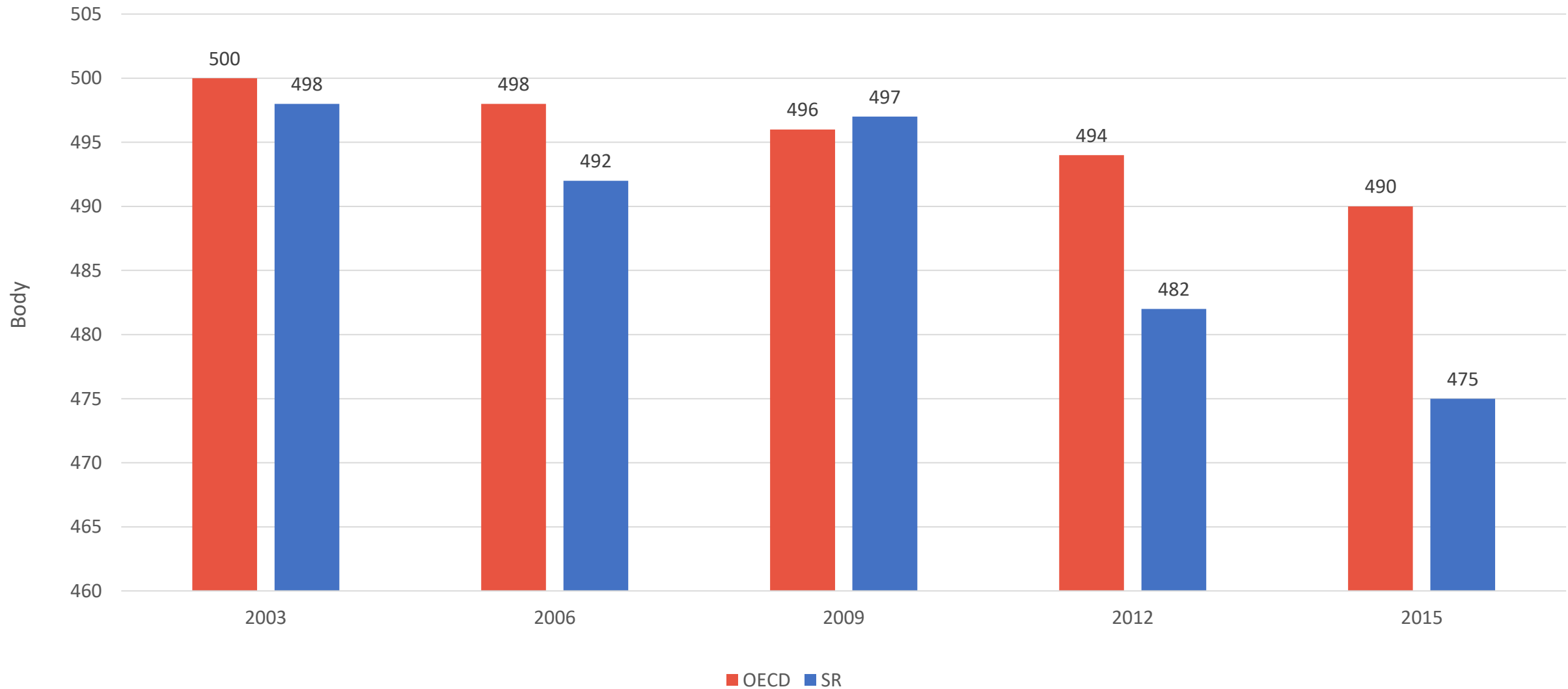


Zdroj: 25 rokov podpory vedy, výskumu a inovácií na Slovensku, SIEA, 1991 – 2016

Štruktúra zamestnancov v sektore výskumu a vývoja – porovnanie v Európe

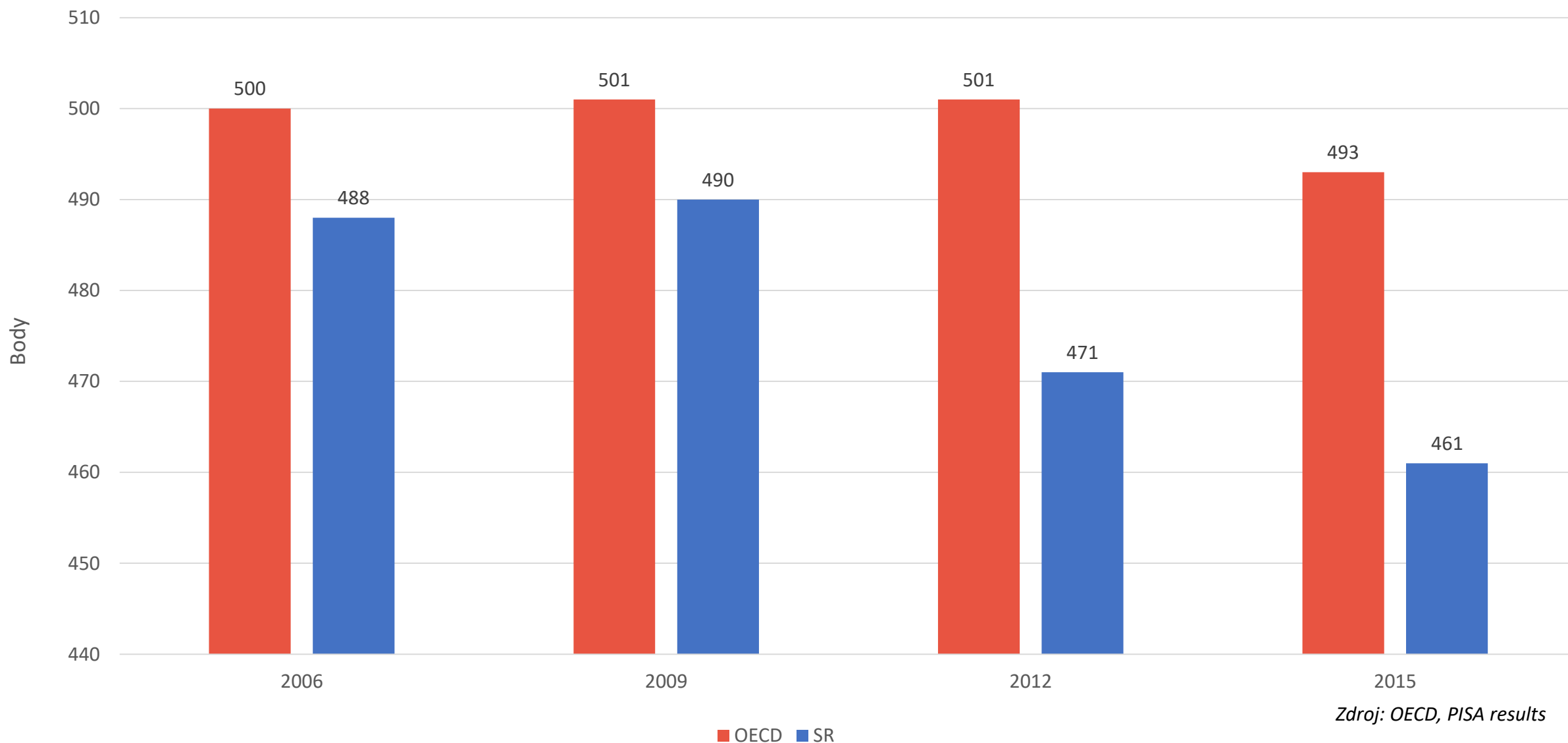


OECD – PISA Hodnotenie škôl matematická gramotnosť

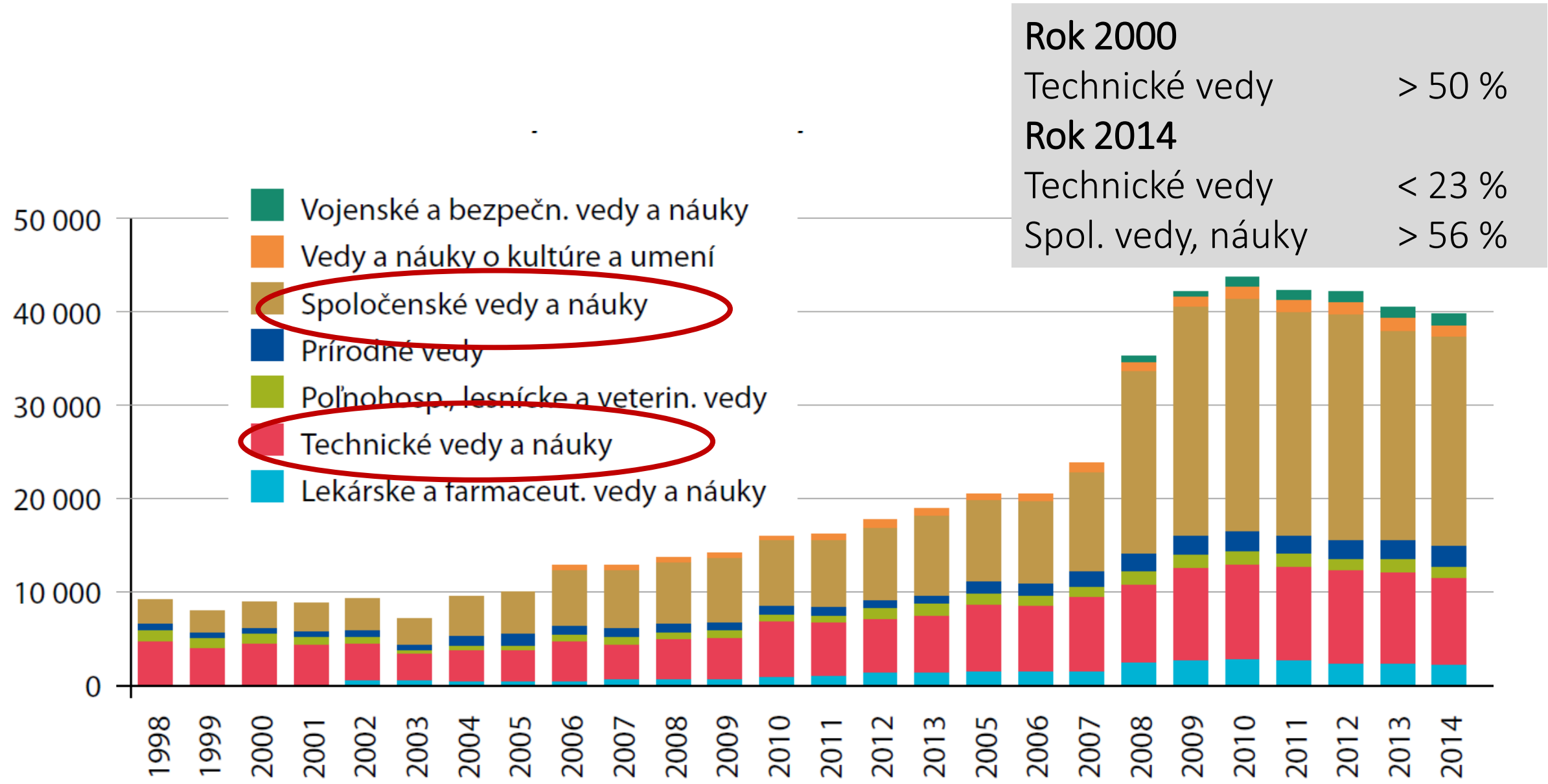


Zdroj: OECD, PISA results

OECD – PISA Hodnotenie škôl prírodovedná gramotnosť

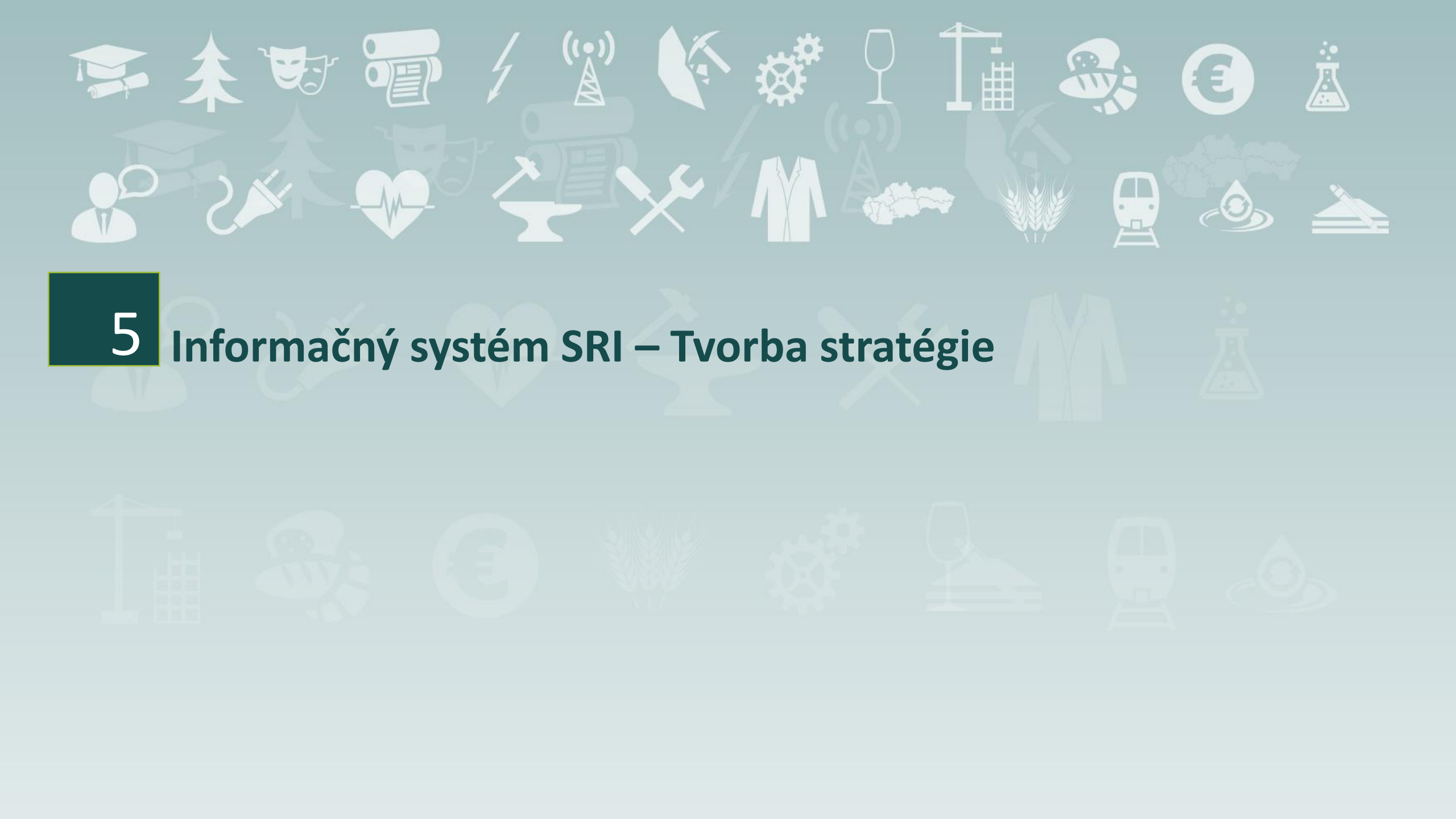


Štruktúra študentov VŠ podľa odborov | počet študentov



Zdroj: 25 rokov podpory vedy, výskumu a inovácií na Slovensku, SIEA, 1991 – 2016

Úspešnosť tejto krajiny je závislá od toho, ako
zvládneme najbližších 5 rokov!



5 Informačný systém SRI – Tvorba stratégie

SEKTOROVO RIADENÉ INOVÁCIE V NÁRODNEJ SÚSTAVE POVOLANÍ

ZISTITE VIAC O ZAMESTNANIACH

Prosím, zadajte názov zamestnania, napr. kuchár, hutník, ...

VYHLADAŤ

AKÉ SÚ POŽIADAVKY ZAMESTNÁVATEĽOV?

Chcete vedieť či, spĺňate požiadavky zamestnávateľa? Ste vhodný kandidát na konkrétnu pozíciu? Kliknite a zistite viac.

VIAC >

KDE VŠADE SA UPLATNÍM S MOJIMI VEDOMOSŤAMI?

Ste dobrý v tom, čo robíte, a chcete vedieť, kde všade sa môžete uplatniť? My vám poradíme zamestnanie, šité na mieru pre vás.

VIAC >

AKTUALITY A ZAUJÍMAVOSTI Z VÁŠHO ODVETVIA

Prečítajte si novinky, aktuality a zaujímavosti práve z vášho odvetvia a buďte o krok vpred pred vašou konkurenciou.

VIAC >

ČO JE NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ?

Národná sústava povolání je pre všetkých, ktorí chcú spoznať svoje možnosti zamestnať sa podľa svojich vedomostí a zručností. Nájdite si svoju pracovnú pozíciu a zistíte, či spĺňate všetky požiadavky na danú pozíciu. Taktiež stačí, ak uvediete svoje vedomosti a zručnosti, a my vám poradíme, ktorá pozícia je pre vás vhodná.



NOVINKY



SVET STROJOVÉHO UČENIA, UMELEJ INTELIGENCIE, VEĽKÝCH DÁT, AUTONÓMNYCH SYSTÉMOV ČI PRIEMYSLU 4.0.

Na rokovaní prišli v pracovnej
nálade a silnom zastúpení
predstavitelia IT sveta na strane
zamestnávateľov a ich združie...

[VIAC >](#)

05. 07. 2019



INFORMAČNÝ LETÁK O SRI

Informačný leták o národnom
projekte Sektorovo Riadenými
Inováciami k efektívnemu trhu
práce v Slovenskej republike.

[VIAC >](#)

29. 06. 2019



LOGO PROJEKTU UZRELO SVETLO SVETA

Národný projekt SRI má už svoje
logo.

[VIAC >](#)

28. 06. 2019

TENTO PROJEKT SA REALIZUJE VĎAKA PODPORE Z EURÓPSKEHO SOCIÁLNEHO FONDU V RÁMCI
OPERAČNÉHO PROGRAMU ĽUDSKÉ ZDROJE.

Privátna zóna



OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE



Privátna zóna

- > Aliancia sektorových rád
- > Info o NSP
- > Otázky a odpovede
- > Médiá
- > Kontakty



6 Aktuálny stav v príprave Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov

I. CYKLUS - URČENIE ZÁKLADNÝCH PREMÍS

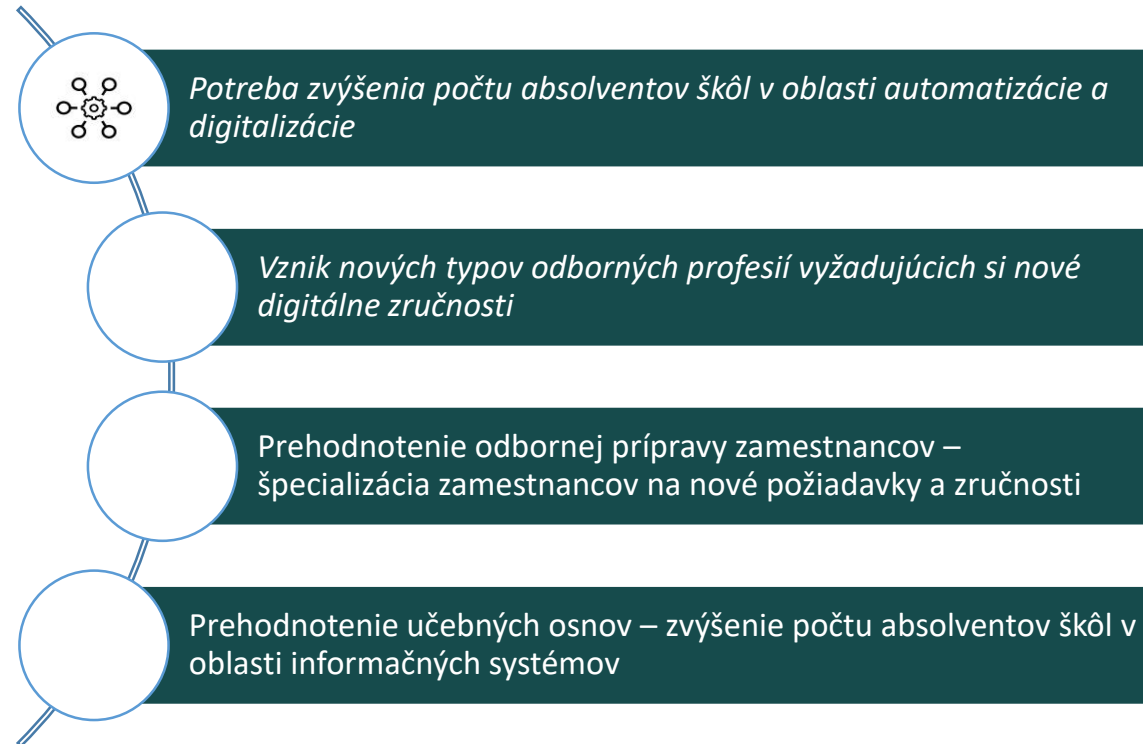
INŠPIRÁCIA ZO SEKTOROVEJ RADY PRE AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL A STROJÁRSTVO

Rozvoj **oblasti sektora**, ktoré by mali byť detailnejšie rozpracované s identifikáciou **dopadov na ľudské zdroje**:

- Materiály v elektrotechnike
- Konštrukcia - dizajn
- Výroba produktov
- Servis
- Obsluha, manipulácia a ovládanie elektrotechnických zariadení a spotrebičov

INŠPIRÁCIA ZO SEKTOROVEJ RADY PRE DOPRAVU, LOGISTIKU, POŠTOVÉ SLUŽBY

PREMISA: POSTUPNÁ AUTOMATIZÁCIA, ROBOTIZÁCIA, ELEKTRONIZÁCIA A MODERNIZÁCIA S VÝHLÁDOM DO ROKU 2050 S DOPADOM NA ŠTRUKTÚRU ĽUDSKÝCH ZDROJOV DO ROKU 2030



NÁVRH PREMÍS SEKTOROVEJ STRATÉGIE

1. Automatizácia, robotizácia, digitalizácia a optimalizácia

- trend: tlak na zvýšenie efektivity, produktivity práce a veľká konkurencia na trhu

2. Riziko odchodu zahraničného kapitálu a riziko neúspechu MSP na globálnom trhu

- trend: absencia R&D, manufaktúrna výroba, zdražovanie pracovnej sily, ťažké zavádzanie automatizácie a robotizácie, podkapitalizácia domácich MSP

3. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a odliv mozgov

- trend: slabé školstvo, nízky záujem o technické smery na školách, slabý záujem o technické povolania

4. Prudký nárast smart prvkov prierezovo vo všetkých oblastiach života a priemyslu

- trend: napredovanie v technológiách, elektrotechnika vstupuje do všetkých oblastí života

5. Mobilita

- trend: hľadanie alternatívnych „ekologických“ pohonov – elektromobilita

1. Automatizácia, robotizácia, digitalizácia a optimalizácia
2. Riziko odchodu zahraničného kapitálu a riziko neúspechu MSP na globálnom trhu
3. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a odliv mozgov
4. Prudký nárast smart prvkov prierezovo vo všetkých oblastiach života a priemyslu
5. Mobilita

Iné návrhy?

- **zánik**
 - a) **jednoduchých povolaní a ich náhrada za inteligentné riešenia** – manuálna práca bez zníženia kvality výsledku, netvorivé povolania, napr. operátor vo výrobe, ako aj povolaní, pri ktorých je **ohrozená BOZP**
 - b) povolaní ako opravár bežných elektronických, elektrotechnických a elektromechanických výrobkov – zmena správania spotrebiteľa od opravy ku kúpe
- **rozvoj sofistikovanejších povolaní**, transformácia povolaní
- očakáva sa vytvorenie **väčšieho množstva pracovných miest**
- **potreba rekvalifikácii** zamestnancov viackrát za pracovný život

- stúpne **dopyt po pracovnej sile**
 - a) absolventoch kvalitného stredoškolského vzdelania s maturitou v odboroch IT a elektrotechnika,
 - b) absolventoch v odboroch robotika, kybernetika, automatizácia, výrobné systémy, priemyselná elektrotechnika,
 - c) programátoroch, elektromobilistoch, údržbároch, elektro projektantoch v stavebníctve
- požiadavky na **vyššiu odbornosť**:
 - a) **potreba softskills**: EQ, schopnosť pracovať v tíme, zvládať stres, učiť sa nové veci, kritické myslenie, kreativita
 - b) **potreba hard skills**: softvérová gramotnosť, programovanie, cudzie jazyky, obsluha a údržba komunikačných prostriedkov, robotov a automatov, kyber bezpečnosť (schopnosť identifikovať chyby a zabezpečiť funkčnosť systémov)

VŠEOBECNÉ DOPADY vyplývajúce z premís

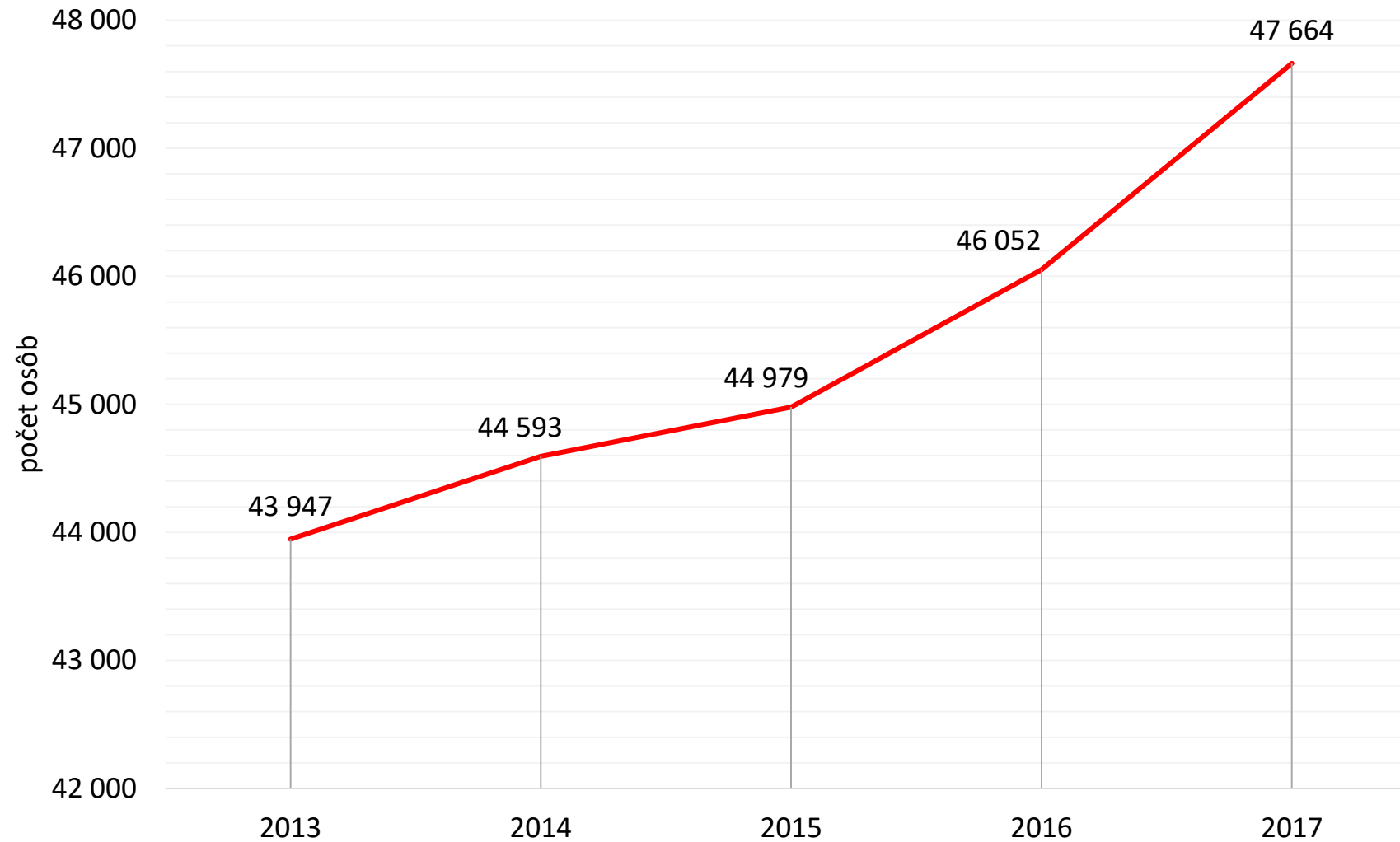
- elektrotechnika zasahuje a bude zasahovať do **všetkých oblastí ľudského života**, najmä:
energetiky, dopravy, technického zariadenia budov, stavebníctva, bezpečnosti, systémov využívajúcich umelú inteligenciu...
- **digitalizácia techniky** bude sprevádzaná väčším dôrazom na **získavanie dát z výrobného procesu** a ich ďalším využitím za účelom zvýšenia efektivity výrobných procesov, zvýšenia kvality výrobkov a lepšiu orientáciu na zákazníka
- nevyhnutné zohľadniť **požiadavky na** využívanie obnoviteľných zdrojov energie, recykláciu odpadu smerom k obehovému hospodárstvu, elimináciu odpadových vôd, zníženie emisií, stimuláciu zelených inovácií
- odchod schopných **absolventov do zahraničia**
- menšia početnosť a **starnutie pracovnej sily**, vplyv migrácie na zloženie.

PREMISY & DOPADY

DISKUSIA

II. CYKLUS – STRATEGICKÁ ANALÝZA SEKTORA

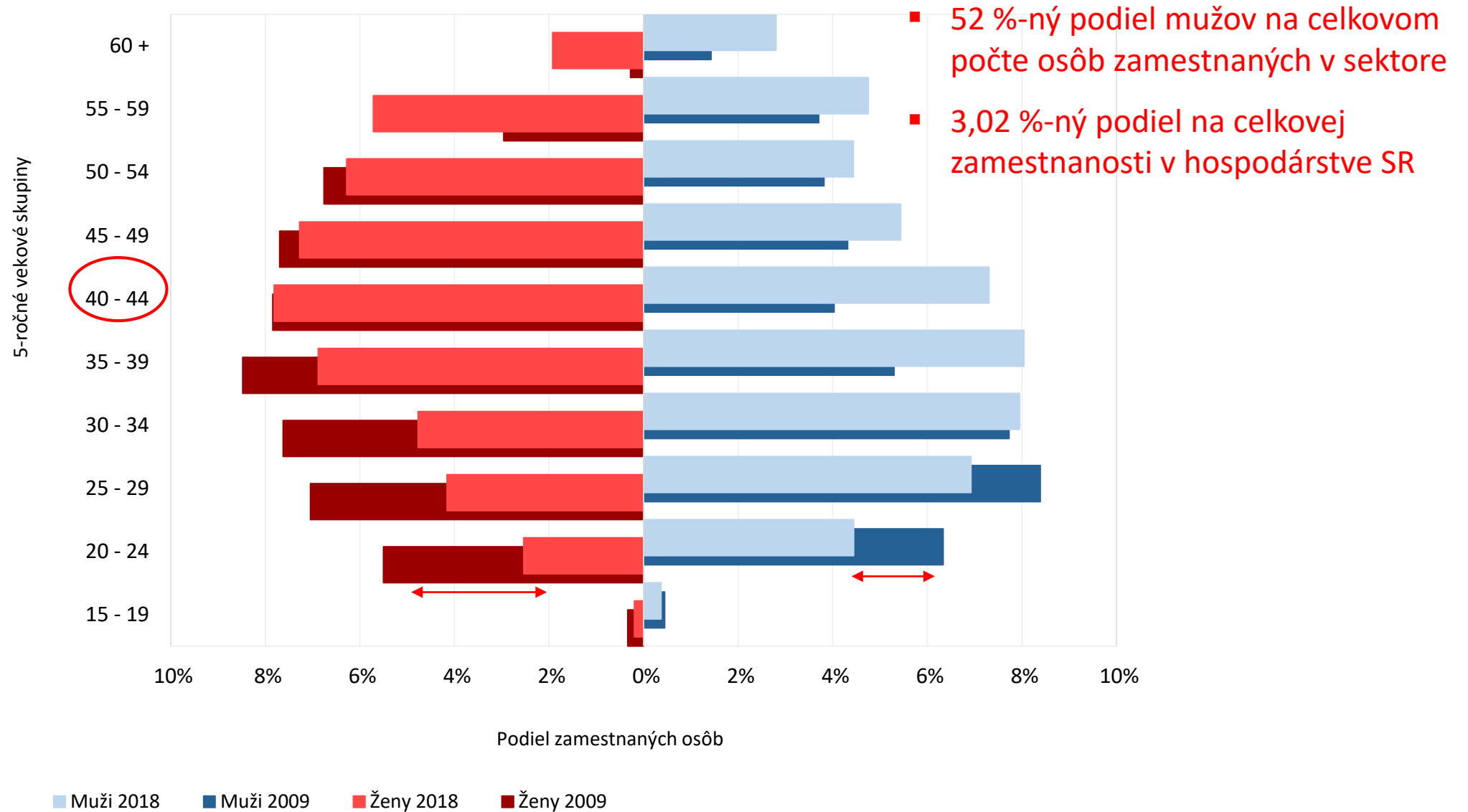
VÝVOJ ZAMESTNANOSTI SEKTORA V ROKOCH 2013 - 2017



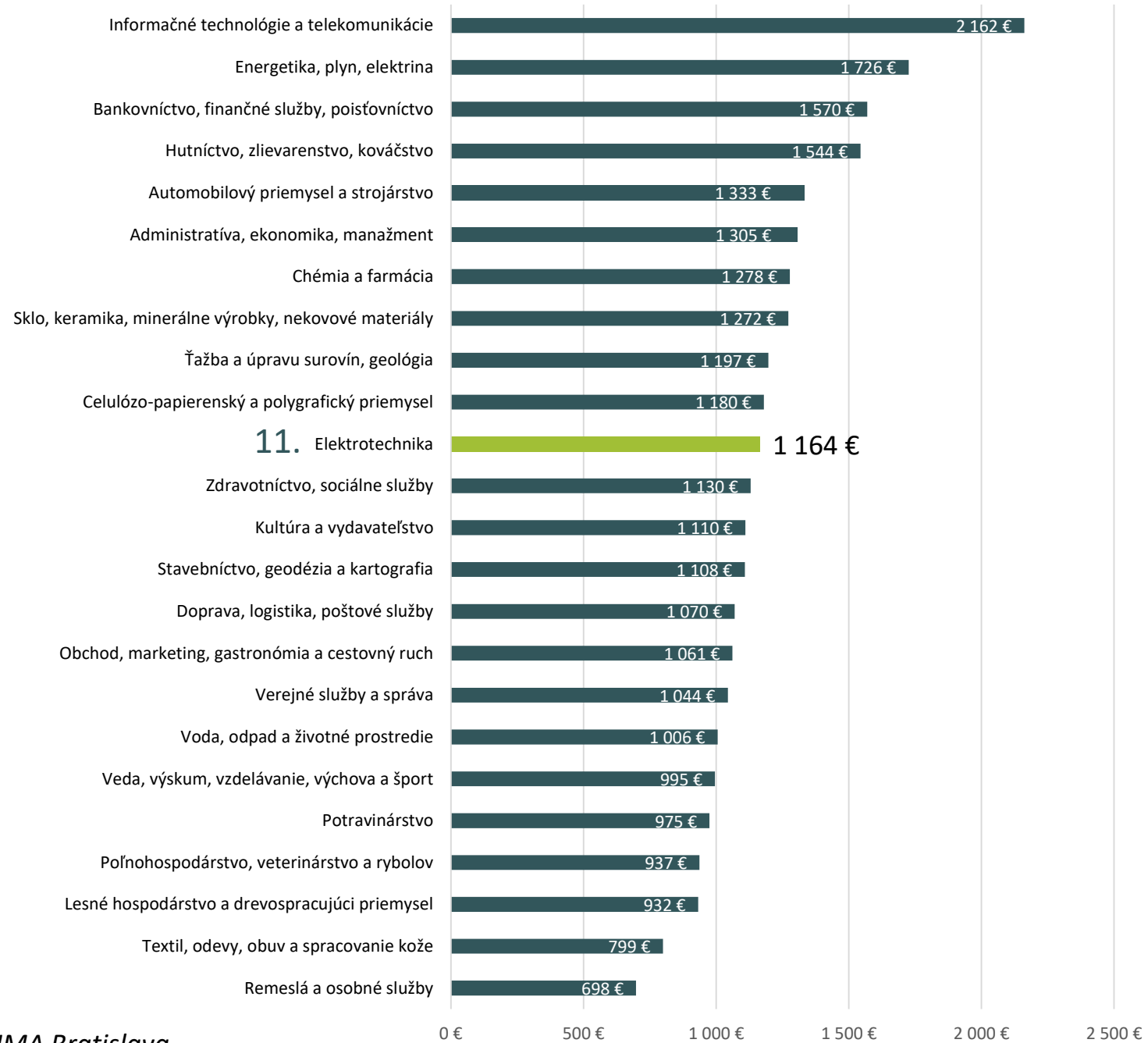
Zdroj: ŠÚ SR a vlastné výpočty TREXIMA Bratislava

VEKOVO-RODOVÁ PYRAMÍDA ZAMESTNANÝCH OSÔB ZA ROKY 2009 a 2018

(celkový počet = 100%)

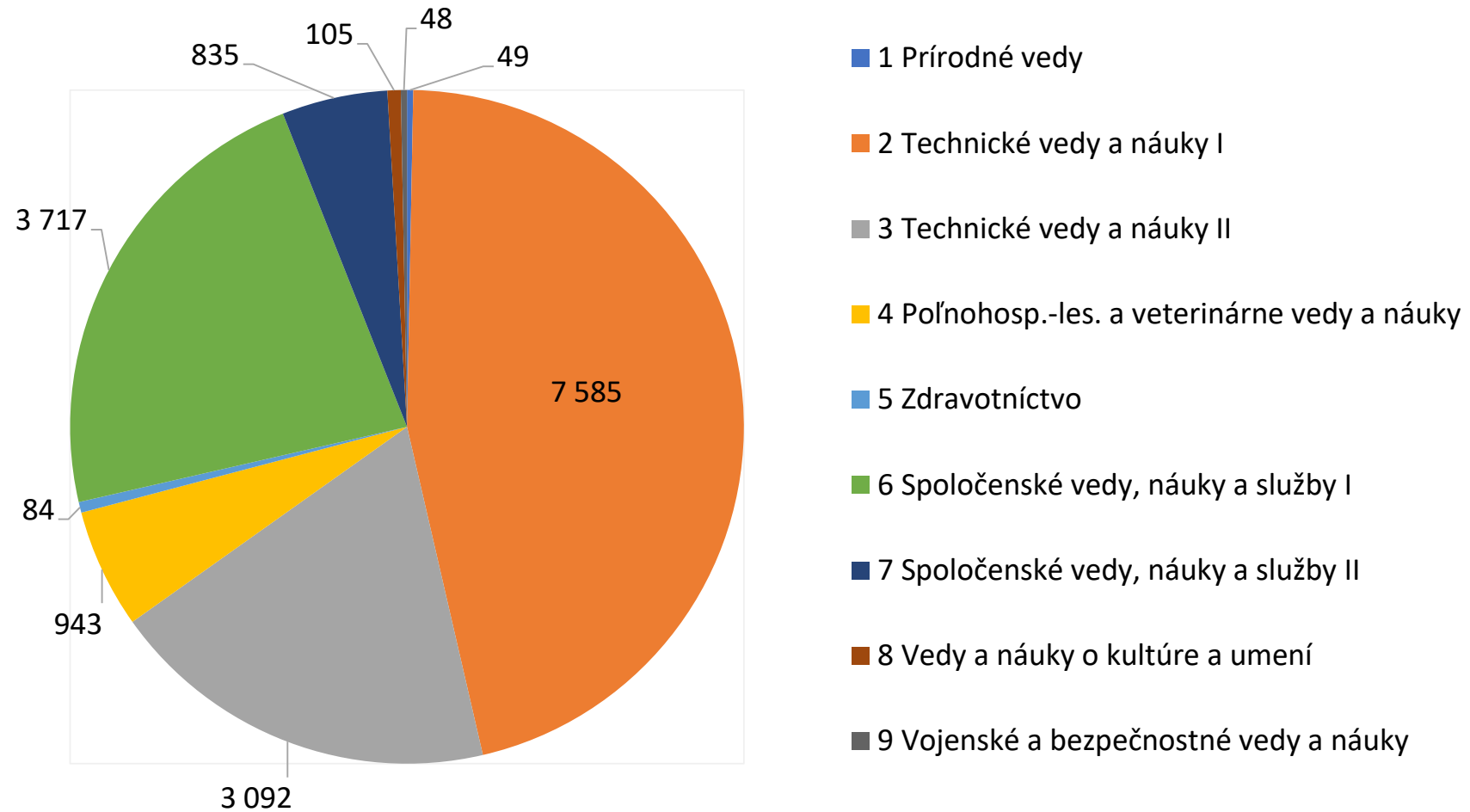


Priemerná mesačná hrubá mzda v sektoroch za rok 2018



Zdroj: ŠÚ SR a vlastné výpočty TREXIMA Bratislava

ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV PODĽA HLAVNEJ SKUPINY ODBOROV VZDELANIA



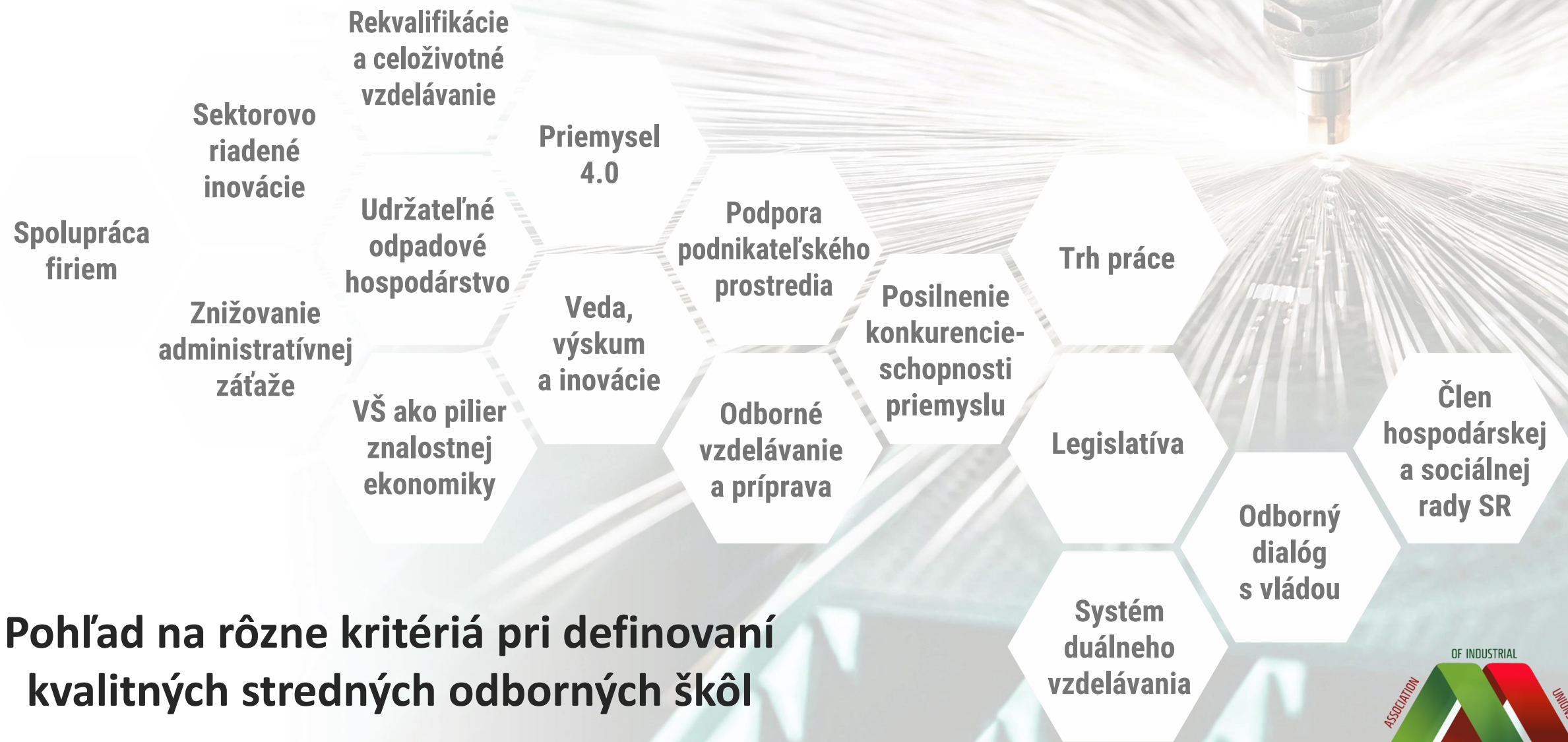
Zdroj: výpočty TREXIMA Bratislava, ISCP (MPSVR SR) 1-04

Obdobie: rok 2018; okrem zamestnancov so základným vzdelaním, so stredným a vysokoškolským vzdelaním ukončeným pred rokom 1991

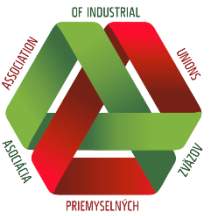


7 Kritéria hodnotenia kvality/ratingu poskytovateľov vzdelávania

Pohľad na rôzne kritériá pri definovaní kvalitných stredných odborných škôl



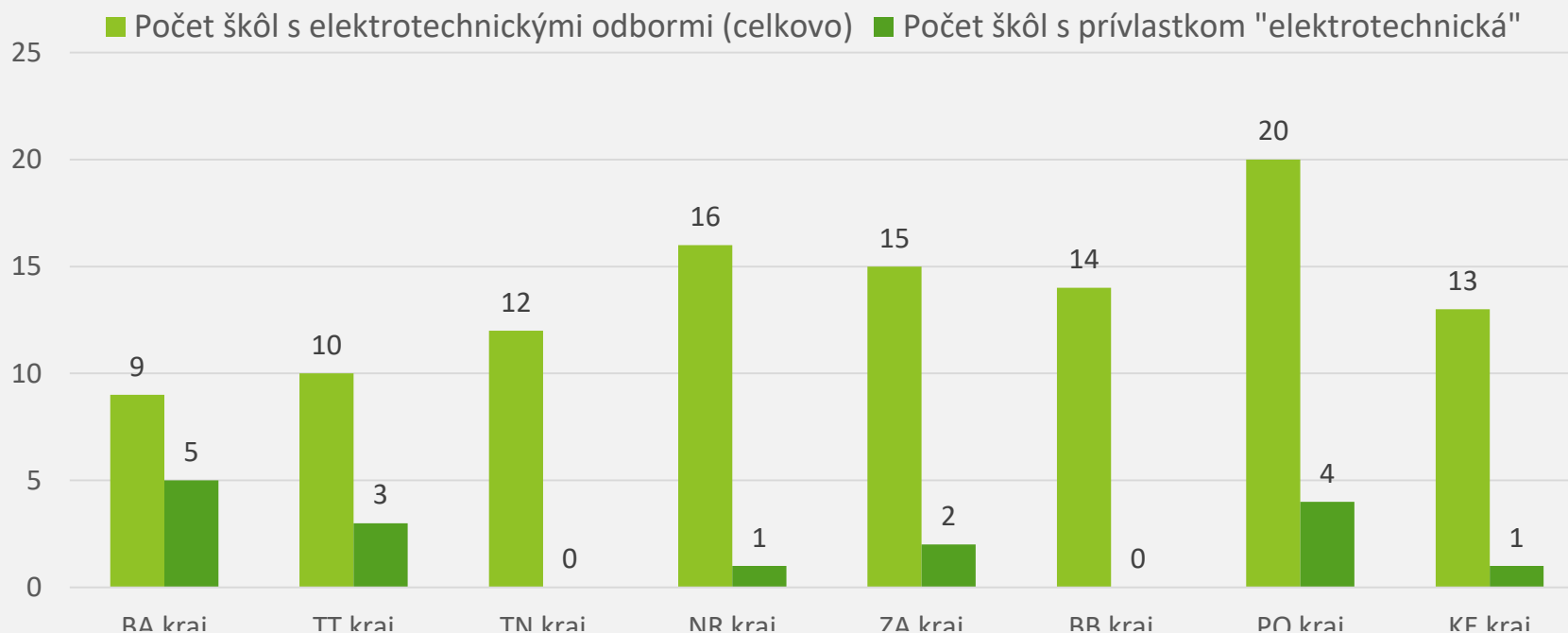
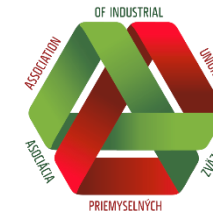
Uhol pohľadu na KVALITU SOŠ a výber spolupracujúcich škôl



Na problematiku môžeme nazerať z dvoch smerov:

- 1) Pozeranie na kvalitu škôl z pohľadu „SOFT SKILLS“ a skúseností zamestnávateľov
= výrazne subjektívny ukazovateľ
- 2) Pozeranie na kvalitu škôl na základe „DOSTUPNÝCH DÁT“ a štatistík
= objektívny ukazovateľ avšak obmedzené zdroje dát

Profilácia stredných škôl na oblasť elektrotechniky na SR



Stredná odborná škola s prívlastkom / Stredná priemyselná škola s prívlastkom

Prívlastok sa určuje podľa charakteristiky skupiny odborov vzdelávania, študijného odboru alebo učebného odboru, v ktorých stredná odborná škola s prívlastkom alebo stredná priemyselná škola s prívlastkom poskytuje odborné vzdelávanie a prípravu. Prívlastok musí byť vyjadrený stručne. (61/2015 Z. z. § 3 ods. 2)

Kritérium 1: PROFILÁCIA ŠKOLY

PROFILÁCIA ŠKOLY, napr. na oblasť elektrotechniky

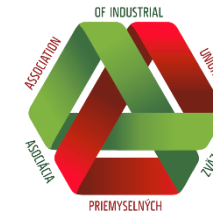
VÝHODY

- momentálne jeden z TOP 3 najžiadanejších skupín odborov pre štúdium odborného školstva - viac žiakov, viac financií a možný rozvoj do budúcnosti
- možnosť budovať materiálové, technické a priestorové vybavenie školy v danom sektore, zabezpečiť vyšší kvalitatívny a odborný štandard
- možnosť zapojenia sa do duálneho vzdelávania a získanie konkurenčnej výhody medzi ostatnými strednými školami na základe spolupráce so zamestnávateľmi
- vysoká uplatniteľnosť absolventov na trhu práce so slušným finančným ohodnotením

LIMITY

- ťažko realizovateľné pri súčasnej roztrieštenosti stredných odborných škôl
- nedostatok učiteľov odborných predmetov alebo majstrov odbornej výchovy
- takmer nulový prechod odborníkov zo strany zamestnávateľov do školstva

Kritérium 2: UPLATNITEĽNOSŤ ABSOLVENTOV



UPLATNITEĽNOSŤ ABSOLVENTOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL

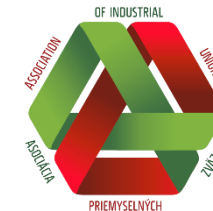
VÝHODY

- Priamy ukazovateľ kvality strednej odbornej školy
- V ideálnom prípade reflektuje potreby trhu práce
- Uplatniteľnosť ako žiadaný a nevyhnutný prvok vzdelávania, ktorý by mal byť aj jedným z kritérií pri nastavovaní podmienok financovania škôl

LIMITY

- Z hľadiska GDPR obmedzený prístup k dátam
- Neexistujúca spolupráca so Sociálnou poisťovňou
- Absencia systému, ktorý by monitoroval absolventov jednotlivých škôl po skončení štúdia (SŠ, VŠ) – v akom štádiu sa nachádza projekt „Stopa absolventa“ ?

Kritérium 2: UPLATNITEĽNOSŤ ABSOLVENTOV

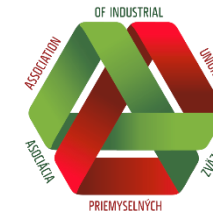


UPLATNITEĽNOSŤ ABSOLVENTOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL

NÁVRH APZ

- v oblasti SDV navrhovala APZ zavedenie modelu SUCCESS FEE = ako príspevok štátu, ktorý je udelený za nasledovných podmienok:
 - žiak po ukončení štúdia v SDV ostane pracovať aspoň 3 roky v odbore, ktorý študoval
 - nemusí ostávať u zamestnávateľa, u ktorého študoval v rámci SDV
 - príspevok dostáva - žiak
 - zamestnávateľ, u ktorého žiak študoval v rámci SDV
 - škola

Kritérium 3: VEĽKOSŤ A KAPACITA ŠKOLY



MALÉ ŠPECIALIZOVANÉ ŠKOLY vrs. VEĽKÉ PRIEREZOVÉ ŠKOLY

**SOŠ elektrotechnická
(PO kraj)**

Skupina odborov:
26 (5 odborov)

Počet žiakov
školy: 236

**SPŠ elektrotechnická
(PO kraj)**

Skupiny odborov:

25 (1 odbor)

26 (2 odbory)

39 (1 odbor)

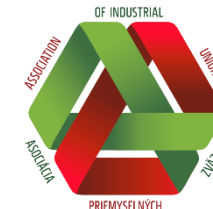
Počet žiakov
školy: 708

? Je súčasný stav financovania stredných škôl prostredníctvom „normatívu na žiaka“ udržateľný ďalších desať či dvadsať rokov?

? Mohli by sme rozprávať o hospodárnom a efektívnom hospodárení pri oboch variantoch, ak by prevádzky škôl boli financované z položiek rozpočtov zriaďovateľov škôl a pedagogickí zamestnanci by boli zamestnancami štátu?

? Môžeme v dnešnej dobe hovoriť, že rozdrobenosť stredných škôl, ktoré učia všetko a všade je dôvodom neochoty študentov cestovať za štúdiom alebo ide skôr o výsledok slabej ponuky odborov štúdia zabalený v nereprezentatívnych, zastaraných a nemotivujúcich priestoroch, ktoré majú nielen vzdelávať, ale aj odborne a osobnostne vychovávať žiakov?

Kritérium 3: VEĽKOSŤ A KAPACITA ŠKOLY



MALÉ ŠPECIALIZOVANÉ ŠKOLY

vrs.

VEĽKÉ PRIEREZOVÉ ŠKOLY

VÝHODY

- familiárnejšie prostredie pre žiakov
- možnosť individuálneho spôsobu vedenia a motivovania žiakov, rozvíjania zručností a kompetencií žiakov
- špecializácia školy, možnosť rozvíjania jedného záberu školy a vybudovania si renomé kvalitnej školy
- dostupnosť priamym spojením verejnej dopravy v rámci okresu

LIMITY

- náročnejšie financovanie prevádzky školy a kvalifikovaných pedagog. zamestnancov
- nemožnosť pokryť masu detí, potenciál okresu, kraja
- nedosiahnutie konzistentnosti a jednotnosti vzdelávacieho systému – stála existencia nezdravej konkurencie medzi školami

VÝHODY

- možnosť koncentrácie kvalitných škôl viacerých smerov pod jednu strechu v regióne
- možnosť efektívnejšieho hospodárenia prostredníctvom zdieľania učiteľov všeobecno-vzdelávacích predmetov
- možnosť vybudovania kampusového mestečka - moderný internát s možnosťou odborných, športových a iných voľnočasových aktivít

LIMITY

- súčasná legislatíva
- finančné prostriedky na spustenie a dobudovanie niekoľkých pilotných prierezových škôl
- nový prístup k vzdelávaciemu systému, ktorý treba dostať do povedomia rodičov a propagovať ho na všetkých úrovniach

Kritérium 4: ÚROVEŇ SPOLUPRÁCE SO ZAMESTNÁVATEĽMI



ÚROVEŇ ODBORNOSTI POSKYTOVANÉHO VZDELÁVANIA v spolupráci so zamestnávateľmi

VÝHODY

- schopnosť implementovať novinky z praxe do vzdelávacieho programu školy
- absolvovanie stáží, resp. vytvorenie vzdelávacích programov pre učiteľov odborných predmetov u spolupracujúcich zamestnávateľov
- informovanosť a prehľad o aktuálnych požiadavkách trhu práce v danej oblasti

LIMITY

- nízka motivácia pedagógov, ktorí by sa zúčastňovali spomínaných stáží, resp. vzdelávacích programov (väčšina z nich je už v preddôchodkovom veku)
- častokrát je spolupráca so zamestnávateľmi spájaná len s povinnou odbornou praxou žiaka, alebo s nastavovaním podmienok duálneho vzdelávania, ale mimo toho korelácia stredných odborných škôl so zamestnávateľmi je slabá v súvislosti s rozvíjaním zručností a kompetencií pedagógov odborných predmetov

Kritérium 5: CENTRUM ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY

Označenie „CENTRUM OVP“

- je značkou kvality a škola s označením COVP má ambíciu byť inovatívnou v poskytovaní odborného vzdelávania a prípravy
- z hľadiska konkurencieschopnosti je COVP svojou činnosťou o krok vpred pred ostatnými SOŠ a prispieva k celkovému zvyšovaniu kvality odborného vzdelávania a prípravy

Kritériá pre udelenie označenia Centrum OVP

Poskytované OVP (<i>podiel žiakov v študijných/učebných odboroch v COVP a celkovo na škole</i>)	Motivácia žiakov SOŠ (<i>poskytovanie stáží, realizácia súťaží a výstav, mimoškolská činnosť</i>)
Pôsobnosť OVP (<i>regionálna a nadregionálna</i>)	Učebnice a učebné texty
Vybavenosť pre daný odbor zodpovedajúca zameraniu COVP	Praktické vyučovanie žiakov (<i>školský systém / SDV</i>)
Partnerská a iná činnosť (<i>spolupráca s inými subjektami</i>)	Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov
Kvalita výučby (<i>výsledky monitorovania štátnou školskou inšpekciou, kvalifikovanosť pedagógov, implementácia novinek z praxe...</i>)	Maturitné a záverečné skúšky (<i>výsledky maturitných a záverečných skúšok, účasť zamestnávateľov</i>)
Motivácia žiakov ZŠ a ich nábor (<i>spolupráca so ZŠ</i>)	Marketing

ABSURDNÉ PRÍPADY ZO SÚČASNOSTI

STREDNÉ ŠKOLY VZHĽADOM NA VEĽKOSŤ

Počet žiakov	Počet škôl
0 - 200	384
201 - 400	263
401 – 600	147
601 – 800	36
801 – 1000	10
1001 a viac	3
Spolu	843

MOMENTÁLNE NAJŽIADANEJŠIE ODBORY NA SR

Najžiadanejšie odbory (celkovo)	Najžiadanejšie odbory (pre žiakov 1. ročníka)
7902J00 gymnázium	7902J00 gymnázium
7902J74 gymnázium - bilingválne štúdium	7902J74 gymnázium - bilingválne štúdium
6317M00 obchodná akadémia	6317M00 obchodná akadémia
6323K00 hotelová akadémia	6323K00 hotelová akadémia
2675M00 elektrotechnika	6403L00 podnikanie v remeslách a službách

843 stredných škôl



využitie kapacít pod 40 %

AKO BY VYZERAL IDÁLNY STAV ?

Ako efektívny stav sa ponúkajú dve varianty:

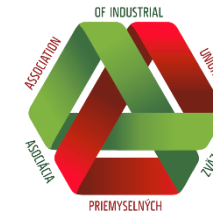
Vybudovanie veľkých prierezových škôl

- potrebná identifikácia najsilnejších sektorov v rámci VÚC a na základe toho geografické rozmiestnenie týchto škôl
- zabezpečenie vzdelávania v rámci 5 najsilnejších sektorov v regióne + gymnázium
- prierezová škola = kampus, umiestnená v krajskom (okresnom) meste
- počet žiakov na prierezových školách min. 1000 = hospodárne riadenie

Vybudovanie malých špecializovaných škôl

- úzko špecializovaná škola v meste s významným zamestnávateľom
- podniková škola s vysokou úrovňou odbornosti vzdelávania (personálne, materiálno-technické, priestorové zabezpečenie)
- špecializovaná = pokrýva 1 sektor (skupinu odborov)
- akceptovateľný nižší počet žiakov min. 200

MOŽNOSTI RIEŠENIA



Alebo témy na diskusiu

- ? Finstat ako zdroj informácií o koncentrácii najväčších firiem a zamestnávateľov v regióne
- ? Analýza súčasnej siete stredných škôl v regiónoch
- ? Existencia prepojenia medzi zamestnávateľmi a potrebami pracovného trhu v regióne so sieťou stredných škôl na SR

Odborný dialóg a aktívna spolupráca s partnermi pre väčšiu stabilitu podnikateľského prostredia
a posilnenie konkurencieschopnosti priemyslu na Slovensku.

ĎAKUJEM VÁM ZA POZORNOSŤ





8 Garantované zamestnania a prepojenosť na revíziu SK ISCO-08

NÁVRH NA PRESUN NŠZ

NÁVRH NA PRESUN NÁRODNÝCH ŠTANDARDOV ZAMESTNANÍ (NŠZ) DO SEKTOROVEJ RADY PRE ELEKTROTECHNIKU			
p.č.	SK ISCO-08	Názov NŠZ	Úroveň SKKR
25	2111008	Fyzik mechanik	7 - 8
64		Metrológ (vedecký pracovník)	7 - 8
109	6222012	Technik metrológ	4



9 Harmonogram činnosti Sektorovej rady na ďalšie obdobie

ÚLOHY NA NAJBLIŽŠIE OBDOBIE

- ☐ 1. VYPRACOVANIE PREMÍS – 21. OKTÓBER 2019
- ☐ 2. SUMARIZÁCIA INOVÁCIÍ – 21. OKTÓBER 2019
- ☐ 3. PRIPOMIENKOVANIE VYTVORENÝCH PREMÍS : 21.10. – 31.10.2019
- ☐ 4. SFORMULOVAŤ POSLANIE SEKTORA – 31. OKTÓBER 2019
- ☐ 5. FINALIZÁCIA PREMÍS – 31.10. – 14.11. 2019
- ☐ 6. PRIPOMIENKOVANIE STRATEGICKEJ ANALÝZY – 14. NOVEMBER 2019
- ☐ 7. PER ROLLAM SCHVAĽOVANIE PREMÍS A POSLANIA – 30. NOVEMBER 2019
- ☐ 8. VÝKAZNÍCTVO ČINNOSTÍ – 5. DEŇ NASLEDUJÚCEHO MESIACA

ROKOVANIA SEKTOROVEJ RADY

- ☐ 1. rokovanie: 26. jún 2019
- ☐ 2. rokovanie: 3. – 4. október 2019
- ☐ spoločné rokovanie ASR, RV SRI, garantov a predsedov sektorových rád 21.-22. október 2019
- ☐ 3. rokovanie: február 2020 (?)
- ☐ 4 - 6. v roku 2020 (jún, september, december)

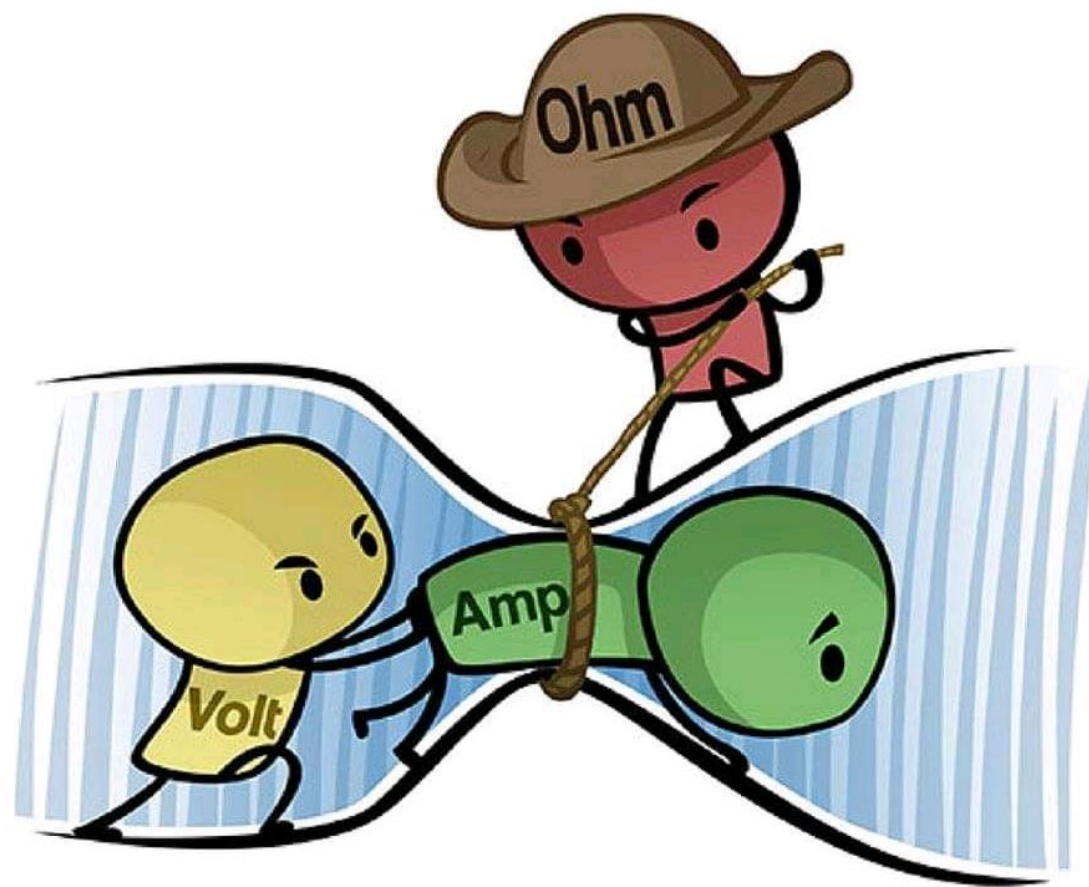


10 Diskusia

PRIPOMIENKY A NÁVRHY K ZLEPŠENIU PRÁCE V IS SRI



11 Závěry z rokovanja





Ďakujeme za pozornosť