

**Analýza zriadenia zamestnávateľského centra v podmienkach SR
v gescii Slovenskej živnostenskej komory za sektor remeslá
a služby.**

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier vo Vašom sektore.....	5
3. Definícia zamestnávateľského centra v podmienkach SR.....	6
4. Zriaďovanie zamestnávateľského centra	8
5. Úlohy zamestnávateľského centra	11
6. Cieľové skupiny fungovania zamestnávateľského centra.....	13
7. Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra	14
8. Personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra	16
9. Financovanie zamestnávateľského centra.....	18
10. Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania	22
11. Zamestnávateľské centrum v systéme celoživotného vzdelávania	23
12. Zamestnávateľské centrum ako miesto výkonu skúšok odbornej spôsobilosti.....	25
13. Zamestnávateľské centrum ako nástroj kariérového sprevádzania žiakov	26
14. Návrh na pilotné overenie niektorých prvkov centra – časový harmonogram	28
15. Záver a odporúčania	29

1. Úvod

Analýza zamestnávateľského centra v podmienkach SR identifikuje základné atribúty potrebné na jeho zriadenie. Definuje potreby personálne a priestorové, jeho materiálno-technické zabezpečenie, formy financovania a prierezový obsah výkonu centra.

Svoju pridanú hodnotu bude poskytovať aj v **systeme ďalšieho vzdelávania v rámci celoživotného vzdelávania** ako aj v úlohách súvisiacich so **systemom duálneho vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy**.

V rámci komplexnosti Slovenskej živnostenskej komory sa tu definujú príklady fungovania pre oblasť **remesiel a poskytovanie ekonomických služieb a služieb**.

Analýza obsahuje príklady fungovania zamestnávateľské centra aj v týchto oblastiach:

- Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania
- Zamestnávateľské centrum v systéme celoživotného vzdelávania
- Zamestnávateľské centrum ako miesto výkonu skúšok odbornej spôsobilosti
- Zamestnávateľské centrum ako nástroj kariérového sprevádzania

Vzdelávací proces je sústredený a pojednáva o niektorých odboroch z týchto skupín odborov:

- 23 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba I
- 24 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II
- 36 Stavebníctvo, geodézia a kartografia
- 63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby I
- 64 Ekonomika a organizácia, obchod a služby II

Zo skupiny odborov 23 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba I a 24 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II boli zvolené odbory:

- 2414 L04 strojárstvo - podnikanie a služby

Zo skupiny 36 Stavebníctvo, geodézia a kartografia boli zvolené odbory:

- 3659 L stavebníctvo
- 3661 H murár

- 3663 H tesár
- 3678 H inštalatér

Zo skupiny odborov 63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby I a 64 Ekonomika a organizácia, obchod a služby II boli zvolené odbory:

- 6456 H kaderník
- 6445 K kuchár
- 6446 K kozmetik
- 6424 H manikér-pedikér
- 6489 H hostinský hostinská
- 6475 H technicko-administratívny pracovník

2. Zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier vo Vašom sektore.

RAKÚSKO - AT

WIFI ponúka viac ako 32 000 kurzov a seminárov po celom Rakúsku. Ďalšie vzdelávanie pre všetky priemyselné odvetvia - praktické aj teoretické. Pôsobí vo viac ako 10 krajinách strednej a východnej Európy. WIFI International je aktívna v Taliansku, vo viac ako 10 krajinách strednej a východnej Európy, na Balkáne, v Turecku, Rusku, Kazachstane, na Ukrajine, v Iráne, Číne, severnej Afrike a na Blízkom východe. Spoločnosti doma i v zahraničí, ktoré pracujú so spoločnosťou WIFI International, majú mnohé výhody:

Inštitút pracuje vo viac ako 10 krajinách CEE / SEE, krajinách SNŠ, Číne, severnej Afrike a na Strednom východe. Vykonáva školenia šité na mieru - „z praxe do praxe“ pri čom používa národných a medzinárodných trénerov. Tréneri v národnom jazyku so znalosťou miestneho trhu. WIFI sa považuje najväčší a najkúsenejší vzdelávací inštitút v rakúskej ekonomike viac ako 70 rokov, je to medzinárodne uznávaná značka. Poskytuje najvyšší štandard kvality, certifikácie ISO. Využíva aj najmodernejšie metódy a didaktiky prostredníctvom vlastného vzdelávacieho modelu.

NEMECKO – DE

Berlin, Haus des Deutschen Handwerks (Partner SŽK)

Remeselná organizácia, ktorá udržiava okolo 600 stredísk odborného vzdelávania, ktoré sú základom pre prenos kvalifikácií a technológií. Tieto vzdelávacie centrá sú remeselnými univerzitami. Ich komplexný rozsah služieb zahŕňa vzdelávacie a poradenské služby s cieľom posilniť a rozšíriť konkurencieschopnosť a výkonnosť remeselníckych podnikov s cieľom prispieť k prosperite spoločnosti ako celku. Sú to aj remeselné strediská odborného vzdelávania v Nemecku

3. Definícia zamestnávateľského centra v podmienkach SR

Zamestnávateľské centrum, by v rámci oblastí Slovenskej živnostenskej komory malo vykonávať úlohy tzv. nadpodnikovej formy vzdelávania v odboroch, ktoré sa vo vysokej miere vykonávajú cez živnostenské oprávnenie ale aj v oblasti ďalšieho vzdelávania. V regióne bude tvoriť partnera v oblasti pre široké spektrum zamestnávateľov, inštitúcie z prostredia vzdelávania, štátne inštitúcie ale aj pre fyzické osoby.

Zamestnávateľské centrum bude plniť svoje poslanie v piatich hlavných oblastiach:

- v systéme duálneho vzdelávania
- v systéme celoživotného vzdelávania dospelých
- pri orientácii žiakov základných škôl a stredných škôl na povolanie
- pri vykonávaní skúšok odbornej spôsobilosti pre žiadateľov o získanie živnosti
- pri prepojení požiadaviek praxe z trhu práce s aktuálnym procesom vzdelávania

V rámci duálneho vzdelávania určí rozsah a potreby absolvovať praktické vyučovanie žiaka daného učebného alebo študijného odboru príslušná stavovská alebo profesijná organizácia (SaPO) vo vzdelávacom poriadku. Komisia SaPO pre účely overenia spôsobilosti poskytovať praktické vyučovanie v SDV môže určiť zamestnávateľskému centru povinnosti, ktoré je potrebné splniť pre vykonávanie praktického vyučovania.

Zamestnávateľské centrum bude nenahraditeľné aj v otázke celoživotného vzdelávania dospelých. Títo uchádzači môžu byť z rôznych oblastí verejnej a štátnej správy, umelcov, pedagógov, remeselníkov, hlavných inštruktorov, majstrov odbornej výchovy, žiadateľov o vykonávanie rekvalifikačných skúšok ale aj žiadateľov o vykonanie skúšok odbornej spôsobilosti, ktorí by mali záujem pôsobiť v oblastiach ako – manikér, pedikér, kuchár, pekár, čašník, kozmetik, inštalatér, zvärač a iné.

Prepojeným viacerých podnikateľov s procesom vzdelávania študentov či dospelých bude možné zaistiť záujemcom v nadpodnikovom centre získať aktuálne vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré by im jedna škola alebo jeden zamestnávateľ nebol schopný sprostredkovať a tým ich lepšie pripraviť na trh práce.

Z týchto dôvodov by sme mohli zamestnávateľské centrum definovať aj ako:

Zodpovedná inštitúcia

Zamestnávateľské centrum by bola inštitúcia zodpovedná za skúšky, ktorá by bola právne záväzná pre organizáciu a vykonávanie skúšok v gescii SŽK. Fungovala by na podobnom princípe ako organizácie poverené zabezpečením kvality vnútro podnikového školenia.

Stabilizátor kvality

Štruktúry duálneho vzdelávania znamenajú, že vzdelávanie v školských inštitúciách a podnikoch je systematicky prepojené a že vzdelávacie procesy založené na potrebách spoločnosti sú štandardizované didakticky kurikulárnym spôsobom. Spolupráca medzi týmito dvoma miestami vzdelávania je dôležitým predpokladom úspechu duálneho odborného vzdelávania. Vzdelávacie procesy v školských inštitúciách odbornej prípravy a vo firmách sa navzájom spájajú, pokiaľ ide o obsah, časové plánovanie a postup, ako aj pri dosahovaní spoločných didaktických cieľov. Tieto ciele by dopĺňalo nadpodnikové centrum.

Miesto medzipodnikového vzdelávania

V rámci podniku sa pracovníci stretávajú so zložitými štruktúrami a procesmi v príslušnom profesionálnom kontexte. V medzipodnikovom vzdelávacom mieste je zaručené úzke prepojenie medzi odborným vzdelávaním a praktickým výcvikom. Môže tvoriť doplnok teoretického výcviku v školských inštitúciách odborného vzdelávania.

Zodpovedná inštitúcia za skúšky odbornej spôsobilosti a skúšky ďalšieho vzdelávania

V rámci svojej pôsobnosti by zamestnávateľské centrum v gescii SŽK vykonávalo aj overenie odbornej spôsobilosti na najmodernejších technológiách. Svoje ďalšie úlohy by uplatnilo aj v systéme ďalšieho vzdelávania a výkone akreditovaných skúšok v rámci celoživotného vzdelávania.

Zamestnávateľské centrum bude mať za úlohy prepojiť potreby trhu práce, potreby zamestnávateľov a oblasti vzdelávania. Bude tu priestor pre malých a stredných podnikateľov ako aj remeselníkov a živnostníkov.

4. Zriaďovanie zamestnávateľského centra

Zamestnávateľské centrum budem možné zriaďiť na základe rozhodnutia komisie SŽK po splnení daných podmienok. Zamestnávateľské centrum bude väčšinou zriadené:

- Zamestnávateľom
- Cechom, zväzom alebo iným združením
- Skupinou malých a stredných podnikov
- Vyšším územným celkom alebo mestom, ktoré disponuje nevyužitými priestormi pre tento účel

Organizácia s cieľom zriaďiť centrum vypracuje projektovú štúdiu s požadovanými náležitosťami. Na základe žiadosti a projektovej štúdie komisia Slovenskej živnostenskej komory pristúpi ku kontrole materiálno-technického zabezpečenia centra a personálneho zabezpečenia centra. Na základe kontroly rozhodne SŽK o vydaní osvedčenia pre zriadenie zamestnávateľského centra.

Odporúčaná forma zriadenia zamestnávateľského centra je záujmové združenie právnických osôb. Spoločnou úlohou týchto osôb bude vzdelávanie ľudí, ktorí prichádzajú na trh práce a mali by spĺňať kvalitatívne potreby trhu práce. Centrum bude môcť nadobúdať majetok a slobodne s ním hospodáriť. Spôsobilosť právnickej osoby alebo záujmového združenia právnických osôb poskytovať praktické vyučovanie v zamestnávateľskom centre overuje stavovská organizácia alebo profesijná organizácia (SaPO) v študijnom odbore alebo v učebnom odbore, ku ktorému má vecnú pôsobnosť.

Priebeh overenia spôsobilosti zamestnávateľského centra:

Výzva

SaPO zdefiniuje podmienky a účel zamestnávateľského centra. V rámci daného sektora určí ich vhodný počet v rámci SR. V rámci príslušnej SaPO bude na tento účel zriadená komisia. Postup, úlohy a práva budú určené v štatúte komisie.

Predkladanie žiadostí o založenie zamestnávateľského centra a jeho zámeru.

Na základe určených podmienok SaPO posúdi podanú žiadosť, projektový zámer. Zriaďovateľ v zámere predloží štruktúry, zameranie a príbuzné učebné a študijné odbory vhodné zámeru zamestnávateľského centra. Zriaďovateľ bude povinný uviesť najmä:

- Právnu formu
- Učebné a študijné odbory
- Materiálovo-technické zabezpečenie
- Personálne zabezpečenie
- Možnosti financovania
- Podnikateľský zámer
- Definíciu úloh a smerovania centra
- Prevádzkový poriadok a štruktúru centra
- „Víziu“ udržateľnosti centra
- Iné potrebné dokumenty

Posúdenie žiadosti odbornou komisiou zriadenou pre posúdenie zámeru zamestnávateľského centra.

Komisia SaPO hodnotí a zameriava sa najmä:

- Sieť už existujúcich zamestnávateľských centier
- Urgentnosť vzniku centra v danom odbore alebo sektore
- História a skúsenosti žiadateľa
- Popis fungovania a manažment centra
- Štruktúru financovania centra
- Úlohy a smerovanie centra
- Finančné možnosti a udržateľnosť centra
- Prínos pre dané odvetvie a región

Po posúdení daného zámeru spolu s kompletnou dokumentáciou odborná komisia príslušnej SaPO vydá rozhodnutie či daný zámer spĺňa zadané predpoklady a podmienky a vydá súhlas na jeho realizáciu.

Certifikácia už realizovaného projektového zámeru

Po realizácii projektového zámeru a posúdení jeho vhodného naplnenia, odborná komisia vydá certifikát o spôsobilosti zamestnávateľského centra. SaPO zadefinuje podmienky, za ktorých je možné zamestnávateľské centrum posudzovať ako aj presné podmienky za akých bude možné danému centru osvedčenie odobrať. Zamestnávateľské centrum bude oprávnené vykonávať podnikateľskú činnosť.

5. Úlohy zamestnávateľského centra

K hlavným funkciám Živnostenského centra okrem podpory a komercionalizácie živnostenského transferu by patrila aj funkcia “vzdelávacieho centra“ pre začínajúce inovačné firmy, funkcia národného a medzinárodného vzdelávacieho prepojenia malých firiem s dôrazom na Industry 4.0 a kreatívny priemysel a bude plniť aj úlohy v **systeme duálneho vzdelávania a v systeme ďalšieho vzdelávania v rámci celoživotného vzdelávania.**

Zamestnávateľské centrum v gescii Slovenskej živnostenskej komory by sa stalo vykonávateľom **záverečných majstrovských skúšok a skúšok odbornej spôsobilosti.** Okrem iného by sa centrum sústredilo aj na centrálnu vzdelávacie služby, najmä pre profesie v oblasti MSP. Podpora vytvárania sietí a interakcie medzi aktérmi, rozvoj komunit, rozvoj zručností a vzdelávacích činností by bol smerodajný pre toto centrum. Špeciálnu pozornosť je potrebné venovať **angažovaniu tradičných malých a stredných podnikov a startupov**, ich motivovaniu k aktívnej účasti a zabezpečeniu, že poznajú a majú prístup k potrebným technologickým platformám na rozvoj aplikácií a služieb ako aj svojej kvality.

Zoskupenie regionálnych aktérov v špecifických odvetviach na Slovensku nedokázalo svoj potenciál vo forme doteraz preferovaných klastrov. Pomocou propagácie a lepšej podpory pomôžu centrá preklenúť medzeru medzi potrebami trhu, výskumom a vývojom a tiež prispôsobiť sa bezprostrednej zmene na pracovnom trhu Slovenska pomocou **rekvalifikačných programov.** Centrá by mali prevziať úlohu **inovačných centier**, ktoré plne využívajú existujúcu výskumno-vývojovú infraštruktúru a napomáhajú pokroku tak, že ukážu využitie technológií v pilotných projektoch a budú podporovať experimentovanie a testovanie nových technológií a nových produktov. Platforma inteligentného priemyslu by mala slúžiť ako spojenie medzi centrami na Slovensku, ktoré sa stanú súčasťou **siete digitálnych inovačných centier EÚ**, ktorú plánuje Európska komisia. V nej sa bude sústreďovať prenos technológií a poznatkov, vďaka čomu sa budú zblížovať priemysly európskych štátov.

V rámci vymedzeného zreteľom na súčasné podmienky by zamestnávateľské centrum vykonávalo úlohy v týchto hlavných oblastiach.

V systeme duálneho vzdelávania:

V rámci študentov stredných odborných škôl bude zabezpečovať povinné alebo dobrovoľné praktické vyučovanie v SDV. Najmodernejším materiálovo-technickým vybavením zaručí ten najvyšší štandard.

Pri ukončovaní štúdia:

Ukončovanie štúdia bude v zamestnávateľskom centre prebiehať či už formou záverečnej alebo praktickej maturitnej skúšky, realizáciou majstrovskej skúšky, realizáciou záverečnej skúšky formy príprav a obhajoby projektu.

Úlohy v rámci celoživotného vzdelávania:

V centre sa budú vykonávať úlohy súvisiace so vzdelávaním majstrov odbornej výchovy, učiteľov odborných predmetov ale aj pri príprave hlavných inštruktorov v SDV. V rámci centra bude môcť verejnosť vykonať rekvalifikačné kurzy, kurzy pre zamestnancov zamestnávateľa, vzdelávanie SZČO a fyzických osôb ako aj kurzy spojené s overovaním odbornej spôsobilosti.

Centrum bude vykonávať úlohy spojené s orientáciou žiaka na povolania:

Organizácia výstav, veľtrhov. Bude tu prebiehať propagácia rôznych remesiel vo forme dní otvorených dverí.

Prepojenie vzdelávania s praxou:

Centrum bude priestor kde sa budú jednotliví zamestnávatelia, malé a stredné podniky prepájať a predávať praktické skúsenosti účastníkom centra. Účasť na workshopoch a spolupráca s organmi štátnej a verejnej správy budú samozrejmosťou.

Ďalšie úlohy:

- Vedecká a publikačná činnosť
- Rozvoj StartUPov a coworking
- Predkladanie návrhov na aktualizáciu študijných a učebných odborov

6. Cieľové skupiny fungovania zamestnávateľského centra

Žiaci základných škôl a stredných škôl. Vďaka materiálno-technickému a priestorovému zabezpečeniu pre prípravu na povolanie, by sa centrum mohlo stať miestom exkurzií pre žiakov a študentov, miestom vykonávania odbornej praxe. Zamestnávateľské centrum bude zároveň poskytovať žiakom a študentom kariérové poradenstvo a sprevádzať ich pri profesijnej orientácii.

Zamestnávatelia v zmysle participanta v systéme duálneho vzdelávania. Zamestnávateľské centrum bude prepájať žiakov a študentov so zamestnávateľmi a sprostredkovať žiakom a študentom praktické vyučovanie na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie. Rovnako dôležitú úlohu môže zamestnávateľské centrum zohrávať ako sprostredkovateľ stážistov, realizátor odborných podujatí, veľtrhov a výstav, s cieľom prepájania zamestnancov so žiakmi a študentami.

Zamestnávatelia v zmysle vysielateľa, ktorí potrebuje preškoľovať svojich zamestnancov v odborných i prierezových odvetviach, doplniť u nich vzdelanie, kvalifikáciu, overovanie odbornej spôsobilosti v príslušných kvalifikáciách a pod.

Učítelia, inštruktori, majstri odbornej výchovy a mentori, u ktorých bude potrebná odborná a lektorská príprava na vzdelávanie žiakov a študentov a zároveň na realizáciu skúšok.

Nezamestnané, hendikepované či znevýhodnené osoby by mohli ťažiť so zamestnaneckého centra vzdelávaním sa v centre, účasťou na veľtrhoch, výstavách, odborných podujatiach a pod. Prostredníctvom týchto aktivít by tak mali vyššie šance byť pri zdroji informácií o tom, ako sa zapojiť do pracovného života.

Zamestnávateľské centrum bude spolupracovať s **úradom práce** a vytvárať databázu záujmov a potrieb trhu, ktorá môže byť vzájomne zdieľaná. Centrum sa môže stať zároveň miestom spájania vzdelaných nezamestnaných so spoločnosťami, ktoré hľadajú pracovné sily, čím sa vzdelaní nezamestnaní môžu dostať do úzkeho kontaktu so spoločnosťami a prezentovať im svoje zručnosti, prípadne prezentovať svoje nápady na riešenie problémov spoločností.

Verejnosť a živnostníci nájdu v centre miesto celoživotného vzdelávania, možnosti zúčastniť sa kurzov, školení, workshopov, absolvovať prax, možnosti zvyšovať si kvalifikáciu, overiť si odbornú spôsobilosť.

7. Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra

Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra bude tvoriť primárnu časť jeho zariadenia. Ako prvok v oblasti zabezpečenia zvýšenia skúsenosti a praktických zručností žiaka, ktoré mu zabezpečia bezproblémový vstup na trh práce je potrebné aby centrum disponovalo najmodernejším materiálno-technickým vybavením. Tento priestor musí vychádzať z normatívu priestorového zabezpečenia schváleného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR pre daný učebný alebo študijný odbor, ktorý vychádza zo štátneho vzdelávacieho programu pre danú skupinu odborov vzdelávania.

Aby bolo možné zabezpečiť zlepšovanie praktických skúsenosti žiaka je potrebné prepojiť prácu žiaka s praktickými skúsenosťami firiem z daného regiónu. V rámci daného centra a jeho najmodernejšieho vybavenia bude možné prepojiť žiaka spolu s firmou prostredníctvom realizácie komerčnej objednávky, čím získa žiak reálne skúsenosti s trhu práce.

Pre spustenie zamestnávateľského centra zo zreteľom na regionálne potreby bude potrebné zabezpečiť definované priestorové požiadavky.

Priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra:

Názov priestoru	Počet	Rozloha m ²
Kancelárske zázemie vedenia	4	120
Dielňa strojárka	1	100
Dielňa drevárska	1	100
Pracovisko Beauty	1	120
Dielňa stavbárska	1	120
Výskumno-inovačné a analytické centrum	1	75
Pracovisko zvarovania a obrábania kovov	1	150
Prednášková miestnosť/zasadacia miestnosť	2	90
Multifunkčná učebňa	3	75
Jedáleň	1	250
Kabinety	2	70
Sklad	1	185
Šatňa žiaci	1	25
Šatňa žiačky	1	25

Šatňa muži	1	25
Šatňa ženy	1	25
Sociálne zázemie (toalety a iné)	6	150
Technické zázemie	1	80
Spolu		1785

Základnou a prioritnou zložkou zamestnávateľského centra bude jeho materiálno-technické vybavenie. Je nutné aby centrum nebolo vybavené len základným zariadenia, ale aby malo to najmodernejšie technické zázemie a zariadenie. Je to potrebné pre čo najlepšiu prípravu jednotlivých účastníkov centra. Materiálno-technologické zázemie bude potrebné posudzovať z 2 aspektov:

1. Základný normatív materiálno-technického zabezpečenie z hľadiska príslušného odboru, ktorý definuje Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu a ktorý je nutné zabezpečiť.
2. Odporúčané/potrebné materiálno-technické zabezpečenie, ktoré odpovedá vysokým aktuálnym požiadavkám trhu práce.

8. Personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra

Personálne zabezpečenie tvorí nevyhnutnú súčasť prípravy a samotného prevádzkovania Živnostenského centra. Tento zdroj je najkritickejší a jeho absencia, dokonca aj čiastočná, spôsobuje nemožnosť zriadenia centra. Výberu budúceho manažmentu treba venovať maximálnu pozornosť a je potrebné vyhotoviť predpoklady pre jeho finančné a odborné zabezpečenie.

V prípravnej etape zakladania zamestnávateľského centra je dostatočná najprv čiastočná, neskôr úplná kapacita jedného riaditeľa. Pri zahájení prevádzky centra sú potrební dvaja riaditelia a jedna sekretárka. Z hľadiska kvalifikačných predpokladov je vhodné, aby jeden riaditeľ mal technické vzdelanie a druhý ekonomicko – právne. Znalosť aspoň jedného cudzieho jazyka je z hľadiska nadväzovania a rozvíjania medzinárodných kontaktov potrebná.

Výber riaditeľov vykonávajú spoločníci – zakladatelia Živnostenského centra, pričom možno uplatniť konkurzné konanie. Spoločníci s rozhodujúcim podielom ovplyvňujú adekvátne výber riaditeľov centra ako aj jeho ostatných zamestnancov. Manažéri centra musia okrem naplňovania cieľov centra zabezpečovať jeho postupnú ekonomickú samostatnosť.

Riadiaci personál	Administratívno-technický personál	Výkonný personál
Riaditeľ centra	Asistent riaditeľa	Majster odbornej výchovy
Riaditeľ prevádzok	Ekonomický pracovník	Odborný personál
		Technický pracovník
		Údržbár
		Upratovačka

Riadiaci personál centra

Bude pozostávať z riaditeľa centra a riaditeľa prevádzok odborného vzdelávania. Riaditeľ centra bude štatutárnym zástupcom a bude centrum reprezentovať navonok a bude riadiť bežné procesy a fungovanie centra. V prípade potreby ho môže riaditeľ prevádzok zastúpiť.

Administratívno-technický personál

Zamestnanci, ktorí budú aj v súčinnosti s riaditeľom prevádzok vykonávať úlohy zadané riaditeľom zamestnávateľského centra a to najmä v oblasti – propagácie a marketingu, financií, prípravy projektových dokumentácií, nákupu materiálu, nábora pracovníkov a manažmentu vzdelávacie a podnikateľských aktivít.

Výkonný personál

Majster odbornej výchovy – ktorý bude zabezpečovať prácu a vzdelávanie v systéme duálneho vzdelávania či už ako majster odbornej výchovy alebo ako hlavný inštruktor. Daný pracovníci musia spĺňať odborné a vzdelanostné predpoklady.

Odborný personál a technický pracovník – bude zabezpečovať úlohy súvisiace s výkonom rekvalifikačný kurzov, skúšok odbornej spôsobilosti, dozor-garanciu nad podnikateľskou činnosťou centra, vzdelávaním fyzických osôb a iných účastníkov.

9. Financovanie zamestnávateľského centra

Financovanie zamestnávateľského centra by malo pochádzať z viacerých zdrojov

Zriadenia centra a jeho financovanie je možné z:

1. Verejných zdrojov a zdrojov EU
2. Súkromných zdrojov – vklady zamestnávateľov, súkromných osôb
3. Vlastných príjmov centra

Financovanie z verejných zdrojov a zdrojov EU

- Účelovo viazané dotácie z fondov EU
- Dopytovo orientované projekty zamerané na podporu zamestnanosti a zvýšenia kvality účastníkov trhu práce – napr. v zmysle - Európskeho programu v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť 2021-2027
- Dotácie poskytnuté vyšším územným celkom
- Účelovo poskytnuté dotácie Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu
- Nehnutelnosti, priestorové zázemie v majetku mesta alebo VÚC, ktoré je nevyužitá

Súkromné zdroje

- Vklady zamestnávateľov
- Vklady zriaďovateľov – finančné ale aj materiálne v podobe technologického vybavenia
- Kombinácia financovania – Štát – vyšší územný celok – zriaďovateľ

Vlastné zdroje

- Vlastné aktíva
- Komerčné úvery

Prevádzka zamestnávateľského centra

Úhrady od zamestnávateľov – ktorí budú uhrádzať svojou časťou za účasť žiaka na praktickom vyučovaní. Finančné príspevky poskytnuté priamo na základe zákona o odbornom vzdelávaní a príprave. Refundácie nákladov spojených so systémom SDV.

Poplatky za realizáciu skúšok

- Skúšky odbornej spôsobilosti
- Záverečné skúšky
- Teoretická príprava na skúšky
- Príprava vzdelávacích materiálov

Výnosy z realizácie kurzov celoživotného vzdelávania

- Úhrady za realizáciu kurzov vzdelávania pre SZČO
- Úhrady za rekvalifikačné kurzy
- Úhrady za vzdelávanie zamestnancov súkromných firiem
- Úhrady za vzdelávanie štátnych zamestnancov
- Úhrady za školenie majstrov odbornej výchovy
- Realizácia odborných kurzov pre žiakov stredných škôl
- Príprava hlavných inštruktorov v rámci SDV
- Rekvalifikácia znevýhodnených skupín a hendikepovaných osôb
- Rekvalifikácia nezamestnaných záujemcov z ÚPSVaR

Podnikateľská činnosť centra

- Predaj vlastných výrobkov
- Hodnotenie a posudzovanie projektových zámerov
- Vyhotovenie a realizácia projektovým zámerov
- Prenájom technologického zariadenia centra
- Prenájom priestorového zázemie centra
- Pomoc pri výbere vhodného povolania, rekvalifikácie
- Príprava a organizácia súťaží
- Coworking
- Inkubátor pre začínajúce firmy
- Konzultačná činnosť v oblasti začínajúcich projektov a firiem

Sponzorské financovanie a dary

- Organizácie výstav a workshopov
- Organizácia odborných podujatí a konferencií

- Príspevky od zamestnávateľov
- Príspevky od Mesta alebo VÚC

Odborná činnosť centra

- Analýza učebných plánov a osnov učebných a študijných odborov
- Aktualizácia obsahu učebných a študijných odborov
- Vedecká a publikačná činnosť
- Príprava tém a obsahu maturitných a záverečných praktických ale aj teoretických skúšok

Náklady súvisiace s obstaraním budovy

Obstaranie budovy	300 000 €
Obstaranie materiálno-technického vybavenia	250 000 €
Spolu	550 000 €

Náklady súvisiace s personálnym zabezpečením

Pozícia	Hodnotenie	Počet	Spolu
Riaditeľ centra	3 700 €	1	44 400 €
Riaditeľ prevádzky	2 100 €	1	25 200 €
Asistent riaditeľa	1 400 €	1	16 800 €
Ekonomický pracovník	1 700 €	1	20 400 €
Majster odbornej výchovy	1 100 €	4	52 800 €
Odborný personál	1 500 €	3	54 000 €
Technický pracovník	1 000 €	2	24 000 €
Údržbár	1 000 €	1	12 000 €
Upratovačka	750 €	1	9 000 €
Spolu	13 850 €		258 600 €

Prevádzkové náklady

Spotrebný materiál	5 500 €	66 000 €
Energie	2 500 €	30 000 €
Opravy a údržba	1 700 €	20 400 €
Ostatné náklady	3 500 €	42 000 €
Spolu	13 200 €	158 400 €

Výnosy súvisiace s činnosťou centra:

Dotácie, granty, príspevky	135 000 €
Úhrady od zamestnávateľov	94 000 €
Poplatky za realizáciu skúšok odbornej spôsobilosti	95 000 €
Výnosy z realizácie kurzov celoživotného vzdelávania	62 000 €
Podnikateľská činnosť centra	80 000 €
Odborná činnosť centra	15 000 €
Spolu	481 000 €

Základným predpokladom trvale udržateľného zamestnávateľského centra je vyrovnaný rozpočet. V prípadovej metodike sú definované oblasti príjmu avšak až reálnym výkonom činností a aktivít centra je možné zistiť a bližšie špecifikovať, na ktorú oblasť financovania svojich aktivít má manažment centra upriamiť svoju pozornosť. V rámci prvých rokov fungovania bude potrebné zabezpečiť výkon z veľkej časti financovaný z verejných zdrojov a zdrojov EU. Postupným „zabehnutím“ centra bude možné väčšiu časť financovania zabezpečiť formou vlastných príjmov.

10. Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania

V rámci systému duálneho vzdelávania (SDV) by zamestnávateľské centrum plnilo významnú úlohu vo vzťahu k malým podnikateľom a živnostníkom, ktorí sa rozhodnú vstúpiť do SDV. V súčasnej dobe v rámci našej pôsobnosti narážame na veľmi obmedzené možnosti pri týchto firmách. Z dôvodu ich veľkosti a najmä personálneho obsadenia, ktoré je do veľkej miery jednoosobové nám absentuje záujem o vstup do SDV, ktorý je spojený so zvýšenými administratívnymi a materiálno-technickými požiadavkami. Zamestnávateľské centrum v gescii SŽK by suplovalo tieto nedostatky u malých podnikateľov a živnostníkov.

Z pohľadu žiaka by v rámci centra prichádzali do kontaktu s najmodernejšími technológiami ako aj postupmi a tým by zvyšovali svoje kvality, všeobecné skúsenosti ako aj uplatniteľnosť na trhu práce. Činnosťami v centre by zvyšovali svoje všeobecné skúsenosti v rámci daného odboru. Následne by sa v rámci praktického výkonu u konkrétneho zamestnávateľa mohli venovať špecializovanej činnosti.

Z pohľadu zamestnávateľa, u ktorého by sa nachádzali žiaci SDV by centrum zastrešovalo celkovú administratívu ako aj iné činnosti za zamestnávateľa spojené s jeho účasťou v systéme duálneho vzdelávania.

11. Zamestnávateľské centrum v systéme celoživotného vzdelávania

V rámci celoživotného vzdelávania a ďalšieho vzdelávania bude mať zamestnávateľské centrum ako miesto kumulovania a difúzie nových poznatkov dôležitú úlohu – zabezpečovať rozvoj vedomostí, zručností a schopností svojich klientov. V tomto smere bude nosné prepojenie formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania. S cieľom dosiahnutia čo najväčšej miery synergie bude centrum spolupracovať s jednotlivcami, inštitúciami a profesijnými organizáciami už zapojenými do systému celoživotného vzdelávania (vhodná je i snaha o podpísanie memoránd o spolupráci) a s odborníkmi so skúsenosťami z praxe z odvetvových i prierezových odvetví. V tomto ohľade bude centrum poskytovať:

- Krátkodobé i dlhodobé školenia, workshopy, semináre, diskusné kolokviá
- Praktický výcvik a vykonávanie odbornej praxe svojich cieľových skupín a klientov v odvetvových i prierezových odboroch
- Vzdelávanie pre zvyšovanie kvalifikácie
- Overovanie odbornej spôsobilosti v príslušných kvalifikáciách
- Mentoring
- Prezenčné i dištančné vzdelávanie, poradenstvo
- Podporné služby

Kľúčovou výhodou centra bude postavenie spolupráce na renomovaných odborníkoch z praxe a vybavenie centra náležitou modernou odbornou, didaktickou a audiovizuálnou technikou a učebnými pomôckami potrebnými na realizáciu kvalitného vzdelávania. Spojenie týchto kvalít dokáže dať klientom značnú pridanú hodnotu - na jednom mieste.

Okrem žiakov, zamestnávateľov, inštruktorov praktického vyučovania, zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie, SZČO a slobodných umelcov a širokej verejnosti sa bude zamestnávateľské centrum zameriavať aj na vzdelávanie rizikových a znevýhodnených skupín obyvateľstva, ktoré by prostredníctvom vzdelávania v zamestnaneckom centre a zaradenia sa do komunity mohli ťažiť z významnejšieho zapojenia sa do pracovného života. Zamestnanecké centrum sa zároveň môže stať miestom spájania vzdelaných nezamestnaných so spoločnosťami, ktoré hľadajú pracovné sily, čím sa vzdelaní nezamestnaní môžu dostať do úzkeho kontaktu so spoločnosťami a prezentovať im svoje zručnosti, prípadne prezentovať svoje nápady na riešenie problémov spoločností.

Zamestnanecké centrum by mohlo byť súčasne miestom zorientovania sa klientov v informáciách o tom, aké úlohy, zručnosti a kvalifikácia sa zvyčajne vyžadujú v zamestnaniach o ktoré sa zaujímajú, ako aj o tom, aký nedostatok pracovných miest existuje a kde pracovné miesta sú (miestne, regionálne a národne). Tieto nástroje (možno online) by umožňovali klientom zamestnaneckého centra preskúmať predpovede trhu práce a trendy zamestnania.

Zabezpečením vzdelávania, praktických odborných zručností klientov, poskytovaním viacsektorových informácií, poradenstvom a využívaním služieb zamestnávateľského centra sa centrum môže stať významným nástrojom zamestnateľnosti či kariérneho rastu svojej cieľovej skupiny, ktorá tak dokáže byť jedným z komponentov podpory konkurencieschopnosti podnikov na Slovensku cez lokálnu až po národnú úroveň.

V skupine odborov, v ktorých SŽK aktívne vykonáva svoje úlohy by v rámci prepojenia SDV a skúšok odbornej spôsobilosti vedela vzdelávať a odborne pripravovať záujemcov z radov verejnosti, ktorí by mali záujem získať odborné vzdelanie v danom sektore. Moderným materiálovo-technickým vybavením, vysokou odbornosťou personálu a dlhoročnými skúsenosťami v oblasti vzdelávania by to SŽK vedela zabezpečiť.

12. Zamestnávateľské centrum ako miesto výkonu skúšok odbornej spôsobilosti

Pre zamestnávateľské centrum by mala byť vytvorená špeciálna komisia, ktorá by sa skladala z 5-10 členov (odborníkov v oblasti vzdelávania, s praxou v skúškach na overenie odbornej spôsobilosti) Zamestnávateľské centrum by slúžilo ako miesto na výkon skúšok - pre takmer všetky remeselné a iné živnosti, pri ktorých, teraz skúšku vykonáva SŽK. Skúšky by vykonávali pod gesciou SŽK. Následne by po vykonaní skúšky boli uchádzači informovaní, čo majú ďalej robiť - aký je postup pri založení konkrétnej živnosti.

V rámci čo najväčšieho pokrytia, by centrum malo mať minimálne "štyri priestory" - jeden priestor by bol vybavený ako salón - na kaderníka, kozmetiku, manikúru, pedikúru, druhý priestor by bol vybavený ako dielňa - na stolára, strechára, inštalatéra, izolatéra, murára, klampiara, tesára, tretí priestor by bol ako kuchyňa - na mäsiara, cukrára, kuchára, pekára. Štvrtým priestorom by bola kancelária "správcu" - bola by to miestnosť s PC a tlačiarňou, telefónom, kde by po absolvovaní skúšky mohol daný pracovník vytlačiť osvedčenia o úplnej kvalifikácii. Následným rozšíreným vykonávaním skúšok by sa aktualizoval aj priestor na výkon skúšok.

Zamestnávateľské centrum by slúžilo aj ako miesto výkonu záverečných a maturitných skúšok. V jednotlivých skupinách odboroch vzdelávania, v ktorých SŽK vykonáva svoju pôsobnosť. Vzhľadom na moderné materiálovo-technické vybavenie a vysokú odbornosť personálu by sa mohla praktická časť maturitnej a záverečnej skúšky konať priamo v centre vo forme projektu alebo tzv. majstrovskej skúšky. Odborní pracovníci by mohli spolupracovať aj na vytvorení teoretických otázok skúšok.

Z dôvodu administratívnej ako aj technickej náročnosti vykonávať časť praktickej maturitnej a záverečnej skúšky u malého podnikateľa, alebo živnostníka by zamestnávateľské centrum suplovalo tieto úlohy pod dohľadom zamestnávateľa.

13. Zamestnávateľské centrum ako nástroj kariérového sprevádzania žiakov

V zamestnávateľskom centre sa bude nachádzať kompletne materiálno-technické a priestorové zabezpečenie pre prípravu na povolanie, je preto ideálnym miestom, ktoré môžu navštevovať žiaci základných škôl, ale aj žiaci stredných škôl formou exkurzií. Keďže bude mať vytvorené podmienky na sprostredkovanie praxe na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie, môže byť využívané ako veľmi efektívny nástroj kariérového sprevádzania žiakov.

Zamestnávateľské centrum bude realizovať rôzne aktivity súvisiace s orientáciou žiakov základných škôl na povolanie, organizovať výstavy a burzy povolaní, propagovať remeslá, nové povolania, usporadúvať odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov základných škôl.

Sprevádzanie žiakov pri ich profesijnej orientácii bude postavené na spolupráci s kariérovým poradcom, ktorý bude v zamestnávateľskom centre vykonávať kariérové poradenstvo:

- individuálne, skupinové a hromadné,
- krátkodobé a dlhodobé.

Primárnou spoluprácou s kariérovým poradcom sa budú hľadať odpovede na väčšinu problémových otázok, ktoré žiaci ohľadom svojej budúcnosti majú:

„Aké sú moje spôsobilosti, záujmy, hodnoty a osobnostné vlastnosti?“

„Ktoré povolanie, resp. aká škola sa pre mňa hodí?“

„Ako si mám vybrať vhodné povolanie, resp. školu“

Nosnou časťou práce kariérového poradcu bude profesionálne využitie rozsiahlych techník kariérového poradenstva pri jeho každom type. Odborne bude sprevádzať žiakov interaktívnymi a praktickými aktivitami, kedy žiaci zažijú nové pohľady svojej prípravy na kariéru. S pomocou kariérového poradcu budú žiaci pracovať s technikami uľahčujúcimi výber školy a budú kategorizovať svoje ciele a myšlienky. Pohľad bude pritom zameraný dopredu – na budúcnosť. Bude nutné definovať to, čo žiak vie, čo ho baví, čím sa reálne zaoberá, ako by mohol všetky svoje silné stránky doladiť a využiť na trhu práce, čo už vie, čo sa potrebuje

doučiť, čo naučiť a ktoré svoje kompetencie či zručnosti rozvinúť. Kariérové poradenstvo bude poskytované so zohľadnením individuálnych predpokladov a možností žiaka, pre úspešné zvládnutie štúdia a reálne uplatnenie sa v jeho budúcnom pracovnom živote.

Cieľovou skupinou zamestnávateľského centra v oblasti kariérového poradenstva budú okrem žiakov zároveň učitelia, zamestnávateľa a úrady práce. V zamestnávateľskom centre bude vytváraná databáza záujmov a potrieb trhu, ktorá môže byť vzájomne zdieľaná. Vďaka tomu, že bude mať zamestnanecké centrum operatívnu vedomosť o zručnostiach či kompetenciách, ktoré potrebujú a požadujú zamestnávateľa od absolventov dokáže byť skĺbenie dopytu a ponuky flexibilné, reálne a autentické. Tým sa zvýšia šance žiakov na ich osobný úspech v budúcnosti. Účinná a efektívna spolupráca medzi zamestnaneckým centrom, učiteľmi, zamestnávateľmi a úradmi práce je jednou z možností vytvorenia súladu medzi dosiahnutými zručnosťami a kompetenciami mladých ľudí a tým, čo v skutočnosti potrebujú zamestnávateľa.

Databázu dopytu a ponuky odporúčame viesť na neformalizovanej úrovni v rozsahu pokrytia jedného Vyššieho územného celku, aby sa zabezpečila efektivita, prehľadnosť, lokalizovanosť. Spolupráca jednotlivých zamestnaneckých centier v tejto oblasti, zdieľanie dobrých skúseností z praxe už realizovaných aktivít pridá účelu na hodnotu. Štatistiky hovoria, že 67% stredoškôľakov a 56% vysokoškôľakov po ukončení vzdelávania nepracuje vo svojom odbore. Zamestnanecké centrum sa môže stať cenným a najmä adresným nástrojom budovania úspešného pracovného života budúcich absolventov, ktorý ich bude skutočne napĺňať.

V rámci kariérového sprevádzania by žiaci 7.-9. ročníka absolvovali praktické „cvičenie“ v priestoroch zamestnávateľského centra, kde by si vyskúšali prácu na rôznych strojoch z oblasti, drevárstva, inštalatérstva, starostlivosti o telo, strojnictva a iného. Centrum môže pravidelne organizovať workshopy a semináre na zvýšenie povedomia o odbornom a duálnom vzdelávaní – čo by malo psychologicko-výchovný efekt.

Zamestnávateľské centrum by malo spĺňať aj úlohy Talent Centra – centrá pre základnú orientáciu žiakov základných škôl pre výber budúceho povolania.

14. Návrh na pilotné overenie niektorých prvkov centra – časový harmonogram

Predprípravná etapa a feasibility study	1/2021
Zabezpečenie finančných zdrojov	3/2021
Založenie prevádzkovej spoločnosti	4/2021
Výber spoločníkov Živnostenského centra	5/2021
Výber managementu Živnostenského centra	6/2021
Vyškolenie managementu	6/2021
Zahájenie činností nadpodnikového centra	7/2021

15. Záver a odporúčania

V analýze sme popísali aj fungovanie zamestnávateľských centier na zahraničných príkladoch. V týchto krajinách má dané centrum dlhú históriu, z ktorej je známe, že zamestnávateľské centrum pomohlo zlepšiť mnoho problémov o oblastiach ďalšieho vzdelávania a prípravy na povolanie.

Svojou činnosťou dokáže do významnej miery zlepšiť súčasný problém prepojenia štandardného vzdelávania s praxou. Vo vzdelávacom procese, pri ktorom žiak iba vo veľmi malej miere získava najaktuálnejšie skúsenosti z trhu práce by zamestnávateľské centrum prispelo k náprave. Svojím prepojením s trhom práce, aktívnym zapojením malých podnikov a živnostníkov z regiónu by dokázalo odovzdávať participantom centra potrebné skúsenosti.

V rámci SDV dokáže centrum poskytnúť vysoko špecializovaným zamestnávateľom dostatočný rozsah všeobecných činností pre žiaka v SDV a tým ho lepšie pripraviť na výkon povolania. Vykonávaným svojej ekonomickej činnosti by bolo schopné svoje fungovanie zaistiť po určitej dobe samostatne.

Záujemcom o zriadenie odporúčame, centrum zriadiť v spolupráci zo súkromný a verejným sektorom. Podpora verejného sektora zabezpečí aktuálnosť v zmysle legislatívnych opatrení ako aj možného budúceho financovania. Pri zriadení je potrebné nazerať na viacero faktorov, ktoré budú dôležité pre trvalé udržanie zamestnávateľského centra v zmysle tzv. triálneho systému odborného vzdelávania :

1. Štruktúra podnikateľského prostredia v danom regióne
2. Blízkosť inštitúcie odborného vzdelávania
3. Štruktúra a možnosti financovania
4. Projektový zámer vypracovaný v úzkej spolupráci so SaPO
5. Prepojenie s inými organizáciami – Talent centrum, Centrum celoživotného vzdelávania
6. Zapojenosť stavovských a profesijných organizácií, ktoré preberú na seba časť zodpovedností štátu, vrátane spoluúčasti na budúcom financovaní SDV