

Zámer národného projektu *Zamestnaj sa, buď KOMPetentný!*

v zmysle § 26 zákona o príspevku z EŠIF a kapitoly 3.4.1 Národné projekty systému riadenia EŠIF
na programové obdobie 2014-2020

Názov národného projektu: Zamestnaj sa, buď KOMPetentný!

1. Zdôvodnite čo najpodrobnejšie prečo nemôže byť projekt realizovaný prostredníctvom výzvy na predkladanie žiadostí o NFP?

Realizácia predkladaného projektu vyžaduje centralizovaný a koordinovaný prístup. Výstupom hlavnej aktivity projektu je vytvorenie a overenie inovatívneho nástroja, ktorý má za cieľ „iniciovat' tvorbu a udržateľnosť pracovných miest, zvyšovanie odborných zručností a adaptáciu na potreby trhu práce, ako aj zlepšenie prístupu k zamestnanosti." (OP EZ, s. 63) zamestnancov ohrozených stratou zamestnania v dôsledku automatizácie a rozvoja umelej inteligencie a tiež uchádzačov o zamestnanie. Z daného dôvodu nie je možné využiť dopytovo orientované výzvy, pretože na realizáciu hlavnej aktivity je nevyhnutné zabezpečiť:

- úzku a centralizovanú súčinnosť všetkých aktérov na trhu práce, t. j. zamestnávateľov, sociálnych partnerov, ústredia práce a pod.,
- medzisektorovú súčinnosť využitím intervenčnej logiky, ktorá neumožňuje dopytovo orientované výzvy,
- centrálné riadenie aktérov z rôznych oblastí poskytovania služieb zamestnanosti (štát v úzkej súčinnosti so zamestnávateľmi),
- orientáciu na podporu najviac ohrozených sektorov,
- odbornú súčinnosť expertov z IT priemyslu (ITAS), z oblasti tvorby certifikačných nástrojov v cudzích jazykoch (prenos metodológie) a expertov na tvorbu kvalifikačných štandardov,
- udržateľnosť projektu postupným rozširovaním certifikácie a uznávania kvalifikačných predpokladov nevyhnutných pre potreby trhu práce 21. storočia v rámci celej SR.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že nie je možné stanoviť žiadateľa, resp. skupinu žiadateľov, keďže inovatívne riešenie vyžaduje súčinnosť všetkých zúčastnených na trhu práce. Efektívne a úspešné zavedenie inovatívneho nástroja neumožňuje čiastkové riešenia, keďže ide o riešenie celospoločenského problému.

Cieľom projektu je overiť nové opatrenia na trhu práce formou pilotného projektu, ktoré zabezpečia zvýšenie kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky na trhu práce. Zároveň overenie pilotného nástroja na predvídané zmeny, adaptabilitu na zmenené podmienky, prispôsobenie pracovníkov, podnikov a podnikateľov zmenám spôsobeným v dôsledku digitálnej transformácie. V Slovenskej republike je až 62% pravdepodobnosť, že priemerný zamestnanec bude v nasledujúcich rokoch nahradený umelou inteligenciou.¹ Najviac sú pritom ohrozené skupiny mladých, nedostatočne kvalifikovaných zamestnancov a starší zamestnanci na nižších pozíciách, ktoré vyžadujú opakovanú činnosť. Najviac ohrozenými sektormi sú potravinárstvo, strojnictvo, bankovníctvo a obchod.²

Z tohto dôvodu nie je možné využiť výber projektu prostredníctvom výzvy pre dopytovo – orientované projekty. Najefektívnejším riešením je, aby nositeľom projektu bola inštitúcia štátnej resp. verejnej správy, alebo MPSVaR SR poverený subjekt, ktorý má kompetenciu zabezpečovať

¹ Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), “Automation, skills use and training”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>, str.7

² ITEM, str. 52

inovácie v oblasti podpory zamestnanosti a zároveň dokáže implementovať inovácie do všetkých sektorov, ktoré sú automatizáciou resp. hrozbou automatizácie najviac zasiahnuté. Zároveň by mala inštitúcia disponovať dostatočným odborným zázemím, aby bola schopná takúto inováciu uskutočniť, overiť a zabezpečiť jej implementáciu.

Zámerom projektu je teda zjednotiť požiadavky trhu práce a využiť dostupný potenciál pracovnej sily a zmierniť dopady automatizácie a rozvoja umelej inteligencie na jej potenciál zvyšovaním úrovne informatiky ohrozených skupín zamestnancov SR, a tým predchádzať chudobe a sociálnemu vylúčeniu týchto skupín obyvateľstva.

Zámer projektu vychádza z požiadavky a potreby zamestnávateľov (RÚZ) ohrozených sektorov rozvojom umelej inteligencie, ktorí na efektívne riadenie ľudských zdrojov v čase rozvoja umelej inteligencie potrebujú najmä:

- jednoznačne poznať úrovne ovládania informatiky svojich zamestnancov, resp. budúcich zamestnancov, ktoré nepodliehajú častým zmenám spôsobených rozvojom IKT,
- jednoznačne a univerzálne definovať kvalifikačný predpoklad v informatike,
- mať prístup k hodnoteniu a certifikácii, ktorá jednoznačne overí splnenie kvalifikačného predpokladu v informatike na škále A1 až B2,
- poznať priemernú úroveň zamestnancov v informatike v neinformatických povolaniach, aby vedeli efektívne riadiť ľudské zdroje.

Výsledky projektu zamestnancom následne umožnia:

- poznať svoju reálnu úroveň ovládania informatiky,
- poznať jednoznačne svoj kvalifikačný predpoklad v danej oblasti,
- rozvíjať úroveň ovládania informatiky na základe dostupných MOOC kurzov,
- plánovať si zvyšovanie úrovne ovládania informatiky.

Výsledky projektu umožnia dodávateľom digitálnych služieb:

- poznať reálnu úroveň ovládania informatiky svojich užívateľov,
- nastavovať svoje produkty v súlade s kompetenčnou úrovňou svojich užívateľov.

Zámer je možné realizovať využitím inovatívnych prístupov v oblasti hodnotenia a certifikácie, najmä vytvorením **referenčného rámca pre podporu učenia, učenia sa, hodnotenia a certifikácie v oblasti informatiky pre všeobecné úrovne jej ovládania (A1 až B2)** pre cieľovú skupinu zamestnancov ohrozených stratou zamestnania v dôsledku automatizácie a uchádzačov o zamestnanie.

Vytvorenie inovatívneho referenčného rámca pritom umožní:

- presne učiť úrovne ovládania informatiky jednotlivcov na škále A1 až C2, pričom všetky nástroje učenia, učenia sa, hodnotenia a certifikácie vyvinuté pre účely projektu budú zamerané na všeobecnú úroveň ovládania informatiky, pretože najviac ohrozené zamestnanecké miesta sa nachádzajú v danej škále ovládania,
- vytvárať univerzálne, presné a jednotné certifikačné nástroje ovládania všeobecnej úrovne informatiky na stupnici A1 (úplný začiatok), A2 (začiatok), B1 (samostatný používateľ/prahová úroveň ovládania), B2 (pokročilý samostatný používateľ) ovládania informatiky, v nespecializovaných (mimo IT) odvetviach,
- vytvárať individualizované vzdelávacie moduly pre rozvoj všeobecných kompetencií v informatike, najmä s cieľom znovu začleniť na trh práce zamestnancov, ktorí prišli o prácu v dôsledku nahradenia zamestnaneckého miesta umelou inteligenciou, resp. úplným zánikom povolania/aktivity,
- podporiť kvalifikovanejšie využívanie digitálnych nástrojov (napr. e-government) občanmi a zabezpečiť tým dostupnosť digitálnych služieb občanom všetkým skupinám obyvateľstva,
- vytvárať nástroje autoevalvácie pre rôznorodé cieľové skupiny,
- vytvoriť predpoklad pre rozšírenie inovatívneho prístupu na ďalšie oblasti rozvoja kompetencií občanov nevyhnutných pre kvalitný život v rýchlo meniacej sa spoločnosti v dôsledku štvrtej priemyselnej revolúcie, založenej na rozvoji kyberneticko-fyzikálnych výrobných systémov.

Realizácia projektu vytvorí priestor na spoluprácu:

- zamestnávateľov,
- poskytovateľov služieb zamestnanosti,
- vzdelávacích inštitúcií,
- rekvalifikačných centier,
- vedecko-výskumných inštitúcií,
- expertných a analytických tímov zaoberajúcich sa problematikou hodnotenia a certifikácie v krajinách OECD a EÚ,
- zamestnancov ohrozených stratou zamestnania v dôsledku automatizácie (ZOSZ),
- uchádzačov o zamestnanie (UoZ)/ znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ZUoZ).

Inklúzia ZOSZ a UoZ/ZUoZ bude dosahovaná:

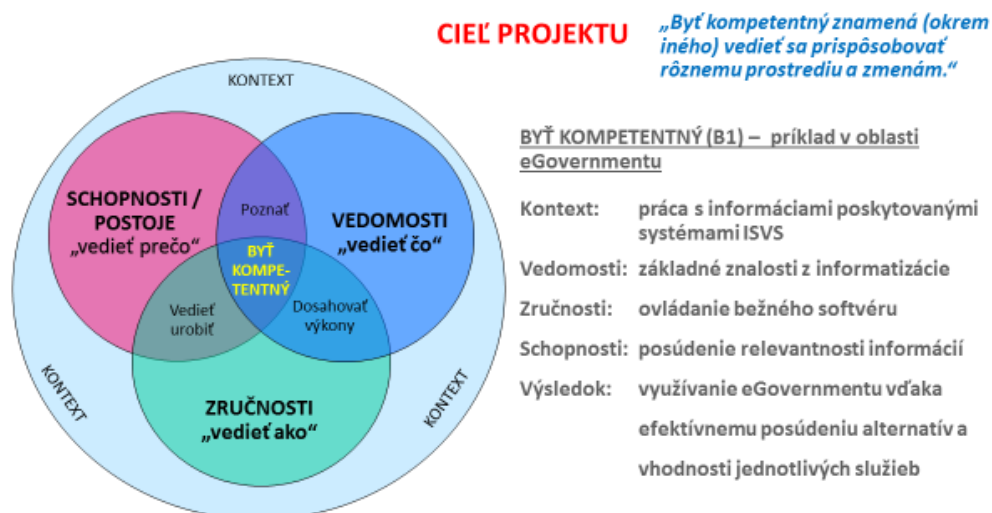
- zvyšovaním všeobecnej úrovne kompetencií v informatike,
- pomocou implementácie rôznorodých inovatívnych nástrojov učenia sa a učenia,
- zavádzaním jednotnej certifikácie všeobecných úrovni kompetencií v informatike,
- flexibilným riadením ľudských zdrojov.

Inovatívne riešenie vychádza z predpokladu, že práve digitálne zručnosti tak, ako ich dnes poznáme budú nahrádzané umelou inteligenciou, napr. zručnosť vyhľadávajú informácií v digitálnom prostredí je už do veľkej miery využívaná umelou inteligenciou, a to efektívnejšie a niekoľkonásobne rýchlejšie ako to dokáže človek. Umelá inteligencia sa dokáže dnes učiť, napríklad cudzí jazyk sa naučí rýchlejšie ako človek. V strategických hrách poráža ľudských konkurentov. Ak má budúci zamestnanec konkurovať umelej inteligencii bude potrebovať omnoho viac ak súbor neustále sa meniacich vedomostí a zručností. Riešením je prechod k rozvoju kompetencií, pričom kompetencie sú chápané ako: „relatívne všeobecné hlbinné kognitívne štruktúry priamo nepozorovateľné... Tieto kompetencie sa prezentujú prostredníctvom performancií definovateľných ako pozorovateľné manifestácie, ktorých podoba je ovplyvniteľná interakciou s realitou a podmienená mnohými vonkajšími vplyvmi.“ (Chomsky, český pedagogický slovník). Táto základná definícia kompetencie avšak nekorešponduje s konceptami rámcov využívaných v európskych krajinách. Zameranie na digitálne kompetencie a zručnosti IKT v dobe začleňovania umelej inteligencie do výrobných procesov jednoducho stačiť nebude. Inovatívne riešenie preto pristupuje k problematike vedecky, nie politicky. V súčasnosti využívané postupy vzdelávania a rozvoja v oblasti IKT predstavujú vždy uzavretú štruktúru prísne prepojenú na konkrétne IKT zručnosti a vedomosti.³, pozri obrázok:



³ Odporúčanie Európskeho parlamentu a rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie; Odporúčanie Európskej rady č. 6282/17 – “Investovať do mládeže v Európe” – rozvíjať kompetencie mladých pre inkluzívnu a demokratickú spoločnosť

Navrhované inovatívne riešenie ponúka otvorený, flexibilný systém rozvoja všeobecnej kognitívnej úrovne kompetencií v informatike (oblasť logiky) a zohľadňuje aktuálne požiadavky na ich rozvoj v rýchlo meniacej sa ekonomike, pozri obrázok:



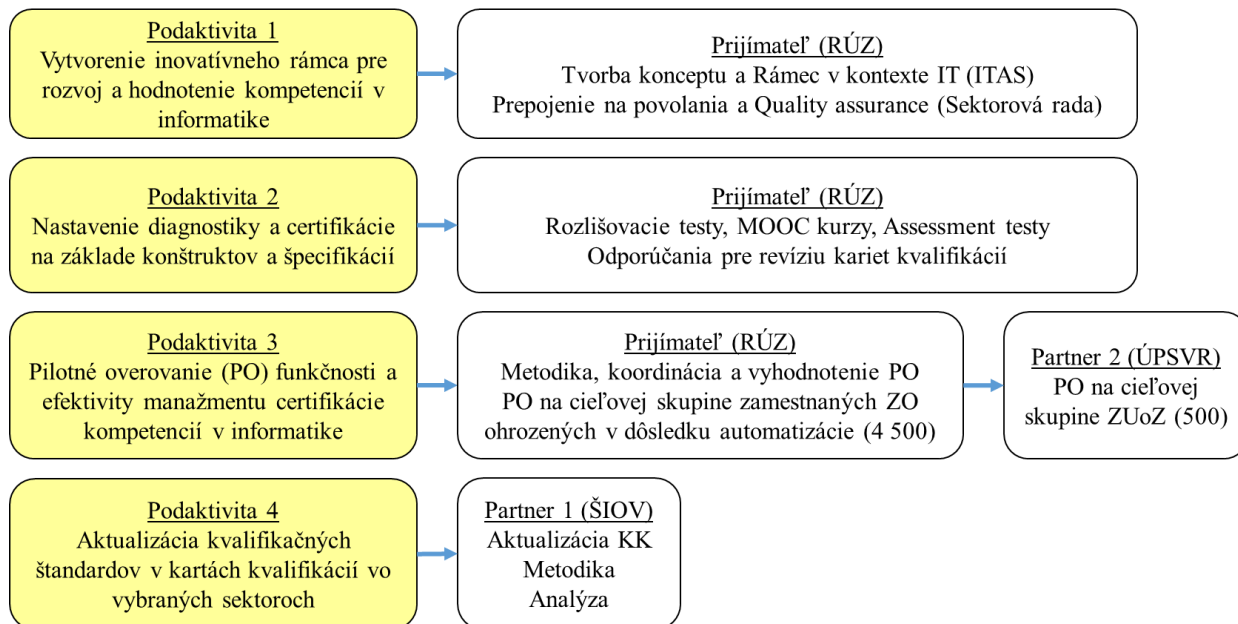
Jeho hlavným východiskom je, že je potrebné už dnes predpokladať na akej úrovni bude musieť nešpecializovaný zamestnanec ovládať informatiku, nie IKT zručnosti, a v akých výrobných kontextoch tieto kompetencie bude využívať. Z daného dôvodu je do tvorby inovatívneho riešenia potrebné prizvať aj IT špecialistov, ktorí ako špecialisti dokážu vymedziť úroveň ovládania informatiky na nižších kognitívnych úrovniach. Tiež je potrebné zdôrazniť, že informatika a IKT sú úplne odlišné pojmy, pričom informatika je chápaná ako vedná disciplína. **Potom kompetencie v informatike sú špecifické kognitívne výkonové dispozície z oblasti logiky, ktorých výsledkom je informatická kultúra ako prejav logického myslenia, abstraktného myslenia, schopnosti riešiť problémy, schopnosti nájsť a popísať riešenie problému v určitom "jazyku" a pod.** Stanovenie piatich kompetencií rozvoja informatiky a vytvorenie databázy ich deskriptorov na úrovniach A1 až B2 v kontexte najviac ohrozených povolání, umožní ďalej vytvárať pre zamestnancov cieľené nástroje učenia, učenia sa, ktoré im efektívne umožnia rozvíjať kompetencie v informatike v kontextoch, ktoré práve potrebujú. Už získaná úroveň sa neznižuje, môže sa ďalej len rozvíjať, teda zvyšovať. Zamestnancom sa preto oplatí nielen získať informáciu o úrovni ovládania informatiky ale ju aj certifikovať. Zamestnávateľa naopak získajú jednotný a jednoduchý systém overovania úrovne ovládania informatiky zamestnancov/budúcich zamestnancov, a to vždy v kontexte daného povolania. Keďže systém bude jednotný, univerzálny a v čase stabilný bude dostupný všetkým obyvateľom, čím sa bude predchádzať rôznym formám diskriminácie. Vytvorenie komplexného inovatívneho riešenia, jeho pilotné overenie a nasadenie do praxe je plánované tak, aby práve v čase kulminácie automatizácie v priemysle v SR, mohli zamestnávateľa, ZOSZ a ZUoZ využívať jeho výstupy a výsledky. V dobe do päť rokov ide o 15 000 ZOSZ a ZUoZ (kumulatívne za oba projekty), do desať rokov môže podľa potreby využiť systém až 800 tisíc ZOSZ a ZUoZ.

Pre vytvorenie nástroja inklúzie je potrebná súčinnosť dvoch operačných programov s použitím intervenčnej logiky, a to:

1. Pilotná fáza projektu – OP IZ, projekt Zamestnaj sa, buď KOMPetentný!:
 - MPSVaR SR môže realizovať aktivity projektu cez prijímateľa – Republikovú úniu zamestnávateľov (ďalej len RÚZ), vrátane IT Asociácie Slovenska (ďalej len ITAS. Prijímateľ zabezpečuje podaktivity 1.2, 2.2 a 3.2, najmä vytvorenie odborných výstupov v kontexte informatiky a jej využitia v povolaniach najviac ohrozených automatizáciou, zabezpečuje kontrolu kvality všetkých výstupov, pilotné overenie inovácie v oblasti riadenia ľudských zdrojov a komunikuje so všetkými stranami. RÚZ bude pri realizácii jednotlivých podaktivít spolupracovať s dvoma partnermi:

- Štátny inštitút odborného vzdelávania (ďalej ŠIOV) inovuje Národnú sústavu kvalifikácií (NSK) a kariet kvalifikácií (KK) v dôsledku inovácie riadenia ľudských zdrojov a jej dopadov na trhu práce v oblasti informatiky – podaktivita 4.1,
- ÚPSVaR – podaktivita 3.3. (zabezpečuje pilotné overenie na cieľovej skupine znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie).

Zabezpečenie projektu Zamestnaj sa, buď KOMPetentný!:

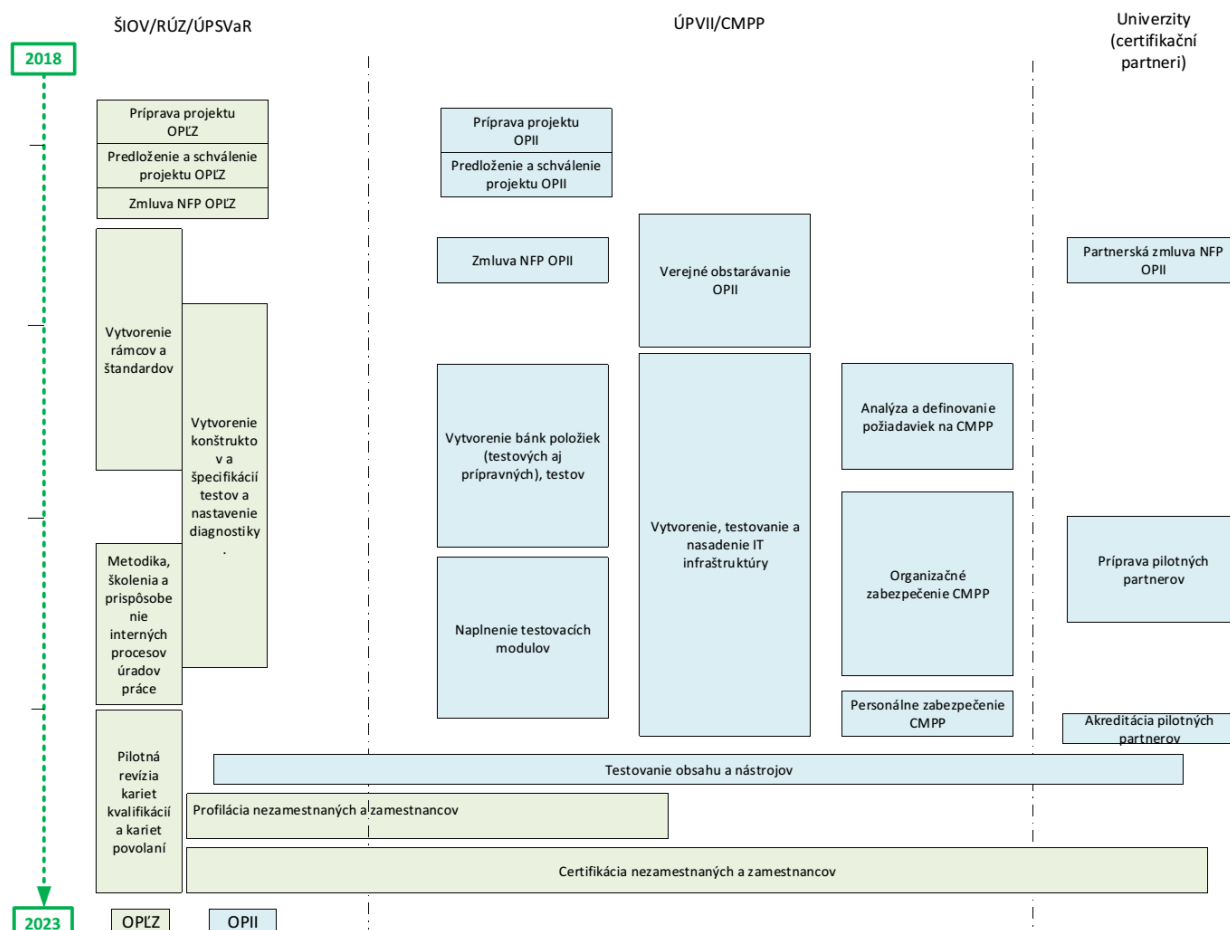


2. Implementačná fáza a fáza rozšírenia inovatívneho riešenia do ďalších sektorov – OP II, projekt *Digitálny ekosystém inklúzie*:

Úrad podpredsedu vlády pre investície a informatizáciu (ďalej ÚPVII) zabezpečí vytvorenie digitálneho ekosystému inklúzie- <https://metais.finance.gov.sk/studia/detail/cb295a93-dd3f-a70c-d1af-d58e6e3ae6b4?tab=basicForm> (ďalej DEI), elektronického centrálneho nástroja pre používanie inovatívneho riešenia z pilotného projektu *Zamestnaj sa, buď KOMPetentný!* vo všetkých sektoroch, pričom bude progresívne zabezpečovať jeho dostupnosť všetkým občanom Slovenska. Tiež bude súčinný pri pilotnej fáze projektu, v ktorej overí funkčnosť a efektivitu architektúry DEI, a ktorý poskytne k využívaniu v pilotnom overovaní.

V rámci zabezpečenia koordinácie a efektívneho riadenia, dodržania harmonogramu a zabezpečenia súčinnosti projektov z rôznych operačných programov bol vytvorený strešný program zaoberajúci sa inklúziou ZOSZ do aktívneho života zvyšovaním kompetencií v informatike, ktorý bude koordinovaný výborom programu.

Zabezpečenie súčinnosti v rámci intervenčnej logiky:



Vytvorenie inovatívneho riešenia v oblasti učenia, učenia sa, hodnotenia a certifikácie všeobecnej úrovne kompetencií v informatike vyžaduje vysokú mieru **štandardizácie a unifikácie procesov**, čo zužuje priestor pre jednotlivé inštitúcie verejného a súkromného sektora. Napriek faktu, že rámec bude ďalej využívaný celým radom rôznych používateľov, jeho základnou funkciou ostane verejná centralizovaná služba občanovi. Národný projekt je teda jedinou možnou alternatívou pre jeho vytvorenie, spustenie a spravovanie.

Riadenie rizík:

Akýkoľvek problém v rámci implementácie oboch NP bude neodkladne riešený na koordinačnom výbore. V prípade, že by nastal časový posun v poskytovaní súčinnosti je RÚZ spoločne s partnermi pripravený zabezpečiť pilotné overovanie v krízovom režime, t. j. poskytnutím materiálneho technického vybavenia ŠIOV-u, resp. prijímateľa a partnera.

V prípade, že by sa projekt DEI nerealizoval, resp. by bol zastavený, RÚZ a ŠIOV by zabezpečovali ďalej aktivity v rámci udržateľnosti projektu a zároveň by požiadali o celoplošné riešenie príslušné ministerstvo, t. j. MPSVaR SR, ktoré by určilo jednoznačného poskytovateľa výsledkov projektov. Z pohľadu využívania jednotlivých výstupov by to znamenalo:

- Spoločný referenčný rámec pre informatiku výlučne vo vlastníctve MPSVaR SR, ktorý ho poskytuje bezodplatne medzirezortne všetkým zúčastneným stranám v oblasti riadenia zmien na trhu práce.
- Nástroje rozvoja úrovne kompetencií v informatike formou MOOC kurzov, assessment, dostupné cez dostupné rozhrania v kompetencii MPSVaR SR (napr. ISTEP) všetkým cieľovým skupinám.

- Certifikácie vykonávané v certifikačných centrách u zamestnávateľov v ohrozených sektoroch via RÚZ. Metodický dohľad a poskytnutie vybavenia RÚZ v rámci doby udržateľnosti pre cieľové skupiny.

Riadenie rizík bude bližšie špecifikované v partnerských zmluvách.

3. Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti operačného programu

Prioritná os	3. Zamestnanosť
Investičná priorita	3.1 Prístup uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb k zamestnaniu vrátane dlhodobo nezamestnaných a osôb, ktoré sú vzdialené od trhu práce, ako aj miestne iniciatívy v oblasti zamestnávania a podpora mobility pracovnej sily.
Špecifický cieľ	3.1.2 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti vrátane podpory mobility pre získanie zamestnania, samostatnej zárobkovej činnosti a aktivít vo vidieckych oblastiach.
Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)	NUTS II – Západné Slovensko NUTS II – Stredné Slovensko NUTS II – Východné Slovensko
Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné)	Uchádzač o zamestnanie Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie Zamestnanec Samostatne zárobkovo činná osoba Poskytovatelia služieb zamestnanosti Zamestnávateľ

Nadväznosť projektového zámeru na aktivity špecifického cieľa 3.1.2:

Overovanie nových opatrení na trhu práce formou pilotných projektov.

- **Programy súvisiace so zvýšením zručností zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky** – celé inovatívne riešenie je plánované ako súhrn podaktivít, ktoré vedú k jednoznačnému cieľu – poskytnúť cieľovým skupinám taký komplexný program riadenia zmien na trhu práce zvyšovaním svojich kompetencií v informatike, ktorý im zabezpečí kvalifikačný predpoklad na rýchle začleňovanie sa na trh práce v dobe rozvoja umelej inteligencie.

Zároveň nepriamo projektový zámer naplňa aj ďalšie špecifické ciele 3.1.2:

- Podpora zavádzania systémových zmien a inovatívnych riešení na zabezpečenie potrebnej mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov a podnikov.
- Aktivity zamerané na predvídanie zmien, adaptabilita na zmenené podmienky, prispôsobenie pracovníkov, podnikov a podnikateľov týmto zmenám.

4. Prijímateľ⁴ národného projektu:

⁴ V tomto dokumente je používaný pojem prijímateľ a žiadateľ. Je to tá istá osoba, no technicky sa žiadateľ stáva prijímateľom až po podpísaní zmluvy o NFP.

Dôvod určenia prijímateľa národného projektu⁵	Prijímateľom národného projektu (NP) bude sociálny partner, ktorý má jedinečné postavenie Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), pretože spomedzi zamestnávateľských organizácií je jediná, ktorá zastrešuje viacero sektorových rád a sektory, ktoré sú/budú najviac ohrozené automatizáciou⁶ a zaznamenávajú nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a zároveň ich pracovné pozície si vyžadujú kompetencie v informatike: – Finančné služby – Strojársky priemysel – Obchod – Cestovný ruch – Potravinársky priemysel – Administratíva, účtovníctvo a manažment. Ide o práve o sektory, ktoré budú implementovať inovatívne riešenie, aby zmiernili do čo najväčšej možnej miery dopady automatizácie a zavádzania umelej inteligencie do výrobných procesov. Z dlhodobého hľadiska bude prijímateľ zabezpečovať koordinovaný postup pri implementácii výstupov projektu v širokom národnom kontexte. Sociálny partner je súčinný pri koordinácii a tvorbe štátnej politiky rozvoja regionálnej zamestnanosti, politiky trhu práce, služieb zamestnanosti, sociálnej ekonomiky, participuje na príprave a realizuje projekty spolufinancované z európskych zdrojov. Na zabezpečenie úloh vo zverených oblastiach vykonáva aktívne opatrenia na trhu práce a poskytuje služby zamestnanosti na uľahčovanie prístupu k povolaniam uchádzačom a zamestnancom. V rozsahu svojej pôsobnosti implementuje stratégie a odporúčania vyplývajúce z členstva Slovenskej republiky v Európskej únii a medzinárodných organizáciách. Spolupracuje s ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy, verejnoprávnymi inštitúciami, inými organizáciami a sociálnymi partnermi, orgánmi samosprávy a výskumnými pracoviskami.	
Má prijímateľ osobitné, jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít národného projektu priamo	Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ) má jedinečné postavenie v SR. Ako jediná organizácia zastupuje záujmy zamestnávateľov v	

⁵ Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa NP ako jedinečnej osoby oprávnenej na realizáciu NP (napr. odkaz na platné predpisy, operačný program, národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa NP).

⁶ Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>, str.52

zo zákona, osobitných právnych predpisov, resp. je uvedený priamo v príslušnom operačnom programe?	rámci odvetví: 1. Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo 2. Automobilový priemysel a strojárstvo 3. Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch 4. Potravinárstvo 5. Administratíva, ekonomika a manažment, ktoré nezávislá analýza OECD definuje ako najviac ohrozené odvetvia v dôsledku rozvoja automatizácie a umelej inteligencie. Zároveň je to jediná organizácia, ktorá združuje aj zamestnávateľov z IT priemyslu, konkrétne ITAS. ITAS – IT Asociácia Slovenska je jedinou profesijnou organizáciou združujúcou podstatnú väčšinu spoločností z oblasti informačných technológií, telekomunikácií, distribučných a IT vzdelávacích organizácií. ITAS je členom zastrešujúcej zamestnávateľskej organizácie RÚZ. RÚZ je zároveň členom Hospodárskej a sociálnej rady, platformy združujúcej všetkých sociálnych partnerov pre zabezpečenie sociálneho dialógu naprieč hospodárskymi a verejnými sektormi. ITAS nie je členom iného člena HSR. Z uvedeného vyplýva, že RÚZ má výnimočné postavenie vyplývajúce z toho, že ako jediná organizácia disponuje potrebnými odbornými kapacitami naprieč ohrozenými odvetviami a expertami z IT priemyslu, čo jej umožňuje ako jedinej efektívne, hospodárne a odborne zabezpečiť vypracovanie jednotlivých výstupov. V prípade ITAS si dovoľujeme konštatovať, že ide o asociáciu, ktorá sa podieľa na tvorbe podobných nástroj aj v rámci EÚ (je členom Digitálnej koalície).
Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)	Republiková únia zamestnávateľov
Sídlo	Digital Park III., Einsteinova 19, 851 01 Bratislava
IČO	30854105

5. Partner, ktorý sa bude zúčastňovať realizácie národného projektu (ak relevantné)
Partner 1:

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné)	Štátny inštitút odborného vzdelávania, v súlade so štatútom a vymedzením jeho kompetencií je zodpovedný za tvorbu inovácií a realizáciu výskumných projektov v oblasti celoživotnej prípravy na zamestnanie a povolanie podľa požiadaviek zamestnávateľov a trhu práce a tvorbou metodológie kvalifikačných rámcov, ako aj za zvyšovanie kompetencií absolventov odborných škôl v súlade s požiadavkami trhu práce. Do vecnej pôsobnosti ŠIOV-u patrí najmä zabezpečenie: – odborných kapacít pre vytvorenie inovatívneho nástroja a pilotného projektu, ktoré odporučí prijímateľovi, – spolupráce so zamestnávateľmi tých odvetví, ktoré sú/budú najviac postihnuté automatizáciou pri implementovaní inovácie do Národnej sústavy kvalifikácií v rozsahu, ktorý je nevyhnutný, – kontrolu kvality sektorom, ktorého sa inovatívne riešenie priamo týka (služby a priemysel v oblasti IKT), – jednotnej implementácie inovácie do kvalifikačných štandardov celoplošne na celom území SR, – udržateľnosti výsledkov projektu pre sledovanú cieľovú skupinu v súčinnosti s ÚPVII (projekt DEI).
Kritériá pre výber partnera ⁷	ŠIOV má v danej oblasti jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít NP, ktoré vyplývajú z jeho štatútu. „Čl. 2 Poslanie „Inštitútu“ pôsobí ako koordináčny, pedagogicko-poradenský, vzdelávací, výskumno-vývojový, informačný, odbornometodický a riadiaci orgán pre celú sieť stredných odborných škôl v Slovenskej republike“, ďalej koordinuje úpravy pri zmenách v kartách kvalifikácií. ŠIOV bol zriadený podľa zákona č. 542/1990 Zb. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve. Je rozpočtovou organizáciou s právnou subjektivitou riadenou Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej MŠVVaŠ SR) s presahom sektorových aktivít smerom k Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej MPSVaR SR) v oblasti koordinácie zmien v kartách kvalifikácií. ŠIOV má dlhodobé skúsenosti s vytváraním normatívnych dokumentov – Štátny vzdelávací program pre odborné vzdelávanie a prípravu pre jednotlivé skupiny študijných a učebných odborov (ďalej len „ŠVP“), Európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ďalej len „ECVET“), Európsky referenčný rámec zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy (ďalej len „EQAVET“), Európsky kvalifikačný rámec (ďalej len „EKR“) a pod.

⁷ Uved'te, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uved'te odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)	Štátny inštitút odborného vzdelávania
Sídlo	Bellova 54/A, 837 63 Bratislava 37
IČO	17314852

Partner 2:

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ⁸	Pre účely realizácie pilotného overovania cieľovej skupiny UoZ/ZUoZ (450) je potrebná súčinnosť Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR), pod ktorého vecnú príslušnosť problematika poskytovania služieb v zamestnanosti patrí. ÚPSVaR bude koordinátorom pilotného overovania na cieľovej skupine UoZ/ZUoZ (450), ktorej poskytujú služby zamestnanosti podľa osobitných predpisov, akými sú najmä zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Koordináciu pilotného overovania bude ÚPSVaR zabezpečovať pomocou svojich organizačných zložiek, ktoré vystupujú samostatne, ale nemajú vlastnú právnu subjektivitu (kompetencia vykonávať aktívne opatrenia trhu práce podľa § 13 ods. 1 písm. o) zákona o službách zamestnanosti.
Kritériá pre výber partnera ⁹	ÚPSVaR podľa § 4 ods. 6 písm. a) bod 5 vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti na úseku služieb zamestnanosti a podľa § 4 ods. 6 písm. a) bod 7 na úseku prípravy a realizácie projektov a programov financovaných zo štátneho rozpočtu, z prostriedkov EÚ a spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov, ďalej podľa § 5 ods. 7 písm. a) bod 5 vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti na úseku služieb zamestnanosti a podľa § 5 ods. 7 písm. a) bod 7 na úseku prípravy a realizácie projektov a programov financovaných zo štátneho rozpočtu, z prostriedkov EÚ a spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu alebo z iných zdrojov.
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	Partner má monopolné postavenie na základe zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon

⁸ Uved'te dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkolvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

⁹ Uved'te, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uved'te odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

	o službách zamestnanosti“).
Obchodné meno/názov	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
Sídlo	Bratislava, Špitálska 8, 812 67
IČO	30794536

V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.

6. Predpokladaný časový rámec

Dátumy v tabuľke nižšie nie sú záväzné, ale predstavujú vhodný a žiadúci časový rámec pre zabezpečenie procesov, vedúcich k realizácii národného projektu.

Dátum vyhlásenia vyzvania vo formáte Mesiac/Rok	05/2019
Uveďte plánovaný štvrťrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	III. štvrťrok 2019
Uveďte plánovaný štvrťrok spustenia realizácie projektu	III. štvrťrok 2019
Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch	46 mesiacov

7. Finančný rámec

Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR)	12 960 955,57 Eur
Celkové oprávnené výdavky projektu	11 514 512,93Eur
Vlastné zdroje prijímateľa	0,00 Eur

Územie	Celkom (v Eur)	zdroje EÚ (v Eur)	zdroje ŠR (spolufinancovanie MRR, štátny rozpočet 100% VRR) v Eur	koeficient pro-rata
MRR	11 514 512,93	9 787 335,99	1 727 176,94	88,84%
VRR	1 446 442,64	0.00	1 446 442,64	11,16%
územie SR	12 960 955,57	9 787 335,99	3 173 619,58	

8. Východiskový stav

- Uveďte východiskové dokumenty na regionálnej, národnej a európskej úrovni, ktoré priamo súvisia s realizáciou NP:

Z pohľadu OP LZ – Zamestnanosť:

1. Stratégia Európa 2020:

- Skupina znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie má nedostatočnú kvalifikáciu alebo kvalifikáciu nezodpovedajúcu trhu práce, čo je jednou z hlavných prekážok pre získanie dlhodobého zamestnania.
- Nezamestnanosť starších je na úrovni 11,5% (2013) z dôvodu nízkej kvalifikácie alebo zdravotného postihnutia.

Výsledok: ZOSZ a UoZ/ZUoZ získajú prehľad a relevantný doklad (certifikát, diplom, pas a pod.) o úrovni kompetencií v informatike. Budú sa môcť uchádzať o voľné pracovné pozície a získať dlhodobé udržateľné pracovné miesto, prípadne dokázu podnikáť, resp. využívať rôzne synergické nástroje a programy zamestnateľnosti v SR a v členských štátoch EÚ.

2. Iniciatíva predsedu EK na podporu zníženia nezamestnanosti mladých:

- ÚPSVR sa v rokoch 2012-2015 zameriaval na vytváranie pracovných miest pre mladých do 29 rokov, celkovo 14.000 pracovných miest.

Výsledok:

- zvýšenie podielu mladých na trhu práce s dostatočnou úrovňou kompetencií v informatike na udržanie si dlhodobého zamestnania,
- zvýšenie podielu mladých, ktorí dokážu využívať nástroje informatizácie spoločnosti,

- zvýšenie podielu mladých, ktorí dokážu využívať programy EÚ určené mladým ľuďom vo všetkých oblastiach pracovného a súkromného života.
3. *Národný plán implementácie „Záruky pre mladých ľudí v SR“, Národná stratégia zamestnanosti a Národný program reforiem SR 2014:*
Výsledok: Overené nástroje a programy pre UoZ/ZUoZ, ktoré zabezpečia efektívne zamestnávanie tejto skupiny nezamestnaných v dlhodobom meradle a budú poskytovať relevantné informácie o zamestnateľnosti cieľových skupín poskytovateľom verejných služieb.
4. *Odporúčania Európskej rady v oblasti vzdelávania mládeže, kultúry a športu, najmä:*
- „Investovať do mládeže v Európe“ (č. 5860/17) – rozvíjať kompetencie mladých pre inkluzívnu a demokratickú spoločnosť.
 - Iniciatíva European Solidarity Corps, (15421/16) – zvýšiť kompetencie mladých a tým zvýšiť perspektívy ich zamestnania sa v rýchlo meniacej sa ekonomike – prepojenie na Erasmus.
 - Závery k „Inklúzii k diverzite“, odporúčanie „Vysoká kvalita vzdelávania pre všetkých“ (5741/17) – zabezpečiť kvalitu vzdelávania po ukončení formálneho vzdelávania, najmä zvyšovanie digitálnych kompetencií.
 - „Európsky semester 2017“ – zabezpečiť rozvoj tých kompetencií, ktoré podporia mediálnu výchovu aj v neformálnom vzdelávaní.
 - „Zlepšiť a modernizovať vzdelávanie“ (15418/16) – zabezpečiť jednoduchšie uznávanie diplomov a certifikácií, zabezpečiť inováciu v oblasti kľúčových kompetencií a podporovať členské štáty v jej uplatňovaní.

Výsledok:

- kvalitatívne nové vzdelávacie moduly pre rozvoj úrovne informatiky na škále A1 až B2,
 - jednotná a univerzálna certifikácia všeobecných úrovní kompetencií v informatike,
 - kvalitatívne nové moduly vzdelávania v oblasti zvyšovania všeobecných úrovní kompetencií v informatike,
 - podpora kompetencií v informatike, ktoré sú nevyhnutné pre získanie zamestnania na meniacom sa trhu práce v dôsledku automatizácie a rozvoja umelej inteligencie,
 - podpora aktivít zameraných na aktualizáciu NSK vo vybraných sektoroch v kontexte navrhnutého Spoločného referenčného rámca pre informatiku,
 - podpora a rozvoj Kľúčových kompetencií pre Európu.
- b. Uveďte predchádzajúce výstupy z dostupných analýz, na ktoré nadväzuje navrhovaný zámer NP (štatistiky, analýzy, štúdie,...):
Uvádzať nezávislé analýzy:
1. Národná správa PIAAC a OECD Social, Employment and Migration Working Papers “Automation, skills use and training” z marca 2018 upozorňuje na fakt, že:
- digitalizácia spoločnosti vyžaduje nielen nasadzovanie technológií a procesov, ale aj kompetentných používateľov a správcov,
 - je nevyhnutné, aby štát začal budovať systém umožňujúci zvyšovanie všeobecnej úrovne kompetencií občanov v informatike, v súlade so Stratégiou Európy 2020, časťou Jednotný digitálny trh, prostredníctvom pilieru VI: Zvýšenie digitálnej gramotnosti, zručností a inklúzie,
 - **je výrazná súvislosť medzi úrovňou informačných zručností a kvalitou života.** Ľudia, ktorí sa umiestnili na najnižších stupňoch testovaných zručností, častejšie uvádzajú zdravotné problémy, menej dôverujú iným a silnejšie pociťujú neschopnosť ovplyvňovať spoločenský život vo svojom okolí.“ (Národná správa PIAAC. Výskum Kompetencií dospelých, 2013),
 - **33% všetkých zamestnaneckých miest v Slovenskej republike je v najbližších desaťročiach na 62% ohrozených automatizáciou,** pričom Slovensko je najviac ohrozenou krajinou spomedzi všetkých skúmaných krajín OECD, najmä z dôvodu štruktúry

zamestnaneckých miest a nízkou úrovňou ovládania všeobecných kompetencií jej občanov (kritická je úroveň komunikačných a infromatických kompetencií).

Výsledok projektu:

- inovatívny nástroj (Referenčný rámec kompetencií v informatike), ktorý umožní univerzálne popísať úrovne ovládania informatiky, nevyhnutné pre účely zamestnania sa v čase štvrtej priemyselnej revolúcie,
 - vzdelávacie moduly vytvárané tak, aby u cieľových skupín boli rozvíjané kompetencie, ktoré im umožnia zorientovať sa a uspieť na meniacom sa trhu práce v dôsledku automatizácie,
 - univerzálna certifikácia všeobecných úrovni kompetencií v informatike pre rýchle začleňovanie ZOSZ na trh práce v čase automatizácie a rozvoja umelej inteligencie,
 - definovanie všeobecnej úrovne ovládania informatiky v kartách kvalifikácií v najviac postihnutých sektoroch priemyslu v dôsledku automatizácie,
 - znižovanie rizika vytvárania štruktúry zamestnaneckých miest, ktoré môžu byť nahradené umelou inteligenciou,
 - efektívne riadenie personálnych politík v sektoroch priemyslu najviac ohrozených automatizáciou.
2. V zmysle analýzy *Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016* (ÚPSVaR, 2017, príloha č. 4) a analýz OECD v rámci projektu PISA sú základnou motiváciou pre realizáciu národného projektu :
- získavanie objektívnych informácií o úrovni kompetencií v informatike obyvateľov SR v kontexte rozvoja trhu práce EÚ,
 - zvyšovanie a certifikácia kompetencií v informatike UoZ/ZUoZ pre ich rýchlejšie plnohodnotné začlenenie do spoločnosti,
 - zavedenie jednotného európskeho systému certifikácie kompetencií v informatike pre účely pracovnej mobility a rýchleho začleňovania na trhu práce,
 - zvyšujúci sa počet obsadenosti pracovných miest následkom riadenia zmien profilácie uchádzačov o zamestnanie v súlade s potrebami rýchlo meniacej sa ekonomiky,
 - cielečné začleňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a sprístupnenie zamestnania s vyššou pridanou hodnotou tejto skupine zvyšovaním a certifikovaním ich kompetencií v informatike,
 - posúdenie miery rozvoja kompetencií v informatike uchádzačov vo veku 50 rokov a viac a ich postupné začleňovanie na trh práce,
 - obsadzovanie dlhodobo neobsadených pracovných miest pomocou zvyšovania a certifikácie kompetencií v informatike znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie vo veku 50 rokov a viac a tým zmiernenie dopadu negatívneho demografického rastu,
 - zvýšenie dopytu po vzdelávaní orientovanom na rozvoj kompetencií v informatike založenom na rozvoji myslenia (využitie poznatkov a zručností v širokých kontextoch).
3. Na úrovni EÚ bol vytvorený celý rad referenčných rámcov, ktoré opisujú vedomosti a zručnosti, ktoré sú potrebné pre efektívne využívanie IKT, pre rôzne cieľové skupiny. Za všetky môžeme spomenúť:
- 2011: Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding,
 - 2012: Report on Online consultation Experts' views digital competence,
 - 2012: Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks,
 - 2013: DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe,
 - 2016: DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: the Conceptual Reference Model,
 - 2017: DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use.

Keďže využívanie vyššie uvedených referenčných nástrojov vyžadovalo spracovanie veľkého počtu dokumentácie a stávalo sa relatívne neprehľadným, bol vytvorený v rámci európskej iniciatívy DigComp into Action¹⁰, príručka, určená všetkým, ktorí majú záujem vytvárať ďalšie nástroje zvyšovania digitálnej gramotnosti Európanov, a ktorá ponúka analytický prehľad všetkých dostupných referenčných nástrojov. Pre účely vytvorenia inovatívneho rámca môžeme konštatovať, že:

- nie je možné nájsť v príručke opis referenčných úrovní, ktoré by neskôr umožnili jednoznačné, jednoduché a univerzálne overenie úrovne ovládania informatiky,
- v príručke je digitálna kompetencia opísaná ako súhrn vedomostí a zručností, ktoré sú efektívne využívané v piatich oblastiach využívania IKT,
- príručka poskytuje ucelený návod ako, a ktoré časti používať s dôrazom na cieľovú skupinu a jej potreby v rôznych oblastiach života, avšak žiadna z častí nemôže byť využitá pre účely stanovenia kognitívnych úrovní rozvoja informatiky,
- digitálna kompetencia tak, ako je chápaná v politikách EK je zameraná najmä na občana a rozvoj jeho občianskych práv v rámci EÚ. Kompetenciami zamestnancov najmä ZOSZ v oblasti informatiky v rôznych kontextoch priemyslu sa nezoberá.

Ak chce Slovenská republika čeliť výzvam, ktoré ju čakajú transformáciou trhu práce v dôsledku automatizácie a rozvoja umelej inteligencie v najbližších rokoch, je potrebné vziať do úvahy štruktúru dnešných zamestnaneckých miest a nízku úroveň kognitívnych kompetencií žiakov a absolventov SŠ. Z daného dôvodu je potrebné stanoviť taký referenčný rámec, ktorý na jednej strane presne opíše kognitívne úrovne kritického myslenia ZOSZ v informatike a zároveň stanoví pre ohrozené povolania minimálnu hranicu nevyhnutnú pre výkon týchto povolání v čase automatizácie.

Odôvodnenie metodologického postupu:

1. **Potreba stanovenia univerzálnych úrovní ovládania informatiky** bez ohľadu na rýchle zmeny v oblasti IKT, t. j. dostupné nástroje typu rámce (ako napr. European e-Competence Framework 3.0), ktoré fungujú ako klasické štandardy. Znamená to, že skupina odborníkov z rôznych oblastí sa dohodne, ktoré vedomosti, resp. zručnosti je potrebné sledovať, rozvíjať, certifikovať a pod. v danom čase. Takéto rámce sa často menia a dopĺňajú vzhľadom na to, že vedomosti a najmä zručnosti v oblasti IKT sa rýchlo menia a dopĺňajú. Ide pritom o rámce, ktoré zahŕňajú niekoľko oblastí rozvoja zo síce uzavretým, ale veľmi dlhým zoznamom vedomostí a zručností. European e-Competence Framework 3.0 sa správne reviduje každý rok. Nemožno teda hovoriť o univerzalite vzhľadom na to, že takýto typ štandardu funguje na zhode všetkých zainteresovaných strán, ktoré ho vytvárajú. PZ má ambíciu vytvoriť rámec, ktorý exaktne opisuje kognitívne procesy, ktoré sú základom informatiky, najmä z oblasti logiky a rozvoja kritického myslenia. Základom týchto procesov nie sú vedomosti ani zručnosti, tie sú ich výsledkom, ale dispozície (kompetencie), s ktorými sa človek rodí a ktoré počas života rozvíja. Tieto dispozície sa postupne nadobúdajú, preto tento typ rámca jedenkrát vytvorený sa ďalej nemení. Je možné ho len dopĺňať presnejšími opismi týchto procesov. Pre pochopenie uvádzame príklad Spoločného referenčného rámca pre jazyky (ďalej len SERR), ktorý je dnes jediným takýmto typom rámca. Jeho vznik sa tiež spája s komplexnou zmenou na trhu práce súvisiacou s globalizáciou. V čase jeho vzniku existovalo množstvo rámcov – typ štandard – ktoré stanovovali vedomosti a zručnosti v oblasti komunikácie. Taktiež existovalo veľké množstvo certifikátov. Ani zamestnávateľia, ani zamestnanci nepoznali reálnu úroveň ich komunikačných kompetencií. SERR exaktne opísal, čo znamená komunikovať (v rámci myslenia) a na akej úrovni sa komunikovať dá. Stanovil 5 základných dispozícií (kompetencií), s ktorými sa človek rodí, aby mohol komunikovať, t. j. čítanie, počúvanie, samostatný ústny prejav, dialógy a písanie. Po vytvorení SERR prišlo do 5 rokov k unifikácii hodnotenia a certifikácie, a to nielen v rámci jedného jazyka, ale naprieč všetkými jazykmi, t. j. úroveň A1 napr. v čítaní je rovnaká pre všetky cudzie jazyky, čo pred vznikom SERR nebolo možné a ani predstaviteľné. V čase rozvoja umelej inteligencie sa práve jazyk logiky stáva základom komunikácie. Z tohto dôvodu je nevyhnutné tieto procesy opísať, stanoviť 5 základných dispozícií (kompetencií).

¹⁰ KLUZER, S., PUJOL PRIEGO, L., „DigComp into Action, GET INSPIRED MAKE IT HAPPEN, A user guide to the European Digital Competence Framework, JRS, 2018, ISBN 978-92-79-79901-3, dostupné na: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC110624/dc_guide_may18.pdf

2. **Presné stanovenie kognitívnych úrovní rozvoja dispozícií (kompetencií)** v oblasti logiky, t. j. prenosom metodológie zo SERR rámec umožní stanoviť univerzálne úrovne A1 až C2 rozvoja 5 dispozícií (kompetencií). **Tak ako jednotlivé opisy dispozícií (kompetencií) aj kognitívne úrovne sú nemenné a rýchle zmeny v rozvoji IKT nemajú na ne žiadny vplyv. Z daného vyplýva, že pokiaľ vedomosti a zručnosti sa neustále menia vzhľadom na pokrok napríklad v IKT, kognitívne úrovne sa nemenia.** Rýchle zmeny na trhu práce v dôsledku rozvoja umelej inteligencie vyžadujú taký typ nástroja, ktorý nebude meniť úroveň certifikácie vždy pri každej zmene. Zamestnávateľi ako aj zamestnanci potrebujú jednoznačne poznať úroveň dispozícií (kompetencií) v informatike, ktorá sa v čase nebude meniť, môže sa len zvyšovať. Zamestnávateľ ako aj zamestnanec nemusí vedieť, ktoré zručnosti a vedomosti musí poznať, ale stačí dokladovať úroveň rozvoja dispozícií (kompetencií) na škále A1 až C2. Príklad z jazyka: pokiaľ chce cudzinec pracovať v Rakúsku musí mať dosiahnutú minimálnu kompetenciu na úrovni B2 v nemeckom jazyku, pritom všetci zamestnávateľi ako aj uchádzači o zamestnanie vedia, čo to znamená.
3. **Potreba unifikácie certifikácie a potreba odklonu od lineárnych testov.** V súčasnosti nevieme presne stanoviť úroveň v oblasti informatiky. Vieme len certifikovať zručnosti a vedomosti formou lineárnych testov. Týchto certifikátov je veľké množstvo¹¹ a zamestnávateľ medzi nimi vyberá väčšinou len na základe svojich akútnych a aktuálnych potrieb, ktoré sa často menia. Z daného dôvodu zamestnávateľi nevyžadujú certifikát, pokiaľ nezamestnávajú špecialistu. V súčasnosti certifikát z informatiky nie je pridanou hodnotou pre uchádzača o zamestnanie v neinformatických zamestnaniach, pretože zamestnávateľ reálne nepozná presnú úroveň, ktorú má vyžadovať a ani spôsob jej overenia, napr. konkrétny certifikát. Z pohľadu zamestnanca je rovnaký problém, ak nie je špecialista v oblasti informatiky, nevie presne určiť, čo by mal pre potreby trhu práce v tejto oblasti presne rozvíjať. Keďže úroveň rozvoja dispozícií (kompetencií) nie je momentálne pridanou hodnotou na trhu práce v neinformatických zamestnaniach, zamestnanec nie je motivovaný rozvíjať tieto dispozície (kompetencie), resp. sa ďalej vzdelávať v tejto oblasti. Zároveň dochádza k tomu, že dodávateľi informačných systémov pre rôzne oblasti trhu práce, vrátane e-governmentu, nepoznajú úroveň budúcich užívateľov, čo často spôsobuje, že systémy sú tak náročné, že ich užívatelia nevedia používať, mnohé projekty sa tak stávajú nepoužiteľnými a nefunkčnými. Ak by dodávateľi poznali úroveň užívateľov, vedeli by lepšie nastaviť jednotlivé systémy. Aby uvedený stav bolo možné dosiahnuť, je potrebné vytvoriť taký typ hodnotenia a certifikácie, ktorý umožní stanoviť kognitívnu úroveň jednotlivcov a to bez ohľadu na to, kto tento certifikát vydá. Riešenie PZ umožní nový typ hodnotenia a certifikácie v oblasti informatiky a to prechodom od lineárnych testov k adaptabilným (rozlišovacím), ktoré umožnia stanoviť reálnu kognitívnu úroveň 5 dispozícií (kompetencií) na škále A1 až B2. Mimo PZ je možné vytvoriť na základe rámca diplomy, t. j. testy, ktoré sledujú celkovú úroveň ovládania a portfólia, t. j. typ autoevalvačného nástroja, ktorý by umožnil uznanie kvalifikácie na základe pasu, tak ako v cudzích jazykoch jazykový pas.
4. **Implementácia Nového programu v oblasti zručností pre Európu (ďalej len „Nový program“).** SR sa zaviazala implementovať jednotlivé aktivity programu Spolupráca na posilnení ľudského kapitálu, zamestnateľnosti a konkurencieschopnosti pod číslom {SWD(2016) 195 final}. Z 10 prebiehajúcich aktivít Nového programu PZ priamo reflektuje na nasledujúcich 5, v ktorých ponúka konkrétne dlhodobé riešenie:
 - Európsky kvalifikačný rámec (aktivita 2) – podaktivita 4 PZ, ktorej výsledkom je aktualizácia všetkých kvalifikačných štandardov pre neinformatické povolania smerom k jednotnému zadefinovaniu požiadaviek na úroveň dispozícií (kompetencií) v **informatike** v 6 kognitívnych úrovniach, ktoré budú základnými kompetenciami v dobe rozvoja umelej inteligencie tak, ako v dobe globalizácie cudzie jazyky. Výsledkom bude informácia o tom, akú kognitívnu úroveň je potrebné získať na výkon jednotlivých povolaní v závislosti od kognitívnej náročnosti daného povolania pre všetkých zamestnávateľov a poskytovateľov služieb v zamestnanosti, ako aj uchádzačov o zamestnanie. Príklad z cudzích jazykov: recepčný musí získať úroveň B1 v cudzom jazyku, učiteľ minimálne úroveň B2 a tlmočník prekladateľ C1.
 - Digitálna koalícia (aktivita 3 – v rámci uvedeného sú RÚZ a ŠIOV aktívnymi členmi Digitálnej koalície a zaviazali sa podporovať zvyšovanie kompetencií v oblasti informatiky a IKT). Podaktivita 1, 2 a 3 - preto, aby bolo možné efektívne rozvíjať kompetencie, ako aj nadobudnúť

¹¹ Napr. Adobe Systems, Inc., Brocade Communications, CISCO, Citrix, CompTIA, EMC, EXIN, Inc; HP Enterprise; Check Point Tech; IBM; LINUX Professional Institute; Juniper Networks; MICROSOFT; OMG; Oracle Corporation; The Open Group; VMware; VEEAM.

vedomosti a zručnosti je potrebné motivovať jednotlivcov, a to napr. tým, že úroveň kompetencií v informatike sa stane pridanou hodnotou v rámci ich životopisu tak, ako to platí v súčasnosti pri cudzích jazykoch. Výsledkom podaktivity 1 bude informácia o tom, ktoré dispozície (kompetencie) jednotlivci rozvíjajú v oblasti informatiky a na akej úrovni ich rozvíjať môžu. Zároveň všetky skupiny získajú informáciu, čo presne znamenajú jednotlivé dispozície (kompetencie) v rámci škály úrovní A1 až C2. Príklad z cudzích jazykov SERR presne opisuje, čo znamená čítať s porozumením na úrovni B1 vzhľadom na široký kontext jeho použitia. Výsledkom podaktivity 2 budú dostupné nástroje rozvoja 5 dispozícií (kompetencií) v 4 úrovniach A1 až B2 (potrebných v neinformatických povolaniach) a hodnotiace nástroje pre uchádzača, na základe ktorých uchádzač zistí svoju predpokladanú úroveň (assessment). Príklad z cudzích jazykov – veľká väčšina kurzov, učebníc a učebných pomôcok, ako aj veľká väčšina hodnotiacich nástrojov v krajinách EÚ a aj mimo nich sú definované na úrovni A1 až C2 SERR. Výsledkom podaktivity 3 bude certifikačný nástroj formou rozlišovacieho testu, ktorý umožní získať cieľovým skupinám kvalifikačný predpoklad na rýchle zaradenie sa na trh práce v akomkoľvek neinformatickom povolaní, resp. v prípade, že úroveň ZOSZ/UoZ/ZUoZ nedosiahne úroveň v informatike, ktorú momentálne potrebuje, získa konkrétnu informáciu, pre ktoré povolania je daná úroveň platná, resp. akým typom ďalšieho štúdia a kde si môže zvýšiť úroveň. Príklad z cudzích jazykov v anglickom jazyku IELTS¹².

- Odborné vzdelávanie a príprava (aktivita 6 – priama činnosť ŠIOV) V rámci udržateľnosti ponúka PZ riešenia aj pre znevýhodnenú skupinu NEET, ktorá je zároveň aj cieľovou skupinou odborného vzdelávania a prípravy. V tomto prípade ide najmä o možnosť získania kvalifikačného predpokladu v oblasti informatiky pre neinformatické povolania mimo formálneho vzdelávania. Výsledok podaktivity 1, 2, 3: platí to, čo je uvedené vyššie, ide však o inú cieľovú skupinu.
- Kľúčové kompetencie (aktivita 7): PZ ponúka riešenia najmä v oblasti efektívneho riadenia inovatívnych politík v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie. Vytvorením univerzálneho rámca pre oblasť logiky (informatika), ktorý nie je ovplyvňovaný rýchlymi zmenami poznatkov a technológií, ktoré majú dopad na trhu práce najmä v oblasti ľudských zdrojov. Výsledkom najmä aktivity 3 pilotného overovania bude sada overených nástrojov na riadenie ľudských zdrojov na všetkých úrovniach v čase rozvoja umelej inteligencie. Celoplošná implementácia bude mať tiež pozitívny dopad na využívanie rôznych foriem vzdelávania v tejto oblasti, aj už vytvorených a overených, napr. ECDL. Zjednoduší prácu expertov, ktorí vytvárajú štandardy typ European e-Competence Framework 3.0, rámce pre rôzne typy kľúčových kompetencií, pretože presne opíšu procesy myslenia pri vytváraní abstrakcií, ktoré sú úplným základom a predpokladom efektívneho využívania IKT. Príklad z cudzích jazykov: napriek tomu, že existuje veľké množstvo rôznych štandardov pre cudzie jazyky, od momentu vydania SERR a jeho celoplošnej implementácie väčšina štandardov stanovuje úrovne komunikácie na škále A1 až C2, príklad zo SR – štátnym vzdelávacím programom stanovený vzdelávací štandard pre cudzie jazyky a následne všetky školské vzdelávacie programy, na úrovni EK je zároveň SERR aj základným štandardom pre cudzie jazyky.
- Europass (aktivita 8): v rámci udržateľnosti je možné implementovať výsledky projektu najmä stanovením 5 dispozícií (kompetencií) na škále 6 úrovní A1 až C2 do životopisu. Zamestnávateľom by to umožnilo získať v rámci životopisu uchádzača o zamestnanie rýchlu informáciu o úrovni kompetencií v informatike. Príklad z cudzích jazykov: Europass obsahuje tabuľku, do ktorej uchádzač dopĺňa úroveň ovládania cudzích jazykov v 5 kompetenciách.

5. **Dopyt zamestnávateľov** z ohrozených sektorov v dôsledku rozvoja umelej inteligencie po stanovení jednoznačnej úrovne kompetencií v informatike a nástroja, ktorý presne vymedzí, čo daná úroveň znamená a zároveň zabezpečí, že požiadavky v danej oblasti sa nebudú neustále v čase meniť. Zároveň získa univerzálne nástroje na efektívne riadenie ľudských zdrojov a to najmä tým, že tieto nástroje jednoznačne stanovia, čo má, resp. čo vie uchádzač o zamestnanie, resp. zamestnanec z informatiky vedieť použiť v kontexte daného neinformatického povolania. Celý PZ smeruje k zabezpečeniu dopytu zamestnávateľov tak, aby do 5 rokov mali nástroje na rýchle, plynulé a efektívne začleňovanie zamestnancov na trh práce v rámci sektorov ohrozených rozvojom

¹² <https://www.britishcouncil.sk/skusky/ielts/datумы-poplatky-miesta>

umelej inteligencie. Nástroje, ktoré sa vytvoria v rámci projektu bude možné uplatniť aj v toho času neexistujúcich povolaniach.

Predpokladom pre vytvorenie takéhoto typu referenčného rámca je opis úrovni ovládania A1 až C2. Každá úroveň opisuje ovládanie maximálne 5 kompetencií v informatike. V oblasti cudzích jazykov to umožnil Spoločný európsky referenčný rámec pre jazyky (SERR) – <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages> (kompetencie čítanie, počúvanie, samostatný ústny prejav, dialógy, písanie). Keďže dnes neexistuje žiaden európsky dokument, ktorý by pomenoval 5 kompetencií v oblasti informatiky a stanovil úroveň ich ovládania na stupnici A1 až C2, je potrebné takýto rámec vytvoriť (podaktivita č. 1 projektu), a to aplikovaním metodológie SERR pre jazyky a teórie intencionality. Európske politiky formou odporúčaní dnes ponúkajú referenčníky a rámce, ktoré definujú kľúčovú digitálnu kompetenciu v 5 úrovniach aplikácie v pracovnom prostredí (plánovanie, vývoj, využívanie, zjednodušovanie, riadenie). Pre tieto úrovne definuje 40 rôznych kompetencií, ktoré pokrývajú rôznorodé témy v oblasti IKT. Tento typ nástroja však nie je vyhovujúci pre potreby hodnotenia úrovne informatiky ZOSZ, pretože jednotlivé typy kompetencií sú stanovené tematicky a nie kognitívne. Problémom je najmä definovanie úrovni vzhľadom na fakt, že úroveň ovládania informatiky nesmie podliehať tematickým okruhom, ale kognitívnej úrovni podobne ako v cudzích jazykoch:

- A1 – A2 = základná úroveň ovládania informatiky,
- B1 – B2 = špecifická/všeobecná úroveň ovládania informatiky,
- C1 – C2 = úroveň špecializácie ovládania informatiky.

Pre celkové hodnotenie a certifikáciu ZOSZ a UoZ/ZUoZ je nutné pracovať s maximálne 5 kompetenciami, ktoré však musia pokrývať celú doménu informatiky v oblasti IKT. Pre porovnanie existujúcim referenčníkom a navrhovaného rámca uvádzame tabuľku:

Druh referenčníka	Európsky referenčník e-kompetencií	Spoločný referenčný rámec pre informatiku
Úroveň	5 tematických úrovní	6 kognitívnych úrovní (A1-C2)
Kompetencie	40 všeobecne opísaných kompetencií	5 kompetencií podrobne opísaných pomocou deskriptorov vo všetkých doménach ich rozvoja
Vzdelávanie a hodnotenie	mnoho typov certifikátov (napr. ECDL = 14 druhov, Adobe Systems, Inc., Brocade Communications, CISCO, Citrix, CompTIA, EMC, EXIN, Inc; HP Enterprise; Check Point Tech; IBM; LINUX Professional Institute; Juniper Networks; MICROSOFT; OMG; Oracle Corporation; The Open Group; VMware; VEEAM a pod.)	univerzálne hodnotenie s jednotným typom certifikátov a diplomov
Umožňuje typ hodnotenia	certifikácia formou lineárnych testov, daným typom testovania nie je možné získať diplom o dosiahnutí úrovne z informatiky	certifikovanie úrovni formou adaptabilného/rozlišovacieho testu, diplom preukazujúci úroveň ovládania informatiky (môže nahradiť aj diplomy – maturitná skúška, bakalár, magister)
Platnosť certifikátov a diplomov	certifikáty s obmedzenou platnosťou, potreba obnovy	diplom s celoživotnou platnosťou, rozlišovacie certifikáty

Porovnanie s DigComp 2.1:

Druh referenčníka	Európsky referenčník DigComp 2.1 – digitálne kompetencie	Spoločný referenčný rámec pre informatiku
Úroveň	8 úrovní ovládania z pohľadu používateľa (či viem urobiť)	6 kognitívnych úrovní (A1-C2) ovládania kritického a systémového myslenia v kontexte informatiky v rôznych pracovných doménach (ako viem používať Informatiku – z pohľadu vednej disciplíny v pracovných kontextoch) ¹³
Oblasti použitia	5 oblastí použitia (kde to viem použiť)	v dobe digitálnej transformácie vo všetkých pracovných doménach (nezaobráame sa len IT špecialistami) napr. v bankovníctve, zdravotníctve, administratíve a pod.
Kompetencie	21 všeobecne opísaných digitálnych kompetencií na úrovni používania zručností (čo viem urobiť v presne vymedzených kontextoch)	5 kompetencií podrobne opísaných pomocou deskriptorov vo všetkých doménach ich rozvoja (na akej úrovni ovládam a viem použiť informatiku v neobmedzenom počte pracovných situácií)
Vzdelávanie a hodnotenie	mnoho typov a druhov certifikačných nástrojov, keďže sa hodnotí až 21 kompetencií nemožnosť použiť jeden test, (akú komplexnú zručnosť viem použiť v obmedzených kontextoch)	univerzálne hodnotenie s jednotným typom certifikátov a diplomov
Umožňuje typ hodnotenia	certifikácia formou lineárnych testov, daným typom testovania nie je možné získať diplom o dosiahnutí úrovne z informatiky	certifikovanie úrovni formou adaptabilného/rozlišovacieho testu, diplom preukazujúci úroveň ovládania informatiky (môže nahradiť aj diplomy – maturitná skúška, bakalár, magister)
Platnosť certifikátov a diplomov	certifikáty s obmedzenou platnosťou, potreba obnovy	diplom s celoživotnou platnosťou, rozlišovacie certifikáty
Doména využitia	vzdelávanie (formálne, neformálne), diagnostika užívateľov z pohľadu presne definovaného súboru zručností v určených kontextoch	riadenie ľudských zdrojov a informálne vzdelávanie, certifikácia úrovne ovládania kritického a systémového myslenia v Informatike = úroveň ovládania informatiky
Cieľová skupina	občania (deti aj dospelí)	znevýhodnení zamestnanci z dôvodu zavádzania umelej inteligencie do výrobných procesov (dospelí)

¹³ Kognitívnych úrovní existuje maximálne 6, sú definované úrovňou komplexity sociálnej interakcie – viď. teória intencionality.

Pridaná hodnota vytvorenia Spoločného referenčného rámca pre informatiku:

Pridaná hodnota podaktivity:

- možnosť vytvárania jednotných diplomov a certifikácií podľa vzoru z oblasti cudzích jazykov pre všetkých občanov SR resp. Európy,
- možnosť vytvárania vzdelávacích programov a aktivít pre rozvoj základných kompetencií v oblasti informatiky v pracovnom živote všetkých občanov SR resp. Európy,
- možnosť získavania rýchlych informácií o stave jednotlivých úrovni kľúčových kompetencií občanov SR resp. Európy pre rôzne účely,
- vytváranie rôznych služieb všetkým občanom SR resp. Európy v oblasti rozvoja a hodnotenia kompetencií v informatike,
- bezplatné využívanie rámca inštitúciami z rôznych sektorov v rámci SR príp. Európy,
- možnosť zjednotenia postupov a kritérií pri uznávaní a overovaní diplomov v oblasti informatiky,
- možnosť zjednotenia požiadaviek v oblasti informatiky v rámci Europassu (podobne ako pri cudzích jazykoch).

- c. Uveďte, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov¹⁴ zámer NP priamo nadväzuje, v čom je navrhovaný NP od nich odlišný a ako sú v ňom zohľadnené výsledky/dopady predchádzajúcich NP (ak relevantné):

Názov projektu	Dátum začiatku a ukončenia realizácie (mm/rrrr)	Z akého finančného zdroja bol poskytnutý príspevok na realizáciu projektu	
(napr. názov fondu, dotačného mechanizmu)	Zameranie projektu (investičný / neinvestičný)		
DISCO II (European Dictionary of Skills and Competencies - Európsky Slovník zručností a schopností)	2010 - 2012	ESF	Vytvorenie spoločného slovníka pre popis vedomostí, zručností a schopností pre podporu, mobility a trhu práce v EÚ a prepojenie vzdelávania s trhom práce. Neinvestičný.
Národný projekt „Rozvoj stredného odborného vzdelávania“ (RSOV)	2013 - 2015	ESF	Realizáciou projektu sa rieši problematika prepojenia OVP na SOŠ s potrebami zamestnávateľov, zvýšenia kvality a pripravenosti budúcich absolventov SOŠ vo vzťahu k ich schopnosti zamestnať sa po ukončení SOŠ, spolupráca stredných odborných škôl s profesijnými a stavovskými organizáciami, nastavenia modelu viaczdrojového financovania a noratívov financovania stredných odborných škôl, kariérového poradenstva a profesijnej orientácie žiakov na SOŠ v zmysle potreby pripraviť sa čo najflexibilnejšie na možné zmeny na trhu práce. Neinvestičný.

¹⁴ V prípade ak je to relevantné, uveďte aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.

Národný projekt „Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií“ (NSK)	2013 - 2015	ESF	Vytvorenie Národnej sústavy kvalifikácií s popísanými 1000 kartami kvalifikácií v 24 sektoroch, slovenského kvalifikačného rámca (SKKR) a jeho priradenie k európskemu kvalifikačnému rámcu (EKR). Neinvestičný.
IT Fitness test	2012-2018	Projekt e-Skills Európskej komisie 2012 – 2016, IT asociácia Slovenska	Bolo zrealizovaných 7 ročníkov testovania digitálnych zručností na viacerých kategóriách respondentov s celkovým počtom respondentov 150 000.

d. Popíšte problémové a prioritné oblasti, ktoré rieši zámer národného projektu. (Zoznam známych problémov, ktoré vyplývajú zo súčasného stavu a je potrebné ich riešiť):

Východiskový stav:

- neznáma úroveň kompetencií v informatike obyvateľov EÚ a SR (absencia relevantného rámca pre hodnotenie a zvyšovanie všeobecnej úrovne kompetencií v informatike v rámci EÚ podľa potrieb trhu),
- slabé skúsenosti s IKT alebo chýbajúca základná počítačová gramotnosť potrebná na využívanie IKT v každodennom živote – 21,7% obyvateľov SR (*Národná správa PIAAC. Výskum Kompetencií dospelých, 2013*),
- nízka schopnosť riešiť problémy v technologicky vyspelom prostredí aj u počítačovo gramotných obyvateľov SR – 45,4% dospelých obyvateľov Slovenska (*Národná správa PIAAC. Výskum Kompetencií dospelých, 2013*),
- deklarovaná nízka úroveň digitálnych zručností vzhľadom na akceleráciu technologických zmien a digitalizácie spoločnosti – 42% obyvateľov EÚ a SR (dotazníkový prieskum Human Capital, EK 2017),
- nejednotný systém certifikácie v danej oblasti na trhu práce (existencia množstva rôznych certifikátov deklarujúcich špecifické zručnosti),
- narastajúci počet neobsadených pracovných miest (*Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016, ÚPSVaR, 2017, str. 44*),
- vzdelávanie orientované na získavanie izolovaných poznatkov,
- negatívny demografický rast (zníženie počtu žiakov v prvých ročníkoch ZŠ od roku 1995 takmer o polovicu podľa údajov Štatistického úradu),
- absolventi SOŠ nemajú rozvinuté kompetencie, ktoré by im umožnili využívať získané odborné vzdelanie v rôznych odvetviach a prehĺbovať ich vzhľadom na pokroky vo vede a rýchlou automatizáciu – vyplýva zo správy ÚPSVaR (*Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016, ÚPSVaR, 2017*).

e. Popíšte administratívnu, finančnú a prevádzkovú kapacitu žiadateľa a partnera (v prípade, že v projekte je zapojený aj partner)

Prijímateľ má dlhodobé skúsenosti s realizáciou projektov financovaných z ESF.

Finančná situácia prijímateľa (RÚZ):

	Rok (2014)	Rok (2015)	Rok (2016)
Hospodársky výsledok (+zisk / - strata)	64 504,18	285 399,36	- 77 014
Závazky celkom z toho:	32 367,36	25 222,90	42 915,00

- Krátkodobé	12 900,18	13 626,81	38 891,00
- Dlhodobé	19 467,18	11 596,09	4 024,00
Pohľadávky celkom z toho:	20 208,21	139 341,32	94 433,00
- Krátkodobé	20 208,21	139 341,32	94 433,00
- Dlhodobé	0	0	0
Majetok celkom z toho:	294 885,63	561 459,13	508 535,00
- Peniaze v hotovosti	959,90	988,84	898,00
- Bankové účty	173 032,34	249 751,98	188 817,00

Personálne kapacity prijímateľa (RÚZ):

RÚZ	Počet zamestnancov
Celkový počet zamestnancov	
Projektový manažér za RÚZ	1
Asistent projektového manažéra	2 (výkazy, administratíva)
Finančný manažér	1
Účtovník projektu (za prijímateľa-RÚZ)	1
Koordinátori sektorových rád	3 (1)
Manažér pre publicitu	1
Počet zamestnancov v rámci NP	

Činnosti súvisiace s realizáciou NP budú zabezpečené internými ako aj externými zamestnancami organizácie.

Finančná situácia partnera 1 (ŠIOV):

	Rok (2014)	Rok (2015)	Rok (2016)
Hospodársky výsledok (+zisk / - strata)	+1 104 325,45	-99 695,17	-705 228,27
Závazky celkom z toho:	1 674 326,90	1 784 795,97	2 852 676,16
- Krátkodobé	1 662 687,34	1 784 795,97	2 848 299,00
- Dlhodobé	11 639,56	4 417,20	4 377,16
Pohľadávky celkom z toho:	166,00	143,86	189,72
- Krátkodobé	166,00	143,86	189,72
- Dlhodobé	0	0	0
Majetok celkom z toho:	1 343 575,39	640 076,93	960 603,22
- Peniaze v hotovosti	0	0	0
- Bankové účty	1 343 575,39	640 076,93	960 603,22

Štátny inštitút odborného vzdelávania je priamo riadená organizácia a hospodári na základe prideleného rozpočtu, ktorý korešponduje s plnením úloh organizácie.

Personálne kapacity partnera 1 (ŠIOV):

Počet zamestnancov k 30.6.2017:

- Priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný k 30.6.2017 bol 126.
- Priemerný evidenčný počet zamestnancov vybraných skupín zamestnancov:
- skutočnosť k 30.6.2017 - 54 (pedagogickí)
- skutočnosť k 30.6.2017 - 13 (vedeckí)

	Počet osôb pracujúcich na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru K 30.6.2017	Počet hodín odpracovaných osobami pracujúcimi na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	Odmeny v eurách za práce podľa dohôd uzatvorených mimo pracovného pomeru
Za organizáciu celkom	219	8.719	110.895
- z toho vlastní zamestnanci	0	0	0

Činnosti súvisiace s realizáciou NP budú zabezpečené internými ako aj externými zamestnancami organizácie.

Finančná situácia partnera 2 (ÚPSVaR):

	Rok (2014)	Rok (2015)	Rok (2016)
Hospodársky výsledok (+zisk / - strata)	31 799,05	- 3 693 549,03	- 354 153,69
Závazky celkom z toho:	11 917 364,21	103 388 984,63	104 074 471,65
- Krátkodobé	11 910 883,10	14 980 005,20	14 884 249,69
- Dlhodobé	6 481,11	180 158,73	146 692,72
Pohľadávky celkom z toho:	836 578,22	76 489 889,96	68 652 404,51
- Krátkodobé	836 578,22	76 027 450,97	68 368 975,18
- Dlhodobé	0	462 438,99	283 429,33
Majetok celkom z toho:	26 922 047,71	179 335 245,19	172 516 736,70
- Peniaze v hotovosti	0	0	0
- Bankové účty	1 023 682,58	12 737 208,63	11 089 226,93

Personálne kapacity partnera 2 (ÚPSVaR, stav k 1. 10. 2017):

Ústredie PSVR	Počet zamestnancov
Celkový počet zamestnancov	9 308
Služby zamestnanosti	2 000
Sociálne veci a rodina	2 782
Prierezové a ostatné činnosti	1 285
Oddelenie služieb pre občana	2 044
Počet zamestnancov v rámci NP	1 197

Činnosti súvisiace s realizáciou NP budú zabezpečené najmä vlastným personálom a mzdové výdavky budú čiastočne financované z paušálnej sadzby na ostatné výdavky projektu.

9. Vysvetlite hlavné ciele NP (stručne):

(očakávaný prínos k plneniu strategických dokumentov, k socio-ekonomickému rozvoju oblasti pokrytej OP, k dosiahnutiu cieľov a výsledkov príslušnej prioritnej osi/špecifického cieľa)

Cieľom projektu je do roku 2023 overiť nové opatrenia na trhu práce formou pilotného projektu, ktoré zabezpečia zvýšenie kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôbenie na zmenené podmienky na trhu práce. Zároveň overenie pilotného nástroja na predvídanie zmien, adaptabilitu na zmenené podmienky, prispôbenie pracovníkov, podnikov a podnikateľov zmenám spôsobeným v dôsledku digitálnej transformácie.

Pôjde najmä o zabezpečenie jednotného postupu na národnej úrovni v oblasti rozvoja, zvyšovania (formou neformálneho a informálneho vzdelávania, ktoré budú poskytovať zamestnávateľia ohrozených sektorov v oblasti informatiky), hodnotenia a certifikácie kompetencií v informatike ZOSZ a ZUoZ pre účely udržania pracovnej sily na trhu práce, ktorý sa mení v dôsledku automatizácie a rozvojom umelej inteligencie.

Špecifické ciele projektu:

1. **Vytvorenie štandardov** pre rozvoj a hodnotenie kompetencií v informatike (Spoločný referenčný rámec pre informatiku).
2. **Vytvorenie modulov učenia a učenia sa pre cieľové skupiny pre účely zvyšovania úrovne ich kompetencií v informatike.**
3. **Zavedenie štandardizovanej certifikácie** kompetencií v informatike na úroveň formalizovaných životopisov (vytvorenie potreby na úrovni zamestnávateľov) pre cieľové skupiny.
4. **Stanovenie minimálnej úrovne** kompetencií v informatike pre jednotlivé povolania na škále A1 až B2.
5. **Rozšírenie portfólia** poskytovania personalizovaných služieb zamestnanosti ZOSZ a UoZ/ZUoZ o sledovanie, rozvoj a certifikáciu úrovne ich kompetencií v informatike vzhľadom na aktuálnu potrebu trhu práce.
6. Pilotné overenie štandardov pre rozvoj a hodnotenie kompetencií v informatike na cieľovej skupine ZOSZ a UoZ/ZUoZ.
7. Vyhodnotenie dopadu pilotného overenia z pohľadu využitia potenciálu pracovnej sily.
8. **Aktualizácia kvalifikačných štandardov v súlade s konceptom Spoločného referenčného rámca pre informatiku** vo vybraných sektoroch.

10. Očakávaný stav a merateľné ciele:

V tejto časti popíšte očakávané výsledky projektu s konkrétnym prínosom vo vzťahu k rozvoju oblasti pokrytej operačným programom a zrealizovaniu aktivít. V tabuľke nižšie uveďte projektové ukazovatele a iné údaje. Projektové ukazovatele musia byť definované tak, aby odrážali výstupy/výsledky projektu a predstavovali kvantifikáciu toho, čo sa realizáciou aktivít za požadované výdavky dosiahne. ¹⁵				
Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ ¹⁶
Overenie nových opatrení na trhu práce formou pilotného projektu, ktoré zabezpečia zvýšenie odborných kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky na trhu práce.	Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu (3.1.2 – P0640)	4 500	Podaktivita 3	Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu (R0089)

¹⁵ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

¹⁶ Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

Overenie nových opatrení na trhu práce formou pilotného projektu, ktoré zabezpečia zvýšenie odborných kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky na trhu práce.	Nezamestnané osoby vrátane dlhodobo nezamestnaných (3.1.2 – P0097)	500	Podaktivita 3	Nezamestnané osoby vrátane dlhodobo nezamestnaných (CO01)
Overenie nových opatrení na trhu práce formou pilotného projektu, ktoré zabezpečia zvýšenie odborných kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky na trhu práce.	Počet vypracovaných materiálov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.) (P0507)	17 . dokumentov, 1 – databáza, 3 – banky úloh.	Podaktivita 1, 2, 3, 4	N/A
Overenie nových opatrení na trhu práce formou pilotného projektu, ktoré zabezpečia zvýšenie odborných kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky na trhu práce.	Počet účastníkov, ktorí nie sú sledovaní prostredníctvom karty účastníka (D0311)	v súčasnosti nie je možné kvantifikovať	Podaktivita 3	N/A
Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné)				

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý merateľný ukazovateľ.

11. Bližší popis merateľných ukazovateľov.¹⁷

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov

¹⁷ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevypĺňa, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

Názov merateľného ukazovateľa ¹⁸	Účastníci, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Evidencia údajov v rámci systému DEI, Monitorovacie správy, karta účastníka

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich.

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁹	Počet vypracovaných materiálov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.)
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, odovzdanie výstupov podaktivít v elektronickej podobe

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich.

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ²⁰	Počet účastníkov, ktorí nie sú sledovaní prostredníctvom karty účastníka
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, Potvrdenie o odmietnutí poskytnutia osobných údajov do karty účastníka

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich.

12. Očakávané dopady

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Dopady	Cieľová skupina (ak je relevantné)	Počet ²¹
Znevýhodnení účastníci, ktorí sú šesť mesiacov po odchode zamestnaní, a to aj samostatne zárobkovo činní (CR09).	Iné znevýhodnené osoby	2 500

V prípade viacerých cieľových skupín, doplňte dopady na každú z nich.

13. Aktivity

- Uveďte detailnejší popis aktivít.

Hlavná aktivita

Vytvorenie pilotného riešenia formou inovatívneho programu pre zvýšenie kompetencií budúcich zamestnancov a ohrozených zamestnancov digitálnou transformáciou pre žiadané alebo avizované prispôsobenie na zmenené podmienky v čase zavádzania umelej inteligencie do výrobných procesov.

Ide najmä o program jednotného rozvoja, zvyšovania, hodnotenia a certifikácie kompetencií v informatike ZOSZ a ZUoZ pre účely udržania pracovnej sily na trhu práce, ktorý sa mení v dôsledku automatizácie a rozvojom umelej inteligencie. Hlavná aktivita sa bude realizovať formou podaktivít.

Podaktivita 1: Vytvorenie inovatívneho rámca pre rozvoj a hodnotenie kompetencií v informatike (Spoločný referenčný rámec pre informatiku) – koncepcná časť projektu, 2019-2020

¹⁸ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

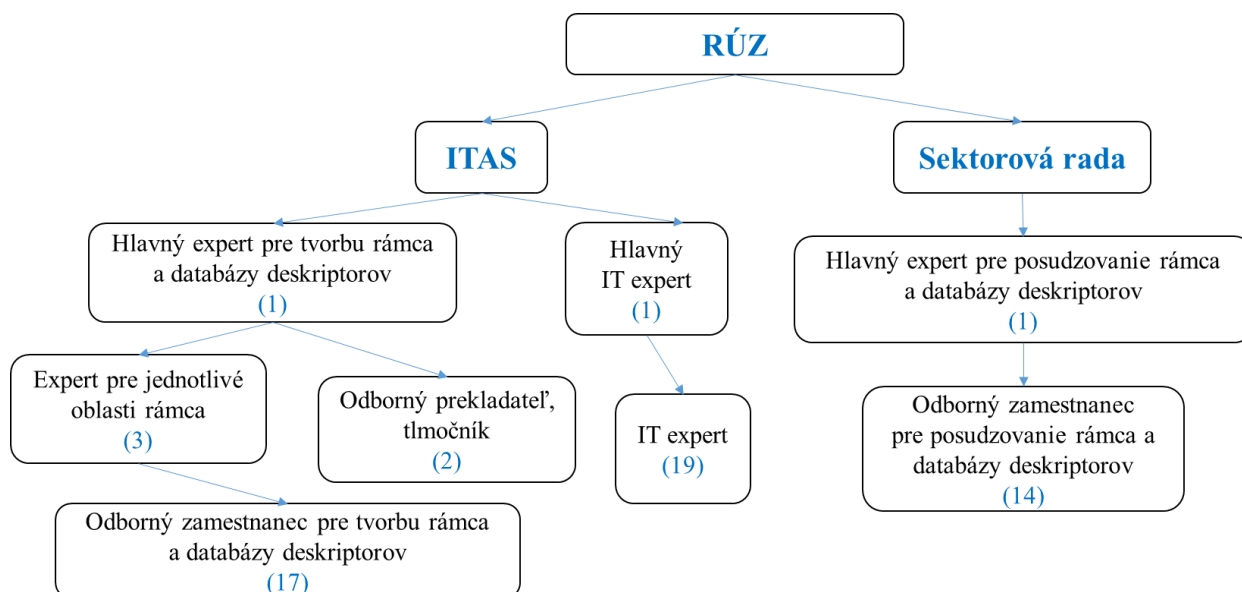
¹⁹ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

²⁰ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

²¹ Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

Cieľ podaktivity: Vytvorenie štandardov pre rozvoj a hodnotenie kompetencií v informatike. Štandardy budú základným východiskom pre vytváranie nástrojov učenia, učenia sa, hodnotenia a certifikácie kompetencií v informatike.

Spôsob realizácie podaktivity:



Činnosti podaktivity:

- pomenovanie oblastí rozvoja kompetencií v informatike v súlade s potrebami trhu práce a doménami rozvoja v dobe digitálnej transformácie,
- definovanie základných kompetencií v jednotlivých oblastiach rozvoja informatiky s využitím transferu metodológie z oblastí cudzích jazykov,
- vytvorenie jednotnej metodológie opisu výkonového rozvoja kompetencií v informatike,
- vytvorenie základného rámca kompetencií v informatike tak, aby mohli ZOSZ a UoZ/ZUoZ v živote účinne konať (základný rámec definuje úrovne ovládania jednotlivých kompetencií v informatike, ktoré umožňujú merať mieru pokroku v procese ich rozvoja, rámce sú štandardizované nástroje určené pre tvorbu e-learningových modulov rozvoja kompetencií v informatike, pre tvorbu certifikačných nástrojov a pod.),
- vytvorenie návrhu Spoločného referenčného rámca pre informatiku, ktorý umožní tvorbu ďalších inovatívnych postupov v rôznych oblastiach,
- vytvorenie špecifikácie požiadaviek obsahovej časti modulov prípravy,
- uskutočnenie troch medzinárodných školení:
 - pre odborných zamestnancov (tvorcov rámca) medzinárodnými partnermi z oblastí cudzích jazykov, ktorí vysvetlia metodológiu tvorby referenčného rámca v cudzích jazykoch a možnosť jej transferu na oblasť informatiky,
 - pre odborných zamestnancov a IT expertov – ako tvoriť opisy a deskriptory rámca,
 - pre odborných zamestnancov a IT expertov – ako úrovňovať jednotlivé kompetencie,
- preloženie návrhu Spoločného referenčného rámca pre informatiku do anglického jazyka z dôvodu expertnej spolupráce na medzinárodnej úrovni,

Výstupy podaktivity:

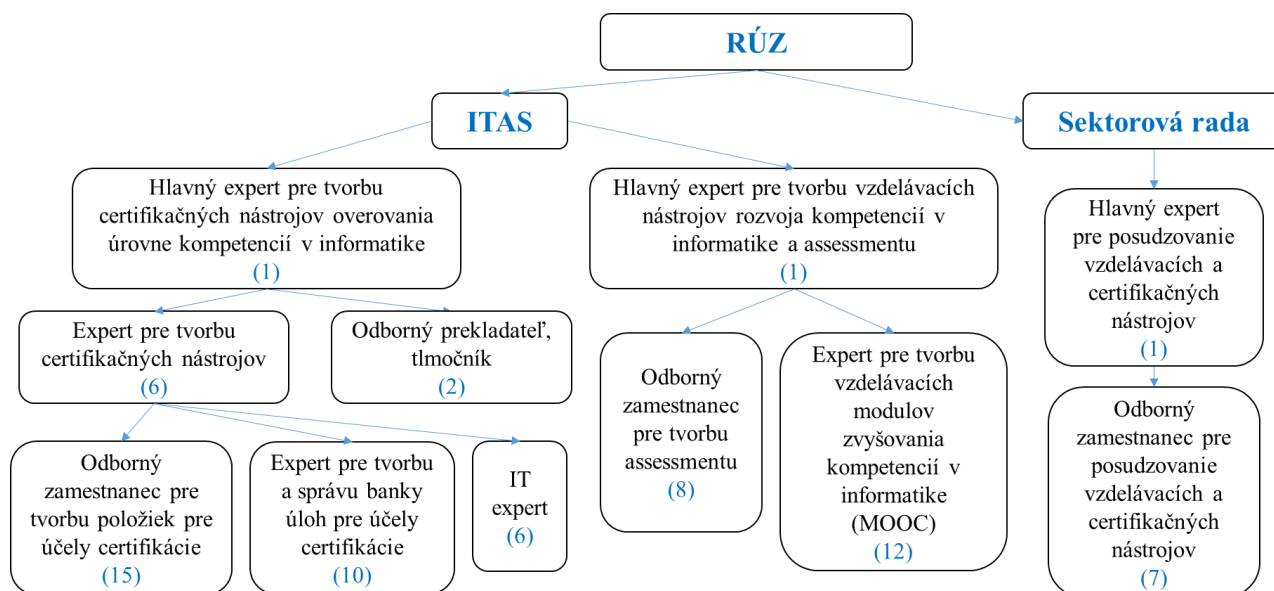
- vytvorenie návrhu Spoločného referenčného rámca pre informatiku (celková alokácia 90 tisíc eur) – 1 dokument,
- vytvorenie databázy deskriptorov v kontexte informatiky (celková alokácia 900 tisíc eur) – 1 databáza deskriptorov ,
- vytvorenie konštruktov pre obsahovú časť jednotlivých e-learningových modulov (celková alokácia 200 tisíc eur) – 1 dokument,

- vytvorenie metodológie pre tvorbu nástrojov diagnostiky a certifikácie kompetencií v informatike v jednotlivých profesijných odvetviach. (celková alokácia 400 tisíc eur) – 1 dokument.

Podaktivita 2: Nastavenie učenia, učenia sa, hodnotenia a certifikácie na základe konštruktov a špecifikácií (2021 - 2022)

Cieľ podaktivity: Vytvorenie špecifikácií diagnostiky a certifikácie v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku.

Spôsob realizácie podaktivity:



Činnosti podaktivity:

- vypracovanie konštruktov pre jednotlivé spôsoby hodnotenia a certifikácie ZOSZ a UoZ/ZUoZ na základe Spoločného referenčného rámca pre informatiku (konštrukt pre autoevaluáciu (assessment v rozptyle A1 – B2) – 1 dokument,
- vytvorenie špecifikácií testov na základe vypracovaných konštruktov – 1 dokument,
- vytvorenie scenárov pre tvorbu banky úloh – 1 dokument,
- vytvorenie modulov rozvoja kompetencií v informatike pre účely pilotného projektu – 5 dokumentov,
- vytvorenie banky úloh a testových nástrojov assessmentu pre účely pilotného projektu – 1 banka úloh,
- vytvorenie banky úloh a testových nástrojov certifikácie pre účely pilotného projektu – 1 banka úloh,
- vytvorenie banky pilotných Massive open online courses (ďalej len „MOOCs“) kurzov – 1 banka úloh,
- vypracovanie projektu pilotného overovania, v rámci neho stanovenie formy, metodológie a cieľov, vzorky, hypotézy, konceptov nástrojov, spôsobu zberu dát a pod – 1 dokument.

Výstupy podaktivity (celková alokácia 2,4 mil.eur):

- konštrukty,
- špecifikácie testov,
- scenáre pre tvorbu banky úloh,
- banky úloh,
- moduly rozvoja kompetencií v informatike,
- testové nástroje pre assessment,
- testové nástroje pre certifikáciu,
- MOOCs kurzy,

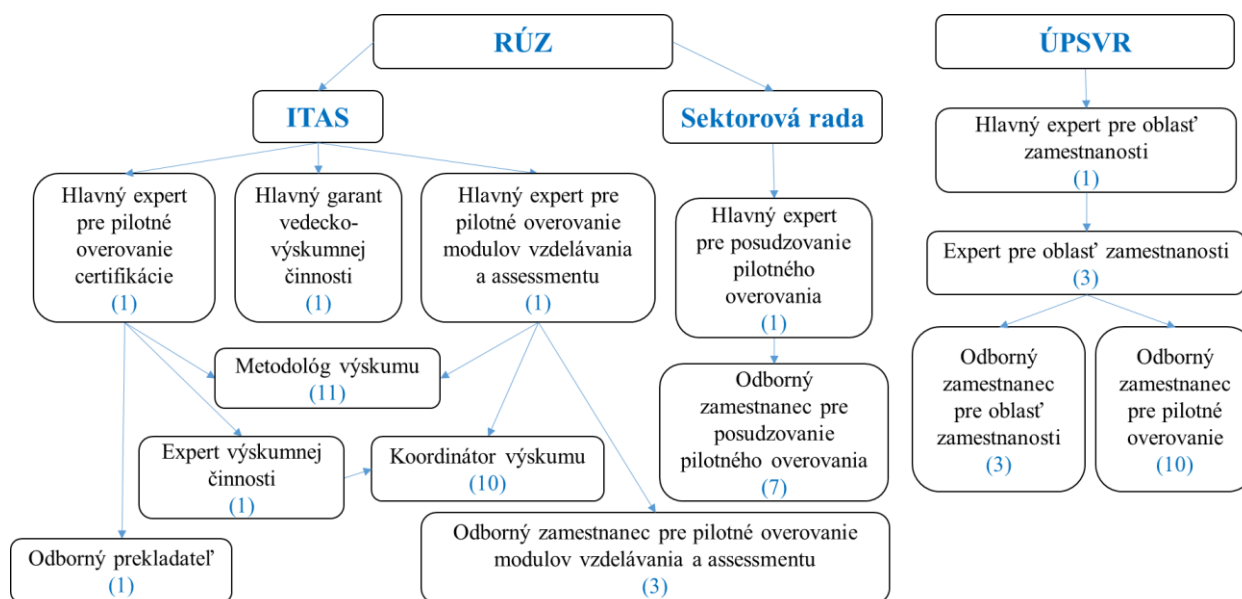
- návrh zoznamu certifikačných centier ako vstup aktivity v projekte DEI (projekt v intervenčnej logike),
- projekt pilotného overovania.

Všetky výstupy sú vypracované aj pre potreby OPII (obsahová a vecná stránka), ktorý ďalej zabezpečí vytvorenie funkčných elektronických nástrojov rozvoja a hodnotenia kompetencií v informatike ZOSZ pre celoplošnú implementáciu.

Podaktivita 3: Pilotné overovanie funkčnosti a efektivity pilotného programu rozvoja kompetencií zamestnancov a budúcich zamestnancov v informatike (2023)

Cieľ podaktivity: Príprava a realizácia pilotného overovania (pilotný projekt pre overenie programov zameraných na rozvoj kompetencií v informatike na cieľovej skupine **ZOSZ a UoZ/ZUoZ**).

Spôsob realizácie podaktivity:



Výsledky podaktivity budú vstupom pre celoplošné využívanie rámcov skupinami ZOSZ, ako aj ostatnými priamymi a nepriamymi cieľovými skupinami. Pilotné overovanie bude koordinovať ŠIOV, RÚZ zabezpečí overenie na vzorke ZOSZ a ÚPSVaR na príslušných úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny na vzorke UoZ/ZUoZ. Certifikáciu prvých ZOSZ v rámci pilotného overovania zabezpečí ÚPVII v projekte DEI využitím intervenčnej logiky.

Činnosti podaktivity:

- vyškolenie koordinátorov pilotného overovania (u prijímateľa a partnera 2) – cca 240, z toho 217 koordinátorov pre RÚZ a 23 koordinátorov pre ÚPSVaR,
- realizovanie pilotného overovania na vzorke 5000 **ZOSZ a UoZ/ZUoZ** – zamestnaní (RÚZ) a nezamestnaní (ÚPSVaR), t. j. assessment, rozvoj kompetencií formou MOOCs a záverečná certifikácia.
- zhodnotenie funkčnosti a efektivity rámca po ukončení pilotného overovania, preskúmanie možností jeho rozšírenia na ďalšie cieľové skupiny spoločnosti (ŠIOV),
- navrhnutie dlhodobých opatrení pre efektívne začleňovanie **ZOSZ a UoZ/ZUoZ** na trh práce na základe rozvoja a certifikácie ich kompetencií v informatike v nadväznosti na záverečnú správu z pilotného overovania,
- navrhnutie dlhodobých riešení pre realizáciu inovácií v oblasti inklúzie cieľových skupín na trhu práce a rozšírenie riešení na celú populáciu (RÚZ/ŠIOV),
- priebežná a záverečná medzinárodná konferencia (RÚZ/ŠIOV).

Výstupy podaktivity, (celková alokácia 1,35 mil.eur):

- 240 pilotne vyškolených koordinátorov pilotného overovania – nie sú predmetom MU,
- 5 000 **ZOSZ a UoZ/ZUoZ**, ktorí prejdú vzdelávacími modulmi rozvoja kompetencií v informatike formou MOOCs a získajú certifikát o úrovni ich kompetencií v informatike formou rozlišovacieho testu, z toho:
 - 4 500 účastníkov, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu, (MU P0640),
 - 500 nezamestnaných osôb vrátane dlhodobo nezamestnaných, (MU P0097).
- návrh organizačného zabezpečenia pre akreditáciu certifikačných centier ako vstup aktivity v projekte DEI (projekt v intervenčnej logike) – 1 dokument.

Podaktivita 4: Overovanie nových opatrení na trhu práce formou pilotných projektov - Aktualizácia kvalifikačných štandardov v kartách kvalifikácií vo vybraných sektoroch v kontexte Spoločného referenčného rámca pre informatiku a odporúčaní prijímateľa (RÚZ/ITAS), 2021 – 2023

Cieľ podaktivity: Aktualizácia kvalifikačných štandardov na základe inovovanej metodiky vo vybraných kartách kvalifikácií v nadväznosti na zavádzanie systémových zmien a inovatívnych riešení smerujúcich k zvýšeniu adaptability zamestnancov a podnikov na meniace sa podmienky trhu práce.

Spôsob realizácie podaktivity: Realizáciou podaktivity sa aktualizujú a revidujú relevantné kvalifikačné štandardy v kartách kvalifikácií, reflektujú odporúčania kladené na úroveň kompetencií v informatike v zmysle Spoločného referenčného rámca pre informatiku. Aktualizácia bude vychádzať zo záverov pilotného overovania. Týmto postupom sa vytvorí aktualizovaná informačná báza pre zamestnávateľov, poskytovateľov služieb zamestnanosti, vzdelávacie, vedecko-výskumné inštitúcie, rekvalifikačné centrá a samotných **ZOSZ a UoZ/ZUoZ**.



Činnosti podaktivity:

- identifikovanie dopadu zmien na kvalifikačné štandardy kariet kvalifikácie súvisiace s vytvorením Spoločného referenčného rámca pre informatiku,
- nastavenie procesov aktualizácie a dopĺňania kvalifikačných štandardov kariet kvalifikácií v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku,
- tvorba Metodiky aktualizácie kvalifikačných štandardov v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku (ďalej len „Metodika“) – 1 dokument,
- stanovenie kritérií výberu kariet kvalifikácií s cieľom úpravy kvalifikačných štandardov v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku,
- nastavenie postupov a kritérií pre výber kariet kvalifikácií v súvislosti s aktualizáciou kvalifikačných štandardov v danom sektore (1. Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo, 2.

- Automobilový priemysel a strojárstvo, 3. Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch, 4. Potravinárstvo, 5. Administratíva, ekonomika a manažment),
- spracovanie aktualizovaných kariet kvalifikácií,
 - klasifikácia kariet kvalifikácií z pohľadu pridelenej úrovne SKKR,
 - odborné posúdenie aktualizovaných kariet kvalifikácií,
 - pripomienkové konanie ku kartám kvalifikácie,
 - realizácia pilotného nasadenia úprav v kartách kvalifikácií a funkčné overenie Metodiky,
 - špecifikácia zmien kvalifikačných štandardov na karty kvalifikácie vyplývajúcej z odporúčaní pilotného overovania pre dané sektory a ich implementácia v rámci aktualizácie NSK – 1 dokument,
 - zapracovanie výsledkov pilotného nasadenia do Metodiky,
 - úprava kariet kvalifikácie po pilotnom nasadení,
 - schválenie úprav kariet kvalifikácie v sektorových radách,
 - inštitucionálne schválenie kariet kvalifikácií pre zavedenie kariet kvalifikácií do NSK ,
 - analýza existujúcich kariet kvalifikácie vo všetkých oblastiach priemyslu a poľnohospodárstva v nadväznosti na aktualizáciu kvalifikačných štandardov a Spoločného referenčného rámca pre informatiku – 1 dokument
 - vypracovanie odporúčaní rozširovania nasadzovania kariet do všetkých oblastí priemyslu a poľnohospodárstva v súlade s analýzou za účelom medzisektorovej spolupráce a rozširovania implementácie výsledkov do oblasti vzdelávania – 1 dokument.

Výstupy podaktivity, (celková alokácia 3 mil.eur):

- Metodiky aktualizácie kvalifikačných štandardov v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku,
- revidované karty kvalifikácií v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku,
- analýza existujúcich kariet kvalifikácie vo všetkých oblastiach priemyslu a poľnohospodárstva v nadväznosti na aktualizáciu kvalifikačných štandardov a Spoločného referenčného rámca pre informatiku,
- odporúčania rozširovania nasadzovania kariet do všetkých oblastí priemyslu a poľnohospodárstva v súlade s analýzou.

Podporné aktivity:

Informovanosť a publicita

Publicita a informovanosť bude realizovaná prostredníctvom propagačných materiálov. Prostredníctvom nich bude prijímateľ informovať účastníkov projektu ako aj širokú verejnosť, že aktivity, ktoré sa realizujú v rámci projektu sa uskutočňujú vďaka prostriedkom poskytnutým z ESF. Publicita bude zabezpečovaná taktiež samostatnou prezentáciou formou plagátov, letákov, alebo inou formou prezentácie, ktorú si zvolia prijímatelia príspevkov.

Publicita a informovanosť bude realizovaná v súlade s Manuálom pre informovanie a komunikáciu pre prijímateľov v rámci EŠIF – OP EZ.

- b) V tabuľke nižšie uveďte rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované a ich prepojenie so špecifickými cieľmi.

Názov aktivity	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i>)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
Aktivita - Vytvorenie centralizovaného rámca manažmentu prípravy zvyšovania kompetencií v oblasti IKT informatiky a ich certifikácie (2019 – 2023)	Vytvorenie jednotného systému rozvoja, zvyšovania (formou neformálneho a informálneho vzdelávania najmä u zamestnávateľov), hodnotenia a certifikácie kompetencií v informatike	žiadateľ	46 mesiacov

	ZOSZ a ZUoZ pre účely udržania pracovnej sily na trhu práce, ktorý sa mení v dôsledku automatizácie a rozvojom umelej inteligencie.		
Podaktivita 1 Vytvorenie inovatívneho rámca pre rozvoj a hodnotenie kompetencií v oblasti informatiky (Spoločný referenčný rámec pre informatiku) (konceptná časť projektu, 2019-2020)	Vytvorenie štandardov pre rozvoj a hodnotenie kompetencií v informatike. Štandardy budú základným východiskom pre vytváranie nástrojov rozvoja a certifikácie kompetencií v informatike.	žiadateľ	15 mesiacov
Podaktivita 2 Nastavenie diagnostiky a certifikácie na základe konštruktov a špecifikácií (2021 - 2022)	Vytvorenie špecifikácií diagnostiky a certifikácie v súlade so Spoločným referenčným rámcom pre informatiku.	žiadateľ	20 mesiacov
Podaktivita 3 Pilotné overovanie funkčnosti a efektivity manažmentu certifikácie kľúčových kompetencií (2022 - 2023)	Príprava a realizácia pilotného overovania (pilotný projekt pre overenie programov zameraných na rozvoj kompetencií v informatike na cieľovej ZOSZ a UoZ/ZUoZ).	žiadateľ/partner 2	18 mesiacov
Podaktivita 4 Aktualizácia kvalifikačných štandardov v kartách kvalifikácií vo vybraných sektoroch v kontexte Spoločného referenčného rámca pre informatiku a odporúčaní prijímateľa (RÚZ/ITAS), 2021 – 2023	Aktualizácia kvalifikačných štandardov v 50 kartách kvalifikácií na základe pilotného overovania pre vybrané sektory a ich zverejnenie v Národnej sústave kvalifikácií.	partner 1	34 mesiacov

V prípade viacerých aktivít, doplňte informácie za každú z nich.

14. Rozpočet

Jasne uveďte, ako bol pripravovaný indikatívny rozpočet a ako spĺňa kritérium „hodnota za peniaze“, t. j. akým spôsobom bola odhadnutá cena za každú položku, napr. prieskum trhu, analýza minulých výdavkov spojených s podobnými aktivitami, nezávislý znalecký posudok, v prípade, ak príprave projektu predchádza vypracovanie štúdie uskutočniteľnosti, ktorej výsledkom je, o. i. aj určenie výšky alokácie, je potrebné uviesť túto štúdiu ako zdroj určenia výšky finančných prostriedkov. Skupiny výdavkov doplňte v súlade s MP CKO č. 4 k číselníku oprávnených výdavkov v platnom znení. V prípade operačných programov implementujúcich infraštruktúrne projekty, ako aj projekty súvisiace s obnovou mobilných prostriedkov, sa do ukončenia verejného obstarávania uvádzajú položky rozpočtu len do úrovne aktivít.

Rozpočet – prijímateľ (RÚZ):

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		

Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	1 206 338,22	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Hlavný projektový manažér (1 plný úväzok, 46 mes.), - Projektový manažér (1 plný úväzok, 46 mes.), - Hlavný finančný manažér (1 plný úväzok, 46 mes.), - Finančný manažér (1 plný úväzok, 46 mes.), - Manažér monitoringu (1 plný úväzok, 46 mes.), - Vedúci projektovej kancelárie (1 plný úväzok, 46 mes.), - Administratívny pracovník (3x plný úväzok, 46 mes.)
Podaktivita 1 521 – Mzdové výdavky	1 621 656,40	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Hlavný expert pre tvorbu rámca a databázy deskriptorov (1 DoPČ, 16 mes.), - Expert pre jednotlivé oblasti rámca (3 DoPČ, 16 mes.), - Odborný zamestnanec pre tvorbu rámca a databázy deskriptorov (17 DoPČ, 16 mes.), - Odborný prekladateľ (1 DoPČ, 16 mes.), - Odborný tlmočník (1 DoVP, 350 hod) - Hlavný IT expert (1 DoPČ, 16 mes.), - IT expert (19 DoPČ, 16 mes.), - Hlavný expert pre posudzovanie rámca a databázy deskriptorov (1 DoPČ, 16 mes.), - Odborný zamestnanec pre posudzovanie rámca a databázy deskriptorov (14 DoPČ, 16 mes.).
Podaktivita 2 521 – Mzdové výdavky	2 444 754,00	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Hlavný expert pre tvorbu certifikačných nástrojov overovania úrovne kompetencií v informatike (1 DoPČ, 20 mes.), - Expert pre tvorbu certifikačných nástrojov (6 DoPČ, 20 mes.), - Odborný zamestnanec pre tvorbu položiek pre účely certifikácie (15 DoPČ, 20 mes.), - Expert pre tvorbu a správu banky úloh pre účely certifikácie (10 DoPČ, 20 mes.), - IT expert (6 DoPČ, 20 mes.), - Odborný prekladateľ (1 DoPČ, 20 mes.), - Odborný tlmočník (1 DoVP, 350 hod), - Hlavný expert pre tvorbu vzdelávacích nástrojov rozvoja kompetencií v informatike (1 DoPČ, 20 mes.), - Odborný zamestnanec pre tvorbu assessmentu (8 DoPČ, 20 mes.), - Expert pre tvorbu vzdelávacích modulov zvyšovania kompetencií v informatike (MOOC) (12 DoPČ, 20 mes.), - Hlavný expert pre posudzovanie vzdelávacích a certifikačných nástrojov (1 DoPČ, 20 mes.), - Odborný zamestnanec pre posudzovanie vzdelávacích a certifikačných nástrojov (7 DoPČ, 20 mes.).

Podaktivita 3 521 – Mzdové výdavky	1 116 549,20	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Hlavný garant vedecko-výskumnej činnosti (1 DoPČ, 18 mes.), - Hlavný expert pre pilotné overovanie certifikácie (1 DoPČ, 18 mes.), - Metodológ výskumu (11 DoPČ, 18 mes.), - Expert výskumnej činnosti (1 DoPČ, 18 mes.), - Koordinátor výskumu (10 DoPČ, 18 mes.), - Odborný prekladateľ (1 DoPČ, 12 mes.), - Hlavný expert pre pilotné overovanie modulov vzdelávania a assessmentu (1 DoPČ, 18 mes.), - Odborný zamestnanec pre pilotné overovanie modulov vzdelávania a assessmentu (3 DoPČ, 18 mes.), - Hlavný expert pre posudzovanie pilotného overovania (1 DoPČ, 18 mes.), - Odborný zamestnanec pre posudzovanie pilotného overovania (7 DoPČ, 18 mes.).
Hlavné aktivity SPOLU	6 389 297,82	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	2 555 719,13	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - zmluvy o dielo, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a medzinárodnej konferencie, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - odborné školenia pre realizačné tímy, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - priebežná a záverečná medzinárodná konferencia, - nákup licencií pre účely tvorby certifikačných nástrojov a vyhodnocovania pilotného overovania, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	2 555 719,13	
CELKOM	8 945 016,95	

DoPČ – dohoda o pracovnej činnosti, DoVP – dohoda o vykonaní práce

Rozpočet – partner 1 (ŠIOV):

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		

Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	292 218,58	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Projektový manažér (1 plný úväzok, 34 mes.), - Finančný manažér (1 plný úväzok, 34 mes.), - Manažér monitoringu (1 plný úväzok, 34 mes.).
Podaktivita 4 521 – Mzdové výdavky	2 158 427,44	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Hlavný metodik pre implementáciu Spoločného referenčného rámca pre informatiku do kvalifikačných štandardov (1 plný úväzok, 34 mes.), - Metodik (1 plný úväzok, 34 mes.), - Zamestnanec pre tvorbu metodiky za jednotlivé oblasti (5x plný úväzok, 34 mes.), - Hlavný expert pre analytické činnosti (1 DoPČ, 34 mes.), - Expert pre jednotlivé oblasti kvalifikačných štandardov (15 DoPČ, 34 mes.), - Odborný zamestnanec pre zmenu kvalifikačných štandardov (6 DoPČ, 34 mes.), - Hlavný garant pilotného overovania (1 DoPČ, 30 mes.), - Garant pilotného overovania pre jednotlivé oblasti (5 DoPČ, 15 mes.).
Hlavné aktivity SPOLU	2 450 646,02	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	980 258,41	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a medzinárodnej konferencie, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - priebežná a záverečná medzinárodná konferencia, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - vypracovanie analýzy a 50 kariet kvalifikácií, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	980 258,41	
CELKOM	3 430 904,42	

DoPČ – dohoda o pracovnej činnosti, DoVP – dohoda o vykonaní práce

Rozpočet – partner 2 (ÚPSVR):

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		

Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	103 135,97	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Projektový manažér (1 plný úväzok, 12 mesiacov), - Finančný manažér (1 plný úväzok, 12 mesiacov), - Manažér monitoringu (1 plný úväzok, 12 mesiacov).
Podaktivita 3 521 – Mzdové výdavky	314 745,60	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Hlavný expert pre oblasť zamestnanosti (1 DoPČ, 12 mes.), - Expert pre oblasť zamestnanosti (3 DoPČ, 12 mes.), - Odborný zamestnanec pre oblasť zamestnanosti (3 DoPČ, 12 mes.), - Odborný zamestnanec pre pilotné overovanie (10 DoPČ, 12 mes.).
Hlavné aktivity SPOLU	417 881,57	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	167 152,63	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“. Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - tuzemské cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - pracovné stretnutia, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	167 152,63	
CELKOM	585 034,20	

DoPČ – dohoda o pracovnej činnosti, DoVP – dohoda o vykonaní práce

Kritérium „hodnota za peniaze“:

Projekt ponúka inovatívne riešenie a využitie nových prístupov k dynamickému rozvoju trhu práce z dôvodu automatizácie a masívneho zavádzania umelej inteligencie do pracovných postupov. Moderná ekonomika musí hľadať také riešenia, ktoré umožnia všetkým občanom aktívne sa podieľať na pracovnom živote a zároveň reflektovať na aktuálny vývoj v oblasti umelej inteligencie. To je možné dosiahnuť len zvyšovaním kompetencií CS v oblasti informatiky, v oblasti spracovania dát a kybernetickej bezpečnosti. Pre zvyšovanie kompetencií CS v danej oblasti je najprv potrebné poznať ich východiskovú úroveň a zabezpečiť možnosť jej neustáleho rozvoja a certifikácie aj mimo kvalifikačných a rekvalifikačných vzdelávaní.

Projekt nie je investičným typom projektu. Očakávaná hodnota projektu vychádza z predpokladu obsadenia pracovných miest, ktoré sú neobsadené alebo neobsaditeľné občanmi – ZUoZ z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie. Vydávané certifikáty by mali deklarovať formálne splnenie kvalifikačných predpokladov ZUoZ s cieľom zvýšenia ich atraktivity na trhu práce. Tiež ponúka zamestnancom, ktorých zamestnanecké miesto je ohrozené automatizáciou získať relevantný doklad, ktorý objektívne a univerzálne posúdi ich úroveň ovládania informatiky a umožní im individualizovaný prístup k zvyšovaniu kompetencií potrebných pre rýchle znovu začlenenie na trh práce.

Ide o unikátny projekt v danej oblasti, ktorý má potenciál stať sa jedným z riešení v oblasti rýchlo meniacich sa podmienok na trhu práce v dôsledku zavádzania umelej inteligencie do výrobných procesov a to aj v európskom priestore. Tiež umožní zmierniť dopady nepriaznivého nastavenia štruktúry trhu práce a nízkej úrovne kompetencií zamestnancov v informatike, ktorá radí SR k najviac ohrozeným krajinám v rámci OECD z pohľadu nahradenia zamestnancov umelou inteligenciou.

15. Deklarujte, že NP vyhovuje **zásade doplnkovosti** (t. j. nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky členského štátu v súlade s článkom 95 všeobecného nariadenia).

NP nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky. Jedná sa o zavedenie nového nástroja a v žiadnej kapitole štátneho rozpočtu sa takéto výdavky neuplatňujú.

16. Bude v národnom projekte využité zjednodušené vykazovanie výdavkov? Ak áno, aký typ?

V národnom projekte sa počíta s využitím zjednodušeného vykazovania výdavkov, konkrétne pôjde o paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 (paušálna sadzba maximálne do výšky 40% priamych nákladov na zamestnancov).

17. Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov
Informácie sa vyplňajú iba pre investičné²² typy projektov.

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov	
Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ²³ ? (áno/nie)	Nie
Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej názov a internetovú adresu, kde je štúdia zverejnená	
V prípade, že štúdia uskutočniteľnosti nie je dostupná na internete, uveďte webové sídlo a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)	

Predkladá: Sekcia práce/MPSVR SR

²² Investičný projekt – dlhodobá alokácia finančného aj nefinančného kapitálu na naplnenie investičného zámeru až do etapy, kedy projekt vstúpi do prevádzkovej etapy a prípadne začne generovať stabilné príjmy. Investičný projekt smeruje k: výstavbe stavby alebo jej technickému zhodnoteniu; nákupu pozemkov, budov, objektov alebo ich častí; nákupu strojov, prístrojov, tovarov a zariadení; obstaraniu nehmotného majetku vrátane softvéru. Zdroj: Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR.

²³ Pozri aj Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR (dostupné na:

<http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26598>)