



Analýza systému duálneho vzdelávania v Slovenskej republike

Bratislava, 2018

Vydavateľ: Slovak Business Agency

Vypracovali: Ing. Renáta Madzinová, PhD.
PhDr. Miroslav Řádek, PhD.
Mgr. Dušan Štefánik

© SBA, Bratislava, 2018

Všetky práva vyhradené.

Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam tabuliek	5
Zoznam grafov	5
Zoznam skratiek	5
Úvod	6
1. Úvod do problematiky systému duálneho vzdelávania	8
1.1. Socioekonomický kontext a opodstatnenie potreby dodatočnej transformácie.....	9
1.2 Subjekty systému a zmluvné vzťahy	10
1.3 Národný projekt Duálne vzdelávanie a jeho úloha v SDV	11
1.3.1 Hlavné ciele a aktivity projektu	11
2. Stav systému duálneho vzdelávania	13
2.1 Vývoj kľúčových merateľných ukazovateľov v rokoch 2015-2018.....	13
2.2 Východiskový stav v roku 2018	15
2.3 Silné stránky SDV	17
2.3.1 Benefity zamestnávateľov z účasti v SDV.....	19
2.3.2 Daňový benefit zamestnávateľa za poskytovanie praktického vyučovania.....	20
2.4 Slabé stránky SDV.....	21
2.4.1 Prekážky vstupu zamestnávateľov do SDV	23
3. Opatrenia na zefektívnenie systému duálneho vzdelávania.....	25
3.1 Legislatívne opatrenia - novelizácia zákona č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave	25
3.1.1 Normatívne financovanie školy	25
3.1.2 Zjednodušenie procesu certifikácie zamestnávateľov pre SDV	26
3.1.3 Poskytovanie PV v dielni školy alebo u iného zamestnávateľa v SDV.....	26
3.1.4 Rozšírenie definície pracoviska praktického vyučovania	26
3.1.5 Vzorový učebný plán a vzorová učebná osnova.....	27
3.1.6 Uzatváranie zmlúv o duálnom vzdelávaní a učebných zmlúv	27
3.1.7 Podniková škola	28
3.1.8 Hlavný inštruktor	28
3.1.9 Plán výkonov stredných škôl	29
3.1.10 Kariérne poradenstvo	29
3.1.11 Zrušenie Fondu odborného vzdelávania a prípravy.....	30
3.1.12 Stimuly pre zamestnávateľov	31
3.1.13 Zníženie dane zamestnávateľa, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v SDV	31

3.1.14	Ďalšie uznané daňové výdavky	32
3.2	Opatrenia v oblasti projektových aktivít NP Duál.....	33
3.2.1	Pokračujúca transformácia OVP, spolupráca partnerov v SDV a vzdelávanie inštruktorov	33
3.2.2	Propagácia a zvýšenie atraktivity SDV	34
3.2.3	Verifikácia potrieb trhu práce, plány výkonov SOŠ a optimalizácia sústavy odborov vzdelávania	35
3.2.4	Kariérne poradenstvo	36
3.2.5	Elektronizácia procesov SDV	37
3.2.6	Zefektívnenie riadenia národného projektu	37
4.	Príklady dobrej praxe.....	38
4.1	Odborné vzdelávanie v Nemecku	42
4.2	Odborné vzdelávanie vo Švajčiarsku.....	43
4.3	Odborné vzdelávanie v Rakúsku	45
4.4	Odborné vzdelávanie vo Fínsku	45
4.5	Nápady zo zahraničia.....	46
4.6	Spoločné výzvy krajín využívajúcich OVP a základné faktory pre jeho úspešné fungovanie	47
Záver		50
Zdroje		52

Zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1 Vývoj vybraných merateľných ukazovateľov SDV v rokoch 2015-2018.....	14
Tabuľka č. 2 Vývoj počtu žiakov v SDV v rámci jednotlivých krajov SR v rokoch 2015-2018.....	16

Zoznam grafov

Graf č.1 Vývoj vybraných merateľných ukazovateľov SDV v rokoch 2015-2018.....	15
Graf č.2 Počet žiakov v SDV v rámci jednotlivých krajoch SR – školský rok 2017/2018.....	17
Graf č.3 Percentuálny podiel učebných miest v rámci jednotlivých segmentov hospodárstva – školský rok 2017/2018	18

Zoznam skratiek

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CPPPaP – Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
EUROSTAT – Štatistický úrad Európskych spoločenstiev
EÚ – Európska únia
HDP – hrubý domáci produkt
IKT – informačné a komunikačné technológie
MSP – malé a stredné podniky
MŠVVaŠ SR – Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NP – Národný projekt
OECD – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OVP – odborné vzdelávanie a príprava
PPV – pracovisko praktického vyučovania
PV – praktické vyučovanie
RSOV – rozvoj stredného odborného vzdelávania
SBA – Slovak Business Agency
SDV – systém duálneho vzdelávania
SOŠ – Stredná odborná škola
SR – Slovenská republika
ŠIOV – Štátny inštitút odborného vzdelávania
ŠVP – Štátny vzdelávací program
VET – odborné vzdelávanie a príprava (ang.)
VÚC – Vyšší územný celok

Úvod

Duálne vzdelávanie je systémom odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, ktorý je založený na úzkom prepojení všeobecného a odborného teoretického vzdelávania na strednej odbornej škole s praktickou prípravou v konkrétnom podniku. Systém duálneho vzdelávania sa v podmienkach Slovenskej republiky implementuje od prijatia zákona o odbornom vzdelávaní z roku 2015 ako reakcia na meniace sa potreby trhu práce a potreby znižovania nezamestnanosti mladých ľudí. Zákonom č. 61/2015 Z.z. sa zaviedla komplexná právna úprava oblasti odborného vzdelávania a prípravy, ktorej cieľom bolo predovšetkým zvýšiť flexibilitu školského systému vo vzťahu k potrebám pracovného trhu a umožniť zamestnávateľom aktívnu účasť na príprave žiakov v súlade s ich potrebami.

Princíp súčasného nastavenia systému duálneho vzdelávania je založený na predpoklade, že účinnejšia spolupráca medzi zamestnávateľmi a strednými odbornými školami povedie k vyššej miere previazanosti školskej teoretickej a praktickej výučby s konkrétnymi potrebami zamestnávateľov v oblasti prípravy ich budúcich zamestnancov. Systém duálneho vzdelávania je významný nástroj, ktorým možno znižovať nezamestnanosť mladých ľudí a/alebo zvyšovať uplatniteľnosť absolventov stredných odborných škôl, pri ktorej je jednou z hlavných príčin nesúlad medzi zručnosťami zo stredných odborných škôl a potrebami pracovného trhu, resp. zamestnávateľov. Nastavenie systému duálneho vzdelávania umožňuje prípravu na povolanie priamo u zamestnávateľa, čo zohráva významnú úlohu pri zlepšovaní uvedeného stavu a rovnako zabezpečuje, že príprava žiaka na výkon povolania zodpovedá potrebám zamestnávateľov.

Systém duálneho vzdelávania v podmienkach Slovenskej republiky bol nastavený po vzore Nemeckého, Rakúskeho a Švajčiarskeho modelu, kde systém dosahuje výborné výsledky. Aplikačná prax od prijatia zákona o odbornom vzdelávaní ukazuje, že zákon je vhodnou alternatívou k tradičnému školskému systému a prináša viacero pozitívnych skutočností.

Zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave bol stanovený legislatívny rámec a potrebné predpoklady na jeho zavádzanie, avšak absentuje systém jeho implementácie, kontinuita pri budovaní a koordinácii vo viacerých oblastiach. Znenie zákona účinného do 31.8.2018 obsahuje problematiku ustanovenia, ktoré vytvárajú bariéry pri rozvoji odborného vzdelávania. Tie sa odrážajú v skutočnosti, že od začiatku implementácie systému nedochádza k potrebnej dynamike zapájania jednotlivých subjektov do systému. Na základe uvedeného preto Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky pripravilo novelu zákona o odbornom vzdelávaní, ktorá bola v júni roku 2018 schválená v Národnej rade Slovenskej republiky v kompromisnej podobe. Keďže táto novela nadobudla účinnosť až 1.9.2018, výsledky jej vplyvu je možné len odhadovať. Napriek tomu, že do novely zákona neprešli viaceré zásadné pripomienky, prináša viaceré opatrenia, ktorých cieľom je zlepšiť podmienky pre vstup ďalších žiakov a zamestnávateľov (hlavne MSP) do systému, znížiť celkovú administratívnu záťaž a skvalitniť odbornú prípravu žiakov stredných odborných škôl. Od novely zákona o odbornom vzdelávaní sa očakáva, že prispeje k naplneniu očakávaného cieľa národného projektu duálneho vzdelávania (Duál) do roku 2020, kedy má byť do systému zapojených 12 000 žiakov, 1 450 zamestnávateľov a 280 stredných odborných škôl.

Analýza systému duálneho vzdelávania v rámci prvej kapitoly obsahuje popis nastavenia systému v podmienkach Slovenskej republiky a socioekonomické súvislosti, ktoré odôvodňujú potrebu kontinuálnej transformácie systému. Kapitola je rozšírená o definíciu a úlohu

Národného projektu Duál v súvislosti s implementáciou systému odborného vzdelávania a rovnako popis zainteresovaných subjektov a jednotlivé zmluvné vzťahy.

Druhá kapitola analýzy sa zameriava na vývoj systému duálneho vzdelávania od prijatia zákona o odbornom vzdelávaní z roku 2015 a jeho aktuálny stav. V tejto súvislosti v rámci jednotlivých podkapitol popisujeme silné stránky systému a osobitne z pohľadu zamestnávateľov popisujeme benefity z ich účasti v systéme duálneho vzdelávania. Ďalšie podkapitoly obsahujú popis slabých stránok systému duálneho vzdelávania a osobitne sa zameriavame na bariéry, ktoré bránia vstupu zamestnávateľov ale aj ostatných subjektov do systému.

V ďalšej kapitole popisujeme legislatívne opatrenia a opatrenia v oblasti projektových aktivít NP Duál, od ktorých sa očakáva celkové zlepšenie systému duálneho vzdelávania. Základom kapitoly je predovšetkým popis zmien vyplývajúcich z novely zákona o odbornom vzdelávaní, ktorých cieľom je odbúravanie administratívnej náročnosti, podpora vstupu nových subjektov a odstraňovanie ďalších bariér pri rozvoji systému duálneho vzdelávania. Kapitola súčasne obsahuje konkrétne projektové opatrenia zamerané na zvyšovanie efektívnosti Národného projektu Duál.

Posledná kapitola analýzy sa zaoberá čiastočne teoretickým aparátom v oblasti systému duálneho vzdelávania. Popisuje formy fungovania duálneho vzdelávania v zahraničí a rovnako opisuje aj niektoré príklady dobrej praxe, s ktorými sa v rámci odborného vzdelávania a tréningu, ktorého súčasťou je aj systém duálneho vzdelávania, môžeme stretnúť. Analýza rovnako v poslednej časti uvádza odporúčania ohľadom odborného vzdelávania a prípravy, ktoré smerovali na Slovensko z OECD.

1. Úvod do problematiky systému duálneho vzdelávania

Právny základ systému duálneho vzdelávania je vymedzený zákonom č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len "*zákon o OVP*")¹, ktorý bol po dvojročnej príprave schválený Národnou radou Slovenskej republiky dňa 12. marca 2015, s nadobudnutím účinnosti 1. apríla 2015.

Jedným z hlavných dôvodov prijatia zákona o OVP bolo vytvorenie priestoru na systém koordinácie odborného vzdelávania pre potreby trhu práce a zvýšiť uplatniteľnosť absolventov stredných odborných škôl na trhu práce. V súvislosti s globálnym vývojom, ktorý sa premietá do meniacich sa potrieb trhu práce bolo potrebné dobré nastavenie systému regionálneho školstva, tak aby bolo schopné na uvedené zmeny reagovať. V tejto súvislosti bol systém od prijatia zákona o OVP z roku 2009 postavený na základe štvorstrannej spolupráce subjektov podporujúcich proces stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy, ktorými sú menovite štátna správa, územná samospráva, zamestnávateľia a študenti stredných odborných škôl, pričom koordinácia je uskutočňovaná na celoštátnej úrovni a na úrovni samosprávnych krajov v zmysle príslušných právnych predpisov.

Z hľadiska potrieb trhu práce je úlohou regionálneho školstva príprava takých absolventov, ktorí počas svojho štúdia na strednej odbornej škole nadobudli potrebné vedomosti a praktické zručnosti na plynulý prechod na pracovný trh, na ktorom je čoraz väčší dopyt po odborných zamestnancoch. V zmysle zákona účinného do 31.8.2018 má hlavnú zodpovednosť za plnenie týchto úloh odborné školstvo uskutočňujúce odborné vzdelávanie a prípravu. Kvalitné fungovanie odborného školstva a adaptácia systému vzdelávania meniacim sa potrebám trhu práce sa dá zabezpečiť úzkou spolupracou odborných škôl so všetkými zainteresovanými subjektmi, a to konkrétne štátnej správy, územnej samosprávy, zamestnávateľmi, stavovskými a profesijnými organizáciami a zástupcami zamestnancov.

Zákon o odbornom vzdelávaní vytvára priestor pre systém koordinácie odborného vzdelávania pre trh práce na základe určovania účastníkov systému, stanovovaním ich práv a povinností a vytváraním základných mechanizmov systému.

Hlavným cieľom súčasného zákona o odbornom vzdelávaní bolo zvýšiť motiváciu zamestnávateľov vstúpiť do procesu odborného vzdelávania a prípravy. V súvislosti s motiváciou vstupu zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania sa zákonom vytvoril priestor, aby zamestnávateľia boli súčasťou prípravy obsahu vzdelávania pre zabezpečenie prepojenia s potrebami trhu práce. Za hlavnú motiváciu, ktorá bola nastavená zákonom o OVP už v roku 2015, považujeme motiváciu formou daňových stimulov pre subjekty, ktoré sa zapoja do systému. Po viac ako troch rokoch platnosti zákona o odbornom vzdelávaní však môžeme konštatovať, že napriek zákonne zakotveným mechanizmom vytvárajúcim predpoklady pre vstup zamestnávateľov do systému, nie sú zamestnávateľia stále dostatočne motivovaní byť súčasťou systému duálneho vzdelávania. Problematike vstupu zamestnávateľov, definovaniu pozitívnych ako aj negatívnych stránok systému duálneho vzdelávania z pohľadu zamestnávateľov sa v analýze venujeme v samostatnej kapitole. Všeobecne možno konštatovať, že úroveň odborného vzdelávania a prípravy je najviac kritizovaná zo strany zamestnávateľov, ktorí zastávajú názor, že aktuálne nastavenie nereaguje v dostatočnej miere na aktuálne potreby trhu práce a stredné odborné školy nedokážu pripraviť kvalifikovanú

¹ Celé znenie zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov dostupné na <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/61/20150401.html>>

pracovnú silu, ktorá by po skončení štúdia bola schopná plynulého prechodu do pracovného procesu. Uvedené konštatovanie je potvrdené výsledkami prieskumu Slovak Business Agency, ktorý bol zameraný na hodnotenie stavu systému duálneho vzdelávania k 31.7. 2018 (Analýza zahŕňa konkrétne výsledky daného prieskumu).

1.1. Socioekonomický kontext a opodstatnenie potreby dodatočnej transformácie

Po 3 rokoch fungovania systému duálneho vzdelávania možno konštatovať, že očakávania spojené s prijatím zákona č. 61/2015 Z.z. neprinášajú očakávaný efekt. Napriek nespornej snahe kompetentných orgánov o efektívne pokračovanie transformácie odborného vzdelávania treba povedať, že vzhľadom na plnenie kľúčových merateľných ukazovateľov, obsahuje zákon o odbornom vzdelávaní z roku 2015 viacero ustanovení, ktoré bránia potrebnému rozvoju oblasti odborného vzdelávania. Potreba pokračovania transformácie oblasti odborného vzdelávania je nesporná z nižšie uvedených dôvodov.

Pri tak komplexnej oblasti ako je systém duálneho vzdelávania si treba uvedomiť, že efektivita jeho nastavenia má značný vplyv na celkový potenciál HDP Slovenska. Štatistiky ukazujú, že viac ako 75% absolventov stredných odborných škôl nenašlo uplatnenie vo vyštudovanom odbore a zo stredoškolských odborov odchádza každoročne do dôchodku viac ako 41 000 ľudí. V tejto súvislosti bude podľa odhadov chýbať ročne viac ako 35 000 ľudí, ktorí by mali nahradiť stredoškolsky vzdelaných odchádzajúcich do dôchodku (Zamestnávateľia združení v Rade vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu, 2015).

Podľa dostupných údajov by pretrvávajúce neefektívne systému mohlo mať maximálny odhadovaný dopad na potenciál tvorby HDP na úrovni medzi 1,1 – 1,6 mld. EUR ročne, čo znamená kumulovane v období 2016-2024 viac ako 12 mld. EUR. Efektívne nastavenie systému vzdelávania preto zvýši pravdepodobnosť udržania konkurencieschopnosti slovenského hospodárstva. V tejto súvislosti je preto potrebné vytvoriť predpoklady pre kvalitný vzdelávací systém a pre napĺňanie požiadaviek trhu práce. V súvislosti s uvedeným sa približne len 25% absolventov SOŠ uplatňuje vo vyštudovanom alebo aspoň príbuznom odbore, čo predstavuje približne len 4 000 absolventov ročne a zvyšní sa musia rekvalifikovať, aby sa uplatnili v inom odbore, prípadne sa zaradujú do skupiny nezamestnaných (Zamestnávateľia združení v Rade vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu, 2015).

Skupina nezamestnaných a neuplatnených absolventov SOŠ potom vyvolávajú dodatočné náklady na strane štátu v súvislosti so sociálnymi podporami a rekvalifikáciami. Rovnako vznikajú dodatočné náklady zamestnávateľom na vzdelávanie a rekvalifikáciu absolventov ako aj na ich nábor v prípade nedostatkových odborov. Odhaduje sa, že takto vynaložené náklady by mohli do roku 2024 dosiahnuť úroveň 137 mil. EUR (Zamestnávateľia združení v Rade vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu, 2015).

Takto nastavený systém vzdelávania je preto neefektívny jednak vo vzťahu k potrebám pracovného trhu a na druhej strane v súvislosti s alokáciou finančných prostriedkov vynaložených na vzdelávanie. Vybudovanie kvalitného systému duálneho vzdelávania by mohlo konkrétne priniesť ročne 15 000 mladých ľudí pripravených podľa potrieb a rovnako

do roku 2024 prispieť k zníženiu dodatočných nákladov na vzdelávanie až o 34 mil. EUR (Zamestnávateľia združení v Rade vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu, 2015).

1.2 Subjekty systému a zmluvné vzťahy

Hlavnými subjektmi a súčasne partnermi v systéme duálneho vzdelávania sú zamestnávateľia, stredné odborné školy a žiak, pričom systém je nastavený v rámci možností tak, aby z neho profitovali všetky zapojené strany. V nasledujúcej časti v skratke popíšeme jednotlivé subjekty s ich úlohami v SDV.

Výnimočnosťou systému duálneho vzdelávania je zákonne zakotvená forma partnerského vzťahu medzi zamestnávateľom a žiakom, ktorý je definovaný vo forme učebnej zmluvy, ktorá upravuje práva a povinnosti zmluvných strán vo vzťahu k praktickému vyučovaniu. Na druhej strane je zmluvne zakotvená spolupráca medzi zamestnávateľom a školou tzv. zmluvou o duálnom vzdelávaní upravujúcou rozsah, podmienky a organizáciu odborného vzdelávania študenta s učebnou zmluvou. Podľa zákona o odbornom vzdelávaní zodpovedá za celé praktické vyučovanie zamestnávateľ. Výhodou je, že zamestnávateľ nastaví odbornú prípravu žiaka v súlade so svojimi požiadavkami, resp. potrebami, ale súčasne znáša všetky náklady spojené s jeho realizáciou. Práve toto je jedným z problémov, ktorý definujú zamestnávateľia ako jednu z hlavných prekážok vstupu do SDV.

Ako sme už uviedli v predchádzajúcej kapitole, praktické vyučovanie v SDV je vykonávané na pracovisku praktického vyučovania zamestnávateľa, ktoré je definované ako organizačná súčasť zamestnávateľa, resp. iný priestor, ku ktorému má subjekt vlastnícke alebo užívacie právo a bolo mu vydané osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Na základe žiadosti zamestnávateľa osvedčenie o spôsobilosti vydáva príslušná stavovská alebo profesijná organizácia s vecnou pôsobnosťou k odboru štúdia podľa prílohy č. 7 Vyhlášky č. 64/2015 Z. z. o sústave odborov vzdelávania a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania, v ktorom uskutočňuje zamestnávateľ praktické vyučovanie.² Osvedčenie o spôsobilosti oprávňuje zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie žiakom v SDV, s ktorými má zamestnávateľ uzatvorenú učebnú zmluvu podľa § 19 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov na základe spolupráce so strednou odbornou školou vo forme zmluvy o duálnom vzdelávaní podľa § 16 zákona č. 61/2015 Z. z.

Spôsobilosťou zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v príslušnom študijnom alebo učebnom odbore v SDV sa predpokladá hlavne jeho materiálne technická, odborná a personálna pripravenosť poskytovať praktické vyučovanie v súlade so školským zákonom a zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave. Súčasne sa spôsobilosťou rozumie zabezpečenie prípravy žiaka na výkon povolania v súlade so štátnym vzdelávacím programom, vzorovými učebnými plánmi a osnovami pre SDV.³

² Celé znenie zákona dostupné online <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/64/20170901>>

³ Praktické vyučovanie žiaka je vykonávané formou odborného výcviku alebo odbornej praxe, ktoré sú obsahovo organizované ako odborný vyučovací predmet praktického vyučovania, rovnako výlučne podľa vzorových učebných plánov a osnov stanovených pre SDV. Odborný výcvik sa vykonáva pod vedením majstra odbornej praxe alebo inštruktora.

1.3 Národný projekt Duálne vzdelávanie a jeho úloha v SDV

Hlavným subjektom, ktorý je všeobecne zodpovedný za implementáciu systému duálneho vzdelávania je Štátny inštitút odborného vzdelávania (ďalej iba „ŠIOV“), ktorý je rozpočtovou organizáciou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej (ďalej iba „MŠVVaŠ SR“). Za účelom rozvoja duálneho vzdelávania bol ŠIOV určený za realizátora aktuálne implementovaného Národného projektu *Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP* (ďalej iba „NP Duál“).

Národný projekt NP Duál je realizovaný v rámci Operačného programu Ľudské zdroje, prioritná os 1 Vzdelávanie s celkovou výškou oprávnených výdavkov 33 626 257, 73 EUR (čerpanie k februáru 2018 na úrovni približne 8%). Dĺžka realizácie projektu je zadefinovaná od januára 2016 do októbra 2020 a je realizovaný na celom území Slovenskej republiky. (NP Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP, 2016).

1.3.1 Hlavné ciele a aktivity projektu

Medzi hlavné ciele NP Duál patrí:

- *plošná implementácia systému duálneho vzdelávania (ďalej len „SDV“) do študijných odborov a učebných odborov, ktoré sú svojím obsahom a povahou vhodné pre SDV a prehlbenie prepojenia vzťahu zamestnávateľ – SOŠ – žiak,*
- *vytvorenie jednotného informačného prostredia pre SDV a elektronizácia procesov implementácie,*
- *zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy,*
- *príprava inštruktorov, majstrov odbornej výchovy a učiteľov na plnenie uvedených úloh.*

Ciele NP Duál sú napĺňané prostredníctvom 7 hlavných aktivít (ŠIOV, 2016):

- ***A.1 Zapojenie stavovských a profesijných organizácií do procesu pokračujúcej transformácie OVP a vybudovanie kooperačnej platformy spolupráce partnerov zapojených do systému duálneho vzdelávania, vzdelávanie a príprava inštruktorov:*** Cieľom aktivity je predovšetkým prehlbovanie spolupráce stavovských a profesijných organizácií a Rady zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania v zmysle ustanovení zákona o odbornom vzdelávaní a ich zapájanie do procesu transformácie odborného vzdelávania a prípravy. Nemenej podstatným je zavedenie jednotnej koordinácie systému duálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov a jednotný prístup k vzdelávacej sústave a sieti škôl vstupujúcich do systému.
- ***A.2 Aktualizácia a verifikácia potrieb trhu práce, transformácia povolání a zamestnaní na učebné a študijné odbory, priebežné analýzy uplatnenia absolventov všetkých stredných škôl v SR:*** Aktivita je zameraná na prepájanie odborného vzdelávania a prípravy s aktuálnymi potrebami pracovného trhu, resp. zamestnávateľov. V rámci aktivity projektu sú vypracovávané návrhy riešení a spôsoby prenosu požiadaviek pracovného trhu do systému duálneho vzdelávania, ktoré slúžia ako podklad pre reštrukturalizáciu učebných a študijných odborov.

- ***A.3 Participácia na procese nastavenia plánov výkonov stredných škôl na základe ich špecializácie a ich zapojenia do systému duálneho vzdelávania, vykonaných na základe potrieb trhu práce na regionálnej úrovni:*** Cieľom aktivity je príprava a realizácia nastavovania plánov výkonov stredných odborných škôl. Aktivita je v časti A.3.2. zameraná na aktualizáciu manuálu pre postup pri príprave všeobecne záväzných nariadení o určovaní počtu tried prvého ročníka. Časť A.3.3. je zameraná na realizáciu procesu nastavovania plánov výkonov škôl koordináciou účastníkov procesu stanovovania a verifikácie plánov výkonov škôl a súčasne na zjednocovanie postupov pri stanovovaní plánov výkonov aktualizáciou manuálu, ktorý je akceptovaný všetkými ôsmimi samosprávnymi krajinami.
- ***A.4 Implementácia systému duálneho vzdelávania na celoslovenskej, ako aj regionálnej úrovni za účasti zamestnávateľov:*** Hlavným cieľom aktivity je zavedenie systému duálneho vzdelávania v rámci všetkých regiónov Slovenska na všetky relevantné učebné odbory a študijné odbory, ich aktualizácia. Cieľom je súčasne aktualizácia ŠVP pre vybrané skupiny študijných a učebných odborov v súlade s podmienkami a požiadavkami systému duálneho vzdelávania.
- ***A.5 Sprevádzanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania a príprava pedagogických zamestnancov a riadenia SOŠ a ZŠ so zameraním na zavedenie SDV:*** Cieľom aktivity je implementácia takých prvkov systému, ktoré priblížia pedagogických zamestnancov ako aj riadenia školy k sprevádzaniu žiaka k systému duálneho vzdelávania a ktoré vytvoria predpoklady na spoluprácu stredných a základných škôl a zamestnávateľov. Cieľom aktivity je súčasne ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov stredných a základných škôl.
- ***A.6 Elektronizácia procesov podporujúcich implementáciu prvkov SDV:*** Aktivita má za cieľ elektronizovať celkovú implementáciu prvkov systému duálneho vzdelávania a vybraných administratívnych procesov.
- ***A.7 Koordinácia projektu:*** Cieľom je komplexné, koordinované a efektívne riadenie národného projektu na všetkých úrovniach.

Implementácia NP do roku 2020 predpokladá nasledovný počet zapojených subjektov do systému duálneho vzdelávania (ŠIOV, 2016):

- **12 000** žiakov stredných odborných škôl
- **1450** zamestnávateľov
- **7** stavovských a profesijných organizácií
- **280** stredných odborných škôl
- **8** samosprávnych krajov.

2. Stav systému duálneho vzdelávania

2.1 Vývoj kľúčových merateľných ukazovateľov v rokoch 2015-2018

Prijatím zákona o odbornom vzdelávaní a príprave boli vytvorené legislatívne predpoklady okrem iného pre vstup kľúčových subjektov do systému duálneho vzdelávania. V nasledujúcej časti preto popíšeme potrebu novely zákona o odbornom vzdelávaní v súvislosti s neprimeraným vývojom zapojenia zainteresovaných subjektov systému duálneho vzdelávania. Vývoj jednotlivých merateľných ukazovateľov v rokoch 2015-2018 popisuje tabuľka nižšie.

Tabuľka č. 1: Vývoj vybraných merateľných ukazovateľov SDV v rokoch 2015-2018

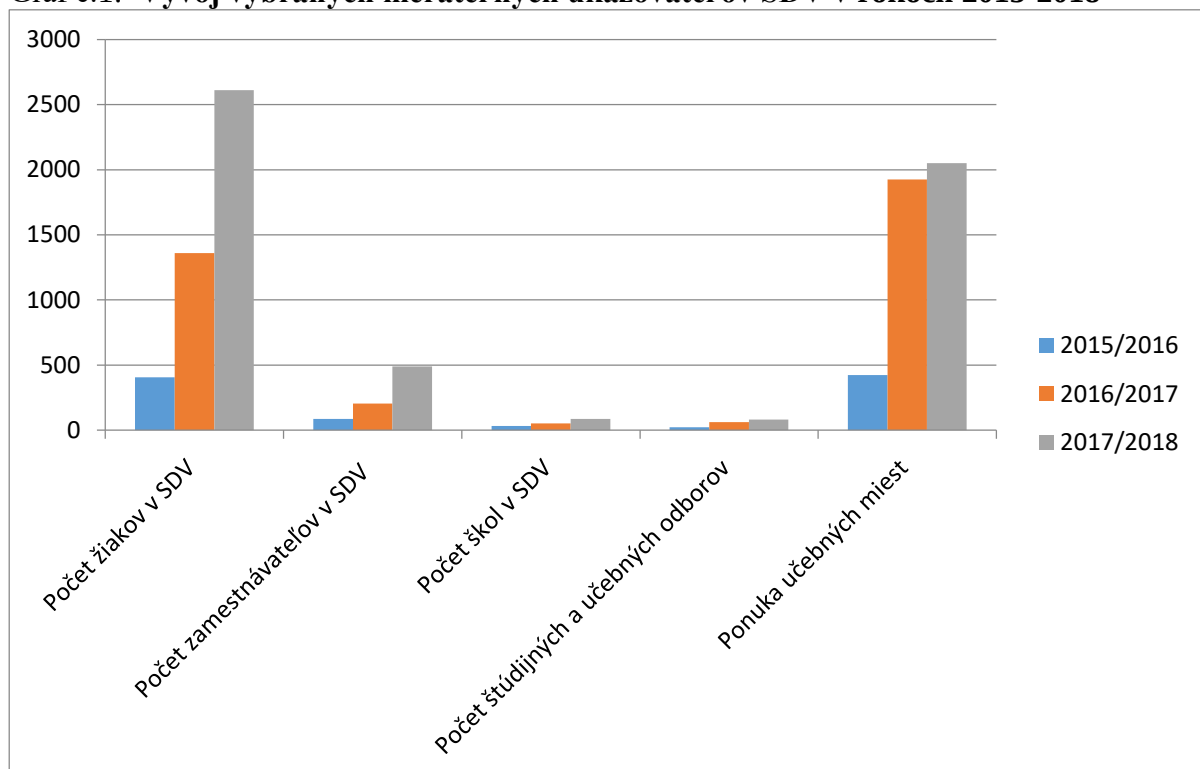
Školský rok	Počet žiakov	Počet zamestnávateľov	Počet SOŠ	Počet študijných a učebných odborov	Ponuka učebných miest
2015/2016	406	87	31	22	422
2016/2017	1359	204	53	62	1925
2017/2018	2611	490	85	82	2050

Zdroj: ŠIOV - vlastné spracovanie

Čo sa týka vývoja početnosti zapojených zamestnávateľov v SDV v období 2015-2018, možno konštatovať postupný nárast ich počtu v jednotlivých rokoch. Pokým v školskom roku 2015/2016 sa zapojilo do SDV celkovo len 87 zamestnávateľov, počas školského roka 2017/2018 je počet certifikovaných podnikov už na úrovni 490 subjektov. S počtom zapojených zamestnávateľov súvisí ponuka učebných miest, ktorá počas troch rokov vzrástla skoro päťnásobne, konkrétne zo 422 až na 2 050 učebných miest. Celková pripravenosť podnikov je ešte vyššia, no nedarí sa ju naplniť v súvislosti s nedostatočným počtom a/alebo záujmom študentov. Rovnako je pozorovateľné zvyšovanie počtu študijných a učebných odborov, ktoré za 3 ročné obdobie vzrástlo skoro štvornásobne. Napriek postupnému zvyšovaniu počtu zamestnávateľov v systéme treba dodať, že vzhľadom na napĺňanie cieľa, ktorým je do roku 2020 zapojenie 1 450 zamestnávateľov v SDV, je tempo napĺňania daného merateľného ukazovateľa nedostatočné. Dôvodom je primárne viackrát uvedená nedostatočná finančná motivácia zamestnávateľov a nadmerná administratívna záťaž. V tejto súvislosti je preto novelizácia príslušných ustanovení zákona viac ako potrebná.

Podobne ako v prípade zamestnávateľov pozorujeme súčasne postupný nárast počtu zapojených stredných odborných škôl. Za trojročné obdobie ich počet vzrástol viac ako dvojnásobne z 31 na celkovo 85 v školskom roku 2017/2018. V školskom roku 2015/2016 mali najväčšie zastúpenie školy z Nitrianskeho a Trenčianskeho kraja a v roku 2016/2017 došlo k zvýšeniu počtu na podobnú úroveň aj v Žilinskom kraji. Naopak počas 3 ročného vývoja možno konštatovať najmenšie zastúpenie stredných škôl z Banskobystrického, Prešovského a Košického kraja. V školskom roku 2017/2018 je situácia podobná ako v predošlých dvoch školských rokoch, nakoľko počtom stále dominujú školy hlavne zo západného a stredného Slovenska.

Graf č.1: Vývoj vybraných merateľných ukazovateľov SDV v rokoch 2015-2018



Zdroj: ŠIOV - vlastné spracovanie

Hlavným merateľným ukazovateľom je početnosť zapojených žiakov do systému duálneho vzdelávania. Počas prvého roka od zavedenia systému sa na celom Slovensku zapojilo do SDV celkovo iba 406 študentov. V školskom roku 2016/2017 sa viac ako stonásobne zvýšil celkový počet žiakov na úroveň 1 359 žiakov. K zvýšeniu došlo súčasne aj v školskom roku 2017/2018 na aktuálnu úroveň 2 611 zapojených žiakov do systému duálneho vzdelávania. Napriek plošnému zvyšovaniu počtu žiakov v systéme (aj na regionálnej úrovni) je treba konštatovať, že záujem žiakov o SDV je stále pomerne nízky súvislosti požiadavkami pracovného trhu a ponukou učebných miest u zamestnávateľov. Súčasne pozorujeme zásadné disparity v počtoch zapojených žiakov SOŠ v rámci jednotlivých krajov SR. Za zmienku stojí Prešovský kraj, ktorý sa v počte žiakov v SDV (škôl) v rámci Slovenska zaraďuje jednoznačne na posledné miesto, kde za 3 roky od zavedenia systému vstúpilo do SDV len 87 žiakov. Výrazne zaostávajúci je aj Banskobystrický kraj, v ktorom síce tiež dochádza k postupnému zvyšovaniu celkového počtu, no aktuálne je v rámci celého kraja zapojených do SDV len 151 študentov. Trojročný vývoj naopak naznačuje, aj v počte študentov, že SDV sa najlepšie darí rozvíjať v Trenčianskom a Žilinskom kraji.

Tabuľka č. 2: Vývoj počtu žiakov v SDV v rámci jednotlivých krajov SR v rokoch 2015-2018

	SR	BA	TT	NR	BB	TN	ZA	KE	PO
Počet žiakov 1. ročníka 2017	1252	160	105	168	107	299	271	83	59
Počet žiakov 2. ročníka 2016	953	149	90	163	14	195	234	87	21
Počet žiakov 3. ročníka 2015	406	27	29	98	30	97	58	60	7
	2611	336	224	429	151	591	563	230	87

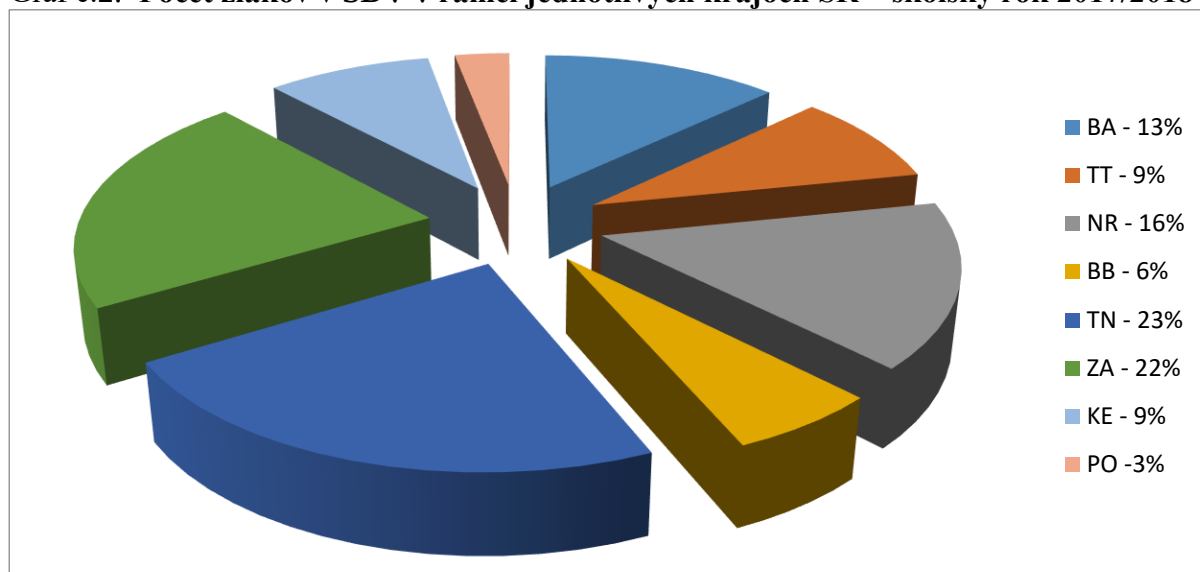
Zdroj: ŠIOV - vlastné spracovanie

2.2 Východiskový stav v roku 2018

Do systému duálneho vzdelávania je aktuálne zapojených 2 611 žiakov, 490 zamestnávateľov a 85 stredných odborných škôl. Pre úplnosť informácie je potrebné dodať, že zo 490 zamestnávateľov je aktívne zapojených len necelých 50%, čo predstavuje 200 podnikov, ktoré majú svojich žiakov v duáli. Na budúce povolanie sa žiaci pripravujú v 46 študijných a učebných odboroch a celkovo je uzatvorených 1 234 zmlúv žiakov s budúcimi zamestnávateľmi.

Rovnako ako v predchádzajúcich rokoch je najväčší počet študentov zapojených v SDV z Trenčianskeho kraja, kde sa aktuálne na svoje budúce povolanie pripravuje v rámci duálu 591 žiakov, čo predstavuje až 23%-ný podiel v rámci celého Slovenska. Na druhé miesto v početnosti sa zaraďuje Žilinský kraj, kde je do SDV zapojených o približne 30 žiakov menej s podielom 22% na celkovom počte. Pomerne vysoké zastúpenie má Nitriansky kraj, v ktorom sa pripravuje v rámci duálu približne 16% žiakov. Naopak, najmenší podiel žiakov sa v rámci duálu pripravuje na svoje budúce povolanie v Košickom (9%) a Prešovskom kraji s celkovým podielom len 3%. Percentuálne podiely na celkovom počte študentov v rámci jednotlivých krajov SR znázorňuje graf nižšie.

Graf č.2: Počet žiakov v SDV v rámci jednotlivých krajoch SR – školský rok 2017/2018

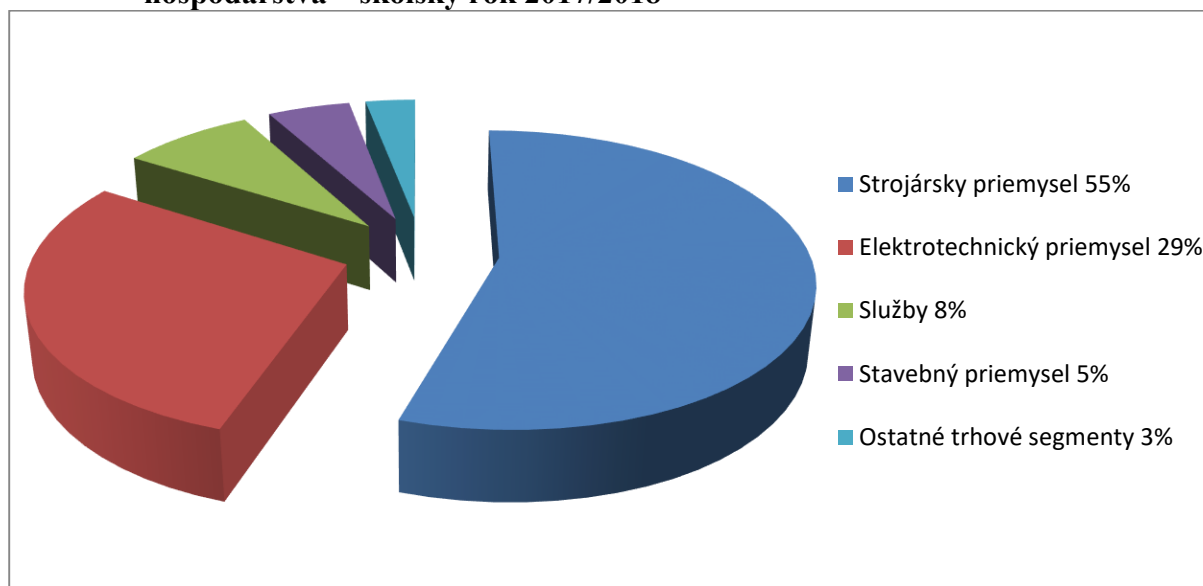


Zdroj: ŠIOV - vlastné spracovanie

Okrem regionálnych disparít v počte zapojených žiakov naprieč Slovenskom sa ako ďalší problém javí fakt, že z celkového počtu žiakov aktuálne zapojených do systému duálneho vzdelávania až 72% žiakov študuje odbory v oblasti priemyslu, čo predstavuje celkovo až 1 880 žiakov. Osobitným problémom je celkový podiel žiakov stredných škôl zapojených do systému duálneho vzdelávania, ktorý je aktuálne na úrovni len 3% zo všetkých študentov stredných odborných škôl. Žiaci sa pripravujú na svoje budúce povolanie hlavne v automobilovom segmente, pričom ostatné odvetvia hospodárstva výrazne zaostávajú. Čísla v tejto súvislosti nie sú v ničom prekvapujúce, nakoľko fakt, že Slovensko je aktuálne ako najväčší producent automobilov na osobu na svete, so sebou prináša enormnú potrebu kvalifikovanej pracovnej sily predovšetkým v oblasti strojárského a elektrotechnického priemyslu. S uvedeným je úzko prepojený aj fakt aktuálnej ponuky učebných miest.

Z grafu nižšie je zrejma ponuka učebných miest zo strany zamestnávateľov hlavne z oblastí strojárského priemyslu, kde bola ponuka pre školský rok 2017/2018 na úrovni 55%. Výrazný podiel na celkovej ponuke je pozorovateľný aj v oblasti elektrotechnického priemyslu (29%), ktorý je priamo naviazaný na automobilový priemysel. Oblasti hospodárstva ako služby, s celkovým podielom 8%, stavebný priemysel 5% alebo ostatné trhové segmenty s 3% podielom teda výrazne zaostávajú za uvedenými oblasťami. V tejto súvislosti je potrebné nastaviť systém duálneho vzdelávania tak, aby na jednej strane kopíroval požiadavky zamestnávateľov z oblasti strojárského, automobilového a elektrotechnického priemyslu a súčasne začal vytvárať podmienky, aby bola zabezpečená udržateľnosť aj ostatných sektorov hospodárstva.

Graf č.3: Percentuálny podiel učebných miest v rámci jednotlivých segmentov hospodárstva – školský rok 2017/2018



Zdroj: ŠIOV - vlastné spracovanie

Opodstatnenosť potreby novelizácie súčasného zákona o odbornom vzdelávaní je priamo naviazaná aj na fakt, že za doterajšie fungovanie systému nedochádza k potrebnej dynamike zvyšovania počtu zapojených subjektov. V súvislosti s naplňaním očakávaného počtu zapojených subjektov do roku 2020 treba všeobecne konštatovať, že úroveň zapojenia jednotlivých skupín je aktuálne na nízkej úrovni. K 31.9.2017 bolo do systému duálneho vzdelávania zapojených 490 zamestnávateľov, čo predstavuje 33,8% plnenia plánu do roku 2020. V tejto súvislosti sa teda očakáva zapojenie ďalších 960 zamestnávateľov v priebehu troch nasledujúcich rokov. Čo sa týka stredných škôl, aktuálne je ich do systému zapojených 85, čo predstavuje približne len 30% plnenia plánu do roku 2020. ŠIOV v tejto súvislosti predpokladá, že počas nasledujúcich rokov sa zapojí do duálu ďalších 195 stredných odborných škôl. Za hlavný merateľný ukazovateľ je považovaný počet zapojených študentov do SDV, ktorý je aktuálne na úrovni iba 21,7% z predpokladaného počtu v roku 2020. V tejto súvislosti sa predpokladá vstup ďalších približne 10 000 nových žiakov do systému duálneho vzdelávania. Na základe uvedeného si dovoľujeme konštatovať, že vzhľadom na súčasné nastavenie systému sú očakávania výrazne ambiciózne. Je preto nesporné, že pokiaľ sa chceme aspoň priblížiť k očakávaným hodnotám v roku 2020 je viac ako potrebná hlbšia legislatívna úprava a rovnako zmeny v oblasti projektových aktivít NP Duál.

2.3 Silné stránky SDV

V súvislosti s nastavením analýzy nasledujúca časť popisuje silné a slabé stránky systému hlavne z pohľadu zamestnávateľov a zástupcov zamestnávateľov. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zástupcovia zamestnávateľov považujú prijatie zákona o odbornom vzdelávaní a príprave za dôležitý legislatívny predpoklad pre nastavenie principiálnych a systémových základov systému duálneho vzdelávania a prípravy na Slovensku. Zákon vytvoril jednoduché princípy a pomerne prehľadnú terminológiu pre zavedenie SDV po vzore Nemecka, Rakúska a Švajčiarska a v spolupráci s obchodnými komorami týchto krajín ho zástupcovia slovenských zamestnávateľov považujú za funkčnú alternatívu k tradičnému školskému systému.

Od prijatia zákona č. 61/2015 Z.z. prešli viac ako 3 roky a možno skonštatovať pomerne pozitívne napĺňanie jednotlivých jeho prvkov v praxi. Jednou z pozitívnych a potrebných skutočností je prepájanie stredných odborných škôl na prax, nakoľko praktická príprava žiakov v SDV vo väčšej miere zodpovedá reálnym pracovným podmienkam na pracovnom trhu. Žiaci získavajú pracovné návyky už počas štúdia, čím dochádza k ich prirodzenej adaptácii do pracovných kolektívov u budúcich zamestnávateľov a tým sa súčasne skracuje aj adaptačná fáza pri nástupe do pracovného pomeru. V tejto súvislosti súčasne dochádza k rýchlejšiemu dosiahnutiu pracovného výkonu s lepším mzdovým ohodnotením, čo napokon pre žiakov zapojených do systému duálneho vzdelávania znamená konkurenčnú výhodu pre uplatnenie sa na trhu práce. Žiak má dokonca možnosť v rámci učebnej zmluvy uzavrieť aj zmluvu o budúcej pracovnej zmluvy so zamestnávateľom, čo mu dáva určitú mieru istoty prvého zamestnania, respektíve sa skracuje čas pri hľadaní prvého zamestnania po ukončení jeho štúdia, samozrejme v prípade, že sa žiak nerozhodne pokračovať v štúdiu na vysokej škole.

Ďalším pozitívom systému duálneho vzdelávania je budovanie celospoločenského povedomia o reálnych výsledkoch systému, čo môže mať pozitívny vplyv pri rozhodovaní žiakov alebo ich rodičov o budúcnosti výberu strednej školy, resp. profesijného smerovania. Žiaci v SDV získavajú vzdelanie, ktoré im reálne umožňuje jednoduchšie sa uplatniť na trhu práce a na druhej strane firmy si postupne začínajú uvedomovať, že prípravou kvalitného žiaka, resp. budúceho zamestnanca môžu získať konkurenčnú výhodu na trhu. Na základe toho možno aktuálne pozorovať snahu firiem získať čo možno najviac takýchto žiakov. Súčasne možno vnímať aj narastajúci trend pozitívneho vnímania firiem zapojených do SDV v regiónoch.

Ďalšou zo silných stránok SDV je jeho pozitívny vplyv na marketing stredných odborných škôl. Zo zistení z okrúhlych stolov SBA vyplýva, že na stredných odborných školách, ktoré sa zapojili do systému stúpa záujem o vzdelávanie aj v odboroch, ktoré nie sú súčasťou systému, čo v konečnom dôsledku vytvára tlak aj na školy, aby sa snažili vyvíjať aktivity vo vzťahu k zamestnávateľom. Školy zapojené do systému sa navyše jednoduchšie dostávajú k finančne náročnejším a modernejším zariadeniam.

Ďalej možno pozorovať, že v rámci SDV sa zlepšuje spolupráca medzi školami a zamestnávateľmi. Zlepšenie spolupráce sa prejavuje hlavne v aktívnejšom prístupe zamestnávateľov do procesu tvorby školských vzdelávacích programov, čím sa výraznejšie podieľajú na tvorbe profilu absolventa a obsahov vzdelávania. Celkovo pozitívne hodnotíme aj zvýšenie celkovej motivácie žiakov, ktorí dosahujú lepšieho prospechu a majú lepšiu dochádzku ako aj disciplínu. Žiaci sú motivovaní finančne zo strany zamestnávateľov formou podnikových štipendií, ale aj nefinančne, vplyvom reálnych pracovných podmienok a organizovaním rôznych podujatí, súťaží, team-buildingov a rôznych iných benefitov.⁴

Kľúčovým prvkom v SDV je osoba inštruktora, ktorá je vnímaná celkovo veľmi pozitívne. Hlavným dôvodom je individuálny prístup inštruktora žiakom. Inštruktori sú primárne vybraní zo zamestnancov firmy, tým pádom majú praktické skúsenosti s výrobnými, prípadne inými procesmi v podniku. Z hľadiska manažmentu firiem sú procesy nastavené tak, že si pripravujú inštruktorov v súlade so svojimi požiadavkami, ktoré sú kompatibilnejšie s podmienkami na pracovisku.⁵

⁴ Zistenia z okrúhlych stolov SBA organizovaných v Trenčíne, Nitre a Prešove – 06/2018

⁵ Podrobnosti upravuje § 22 ods. 1, 2 zákona č. 61. 2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Pozitívom systému je súčasne aktuálnosť vzdelávacích programov a ich obsahu a rovnako možnosť flexibility v ich úprave a skutočnosť prakticky cielených učebných osnov pre jednotlivé odbory, čím dochádza k rozvoju povolání naviazaných na potreby trhu. Súčasne dochádza k synergickému efektu posúvania vedomostí v trojuholníku žiak, škola a zamestnávateľ.

2.3.1 Benefity zamestnávateľov z účasti v SDV

Štátny inštitút odborného vzdelávania definuje v materiáli *Manuál implementácie SDV pre zamestnávateľa, strednú odbornú školu a zriaďovateľa*, ktorého je zhotoviteľom, benefity zamestnávateľov z účasti v systéme vychádzajú z aplikačnej praxe vybraných krajín s dlhou tradíciou duálneho vzdelávania ako Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko, Anglicko, Austrália a USA, ktoré sú očakávané aj pre duálne vzdelávanie na Slovensku.

- a. Dobrá povest' a pozitívne vnímanie zamestnávateľa podieľajúceho sa na duálnom vzdelávaní svojimi partnermi a verejnosťou. V trhovom orientovanom hospodárstve je pozitívny obraz a dobrá povest' podniku výraznou konkurenčnou výhodou,
- b. Kontinuálna príprava a výchova žiakov s ich následným prijímaním do pracovného pomeru chráni zamestnávateľa pred starnutím pracovnej sily,
- c. Vzdelávanie žiakov je potrebné v súvislosti s udrжанím vysokej úrovne kvalifikácie vlastných pracovníkov podniku, pričom je predpoklad, že podnik, ktorý poskytuje vzdelávanie ostáva na vrchole technologických inovácií. Súčasne je predpoklad, že produktivita práce zamestnanca, ktorý pracuje so žiakom sa zvýši o 10-20%,
- d. Prostredníctvom duálneho vzdelávania si zamestnávateľ môže vychovať budúceho zamestnanca presne podľa svojich potrieb,
- e. Vytváranie predpokladov pre rozvoj firmy prostredníctvom duálneho vzdelávania žiakov, ktoré na jednej strane plní úlohu reprodukcie ľudských zdrojov podniku, ale aj pre potreby trhu práce. Pre podnik sa tým vytvára možnosť nárastu zamestnancov, čo mu umožňuje rýchlo reagovať na zvýšené požiadavky odberateľov a tým pádom má vyššiu konkurenčnú výhodu oproti konkurencii,
- f. Zníženie nákladov spojených s náborom kvalifikovaných pracovníkov, ktorý je časovo a finančne náročný. Systém duálneho vzdelávania žiakov a ich následný prechod do zamestnaneckého pomeru šetrí zamestnávateľovi čas aj finančné prostriedky. Súčasne existuje predpoklad, že zamestnanci, ktorí prešli prípravou na zamestnanie priamo u zamestnávateľa majú nižšiu tendenciu meniť zamestnávateľa, čo znamená ďalšie zníženie nákladov zamestnávateľa spojených s fluktuáciou zamestnancov,
- g. Vzdelávaním svojich budúcich zamestnancov a ich zaradením do pracovného kolektívu sa skracuje čas potrebný na adaptáciu sa zamestnanca do pracovného procesu a tým sa skracuje čas potrebný na dosiahnutie požadovaného pracovného výkonu, čo rovnako znižuje náklady zamestnávateľa a súčasne zvyšuje jeho výnosy,
- h. Vzdelávanie detí zamestnancov vedie ku generačnej výmene, čo zamestnávateľom zaručuje plynulú obnovu svojej pracovnej sily s predpokladaným vysokým podielom lojality voči zamestnávateľovi
- i. Finančné benefity zamestnávateľa za poskytovanie praktického vyučovania (ŠIOV, 2018).

2.3.2 Daňový benefit zamestnávateľa za poskytovanie praktického vyučovania

Samostatnou kategóriou motivácie zamestnávateľov pri vstupe do systému duálneho vzdelávania je motivácia finančná. Každý zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v SDV, má nárok na daňový benefit vo forme zníženia základu dane daňovníka, ktorý je poskytovateľom praktického vyučovania.

V súlade s §17 ods. 37 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov môže zamestnávateľ za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu znížiť svoj základ dane pre daň z príjmov o:

- a) 3 200 € na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 400 hodín praktického vyučovania,
- b) 1 600 € na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 200 hodín praktického vyučovania.

Rozsah praktického vyučovania za celé štúdium, za kalendárny rok (zdaňovacie obdobie) alebo za príslušnú časť kalendárneho roka sa vypočíta zo vzorových učebných plánov pre študijný odbor alebo učebný odbor, v ktorom zamestnávateľ poskytuje praktické vyučovanie žiakovi. Súčasne je potrebné uviesť, že zamestnávateľ je oprávnený znížiť svoj základ dane o stanovenú čiastku zodpovedajúcu daňovému benefitu za žiaka s učebnou zmluvou len v prípade preukázania splneného počtu hodín poskytnutého praktického vyučovania, čo si vyžaduje potrebu vedenia samostatnej evidencie (evidencia dochádzky žiaka na PV). Uvedenú potrebu hodnotia zamestnávatelia ako jeden z viacerých prvkov, ktoré vytvárajú celkovo nadbytočnú administratívnu záťaž systému.

Výška daňového benefitu za celé obdobie štúdia je závislý od toho, či žiak vykonáva praktické vyučovanie v 3-ročnom alebo 4-ročnom študijnom odbore. Celkový nárok zamestnávateľa na daňový benefit pri 3-ročnom študijnom odbore pri splnení podmienok daných zákonom je 9 600 € a v prípade 4-ročných študijných odborov na úrovni 12 800 €. ⁶

V súvislosti s existujúcim mechanizmom finančných benefitov pre zamestnávateľov v SDV je potrebné poznamenať, že v záujme zvýšenia počtu zamestnávateľov a rovnako študentov v systéme duálneho vzdelávania na Slovensku je potrebné prehodnotiť celkové nastavenie finančnej motivácie zamestnávateľov nielen formou daňových úľav, ale aj priamymi platbami za počet študentov, príspevkami za vzdelávacie nástroje a podobne.

⁶ Pri 3-ročnom učebnom odbore poskytuje zamestnávateľ vyučovanie v jednotlivých školských rokoch, ktorých vyučovacie obdobia spadajú do 4 zdaňovacích období. Keďže 3 ročný učebný odbor z hľadiska dĺžky štúdia trvá po dobu 30 vyučovacích mesiacov, zamestnávateľ, ktorý spĺňa podmienky stanovené zákonom na daňový benefit má nárok v prvom a poslednom zdaňovacom období na daňový benefit v hodnote 1 600 € a v druhom a treťom zdaňovacom období na 3 200 €.

Pri 4-ročnom učebnom odbore poskytuje zamestnávateľ vyučovanie v jednotlivých školských rokoch, ktorých vyučovacie obdobia spadajú do 5 zdaňovacích období. Keďže 3 ročný učebný odbor z hľadiska dĺžky štúdia trvá po dobu 39 vyučovacích mesiacov, zamestnávateľ, ktorý spĺňa podmienky stanovené zákonom na daňový benefit má nárok v prvom a poslednom zdaňovacom období na daňový benefit v hodnote 1 600 € a v druhom, treťom a štvrtom zdaňovacom období na 3 200 €.

Pozn. Nárok na daňový benefit v uvedenej výške má aj zamestnávateľ, ktorý časť praktického vyučovania zabezpečuje v dielni školy alebo u iného zamestnávateľa

2.4 Slabé stránky SDV

Naproti uvedeným silným stránkam systému duálneho vzdelávania je množstvo tých, ktoré celkovo znižujú kvalitu a vykonateľnosť zákona o odbornom vzdelávaní.

V nasledujúcej časti vychádzame z vyhodnotenia skúseností prvého roka zavádzania systému duálneho vzdelávania a prípravy, ktoré vyplynuli z rokovaní MŠVVaŠ SR so zainteresovanými subjektmi.⁷ Informácie sú rozšírené o zistenia z prieskumu SBA (máj 2018) a poznatky z okrúhlych stolov (jún 2018).⁸ Zástupcovia zamestnávateľov označujú za jednu z najslabších stránok systému duálneho vzdelávania jeho nedostatočnú propagáciu. Systém je nedostatočne propagovaný zo strany štátnych orgánov a rovnako chýbajú informácie v médiách, čo má za následok chýbajúcu informovanosť verejnosti a hlavne záujemcov o štúdium o potrebe a perspektíve technických povolání, spoločenských prínosoch a v konečnom dôsledku nezáujem žiakov o technické smery.

Systému duálneho vzdelávania bráni v rozvoji vo veľkej miere samotné rámcové legislatívne nastavenie a koordinácia SDV a OVP. Zamestnávatelia považujú za problematické postavenie krajských rád pre OVP, ktoré majú na regionálnej úrovni len poradný hlas a regionálne zastupiteľstvá ich často neberú do úvahy. V tejto súvislosti a vo vzťahu k efektívnemu riadeniu OVP preto považujú za problematickú zriaďovateľskú pôsobnosť VÚC vo vzťahu k stredným odborným školám, ktoré sú hlavnými subjektmi odborného vzdelávania.

Osobitným problémom SDV je nezáujem žiakov o vstup do systému duálneho vzdelávania, pričom dôvodov je hneď niekoľko. Okrem spomenutého nedostatku informácií o potenciáli technických odborov (absencie kvalitnej propagácie) považujú zamestnávatelia za problém chýbajúce manuálne zručnosti súčasnej generácie a celkový vzťah k práci. Zástupcovia zamestnávateľov a riaditelia SOŠ sa ďalej zhodujú v názore, že ďalším z dôvodov nedostatočného záujmu žiakov o SDV je nedostatočne rozvinutý systém kariérneho poradenstva. Za problém súčasne považujeme rozhodovanie rodičov, ktorí nevidia potenciál technického zamerania a posielajú svoje deti na školy so všeobecným zameraním, resp. obchodné akadémie a podobne. Ako problematické sa súčasne javí nesúlad OVP a podmienok jeho nadobúdania s reálnymi potrebami trhu práce a záujmami žiakov.

Z hľadiska stredných odborných škôl je najväčším problémom znížovanie normatívneho objemu finančných prostriedkov na praktické vyučovanie. Krátenie normatívu o sumu zodpovedajúcu mzdovému normatívu na praktické vyučovanie žiaka má za následok nezáujem vstupu stredných odborných škôl do systému duálneho vzdelávania, nakoľko sa školy často dostávajú do finančných problémov. Riaditelia SOŠ, ktorí sa zúčastnili na okrúhlych stoloch preto navrhujú odstupňovanie financovania mzdového normatívu na praktické vyučovanie podľa naplnenia triedy.

Problémom je rovnako samotné zabezpečovanie praktického vyučovania v SDV v rámci školy pre žiakov 1. ročníkov 3 a 4 ročných učebných a študijných odborov, k čomu sa prikláňa aj skupina zamestnávateľov. Medzi riaditeľmi SOŠ sa objavujú názory, že v 3 ročných

⁷ ŠIOV : Vyhodnotenie skúseností 1. roka zavádzania systému duálneho vzdelávania a prípravy.

Pozn. Materiál je sumarizáciou pripomienok a návrhov získaných na stretnutiach MŠVVaŠ SR so zástupcami zriaďovateľov stredných odborných škôl a okresných úradov v sídle kraja (21. september 2016), riaditeľmi SOŠ zapojenými do systému duálneho vzdelávania a prípravy (27. september 2016) a zástupcami zamestnávateľov (6. 10. 2016), ktoré sa uskutočnili na Štátnom inštitúte odborného vzdelávania v Bratislave.

⁸ Zistenia a správa predstavujú samostatný analytický výstup, ktorý je dostupný na internetovej stránke SBA.

odboroch by bolo vhodné začať so vzdelávaním v SDV v 2.ročníku a v 4-ročných odboroch až v treťom ročníku. V tejto súvislosti považuje aj skupina zamestnávateľov za problematické zabezpečovanie praktického vyučovania v SDV školou.

Problém z pohľadu stredných škôl je rovnako legislatívne určenie minimálneho počtu žiakov v triedach (minimálny počet 8 žiakov v odbornej skupine na teoretickom vyučovaní) v súlade s §33 ods. 7 až 10 zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), ktorý vytvára značné obmedzenia pri zavádzaní systému duálneho vzdelávania.

Riaditelia SOŠ súčasne upozorňujú na prílišnú orientáciu praktického vyučovania v rámci SDV na potreby zamestnávateľov, ktorá je na úkor všeobecného vzdelávania študentov. Podľa niektorých totiž proces vzdelávania v rámci SDV je v niektorých prípadoch nadmerne naviazaný na špecifiká výrobných postupov a technického vybavenia podnikov, čo má za následok nedostatočné vytváranie predpokladov na relevantné vzdelávanie a odbornú prípravu v rámci širšie profilovaných odborov. V tejto súvislosti môže nastať problém práve vtedy, keď sa žiak po skončení prípravy v SDV nezamestná u zamestnávateľa, s ktorým mal uzatvorenú učebnú zmluvu. Podobné obavy majú riaditelia SOŠ v súvislosti s možným zanedbávaním všeobecno-vzdelávacích predmetov v rámci SDV, čo pri aktuálnom nastavení pomeru teoretickej a praktickej výučby (40:60, 50:50) môže spôsobovať komplikácie pri dostatočnej príprave žiakov na maturitnú skúšku.

Medzi ďalšie slabé stránky SDV je potrebné jednoznačne zaradiť celkové nastavenie zoznamov študijných a učebných odborov, ktoré sú pre mnohé stredné odborné školy, ktoré vstúpili do SDV, demotivujúce. Nevyhovujúca je súčasne formulácia príslušného paragrafu školského zákona o počte žiakov v triedach dennej formy štúdia, ktorá neumožňuje externé alebo kombinované štúdium v nadväzujúcich formách odborného vzdelávania a prípravy.

Systém duálneho vzdelávania a príslušný zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov nevytvára pre podniky možnosť poskytovať stredným odborným školám potrebné technické vybavenie. Zamestnávatelia súčasne považujú za problematické celkovú zastaranosť učebníc odborných predmetov na SOŠ, ktoré negatívne vplýva na celkový rozvoj SDV a rovnako celého OVP. Technologický posun je markantný vo všetkých oblastiach, a preto je potrebné inovovať aj študijné materiály pre žiakov, ako základný predpoklad kvalitnej odbornej teoretickej výučby v súlade s aktuálnymi technológiami.

Problematicky je súčasne nastavený systém vyplácania odmeny žiakom za ich produktívnu prácu, nakoľko je nastavený prostredníctvom fakturácie školou a nie priamo žiakom. Zriaďovatelia preto požadujú zákonnú úpravu zabezpečujúcu povinnosť zamestnávateľov vyplácať túto odmenu priamo žiakom, čím by sa súčasne zamedzilo plytvaniu verejných prostriedkov na bankové poplatky a financovanie týchto operácií.

Zriaďovatelia považujú za chybné celkové postavenie riaditeľa SOŠ v SDV, nakoľko je zákonne zodpovedný za dodržiavanie štátnych vzdelávacích programov aj v SDV, ale nedisponuje žiadnou právomocou ani kontrolnou funkciou v súvislosti s vykonávaním praxe v SDV. Zriaďovatelia preto navrhujú legislatívnu úpravu, ktorá by zaviedla povinnosť kontroly zmluvných podmienok riaditeľom SOŠ do zmluvy o duálnom vzdelávaní.

Na záver uvádzame problém s potrebnou kvalifikovanosťou inštruktorov, na ktorý poukazujú zriaďovatelia. Inštruktori majú podľa ich názoru problémy s klasifikáciou, vedením absencie a mesačných výkazov a s riešením výchovných problémov.

2.4.1 Prekážky vstupu zamestnávateľov do SDV

Súčasný znenie zákona o odbornom vzdelávaní obsahuje množstvo bariér, ktoré komplikujú vstup zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania. Zamestnávatelia sú často odrádzaní od vstupu do systému z dôvodu celkovej finančnej, personálnej a organizačnej náročnosti pri vstupe do SDV. Uvedený problém sa najviac prejavuje v súvislosti s postavením malých a stredných podnikateľov v SDV, ktorí nedokážu zabezpečiť praktické vyučovanie v zákonne stanovenom rozsahu. V tejto súvislosti je problematická skutočnosť nemožnosti vstúpiť do SDV pre žiakov vyšších ročníkov, preto časť zamestnávateľov navrhuje úpravu § 16 ods. 4 zákona o OVP, ktorou by sa upravila minimálna dĺžka doby uzavretia zmluvy o duálnom vzdelávaní.

Vychádzajúc zo zistení z okrúhlych stolov sa ďalej zamestnávatelia jednoznačne zhodujú v celkovej administratívnej záťaži systému duálneho vzdelávania, hlavne v súvislosti s administratívnymi prekážkami pri vybavovaní žiadostí o overenie spôsobilosti zamestnávateľa. Po doručení žiadosti zamestnávateľa o overenie spôsobilosti zamestnávateľa príslušná stavovská alebo profesijná organizácia posúdi jej formálne náležitosti a všetky potrebné doklady. Následne je žiadosť predložená na vecné a odborné posúdenie vymenovanej komisii, ktorá má zákonnú lehotu 60 dní na overenie spôsobilosti zamestnávateľa. Celý proces získavania osvedčenia o spôsobilosti administratívne zaťažuje podnik a je neprimerane dlhý, čo má často za následok demotiváciu subjektu a jeho nevstúpenie do SDV. Zamestnávatelia v tejto súvislosti požadujú vydávanie osvedčení o spôsobilosti na 7 rokov od nasledujúceho školského roka, aby sa predišlo hluchému obdobiu keď zamestnávateľ síce osvedčenie vlastní, no nemôže so žiakmi pracovať, resp. prijímať nových. Súčasne požadujú zjednodušenie certifikačného procesu a zrušenie konkrétneho termínu na predkladanie žiadostí na overenie spôsobilosti, ktorý je aktuálne definovaný do 30. septembra príslušného školského roka.

Za administratívnu záťaž rovnako zamestnávatelia považujú povinnosti pri administrácii a archivácii v súvislosti s zasielaním učebných zmlúv. Zákonná povinnosť zamestnávateľa aktuálne spočíva v tom, že je do 15 dní od uzavretia učebnej zmluvy povinný zasielať rovnopis škole a písomne oznámiť túto skutočnosť príslušnej stavovskej alebo profesijnej organizácii. Aj v tomto prípade by bolo vhodné prehodnotiť celkový proces v záujme znižovania administratívnej záťaže nielen na strane zamestnávateľov, ale aj ostatných zapojených subjektov.

Za hlavnú prekážku vstupu zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania možno považovať nedostatočné finančné stimuly zo strany štátu. Zamestnávatelia považujú aktuálnu finančnú motiváciu vo forme zníženia základu dane pre firmy, ktoré vstúpili do SDV za nedostatočnú z hľadiska jej výšky ako aj formy. Dostatočná finančná motivácia je popri potrebe výchovy budúcich zamestnancov najhlavnejším faktorom, ktorým možno do systému prilákať väčšie množstvo zamestnávateľov a hlavne malých a stredných podnikov, ktoré sú kostrou slovenského hospodárstva. V tejto súvislosti je potrebné komplexné prehodnotenie systému finančných stimulov a zvýšenie jeho atraktívnosti pre zamestnávateľov.

V súvislosti s legislatívnym nastavením systému je ďalej problematické nevyhovujúce pracovno-právne postavenie žiaka, ktorý v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce nemá postavenie zamestnanca. Ide hlavne o žiakov prvého ročníka v SDV, ktorí plnia povinnú školskú dochádzku, čím dochádza v niektorých firmách zabezpečujúcich praktické vyučovanie k rozporu s príslušnými predpismi BOZP. Nevyhovujúca je súčasne právna úprava pozície

inštruktora a majstra odbornej výchovy, ktorý nemôže mať postavenie pedagogického zamestnanca.

Z pohľadu zamestnávateľov je problémom celkovo nevyhovujúca štruktúra učebných a študijných odborov, nakoľko niektoré odbory sa vyučujú v nízkych počtoch a niektoré zamestnávateľom celkovo chýbajú. Nevyhovujúce je podľa zamestnávateľov tiež celkové nastavenie dĺžky študijných odborov a absencia externej a kombinovanej formy štúdia (18+). Samostatným problémom je nedostatočná atraktivita niektorých študijných alebo učebných odborov. Napríklad v sektore stavebníctva v odboroch murár a inštalatér študovalo v školskom roku 2015/2016 v rámci SDV len 9 študentov. V školskom roku 2016/2017 sa počet študentov navýšil, ale všeobecne sa neočakáva zo strany zamestnávateľov veľký záujem o prijímanie študentov, čo je zapríčinené chybným nastavením systému, ktorý nedostatočne zohľadňuje špecifické podmienky v oblasti stavebníctva. V tejto súvislosti je potrebné dodať, že aktuálne všeobecné záväzné nariadenia na úrovni samosprávnych krajov rovnako nereflektujú skutočné potreby pracovného trhu, čo negatívne vplýva na celkovú ideu systému.⁹

⁹ ŠIOV: Vyhodnotenie skúseností 1. Roka zavádzania systému duálneho vzdelávania a prípravy. Interný dokument

Pozn. Doplnené o zistenia z okrúhlych stolov SBA organizovaných v Trenčíne, Nitre a Prešove – 06/2018

3. Opatrenia na zefektívnenie systému duálneho vzdelávania

Regionálne školstvo a systém odborného vzdelávania a prípravy má nezastupiteľnú úlohu z hľadiska napĺňania potrieb trhu práce, resp. prípravy žiakov na čo najplynulejší prechod do pracovného života. V súvislosti so stále sa zrýchľujúcim globálnym vývojom a ďalšími faktormi sa prirodzene menia aj podmienky na pracovnom trhu. V tejto súvislosti je v záujme každého štátu zabezpečiť, aby sa odborné školstvo neustále prispôbovalo meniacim sa skutočnostiam. V nasledujúcej časti preto popíšeme pripravované legislatívne zmeny a rovnako opatrenia v oblasti projektových aktivít príslušného Národného projektu Duál, ktorých zmyslom je celkové zlepšenie systému duálneho vzdelávania v našich podmienkach.

3.1 Legislatívne opatrenia - novelizácia zákona č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave

Národná rada Slovenskej republiky dňa 14. júna 2018 prijala zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „novela zákona o OVP“), s účinnosťou od 1. septembra 2018. Novela zákona o OVP so sebou prináša zásadné zmeny, ktorých cieľom je predovšetkým zjednodušiť podmienky pre vstup nových zamestnávateľov (živnostníkov a malých a stredných podnikov), zvýšenie celkového počtu zapojených firiem, žiakov, stredných odborných škôl, ale aj zvýšenie kvality odborov vzdelávania v súlade s požiadavkami trhu práce.

3.1.1 Normatívne financovanie školy

Jedným z najväčších nedostatkov, ktorý mal za následok nezáujem vstupu stredných odborných škôl do systému, je krátenie normatívu na praktické vyučovanie. Ako uvádza dôvodová správa k zákonu, problém sa ukázal hlavne na tých školách, ktoré majú triedy tvorené zo žiakov zaradených do SDV spolu so žiakmi mimo systému, na základe čoho škola nemala dostatok finančných prostriedkov na zaplatenie majstra odbornej výchovy a rovnako v prípadoch, kedy došlo k zmenám daného pomeru žiakov v nasledujúcich ročníkoch, čím dochádzalo k striedavému prijímaniu a prepúšťaniu majstra odbornej výchovy. Novela zákona ruší krátenie mzdového normatívu na majstra odbornej výchovy, po novom teda školy dostanú na žiaka v systéme duálneho vzdelávania normatívne financie v rovnakej výške ako na žiaka, ktorý nie je do SDV zapojený. Krátený normatív bude po nadobudnutí platnosti zákona nahradený normatívnymi financiami na nové výkony spojené s účasťou strednej odbornej školy v systéme duálneho vzdelávania. Prinavrátením normatívu sa očakáva celkové zvýšenie počtu stredných odborných škôl v systéme, zvýšenie ich aktivity pri uzatváraní zmlúv o duálnom vzdelávaní s novými zamestnávateľmi a rovnako zvýšenie efektivity fungovania a kvality vybavenia stredných odborných škôl, ktoré už sú zapojené do systému.

Aj napriek tomu, že dochádza k zrušeniu krátenia normatívu školám, novela zachováva povinnosť pre zamestnávateľov v prípade využívania priestorov alebo personálu SOŠ za účelom výkonu praktického vyučovania v SDV uhrádzať škole pomernú časť nákladov za ktoré SOŠ poskytuje zamestnávateľovi služby v rámci systému duálneho vzdelávania.

Dôvodová správa k zákonu obsahuje argumentáciu v súvislosti so zachovaním predmetného ustanovenia z dôvodu, aby bolo stredným školám zapojeným do SDV umožnené získavanie ďalších finančných prostriedkov, ktoré môžu využívať na materiálno-technické

zabezpečenie alebo na kontinuálne vzdelávanie učiteľov odborných predmetov a MOV. Napriek tomu, že opatrenie zachováva povinnosť zamestnávateľov uhrádzať náklady na PPV, otvára sa možnosť na investície SOŠ do potrebného technického (moderného) vybavenia, ktoré často krát nespĺňa technologickú vybavenosť v samotných podnikoch.

3.1.2 Zjednodušenie procesu certifikácie zamestnávateľov pre SDV

V súvislosti s overovaním spôsobilosti zamestnávateľov poskytovať praktické vyučovanie v SDV so sebou novela zákona prináša výrazné zníženie administratívnej záťaže, ktoré by malo vo viacerých ohľadoch zjednodušovať celkový proces nadobúdania osvedčenia o pre zamestnávateľov, ktorý majú záujem vstúpiť do systému. V porovnaní so súčasným znením zákona sa ruší termín na predkladanie žiadosti o overenie spôsobilosti zamestnávateľa, ktorý bol stanovený do 30. septembra príslušného roka. V prípade záujmu o vstup do SDV bude zamestnávateľ od 1. septembra 2018 oprávnený podať žiadosť kedykoľvek počas roka. Rovnako pozitívne hodnotíme nahradenie povinnosti dokladovania viacerých potvrdení ako príloh k žiadosti (Súd, Sociálna poisťovňa, Zdravotné poisťovne a Daňový úrad) za čestné prehlásenie. K celkovému zníženiu administratívnej záťaže iste prispeje aj odpadnutie povinnosti podrobovať sa dodatočnému overovaniu spôsobilosti zamestnávateľa, v prípade, že už došlo k navýšeniu počtu žiakov v SDV. Rovnako novela zákona optimalizuje potrebu predlžovania osvedčenia – ak jeho platnosť uplynie počas školského roka, jeho platnosť zanikne až koncom príslušného školského roka. V aplikačnej praxi totiž dochádzalo k situáciám, že zamestnávateľa, ktorým počas školského roka uplynula platnosť osvedčenia museli znovu žiadať o jeho vydanie, čo predstavuje ďalšiu administratívnu záťaž na strane zamestnávateľa.

3.1.3 Poskytovanie PV v dielni školy alebo u iného zamestnávateľa v SDV

Významným opatrením, ktoré pomôže hlavne živnostníkom a malým podnikom je zvýšenie podielu výkonu praktického vyučovania či už v dielni školy alebo u iného zamestnávateľa, ktorý je súčasťou SDV. Opatrenie prináša zamestnávateľom možnosť zabezpečiť žiakovi praktické vyučovanie mimo svojho pracoviska, či už v zmluvnej SOŠ až do výšky 50% alebo u iného zamestnávateľa rovnako do výšky 50% celkového rozsahu praktického vyučovania. Z dôvodovej správy k novele zákona vyplýva, že opatrením sa hlavne pre subjekty SZČO a malé a stredné podniky otvára možnosť požiadať o certifikáciu aj v prípade, že nemajú dostatočné vlastné kapacity (materiálne - technické, priestorové a pod.), pričom ale musia zabezpečiť pre žiakov praktické vyučovanie v plnom rozsahu mimo vlastných priestorov. Od opatrenia sa rovnako očakáva zvýšenie záujmu menších podnikov o vstup do systému duálneho vzdelávania.

3.1.4 Rozšírenie definície pracoviska praktického vyučovania

S cieľom zvýšenia celkového počtu subjektov, ktoré môžu realizovať praktické vyučovanie v SDV dochádza súčasne k rozšíreniu definície pracoviska praktického vyučovania. K zmene dochádza predovšetkým z toho dôvodu, že za trojročné obdobie fungovania SDV na Slovensku sa do systému zapájajú väčšinou veľkí zamestnávateľa. Aplikačná prax z európskych krajín, kde má SDV dlhoročnú tradíciu však ukazuje, že do systému sa zapájajú hlavne zamestnávateľa z kategórie malých a stredných podnikov (celkový podiel zapojených MSP zo všetkých podnikov v SDV je na úrovni 46%). Na základe uvedeného preto návrh zákona vytvára predpoklady pre vstup organizáciám združujúcim zamestnávateľov, ktorými sú napríklad asociácie, resp. iné právnické osoby združujúce samostatne zárobkovo činné osoby alebo MSP do duálneho vzdelávania. Príslušné ustanovenia zákona zohľadňujú požiadavky

asociácií, cechov a zväzov zastrešujúcich samostatne zárobkovo činné osoby a MSP, ktoré majú záujem vstúpiť do SDV alebo ostatných foriem odborného vzdelávania a prípravy, no často nedisponujú potrebnými materiálno-technickým zabezpečením, personálnymi kapacitami a podobne.

3.1.5 Vzorový učebný plán a vzorová učebná osnova

Významnou zmenou pre systém duálneho vzdelávania bude vypustenie vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov zo zákona. Aplikačná prax totiž ukazuje, že súčasné podrobné rozpísanie obsahu a vymedzenie rozsahu výučby nevyhovuje všeobecne všetkým zamestnávateľom. Po novom tiež nebude v zákone určený minimálny percentuálny podiel praktického vyučovania pre SDV ako tomu bolo doteraz. Nadobudnutím platnosti novely zákona budú nahradené školskými vzdelávacími programami vychádzajúcich zo štátnych vzdelávacích programov a budú vypracúvané v spolupráci SOŠ a zamestnávateľov, ktorí si budú môcť určovať, čo je hľadiska vedomostí a zručností potrebné pre daný odbor, môžu si nastaviť učebný plán v školskom vzdelávacom programe, zosúladiť teoretické a praktické vyučovanie v súlade s vlastnými možnosťami a rovnako možnosťami SOŠ. Takto nastavený systém umožní pružnú aktualizáciu školských vzdelávacích programov a súčasne štátnym vzdelávacím programom pružne reagovať na potreby OVP ako aj trhu práce.

3.1.6 Uzatváranie zmlúv o duálnom vzdelávaní a učebných zmlúv

K zmenám dochádza aj v systéme uzatvárania a/alebo vypovedania zmlúv o duálnom vzdelávaní a učebných zmlúv. Čo sa týka zmluvy o duálnom vzdelávaní medzi SOŠ a zamestnávateľom, po novom bude obsahovať aj konkrétny podiel praktického vyučovania v školskej dielni, iného zamestnávateľa (certifikovaný v SDV) a na pracovisku praktického vyučovania spoločného pre viacerých zamestnávateľov. Súčasne sa skracuje lehota vypovedania zmluvy z pôvodných troch na jeden mesiac, z toho dôvodu, aby v prípade zrušenia zmluvy o duálnom vzdelávaní zo strany zamestnávateľa alebo školy bolo zaručené plynulé pokračovanie žiaka v SDV u iného zamestnávateľa alebo na inej SOŠ (v prípade jeho záujmu).

Novela zákona súčasne upravuje ustanovenia o učebnej zmluve v záujme zvýšenia flexibility pri jej uzatváraní ako aj vypovedaní. Čo sa týka uzatvárania zmluvy, žiak po novom nebude zmluvnou stranou učebnej zmluvy, ale môže podpísať učebnú zmluvu ako subjekt, ktorého sa zmluva týka a ktorý sa zúčastnil rokovania o jej obsahu. Mení sa termín uzatvárania učebnej zmluvy z pôvodného 31. augusta najneskôr do 15 septembra príslušného školského roka, v ktorom žiak nastúpi do prvého ročníka. Rovnako bude možné uzatvárať učebnú zmluvu medzi žiakom a zamestnávateľom do 31. januára prvého ročníka žiaka, v prípade ak nebude naplnený deklarovaný počet učebných miest vychádzajúci zo zmluvy o duálnom vzdelávaní. Dôvodová správa k zákonu súčasne dodáva, že v špecifických prípadoch bude učebnú zmluvu možné uzatvoriť aj v inom termíne. Rovnako ako v prípade zmluvy o duálnom vzdelávaní sa skracuje lehota na vypovedanie zmluvy z pôvodných troch na jeden mesiac tiež z dôvodu zabezpečenia flexibilnejšieho prestupu žiaka na inú strednú školu alebo k inému zamestnávateľovi v SDV.¹⁰

Napriek zmenám zameraným na zníženie celkovej administratívnej záťaže zo strany zamestnávateľov, novela zákona zavádza novú administratívnu povinnosť pre zamestnávateľov

¹⁰ Podrobnosti upravuje § 19, ods. 1-11 zákona č. 209/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

v SDV a to povinnosť zasielania jedného rovnopisu strednej odbornej školy do 15 dní odo dňa uzavretia zmluvy o budúcej zmluve so žiakom. Dôvodová správa k novele zákona zdôvodňuje potrebu tohto ustanovenia z toho dôvodu, aby príslušná stredná odborná škola disponovala údajmi o počte uzatvorených zmlúv o budúcej zmluve, nakoľko ide o prvotnú informáciu SOŠ pri zisťovaní uplatnenia svojich žiakov na pracovnom trhu.

3.1.7 Podniková škola

Novela zákona zavádza nový inštitút podnikovej školy, ktorého cieľom je podpora zamestnávateľov, ktorí sú zriaďovateľmi strednej odbornej školy, v ktorej sa pripravujú ich budúci zamestnanci, prípadne kde sa vzdelávajú žiaci pre iných zamestnávateľov.

V súlade s § 24a, ods. 1 SOŠ môže používať označenie „Podniková škola“ ak:

- a. *je zriadená právnickou osobou,*
- b. *má najmenej dve triedy denného štúdia v každom ročníku,*
- c. *má najmenej 50 % žiakov prvého ročníka, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom učebnú zmluvu a*
- d. *má najmenej 50 % žiakov prvého ročníka, ktorý uzatvorili so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve.*

Žiadosť o priznanie oprávnenia používať názov podniková škola môže podať od 1.septembra 2018 do 31.augusta 2020 stredná odborná škola, ktorá:

- a) *je zriadená právnickou osobou,*
- b) *má najmenej dve triedy denného štúdia v každom ročníku,*
- c) *má najmenej 25 % žiakov prvého ročníka, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom učebnú zmluvu a*
- d) *má najmenej 25 % žiakov, ktorý uzatvorili so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve.*

Výhodou podnikovej školy je z hľadiska zamestnávateľa, resp. zriaďovateľa tohto subjektu, že je vylúčená z plánovacieho procesu určovania počtu tried prvého ročníka pre stredné školy samosprávnym krajom. O oprávnení SOŠ používať tento názov spojený s legislatívnymi osobitosťami rozhoduje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Opatrenie hodnotíme veľmi pozitívne z pohľadu zaručenia flexibility zamestnávateľom pri pôsobnosti tohto subjektu.¹¹

3.1.8 Hlavný inštruktor

Novela zákona ďalej zavádza pozíciu hlavného inštruktora, ktorý na PPV môže pôsobiť popri inštruktorovi. Rozdiel v postavení hlavného inštruktora a inštruktora spočíva v tom, že hlavný inštruktor okrem možnosti vykonávania praktického vyučovania žiakov v SDV vykonáva aj potrebné úlohy spojené s koordináciou praktického vyučovania na PPV. Na základe toho zákon zavádza prísnejšie kvalifikačné predpoklady na pozíciu hlavného inštruktora, ktorý v porovnaní s inštruktorom (3 roky) musí preukázať najmenej 5 rokov praxe. Rovnako je v prípade hlavného inštruktora rozšírený obsah prípravy o základné znalosti

¹¹ Ďalšie podrobnosti upravuje § 24a zákona č. 209/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

z oblasti pedagogiky, psychológie a didaktiky a koordináciu PV v systéme duálneho vzdelávania. Zákon nebude stanovovať rozsah jeho prípravy, určí ho SPO po prerokovaní v Rade zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania príslušným interným predpisom. V porovnaní s postavením inštruktora bude pod vedením hlavného inštruktora môcť vykonávať PPV aj skupina žiakov, pričom počet žiakov určí novela vyhlášky č. 64/2015 o sústave odborov a vecnej pôsobnosti. Novela súčasne zavádza kompetenciu pre hlavného inštruktora koordinovať poskytovanie praktického vyučovania v SDV u zamestnávateľa až pre 40 žiakov, pričom ale nebude oprávnený ich klasifikovať. Zavedením pozície hlavného inštruktora sa v súvislosti s obsahom jeho práce očakáva zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy.¹²

3.1.9 Plán výkonov stredných škôl

Jednou z najzásadnejších zmien je novelizačná úprava kompetencií samosprávnych krajov v oblasti určovania počtu tried prvého ročníka stredných škôl pre jednotlivé študijné a učebné odbory v dennej forme štúdia pre prijímacie konanie na nasledujúci školský rok. Regulácia v oblasti plánovania výkonov stredných škôl je podľa dôvodovej správy k zákonu zdôvodnená nedostatočným napĺňaním kompetencie samosprávneho kraja vo vzťahu k potrebám na trhu práce. Zmena spočíva v definícii kompetencie samosprávneho kraja, ktorý v rámci preneseného výkonu štátnej správy už nebude plánovať počty tried stredných škôl vo svojej územnej pôsobnosti, ale počet žiakov stredných škôl pre jednotlivé študijné a učebné odbory v dennej forme štúdia pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku. Súčasne dochádza k zmene v rozhodovacom procese ohľadom nastavovania plánov (počtu žiakov 1. ročníka), nakoľko nadobudnutím platnosti zákona už nebude podliehať schvaľovaniu v zastupiteľstve samosprávneho kraja (Všeobecným záväzným nariadením), ale bude vydávané predsedom samosprávneho kraja po prerokovaní v Krajskej rade pre odborné vzdelávanie (odporúčaním) v súlade so záväznými kritériami Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Kritériá určí vyhláška o určovaní najvyššieho počtu žiakov. Cieľom optimalizácie je zvýšenie počtu študentov v tých odvetviach, ktoré majú najvyšší dopyt po pracovnej sile.¹³

3.1.10 Kariérne poradenstvo

Návrh zákona obsahuje novelizačné body *Zákona č. 245/2008 Z.z. školský zákon; § 131, odseky 5 a 6 podľa ktorých:*

5) Kariérne poradenstvo je zamerané na zosúlad'ovanie kariérneho vývinu žiaka s jeho individuálnymi predpokladmi a záujmami a potrebami trhu práce.

(6) Kariérne poradenstvo sa vykonáva najmä:

- a) diagnostickou činnosťou na zisťovanie individuálnych predpokladov žiakov dôležitých pre kariérny vývin,*
- b) výchovnou činnosťou zameranou na usmerňovanie kariérneho vývinu žiaka a rozvoj zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry,*
- c) poradenskou a informačnou činnosťou pre žiakov a zákonných zástupcov,*

¹² Ďalšie podrobnosti upravuje § 21b zákona č. 209/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹³ § 31 zákona č. 209/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

- d) *koordináčnou činnosťou pri poskytovaní a výmene informácií medzi žiakmi, rodičmi, strednými školami a vysokými školami o potrebách trhu práce.*

Problematika kariérneho poradenstva bola do zákona zakomponovaná okrem iného z dôvodu potreby zvýšenia atraktivity odborného vzdelávania a prípravy.¹⁴ Hlavne rodičia žiakov, ktorí majú rozhodujúci význam pri výbere strednej školy a tým budúceho povolania svojich detí majú v súčasnosti často mylnú predstavu o technických povolaniach (odboroch), ktoré sú stále považované za akési menej atraktívne, resp. za také, ktoré nenapĺňajú ich predstavu o kariérnom raste, resp. možnosti dobrého finančného ohodnotenia. Posledné roky a rovnako výhľad do budúcnosti naopak ukazujú z hľadiska možnosti uplatnenia na trhu práce a úrovne zárobkov, že technické smery sú dobrou voľbou. Prirodzene ďalším dôvodom zavádzania kariérneho poradenstva do praxe je napĺňanie potrieb trhu práce a zamestnávateľov, od ktorých závisí konkurencieschopnosť hospodárstva Slovenskej republiky. Na základe uvedeného je odborné vzdelávanie priamo závislé od dobre nastaveného systému kariérneho poradenstva. Opatrenie je potrebné hlavne z toho dôvodu, že aktuálne chýba celkový systém v oblasti kariérneho poradenstva. V súčasnosti je do istej miery vykonávané výchovnými poradcami na školách a zamestnancami v Centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, ktorí nemajú priamy dosah na žiakov základných škôl a ich rodičov. Problematické je aj to, že výchovní poradcovia na školách sú často pedagogickí zamestnanci vykonávajúci prácu učiteľa a výkon kariérneho poradenstva je len akousi sekundárnou povinnosťou, pričom často nedisponujú potrebnými informáciami o aktuálnych potrebách trhu práce, resp. zamestnávateľov a podobne. Systémovým prvkom sa preto javí stanovenie akýchsi hlavných subjektov, ktorými budú už existujúce Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v sídle kraja, ktorých úlohou bude koordinovať a metodicky riadiť ostatné subjekty v rámci príslušného kraja.

3.1.11 Zrušenie Fondu odborného vzdelávania a prípravy

Fond odborného vzdelávania a prípravy bol zavedený do praxe prijatím zákona č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, avšak za 9 rokov od jeho zavedenia nedošlo k naplneniu jeho poslania. Rovnako do neho neboli vložené potrebné finančné prostriedky za účelom podpory financovania odborného vzdelávania a prípravy a tiež nedošlo k vytvoreniu zákonom stanovených štruktúr, ktoré by zabezpečovali výkon stanovených činností. Zavedením iných foriem podporných mechanizmov na vstup zamestnávateľov vychádzajúcich zo zákona č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a tiež navrhovanými opatreniami novely sa fond nahradí zákonom stanovenými finančnými stimulmi.¹⁵

¹⁴ Dôvodová správa k zákonu LP/2018/22, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹⁵ Zákonom č. 209/2018 Z. sa vypúšťajú §38-46 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov

3.1.12 Stimuly pre zamestnávateľov

Najzásadnejšiu zmenu pre skupinu zamestnávateľov predstavuje zavedenie príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania. Príspevok na kompenzáciu časti nákladov na realizáciu duálneho vzdelávania predstavuje zásadný motivačný faktor pre vstup hlavne menších zamestnávateľov (MSP) do systému duálneho vzdelávania.

Novela zákona zavádza nárok malých a stredných podnikov na príspevok v sume 1 000 EUR za každého žiaka, s ktorým uzavreli učebnú zmluvu prvýkrát v školskom roku, kedy prvýkrát začali poskytovať praktické vyučovanie v rámci duálneho vzdelávania. Z dôvodovej správy k zákonu vyplýva, že v prípade malých a stredných podnikov nie je rozhodujúci rozsah poskytovaného praktického vyučovania. V prípade iných zamestnávateľov ako malých a stredných podnikov, ktorí poskytnú počas školského roka žiakovi praktické vyučovanie musí byť dodržaný rozsah najmenej 400 hodín. Príspevok na kompenzáciu časti nákladov je poskytovaný každoročne a v paušálnej výške 1 000 EUR bez ohľadu na reálne náklady zamestnávateľov na duálne vzdelávanie v jednotlivých odboroch a skutočného rozsahu poskytnutého praktického vyučovania zamestnávateľom.¹⁶

V súvislosti s uvedeným príspevkom za poskytovanie praktického vyučovania v rámci pripomienkového konania Úrad vlády Slovenskej republiky upozornil, že príslušné ustanovenie je štátnou pomocou podľa čl. 107 a nasl. Zmluvy o fungovaní EÚ, teda je otázne do akej miery, prípadne či vôbec bude Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky pri poskytovaní príspevku posudzovať, či je poskytnutie v súlade s povolenou štátnou pomocou alebo na poskytovanie daného príspevku vypracuje schému štátnej pomoci.¹⁷

3.1.13 Zníženie dane zamestnávateľa, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v SDV

Návrh novely zákona obsahoval dvojnásobné navýšenie výšky paušálnej daňovej úľavy ročne na žiaka, ktorý sa vzdeláva u zamestnávateľa. Zámerom ustanovenia v podobe zníženia základu dane daňovníka (podniku) bola podpora vstupu ďalších podnikov do systému duálneho vzdelávania.

V druhom čítaní Národnej rady Slovenskej republiky však príslušné ustanovenia o zdvojnásobení základu dane subjektov poskytujúcich praktické vyučovanie v SDV neprešli a novela zákona bola konečne schválená s pôvodnými ustanoveniami §17 ods. 37 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov, podľa ktorých môže zamestnávateľ za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu znížiť svoj základ dane o:

- a) 3 200 € na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 400 hodín praktického vyučovania,
- b) 1 600 € na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 200 hodín praktického vyučovania.

¹⁶ §21a, ods. 1-6 zákona č. 209/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹⁷ Vznesené pripomienky v rámci MPK k zákonu LP/2018/22, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Zmena oproti pôvodnému nastaveniu znižovania základu dane zamestnávateľa spočíva v tom, že po novom ak žiak preukáže zamestnávateľovi objektívnu neprítomnosť na praktickom vyučovaní, čas započítaný do praktického vyučovania pre účely splnenia podmienok na zníženie základu dane sa o túto neprítomnosť neznižuje.

V súvislosti s uvedeným treba konštatovať, že vzhľadom na súčasnú nízku mieru motivácie hlavne menších zamestnávateľov pri vstupe do SDV, je na škodu veci, že návrh novely zákona neprešiel v takom znení v akom bol predložený, hlavne v súvislosti s príslušnými ustanoveniami o daňových úľavách. Podľa Ministerstva financií Slovenskej republiky zvyšovaním objemu už existujúcich výdavkov dochádza k vytváraniu rizika pre neželanú daňovú optimalizáciu prostredníctvom klasifikácie bežných nákladov na účely duálneho vzdelávania. V súvislosti s týmto argumentom však treba brať do úvahy hlavne fakt, že finančná motivácia v akejkoľvek forme je jedným z hlavných faktorov hlavne menších firiem pri rozhodovaní o vstupe do systému duálneho vzdelávania. Podnikatelia majú okrem hmotného a finančného zabezpečenia žiakov aj dodatočné výdavky ako obstaranie dlhodobého majetku a preto je potrebné neustále zvyšovať stimulačné kritériá, aj vo forme daňových úľav. Na druhej strane však treba povedať, že zákon v tej forme v akej bol schválený je akýmsi kompromisom, nakoľko obsahuje príslušné ustanovenia o priamych príspevkoch a iných daňových úľavách, ktoré popisujeme v ďalšej časti.

3.1.14 Ďalšie uznané daňové výdavky

A. Náklady na pracovné a sociálne podmienky - § 19 ods. 2 písm. c) štvrtý bod zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov:

(2) Daňové výdavky, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú

c) výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie vynaložené na

„4. odmenu za produktívnu prácu najviac do výšky 100% z hodinovej minimálnej mzdy, podnikové štipendium, hmotné zabezpečenie žiaka, poskytovanie praktického vyučovania a na prevádzku strednej odbornej školy nad rámec poskytnutých normatívnych finančných prostriedkov.

Doterajšie uznávanie daňových výdavkov zamestnávateľov na hmotné a finančné zabezpečenie žiaka a na poskytovanie praktického vyučovania na PPV sa rozširuje o uznanie výdavkov podnikov na praktické vyučovanie a na prevádzku strednej odbornej školy nad rámec poskytnutých normatívnych prostriedkov. Dôvodová správa k novele zákona argumentuje uvedené zmeny tým, že sa dosiahne to, že náklady na praktické vyučovanie vrátane nákladov nad rámec normatívnych prostriedkov poskytnutých škole, budú uznané ako daňový náklad všeobecne pre všetky subjekty, ktoré podporia vzdelávanie.¹⁸

B. Akceptácia nákladov na nákup majetku slúžiaceho na poskytovanie praktického vyučovania žiakov vo forme odpisov ako daňovo uznaných výdavkov - § 19 ods. 2 písm. o) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov:

(2) Daňové výdavky, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú

¹⁸ Dôvodová správa k zákonu LP/2018/22, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

o) poskytovanie praktického vyučovania žiakov na základe zmluvy o poskytovaní praktického vyučovania a zmluvy o duálnom vzdelávaní alebo slúži na činnosť strednej odbornej školy s označením podniková škola.

Nákupom dlhodobého majetku sa prispeje k zvýšeniu kvality odborného vzdelávania a na druhej strane akceptovaním týchto nákladov vo forme odpisov prispeje k zníženiu celkovej záťaže subjektov v SDV.

3.2 Opatrenia v oblasti projektových aktivít NP Duál

Opatrenia zamerané na celkové zefektívnenie národného projektu sú zamerané na všetky jeho hlavné aktivity pričom ich hlavným cieľom je dosiahnutie hlavného merateľného ukazovateľa, ktorým je príprava 12 000 žiakov stredných odborných škôl v systéme duálneho vzdelávania do roku 2020.

3.2.1 Pokračujúca transformácia OVP, spolupráca partnerov v SDV a vzdelávanie inštruktorov

Implementácia projektu NP Duál nadväzuje na národný projekt *Rozvoj stredného odborného vzdelávania (ďalej len „RSOV“)*, ktorý bol realizovaný do roku 2015. Strategickým cieľom projektu bolo zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy na stredných odborných školách vo vybraných skupinách odborov a tiež celkové zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy vo všetkých skupinách odborov, ktoré boli v čase implementácie v kompetencii ŠIOV-u. Problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily sa dostával do popredia výraznejšie od roku 2012, preto mal projekt za cieľ zabezpečiť prepojenie odborného vzdelávania a prípravy na stredných odborných školách s potrebami zamestnávateľov, zvýšiť kvalitu a pripravenosť budúcich absolventov SOŠ a znížiť celkovú nezamestnanosť mladých ľudí. Súčasťou aktivít projektu boli pilotné aktivity v rámci obsahovej prestavby vzdelávania a aktivity zamerané na modernizáciu vzdelávacieho obsahu pre žiakov, ktoré mali podporiť zvýšenie kvality vzdelávania na stredných odborných školách (ŠIOV, 2013).

V súvislosti s pokračujúcou transformáciou OVP bol v roku 2015 prijatý zákon č. 61/2015 Z.z., ktorý spoločne s výstupmi projektu RSOV vytvorili legislatívne podmienky na realizáciu praktického vyučovania v rámci systému duálneho vzdelávania. Hlavným cieľom pokračujúceho procesu transformácie je navýšenie počtu žiakov v technických odboroch a tým napĺňanie aktuálnych potrieb trhu práce kvalifikovanou pracovnou silou. V tejto súvislosti NP Duál podporuje postupnú transformáciu odborného vzdelávania a prípravy a vytvára metodické, koordinačné a rámcové podmienky systému duálneho vzdelávania.

K celkovému zvýšeniu efektivity by malo prispieť vypracovanie modelu Zamestnávateľského centra, ktorý prešiel do schválenej podoby novely zákona vo forme PPV združenia. Cieľom zamestnávateľského centra je uľahčiť prístup malých a stredných podnikov ale aj veľkých zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania alebo ostatných foriem OVP.

Ďalším z projektových opatrení je podpora aktivít smerujúcich k budovaniu odborných kapacít na výkon SDV v rámci výchovno-vzdelávacieho procesu vo firmách. Podľa ŠIOV-u je potrebné zabezpečiť vzdelávanie inštruktorov v takom rozsahu a forme, aby zodpovedali personálnym kapacitám firiem vstupujúcich do SDV v záujme zabezpečenia procesov v rámci chodu vlastnej firmy, prípadne aby firmy s potrebnou kapacitou mohli poskytovať svojich

zamestnancov firmám, ktoré takýmto personálom nedisponujú. Národný projekt v tejto súvislosti predpokladá vyškolenie celkovo 700 inštruktorov. Merateľný ukazovateľ počtu vyškolených inštruktorov sa v roku 2017 podarilo splniť nad rámec, keďže plán počítal s 250 vyškolenými inštruktormi a bolo ich vyškolených celkovo 349. Plán na rok 2018 počíta s vyškolením minimálne 250 inštruktorov, pričom už vo februári bolo vyškolených 145. V tejto súvislosti možno predpokladať, že plán na rok 2018 bude naplnený podľa predpokladu. Rovnaký plán počtu vyškolených inštruktorov (250) je stanovený aj na roky 2019 aj 2020, pričom sa predpokladá jeho prekročenie.

3.2.2 Propagácia a zvýšenie atraktivity SDV

Zvýšenie atraktivity odborného vzdelávania možno doceliť prostredníctvom dobre cielenej propagácie v digitálnych, printových a televíznych médiách. Propagačné aktivity národného projektu sú zamerané predovšetkým na skupinu žiakov, ktorých cieľom je celkové zvýšenie záujmu žiakov o systém duálneho vzdelávania. V tejto súvislosti je propagácia zameraná na aktivity súvisiace s informovaním študentov o povolaniach, v ktorých sa v rámci SDV môžu pripravovať a všeobecne na zvýšenie povedomia a informovanosti žiakov o výhodách systému duálneho vzdelávania. Rovnako dôležité sú propagačné aktivity zamerané na skupinu zamestnávateľov, ktorých primárnym cieľom je rovnako zvýšenie ich účasti v systéme, čím sa navýši aj ponuka učebných miest.

V súvislosti s napĺňaním uvedených cieľov bol splnený záväzok zo strany ŠIOV-u spracovať propagačné filmy o povolaniach v systéme duálneho vzdelávania. Celkovo boli vyprodukované 3 propagačné filmy o 10 konkrétnych povolaniach, ktoré ponúkajú zamestnávateľia v SDV v podobe učebných miest. Propagačná kampaň je zameraná na zvýšenie povedomia predovšetkým rodičov žiakov základných škôl o možnostiach, ktoré ponúkajú dnešné povolania. Vysielanie propagačných filmov na televíznych obrazovkách je jednou z najefektívnejších foriem propagácie vôbec. V krajinách, kde je duálne vzdelávanie hlavným pilierom systému odborného vzdelávania je tento spôsob jednou z najobľúbenejších foriem propagácie jednotlivých odvetví hospodárstva aj služieb. V podmienkach Slovenska je v súčasnosti potrebné zvážiť zvýšenie miery televíznej propagácie, ktorá by si však vyžiadala navýšenie finančných prostriedkov. Na druhej strane je potrebné povedať, že pokiaľ budú propagačné filmy zamerané predovšetkým na staršiu generáciu, je vysoko pravdepodobné, že takto nastavená propagácia odborného vzdelávania a hlavne duálneho vzdelávania nezapôsobí na mladú generáciu v očakávanej, respektíve potrebnej miere. Je preto potrebné nastaviť efektívnu propagačnú kampaň, ktorá by zaujala súčasne staršiu aj mladšiu generáciu za účelom dosiahnutia stanovených cieľov.

Pozitívne hodnotíme zámer ŠIOV-u sústrediť propagačné aktivity na internet a sociálne siete ako Facebook, Instagram, Twitter a podobne, ktoré dnes dominujú medzi mladými ľuďmi. Sociálne siete sú súčasťou každodenného života mladej generácie a sú miestom zdieľania informácií, zážitkov, fotografií a častokrát miestom, kde sa v rámci rôznych skupín diskutuje o mnohých témach. Súhlasíme preto s predpokladom ŠIOV-u, že zameranie propagácie na sociálne siete môže priniesť pozitívnu odozvu na informácie o SDV zo strany mladých ľudí. Dôležité je ale jej správne nastavenie, ktoré by malo spĺňať aktuálne trendy, resp. obsahovať také prvky, ktoré sú dnes pre mladých ľudí populárne.

Propagačné aktivity budú súčasne doplnené tlačovými správami v printových médiách, newsletterami pre základné školy v pravidelnom intervale každý mesiac a prostredníctvom

takzvaného "Door-to-door" konceptu založenom na vzájomnej komunikácii priamo v samosprávnych, stredných odborných školách a u zamestnávateľov.

Súčasťou aktivít ostáva organizovanie dní otvorených dverí na stredných odborných školách a u zamestnávateľov. Vychádzajúc zo zistení z okrúhlych stolov by v tejto súvislosti bolo prospešné rozšíriť podobné aktivity aj na základné školy, kde by sa tiež mohli organizovať podujatia zamerané na seba prezentáciu firiem, na ktorých by boli zúčastnené aj ostatné zainteresované subjekty (SOŠ, regionálni zástupcovia projektu). Zamestnávatelia, ktorí sa zúčastnili okrúhlych stolov SBA súčasne presadzujú myšlienku, že by bolo vhodné zvážiť možnosť účasti zamestnávateľov a zamestnancov NP Duál na rodičovských združeniach na základných školách.

ŠIOV sa súčasne zaviazal pre žiakov základných škôl vytvoriť nový portál mojdual.sk, ktorý bude obsahovo zameraný na žiakov siedmeho a ôsmeho ročníka, nakoľko aplikačná prax ukazuje, že je oneskorené profilovať žiakov deviatego ročníka pre štúdium na strednej škole, pretože väčšina žiakov a ich rodičov je v tomto čase už rozhodnutá o výbere strednej školy.

ŠIOV v súčasnosti plánuje propagačné podujatie s názvom „Spoznej svoje povolanie“, ktorej súčasťou má byť populárny youtuber, ktorý stráni zo zapojenými žiakmi stredných škôl do SDV jeden deň u zamestnávateľa a jeden deň priamo v škole. Aktivita má za cieľ ukázať žiakom základných škôl fungovanie žiaka strednej školy zapojeného do systému duálneho vzdelávania a takouto formou súčasne poukázať na výhody a benefity systému a tým pádom aj uľahčiť rozhodovanie o jeho budúcom smerovaní.

3.2.3 Verifikácia potrieb trhu práce, plány výkonov SOŠ a optimalizácia sústavy odborov vzdelávania

V rámci NP Duál plnil ŠIOV koordinačnú úlohu vo vzťahu k samosprávnym krajom pri procese určovania počtu tried prvého ročníka stredných škôl pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku v súlade s príslušnými ustanovenia zákona č. 61/2015 Z.z.

V záujme zvýšenia efektivity a optimalizácie nastavenia plánovacieho procesu boli v rámci NP Duál vypracované podklady do novely zákona o OVP týkajúce sa úpravy kompetencie samosprávnych krajov určovať počet žiakov prvého ročníka stredných škôl namiesto pôvodnej kompetencie určovať počet tried s posunutým termínom z 31. októbra na 30. novembra. ŠIOV sa v tejto súvislosti zaviazal vypracovať postup a metodiku pre určovanie najvyššieho počtu žiakov samosprávnym krajom a súčasne vypracovať návrh vyhlášky o určovaní najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka SŠ.

Projektovým tímom boli súčasne rozpracované kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v oblasti dodatočných potrieb zamestnancov v členení na príbuzné učebné a príbuzné študijné odbory, ktoré budú dôležité aj v následnom rozpracovaní procesu plánovania počtu žiakov SŠ.

ŠIOV sa v rámci projektu ďalej zaväzuje vypracovať metodiku zhlukov odborov vzdelávania v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorými sa zabezpečí prepojenosť povolání s konkrétnymi odbornými vzdelávania. Zmyslom aktivity je súčasne jej prepojenie na analýzu odborov vzdelávania, ktorou sa má doceliť racionalizácia siete a sústavy odborov vzdelávania.

V súvislosti s optimalizáciou sústavy odborov vzdelávania sa ŠIOV súčasne zaviazal vypracovať analýzu optimalizácie študijných odborov v skupine odborov vzdelávania 82 Umenie a Umelecko-remeselná činnosť 1, kde je v súčasnosti evidovaný nesystémový prístup (duplicita obsahu, nesprávne zaradenie týchto odborov do skupiny umeleckých odborov). K optimalizácii sústavy odborov vzdelávania dochádza prostredníctvom novely vyhlášky č. 64/2015 Z.z., na základe toho, že sa týka pomerne veľkého počtu žiakov stredných škôl. V tejto súvislosti sa ŠIOV zaviazal vypracovať návrh novely vyhlášky č. 64/2015 Z.z. o sústave odborov vzdelávania a o vecnej príslušnosti k odborom vzdelávania. Na základe uvedeného bol vypracovaný aj návrh na vytvorenie nového druhu školy – tzv. školy umeleckého priemyslu, ktorá bude tieto odbory oprávnená vyučovať. V tejto súvislosti je tiež potrebné novelizovať vyhlášku č. 65/2015 Z.z. o SŠ. Základ pre optimalizáciu ďalších skupín odborov vzdelávania bude vytvárať metodika a postup legislatívneho procesu a rovnako konzultačný proces s jednotlivými partnermi.

3.2.4 Kariérne poradenstvo

Za účelom zlepšenia stavu v oblasti kariérneho poradenstva boli v rámci projektu NP Duál vytvorené tzv. Dual Pointy a Centrum orientácie, ktoré sú umiestnené vo všetkých krajských mestách Slovenska. Potreba ich zavedenia vyplynula predovšetkým z neexistencie koherentnej úpravy oblasti kariérneho poradenstva, čím sa má vyplniť časový rámec do nadobudnutia účinnosti novely zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý ako sme už uviedli, komplexne upravuje oblasť kariérneho poradenstva a ustanovuje CPPPaP za zodpovedné subjekty za koordináciu a metodické riadenie v jednotlivých krajoch.

Cieľom Duál pointov a Centra orientácie je vytvorenie jednotného informačného priestoru o systéme duálneho vzdelávania, o študijných a učebných odboroch a súčasne prepájanie základných a stredných škôl, zamestnávateľov, žiakov a rodičov na jednom mieste a týmto spôsobom vytvárať komunikačnú platformu za účelom identifikácie potrieb žiakov v súlade s ich schopnosťami a cieľmi a prepájať tieto poznatky na odporúčania a/alebo nasmerovanie pri výbere vhodného povolania. Dual pointy sú teda akési koordinačné a informačné centrá a majú slúžiť všetkým zainteresovaným subjektom hlavne ako zdroj informácií o aktuálnej ponuke systému duálneho vzdelávania, ponuke odborov vzdelávania, zamestnávateľov, a podobne a týmto spôsobom koordinovať zamestnávateľov a stredné školy pri samotnej realizácii SDV v príslušnom regióne.

Špecifikom Centra orientácie je to, že neslúži na koordináciu SDV, ale predstavuje základný koordinačný rámec kariérneho poradenstva na strane zamestnávateľov, ktorého cieľom je zastrešenie záujmov zamestnávateľov a zbierať informácie o ich potrebách. V rámci jeho činnosti je podstatné posilnenie diagnostickej a metodickej činnosti zameranej na definíciu schopností a predpokladov žiakov na výkon konkrétneho povolania. Činnosť Centra orientácie by mala súčasne zahŕňať kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov na výkon kariérnych poradcov a tiež slúžiť na identifikáciu potrieb kariérneho poradenstva rovnako pre vzdelávanie dospelých.

V súvislosti s uvedeným je potrebná komplexná informačná databáza, ktorá musí zahŕňať všetky potrebné údaje o aktívnych opatreniach na pracovnom trhu, analýzy a prognózy potrieb pracovného trhu, informácie o dodatočných potrebách zamestnancov a tiež karty kvalifikácií v rámci Národnej sústavy kvalifikácií, karty povolání v rámci Národnej sústavy povolání a ostatných potrebných materiálov.

Zavedenie Dual pointov a Centra orientácie je pozitívne hlavne z toho dôvodu, že je veľmi dôležité postupné navádzanie žiakov základných škôl na konkrétne oblasti hospodárstva alebo služieb. Aplikačná prax totiž ukazuje, že náborové procesy počas deviateho ročníka nie sú efektívne a preto je potrebné zameriavať sa na žiakov už v skorších ročníkoch. Rovnako tomu nasvedčuje aj aplikačná prax z iných európskych krajín, kde v prípade zabezpečovania kvalifikovanej pracovnej sily zamestnávateľa začínajú s náborom žiakov už počas šiesteho alebo siedmeho ročníka základnej školy.

3.2.5 Elektronizácia procesov SDV

Ďalším z opatrení v oblasti projektových aktivít NP Duál je elektronizácia procesov SDV, od ktorej sa okrem iného očakáva potrebné zníženie administratívnej záťaže zamestnávateľov a škôl vstupujúcich do systému duálneho vzdelávania. Aplikačná prax európskych krajín, kde má duálne vzdelávanie dlhoročnú tradíciu ukazuje, že procesy ako certifikácia zamestnávateľov a ich PPV sa zabezpečujú prostredníctvom elektronických služieb. Rovnako je tak v prípade procesu získavania spôsobilosti na poskytovanie praktického vyučovania v SDV, informovanosti o učebných miestach, hodnotenia žiakov až po uzatvorenie učebnej zmluvy. Úlohou projektu je preto zabezpečiť elektronické rozhranie ako aj využívanie softvérových aplikácií na procesné úkony, čím sa má doceliť celkové zvýšenie atraktivity SDV ako aj zlepšenie dostupnosti informácií o SDV pre všetky zainteresované subjekty.

3.2.6 Zefektívnenie riadenia národného projektu

Poslednou skupinou opatrení v oblasti projektových aktivít sú opatrenia zamerané na celkové zvýšenie efektívnosti riadenia NP Duál. Prvým z navrhovaných opatrení je pridruženie zástupcu Zväzu automobilového priemyslu, ako predstaviteľa najsilnejšieho priemyselného zväzu na Slovensku do Riadiaceho výboru projektu. Vzhľadom na skutočnosť, že Slovensko je najväčším producentom automobilov na osobu na svete, ktorá je spojená s potrebou reagovať na situáciu na trhu práce a vysoký dopyt po pracovnej sile v tomto segmente je opatrenie pomerne logické.

Ďalším z dôležitých opatrení je potreba zabezpečenia efektívnejšej synergie všetkých projektových aktivít na vertikálnej a horizontálnej úrovni. V tejto súvislosti ŠIOV navrhuje zriadiť pracovnú koordinačnú skupinu, ktorá bude v organizačnej štruktúre zaradená priamo pod Riadiaci výbor projektu a bude zodpovedná za transfer informácií a rozhodnutí k projektovým výkonným zložkám priamo na ŠIOV, stavovským a profesijným organizáciám a tiež ku školám, zamestnávateľom, samosprávnym krajom a obciam. Užšiu koordináciu na úrovni regionálnych výkonných zložiek projektu je potrebné zabezpečiť jednotlivými koordinátormi odborných aktivít projektu. V tejto súvislosti sa preto ŠIOV zaviazal obsadiť pracovné pozície regionálnych koordinátorov, koordinátora odborných aktivít a koordinátora pre školy (MŠVVaŠ SR, 2018).

4. Príklady dobrej praxe

Hospodárska kríza, ktorá sa v Európskej únii prejavila aj na rastúcej nezamestnanosti, zasiahla krajiny EU v rokoch 2008 a 2009, kedy sa v jednotlivých krajinách rapídne zvýšil počet nezamestnaných, najmä mladých ľudí. Podľa údajov Eurostatu (Unemployment by sex, age and educational attainment - annual averages, 2018) sa nezamestnanosť obyvateľov EU v jednotlivých krajinách vo veku 20 – 64 rokov, ktorí dosiahli vyššie stredoškolské a post stredoškolské vzdelanie dostala na vrchol v roku 2013 a následne vykazovala klesajúci charakter. Kým v EU 28 bolo v roku 2007 nezamestnaných 7,603 miliónov ľudí vo veku 20 – 64 rokov s dosiahnutým vyšším stredoškolským a post stredoškolským vzdelaním, v roku 2013 to už bolo 10,855 miliónov a v roku 2017 klesol ich počet na 7,507 miliónov. Najmä vzhľadom na rastúcu vlnu nezamestnanosti mladých ľudí po roku 2008 prijala EU viaceré opatrenia na to, aby sa nielen odstránila situáciu spojená s nezamestnanosťou mladých, ale aby sa rastúcej vlne nezamestnanosti aj predchádzalo. Na úrovni EU bolo prijatých viacero akčných plánov aj nariadení týkajúcich sa vzdelávania v jednotlivých krajinách EU s cieľom posilniť vzdelanie a praktické zručnosti absolventov škôl tak, aby už počas školy boli pripravovaní na budúce zamestnanie. Mnohé krajiny EÚ využívajú vo vzdelávacom systéme aj systém odborného vzdelávania a prípravy (Vocational education and training – VET, v preklade odborné vzdelávanie a príprava - OVP). V súčasnosti sa na úrovni EU diskutujú okrem OVP čoraz viac systémy celoživotného vzdelávania a posilňovanie kompetencií žiakov v oblasti IKT, cudzích jazykov a matematiky.

To, že OVP nemá vplyv len na zamestnanosť mladých ľudí v krajine, ale na rozvoj krajiny ako celku, je zrejmé zo záverov Kruegera a Kumara, ktorí zistili, že „zatiaľ čo vyššie vzdelanie môže zvýšiť inovačnú kapacitu, potom investície do odborného vzdelávania a výcviku môžu zlepšiť kapacitu krajiny implementovať inovácie“ (Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě).

OVP je systém vzdelávania, ktorý zahŕňa akékoľvek prepojenie školy s praktickým vzdelávaním (praxou) v podniku. Systém duálneho vzdelávania je len jednou z jeho foriem. Aj keď by sa mohlo zdať, že SDV predstavuje kombináciu vyučovania spojeného s praktickým vzdelávaním v podniku, takto je SDV definované najmä v krajinách EU. Dualita vzdelávacieho systému je v krajinách OECD chápaná ako spojenie dvoch subjektov – súkromných a verejných, ktoré sa delia o zodpovednosť za politiku a prax v oblasti OVP (EP Briefing). V oboch prípadoch ide o kombináciu školského vzdelávania, kde žiak získa predovšetkým teoretické vedomosti a praktického vzdelávania, ktoré získa žiak vo vzdelávacej inštitúcii alebo v stredisku odbornej prípravy v podniku, kde sa žiak priamo zapája do výrobného procesu a nadobúda nielen praktické vedomosti a skúsenosti, ale aj sociálne zručnosti a pracovné návyky.

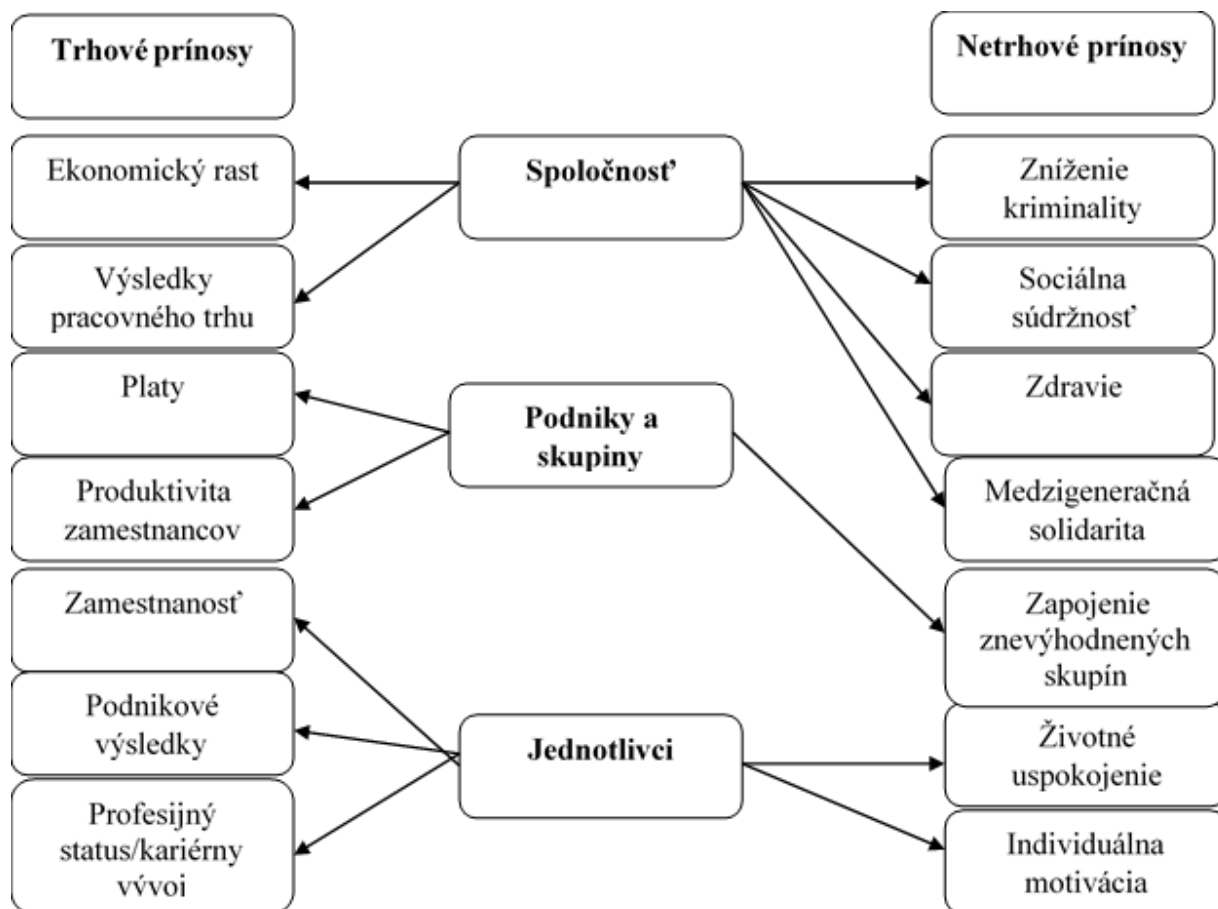
Vzdelávanie, bez ohľadu na to o akú formu vzdelávania ide, a v akom veku sa vzdelávanie uskutočňuje, ovplyvňujú štyri aspekty osobného kapitálu:

1. *Ľudský kapitál* – na pracovnom trhu najviac využívaný pojem. Ľudský kapitál je tvorený vedomosťami, znalosťami, schopnosťami a zručnosťami, ktoré dokáže človek využiť vo svojej práci. Súbor všetkých schopností, ktoré človek má a využíva, je často závislý od jeho profesionálnej voľby, záujmov a od ochoty ďalej svoje schopnosti rozvíjať. V prípade, že ich človek nevyužíva, môže dôjsť k jeho zastaraniu.

2. *Sociálny kapitál* – je tvorený predovšetkým vzťahmi zamestnanca a kolektívu, vzájomnej spolupráce. „Existujú tri typy sociálneho kapitálu. Bonding – sieť sociálnych vzťahov medzi rovnakými skupinami osôb. Bridging – sieť sociálnych vzťahov medzi rozličnými skupinami. Linking – väzby medzi vplyvnými osobami, vrátane vertikálnych väzieb a formálnymi inštitúciami“ (Analýza systémů odborného vzdelávání v Evropě a ve světě).
3. *Kultúrny kapitál* – je tvorený postojmi získanými z detstva, rozvíjanými všetkými formami štúdia a následne dotváraný samotným životom človeka. Je v tesnom spojení so sociálnym a ekonomickým kapitálom. Kultúrny kapitál vyjadruje postoj človeka ku spoločnosti na základe jeho vzťahu k rôznym formám kultúrnych atribútov.
4. *Kapitál identity* – sú to nedefinovateľné prvky, ktoré obyvatelia rozvíjajú tak, aby pomocou nich následne formovali svoje sebavedomie, sebahodnotenie, morálne postoje, kritické myslenie.

Všetky tieto identity je možné v školskom vzdelávaní formovať a ich tvorba má následný vplyv nielen na spoločenský, ale najmä na pracovný život človeka. Tým, že spoločnosť ako celok je vytváraná jednotlivcami, následky rozvoja alebo stagnovania rozvoja žiakov sa prejavujú na dlhodobom aj ekonomickom, ale aj spoločenskom a politickom vývoji krajiny.

Obrázok 1: Trhové a netrhové prínosy vzdelania a výcviku



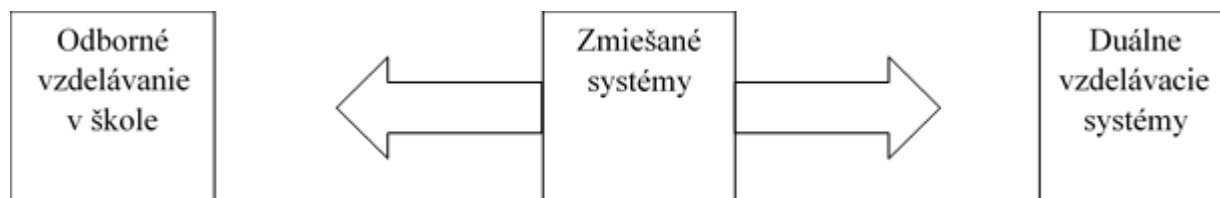
Zdroj: Analýza systémů odborného vzdelávání v Evropě a ve světě

Napriek tomu, že zistenie prínosov vzdelania je ťažké, ešte zložitejšie je určiť, aké špecifické prínosy plynú z odborného vzdelávania. Je to dané nielen odlišnosťou odborov, ktoré sú vyučované, ale aj zručnosťami, ktoré žiaci nadobúdajú v rozličných podnikoch, u odlišných majstrov ako aj samotnými predpokladmi konkrétneho žiaka. Okrem toho je možné odborné vzdelávanie získavať okrem formálnej podoby na škole aj rozličnými formami neformálneho vzdelávania, nadväzujúcim štúdiom, ale aj dodatočnou praxou a špecializáciou. Systém vzdelávania založený na OVP je výhodný aj pre podnik, a to nielen ako zdroj získania novej kvalifikovanej pracovnej sily bez dodatočných nákladov, ale aj ako zdroj prílevu nových poznatkov, ktoré sa prenášajú nielen smerom od zamestnanca ku žiakovi, ale aj od žiaka ku zamestnancovi.

Z výsledkov výskumu benefitov pre absolventov OVP vyplynulo, že „účastníci nadväzujúceho odborného vzdelávania a výcviku v priemere zarobia o 6 % (muži) a 8 % (ženy) viac, ako tí, ktorí sa nezúčastnia nadväzujúceho odborného vzdelávania a prípravy. Dôležitým prínosom odborného vzdelávania je skutočnosť, že absolventi nadväzujúceho odborného vzdelávania a výcviku si ľahšie nájdu prácu, ako tí, ktorí sa výcviku nezúčastnia“ (Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě).

V jednotlivých krajinách sveta môže OVP nadobudnúť rôzne podoby. Rovnako viacerí autori, ktorí sa OVP zaoberajú, uvádzajú rôzne prehľady a členenia OVP podľa viacerých hľadísk. Podľa Petanowitscha, Schmida a Bliema sa všetky formy OVP nachádzajú niekde medzi dvoma základnými extrémami. Na jednej strane sa nachádza vzdelávanie len v škole, na druhej strane ide o vzdelávanie, ktoré je realizované prevažne v podniku.

Obrázok 2: **Formy systémov odborného vzdelávania**



Zdroj: PETANOWITSCH, A., SCHMID, K., BLIEM, W. *Faktory úspechu pri duálnom vzdelávaní. Možnosti prospechu.*

Veľmi časté členenie je podľa toho, kde žiak získava základné vedomosti a praktické zručnosti.

Systémy odborného vzdelávania podľa miesta realizácie:

- *Odborné vzdelávania realizované v škole* (Francúzsko, Rumunsko, Španielsko, Fínsko)
- *Odborné vzdelávania realizované v špeciálnej odbornej škole* (Belgicko, Luxembursko, Holandsko, Švédsko)
- *Odborné vzdelávanie realizované priamo na pracovisku* (Taliansko, Írsko, Spojené kráľovstvo, USA, Izrael – hlavnými učebnými miestami sú malé podniky a továrne, ktoré v regionálnom stredisku spoločne prevádzkujú študijné dielne. Učni pracujú v podniku a 1 – 3 dni v týždni sa vzdelávajú v študijnej dielni).
- *Odborné vzdelávanie kombinované*, kde za odborné vzdelávanie zodpovedajú podniky, ale podieľajú sa na ňom aj odborné školy, napríklad duálny systém (Nemecko, Dánsko,

Rakúsko, Chorvátsko, Maďarsko, Švajčiarsko, Turecko, Fínsko, Austrália a Kanada). V 50. a 60. rokoch bola obdoba duálneho systému zavedená aj v Izraeli, a to v podobe tzv. remeselných tried, kde sa žiaci bližšie zoznamovali s remeselnou prácou. Dôvodom boli hlavne prisťahovalci z Nemecka a Švajčiarska. Austrálsky učňovský systém zahŕňa ako učňovstvo, ktoré je brané ako príprava na konkrétne povolanie väčšinou remeselného charakteru, tak tiež stáže, ktoré pripravujú na širšie oblasti povolania, prevažne servisného charakteru. V Kanade boli učňovské programy primárne určené dospelým, ale v niektorých jurisdikciách o ne javia záujem najmä mladí ľudia. Príslušný priemysel je zodpovedný za praktický výcvik realizovaný priamo na pracovisku a vzdelávacie inštitúcie poskytujú teoretické znalosti.

Systém odborného vzdelávania podľa zamerania samotného vzdelávania:

- *Systémy s veľkou mierou teoretického vzdelávania.* Vo Francúzsku prevláda teoreticky orientované odborné vzdelávanie poskytované školami.
- *Systémy orientované na praktickú prípravu* zodpovedajúcu potrebám konkrétneho pracovného miesta. V Taliansku, Spojenom kráľovstve a USA sa preferuje získavanie praktických zručností na pracovnom mieste. V Nemecku a Rakúsku prevláda praktická profesijná príprava v podnikoch dopĺňaná teoretickým vzdelávaním v učňovských školách. Vo Švédsku je ťažisko odborného vzdelávania v školách, ktoré je dopĺňané profesijnou prípravou v podnikoch“ (Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě).

Vývoj stredného odborného vzdelávania na Slovensku prešiel viacerými fázami. Kým do roku 1989 bolo rozšírené učňovské školstvo s napojením na podnikovú prax, od roku 1990 sa odborné školy sústredili viac na vzdelávanie spojené s vyučovaním na škole bez výrazného prepojenia na prax. Od roku 2015 sa na Slovensku zaviedol systém duálneho vzdelávania, ktorý si bral príklad z Nemeckého a Švajčiarskeho modelu fungovania duálneho vzdelávania. Európsky parlament identifikoval štyri hlavné typy kategórií v odbornom vzdelávaní a príprave:

- *Plnofunkčná učňovská príprava*, v ktorej je učňovská príprava súčasťou formálneho vzdelávania a štúdium je ukončené národne uznávaným certifikátom. Využíva sa najmä v Rakúsku, Nemecku a Dánsku.
- *Učňovská príprava ako paralelná kategória k iným formám OVP*, kde často dochádza ku kombinácii teoretickej a praktickej časti učňovskej prípravy. Môže mať rôzne podoby a využívajú ju v Holandsku, Francúzsku, alebo aj Taliansku, Poľsku a Veľkej Británii.
- *Silné prvky učenia sa prácou* ktoré dopĺňajú prevládajúce programy zamerané na teoretické vzdelávanie sa využívajú napríklad vo Francúzsku, Fínsku a Holandsku.
- *Úplné teoretické OVP.* Do tejto kategórie sú zaradené napríklad Česká Republika, ale aj Slovensko. Prepojenie medzi podnikmi a školami je malé a oba subjekty sa stretávajú s mnohými problémami a výzvami (EP Briefing).

4.1 Odborné vzdelávanie v Nemecku

Systém odborného vzdelávania v Nemecku má nielen dlhú tradíciu, ale je zasadený do systému celoživotného vzdelávania. V roku 1969 bol v Nemecku prijatý zákon o odbornom vzdelávaní, ktorý umožnil spoluprácu medzi vládou a podnikmi s cieľom poskytnúť mladým ľuďom odborné vzdelávanie v národne uznaných povolaniach (The German Vocational Training). Profesijsná špecializácia žiaka sa začína už na základnej škole. Napríklad v regióne Sasko získavajú žiaci 7. ročníka základné ekonomické vzdelanie orientované na prax. Žiaci okrem vzdelávania v škole spolupracujú s podnikmi, kam chodia na prax a riešia projektové práce. Cieľom predmetu v rámci ktorého sa prax realizuje je predovšetkým príprava na povolanie (Ježková – Kopp – Janík, 2008).

Žiaci, ktorí ukončili základné vzdelanie si môžu vybrať z bohatej palety stredných škôl, ktoré majú všeobecný charakter, alebo sa špecializujú na odborné vzdelanie. Odborné vzdelávanie sa realizuje vo forme celodennej dochádzky, kde sa žiac pripravujú na budúce povolanie, alebo školy s čiastočnou dochádzkou, kde dochádza ku kombinácii školskej dochádzky doplnenej praktickou prípravou. „K celodenným školám pripravujúcim na povolanie patrí zvláštna vyššia odborná škola (Fachoberschule), profesijné/odborné gymnázium (Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium), odborná škola pre povolanie (Berufsfachschule), odborná škola (Fachschule) a ďalšie typy škôl. Okrem niekoľko málo škôl neposkytujú maturitu, a preto nie sú na rovnakej úrovni ako gymnáziá“ (Ježková – Kopp – Janík, 2008). Zároveň treba poznamenať, že absolvovanie OVP sa končí skúškou, do ktorej sa však nezapočítava výkon žiaka v škole a preto na ukončenie OVP žiaci nepotrebnú získať maturitnú skúšku. Tento handicap ich však obmedzuje pri postupe na ďalší stupeň vzdelávania (Hoeckel, K., Schwartz, R. 2010). Preukazom vzdelania v odbornom vzdelávaní a príprave je osvedčenie vydané príslušnou priemyselnou a obchodnou komorou, alebo remeselnou a obchodnou komorou. Bez ohľadu na to, aký typ strednej školy si žiak vyberie, od roku 2004 je v každej odbornej škole žiakom ponúknutá prax v podnikoch.

V Nemecku sa systémom duálneho vzdelávania vyškolí za rok viac ako 60 % populačného ročníka. Rovnako ako na Slovensku, aj v Nemecku existujú povolania, ktoré sú štátom uznané na štúdium v duálnom vzdelávaní. Štúdium na celodenných odborných školách rôzneho typu trvá od minimálne jedného roka po tri roky. Žiaci v ňom zvyčajne získajú nielen teoretické, ale najmä praktické skúsenosti z podnikov a rovnako aj potvrdenie o absolvovaní odborného vzdelávania. Fachschule sú v praxi uznávané ako žiakmi, tak aj podnikmi a v systéme vzdelávania majú v Nemecku svoje pevné postavenie (Fazekas M. – Field S., 2013).

V rámci OVP funguje štúdium tak, že žiak trávi 60 % času v podniku alebo špecializovanej škole, kde získava odborné zručnosti a 40 % času venuje štúdiu v triede. Po skončení vzdelávania takmer 70 % absolventov vstupuje na trh práce a zamestnáva sa v podniku, kde praktické vzdelanie absolvovali. Počas štúdia dostávajú učni plat, ktorý dosahuje takmer 800 € (Hockenos P., 2017), pričom túto sumu je možné ešte zvýšiť, a to dobrými výsledkami v teoretickom štúdiu.

Každý študent musí počas štúdia zložiť medziskúšku a na konci štúdia záverečnú skúšku. Skúšobnú komisiu stanovuje komora zo zástupcov zamestnávateľov, odborov a učiteľov odborných škôl. Po úspešne zloženej skúške získa absolvent vysvedčenie príslušnej komory. Záverečná skúška pozostáva ako z teoretickej, tak aj z praktickej časti.

Podľa P. Hockenosa (2017) asi 51 % pracovníkov podniku je vzdelaných v OVP, 11 % sú majstri remeselníkov a absolventi odborných a technických škôl. V súčasnosti je viac ako 430 000 spoločností zapojených do systému odborného vzdelávania a učňov si najíma viac ako 80 % veľkých spoločností. V roku 2015 nastúpilo do učňovského vzdelávania 516 200 žiakov, napriek tomu tretina podnikov nezískala dostatok kvalifikovaných učňov na vypísané (otvorené) pozície. O rok neskôr (2016) dosiahol počet nevyužitých učňovských pozícií rekordnú výšku 43 500. Súčasne 20 600 žiadateľov nenašlo vhodný učňovský program. Tento nesúlad kvalifikácií je ako na regionálnej, tak aj sektorovej úrovni. Jedným z faktorov nesúladu je zníženie počtu malých podnikov ponúkajúcich odborné vzdelávanie (EU 2017).

Pre absolventov nižšieho stupňa odborného vzdelávania existuje nadstavbové štúdium. Je určené mladistvým, ktorí študujú, ale aj zamestnaným, ktorí si prostredníctvom nadstavbového štúdia dopĺňajú ďalšie vedomosti a zručnosti. Preto je v tejto forme vzdelávania využívaná nielen celodenná, ale aj čiastočná dochádzka. Dĺžka štúdia trvá pri celodennom vyučovaní 1 – 1,5 roka, pri čiastočnom 3 – 3,5 roka. Úspešné ukončenie týchto škôl umožňuje poskytnúť odbornú znalosť rovnocennú ukončeniu reálneho gymnázia.

OVP nie je v systéme vzdelávania považované za takzvanú konečnú stanicu, teda za vzdelanie, ktorého ukončením sa končí možnosť ďalšieho profesionálneho postupu. Absolventom je určené ďalšie formálne aj neformálne vzdelávanie v odbore. Aj keď vláda ponúka možnosť pokračovať v štúdiu až po dosiahnutie akademického vzdelania, prestup medzi odbormi nie je jednoduchý a stále existujú prekážky, ktoré ešte nie sú úplne odstránené.

Napriek tomu, že systém duálneho vzdelávania ale aj celý systém školstva v Nemecku funguje a je častým vzorom pre ostatné krajiny EU, aj Nemecko sa stretáva s problémami prechodu žiaka zo školy na trh práce. So získaním práce majú problémy najmä nízko kvalifikovaní alebo nekvalifikovaní zamestnanci, ale aj migranti. Často ich z pracovných pozícií vytláčajú lepšie kvalifikovaní absolventi najmä duálneho vzdelávania. Aj absolventom duálneho vzdelávania sa stáva, že na trhu práce nenachádzajú uplatnenie, kvôli tomu, že duálne vzdelávanie reaguje pomaly, alebo vôbec nereaguje na zmeny na trhu práce. „Tradičný“ priemysel čiastočne zanikol a spoločenské zmeny, zmeny v kvalifikácii aj v celom hospodárstve sú prirýchle a systém naň reaguje až s časovým odstupom (Ježková – Kopp – Janík, 2008).

4.2 Odborné vzdelávanie vo Švajčiarsku

Odborné vzdelávanie a tréning má silné základy aj vo Švajčiarsku. Na základe štúdií, ktoré vykonalo OECD (Hoeckel K., – Field S., – Grubb W.N., 2009 a Fazekas M. – Field S. 2013) v jednotlivých krajinách sveta, dosiahlo Švajčiarsko vo výsledkoch uplatnenia absolventov OVP ešte lepšie výsledky ako Nemecko. Systém fungovania OVP je silne ovplyvňovaný trhom. Tým sa znižujú disproporcie medzi voľnými pracovnými miestami a dopytom po práci. To, že Švajčiarsko je bohatou krajinou, je zrejme aj na realizácii OVP. Podniky sú vysoko angažované, učelia, riaditelia, školitelia aj skúšajúci sú dobre pripravení. Podniky majú dostatok financií na zabezpečenie moderného vybavenia potrebného na výrobu aj na OVP. Dobre fungujú vzťahy medzi sociálnymi partnermi a pre žiakov existujú štandardy, ktoré sú všeobecne akceptované vo všetkých kantónoch. Po ukončení štúdia žiaci absolvujú záverečné skúšky a absolventi môžu pokračovať v štúdiu, alebo začať pracovať. Systém odbornej prípravy a tréningu je aplikovaný nielen na žiakov denného štúdia, ale aj pre žiakov v čiastočnom večernom, víkendovom a modulárnom systéme poskytovaní vzdelávania. V celom systéme OVP zohráva dôležitú

úlohu profesionálne a systematické kariérne poradenstvo. „Pokiaľ žiaci vo Švajčiarsku nemajú zaistené miesto v podniku v ktorom realizujú prax, nemôžu začať študovať v učňovskom programe“ (Kuczera M., 2010).

Na to, aby sa absolventi základnej povinnej školskej dochádzky rozhodli, akým smerom sa bude uberať ich ďalší profesionálny život, existuje sieť odborných poradcov, na ktorých sa títo mladí ľudia a ich rodičia môžu obrátiť a požiadať ich o pomoc pri výbere ďalšieho štúdia. Do tejto širokej skupiny pracovníkov patria ako sociálni pracovníci, tak aj zamestnanci migračného úradu, kariérni poradcovia, zamestnanci pracujúci v systéme odborného vzdelávania a v podnikoch. Okrem toho v každom kantóne pôsobí sieť komunitných kariérnych centier na pomoc mladým ľuďom pri prechode z 9. ročníka na strednú školu. Zvyčajne tieto centrá pôsobia mimo vzdelávacieho systému, no majú dosah aj na školy a pri voľbe pomáhajú nielen žiakom ale aj ich rodinám (Hoffman N. – Schwartz R., 2015).

Švajčiarsko, rovnako ako ostatné vyspelé krajiny sveta čelia mnohým výzvam, ktoré zasahujú aj do systému OVP. Jednou z najväčších výziev nielen pre OVP, ale pre celé školstvo sú demografické zmeny, ktoré sa prejavujú na rastúcej konkurencii medzi jednotlivými študijnými odbormi. Globalizácia a nástup globálnych hráčov aj na švajčiarsky trh zasahuje do štandardného dvojazyčného vzdelávania vo Švajčiarsku. Častá migrácia mladých ľudí za prácou, ale aj nástup zahraničných podnikov na švajčiarsky trh vyvíja silný tak na tvorbu certifikátov, ktoré zabezpečia medzinárodné uznanie dosiahnutej kvalifikácie. A rovnako ako v každej krajine, aj Švajčiarsko čelí zániku niektorých odvetví a zároveň vzniku a rozvoju nových odvetví, pričom školstvo nie vždy dokáže rýchlo reagovať na meniace sa podmienky na pracovnom trhu (Hoeckel, K. – Field, S. – Grubb, W.N. 2009 a Fazekas, M. – Field, S. 2013).

Švajčiarsko v rámci OVP ponúka vzdelávanie v odboroch, ktoré zahŕňajú ako klasické remeslá, štandardné učebné odbory, tak aj bankovníctvo, IT, zdravotníctvo, sociálnu starostlivosť, tanec, prípravu výroby. Štúdium v odbornej škole je aj vďaka atraktívnosti odborov pre mladých ľudí zaujímavé. Rovnako ako ďalšie podmienky štúdia – učenie sa praxou, štipendium, ktoré dosahuje 600 – 700 USD mesačne a v treťom ročníku sa môže zvýšiť na sumu 1 100 – 1 200 USD za mesiac (Hoffman, N. – Schwartz, R. 2015). Žiaci pritom trávajú v škole 1 – 2 dni, teda v podniku pracujú 3 – 4 dni. Po ukončení vzdelávania majú absolventi OVP možnosť pokračovať v štúdiu na vyššom stupni vzdelávania. Takmer 70 % mladých ľudí vo Švajčiarsku sa rozhodlo pre štúdium na OVP, pričom iba 25 % mladých sa rozhodlo vydať sa akademickou cestou. Na vysokú školu má prístup každý absolvent strednej školy, ktorý má maturitu. Na vysokú školu sa nerobia žiadne prijímacie pohovory, ale po prvom roku štúdia nasledujú prísne testy, kde uspejú len tí najlepší. Práve možnosť získať akademické vzdelanie aj po absolvovaní odbornej prípravy je pre mladých ľudí vo Švajčiarsku ten správny stimul k tomu, aby svoju pracovnú kariéru začali v OVP.

Pre tých žiakov, ktorí nedosiahli primerané výsledky na to, aby začali štúdium na gymnáziu alebo v OVP, alebo sa ešte nedokázali rozhodnúť kam nastúpia na štúdium, je pripravený 10. ročník, takzvaný prechodný rok. V prípade žiakov so slabým prospechom, alebo problémami najmä v jazykoch, sú pripravené dvojročné odbory ukončené certifikátom. Zvyčajne ide o menej náročné profesie, ktoré sú zamerané prakticky. Po ukončení dvojročného vzdelávania majú aj títo absolventi možnosť pokračovať v štúdiu v niektorom z odborov zaradených do OVP.

Žiaci zapojení do OVP vo Švajčiarsku by mali všetkým podnikateľom zapojeným do OVP prinášať aj adekvátnu protihodnotu. „Dve tretiny švajčiarskych firiem poskytujúcich prípravu

dosahujú na konci učňovského obdobia čisté prínosy z výcviku“ (Kuczera, M. 2010). Učňov si zaväzujú viac tým, že ich na konci výcviku nechávajú pracovať na takých úlohách, ktoré by inak riešili iba vysoko kvalifikovaní zamestnanci. Tým sa podniku nielen vracajú náklady investované do učňov, ale u absolventov sa znižuje sklon k mobilite (Kuczera, M. 2010).

4.3 Odborné vzdelávanie v Rakúsku

Rakúsko, rovnako ako predchádzajúce krajiny, patrí medzi lídrov v oblasti prepojenia štúdia v škole a podnikovej praxi. Silnú úlohu zohrávajú odborné školy, kde na začiatku deväťdesiatych rokov 20. storočia sa za desať rokov zvýšil počet žiakov na nich študujúcich trojnásobne. Počas týchto rokov sa školám podarilo získať vysokú reputáciu ako medzi žiakmi, rodičmi, tak aj medzi zamestnávateľmi a širokou verejnosťou. Vďaka tomu, že odborná maturita je v celej krajine akceptovaná a zároveň existuje priepustnosť medzi odbormi, veľká časť absolventov OVP má možnosť ďalšieho štúdia na odborných vysokých školách a tak môžu absolventi OVP získať úplné akademické vzdelanie v odbore. Ponuka študijných odborov je pestrá a do OVP sa môžu zapojiť ako žiaci so slabšími študijnými výsledkami, tak aj žiaci, ktorí dosahujú dobré študijné výsledky. Pre nich sú určené päťročné študijné odbory z ktorých je možné pokračovať v ďalšom štúdiu na univerzitách. Rakúsko má dostatočne rozvinutú sieť škôl, ktoré ponúkajú aj vyššie sekundárne vzdelávanie. Za silnú stránku možno považovať aj to, že učitelia na školách sú dobre pripravení, často pracujú na čiastočný úväzok v podnikoch. Ukončenie OVP štúdia umožňuje mladým ľuďom zároveň aj naštartovať vlastnú podnikateľskú kariéru (Hoeckl, K. 2010, Musset, P. – Bloem, S.- Fazekas, M.- Field, S. 2013).

Miera zamestnanosti absolventov OVP v roku 2016 bola 85,5 %. Problémom je regionálny nesúlad medzi študentmi a požiadavkami praxe. Kým napríklad Viedeň trpí nedostatkom učňovských miest v tréningových spoločnostiach, v iných regiónoch je to naopak a tréningové pracoviská nemôžu nájsť dostatok učňov. Výzvou pre OVP v Rakúsku je prílev migrantov (Education and Training Monitor 2017 Austria).

4.4 Odborné vzdelávanie vo Fínsku

Fínsko je známe svojim sociálnym systémom, ktorý je nastavený aj na školstvo, ktoré je vo Fínsku bezplatné. Žiaci, ktorí ukončili základnú školu sa môžu prihlásiť na štúdium na strednej odbornej škole, ale ich prijatie je závislé od prospechu žiaka na základnej škole. Prijímanie na stredné odborné školy je regulované štátom. Stredné odborné školy poskytujú OVP pre žiakov vo veku 15+, ale takmer 81 % študentov v učňovských odboroch je vo veku 25 rokov a viac. OVP je realizované vo forme odborného vzdelávania a učňovskej prípravy.

V rámci odborného vzdelávania je možné študovať v 8 odboroch, čo je približne 75 profesijných kvalifikácií. Štúdium je spojenie školského vzdelávania a praktickej prípravy, pričom žiak je povinný absolvovať minimálne polročnú prax v podniku. Záverečná skúška zahŕňa aj praktickú ukážku získaných praktických zručností a znalostí. Okrem štúdia na strednej odbornej škole asi 10 % žiakov absolvuje učňovskú prípravu, ktorá je zameraná na vykonávanie konkrétnych profesií. Žiak podpisuje zmluvu s pracoviskom, kde realizuje prax, ktorá je v rozsahu 70 – 80 % celkového školského času. Žiak má v tomto prípade individuálny vzdelávací plán. Dĺžka štúdia je 6 mesiacov až 4 roky a na ukončenie štúdia musí žiak preukázať, aké praktické zručnosti a skúsenosti získal. Žiak dostáva počas praxe plat, ktorý je zvyčajne ekvivalent minimálnej mzdy a podnik kompenzáciu od štátu za náklady, ktoré má so žiakom spojené. Žiak, ktorý úspešne absolvuje vzdelávanie vo forme učňovskej prípravy,

získal rovnaký typ kvalifikácie ako na strednej odbornej škole a má rovnako možnosť pokračovať v štúdiu na vysokej škole (Průcha, J. – Kansanen, P. 2015).

Fínsko sa snaží vylepšovať a modernizovať OVP tak, aby bolo atraktívne nielen pre žiakov, ale aj pre podniky. Preto od roku 2018 mení prístup k systému OVP tak, že to bude prístup orientovaný na základe dopytu, nie prístup orientovaný podľa ponuky. Rovnako začína pracovať aj na zmene financovania OVP, ktoré bude zamerané na zlepšenie efektívnosti OVP, aby sa znížila miera predčasne ukončeného vzdelania. Výzvou pre fínske OVP je silná vlna migrantov, ktorá v posledných rokoch zasiahla vo veľkej miere práve severské krajiny (Education and Training Monitor Finland 2017).

4.5 Nápady zo zahraničia

S úspechmi a skúsenosťami získanými z oblasti OVP vzdelávania sú jednotlivé krajiny ochotné podeliť sa aj s podnikmi a školami v zahraničí. V podstate by sme mohli povedať, že ide o *vývoz skúseností a systému fungovania OVP do zahraničia*. V mnohých, najmä rozvojových krajinách je nedostatok najmä technicky vzdelaných odborníkov – inžinierov, technikov, vedcov. Učňovské školstvo je v týchto krajinách viac zaznávané, má malú mieru dôvery, najmä z historického hľadiska. OVP v rozvojových krajinách je spájané až s druhou šancou, nie s dobrovoľnou a prvou cestou pri voľbe kariéry.

Nemecko spolupracuje s viac ako 100 krajinami, ktoré majú záujem o získanie systému OVP do domácich podnikov a škôl. Skúsenosti s OVP ponúka napríklad v Mexiku, konkrétne v odboroch, ktoré majú nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, obzvlášť v automobilovom priemysle. Výnimkou nie je ani Južná Afrika, kde chýbajú najmä technicky vzdelaní ľudia. Projekt odborného vzdelávania rozbehlo Nemecko aj v Rwande, kde mladí ľudia študujú v odboroch ako je kuchár, poľnohospodár. Cieľom nemusí byť nevyhnutne sa zamestnať, ale získať pracovné zručnosti a návyky na rozbeh vlastného podnikania (Janert, J. 2017).

Takmer všetky krajiny EU čelia klesajúcej demografickej krivke. Preto sa s problémom ako získať kvalitnú pracovnú silu do OVP stretávajú všetky krajiny, bez ohľadu na to ako dobre majú systém OVP v krajine zabehnutý. Švédsko napríklad od roku 2008 začalo posilňovať vyššie sekundárne vzdelávanie prepojené na prax, ktoré využívajú aj zamestnanci podniku na doplnenie vzdelania. Za negatívum sa považuje najmä to, že ide o nepravdivé aktivity a že napriek veľkému záujmu je potrebné zladať potreby žiakov a trhu práce. Rovnako dôležité je zabezpečiť priechodnosť z vyššieho sekundárneho vzdelania na vysokú školu.

Pre mladých študentov a učňov do 20 rokov sa vo Fínsku každoročne koná súťaž Taitaja-Mästar (fínske/švédske slovo pre majstra). Na súťaži žiaci preukazujú vo viac ako 40 kategóriách svoje zručnosti, schopnosti a zručnosti z profesie, ktorú študujú a spolu s tým prezentujú aj schopnosť spolupráce a praktické podnikateľské zručnosti. Žiaci sú hodnotení odborníkmi z praxe, zo škôl aj zo zamestnávateľských zväzov. Každý rok sa na súťaž prídeme pozrieť viac ako 40 000 návštevníkov, medzi ktorých patria rodičia, žiaci, učitelia, študijní poradcovia. Tým sa vo Fínsku zvyšuje povedomie o odbornom vzdelávaní na stredných školách.

Pre žiakov stredných škôl, ktorí by sa mohli dostať do skupiny nezamestnaných pripravili v juhovýchodnom Anglicku k dispozícii dodávku, kde mladí ľudia môžu získať pracovné skúsenosti z oblasti tesárstvo, spájanie, inštalácia, murárstvo, maľovanie. Každý rok je 350 žiakom umožnené získať nielen tieto praktické skúsenosti, ale aj možnosť rozvíjať soft

skills. SATROmobility je odborné vzdelávanie, ktoré v Anglicku poskytuje britská vzdelávacia charita.

Napriek tomu, že OVP má v krajinách sveta dosť výrazný ohlas, nie v každej krajine, kde sa zaviedol systém duálneho vzdelávania, bola odozva pozitívna. Jedným z príkladov je Česká republika. Česká národná obchodná a priemyslová komora v rokoch 1995 – 2005 organizovala vzdelávanie na základe príkladu z Nemecka a ponúkala študijné odbory v oblasti ekonóm v priemysle, ekonóm v zahraničnom obchode, ekonóm v maloobchode a bankový špecialista. Bola ponúkaná iba vo forme vyššieho odborného vzdelávania a celkom ju absolvovalo 325 mladých ľudí. Do projektu vstúpili ako veľké firmy, tak aj malé a stredné podniky. O vzdelávanie v tejto forme štúdia však nebol záujem a v školskom roku 2009/2010 bol projekt pozastavený.

V nasledujúcich rokoch sa však v Českej republike znova rozbiehali pokusy o zavedenie či skôr posilnenie iných foriem prepojenia študentov s praxou, pričom podpora sa realizovala na všetkých úrovniach vzdelávania. Od materskej školy (polytechnické vzdelávanie, stavebnice), na základných školách (motivácia k technickému vzdelávaniu, kariérne poradenstvo), stredných školách (súťaže zručností, otvorená veda Akadémie vied, spolupráca so zamestnávateľmi) aj na vysokých školách (stáže, vedecko-technické centrá). Okrem toho majú školy povinnosť pre všetkých žiakov zabezpečiť praktické vyučovanie.

4.6 Spoločné výzvy krajín využívajúcich OVP a základné faktory pre jeho úspešné fungovanie

Rovnako ako v prípade Slovenska aj v krajinách, ktoré majú dlhoročné skúsenosti s OVP, existujú problémy, ktoré je potrebné riešiť:

- Pokles počtu žiakov nastupujúcich na stredné školy spojený s klesajúcou demografickou krivkou.
- Nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Tvorba odborných programov určených pre OVP by mala korešpondovať s trhom práce, nie len s dopytom zo strany žiakov a ich rodičov. Nesprávne stanovené študijné/učebné odbory spôsobia, že na trhu práce vznikne nesúlad medzi ponukou pracovných miest zo strany zamestnávateľov a dopytom po pracovných miestach zo strany absolventov.
- Nezáujem o povolanie zaradené do OVP a prepojenie na akademické vzdelávanie.
- V niekoľkých krajinách nedopracovaná možnosť kariérneho postupu (od OVP cez vyššie sekundárne až po akademické vzdelávanie). Pre všetkých absolventov OVP by to nemalo byť „konečné“ vzdelanie. Absolventi by mali mať možnosť pokračovať v štúdiu aj vo vyššej forme štúdia a rovnako by mali mať možnosť kariérneho rastu.
- Problém je často kariérny poradca, ktorý niekde úplne absentuje, alebo pozíciu kariérneho poradcu vykonáva okrem svojej hlavnej činnosti.
- Výzvou pre západné krajiny sú najmä migranti a marginalizované skupiny.
- Nie všetci žiaci, ktorí navštevujú OVP, preferujú dennú formu štúdia. Žiakom je potrebné ponúknuť aj flexibilné, večerné alebo dištančné formy štúdia, hlavne pre tých, ktorí už majú rodinu a deti.

Výzvy, ktoré sa v jednotlivých krajinách využívajúcich OVP vynárajú sú:

- Nevyhnutnosť efektívnych investícií do vysoko kvalitného, modernizovaného a reformovaného vzdelávania a odbornej prípravy.
- Podpora možností celoživotného vzdelávania pre všetkých a na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy, najmä prostredníctvom zvyšovania atraktivity a relevantnosti odborného vzdelávania a prípravy.
- Zlepšenie schopnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy prispôbiť sa novým požiadavkám a trendom s cieľom zaistiť lepší súlad medzi schopnosťami a potrebami trhu práce. (Analýza systémů...).

A. Petanowitsch, K. Schmid a W. Bliem uvádzajú, že pre úspešné fungovanie OVP a v jeho rámci aj SDV je potrebné splniť sedem základných faktorov:

1. Systém riadenia a financovania – kde sa pod pojmom riadenie chápu najmä zákonné predpisy a z nich vyplývajúce kompetencie. Financovanie zahŕňa kombináciu vládneho financovania plynúceho na prevádzku a chod školy a podnikového financovania, ktoré smeruje na žiakov. Vláda sa zároveň stará aj o eventuálne získavanie dotácií pre podniky, kde vzdelávanie prebieha, ale aj pre samotných učňov.
2. Koncept povolania – dochádza ku získaniu nielen teoretických vedomostí, ale absolvent je kvalifikovaný na činnosti v danom odbore a je schopný sa na trhu uplatniť. Tým učni získavajú nielen kvalifikáciu na povolanie, ale aj profesionálnu identitu a profesionálne sebavedomie.
3. Úžitkový efekt pre podniky – duálne vzdelávanie zabezpečuje podniku vlastný odborný dorast, čím sa podporuje kontinuita fungovania podniku a jeho schopnosť tvorby inovácií.
4. Mechanizmy na zabezpečovanie kvality – sú dôležité pre absolventov SDV, pri ich vstupe na trh práce. Ak sa rozhodnú, že sa po absolvovaní SDV zamestnajú v odbore ale nie v podniku, kde SDV realizovali, mali by dosahovať garantovanú úroveň kvality odborného vzdelania.
5. Mechanizmy na prispôsobovanie vývoja a tvorby inovácií – študijné odbory je potrebné prispôbovať zmenám v hospodárstve a dopytu po nových druhoch kvalifikácie. Rovnako je potrebné, aby absolvent mal najnovšie poznatky z odboru reagujúce na zmeny ako v praktických činnostiach, tak aj v teoretickej rovine.
6. Dopyt zo strany mladých ľudí – je ovplyvňovaný viacerými faktormi. Patria k nim faktory ako, napríklad uplatnenie sa na trhu práce aj v iných podnikoch, učenie sa na pracovisku, možnosti ďalšieho vzdelávania, možnosť zarobiť si aj počas štúdia.
7. Spôsob administrácie a realizácie v systéme duálneho vzdelávania by mal byť čo najjednoduchší a mal by používať prehľadné administratívne úkony tak, aby nebola žiadna zainteresovaná strana nimi zaťažovaná.

Slovensko v roku 2015 začalo s výraznejším prepojením podnikového a teoretického vzdelávania na školách. V oblasti OVP sa pred všetkými zúčastnenými otvorilo mnoho výziev:

- Zlepšiť systém fungovania OVP tak, aby bol rovnako ako v zahraničí charakterizovaný spoluprácou medzi školami a malými a strednými podnikmi. Veľké podniky by tak mali šancu viac využívať systém podnikovej školy.

- V odboroch zaradených do OVP posilniť základné všeobecné zručnosti – čítanie, počítanie, soft skills; tieto zručnosti majú vplyv na pracovný výkon, kariéru aj na celoživotné vzdelávanie zamestnanca.
- Ponúkať širokú škálu študijných/učebných odborov zaradených do OVP a nesústrediť sa len na vybrané odbory.
- Ponúkať nielen troj a štvorročné študijné odbory, ale ponúknuť aj dvojročné učebné odbory najmä pre žiakov so slabšími študijnými výsledkami a pre tých, ktorí najviac vedomostí získajú prácou.
- Prepojiť všetky stupne vzdelávania s praxou, nielen stredné a vysoké školy, ale sústrediť sa na formovanie budúcej kariéry už v materskej a základnej škole. V rámci celoživotného vzdelávania ponúkať študijné programy vo forme nadstavbového a rozširujúceho štúdia.
- Na základe získaných certifikátov, diplomov a osvedčení umožniť prestupnosť nielen medzi jednotlivými stupňami štúdia, ale aj medzi odbormi.
- Klásť dôraz nielen na odborné vedomosti a zručnosti, ale venovať pozornosť aj vytváraniu a posilňovaniu soft skills.
- Definovať pozíciu kariérneho poradcu ako človeka, ktorý predstavuje sprostredkovateľa, pomocníka pri prechode z jedného stupňa štúdia na druhý stupeň, ktorý zároveň dokáže ponúknuť aj vhodné prepojenie štúdia na prax a následné uplatnenie absolventa.
- Posilňovať kladné povedomie o OVP medzi žiakmi a rodičmi prostredníctvom jednorazových alebo opakovaných špecializovaných podujatí so zameraním na odbornú prípravu a povolanie.

Záver

Dôvody pre zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania alebo spolupráce škola-podnik sú na oboch stranách a v súčasnosti už nie je otázka či spolupracovať, ale v akej forme. Napriek tomu, že všetky analyzované krajiny majú skúsenosti so spoluprácou medzi školou a podnikom v rôznych formách, tak ako pri každej aktivite, aj tu nachádzame na jednej strane prínosy, ktoré spolupráca prináša, ale vyskytujú sa aj nedostatky, ktoré je potrebné v ďalších rokoch odstraňovať.

Vychádzajúc zo súčasného nastavenia systému odborného vzdelávania, možno povedať, že je určený najmä takým žiakom, ktorí sa ľahšie učia praxou. Učenie je pre nich oveľa zaujímavejšie a vzhľadom na praktické využitie poznatkov dokážu jednoduchšie absolvovať aj teoretickú prípravu. Žiaci sú zahrnutí do pracovného života konkrétneho podniku a vidia výsledky svojho snaženia. Za svoju prácu dostávajú štipendium, čo ako sa ukazuje pôsobí ako výrazný motivačný faktor. Vedomosti a zručnosti získané kombináciou teórie a praxe pomáhajú mladým ľuďom nájsť si miesto v živote a rýchlejšie sa osamostatniť. Mnohí absolventi OVP sa stávajú inovátormi a podnikateľmi v rôznych segmentoch hospodárstva. Pestrá paleta študijných a učebných odborov s rôznou dĺžkou štúdia prispieva k väčšiemu rozšíreniu OVP medzi školy, podniky, žiakov aj rodičov.

Čiastočné riešenie identifikovaných výziev obsahuje novela zákona č. 61/2015 Z.z o odbornom vzdelávaní a opatrenia v rámci NP Duál. Novela zákona o odbornom vzdelávaní a príprave bude v účinnosti od nasledujúceho školského roka a prináša so sebou viacero výrazných zmien, ktoré by mohli zlepšiť celkový stav systému.

Za najpodstatnejšie považujeme zavedenie priamych platieb, ktoré podporia vstup menších podnikov do systému. Opatrenie hodnotíme vysoko pozitívne z toho dôvodu, že malé a stredné podniky budú môcť získať pri otvorení učebných miest príspevok 1 000 eur na každého zapojeného žiaka. Veľkí zamestnávateľia budú mať nárok na príspevok 700 eur na každého žiaka v prípade, že poskytnú praktické vyučovanie v rozsahu nad 400 hodín a na príspevok v objeme 300 eur v prípade poskytnutia praktického vyučovania v rozsahu 200 - 400 hodín v rámci školského roka. Súčasne by mali celkovo napomôcť opatrenia ako zníženie administratívnej záťaže spojené s vstupom zamestnávateľov do systému, zrušenie vzorových učebných plánov, zavedenie inštitútu hlavného inštruktora a podobne.

Novela zákona súčasne obsahuje príslušné ustanovenia, ktoré so sebou prinášajú zmeny vo vzťahu k stredným odborným školám. Za najvýraznejšiu zmenu možno považovať zrušenie krátenia normatívu na žiaka, od čoho sa očakáva výrazné zvýšenie ich počtu v systéme a rovnako zvýšenie technologického vybavenia škôl.

Popri legislatívnych zmenách dochádza k opatreniam aj v oblasti projektových aktivít NP Duál, ktoré sú všeobecne zamerané na zintenzívnenie spolupráce so zamestnávateľmi a zefektívnenie podporných prostriedkov pri vstupe všetkých zainteresovaných subjektov do systému. Všetky projektové aktivity sú nastavené tak, aby bol dosiahnutý hlavný cieľ projektu, ktorým je zapojenie 12 000 žiakov do SDV do roku 2020.

Všeobecne možno konštatovať, že očakávania sú vo všeobecnej rovine, nakoľko aktuálne nie sú dostupné oficiálne prognózy vývoja počtu zapojených subjektov do budúcnosti. V čase prípravy analýzy bola dostupná doposiaľ iba prognóza vývoja počtu žiakov v nasledujúcich troch rokoch. Z odhadov vyplýva, že v nasledujúcom školskom roku (2018/2019) sa očakáva

zapojenie 2 400 žiakov prvého ročníka. V školskom roku 2019/2020 sú očakávania vyššie o 30% na predpokladanú úroveň 3 200 nových žiakov v SDV. V poslednom roku je očakávanie zvýšené až na 4 000 zapojených žiakov prvého ročníka do SDV.

Podľa zástupcov ŠIOV-u je od ohlásenia legislatívnych zmien cítiť zo strany zamestnávateľov a škôl zvýšený záujem o zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania. Je viac ako pravdepodobné, že prijaté legislatívne zmeny a opatrenia v oblasti projektových aktivít prispedia k zvýšeniu celkovej účasti zainteresovaných subjektov a potrebnému zefektívneniu systému, ale otázne ostáva, či budú mať taký výrazný dopad, že sa podarí naplniť ambiciózne očakávania kompetentných orgánov do roku 2020.

Zdroje

Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě.

Dostupné na: https://www.nuv.cz/uploads/.../Studie_dualni_systemy_FIN.pdf.

EU. 2017. *Education and Training Monitor 2017 Austria*. ISBN 978-92-79-69958-0. Dostupné na: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-at_en.pdf

EU. 2017. *Education and Training Monitor 2017 Finland*. ISBN 978-92-79-69996-2. Dostupné na: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-fi_en.pdf

EU. 2017. *Education and Training Monitor 2017 Germany*. ISBN 978-92-79-69980-1. Dostupné na: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-de_en.pdf

EUROPEAN PARLIAMENT, Briefing. *Zamerané na: Duálne vzdelávanie: most ponad rozbúrené vody?*

Dostupné na: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI%282014%29529082_SK.pdf

FAZEKAS, M.- FIELD, S. (2013). *A skills beyond school review of Germany. OECD reviews for vocational education and training*. ISBN 978-92-64-20214-6.

FAZEKAS, M.- FIELD, S. (2013a). *A skills beyond school review of Switzerland. OECD reviews for vocational education and training*. ISBN 978-92-64-06266-5.

FAZEKAS, M. – MÝTNA KUREKOVÁ, L. 2016. *Zručnosti presahujúce rámec školy – prehľad Slovenskej republiky*. OECD.

HOCKENOS, P. (2017). *How Germany's vocational education and training system works*.

Dostupné na: <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/how-germanys-vocational-education-and-training-system-works>

HOECKL, K. (2010). *Learning for jobs. OECD reviews for vocational education and training. Austria*. OECD. Dostupné na: <http://www.oecd.org/education/45407970.pdf>

HOECKEL, K. – FIELD, S. – GRUBB, W.N. (2009). *Learning for jobs. OECD reviews for vocational education and training. Germany*. OECD. Dostupné na: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/42578681.pdf>

HOECKEL, K. - SCHWARTZ, R. (2010). *Learning for jobs. OECD reviews for vocational education and training. Germany*. OECD. Dostupné na: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45668296.pdf>

HOFFMAN, N. – SCHWARTZ, R. (2015). *Gold standard: The Swiss vocational education and training system. International comparative study of vocational education and training. The national centre of education and the economy*. Dostupné na: <http://ncee.org/wp-content/uploads/2015/03/SWISSVETMarch11.pdf>

JANERT, J. 2017. *Dual training is a successful model*. Dostupné na: <https://www.deutschland.de/en/topic/knowledge/education-learning/dual-training-is-a-successful-model>

JEŽKOVÁ, V. – KOPP, B. von – JANÍK, T. (2008). *Školní vzdělávání v Německu*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1558-5.

KARŠAY, A. 2018. Sprievodné javy nedostatku pracovných síl v SR. In: *Biatec*. Ročník 26, číslo 2/2018. ISSN

KUCZERA, M. 2010. *Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika*. OECD. Dostupné na:

KUCHTA, M. 2018. *Kariérový poradca v SDV*. Prezentácia pri okrúhlom stole v Prešove dňa 19.06.2018 na tému SDV v regiónoch SR.

Metodická príručka SK ISCO-08.

Dostupné na: <http://www.hisco.sk/downloads/MP%20SK%20ISCO-08.pdf>

MPSVaR (2016). *Strednodobá prognóza potrieb trhu práce do roku 2021. hlavné výsledky*. December 2016.

MPSVaR, TREXIMA (2016a). *Krátkodobé a strednodobé prognózy vývoja na trhu práce a kvantifikácia budúcich disparít na trhu práce*.

MUSSET, P. – BLOEM, S.- FAZEKAS, M.- FIELD, S. (2013). *A skills beyond school review of Austria. OECD reviews for vocational education and training*. ISBN 978-92-64-20041-8. *Odborné vzdělávání v Německu. Duální systém*. Dostupné na: <https://souepl.cz/wp-content/uploads/2016/10/du%C3%A1ln%C3%AD-syst%C3%A9m.pdf>

OECD. (2015). *OECD reviews for vocational education and training. Key messages and country summaries*. Dostupné na: http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD_VET_Key_Messages_and_Country_Summaries_2015.pdf

ONDOVÁ, A. (2018). *Implementácia SDV. SDV v číslach, novelizácia legislatívy, DUAL POINT*. Power pointová prezentácia pri okrúhlom stole v Prešove, dňa 19.06.2018.

PETANOWITSCH, A., SCHMID, K., BLIEM, W. *Faktory úspechu pri duálnom vzdelávaní. Možnosti prospechu*. Dostupné na: https://news.wko.at/news/oesterreich/rb_81_sk.pdf

PRŮCHA, J. – KANSANEN, P. (2015). *Školní vzdělávání ve Finsku*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-3184-4.

Regionálna konferencia Work-based Learning in the Central European Region. Vzdelávanie prácou v stredoeurópskom regióne 8. – 0. júna 2015 v Bratislave. Dostupné na: http://www.erasmusplus.sk/NetWBL/doc/WBL_konf_zavery_sk.pdf

Skills Panorama. Dostupné na:

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/eu?field_countries_tid=80&field_sector_tid=

The German Vocational Training System. Dostupné na: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>

Unemployment by sex, age and educational attainment - annual averages. Online. Last update: 11-07-2018. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Vocational Training and Education: becoming the top choice again. Dostupné na: <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/latest/practices/vocational-training-and-educat.htm>

Zákon č. 184/2009 Z. z. *Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.* Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2009/184/20150401>

Zákon č. 61/2015 Z. z. *Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.* Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/61/20160101.html>

Zákon č. 209/2018 Z. z. *Zákon ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.* Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/209/20180718>

Zákon č. 595/2003 Z. z. *Zákon o dani z príjmov.* Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/595/20180501>

Zákon č. 245/2008 Z. z. *Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.* Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/20180801>

Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce.* Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20180501>

Dôvodová správa k zákonu LP/2018/22, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2018-22>

Vznesené pripomienky v rámci MPK k zákonu LP/2018/22, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2018-22>

Zamestnávateľia združení v Rade vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu (2015): Konferencia na tému *Duálne vzdelávanie dnes a zajtra.* Dostupné na: <http://www.sppk.sk/download/2107>

Detail Projektu *Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP* (2016). ITMS 2014. Dostupné na: <https://www.itms2014.sk/projekt?id=e59cd334-1f8c-46e5-ab4f-0b6be249e991>

ŠIOV (2016): *Národný projekt Duálne vzdelávanie*. Dostupné na:
<http://www.siov.sk/Clanok.aspx?ArticleID=113>

ŠIOV (2013): *Národný projekt Rozvoj stredného odborného vzdelávania*. Dostupné na:
<http://rsov.sk/>

ŠIOV (2018): *Manuál implementácie SDV pre zamestnávateľa, strednú odbornú školu a zriaďovateľa*. Dostupné na:
http://www.dualnysystem.sk/Dokumenty/Zamestnavatel/16_01_2017/46_system_dualneho_v_zdelavania_manual.pdf

ŠIOV (2016): *Vyhodnotenie skúseností 1. roka zavádzania systému duálneho vzdelávania a prípravy*. Interný dokument (prezentácia)

MŠVVaŠ SR (2018): *Informácia o opatreniach na zefektívnenie systému riadenia Národného projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy*. Dostupné na:
<http://www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=27311>

SBA (2018) : *Zistenia z okrúhlych stolov SBA organizovaných v Trenčíne, Nitre a Prešove – 06/2018*. Dostupné na: <http://www.sbagency.sk/analyzy-a-prieskumy-podnikatelskeho-prostredia>

SBA (2018) : *Správa z prieskumu systému duálneho vzdelávania*. Dostupné na:
<http://www.sbagency.sk/analyzy-a-prieskumy-podnikatelskeho-prostredia>