

PROBLEMATIKA VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY ĽUDSKÝCH ZDROJOV PRE VYDAVATEĽSKO-TLAČIARENŠKÝ KOMPLEX V PODMIENKACH STREDOEURÓPSKEHO PRIESTORU

SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

TEORETICKÉ VYMEDZENIE PROBLEMATIKY

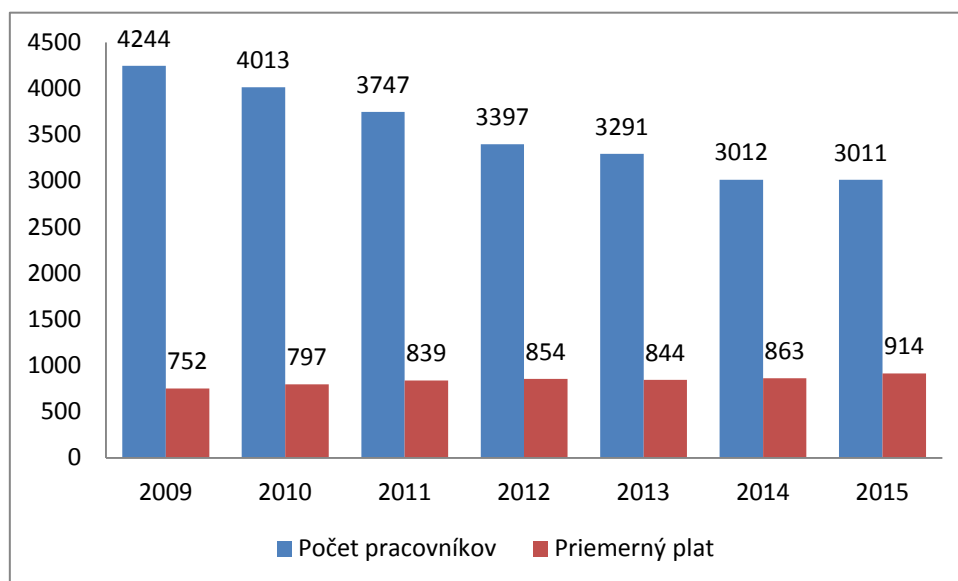
Vývoj na trhu práce v polygrafii odzrkadľuje chyby, ktoré sa udiali vo vzdelávaní v deväťdesiatych rokoch minulého storočia. Systém vzdelávania založený na potrebách vydavateľsko-tlačiarenského komplexu, kedy žiaci boli viazaní zmluvou s budúcim zamestnávateľom sa liberalizoval. Zamestnávateľia prestali podporovať vzdelávanie, generálne riaditeľstvá priemyselných odvetví zanikli, ministerstvo sa preorientovalo na vzdelanostnú spoločnosť, kedy maturitná skúška mala byť celoplošne dostupná a príprava na robotnícke povolania prestala byť atraktívna. Tzv. smerné čísla už nikto nevyžadoval a rozklad vo vzdelávaní, ktorý nastal, sa v celej svojej povahe prejavil po dvadsiatich rokoch. Centralizované celoslovenské vzdelávanie v Bratislave začalo mať problémy. Dovtedy fungujúci systém vzdelávania, zabezpečujúci kvalifikovanú pracovnú silu sa začal otriasať vo svojej existencii. Dominantné tlačiarne v rámci Slovenska uprednostnili lokálne vzdelávanie v najbližšej strednej škole, bez akejkoľvek dlhodobej perspektívy, zázemia s nedostatočnou pedagogickou kvalifikáciou.

Tabuľka 1

Polygrafický priemysel na Slovensku

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tržby (mil. €)	279	297	298	263	263	255	256
Pridaná hodnota (mil. €)	78	79	77	71	63	62	72
Zisk po zdanení (mil. €)	1	2	5	5	-5	-2	7
Priemerný počet zamestnancov	4 244	4 013	3 747	3 397	3 291	3 012	3 011
Priemerná mesačná mzda (€)	752	797	839	854	844	863	914

Zdroj: Štatistický úrad SR.



Graf 1 Korelácia počtu zamestnancov s mzdovým ohodnotením
Zdroj: Štatistický úrad SR.

Dnes konštatujeme výpadok dvoch generácií odborníkov potrebných pre prirodzenú reprodukciu vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu. Chýba nám kvalifikovaná pracovná sila na všetkých pracovných pozíciách. Tento nedostatok sa nedá vyplniť tzv. zo dňa na deň. Proces systematickej prípravy budúceho kvalifikovaného absolventa trvá minimálne štyri roky.

Plánovaný systém vzdelávania a prípravy pracovnej sily v spolupráci s personálnymi oddeleniami zamestnávateľov, poznajú už iba tí skôr narodení. V súčasnosti je prioritou oddelení ľudských zdrojov kontrahovať nekvalifikovanú pracovnú silu, brigádnikov, do poobedňajšej a nočnej zmeny. Je to problém všetkých tých, ktorí nepripúšťali význam vzdelávania pre potreby polygrafie, ako dôležitú investíciu do budúcnosti. Pritom vzdelanie bolo v minulosti, a platí to aj v súčasnosti, že vzdelanie je základom pre rast prosperity a tvorbu príležitostí.

Tabuľka 2

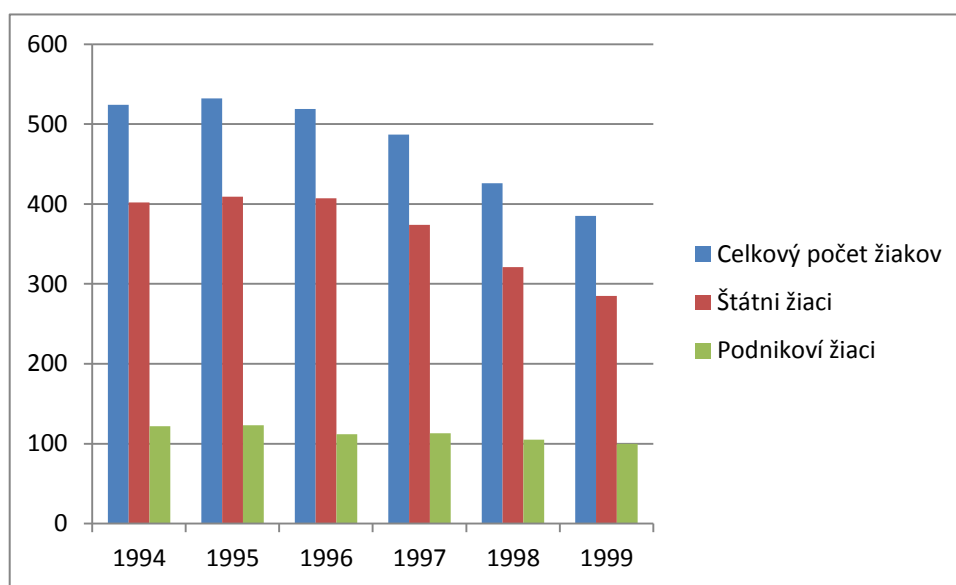
Počet žiakov pripravujúcich sa pre vydavateľsko-tlačiarenský komplex pred rokom 2000

Roky	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Celkový počet žiakov	524	532	519	487	426	385
Podnikoví žiaci	122	123	112	113	105	100

Zdroj: Kováč, L.: Združená stredná škola polygrafická, Bratislava.

Manažérom na všetkých stupňoch riadenia vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu bolo známe, že púšťať sa do pomerne zlých lokálnych investícií, s popieraním hodnoty vzdelania,

nemalo dlhodobý racionálny základ. Pedagógmi, vzdelávajúcich žiakov sa neraz stali ľudia z výroby, pre ktorých to bol mimopracovný úväzok, v horšom prípade dôchodca, učiaci históriu polygrafie. Strojové vybavenie sa obmedzilo na tlačový stroj, ktorý bol vyradený vo výrobe, určený na zošrotovanie. Tento vývoj pokračoval ešte ďalej, v podobe ťažkej degradácie vzdelania. Slovensko má v súčasnosti okolo 30 škôl ponúkajúcich vzdelávanie v študijnom odbore 3447 K grafik digitálnych médií. Za stav vzdelávania pracovnej sily v polygrafii zodpovedáme všetci, ktorí v tomto odvetví pracujeme. Osobitnú zodpovednosť za túto situáciu ale má vrcholový manažment.



Graf 2 Vývoj počtu žiakov v sledovanom období 1994 – 1999
Zdroj: Kováč, L.: Združená stredná škola polygrafická, Bratislava.

Rozhodnutia riadiaceho manažmentu zamestnávateľov v oblasti plánovania ľudských zdrojov boli začiatkom deväťdesiatych rokov chybné. Z hľadiska plnenia krátkodobých činností podnikov, rozhodnutia nezohľadňovali potreby a z hľadiska dlhodobých potrieb, dochádza k alarmujúcemu nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. V krátkodobom horizonte nedostatok pracovnej sily na trhu práce, riešili zamestnávatelia vyšším mzdovým ohodnotením. To znamená, že po roku 2000 dochádza k migrácii zamestnancov z titulu vyššieho mzdového ohodnotenia. Vznikla absencia v štruktúre výchovy a vzdelávania zamestnancov a nesúlad s budúcou potrebou a rezervami v personálnej politike. Celkovo sa zanedbalo plánovanie ľudských zdrojov v súlade s plnením výrobných cieľov. Pre potreby, resp. prebytok pracovnej sily chýba akékoľvek plánovanie, ktorým by sa docielil potrebný pracovný potenciál. V tomto prípade zlyhala kontrola požiadaviek a elementárne plánovanie ľudských zdrojov pre zabezpečenie cieľov vo vydavateľsko-tlačiarenskom komplexe.

Absencia plánovania ľudských zdrojov a stanovenie potrieb zamestnávateľov neodráža zmeny pri prechode z analógových na digitálne technológie. Vrcholový manažment podnikov nedokázal predpovedať požiadavky na budúcnosť reprodukcie pracovnej sily v súlade s organizáciou práce a zavedením nových technológií. Objem vykonávaných prác nebol v dostatočnej miere interpolovaný na kvalifikáciu zamestnancov.

Zánikom Generálneho riaditeľstva VHJ Slovenská polygrafia začiatkom deväťdesiatych rokov a neexistencie plnohodnotnej nástupníckej organizácie v rámci polygrafie, dnes nemáme žiadne plánovanie potrieb ľudských zdrojov pre toto odvetvie. Dnes, po štvrtstoročí zisťujeme, že trh problém s kvalifikovanou pracovnou silou nevyriešil. Zamestnávatelia neboli ochotní, ale ani nútení problém kvalifikovanej pracovnej sily pre pozície operátor tlače, knihár, technológ, kalkulant, marketingový pracovník riešiť. Dôsledkom je absencia podnikových žiakov v posledných dvadsiatich rokoch (*tabuľka 7*).

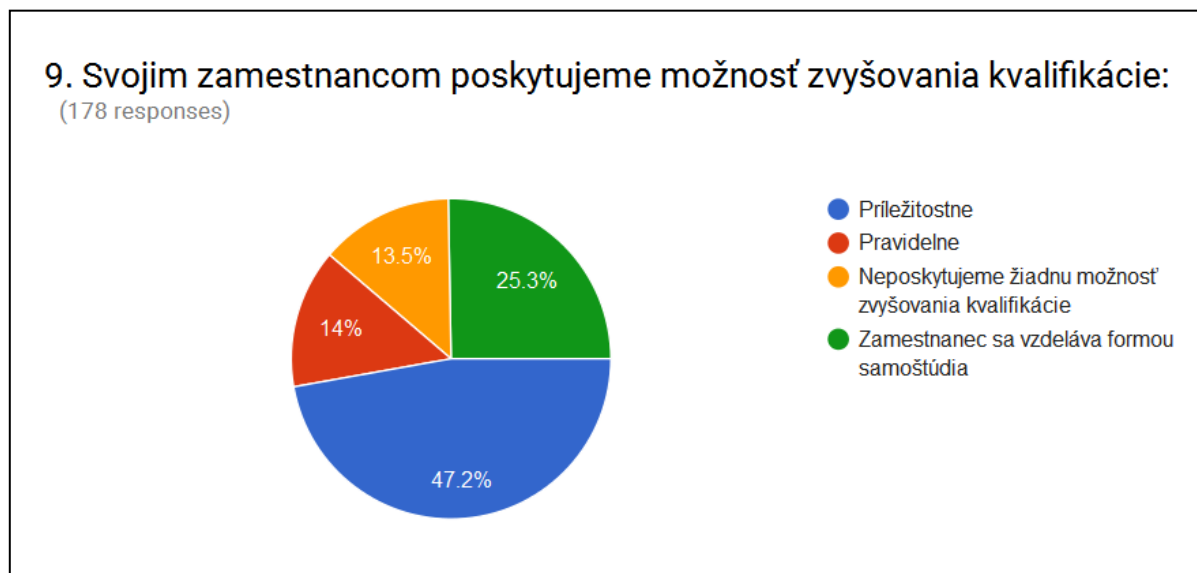
Analýza vekovej štruktúry zamestnancov nás upozorňuje na zamestnávanie staršej generácie s očakávaním odchodu do dôchodku. Tento stav pozorujeme aj v oblasti odborného vzdelávania. Na to, aby odborný pedagogický zamestnanec spĺňal požiadavky na kvalifikáciu, musí mať výučný list v príslušnom odbore, vysokoškolské vzdelanie a musí absolvovať doplnkové pedagogické štúdium. Ľudí, ochotných podstúpiť tento proces vlastného dlhodobého vzdelávania v rámci skupiny odborov 34 polygrafia a médiá, bol vždy nedostatok. Aktuálna veková hranica pedagógov sú päťdesiatnici, bez nástupníctva mladšej generácie. Z pedagogických zborov odchádzajú do dôchodku pedagógovia spôsobilí učiť a náhrada za nich nie je.

Následky, ktoré absentujúca personálna politika zamestnávateľov v oblasti vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu spôsobilá, sú:

- chýbajúci systémový prístup manažmentu,
- nezohľadnenie transformačného procesu zmien vstupov a výstupov,
- rozklad kontroly všetkých činností prebiehajúcich v organizácii,
- absencia personálnej politiky, ktorej následkom je výpadok dvoch generácií odborníkov, ktorí by nastúpili na uvoľnené pracovné miesta,
- neochota zo strany zamestnávateľov participovať na odbornom vzdelávaní a vzdelanú pracovnú silu považovať za konkurenčnú výhodu,
- prijať duálny systém vzdelávania ako alternatívu pre dlhodobé riešenie reprodukcie pracovnej sily.

V súlade s výsledkami výskumu sa dozvedáme (*graf 3*), že zamestnávatelia v nedostatočnej miere poskytujú svojim zamestnancom možnosti na:

- zvyšovanie kvalifikácie,
- rekvalifikáciu,
- osvojovanie si nových technológií.



Graf 3 Postoj zamestnávateľov k vzdelávaniu pracovnej sily vo vydavateľsko-tlačiarenskom komplexe
Zdroj: Vlastný výskum.

Z toho vyplýva, že v oblasti rozvoja pracovných síl sa nekladie dostatočný dôraz na rozvoj vedomostí a zručností, ktoré by viedli k systematickému vzdelávaniu. Zamestnávatelia tak nezabezpečujú pre svojich zamestnancov kariérny rast, čo v budúcnosti bude spôsobovať zníženie pracovného výkonu s následkami na potenciál podniku. Niektoré firmy v súvislosti s nedostatkom pracovnej sily budú musieť znižovať výrobné kapacity o odmietat' zákazky. V najbližšej dobe tak zamestnávatelia budú čeliť nedostatku kvalifikovaných pracovných síl.

Pokiaľ v krátkodobom horizonte zamestnávatelia nezabezpečia potrebu radikálnych zmien v systéme práce personálneho oddelenia, ohrozia plnenie svojich výrobných cieľov. Plán vzdelávacích aktivít musí zohľadňovať skutočné dlhodobé potreby a nemôže sa obmedzovať iba na povinné školenia (*graf 3*). Z realizovaného výskumu sa dozvedáme, že 14% respondentov neposkytuje svojim zamestnancom žiadne vzdelávanie a 25% zamestnávateľov ponecháva zvyšovanie kvalifikácie na zamestnancov. Z celkového počtu respondentov iba 14% uvádza, že svojim zamestnancom poskytuje pravidelné školenia. Z toho sa domnievame, že tieto školenia sú systematické a plánované.

VÝSLEDKY VÝSKUMU A ICH INTERPRETÁCIA

Problematiku spojenú so systémovým riadením ľudských zdrojov v rámci vydavateľsko-tlačiarenského komplexu nie je možné popísať iba jednou základnou metódou. Problematika spojená s pracovnou silou spolu s výsledkami výskumu dávajú dostatočný priestor na možnosť reflexie a prípravy nových zamestnancov. Požiadavky zamestnávateľov, v oblasti vydavateľsko-tlačiarenského komplexu na ľudské zdroje, prinútili vrcholový manažment sformulovať hypotézy akútneho riešenia ich nedostatku.

Realizácia a metodika výskumu

Výskum sme realizovali prostredníctvom dotazníka so zámerom zistenia faktov vplývajúcich na ľudské zdroje, preferencie správania zamestnávateľov a procesy riadenia vo vydavateľsko-tlačiarenskom komplexe.

Dotazník je zostavený z 11 otázok. Respondent vyplní oblasť podnikania, počet zamestnancov podľa klasifikácie EÚ, sídlo spoločnosti podľa krajov na Slovensku. Pri zostavovaní škál dotazníka sme použili aj Likertovu škálu, a to podľa tematických okruhov.¹

Zber informácií pre náš výskum sme realizovali prostredníctvom on line Google Form, vytvorený s cieľom získania čo najväčšieho počtu zamestnávateľov. Dotazník bol rozposlaný na e-mailové adresy v období od júla do decembra 2016. Pre spracovanie získaných odpovedí na náš dotazník sme použili kontingenčné tabuľky, frekvenčné tabuľky a grafy. Do pozornosti uvádzame časť kvantitatívneho výskumu s cieľom zorientovať zamestnávateľov s aktuálnou problematikou. Súčasne ponúkame riešenie situácie nedostatku pracovnej sily v najbližších 10 rokoch.

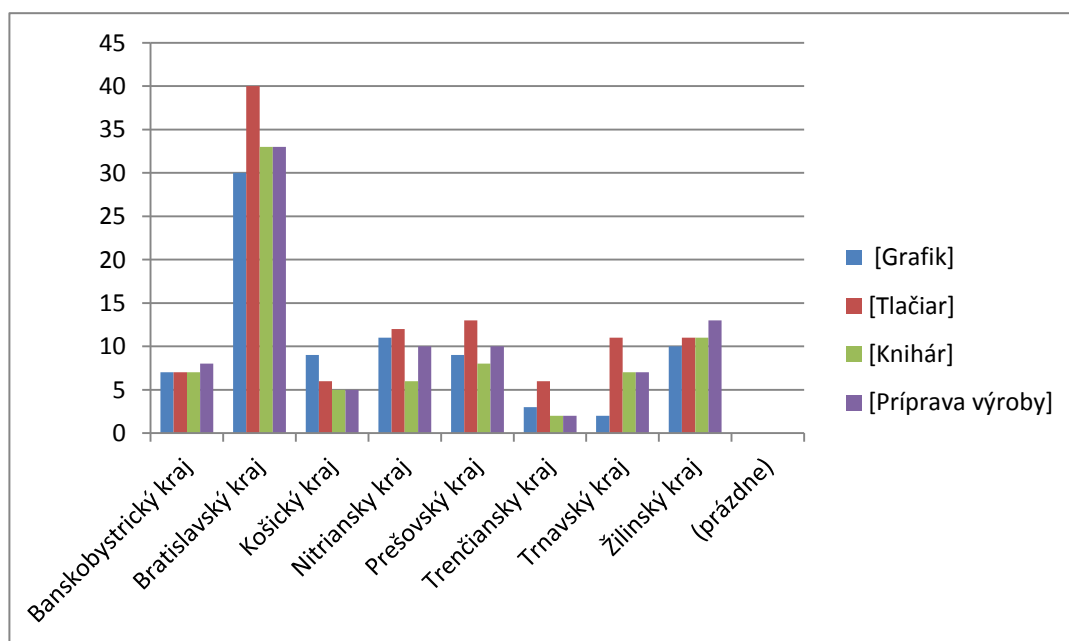
Vyplnený dotazník je uložený v elektronickej podobe na serveri:

https://docs.google.com/forms/d/1PDbwspjwWoGCYpjtWb4otLs7LXHa71ZEX9AdsZ3F_rs/prefill

¹ Gavora, P. 2012. Tvorba výskumného nástroja. Bratislava: SPN. ISBN 978-80-10-02353-0.

Otázkou zameranou na potreby trhu práce v najbližších troch rokoch sme zisťovali požiadavky zo strany zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu a súčasne jej reálny disponibilný stav, vzdelávajúcu sa na stredných školách. Výsledkom je konštatovanie nedostatku ľudských zdrojov pripravujúcich sa pre potreby trhu práce. Z požiadaviek na pracovnú silu v jednotlivých krajoch Slovenska predstavuje Bratislavský kraj viac ako 1/3 vo všetkých profesiách. Požiadavka koreluje s rozložením zamestnávateľov na Slovensku. Z toho vyplýva, že najväčšie zoskupenie zamestnávateľov, v rámci vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu, je sústredených práve v tomto kraji. Graf 4 zdôrazňuje skutočnosť nerovnomernej intenzity alokácie ľudských zdrojov. Takmer vo všetkých krajoch na prvom mieste je dominantná požiadavka na pracovnú pozíciu tlačiar.

Požiadavky zo strany zamestnávateľov, na pracovníkov v kľúčových pracovných pozíciách na Slovensku, sú totožné i v Českej republike. Vyplýva to zo zasadnutia výkonných výborov Zväzu polygrafie na Slovensku a Svazu polygrafických podnikateľů v Hodoníne na jeseň 2016. Výhodou vzdelávacieho systému v Českej republike je, že pracovník knihár – dokončovacej výroby sa môže vzdelávať v študijnom odbore ukončenom maturitnou skúškou, v porovnaní so Slovenskou republikou, kde štúdium je možné iba v učebnom odbore ukončenom výučným listom. Takto postavená možnosť trojročného odborného štúdia je v súčasnej situácii na Slovensku neatraktívna. Zostaviť triedu v zmysle § 33 zákona 245/2008, ods. 7, písm. a) Z.z. s minimálnym počtom 17 žiakov je teda pre tento učebný odbor nemožné.



Graf 4 Požiadavky na kvalifikovanú pracovnú silu v rámci krajov Slovenska v najbližších 3 rokoch
Zdroj: Vlastný výskum.

Tabuľka 3

Křížová tabuľka potrieb trhu práce podľa krajov v najbližších 3 rokoch

Povolanie	Príprava výroby	Grafik	Tlačiar	Knihár
Banskobystrický kraj	9%	9%	7%	9%
Bratislavský kraj	38%	37%	38%	42%
Košický kraj	6%	11%	6%	6%
Nitriansky kraj	11%	14%	11%	8%
Prešovský kraj	11%	11%	12%	10%
Trenčiansky kraj	2%	4%	6%	3%
Trnavský kraj	8%	2%	10%	9%
Žilinský kraj	15%	12%	10%	14%
Celkový súčet	100%	100%	100%	100%

Zdroj: Vlastný výskum.

Najväčší nedostatok, požadovaných pracovných síl v najbližších 3 rokoch, budú zo zamestnávateľov pociťovať tlačiarne (*graf 5*). Situácia je spôsobená výpadkom žiakov v systéme vzdelávania, ktorí by sa pre povolanie tlačiar a knihár pripravovali. Povolanie nie je pre žiakov a najmä rodičov atraktívne. Zamestnávatelia nemali motiváciu cieľavedome podporovať vzdelávanie a zabezpečiť si reprodukciu pracovnej sily, nakoľko v deväťdesiatych rokoch bol na trhu práce relatívny dostatok pracovnej sily. Pre zamestnávateľov bolo vzdelávanie mladých ľudí nákladovou položkou, ktorú v tej dobe zrušili (*graf 2*) a začiatkom milénia sa už žiadny podnikový žiak na výkon svojho budúceho povolania nepripravoval (*tabuľka 7*).

Momentálne sa na stredných odborných školách v zamestnávateľmi požadovaných odboroch vzdeláva zanedbateľný počet žiakov, prípadne sa žiaci vôbec nevzdelávajú už niekoľko po sebe nasledujúcich rokov. Stav reprodukcie pracovnej sily je alarmujúci.

Tabuľka 4

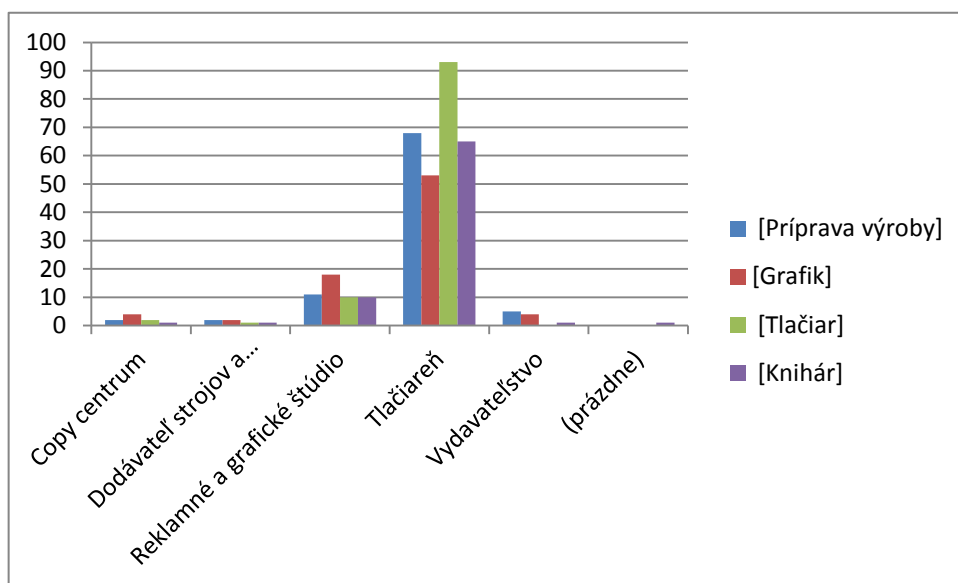
Křížová tabuľka požiadaviek zamestnávateľov na pracovnú silu vydavateľsko-tlačiarenského komplexu v najbližších 3 rokoch

Menovky riadkov	Príprava výroby	Grafik	Tlačiar	Knihár
Copy centrum	2%	5%	2%	1%
Dodávateľ strojov a materiálov pre polygrafiú	2%	2%	1%	1%
Reklamné a grafické štúdio	13%	22%	9%	13%
Tlačiareň	77%	65%	88%	82%
Vydavateľstvo	6%	5%	–	2%
Celkový súčet	100%	100%	100%	100%

Zdroj: Vlastný výskum.

Tento akútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily sa vzťahuje na absolventov študijného odboru 3457 K operátor tlače a učebného odboru 3473 H 08 polygraf – knihár. Oba odbory boli z hľadiska marketingových aktivít opomenuté a systém vzdelávania nedokázal v spolupráci s rodičmi zabezpečiť žiakov pre budúce voľné pracovné pozície.

Čiastočným úspechom je príprava žiakov pre prípravu výroby (marketingový pracovník, kalkulant, technológ). Tu sa podarilo v študijnom odbore 3431 M 01 polygrafia – polygrafická technológia zachovať kontinuitu s osemdesiatymi rokmi a pre potrebu trhu práce systematicky vzdelávať a naplňovať spomínané pracovné pozície (graf 5). Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily pre pracovné pozície v príprave výroby nie je tak významný, ako v ostatných pracovných pozíciách. Spôsobené to môže byť aj technologickou zmenou v posledných dvadsiatich rokoch, kedy boli tieto miesta obsadené absolventmi iných, príbuzných študijných odboroch, ako je skupina 34 polygrafia a médiá (strojárstvo, informatika).



Graf 5 Uplatnenie absolventov stredných odborných škôl v rámci vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu v najbližších 3 rokoch
Zdroj: Vlastný výskum.

Očakávaná požiadavka zamestnávateľov na uvoľnené miesta pre pracovné pozície prípravy výroby v najbližších 3 rokoch z pohľadu súčasnej prípravy žiakov bude naplnená. Absolventi budú prakticky pripravení pre vydavateľstvá, reklamné a grafické štúdiá, agentúry a copy shopy. Z referencií dodávateľov spotrebných materiálov a strojov máme informácie o uplatnení absolventov študijného odboru 3431 M 01 polygrafia – polygrafická technológia aj na pozíciách obchodník.

Tabuľka 5

Požiadavky zamestnávateľov na pracovnú silu podľa krajov v najbližších 3 rokoch

Povolanie	Príprava výroby	Grafik	Tlačiar	Knihár
Banskobystrický kraj	85	35	90	105
Bratislavský kraj	190	210	325	305
Košický kraj	30	50	35	25
Nitriansky kraj	50	55	65	30
Prešovský kraj	55	50	80	55
Trenčiansky kraj	10	15	30	10
Trnavský kraj	35	15	55	35
Žilinský kraj	65	55	100	80
Celkový súčet	520	485	780	645

Zdroj: Vlastný výskum.

Problematiku vzdelávania, v súvislosti s reprodukciou pracovnej sily neobišiel ani Medzinárodný seminár Bill 12, zameriavajúci sa na sieťotlač a digitálnu tlač, ktorý sa uskutočnil 8. októbra 2016 v Českom Krumlove. O súčasnom stave odznel príspevok Ivety Ochránkovej pod názvom Pohľad učiteľa na prípravu študenta.² Otázka pracovnej sily tak rezonuje na medzinárodnej úrovni a je vysoko aktuálnou pre profesijné zväzy.

Firmy pôsobiace mimo vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu už obmedzujú investície v dôsledku nedostatku pracovnej sily. Obsadiť voľné pracovné pozície by trvalo desať rokov.³ V Českej republike má 86% firiem problém nájsť pracovníkov s výučným listom. Zamestnávatelia v Čechách chcú po vzore Nemecka a Rakúska zaviesť systém duálneho vzdelávania (SDV), ktorý by mal prispôsobiť plán výkonov škôl požiadavkám trhu práce. Poľsko má obdobné problémy s kvalifikovanou pracovnou silou.⁴ Operatívne zareagovalo na požiadavku trhu práce a zamestnalo zahraničných pracovníkov. Týmto krokom sa však nerieši reprodukcia pracovnej sily, ale zachraňuje sa núdzovo rieši akútny nedostatok pracovnej sily, ktorej nedostatok bol dlhodobo neriešený.

Na Slovensku sa dôležitým legislatívnym predpokladom pre nastavenie principiálnych a systémových základov duálneho vzdelávania stal Zákon č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave.

² Ochránková, I.: The teacher's view of preparation of a student of graphics design, Medzinárodný seminár Bill 12, 8th October 2016.

³ Weikert, P.: Ordnung muss sein. Mladá fronta a.s. Euro 50, 12.12.2016.

⁴ Weikert, P.: Ukrajinci, vítejte. Mladá fronta a.s. Euro 49, 5.12.2016.

Návrh riešenia danej situácie a záverečné odporúčania

Na Slovensku je 2935 materských škôl, 2113 základných škôl a 868 stredných škôl, v ktorých pôsobí cca 89 000 pedagogických zamestnancov. V základných školách (ZŠ) sa vzdeláva 450 000 žiakov, to je cca 210 žiakov na školu. V stredných školách (SŠ) študuje 270 000 žiakov, to je cca 300 žiakov na jednu školu. Existuje asi 150 ZŠ, v ktorých je od 10 do 50 žiakov, a asi 50 SŠ s počtom žiakov pod 150. Asi 500 škôl sú malotriedky. Na Slovensku je aj 36 verejných univerzít a vysokých škôl, v ktorých študuje 135 000 študentov.

Tabuľka 6

Rozloženie populácie v školstve do veku 20 rokov

	Počet škôl	Počet žiakov	Priemer
MŠ	2 935	–	–
ZŠ	2 113	450 000	210
SŠ	868	270 000	300

Zdroj: Štatistický úrad SR, <https://slovak.statistics.sk/>

V Európskej únii máme problém so starnúcou populáciou, takže v najbližších desiatich rokoch odíde čoraz viac ľudí do dôchodku a na pracovných pozíciách tlačiar a knihár nie je dostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Odchádzajúcich zamestnancov do dôchodku je potrebné v pomerne krátkom čase nahradiť. Rozhodujúcou bude potreba odovzdávania poznatkov a skúseností medzi odchádzajúcou a nastupujúcou generáciou. Čoraz viac zamestnávateľov nahrádza kvalifikovanú pracovnú silu vo výrobe nekvalifikovanou, v časovom preklenutí vzniknutej situácie. Nesystémové riešenie personálneho zabezpečenia vytvára paradoxné situácie, kedy nekvalifikovaná pracovná sila z výrobných linky zaúča budúcu obsluhu linky.

Riešením je okamžitá investícia do vzdelania. Akokoľvek absurdnou sa javí myšlienka práce so žiakmi na základnej škole, je to cesta, ktorá zabezpečí kvantitu tak potrebných ľudských zdrojov. Spoluprácu so základnou školou (ZŠ) v oblasti prípravy na perspektívne budúce povolanie je možné uskutočňovať rôznymi neformálnymi projektmi. Stimuly zamestnávateľov v tejto oblasti sú jednou z možností, kedy spojenie žiak – rodič – zamestnávateľ má dlhodobú perspektívu. Prioritne je nutné zatriktívniť povolanie, ktoré v oblasti vzdelávania

pre skupinu odborov 34 polygrafia a médiá má principiálnu budúcnosť. Výsledkom tejto spolupráce je marketing orientovaný na žiaka a rodiča, ktorého vyústením je zmluva so zamestnávateľom. Tá sa stáva odrazovým mostíkom pre štúdium na strednej škole (SŠ).

V súčasnosti dostupná forma štúdia na strednej škole je:

- štátna,
- súkromná,
- duálny systém vzdelávania.

Hromadné školenie zamestnancov možno považovať za nadstavbu celého systému. Potreba vzdelávania zamestnancov by pre zamestnávateľov mala byť periodicky sa opakujúcou samozrejmosťou.

Stredná odborná škola polygrafická /SOŠP/ www.polygraficka.sk, ako jediná škola v rámci Slovenska ponúka úzkošpecializované ucelené vzdelanie v oblasti študijných odborov 34-polygrafia a médiá. Ako jediná na Slovensku spĺňa kritéria Centra odborného vzdelávania a prípravy pre celý proces polygrafickej výroby. Absolventi školy pokrývajú pracovné miesta od stredného až po vrcholový manažment podnikov. Škola v tejto tradícii naďalej pokračuje a poskytuje úplné stredoškolské vzdelanie a taktiež odborné pomaturitné štúdium a celoživotné vzdelávanie.

Pri tvorbe školských vzdelávacích programov škola uprednostňuje také vzdelávacie postupy, aby absolventi študijných a učebných odborov 34-polygrafia spĺňali požiadavky trhu práce. Poskytované teoretické a odborné vedomosti z oblasti polygrafie a médií naplňali štandardy pre uplatnenie v celej Európskej únii.

Tabuľka 7

Počet žiakov pripravujúcich sa pre vydavateľsko-tlačiarenský komplex v súčasnom období na SOŠP

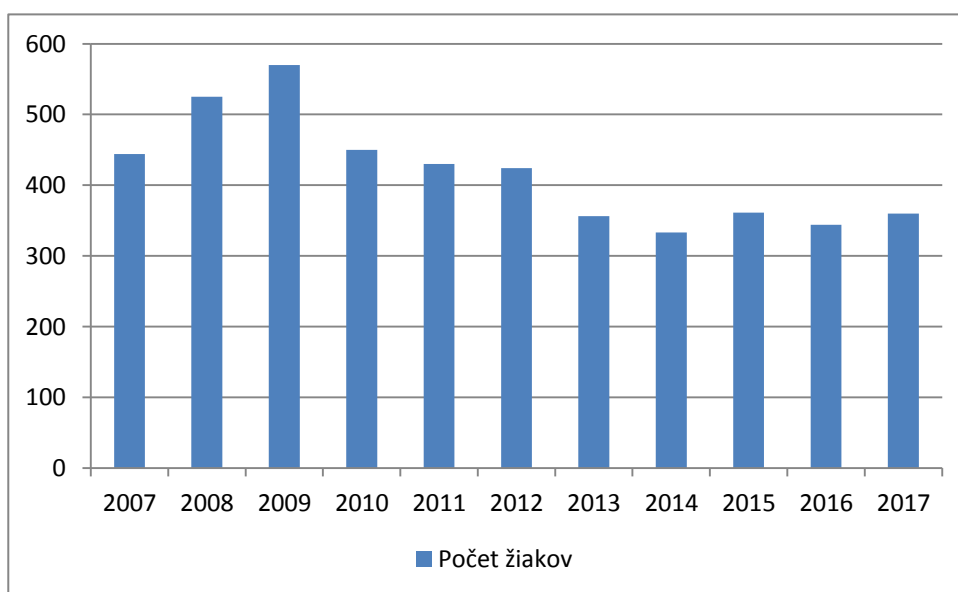
Roky	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Celkový počet žiakov	444	525	570	450	430	424	356	333	361	344	360
Podnikoví žiaci	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Zdroj: Šíp, R.: Stredná odborná škola polygrafická, Bratislava.

Hlavným cieľom Strednej odbornej školy polygrafickej pre nasledujúce obdobie je zabezpečiť odbornú prípravu stredných odborných pracovníkov pre všetky polygrafické profesie a profesie zaoberajúce sa spracovaním digitálnych informácií pre médiá a súčasne pôso-

bit' ako centrum odborného vzdelávania a príprav pre oblasť polygrafie a médií. Odborné vzdelávanie a prípravu žiakov smerovať na získanie takých vedomostí, ktoré budú v súlade s požiadavkami pracovného trhu a požiadavkami zamestnávateľov. Neustále zvyšovanie kvalifikácie odborných pedagogických zamestnancov prepojiť s dodávateľmi technológií a materiálov.

Tradícia školy orientovať odborné vzdelávanie a prípravu na oblasť polygrafie a médií sa prejavuje aj v úzkom prepojení so zamestnávateľmi z oblasti polygrafického priemyslu. Škola aj po roku 1991, v ktorom prešla zriaďovateľská funkcia voči škole z polygrafického podniku na rezort priemyslu a následne na Bratislavský samosprávny kraj, zostala súčasťou združenia zamestnávateľov polygrafického priemyslu, a to Zväzu polygrafie na Slovensku, ktorého je škola členom od jeho založenia až po súčasnosť. Súčasne je členom Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory a Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky. Tieto inštitúcie sú garantom odbornosti pri maturitných skúškach, na ktorých vykonávajú priamy dohľad.



Graf 6 Vývoj počtu žiakov v posledných šiestich rokoch
Poznámka: Pre rok 2017 ide o odhadovaný počet absolventov.
Zdroj: Šíp, R.: Stredná odborná škola polygrafická, Bratislava.

Okrem tejto strednej odbornej školy pôsobí na Slovensku ďalších 28 škôl, ktorých dokumentácie vychádzajú zo štátneho vzdelávacieho programu, ale neposkytujú komplexné vzdelávanie pre všetky študijné a učebné odbory. Nevýhodou týchto škôl je, že ich celková orientácia je na iné študijné odbory a nevzdelávajú žiakov komplexne pre skupinu odborov 34 polygrafia a médiá.

System duálneho vzdelávania ako alternatíva pre zamestnávateľov

Efektívnym riešením pre budúcnosť sa javí v problematike nedostatku ľudských zdrojov, v podmienkach vydavateľsko-tlačiarenskeho komplexu, zavedenie systému duálneho vzdelávania (SDV). Legislatívny predpoklad pre uplatnenie SDV dáva zákon č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávatelia a manažment podnikov s týmto systémom má skúsenosti z minulosti a pre mnohých bol do roku 1983 prirodzeným zdrojom reprodukcie pracovnej sily. V istej forme odborného vzdelávania, je pre skupinu študijných odborov 34 polygrafia a médiá, aplikovaný v podobe výkonu externej praxe u zamestnávateľa. Výhodou je, že žiak je pre výkon povolania pripravovaný v reálnych podmienkach u zamestnávateľa. Pracovné návyky a zručnosti tak získava už počas štúdia a prirodzene sa začleňuje do pracovných kolektívov budúceho zamestnávateľa.

Výhodou zamestnávateľa je, že má možnosť aktívne vstupovať do procesu odborného vzdelávania a tvorby školských vzdelávacích programov. Vzdelávanie a rozvoj tak umožní zapojiť žiakov pod vedením inštruktorov už v druhom ročníku do produktívnych prác. Súčasne tak zamestnávateľ smeruje finančné a motivačné ohodnotenie do budúcej kvalifikovanej pracovnej sily už počas vzdelávania.

Zavedením SDV nastáva zásadná zmena pohľadu na získavanie žiakov. Zamestnávatelia sa musia koncentrovať na spoluprácu s výchovnými poradcami na základných školách. Aktivity musia byť smerované na:

- kariérne poradenstvo,
- osvetu v rámci regionálneho trhu práce,
- význam technických odborov pre uplatnenie v budúcnosti,
- zapájanie žiakov do technických prác.

Pre budúcnosť skupiny študijných odborov 34 polygrafia a médiá je potrebné, aby zamestnávatelia realizovali v rámci svojej pôsobnosti aktivity spojené s propagáciou odborného vzdelávania. Propagácia musí byť orientovaná už na žiakov a rodičov na základných školách. Aktuálnou požiadavkou sa stáva projekt propagácie odborov a orientácia na budúce povolanie. Úlohou Zväzu polygrafie na Slovensku, ako stavovskej organizácie, tak ostáva monitoring a tvorba databázy voľných pracovných miest a požiadaviek na ľudské zdroje za účelom sprehľadnenia trhu práce.

Literatúra

1. Blubla, P. 2012. Súčasný stav a výhľad ďalšieho rozvoja polygrafie. Zväz polygrafie na Slovensku. Martin, 4. apríl 2012.
2. Kachaňáková, A. 2007. Riadenie ľudských zdrojov. Bratislava Sprint vfra. 2007.
3. Majtán, M. 2009. Projektový manažment. Bratislava: Sprint dva 2009.
4. Majtán, M. a kol. 2016. Manažment. Bratislava: Sprint dva 2016. s. 408.
5. Majtán, Š. a kol. 2012. Podnikové hospodárstvo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o. 2012. s. 324.
6. Samuelson, P. A. – Nordhaus, W. D.: Economics, 14th Edition, McGraw-Hill Inc., New York, 1992.
7. Strážovská, H.: Malé a stredné podnikanie. Bratislava: Sprint 2 s.r.o. 2016. s. 324.
8. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky: Správa MŠ k SDV: Vyhodnotenie skúseností 1. roka zavádzania systému duálneho vzdelávania a prípravy. 2016.