

Projekt EU.EM.NET (balík WP 2)

Príručka najlepších postupov

Tento projekt je financovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia reprezentuje výlučne názor autora a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

Sandrine Reiterová
5/30/2013

OBSAH

Obsah

Úvod	3
Postupy v Luxembursku, Macedónii a Rumunsku	4
Hlavní aktéri	4
Použité metody	4
Postupy v Chorvátsku, Turecku, na Slovensku a v Bulharsku	5
Hlavní aktéri	5
Použité metody	6
Postupy v Spojenom kráľovstve a Rakúsku	7
Hlavní aktéri	7
Použité metody	7

Úvod

Postupy predvídania zručností sú v partnerských krajinách dosť rozdielne. Z tohto dôvodu môžeme na základe identifikácie existujúcich najlepších postupov predvídania zručností v deviatich partnerských krajinách, ktoré sa zapojili do projektu EU.EM.NET, stanoviť tri hlavné kategórie.

Prvá kategória zahŕňa krajiny, v ktorých neexistujú žiadne skutočné formálne či neformálne postupy. Sem patria krajiny ako Luxembursko, Macedónia a Rumunsko.

Do druhej kategórie patria krajiny, v ktorých sú stanovené niektoré postupy, ale ide skôr o neformálne ako o formálne postupy. Sem patria krajiny ako Chorvátsko, Turecko a Bulharsko.

Napokon v tretej kategórii sa nachádzajú krajiny, v ktorej sú postupy jasne definované a ktoré dodržiavajú určitú, vopred definovanú metodiku. Do tejto kategórie patria krajiny ako Spojené kráľovstvo a Rakúsko.

Postupy v Luxembursku, Macedónii a Rumunsku

Hlavní aktéri

Keďže v týchto troch krajinách nie sú zavedené žiadne formálne či neformálne postupy, je dosť ťažké určiť, ktorí aktéri sú v tejto oblasti hlavní.

Ak vezmeme do úvahy súčasný systém v Macedónsku, hlavnými aktérmi, ktorí sú zapojení do predvídania zručností, sú najmä Agentúra služieb zamestnanosti a sociálni partneri. V Luxembursku sa na takomto prístupe s najväčšou pravdepodobnosťou zúčastňujú školy a profesijné združenia.

V Rumunsku neexistuje žiadne predvídanie zručností.

Použité metódy

Čo sa týka Macedónska, Agentúra služieb zamestnanosti od roku 2007 vykonáva analýzu kvalifikačných potrieb. Tieto analýzy sa realizujú prostredníctvom dotazníka, ktorý sa rozosiela rôznym, náhodne vybraným spoločnostiam. Úlohou týchto analýz je skôr odhaliť profesijné nedostatky s cieľom vyškoliť nezamestnaných ako naozaj predvídať potrebné zručnosti. Okrem toho sociálni partneri sú členmi rady pre odborné vzdelávanie a prípravu, pričom však vykonávajú iba poradnú (konzultačnú) úlohu s cieľom prispôsobiť vzdelanie potrebám pracovného trhu.

Pokiaľ ide o Luxembursko, skupina pozostávajúca z rôznych odborníkov len nedávno uskutočnila niekoľko analýz s cieľom vytvoriť nové osnovy (vo všetkých sektoroch). Problém je však veľmi široký a na inštitucionálnej úrovni sa nevykonáva žiadne predvídanie zručností, následkom čoho sektor skôr reaguje na potreby a problémy ako im predchádza.

Centrum pre verejné prieskumy CRP-Tudor navrhuje jednu kvalitatívnu metódu, ktorá sa skladá z dotazníka a workshopu určeného pre odborníkov. Rozšírenie tejto metódy je však stále len na začiatku a žiadna profesia v rámci sektoru ju nevyužíva.

Postupy v Chorvátsku, Turecku, na Slovensku a v Bulharsku

Hlavní aktéři

V týchto krajinách existujú tri typy aktérov v oblasti predvídania zručností:

- Verejné orgány: zastupované ministerstvom alebo sektorovými radami
- Organizácie odborného vzdelávania a prípravy
- Súkromné organizácie alebo združenia zamestnávateľov

Tieto tri skupiny aktérov navzájom spolupracujú, aby vytvorili budúce kvalifikačné potreby a s nimi súvisiace školiace kurzy. Nebola však určená žiadna formálna metodika a spolupráca funguje najmä na „dobrovoľnom“ základe (využitím zdravého rozumu).

Vo všetkých prípadoch platí, že vládni aktéri proces sledujú, kým súkromné združenia a inštitúcie ním hýbu.

Formálna metodika chýba aj pre rigidnosť systému (či už ide o školský systém, ministerstvá alebo oboje).

Nasledujúca tabuľka poskytuje prehľad týchto aktérov v jednotlivých krajinách.

Krajina	Verejné orgány	Organizácie odborného vzdelávania a prípravy	Súkromné organizácie alebo združenia zamestnávateľov
Chorvátsko	Sektorové rady Chorvátske služby zamestnanosti	Agentúry pre odborné vzdelávanie a prípravu	Komora a združenia zamestnávateľov
Bulharsko	Ministerstvo školstva a vedy Ministerstvo hospodárstva, energetiky a cestovného ruchu		Združenia pre energetiku a cestovný ruch Zamestnávateľské organizácie
Turecko	Ministerstvo národného školstva (MEB)	Manažment odborného a technického vzdelávania	Súkromné združenia Školské a učiteľské spolky
Slovensko	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pôsobiaci pod Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu		Všetky združenia zamestnávateľov (zo zákona)

Použité metódy

Použité metódy predstavujú neformálne stanovené postupy, ktoré sú založené na existujúcich údajoch a ich analýze.

Medzi hlavnými aktérmi existuje aj určitá spolupráca, ktorej cieľom je lepšie predvídať požiadavky. Zvyčajne ju iniciujú zamestnávateľia (hybná sila procesu), kým vláda a inštitúcie sa k nej pripájajú (na ich strane existuje väčšia rigidnosť).

Vďaka strategickým programom prieskum a analýzu v Bulharsku vykonáva Ministerstvo hospodárstva, energetiky a cestovného ruchu. Táto analýza sa zameriava na budúce potreby a ponúka o nich prehľad. Okrem toho bol v posledných rokoch vytvorený projekt, ktorý sa zameriava na podchytenie súčasných a predvídaných potrieb v cestovnom ruchu s cieľom prispôbiť školenie. Tento projekt sa realizuje v spolupráci so zamestnávateľmi. Pokiaľ ide o vysoké školstvo, spolupráca so zamestnávateľmi (ktorý ponúkajú napr. sezónnu prácu) tiež umožňuje prispôbenie obsahu kurzov.

Sektorová rada v Chorvátsku zapojila do predvídania zručností zamestnávateľov. Vyberajú sa tak, aby dokázali zvoliť budúce potreby a prispieť k prípravným kurzom. Systém vzdelávania je však rigidný a predstavuje hlavnú prekážku pri rozvoji koordinovaného prístupu predvídania zručností. Takisto je potrebné zdefinovať formálne metodiky a systematickú kvalitatívnu analýzu.

Za zhromažďovanie údajov v Turecku je zodpovedný Manažment odborného vzdelávania a prípravy. Spoločnostiam pravidelne posiela dotazníky a má aj svoju vlastnú stránku, na ktorej je možné uverejniť pripomienky a návrhy. Prípravou prieskumov a výskumnou činnosťou v oblasti predvídania zručností sa však zaoberajú hlavne združenia zamestnávateľov. Prieskumy sú založené na dvoch hlavných nástrojoch: tureckom registri sprostredkovateľov práce (ISKUR) a mesačnom prieskume pracovných síl od Turkstatu. Okrem týchto nástrojov existujú ďalšie postupy, ako napr. projekt SVET (Podpora systému odborného vzdelávania a prípravy), ktorý bol financovaný zo zdrojov Európskej komisie a turecká vláda ho implementovala s cieľom vytvoriť infraštruktúru pre moderný, flexibilný a vysokokvalitný systém odborného vzdelávania, a spoločný projekt Nadácie VehbiKoç a Ministerstva školstva pod názvom Odborné vzdelávanie: kľúčová otázka pre národ, ktorej cieľom je prilákať mladých ľudí na odborné vzdelávanie prostredníctvom vytvorenia modelu verejno-súkromných partnerstiev s cieľom zlepšiť odborné vzdelávanie. Dôležité odkazy v rámci Turecka: <http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/>, <http://www.iskur.gov.tr/>, <http://www.turkstat.gov.tr/>, <http://mtegm.meb.gov.tr/>

V roku 2013 Úrad práce predstavil prvú analýzu prognóz vývoja pilotnej akcie na Slovensku. Táto analýza sa bude každý rok aktualizovať, rozširovať a zdokonaľovať. Je (a bude) výsledkom spolupráce medzi združeniami zamestnávateľov, ktoré sú združené do jednej asociácie v rámci Rady vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu. Táto analýza sa však zameriava (aspoň v tomto období) len na stanovenie počtu potrebných pracovných síl a nie na zručnosti.

Postupy v Spojenom kráľovstve a Rakúsku

Hlavní aktéri

Hlavní aktéri sú v oboch krajinách jasne stanovení a ich činnosť je založená na spolupráci. V každej z týchto krajín je jeden hlavný aktér (v Spojenom kráľovstve mu udeľuje mandát vláda), ktorý koordinuje prácu. V Spojenom kráľovstve je aktérom People1st (Sektorová rada pre zručnosti v oblasti cestovného ruchu a pohostinstva). Aktivity týkajúce sa predvídania zručností v Rakúsku vykonáva oddelenie AMS (Rakúsky pracovný trh) pre profesijné informácie a výskum pracovného trhu.

V oboch krajinách títo aktéri úzko spolupracujú s aktérmi zo sektoru (zamestnávateľa, združenia a obchodné organizácie) ako aj so systémom vzdelávania.

Zabezpečujú údaje, prieskumy, analýzy, workshopy, stretnutia atď. a sú dobre organizovaní. Takisto zabezpečujú spojenie medzi vládou a trhom. Zabezpečujú odporúčania pre sektor vzdelávania a v Rakúsku aj stanovenie požiadaviek na zručnosti, ktoré je možné splniť na základe opatrení odborného vzdelávania a prípravy v rámci aktívnej politiky trhu práce.

Použité metódy

V týchto krajinách sa uplatňujú rozdielne pomocné prístupy. Nasledujúca tabuľka sumarizuje stanovené postupy.

Krajina	Prieskum	Výbor	Iné
Spojené kráľovstvo	People 1st zabezpečuje pravidelnú analýzu a správu o kvalifikačných potrebách: Oddelenie výskumu identifikuje a analyzuje kvalifikačné potreby v spolupráci s pracovným trhom a zamestnávateľmi	Stretnutie so zamestnávateľmi sa organizuje v pravidelných intervaloch (dokonca aj na individuálnej úrovni) Tím pre odborné vzdelávanie spolupracuje s priemyslom s cieľom stanoviť vnútroštátne pracovné normy, vyvíjať rámec výučby a základných stupňov a určiť, ktoré kvalifikácie je potrebné rozvíjať, aby vyhovovali potrebám priemyslu.	Divízia odbornej prípravy People1st ponúka na mieru šitú podporu s cieľom reagovať na súčasné a budúce potreby. Takisto vyvíja mnohé iniciatívy a programy v oblasti odbornej prípravy. Na webovej stránke People1st nájdete všetky dostupné informácie. (people1st.co.uk)

<p>Rakúsko</p>	<p>Prieskum spoločností AMS: V AMS existuje výskumný inštitút, ktorý v rakúskych spoločnostiach raz za dva roky vykonáva nepretržitý prieskum.</p> <p>Takisto vykonáva analýzu ponúk pracovných miest s cieľom určiť kvalifikačné potreby.</p>	<p>Stály výbor AMS pre nové zručnosti: pracuje na základe klastrov (skupín špecialistov), ktoré pozostávajú zo zamestnávateľov-odborníkov, manažéra, zástupcov inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy, zástupcu Verejných služieb zamestnanosti a sociálnych partnerov. Organizujú sa workshopy s cieľom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stanoviť krátkodobé a strednodobé vývojové trendy v sektore a ich vplyv na kvalifikačné požiadavky. - predložiť hlavné vývojové trendy pre nasledujúcich 5 rokov. - prijať opatrenia odborného vzdelávania a prípravy s cieľom identifikovať kvalifikačné požiadavky. 	<p>Ďalšie informácie môžete nájsť vo výskumnom projekte, ktorý sa skladá z prehľadu literatúry, prístupu založenom na scenári a štúdie Delphi.</p> <p>Regionálne prístupy predkladajú niektoré regionálne vlády. Organizujú regionálne workshopy s cieľom koordinovať aktivity sektoru v oblasti vzdelávania s potrebami trhu.</p> <p>Na webovej stránke AMS nájdete všetky dostupné informácie. (www.ams.at)</p>
----------------	--	--	---