



SLOVAK | BUSINESS | AGENCY

Duálne vzdelávanie a MSP



Bratislava, február 2020

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2020

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

Neprešlo jazykovou úpravou.

OBSAH

Obsah.....	3
Zoznam grafov, tabuliek a obrázkov	5
Zoznam použitých skratiek	6
Manažérske zhrnutie.....	7
Úvod.....	9
1 Súčasný stav duálneho vzdelávania v SR.....	10
1.1 Východiskový stav a dôvody zavedenia duálneho vzdelávania	10
1.2 Vývoj duálneho vzdelávania	13
1.3 Stav duálneho vzdelávania vzhľadom na MSP	14
2 Legislatíva a legislatívne zmeny týkajúce sa SDV.....	24
2.1 Zavedenie systému duálneho vzdelávania	24
2.2 Problematické miesta systému duálneho vzdelávania	25
2.3 Najvýznamnejšie legislatívne zmeny po novelizácii Zákona o odbornom vzdelávaní a príprave zo 14. júna 2018	25
2.4 Podnikové školy	28
2.5 Povinnosti jednotlivých aktérov v systéme duálneho vzdelávania vyplývajúce z legislatívneho nastavenia.....	28
2.5.1 Povinnosti žiaka v SDV	28
2.5.2 Samosprávny kraj	29
2.5.3 Stavovská (profesijná) organizácia	29
2.5.4 Zamestnávateľ	29
2.5.5 Stredná odborná škola	30
3 Nákladovosť systému duálneho vzdelávania.....	31
3.1 Postup zapojenia zamestnávateľa do systému duálneho vzdelávania.....	31
3.2 Nákladovosť systému pre malé a stredné podniky	36
4 Kvalitatívny prieskum	39
4.1 Prieskum medzi zamestnávateľmi	39
4.2 Prieskum medzi školami	40
4.3 Prieskum medzi absolventmi	41
5 Bariéry rozšírenia systému duálneho vzdelávania v MSP	43
5.1 Nízka prestíž odborného vzdelávania v Slovenskej republike.....	43
5.2 Chýbajúce nadpodnikové centrá	44

5.3	Centrá orientácie na výber povolania.....	45
5.4	Zlepšiť plánovanie a prognózovanie trhu práce,.....	46
5.5	Financovanie odborného vzdelávania a redukcia odborov a škôl.....	47
5.6	Zlepšenie informovanosti o postupoch zapojenia sa do SDV.....	51
6	Najlepšia prax v oblasti duálneho vzdelávania zo zahraničia	53
6.1	Duálne vzdelávanie v ostatných krajinách V4.....	53
6.1.1	Duálne vzdelávanie – Česko	53
6.1.2	Maďarsko – duálny systém vzdelávania	54
6.1.3	Poľsko – duálne vzdelávanie.....	54
6.2	Príklady úspešných projektov prepojenia teoretického a praktického vzdelávania... ..	55
6.2.1	Techwise Twente – Holandsko	55
6.2.2	Potravinová škola Coop – Dánsko (Coop Madskolen)	56
6.2.3	Vzdelaj sa pre podnikanie, Lotyšsko a Litva (Educate for Business).....	56
6.2.4	Laboratórny projekt Robola – Fínsko	57
6.2.5	Duálne študijné programy – Nemecko (Duales Studium)	58
6.2.6	Vyššie technické ústavy – Taliansko (Istituti Tecnici Superiori).....	58
6.2.7	Kvalifikácia nezamestnaných na pracovisku – Rakúsko: Arbeitsplatznahe Qualifizierung für Arbeitslose (AQUA)	59
6.2.8	Kooperatívne vzdelávanie – Srbsko a Nemecko (Cooperative Education)	60
6.2.9	Nadácia práce pre stavebníctvo – Španielsko (Fundación Laboral de la Construcción).....	61
6.2.10	Technologické partnerstvo – Spojené kráľovstvo (Tech Partnership)	62
7	Odporúčania.....	64
	Záver.....	66
	Bibliografia	68

Zoznam grafov

Graf 1	Podiel žiakov zapojených v duálnom vzdelávaní v jednotlivých odboroch	14
Graf 2	Podiel malých a stredných podnikov na počte študentov zapojených v duálnom vzdelávaní v roku 2018	15
Graf 3	Regionálna štruktúra malých zamestnávateľov podľa krajov SR v roku 2018	16
Graf 4	Regionálna štruktúra všetkých zamestnávateľov podľa krajov v roku 2018	16
Graf 5	Podiel žiakov v malých a stredných podnikoch v jednotlivých ročníkoch	17
Graf 6	Regionálna štruktúra zapojených študentov v roku 2018 v malých podnikoch	19
Graf 7	Regionálna štruktúra zapojených študentov v roku 2018 v stredne veľkých podnikoch	21
Graf 8	Regionálna štruktúra spolupracujúcich stredných škôl podľa jednotlivých krajov SR v roku 2018	22
Graf 9	Regionálna štruktúra spolupracujúcich stredných škôl SR v roku 2018	22
Graf 10	Vývoj počtu študentov na stredných odborných školách a gymnáziách	43
Graf 11	Financovanie základného a stredného školstva z verejných zdrojov (% HDP) vo vybraných krajinách OECD (2015)	48
Graf 12	Financovanie základného a stredného školstva zo súkromných zdrojov (% HDP) vo vybraných krajinách OECD (2015)	48
Graf 13	Počet stredných odborných škôl	49

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1	Počet zapojených škôl a zamestnávateľov systéme SDV	13
Tabuľka 2	Počet zapojených žiakov v systéme duálneho vzdelávania v jednotlivých krajinách SR od roku 2015	13
Tabuľka 3	Odbory s najväčším zapojením v malých podnikoch	18
Tabuľka 4	Odbory s najväčším zapojením v stredne veľkých podnikoch	19
Tabuľka 5	Zameranie prípravy hlavných inštruktorov SDV	35
Tabuľka 6	Zameranie prípravy inštruktorov SDV	35
Tabuľka 7	Približná kalkulácia nákladov malého podniku pre zapojenie do duálneho systému vzdelávania	37
Tabuľka 8	Počet štátnych stredných odborných škôl v rokoch 2009 - 2019	49
Tabuľka 9	Nezamestnanosť v absolútnych číslach vybraných odborov	50
Tabuľka 10	Absolventská nezamestnanosť vybraných odborov	51

Zoznam obrázkov

Obrázok 1	Regionálne tréningové centrum v Nitre	45
Obrázok 2	Web duálneho vzdelávania – dualnysystem	51

Zoznam použitých skratiek

AMN – absolventská miera nezamestnanosti
BA – Bratislava (Bratislavský kraj)
BB – Banská Bystrica (Banskobystrický kraj)
CPPPaP – Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
CVTI SR – Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky
INEKO – Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy
KE – Košice (Košický kraj)
MŠVVaŠ – Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu
NR – Nitra (Nitriansky kraj)
OECD – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OVP – Odborné vzdelávanie a príprava
PO – Prešov (Prešovský kraj)
RÚZ – Republiková únia zamestnávateľov
SBA – Slovak Business Agency
SDV – Systém duálneho vzdelávania
SR – Slovenská republika
SZČO – Samostatne zárobkovo činná osoba
ŠIOV – Štátny inštitút odborného vzdelávania
TN – Trenčín (Trenčiansky kraj)
TT – Trnava (Trnavský kraj)
VÚC – Vyšší územný celok
VUO – Vzorové učebné osnovy
VUP – Vzorový učebný plán
ZA – Žilina (Žilinský kraj)
ZAP SR – Zväz automobilového priemyslu Slovenskej republiky

Manažérske zhrnutie

Zavedenie systému duálneho vzdelávania v roku 2015 reflektovalo najmä na stav školstva. Slovensko sa radilo medzi krajiny, v ktorých veľká časť absolventov stredných odborných škôl skončila buď mimo trhu práce, či sa zamestnali v inom odbore, ako reálne vyštudovali. Jedným z dôvodov je práve nízka prepojenosť trhu práce a školstva, kedy školstvo nedostatočne reflektuje na potreby trhu práce. Na jednej strane je množstvo profesií stredného odborného vzdelania na trhu práce nedostatkových, na strane druhej je paradox, že stredné odborné vzdelanie je širšími vrstvami spoločnosti vnímané ako menej prestížne. Zároveň pred reformou platilo, že zamestnávateľia boli nedostatočne vtiahnutí do systému odborného vzdelávania a praxe.

Spustenie a zavedenie systému duálneho vzdelávania však od začiatku nebolo bez komplikácií. Prvý návrh zákona z roku 2015 obsahoval niekoľko nezamýšľaných dôsledkov, ktoré bránili lepšiemu zapojeniu študentov do systému. Z dostupných analýz a dát vyplýva, že išlo najmä o krátenie normatívu na žiaka pre školy, ktoré sa zapojili do systému, vysokú administratívnu náročnosť a taktiež nedostatočnú schopnosť zamestnávateľa ovplyvňovať vzdelávací proces.

Keďže celý projekt Duálneho vzdelávania sa realizuje v rámci Európskeho projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP, do roku 2020 mal za cieľ dosiahnuť zapojenie 12 000 študentov. Avšak v prvých rokoch od spustenia systému bolo duálne vzdelávanie atraktívne najmä pre veľkých zamestnávateľov s dostatočnými finančnými ako i ľudskými kapacitami, pre ktorých takáto spolupráca znamenala na jednej strane získavanie nových zamestnancov, na strane druhej zvyšovala ich prestíž v očiach verejnosti.

Legislatívne zmeny, ktoré boli prijaté v roku 2018 znamenali pre systém zásadný zlom. Prakticky sa odstránili všetky dovtedajšie bariéry, ktoré bránili vyššiemu zapojeniu sa žiakov do systému. Školám sa prestali krátiť normatívy na žiaka, jednotliví zamestnávateľia získali možnosť finančného ohodnotenia za každého žiaka, ktorý sa zapojí do systému a podstatné zjednodušenie administratívy. To sa prejavilo aj na celkovom náraste počtu študentov zapojených do systému (podľa posledných čísiel ŠIOV v roku 2018 išlo o počet 3970 študentov).

Od spustenia systému ale ostáva problémom zapojenie malých a stredne veľkých firiem. Najmä malí podnikatelia vnímajú systém ako zložitý, nákladný a za rok 2018 v malých firmách pracuje len asi 9 % všetkých študentov zapojených do systému duálneho vzdelávania. Je však otázkou, ako sa dá malým zamestnávateľom pomôcť, aby sa do systému zapojili.

Medzi najväčšie bariéry duálneho vzdelávania dnes už nepatrí legislatíva. Tá sa dá považovať v mnohých ohľadoch za moderne nastavenú, systém je dostatočne jednoduchý. Avšak zlyháva najmä úloha informovanosti. Aj keď boli zriadené tzv. dual pointy, pre malých podnikateľov nie je k dispozícii jednoduchý manuál na zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania. Vo veľa prípadoch je zapojenie malých zamestnávateľov výsledkom aktivity danej strednej odbornej školy a ich „kontaktov“ na vybraných zamestnávateľov. Takýto prístup však nie je dostatočne koncepčný a je viac vecou náhody a aktivity daného vedenia školy ako systematického prístupu.

Medzi ďalšie bariéry rozšírenia duálneho vzdelávania dnes patrí nedostatočne vypracovaný systém prepojenia škôl na dáta. Dochádza k tomu, že štát podporuje aj odbory, ktoré nevychovávali perspektívnu pracovnú silu pre trh práce, ale vychovávajú ľudí, ktorí vo väčšine prípadov nevykonávajú prácu v odbore štúdia. Ide o množstvo „utopených“ nákladov a preto by v ďalšom kroku mala nasledovať revízia stredných škôl, no najmä odborov na stredných

školách. V predošlých rokoch došlo k znižovaniu počtu stredných odborných škôl, avšak do budúcnosti je nutné uvažovať s ďalšou vlnou, ktorá však musí byť realizovaná dostatočne komplexne.

Tiež je problémom výška zdrojov, ktoré prúdia do školstva, a to vrátane zdrojov na stredné odborné školstvo. Riaditelia viacerých stredných škôl „trpia“ nedopracovaným systémom tzv. „centier odborného vzdelávania a prípravy“, kde by sa na najmodernejších strojoch mohli kvalifikovane študenti pripravovať a sú nútení vzdelávať v dielňach vybavených strojmi ešte z obdobia socializmu.

Veľká pozornosť by taktiež do budúcnosti mala byť smerovaná na kariérne poradenstvo. V tomto ohľade Slovensko za vyspelou Európou zaostáva. Pozitívom sú prvé legislatívne kroky, ktoré zaviedli inštitút kariérneho poradenstva a posilňujú úlohu CPPPaP, avšak je nutné ich premietnuť do praxe. Častokrát má potenciálny záujemca, resp. žiak končiaceho ročníka základnej školy iné predpoklady a očakávania ako jeho rodič, či pedagógovia, no v systéme neexistoval dostatočný prvok, ktorý by mu poskytol kľúčové kariérne poradenstvo.

Ukazuje sa však, že systém je dostatočne dobre nastavený a životaschopný. Pokračovanie v jeho implementácii by sa však malo prehupnúť do ďalšej, zložitejšej fázy, kedy sa začnú uskutočňovať komplexné a hlboké zmeny v celom systéme školstva. V súčasnosti je pozitívne prijímaný ako zamestnávateľmi a ich zástupcami, tak i školami a pozitívne ho hodnotia aj viacerí absolventi systému. Nakoniec, pozitívne je aj to, že množstvo absolventov programu duálneho vzdelávania ostáva vo firmách aj po skončení vzdelávania.

Úvod

Problematika prepojenia potrieb trhu práce a škôl rezonuje v slovenskej spoločnosti dlhodobo. Je to aj vďaka určitej nostalgii za socialistickým systémom, ktorý významne tlačil do popredia práve výrobné odbory. Avšak pre potreby modernej trhovej ekonomiky, akou je nesporne i Slovensko, je nevyhnutný moderný systém duálneho vzdelávania.

Práve preto bolo toľko očakávané zavedenie systému duálneho vzdelávania v roku 2015. Inšpiráciou pre slovenský systém duálneho vzdelávania sa stalo Nemecko, Švajčiarsko, či Rakúsko.

Žiaľ, spustenie projektu v roku 2015 bolo zo strany verejnosti vnímané skôr ako politický, než ako odborný projekt. Svedčí o tom aj zavedenie systému spojené s množstvom kritiky a to či už zo strany škôl, odbornej verejnosti alebo zamestnávateľov. Napriek tomu sa dnes zdá, že systém duálneho vzdelávania má zmysel.

Je nesporné, že nízka prepojenosť vzdelávania na školách s trhom práce je problémom. Takýto stav má za následok plytvanie vzácnymi zdrojmi. Na strane štátu dochádza k financovaniu vzdelávania ľudí, ktorí nenachádzajú prax vo svojom odbore. Zamestnávatelia sú nútení na preškolovanie zamestnancov vynakladať ďalšie zdroje. A študentov, resp. absolventov, ktorí nenájdu uplatnenie hneď po skončení štúdia na strednej škole stojí zase vzácny čas naučiť sa niečo nové. Pritom slovenská ekonomika, ak chce zostať konkurencieschopná potrebuje mladých odborníkov, ktorí sú schopní vykonávať odbornú prácu.

Kostrou systému zamestnanosti sú na Slovensku malí a strední zamestnávatelia. V mnohých prípadoch práve títo zamestnávatelia majú len obmedzené možnosti ako súperiť s „veľkými“ zamestnávateľmi. Na svoju činnosť potrebujú kvalifikovaných ľudí, čo je pri starnúcej populácii stále ťažšie a ťažšie nachádzať.

Práve preto sme sa v tejto analýze zamerali na niekoľko aspektov v oblasti duálneho vzdelávania. Nejde v prvom rade len o legislatívne zmeny, ktoré sa udiali v roku 2018 ale hodnotíme i súčasný stav fungovania systému vzhľadom na malé a stredne veľké podniky. Celkovo zhrňujeme stav fungovania systému duálneho vzdelávania, a to aj vzhľadom na malé a stredné podniky.

Keďže je dôležité poznať aj názory jednotlivých aktérov v systéme duálneho vzdelávania, venujeme im samostatnú kapitolu.

Fungovanie systému však nie je možné zlepšiť bez toho, aby sme do systému „zúročili“ poznatky z iných krajín, kde má systém duálneho vzdelávania dlhú tradíciu. Preto v záverečnej časti tejto analýzy hodnotíme aj pozitívne príklady zo zahraničia, ktoré môžu byť inšpiráciou pre Slovensko.

1 Súčasný stav duálneho vzdelávania v SR

System duálneho vzdelávania v SR bol predstavený v roku 2015. Vtedajšia vláda ako hlavné argumenty na začatie takejto zmeny uviedla, že problémom je nízka prepojenosť trhu práce a absolventov škôl. Zároveň jeden z cieľov bol zvýšiť záujem o duálne vzdelávanie. Inšpiráciou sa pre slovenskú verziu duálneho vzdelávania malo stať Rakúsko, Nemecko, či Švajčiarsko.

1.1 Východiskový stav a dôvody zavedenia duálneho vzdelávania

Myšlienky duálneho vzdelávania v SR nie sú nové. Dôraz na robotnícke/učňovské školstvo bol značný najmä počas obdobia socializmu medzi rokmi 1948 – 1989. Na jednej strane bola snaha o rozvoj stredného odborného školstva motivovaná ideologicky (dôrazom na robotníckystav), na strane druhej súvisela so značným budovaním najmä ťažkého priemyslu na Slovensku a s tým súvisiacou potrebou pracovných síl. Pomerne jednoduché prepojenie škôl a praxe bolo možné aj vďaka širokému vlastníctvu štátu a budovaniu veľkých závodov. Ostatne, študenti praxujúci na svojom budúcom pracovisku znamenali už počas školy pre zaošávajúci systém lacnú pracovnú silu.

Práve v súvislosti so spoločenskými zmenami na Slovensku po roku 1990, privatizáciou a reštitúciami veľkých podnikov a celkovou štrukturálnou zmenou ekonomiky (zvyšovaním podielu služieb a rozvojom nových odvetví služieb) sa stratila aj direktívne nariadená prepojenosť medzi školami a podnikmi.

Nevyhnutnosť nadviazať prepojenie medzi praxou a školou si medzi prvými začali uvedomovať viaceré stavovské organizácie zamestnávateľov. V roku 2002 vznikli prvé pilotné centrá ZAP SR. V roku 2007 zamestnávatelia iniciujú vznik Zákona o odbornom vzdelávaní, pričom tento zákon je prijatý v roku 2009. Avšak celý proces sa úspešne zavŕšil až v roku 2015, kedy sa Zákon podarilo sfunkčniť.

V čase zavádzania tejto reformy bola nezamestnanosť mladých ľudí (ľudí medzi 15 – 24 rokmi) zásadnou témou. Pohybovala sa na úrovni 26,1 %, čo Slovensko radilo na popredné priečky v celej EÚ. V čase zavádzania reformy existoval (a do značnej miery dodnes existuje) významný nesúlads medzi trhom práce a vzdelávaním, ktoré poskytujú stredné školy. Ako uvádzajú autori štúdie „Analýza dopytu a potrieb na trhu práce v SR“ (2017), v prípade oblastí zo sektora strojárstva (Nástrojár, CNC programátor, operátori strojov a zariadení). Autori odhadujú, že potreba trhu práce je o 2 až 3 tisíc osôb ročne viac, ako produkujú školy. Naopak, v prípade absolventov hotelových akadémií, či cestovného ruchu existuje o 1000 až 2000 absolventov ročne viac, ako je potrebné na trhu práce. Ako ďalej vyplýva z dát CVTI SR, vysoká je tiež nezamestnanosť mladých stavebných pracovníkov, vlasových kozmetičiek, či prekvapivo automechanikov.

To vedie k stavu, kedy títo absolventi nevykonávajú prácu v odbore. Až 62 % absolventov stredných škôl podľa autorov štúdie pracuje mimo svoj odbor (bližšie sa problematike venujeme v kapitole venovanej Bariéram rozvoja odborného vzdelávania).

Ďalším z problémov, ktoré je nutné do budúcnosti riešiť je nedostatok kvalifikovaných ľudí v niektorých profesiách. Ak sa zameriame práve na tieto nedostatkové profesie, tak sa dá konštatovať, že vo všeobecnosti nejde len o vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Na trhu práce chýbajú kvalifikovaní strojár (zámočník, frézár, obrábač kovov), elektrotechnici, energetici, či pracovníci v telekomunikáciách. Taktiež nastávajú problémy s obsadzovaním pozícií remeselníkov (elektrikári, murári a pod.), operátori výroby strojov, či reštauračný a hotelový personál. Z vysokoškolsky vzdelaných ľudí ide najmä o IT profesie alebo o profesie ako lekár

a potom inžinieri technického zamerania. (spracované podľa etrend.sk a prieskumu Manpower).

Práve zavedenie systému duálneho vzdelávania by malo pomôcť riešiť tieto disparity. Systém duálneho vzdelávania predstavuje taký systém odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, ktorým absolvent získava vedomosti, schopnosti a zručnosti potrebné pre povolanie. Vyznačuje sa prepojením všeobecného a odborného teoretického vzdelávania v strednej odbornej škole s praktickou prípravou na pracovisku určitého zamestnávateľa. Cieľom projektu duálneho vzdelávania je priniesť partnerský vzťah medzi zamestnávateľom a žiakom. Znamená spôsob, ako dosiahnuť efektívnu spoluprácu medzi zamestnávateľmi a zosúladiť výučbu v školách (najmä stredných odborných školách) a potrebami praxe. Za praktické vyučovanie zodpovedá zamestnávateľ, ktorý znáša náklady spojené s realizáciou duálneho vzdelávania.

Projekt duálneho vzdelávania bol podporený aj prostredníctvom národného projektu „Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP“. Žiadateľom prostriedkov pre tento projekt je Štátny inštitút odborného vzdelávania a celkové oprávnené výdavky projektu sú viac ako 33 miliónov.

Cieľovou skupinou sú žiaci stredných odborných škôl, žiaci základných škôl, pedagogickí zamestnanci stredných odborných škôl, základných škôl ako i zamestnanci štátnej správy a samosprávy. Predpokladané trvanie projektu je do konca októbra 2020.

Ciele tohto národného programu majú byť naplnené prostredníctvom realizácie siedmych aktivít.

- **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:**
Aktivita je zameraná na prehĺbenie spolupráce stavovských a profesijných organizácií a postupné zapojenie zamestnávateľov do procesu transformácie odborného vzdelávania. Slovenské školstvo je dlhodobo „odtrhnuté“ od potrieb trhu práce a praxe a práve prepojením týchto organizácií, spolu so zavedením jednotnej koordinácie systému duálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov a škôl môže pomôcť riešiť túto disparitu.
- **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:**
Ďalšia aktivita zameraná na prepájanie odborného vzdelávania a prípravy s potrebami trhu práce a zamestnávateľov.
- **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:**
Aktivita je zameraná na nastavenie 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:**

Ide o samotné zavedenie SDV v rámci celého Slovenska na všetky relevantné učebné a študijné odbory.

– **A.5 Sprevádzanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania a príprava pedagogických zamestnancov a riadenia SOŠ a ZŠ so zameraním na zavedenie SDV:**

Aktivita má za cieľ integrovať do systému prvky, ktoré priblížia pedagogických zamestnancov ako i zamestnancov a manažérov školy bližšie k vzdelávaniu žiaka v systéme duálneho vzdelávania. Zároveň je cieľom prepojiť spoluprácu stredných ale i základných škôl a zamestnávateľov. Aktivita sa tiež zameriava aj na doplnkové 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:**

Má za cieľ koordinované a komplexné efektívne riadenie národného projektu na všetkých úrovniach.

Implementácia podľa ŠIOV (2016) do roku 2020 predpokladá nasledovný počet zapojených subjektov v systéme duálneho vzdelávania:

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

Fungovanie systému duálneho vzdelávania prepája tri strany – školu, žiaka a zamestnávateľa. Táto spolupráca je priamo zakotvená v zákone. Vzťah medzi zamestnávateľom a žiakom (študentom) je definovaný prostredníctvom tzv. učebnej zmluvy. Táto zmluva upravuje všetky práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré majú vo vzťahu k praktickému vyučovaniu. Medzi školou a zamestnávateľom je podpísaná tzv. zmluva o duálnom vzdelávaní, prostredníctvom ktorej je upravený rozsah, podmienky a organizácia odborného vzdelávania. Zamestnávatelia preberajú zodpovednosť za praktické vyučovanie a nastavujú ho v súlade so svojimi preferenciami. Praktické vyučovanie sa z tohto dôvodu vykonáva na pracovisku zamestnávateľa.

Zároveň sa zaviedol systém **duálneho vzdelávania 18+**. Ide o taký systém, ktorý je vhodný pre zamestnávateľov, ktorí poskytujú praktické vyučovanie v rámci odborného vzdelávania a prípravy na povolanie, ktoré nie sú vhodné pre neplnoletých žiakov. Zamestnávateľom sa tak umožnilo získať rýchlejšim spôsobom kvalifikovanú pracovnú silu, pričom je tento proces možné skrátiť na 1,2 alebo tri roky a to v závislosti od výberu formy nadväzujúceho odborného vzdelávania a prípravy v porovnaní s 3 – ročným učebným odborom alebo 4 ročným študijným odborom určeným pre absolventov základnej školy. Toto vzdelávanie sa uskutočňuje podľa vzdelávacích programov, ktoré obsahujú iba odborné vyučovacie predmety teoretického vyučovania a praktické vyučovanie vo forme odborného výcviku alebo odbornej praxe.

Celkovo sa pozitíva systému duálneho vzdelávania dajú zhrnúť nasledovne:

- Zamestnávatelia prirodzeným spôsobom priamo zo škôl získavajú vysokokvalifikovanú pracovnú silu.
- Zamestnanec nadobúda praktické skúsenosti už priamo u zamestnávateľa.
- Zamestnanec si osvojuje aj iné pracovné návyky.

- Vzdelávanie zamestnanca prebieha na najmodernejších strojoch používaných v praxi.
- Zamestnávateľia majú dosah na obsah praktického vzdelávania.
- Žiak môže získať hmotné ale i finančné zabezpečenie zo strany zamestnávateľa už počas štúdia.
- Rozvíjajú sa povolania, ktoré na trhu chýbajú.

Cieľom duálneho vzdelávania je tak nielen zvýšiť zamestnanosť absolventov SOŠ. Zlepšuje sa tak aj celkový obraz stredného odborného vzdelávania, tvorba učebných programov prebieha v súčinnosti s praxou, prispôsobujú sa mu kvalifikačné predpoklady a vytvára sa tak vyšší tlak na zvyšovanie kvality odborného vzdelávania.

1.2 Vývoj duálneho vzdelávania

Kľúčovým problémom stavu duálneho vzdelávania je dosiahnuť zapojenie 12 000 študentov do konca októbra 2020. Všetky analýzy a kritika, ktorá v súčasnosti smeruje k systému duálneho vzdelávania tak ako bol nastavený hovorí o tom, že tento cieľ je naplniteľný len veľmi ťažko. Aj keď sa podarilo v posledných rokoch zvýšiť účasť žiakov, ktorí sú zapojení v systéme duálneho vzdelávania, stále (rok pred skončením projektu) SR nedosahuje požadované čísla.

Ak vychádzame z hodnotenia stavu duálneho vzdelávania od spustenia systému duálneho vzdelávania, od roku 2015 môžeme pozorovať nárast počtu žiakov v systéme duálneho vzdelávania.

Tabuľka 1 Počet zapojených škôl a zamestnávateľov systéme SDV

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
2018/2019 ¹	3970		97		

Zdroj: SBA (2018) a ŠIOV (2019)

Pri mapovaní vývoja systému duálneho vzdelávania sme v tejto časti vychádzali najmä z údajov zverejnených SBA v roku 2018 doplnenými o najnovšie dáta ŠIOV o počte nových študentov ako i aktuálnom stave duálneho vzdelávania.

Ak sa pozrieme na zapojenie v jednotlivých krajoch, podrobné údaje ponúka Tabuľka 2.

Tabuľka 2 Počet zapojených žiakov v systéme duálneho vzdelávania v jednotlivých krajoch SR od roku 2015

Počet novozapojených žiakov	Šk. rok	SR	BA	TT	NR	BB	TN	ZA	KE	PO
Počet žiakov	2019/2020	2616	560	427	356	241	1056	538	242	156
Počet žiakov	2018/2019	1661	173	98	201	138	342	294	222	193
Počet žiakov	2017/2018	1252	160	105	168	107	299	271	83	59
Počet žiakov	2016/2017	953	149	90	163	14	195	234	87	21
Počet žiakov	2015/2016	406	27	29	98	30	97	58	60	7

Zdroj: SBA (2018) a ŠIOV (2019) a CVTI SR (2019)

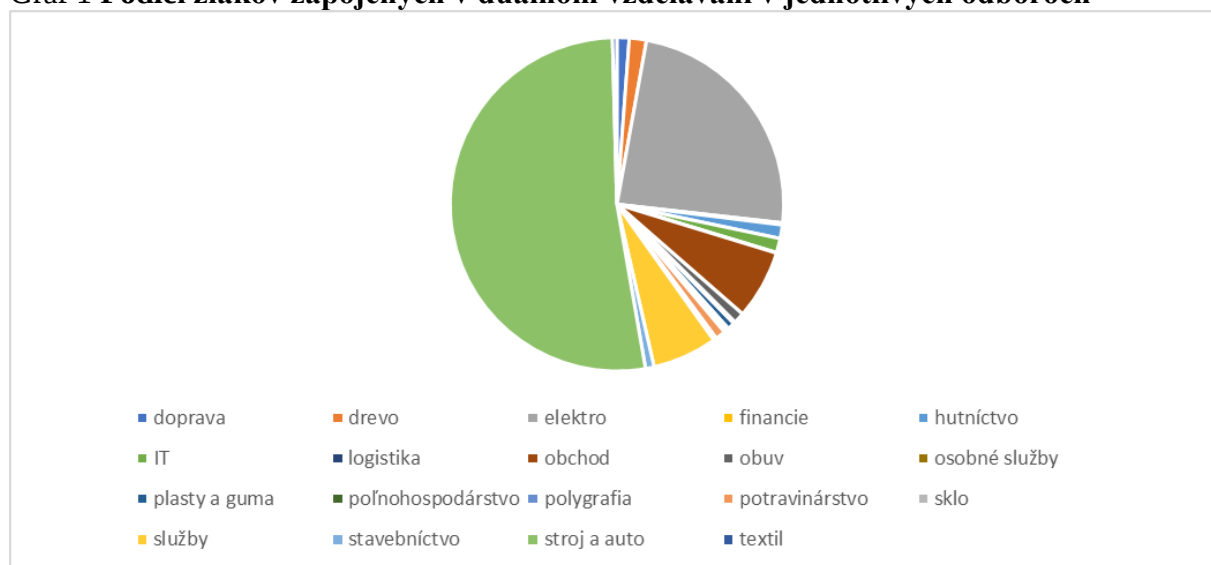
¹ Vybrané údaje neboli k dispozícii

Ako môžeme vidieť, vo všetkých krajoch na Slovensku rastie počet zapojených študentov a to v každom zo sledovaných rokov. Negatívnou výnimkou je len pokles v Trnavskom samosprávnom kraji v roku 2018/2019 oproti roku 2017/2018 a pokles počtu študentov v školskom roku 2019/2020 v prípade Prešovského samosprávneho kraja. Lídrom je Trenčiansky samosprávny kraj, kde je do systému duálneho vzdelávania zapojených v poslednom dostupnom roku viac ako 340 študentov.

Ak sa zameriame na podrobnú analýzu posledného dostupného a uzatvoreného roka, tak je zrejmé, že v šk. roku 2018/2019 došlo k rastu záujmu o duálne vzdelávanie a to ako zo strany študentov, tak i zo strany zamestnávateľov. Celkovo je v systéme zapojených 3970 žiakov, z toho 1661 nastúpilo do prvého ročníka, 1182 do druhého ročníka, 876 do tretieho ročníka a 251 do štvrtého ročníka strednej školy.

Študenti sú zapojení najmä v odboroch strojárstvo a automobilový priemysel (spolu viac ako 52 % študentov) a elektrotechnickej oblasti.

Graf 1 Podiel žiakov zapojených v duálnom vzdelávaní v jednotlivých odboroch



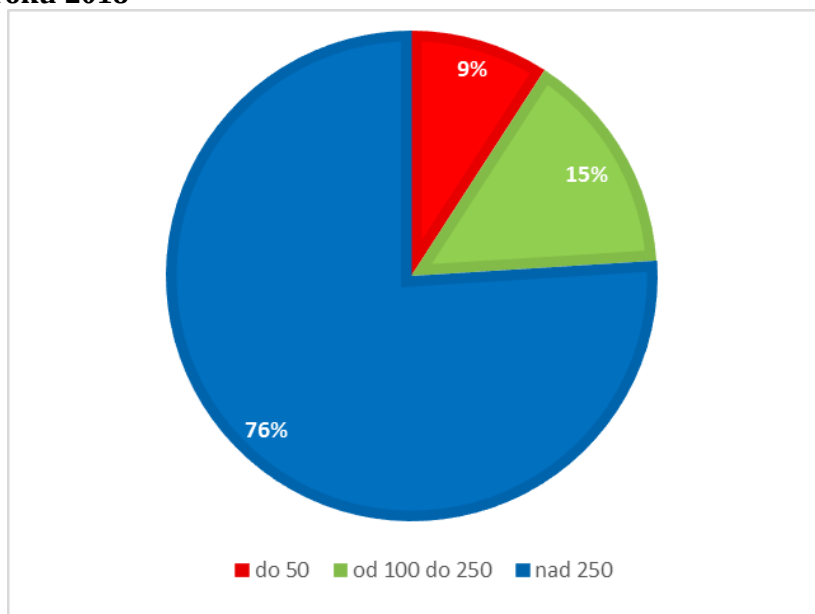
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV (2019)

Naopak, len veľmi málo sú študenti v systéme duálneho vzdelávania zapojení vo finančnom sektore (0,2 % z celkového počtu), logistike, či poľnohospodárstve.

1.3 Stav duálneho vzdelávania vzhľadom na MSP

Ak sa zameriame na stav duálneho vzdelávania v prípade malých a stredných podnikov, ŠIOV nezbera dáta podľa veľkosti podnikov. Avšak na základe dát poskytnutých zo ŠIOV bolo možné k jednotlivým zamestnávateľom určiť počet zamestnancov na základe údajov z portálu finstat. Za malý podnik pokladáme taký podnik, ktorého počet zamestnancov je najviac 50, za stredne veľký podnik je pokladaná firma s počtom zamestnancov 50 – 250. Pomocou tejto jednoduchšej metodiky sme boli schopní pomerne presne určiť, aký veľký je podiel malých a stredných zamestnávateľov na duálnom vzdelávaní.

Graf 2 Podiel malých a stredných podnikov na počte študentov zapojených v duálnom vzdelávaní v roku 2018



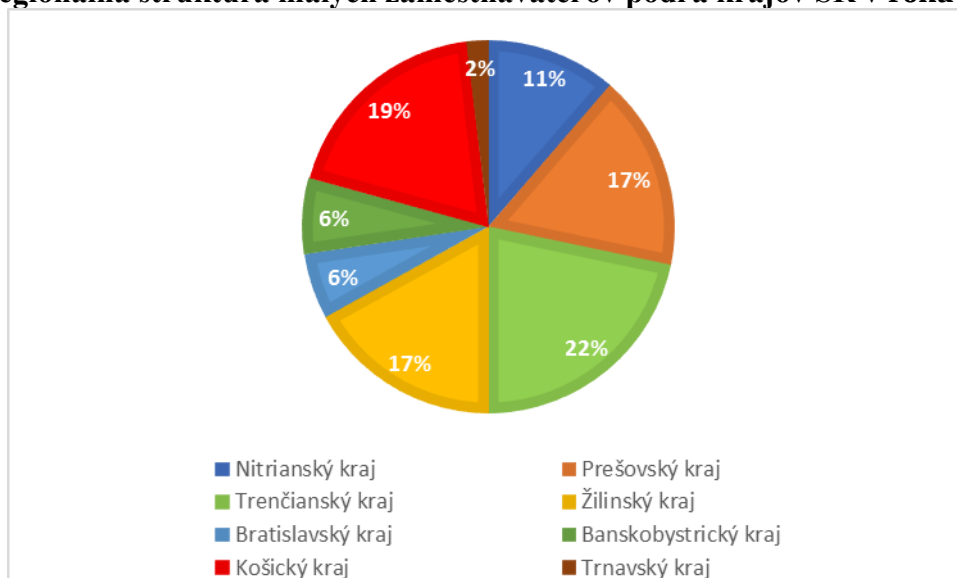
Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV (2019)

Počet študentov, ktorí sa pripravujú na povolanie v systéme duálneho vzdelávania u malých zamestnávateľov je na základe týchto dát približne 9 %, pre stredne veľké firmy približne 15 %. V absolútnych číslach to znamená, že do duálneho vzdelávania je v malých podnikoch zapojených v šk. roku 2018/2018 asi 363 žiakov, a v stredne veľkých firmách asi 590 žiakov a študentov. Na základe týchto dát môžeme konštatovať, že zapojenie malých a stredne veľkých firiem do systému duálneho vzdelávania v roku 2018 nie je dostatočné, resp. nie je dostatočne motivujúce.

Potešujúce je, že najmä v prípade duálneho vzdelávania v malých firmách môžeme vidieť rast počtu zapojených študentov, pričom v roku 2018/2019 sa v rámci malých firiem zapojilo do systému duálneho vzdelávania viac ako 240 nových študentov. V prípade stredných firiem išlo o viac ako 270 nových študentov v školskom roku 2018/2019.

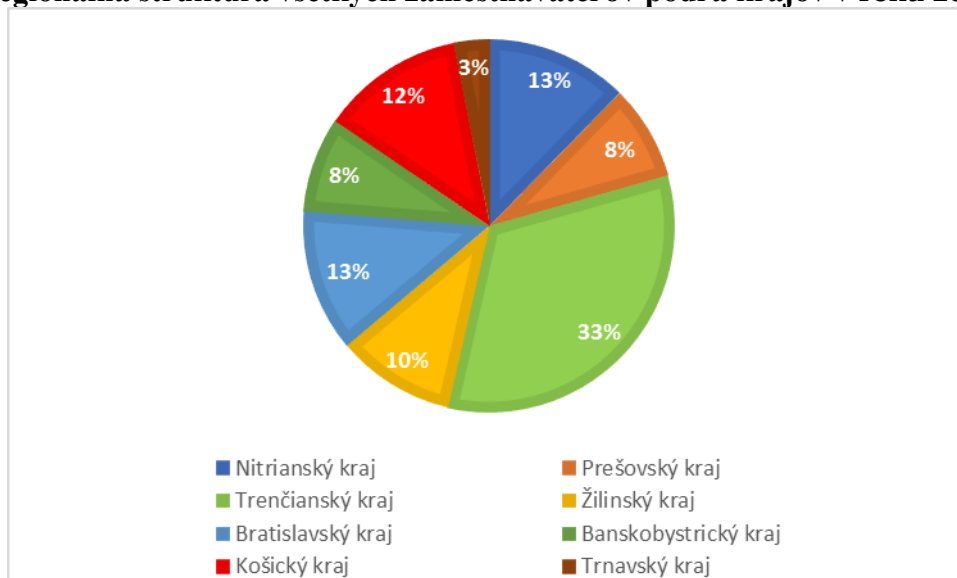
V absolútnom počte sme na základe tejto metodiky identifikovali, že celkovo je v súčasnosti do systému duálneho vzdelávania zapojených 106 malých a 97 stredne veľkých podnikov.

V prípade malých podnikov sú najviac zastúpené podniky pôsobiace v Trenčianskom kraji, nasledované podnikmi so sídlom v Košickom kraji, Žilinskom kraji a Prešovskom kraji. Najmenej je zastúpený Trnavský samosprávny kraj. Podrobné výsledky prináša Graf 3.

Graf 3 Regionálna štruktúra malých zamestnávateľov podľa krajov SR v roku 2018

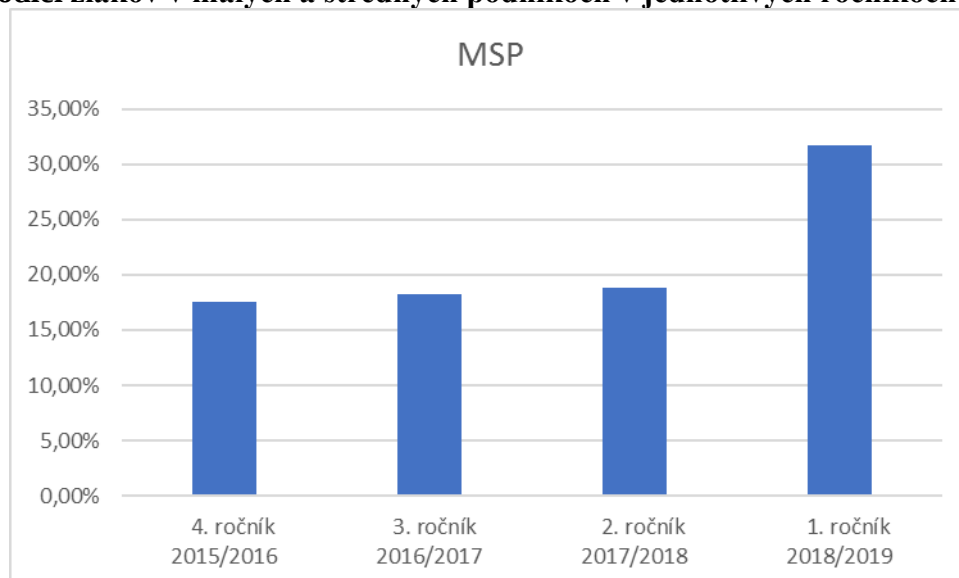
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat (2019)

V prípade stredne veľkých firiem je najviac zastúpený Trenčiansky kraj (až 33 % všetkých stredne veľkých firiem), nasledovaný Bratislavským krajom, Nitrianskym krajom a Košickým krajom. Najmenej sú stredne veľké firmy zastúpené v prípade Trnavského kraja.

Graf 4 Regionálna štruktúra všetkých zamestnávateľov podľa krajov v roku 2018

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat (2019)

Pozitívnejšie však ako podiel podnikov na celkovom množstve študentov, ktorí sú súčasťou systému duálneho vzdelávania je rast podielu malých a stredných podnikov a ich úlohy v tomto systéme. Ako môžeme vidieť z dát od ŠIOV, ak porovnáme počet žiakov v jednotlivých ročníkoch zapojených do systému duálneho vzdelávania a pripravujúcich sa na povolanie v malom alebo stredne veľkom podniku a celkový počet žiakov v ročníku zapojených do systému duálneho vzdelávania, podiel malých a stredných podnikateľov na celkovom počte študentov rastie.

Graf 5 Podiel žiakov v malých a stredných podnikoch v jednotlivých ročníkoch

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat (2019)

Na základe analýzy dát o celkovom zapojení študentov do systému duálneho vzdelávania (zdroj ŠIOV) môžeme konštatovať, že najvýraznejší je tento rast v prípade študentov prvých ročníkov stredných odborných škôl, kde je podiel malých a stredných firiem viac ako 30 percent na celkovom počte študentov zapojených do systému duálneho vzdelávania. Kalkulácia bola uskutočnená na základe počtu žiakov v malých a stredných podnikoch v jednotlivých ročníkoch voči celkovému počtu študentov zapojených do systému duálneho vzdelávania vo všetkých podnikoch v danom ročníku.

Ak sa zameriame na analýzu jednotlivých odborov o ktoré majú najväčší záujem malí zamestnávateľia do 50 zamestnancov, tak zistíme, že najviac je spolupráca rozvinutá v odboroch auto-opravár (mechanik + lakovník + karosár + elektrikár), mechanik – nastavovač, kuchár, čašník, hostinský (hostinská), programátor obrábacích strojov a zariadení, či stolár. Komplexné výsledky sprostredkúva Tabuľka 3.

Tabuľka 3 Odbory s najväčším zapojením v malých podnikoch

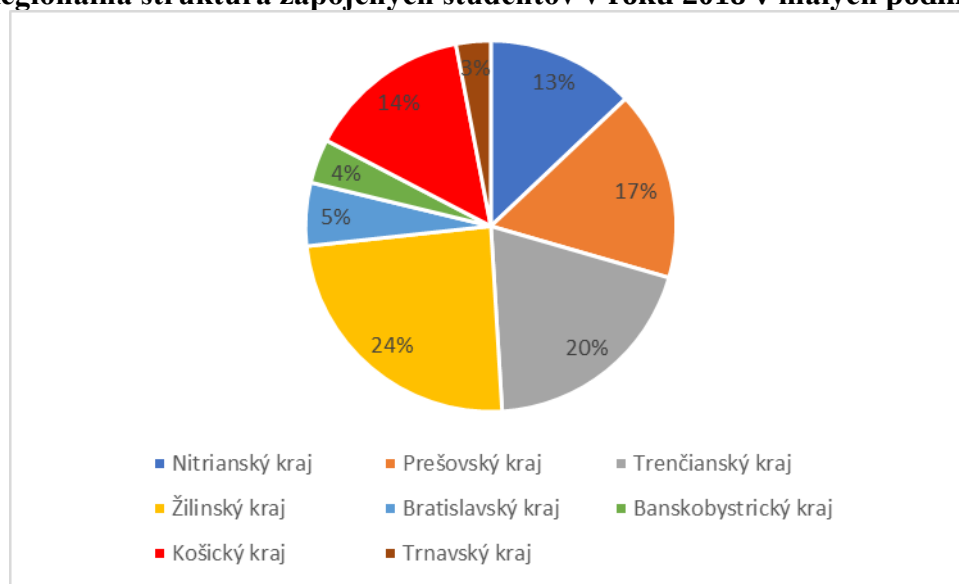
Odbor – malé podniky (do 50)	spolu v SDV	1. ročník 2018/2019	2. ročník 2017/2018	3. ročník 2016/2017	4. ročník 2015/2016
autoopravár	82	54	18	10	0
<i>autoopravár mechanik</i>	51	34	12	5	0
<i>autoopravár- lakovník</i>	11	7	2	2	0
<i>autoopravár-karosár</i>	7	3	3	1	0
<i>autoopravár - elektrikár</i>	13	10	1	2	0
mechanik nastavovač	47	14	13	16	4
kuchár	40	31	5	4	0
časník, servírka	37	27	7	3	0
hostinský,hostinská	26	26	0	0	0
programátor obr. a zv. strojov a zariadení	23	14	5	4	0
stolár	23	17	4	2	0
mechanik elektrotechnik	19	12	4	3	0
technik energetických zariadení budov	12	12	0	0	0
nástrojár	7	4	0	3	0
Mechanik špecialista automobilovej výroby	7	7	0	0	0
elektromechanik - silnoprúdová technika	6	5	1	0	0
mechanik počítačových sietí	5	5	0	0	0
kaderník	5	5	0	0	0
čalunník	4	2	2	0	0
inštalatér	4	3	0	1	0
cukrár (cukrár + cukár kuchár + cukrár pekár)	3	1	2	0	0
<i>cukrár</i>	1	1	0	0	0
<i>cukrár kuchár</i>	1	0	1	0	0
<i>cukrár pekár</i>	1	0	1	0	0
operátor drevárskej a nábytkárskej výroby	3	3	0	0	0
murár	3	2	0	1	0
Mechanik mechatronik	2	1	1	0	0
mechanik stavebnoinštalčných zariadení	2	0	0	2	0
obchodný pracovník	2	2	0	0	0
podnikateľ pre rozvoj vidieka	1	1	0	0	0

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat, 2019

Ide teda najmä o profesie, ktoré sa môžu uplatniť aj v prevádzkach s menším počtom zamestnancov, či malých rodinných firmách. To je vidieť napríklad v prípade malých hotelov, ktoré do systému duálneho vzdelávania začali vstupovať najmä v uplynulom školskom roku (2018/2019).

Čo sa týka regionálnej štruktúry študentov zapojených do systému duálneho vzdelávania, najviac študentov je v malých podnikoch zapojených v Žilinskom kraji (až 24 % z celkového počtu študentov). Druhý najväčší počet zapojených študentov v malých podnikoch je v Trenčianskom kraji (20 % z celkového počtu študentov). Naopak, najmenej študentov (v absolútnom vyjadrení len 11 študentov) je v malých podnikoch zapojených v Trnavskom kraji. Ide iba o 3 % z celkového počtu študentov zapojených do systému duálneho vzdelávania. Podrobné výsledky možno nájsť na Grafe 8.

Graf 6 Regionálna štruktúra zapojených študentov v roku 2018 v malých podnikoch



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát Finstatu a ŠIOV (2019)

V prípade stredne veľkých firiem (od 50 do 250 zamestnancov) je najviac študentov v systéme duálneho vzdelávania u zamestnávateľov, ktorí požadujú profesiu „mechanik nastavovač“, auto-opravár, programátor obrábacích strojov a zariadení a kuchár. Ako vyplýva z dát, ktoré zverejňujeme v Tabuľke 4, dopyt po profesiách je v prípade stredne veľkých firiem iný ako v prípade malých firiem. Z dát vyplýva, že je to najmä preto, že stredne veľké firmy zapojené do duálneho vzdelávania pôsobia najmä v sektore priemyslu, kde je dopyt najmä po technicky ladených profesiách.

Tabuľka 4 Odbory s najväčším zapojením v stredne veľkých podnikoch

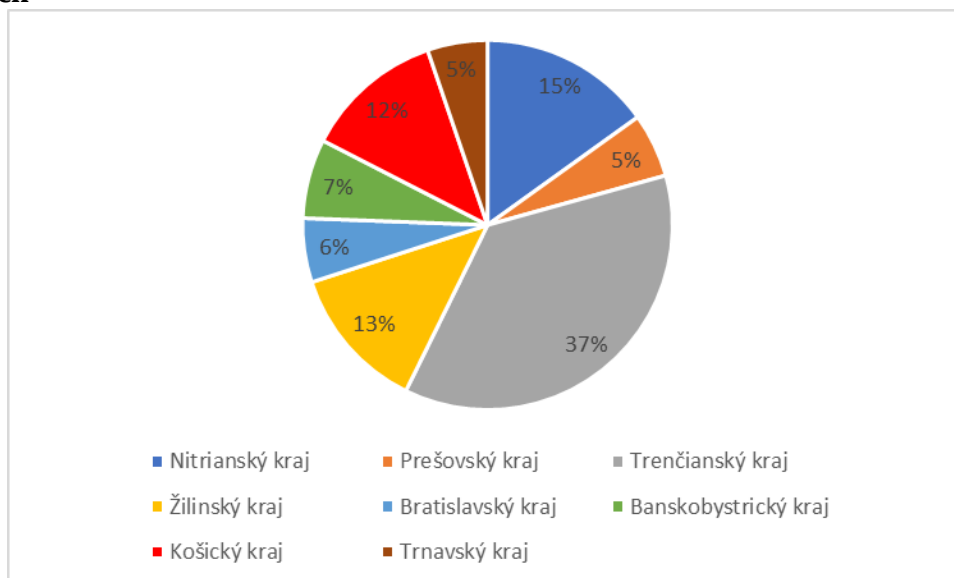
Odbor	spolu v SDV	1. ročník 2018/2019	2. ročník 2017/2018	3. ročník 2016/2017	4. ročník 2015/2016
Mechanik nastavovač	185	64	52	39	30
Autoopravár mechanik	70	35	17	18	0
Programátor obr. a zv. strojov a zariadení	66	31	24	8	3
Mechanik mechatronik	49	18	20	4	7
Kuchár	28	26	1	1	0

Nástrojár	22	6	7	9	0
Mechanik elektrotechnik	19	13	3	3	0
Mechanik strojov a zariadení	17	8	6	3	0
Mechanik opravár 02- stroje a zariadenia	16	3	7	6	0
Obrábač kovov	14	11	3	0	0
Mechanik číslicovo radených strojov	10	0	2	8	0
Autoopravár - elektrikár	10	5	1	4	0
Výroba konfekcie	10	10	0	0	0
Stavebná výroba	10	10	0	0	0
Poľnohospodár-mechanizácia	6	2	1	3	0
Čašník, servírka	6	5	1	0	0
Strojný mechanik	5	2	3	0	0
Operátor strojárskkej výroby	4	2	2	0	0
Autoopravár- lakovník	4	1	2	1	0
Operátor kožiarskej výroby	4	4	0	0	0
Stolár	4	2	2	0	0
Autoopravár-karosár	3	2	0	1	0
Autotronik	3	3	0	0	0
Mechanik počítačových sietí	3	3	0	0	0
Elektromechanik - silnoprádová technika	3	2	1	0	0
Cukrár kuchár	3	3	0	0	0
Agromechanizátor - opravár	3	0	2	1	0
Mäsiar	2	1	1	0	0
Technik energetických zariadení budov	2	2	0	0	0
Chovateľ - chov koní a jazdecko	2	1	1	0	0
Kaderník	2	0	0	2	0
Hostinský, hostinská	2	2	0	0	0
Operátor sklárskej výroby-04 Maľba skla a keramiky	1	0	1	0	0
Operátor drevárskej a nábytkárskej výroby	1	1	0	0	0
Podnikateľ pre rozvoj vidieka	1	0	1	0	0

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat

Ak sa zameriame na regionálnu štruktúru študentov, ktorí sa na budúce povolanie pripravujú v systéme duálneho vzdelávania v stredne veľkých firmách, najviac študentov je v takýchto firmách v SDS zapojených v Trenčianskom kraji, až 37 % (v absolútnom počte 216 študentov) z celkového počtu študentov. Na druhom mieste sa nachádza Nitriansky kraj s 15 % celkového počtu študentov. Najmenej študentov v stredne veľkých firmách je zapojených v systéme duálneho vzdelávania v Trnavskom kraji (len 5 % študentov, 31 v absolútnom počte). Presné regionálne rozloženie je možné vidieť na Grafe 7.

Graf 7 Regionálna štruktúra zapojených študentov v roku 2018 v stredne veľkých podnikoch

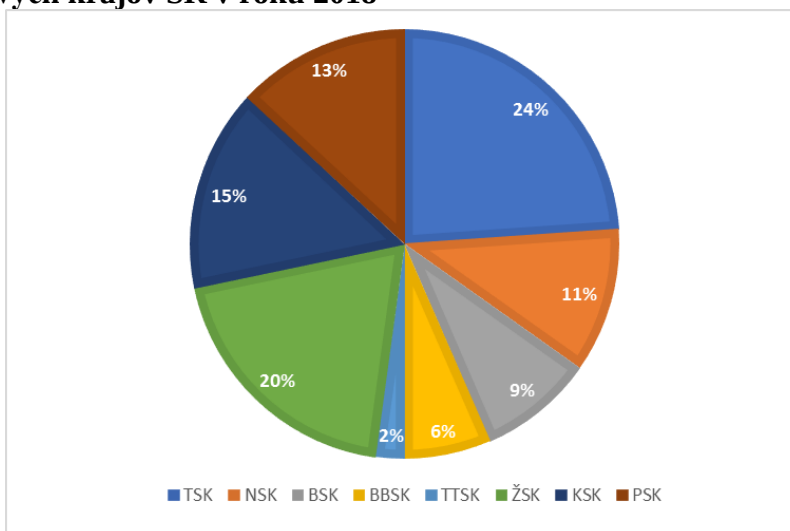


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat (2019)

Na základe analýzy uskutočnenej v tejto kapitole konštatujeme, že stav zamestnávania študentov v malých a stredných podnikoch rastie, avšak stále nedosahuje ani polovicu z celkového počtu študentov zapojených do systému duálneho vzdelávania. Do systému stále vstupujú najmä veľkí zamestnávateľia. Problémom je tiež nízke zapojenie do duálneho vzdelávania v prípade malých a stredných podnikov v niektorých regiónoch. Táto situácia je znepokojujúca najmä v prípade Banskobystrického samosprávneho kraja, v rámci ktorého existuje viacero regiónov (okresy Rimavská Sobota, či Poltár), ktoré dlhodobo dosahujú vyššiu nezamestnanosť ako priemer SR. Práve duálne vzdelávanie môže byť jeden z nástrojov, ktorý môže pomôcť riešiť nezamestnanosť v týchto okresoch, avšak zapojenie študentov a zamestnávateľov do systému je v týchto regiónoch skôr symbolické.

Ďalšou časťou analýzy, na ktorú sa zameriavame je zapojenie stredných škôl. Ak sa pozrieme na spoluprácu stredných škôl s malými zamestnávateľmi, na základe analýzy dát Finstatu a ŠIOV konštatujeme, že najviac stredných škôl (11) spolupracuje s malými zamestnávateľmi v Trenčianskom samosprávnom kraji. Naopak, najmenší počet stredných škôl, ktoré v roku 2018 spolupracovali s malými zamestnávateľmi je v prípade Trnavského samosprávneho kraja (1). Podrobnejšie výsledky interpretujeme na Grafe 8.

Graf 8 Regionálna štruktúra spolupracujúcich stredných škôl s malými zamestnávateľmi podľa jednotlivých krajov SR v roku 2018

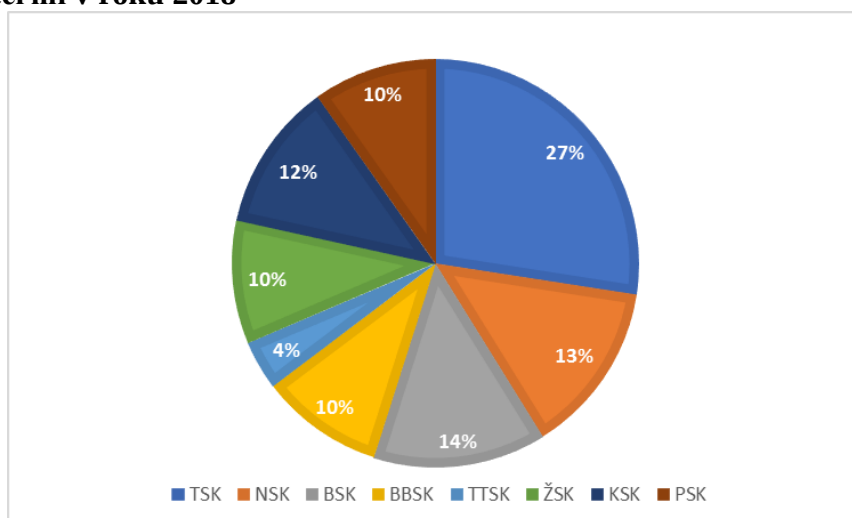


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat (2019)

Táto štatistika slúži na presnejšie posúdenie aktivity samosprávnych krajov v oblasti duálneho vzdelávania. Kým v prípade Trenčianskeho samosprávneho kraja môžeme konštatovať, že dlhodobo najvyššie zapojenie študentov do systému duálneho vzdelávania aj v malých podnikoch pramení aj z toho, že je do systému zapojených najviac stredných škôl, v prípade iných krajov sa zdá, že môže ísť skôr o jednotlivú „aktivitu“ riaditeľov, ktorí oslovujú aj menších zamestnávateľov a hľadajú možnosti zapojenia študentov.

V prípade stredne veľkých zamestnávateľov je opäť lídrom spolupráce Trenčiansky samosprávny kraj. Identifikovali sme v roku 2018 14 škôl z kraja, ktoré spolupracujú so stredne veľkými zamestnávateľmi. Ďalej nasledujú Nitriansky samosprávny kraj, Bratislavský samosprávny kraj. Najmenej škôl v roku 2018 spolupracovalo v systéme duálneho vzdelávania v Trnavskom samosprávnom kraji (iba 2). Podrobné výsledky prezentujeme na Grafe 9.

Graf 9 Regionálna štruktúra spolupracujúcich stredných škôl SR so stredne veľkými zamestnávateľmi v roku 2018



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠIOV a Finstat (2019)

Nízka participácia malých a stredných zamestnávateľov, ale i pomerne nízky počet škôl, ktoré spolupracujú so zamestnávateľmi v systéme duálneho vzdelávania (najmä v prvých rokoch spustenia systému) je jednou z príčin problémového napĺňania cieľa zapojenia 12 000 študentov do októbra 2020.

2 Legislatíva a legislatívne zmeny týkajúce sa SDV

Systém duálneho vzdelávania je v legislatíve ukotvený Zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Od svojho vzniku prešiel zákon viacerými novelizáciami, pričom platilo päť rôznych verzií zákona. Posledná novelizácia je účinná od 1.9. 2019. Cieľom tejto kapitoly je zhrnúť najvýznamnejšie zmeny, ktoré boli v súvislosti s touto novelizáciou zavedené do praxe a posúdiť ich vplyv na malé a stredné podniky.

2.1 Zavedenie systému duálneho vzdelávania

Zavedenie systému duálneho vzdelávania sa datuje do roku 2015. Ako sme už spomenuli v predchádzajúcej kapitole, cieľom národného projektu Duálneho vzdelávania je dosiahnuť zapojenie aspoň 12 000 študentov do systému. Aj keď boli očakávania zo začiatku zavedenia systému veľké, postupom času sa ukázalo, že naplnenie tohto ukazovateľa bude viac ako problematické. Pri spustení systému napríklad RÚZ v dokumente „Koncept reformy odborného vzdelávania“ (2016) hovorí o tom, že ide o jednu z mála pozitívnych vecí, ktorá sa v tom čase uplatnila vo vzdelávaní.

Vláda v predloženej dôvodovej správe k Zákonu o odbornom vzdelávaní hovorí o potrebe reagovať na meniace sa podmienky na trhu. Regionálne školstvo je zodpovedné za prípravu pracovnej sily, pričom ťažiskovým sú práve stredné odborné školy. Zákon vytvára systém koordinácie odborného vzdelávania pre trh práce. Stanovuje účastníkov systému, ustanovuje ich práva a povinnosti a vytvára základné mechanizmy systému. Účastníkmi systému sú štátna správa, územná samospráva, zamestnávateľia a zamestnanci. Upravuje vstup zamestnávateľov do odborného vzdelávania a prípravy (a treba podotknúť, že značne ho uľahčuje a systematizuje) a to aj prostredníctvom plánovania vzdelávacích potrieb trhu práce.

Zároveň je cieľom predloženého zákona v roku 2015 motivovať zamestnávateľov, aby vstúpili do procesu odborného vzdelávania a prípravy a vytvára motivačné predpoklady pre takýto vstup. Ide najmä o možnosť podieľať sa na príprave vzdelávania, ktoré môže daný zamestnávateľ previazať s potrebami praxe. Taktiež je pozitívom v tom čase zavedenie daňových stimulov.

Za vzor zavedenia systému duálneho vzdelávania si slovenskí zákonodarcovia berú vzor v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku. Zároveň chcú využiť predchádzajúce skúsenosti z obdobia socializmu, kedy mali vlastné podniky na Slovensku svoje školy, či odborné učilištia.

Zákon nepočítal so zvýšenými nárokmi na rozpočty obcí, vyšších územných celkov ale počítal len so zvýšením nárokov na hospodárenie štátu. Pozitívny vplyv má mať na podnikateľské prostredie, na informatizáciu spoločnosti a nepredpokladá negatívny dopad na životné prostredie.

2.2 Problematické miesta systému duálneho vzdelávania

Od spustenia systému sa prejavilo niekoľko negatívnych prvkov v zákone. Napríklad RÚZ vidí problém v pretavení do praxe, pričom už v tom čase RÚZ upozorňuje na to, že nastavenie systému je málo motivujúce pre zapojenie živnostníkov a malých a stredných podnikateľov. Riešenie vidia zamestnávateľia v propagácii systému duálneho vzdelávania, finančnej podpore zamestnávateľov a škôl zapojených do systému. Systém duálneho vzdelávania pri spustení hodnotia ako málo flexibilný a administratívne náročný (opäť najmä s ohľadom na malých a stredných zamestnávateľov). Riešenie vidia v budovaní „nadpodnikových“ odvetvových centrách.

Ďalší z problémov, ktorý môžeme vidieť v prípade duálneho vzdelávania a bol zamestnávateľmi identifikovaný už v roku 2018 je nemožnosť zapojiť do systému duálneho vzdelávania žiakov vyšších ročníkov. Zapojenie žiakov je možné len od prvého ročníka, čo spôsobuje podnikateľom problémy, pretože častokrát je takáto pracovná sila pre nich nedostupná, resp. nedostatočne vzdelaná. Tento legislatívny paragraf je však prijatý ako určitá ochrana pre školy, ktoré musia byť schopné organizácie výučby s dostatočným predstihom. Tu sa stretávajú záujmy dvoch organizácií – škôl ako i zamestnávateľov.

Ďalším problémom je finančná náročnosť tvorby pracovných miest v systéme duálneho vzdelávania. Zamestnávateľ musí investovať prostriedky na vytvorenie pracovného miesta pre učňa/stredoškolača, pričom nemá garanciu toho, že daný študent po skončení pracovného pomeru nastúpi ku zamestnávateľovi do zamestnania.

Jednou z najviac kritizovaných vecí v prípade stredných odborných škôl bolo krátenie normatívu na praktické vzdelávanie. V praxi to znamenalo, že ak sa stredná škola rozhodla zapojiť do systému duálneho vzdelávania tak MŠVVaŠ zohľadnilo počet hodín, ktoré žiak strávil v rámci vyučovania v systéme duálneho vzdelávania a následne o toľko prostriedkov menej poskytlo strednej škole. Logika predchádzajúceho znenia zákona hľadala pomer medzi mzdovým normatívom – teda počtom hodín, ktoré odučí napríklad majster odborného výcviku. Ak sa žiak zapojil do systému duálneho vzdelávania, podľa pôvodného úmyslu zákonodarcov mal takýto majster odučiť menší počet hodín a teda malo dôjsť k zníženiu normatívov na takéhoto žiaka.

2.3 Najvýznamnejšie legislatívne zmeny po novelizácii Zákona o odbornom vzdelávaní a príprave zo 14. júna 2018

Potrebu legislatívnych zmien si uvedomilo aj Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. Väčšina legislatívnych zmien, ktoré sa udiali v roku 2018 bola zameraná na znižovanie administratívnej záťaže pre malých a stredných podnikateľov. Táto zmena sa uskutočnila prostredníctvom rozsiahlej novelizácie zákona zo dňa 14. júna 2018.

Cieľom zmeny zo 14. júna 2018 bolo zvýšiť záujem zamestnávateľov, najmä malých a stredných firiem do systému duálneho vzdelávania. V čase prijímania zákona bolo viacero možností, ktoré by umožnili zamestnávateľom zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania vo väčšej miere. Azda najdiskutovanejšie opatrenie je poskytnutie priamej finančnej podpory zo štátu.

Riešenie prijaté poslednou novelou taktiež zavádza priame financovanie malých a stredných podnikov. Nárok na príspevok v sume 1000 € má každý malý alebo stredný podnik, ktorý zamestnáva žiaka, s ktorým uzavrel učebnú zmluvu prvýkrát v školskom roku, v ktorom ide poskytovať praktické vyučovanie. Tento príspevok slúži na kompenzáciu nákladov a je poskytovaný každý rok. V prípade iných (teda veľkých) zamestnávateľov je nárok na príspevok

definovaný v zákone a vzniká len vtedy, ak poskytne praktické vyučovanie v rozsahu aspoň 400 hodín v priebehu školského roka. Práve finančná podpora zo strany štátu je jednou z najvýznamnejších zmien, ktorá značne zatriktívnila systém duálneho vzdelávania.

V pôvodnom systéme stredné školy nemali záujem participovať na duálnom vzdelávaní. Pre riaditeľa strednej odbornej školy zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania v pôvodnom znení zákona znamenalo zníženie osobných nákladov. Mnohé stredné školy tento problém riešili striedavým zamestnávaním a prepúšťaním majstra odbornej výchovy, čo viedlo k nespokojnosti viacerých zainteresovaných strán. Viaceré školy preto do systému radšej ani nevstupovali, aby predišli práve problému s krátením normatívu. Novela zákona z roku 2018 toto krátenie odstránila a zatriktívnila systém pre školy.

Zmenou zákona sa zvýšil počet pracovísk, kde je možné poskytovať duálne vzdelávanie. Ako vyplýva zo skúseností z iných krajín (viď kapitola 7), v zahraničí sa do systému duálneho vzdelávania zapájajú nielen veľkí zamestnávateľia ale i malí a strední zamestnávateľia. S cieľom uľahčiť vstup aj týchto zamestnávateľov bolo nevyhnutné zvýšiť počet pracovísk, ktoré môžu poskytovať duálne vzdelávanie. Novelou sa umožnilo organizáciám združujúcim zamestnávateľov (napríklad cechy), ale i SZČO vstúpiť do systému duálneho vzdelávania. Práve prostredníctvom týchto organizácií sa umožnil vstup do systému aj viacerým malým zamestnávateľom.

Taktiež sa novelou zákona, i keď mierne, podarilo zvýšiť možnosť uplatnenia sa v systéme duálneho vzdelávania pre deti, ktoré sú umiestnené v zariadení na základe rozhodnutia súdu o nariadení ústavnej starostlivosti, výchovného opatrenia, neodkladného opatrenia alebo ochrannnej výchovy, výkonu väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody. Umožnil sa tak prístup k duálnemu vzdelávaniu aj pre deti z problémovnejších vrstiev obyvateľstva.

Konkrétne opatrenia v rámci zjednodušenia administratívnej náročnosti systému duálneho vzdelávania novelou z roku 2018 sa premietli do odstránenia lehôt na podanie žiadosti o overenie spôsobilosti, nahradenia predloženia dokumentov čestnými vyhláseniami, či odstránením povinnosti podrobiť sa ďalšiemu overeniu spôsobilosti pri navyšovaní počtu žiakov v systéme duálneho vzdelávania. Zamestnávateľ viac nie je obmedzený podávať žiadosti do 30. septembra kalendárneho roka, ktorý predchádza 1. septembru nasledujúceho školského roka, kedy môže poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Taktiež došlo k zmene ustanovení o vydaní osvedčenia, pričom po novom jeho účinnosť nastáva až školským rokom, kedy zamestnávateľ začne reálne poskytovať duálne vzdelávanie. Neplynie tak sedemročná lehota platnosti osvedčenia, ak zamestnávateľ ešte nezačal poskytovať praktické vyučovanie.

Podpora najmä malých a stredne veľkých zamestnávateľov sa odráža aj v prístupe na pracovisko pre týchto zamestnávateľov. Novelou zákona sa umožnilo malým a stredným zamestnávateľom podať žiadosť o certifikáciu aj v prípade, že nemajú svoje vlastné kapacity pre výučbu odborného vzdelávania (dielne), pričom môžu praktické vyučovania zabezpečiť v plnom rozsahu mimo vlastných priestorov. Postačuje pritom preukázať, že maximálne 50% praktického vyučovania sa vykonáva na pracovisku praktického vyučovania iného zamestnávateľa a maximálne 50 % sa vykonáva v dielni (môže byť napríklad školská dielňa) alebo na inom mieste výkonu produktívnej práce. Zamestnávateľia majú teda možnosť kombinácie výkonu praktického vyučovania za splnenia predpokladu, že na pracovisku praktického vyučovania iného zamestnávateľa ako aj v dielni absolvujú maximálne 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania počas celého štúdia.

V rámci zjednodušenia administratívy novelou zo 14. júna 2018 sa taktiež pristúpilo k úprave náležitostí o zmluve o duálnom vzdelávaní. Dĺžka výpovednej lehoty sa skrátila na jeden mesiac a to aby bolo v prípade, ak zamestnávateľ vypovie túto zmluvu pre žiaka možné

nájsť si iného zamestnávateľa a plynule pokračovať v systéme duálneho vzdelávania. Posunul sa tiež termín uzatvorenia učebnej zmluvy a to na 15. septembra.

Ďalším opatrením prijatým v rámci novely Zákona o odbornom vzdelávaní a príprave zo 14. júna 2018 je uvoľnenie v rámci tzv. „vzorových učebných plánov“ a „vzorových učebných osnov“. Podrobné rozpísanie obsahu (tematické celky, podtémy), či pomerne presné vymedzovanie rozsahu výučby jednotlivých tém, ktoré bolo určené aj počtom hodín obmedzovalo zamestnávateľov, ktorí chceli, resp. vstúpili do systému duálneho vzdelávania. VUP neposkytovali disponibilné hodiny, ktoré by mohli zamestnávateľia využiť podľa svojich potrieb. Poskytovali len možnosť úpravy v 10 % z celkového počtu týždenných vyučovacích hodín a neumožnili zaradiť nový predmet, či zrušiť existujúci predmet. VUO neumožňovali napríklad ani upraviť názov alebo zmenu predmetu a umožňovali iba upraviť obsah učiva do 30 %. Taktiež nebolo možné vytvorenie nového predmetu podľa potrieb zamestnávateľa. Zrušenie týchto VUP a VUO bolo nahradené vzdelávacími programami, ktoré vychádzali z príslušných štátnych vzdelávacích programov. Vypracúvané sú v spolupráci konkrétnej strednej odbornej školy a zamestnávateľa. Tí si tiež určujú rozsah kompetencií (vedomostí a zručností), ktoré sú nevyhnutné pre daný odbor, či profesiu, nastavujú si učebný plán v školskom vzdelávacom programe a zosúladujú podmienky a možnosti organizácie teoretickej výuky v škole a praktickej na pracovisku zamestnávateľa. Zohľadňujú pri tom svoje výrobné, prevádzkové, organizačné či personálne podmienky školy. Zároveň nové vzdelávacie programy nemusia prechádzať schvaľovacím procesom na ministerstve, postačuje prerokovanie v rade školy a súhlasom riaditeľa školy. Určitá flexibilita sa umožnila aj pri tvorbe jednotlivých študijných plánov a praktického vyučovania, ktoré pri rôznych programoch vyžaduje rozdielnu časovú náročnosť praktického vyučovania.

Preto sa pomer teoretického a praktického vyučovania určuje príslušným štátnym vzdelávacím programom (podľa stupňa vzdelania, skupín odborov vzdelávania, v prípade potreby aj podľa jednotlivých odborov vzdelávania). Štátne vzdelávacie programy by mali pružnejšie a operatívnejšie reagovať na potreby odborného vzdelávania a prípravy ako aj trhu práce, čo sa týka obsahu a rozsahu praktického vyučovania, jednoznačne určujú minimálny podiel praktického vyučovania v rámci školského systému aj v rámci SDV.

Zamestnávateľom zostala povinnosť, v prípade, že využíva priestory či personál strednej školy podieľať sa na nákladoch pre túto strednú školu.

Z uvedených opatrení, ktoré boli zväčša realizované prostredníctvom novely zo dňa 14. júna 2018 vyplýva, že došlo k finančnej stimulácii a podpore zamestnávateľov, zvýšeniu motivácie aj malých zamestnávateľov k vstupu do systému. Odstránilo sa tiež množstvo administratívnych prekážok, systém sa zjednodušil. Pre stredné školy je kľúčové zrušenie krátenia normatívu na financovanie.

2.4 Podnikové školy

Pozitívnym faktorom reformy systému duálneho vzdelávania je zavedenie inštitútu tzv. podnikových škôl. Trend škôl, ktorých zriaďovateľom je určitá firma má na Slovensku pomerne dlhú tradíciu a to najmä s ohľadom na obdobie socializmu. Po období ekonomických zmien v 90. tých rokoch 20. storočia vplyv podnikových škôl upadol. Avšak existuje niekoľko pozitívnych príkladov „dobrej praxe“, ktoré ukazujú možnosti fungovania podnikových škôl aj v trhovo orientovanej ekonomike.

Ide najmä o veľkých zamestnávateľov, ktorí sa snažia vychovávať vlastné pracovné sily smerom do budúcnosti, pričom uprednostňujú priame vlastníctvo školy (ako zriaďovateľ) a nejdú len cestou duálneho vzdelávania. Pre istú časť zamestnávateľov môže mať tento spôsob nesporné výhody, avšak zmysel dáva najmä pre väčších a silnejších zamestnávateľov.

Cieľom novej legislatívy v oblasti zriaďovania podnikových škôl je najmä podpora zamestnávateľov, ktorí sú zároveň zriaďovateľmi podnikovej školy. Označenie podniková škola môže škola používať vtedy, ak Stredná odborná škola môže popri svojom názve používať označenie podniková škola, ak je zriadená právnickou osobou, má najmenej dve triedy denného štúdia v každom ročníku a má najmenej 50 % žiakov prvého ročníka, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom učebnú zmluvu a má najmenej 50 % žiakov, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve.

Takáto škola má z pohľadu zriaďovateľa nespornú výhodu v tom, že zriaďovateľ (podnik) nie je viazaný plánovaním počtu tried prvého ročníka pre stredné školy zo strany samosprávneho kraja. Znamená to, že zriaďovateľ môže teoreticky vytvoriť toľko miest v škole, koľko potrebuje.

2.5 Povinnosti jednotlivých aktérov v systéme duálneho vzdelávania vyplývajúce z legislatívneho nastavenia

V prípade duálneho vzdelávania môžeme hovoriť o niekoľkých aktéroch duálneho vzdelávania. Títo aktéri, ktorí keď sa rozhodnú pre zapojenie do systému duálneho vzdelávania majú určité povinnosti a práva, ktoré sú nútení dodržiavať. Práve na analýzu týchto povinností a práv sa zameriava táto časť kapitoly.

Medzi hlavných aktérov systému duálneho vzdelávania môžeme zaradiť: žiaka, školu, zamestnávateľa a zamestnávateľskú organizáciu.

2.5.1 Povinnosti žiaka v SDV

Podľa Zákona o odbornom vzdelávaní je žiak, ktorý sa zúčastňuje v systéme SDV povinný zúčastňovať sa na praktickom vyučovaní podľa jeho časového harmonogramu a to pod vedením majstra odbornej výchovy, hlavného inštruktora alebo inštruktora. Žiak má právo vykonávať len takú (cvičnú alebo produktívnu prácu), ktorá zodpovedá povolaniu, či skupine povolaní alebo odborným činnostiam, na ktorých výkon sa žiak pripravuje. V tomto ustanovení ide zákonodarcovi najmä o to, aby si zamestnávateľia „najímali“ žiakov duálneho vzdelávania ako lacnú pracovnú silu na zabezpečenie nekvalifikovaných zamestnaní (napríklad aby študenti strojárskych odborov nerobili upratovačky a pod.).

Žiak, ktorý spôsobí úmyselne škodu a nedokáže ju odstrániť za túto škodu zodpovedá a to či už strednej odbornej škole, ktorej je študentom alebo priamo zamestnávateľovi, u ktorého sa na výkon povolania pripravuje.

Žiak má tiež nárok na odmenu za produktívnu prácu, ktorú vykonáva u zamestnávateľa. Poskytuje sa najmenej v sume 50 % z hodinovej minimálnej mzdy, pričom sa pri jej poskytnutí zohľadňuje aj kvalita práce a správanie sa žiaka u zamestnávateľa.

Aby došlo k vyššej podpore odborov, ktorých absolventov je na trhu nedostatok, žiak, ktorý navštevuje tieto odbory môže získať motivačné štipendium vo výške:

- 65 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka do 1,8
- 45 % sumy životného minima pri priemernom prospechu horšom ako 1,8 do 2,4
- 25 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0

2.5.2 Samosprávny kraj

Samosprávny kraj má v systéme duálneho vzdelávania dôležitú, koordinačnú úlohu. Zabezpečuje Regionálnu stratégiu výchovy a vzdelávania. Na základe tejto určuje pre každú strednú školu najvyšší počet žiakov prvého ročníka v dennej forme štúdia podľa učebných, či študijných odborov. Samosprávny kraj tiež zverejňuje na svojom webovom sídle informácie o potrebách trhu práce a možnostiach odborného vzdelávania a prípravy v stredných odborných školách vo svojej pôsobnosti.

2.5.3 Stavovská (profesijná) organizácia

Veľmi dôležitú úlohu v systéme duálneho vzdelávania zohráva stavovská, resp. profesijná organizácia. V prípade odborného vzdelávania a prípravy sa táto organizácia podieľa na príprave odborného vzdelávania tým, že sa podieľa na tvorbe normatívo-technického vybavenia a priestorového zabezpečenia. Taktiež sa podieľa na tvorbe profilov absolventov jednotlivých študijných a učebných odborov, zabezpečuje prípravu hlavných inštruktorov a inštruktorov a vydáva potvrdenia o absolvovaní prípravy hlavného inštruktora a potvrdenie o absolvovaní prípravy inštruktora. Podieľa sa tiež na posudzovaní obsahu učebníc a učebných textov pre stredné školy, má možnosť vyjadriť sa k obsahu záverečnej, odbornej, či maturitnej skúšky a absolventskej skúšky.

V prípade dobrej spolupráce môže delegovať zástupcu do skúšobnej komisie. Veľmi dôležitú úlohu zohráva v prípade udelenia oprávnenia školy používať označenie „centrum odborného vzdelávania a prípravy“. Taktiež plní niektoré úlohy v oblasti zverejňovania údajov, napríklad zverejňuje na svojom webovom sídle zoznam stredných odborných škôl zapojených do systému duálneho vzdelávania.

V systéme duálneho vzdelávania je úloha stavovskej organizácie nezastupiteľná, pretože vykonáva overenie spôsobilosti zamestnávateľa k študijnému odboru alebo učebnému odboru. Taktiež vedie zoznam odborne spôsobilých osôb na overenie zamestnávateľa, vedie evidenciu vydaných osvedčení a pri inšpekcii poskytuje súčinnosť Štátnej školskej inšpekcii.

2.5.4 Zamestnávateľ

Povinnosti zamestnávateľa pri zapojení v SDV sú pomerne široké. Je nevyhnutné aby zamestnávateľ zabezpečil žiakovi osobné ochranné prostriedky. V prípade, ak je nevyhnutné na výkon práce posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka, taktiež je zamestnávateľ povinný zabezpečiť toto posúdenie na vlastné náklady. Zamestnávateľ zo svojich prostriedkov uhrádza náklady na stravovanie žiaka počas praktického vyučovania vo výške ustanovenej iným predpisom. Zamestnávateľ sa taktiež môže rozhodnúť uhradiť zo svojich prostriedkov náklady na ubytovanie žiaka v školskom internáte, či cestovné náklady, ktoré študent má pri cestovaní do zamestnania.

Zamestnávateľ, na ktorého pracovisku sa vykonáva praktické vyučovanie v SDV má právo vyjadriť sa k školskému vzdelávaciemu programu pre odborné vzdelávanie a prípravu a podieľať sa na jeho tvorbe, ak poskytuje praktické vyučovanie v SDV.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa vykonávalo vzdelávanie v SDV v povolani, resp. skupine povolani alebo v rámci odbornej činnosti v súlade s tým, na aké povolanie sa žiak pripravuje. To znamená, že zamestnávateľ nesmie študenta využívať na iné práce, ako na tie, na ktoré sa vzdeláva. Zamestnávateľ je tiež povinný informovať a to na pravidelnej báze strednú odbornú školu žiaka, ktorý u neho vykonáva praktické vyučovanie o skutočnostiach súvisiacich s SDV a odbornou prípravou tohto žiaka. Robí tak prostredníctvom pedagogického zamestnanca strednej odbornej školy.

Zamestnávateľ je tiež povinný vydať vnútorný poriadok pracoviska praktického vyučovania, ktorý musí zverejniť. Ide o určenie organizácie praktického vyučovania, prevádzku, vnútorný režim pracoviska praktického vyučovania, opatrenia dodržanie bezpečnosti ochrany zdravia a majetku.

Zamestnávateľ je tiež povinný uhradiť strednej odbornej škole časť nákladov na praktické vyučovanie, ak sa toto praktické vyučovanie vykonáva v dielni pod vedením majstra odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy alebo praktické vyučovanie sa vykonáva na pracovisku praktického vyučovania, ale pod vedením majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy.

Ak zamestnávateľ chce a má záujem študenta podporovať ešte viac, môže zo svojich zdrojov zamestnancovi poskytovať podnikové štipendium.

Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v SDV tiež deleguje svojho zástupcu do skúšobnej komisie a to či už v rámci záverečnej, maturitnej alebo odbornej skúšky.

2.5.5 Stredná odborná škola

Veľmi dôležitým článkom v reťazi duálneho vzdelávania je stredná odborná škola. Zodpovedná je za prerokovanie programu pre odborné vzdelávanie a prípravu s príslušnou stavovskou organizáciou alebo príslušnou profesijnou organizáciou, ktorá má vecnú pôsobnosť k študijnému, či učebnému odboru, súvisiacom s poskytovaným vzdelávaním na strednej škole a to vtedy, ak žiaci tejto odbornej školy nevykonávajú praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa a nepripravujú sa v systéme duálneho vzdelávania.

V prípade, ak sa žiaci pripravujú na odborné vzdelávanie v SDV, stredná odborná škola prerokuje školský vzdelávaci program pre odborné vzdelávanie a prípravu so zamestnávateľom, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania.

Ďalej má tiež stredná odborná škola informačnú povinnosť voči zamestnávateľovi a musí ho informovať o dôležitých skutočnostiach súvisiacich s výchovno-vzdelávacím procesom žiaka.

Stredná odborná škola tiež môže zamestnávateľovi poskytnúť majstra odbornej výchovy, či učiteľov odbornej praxe.

Okrem týchto hlavných aktérov duálneho vzdelávania je možné ešte spomenúť ďalších aktérov duálneho vzdelávania. Sú nimi napríklad rodičia, resp. zákonní zástupcovia žiaka, Štátny inštitút odborného vzdelávania, čiastočne mestá a obce a ministerstvá.

3 Nákladovosť systému duálneho vzdelávania

Systém duálneho vzdelávania nie je možné chápať ako „beznákladový“ systém. Je zrejmé, že ak chce štát motivovať k vstupu do systému duálneho vzdelávania ako žiakov, tak i školy, bude to niečo stáť. Rovnako tak zamestnávateľ, ktorý potrebuje, resp. do budúcnosti bude potrebovať kvalifikovanú pracovnú silu musí do tejto pracovnej sily investovať finančné prostriedky.

Najbežnejšie náklady na systém duálneho vzdelávania zahŕňajú:

- Mzdové (osobné) náklady na inštruktora praktického vyučovania, hlavného inštruktora alebo na majstra odbornej výchovy, ktorý je zamestnancom zamestnávateľa,
- Náklady na prevádzku spojené s poskytovaním praktického vyučovania,
- Náklady na stimuláciu (finančné ohodnotenie) finančné zabezpečenie žiaka vo forme podnikového štipendia, či vo forme odmeny za produktívnu prácu
- Náklady, ktoré súvisia so zabezpečením stravovania žiaka
- Náklady na hmotné zabezpečenie žiaka spojené s poskytovaním cestovných náhrad žiakovi za preukázané cestovné verejnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého bydliska do školského internátu, strednej odbornej školy a miesta konania praktického vyučovania a späť a zo školského internátu do strednej odbornej školy a miesta konania praktického vyučovania a späť, - náklady na hmotné zabezpečenie žiaka spojené s poskytnutím osobných ochranných pracovných prostriedkov pre žiaka, taktiež náklady na žiaka spojené s posúdením zdravotnej, zmyslovej a psychologickej spôsobilosti žiaka
- Náklady na finančné zabezpečenie praktického vyučovania v dielni školy, u iného zamestnávateľa alebo v spoločnom pracovisku praktického vyučovania,
- Osobné náklady na majstra odbornej výchovy, ktorý je zamestnancom spolupracujúcej školy a ktorý na základe rozhodnutia zamestnávateľa vykonáva praktické vyučovania žiakov u zamestnávateľa,
- Na prevádzku strednej odbornej školy nad rámec poskytnutých normatívnych finančných prostriedkov,
- Odpisy pri majetku, ktorý nie je priamo využívaný zamestnávateľom ako daňovníkom, ale slúži na 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.

Náklady zamestnávateľa na poskytovanie praktického vyučovania u zamestnávateľa spojené so samotným výkonom praktického vyučovania sú aj všetky prevádzkové náklady vynakladané v rámci praktického vyučovania žiakov ako energie, odpisy, služby, materiál a pod.

3.1 Postup zapojenia zamestnávateľa do systému duálneho vzdelávania

Pre lepšie pochopenie nákladovosti systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov je nevyhnutné poznať konkrétny postup zapojenia zamestnávateľa do systému duálneho vzdelávania. Toto zapojenie pozostáva z niekoľkých čiastkových krokov (spracované na základe Manuálu SDV):

1. Rozhodnutie zamestnávateľa o vstupe do systému duálneho vzdelávania

Určitý čas musí zamestnávateľ venovať zoznámeniu sa so systémom duálneho vzdelávania. Je potrebné štúdium legislatívy, či pochopenie fungovania systému výučby na stredných odborných školách.

2. Zadefinovanie odborov štúdia, ktoré chce zamestnávateľ poskytovať a určenie počtu žiakov, ktorých prijme do duálneho vzdelávania

Zamestnávateľ, najmä však väčší zamestnávateľ sa musí rozhodnúť, pre ktoré povolanie, či povolania bude pripravovať žiakov. V prípade veľkého zamestnávateľa prichádza do úvahy aj viacero odborov, v prípade malého zamestnávateľa ide skôr o presnejšie vytipovanie odboru. Príkladom môže byť napríklad malá stolárska dielňa – potrebuje a má kapacity na školenie stolára, alebo skôr čalúnnika? Práve tieto otázky si musí záujemca o duálne vzdelávanie vyriešiť a preto je dobré štúdium príslušných odborov a poskytovaného vzdelania na stredných odborných školách.

3. Výber a dohoda s vhodnou strednou školou

Po definícii toho, čo zamestnávateľ od školy požaduje by mala nasledovať dohoda s konkrétnou strednou školou. Vhodné je školu navštíviť, stretnúť sa s riaditeľom, či ľuďmi v škole zodpovednými za duálne vzdelávanie, definovať svoje požiadavky a nájsť spôsob vhodnej spolupráce.

4. Spolupráca so školou pri aktualizácii školských vzdelávacích programov, definovanie obsahu vzdelávania

V tomto bode by mala nasledovať najmä analýza profilu absolventa a definovanie kompetencií, ktoré by mal absolvent duálneho vzdelávania spĺňať.

5. Zostavenie tematického plánu poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania

6. Podanie žiadosti o licenciáciu

Pre možnosť vstupu do duálneho vzdelávania je pre zamestnávateľa nevyhnutné aby získal osvedčenie o možnosti poskytovať duálne vzdelávanie. Toto osvedčenie vydáva príslušná stavovská organizácia. Súčasťou tohto bodu je tiež určenie predpokladanej potreby hlavných inštruktorov, inštruktorov, či majstrov odbornej výchovy. Avšak v prípade malého podniku je to najmä získanie hlavného inštruktora. Príslušná komisia stavovskej organizácie po podaní žiadosti preverí priestory zamestnávateľa, či sú schopné na poskytovanie duálneho vzdelávania a vo väčšine prípadov vydá licenciáciu. Ešte stále v tomto bode môže alebo aj nemusí zamestnávateľ prijať študentov do systému duálneho vzdelávania, avšak, už je jeho pracovisko certifikované na poskytovanie takéhoto druhu vzdelávania.

7. Uzatvorenie zmluvy o duálnom vzdelávaní so strednou odbornou školou

Ide o podpis zmluvy medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou, spravidla štandardizovaného formátu. Zamestnávateľ môže zmluvu dopĺňať o určité špecifické ustanovenia.

8. Výzva na prihlasovanie žiakov na duálne vzdelávanie

Zamestnávateľ zverejní oznámenie o možnosti absolvovať duálne vzdelávanie aj na jeho pracovisku. Spravidla tak urobí na svojej webovej stránke, na webe spolupracujúcej strednej odbornej školy a na portáloch www.potrebyovp.sk, v médiách a pod. V prípade, ak napríklad malý zamestnávateľ nemá webovú stránku, postačuje zverejnenie iba na stránke školy.

9. Výberové konanie u zamestnávateľa

Zamestnávateľ si navrhne metódy výberu, postupy výberového konania a zrealizuje ho na svojom pracovisku. Ide o to, aby si zamestnávateľ vybral najvhodnejších uchádzačov.

10. Vydanie potvrdenia o absolvovaní duálneho vzdelávania u zamestnávateľa

11. Určenie podmienok prijímacieho konania (spolupráca so školou)

Zamestnávateľ prerokuje a určí podmienky prijímacieho konania v súlade so školou.

12. Prevzatie zoznamu prijatých žiakov na strednú odbornú školu vydaného riaditeľom školy

Zamestnávateľ najmä spracuje učebné zmluvy a podpíše ich.

13. Uzatvorenie učebnej zmluvy so zákonným zástupcom žiaka/samotným žiakom

Písomne medzi zamestnávateľom a zástupcami žiaka alebo žiakom.

14. Výber majstra odbornej výchovy alebo školenie hlavného inštruktora a inštruktorov

Zamestnávateľ si určí (na základe zákonných podmienok) počet hlavných inštruktorov, inštruktorov alebo prípadne majstrov odbornej výchovy, ktorých prijme do pracovného pomeru. Určitý čas zaberie rokovanie so zamestnancami, výber tohto zamestnanca. Časovej záťaži školenia hlavného inštruktora a inštruktora sa venujeme v ďalšej časti tejto kapitole. Zamestnávateľ následne rozdelí žiakov inštruktorom a hlavným inštruktorom.

15. Určenie zodpovednej osoby za duálne vzdelávanie u zamestnávateľa

V prípade najmä väčších zamestnávateľov, ktorí majú v systéme duálneho vzdelávania zapojený väčší počet žiakov je žiaduce vytvorenie miesta manažéra duálneho vzdelávania. V prípade malej firmy, ktorá do systému duálneho vzdelávania zapojí jedného až dvoch žiakov je manažment duálneho vzdelávania možné zvládnuť v rámci súčasných pracovných síl.

16. Organizácia systému duálneho vzdelávania u zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa musí rozhodnúť, kde bude prebiehať vyučovanie. Môže pri tom ísť o priestory zamestnávateľa, dielňu školy, či miesto praktického vyučovania u iného zamestnávateľa. Najmä v prípade určitých profesií – napríklad murár je toto pracovisko častokrát pohyblivé. Avšak nová legislatíva tento systém upravila.

Taktiež musí zamestnávateľ upraviť spôsob overovania odborných kompetencií, poučiť žiakov o BOZP, určiť spôsob sledovania praktického vyučovania. Tiež je veľmi dôležité špecifikovať akým spôsobom bude zamestnávateľ riešiť negatívne javy na pracovisku – neskora, či žiadna dochádzka, absencie, vznik škody a porušovanie vnútorných predpisov.

17. Vzdelávanie a príprava učiteľov odborných predmetov v spolupráci škola – zamestnávateľ

Vhodné je ak sa zamestnávateľ podieľa aj na širšej spolupráci so školou, čo môže napríklad zahŕňať prevedenie učiteľov po pracovisku praktického vyučovania, či prednáška pre učiteľov stredných škôl. Vhodné sú tiež stáže odborného personálu škôl na pracovisku zamestnávateľa, kedy sa tiež dosahuje väčšie prepojenie praxe a teórie vyučovanej v školách. Avšak tento bod nie je nutný pre všetky firmy a vhodný je najmä v prípade dlhodobej a intenzívnej spolupráce, či spolupráce najmä veľkých zamestnávateľov.

Avšak z hľadiska búrania informačnej priepasti môže byť mimoriadne vhodný. Častokrát vzniká nedôvera na oboch stranách barikády. Zamestnávatelia môžu nadobúdať pocit, že

teoretické vzdelávanie na školách zlyháva, naopak, učitelia môžu hovoriť o nepochopení ich práce zo strany zamestnávateľov.

18. Príchod žiaka na duálne vzdelávanie, uvedenie žiaka do problematiky

Určitý čas sa vyžaduje od zamestnávateľov venovať aj príchodu žiakov do podniku. Vhodné je predstaviť ich zamestnancom, prípadne tak urobiť za účasti zástupcov školy, či zriaďovateľa. V prípade malých zamestnávateľov, ktorí prijímajú nižšie počty študentov do systému duálneho vzdelávania však nie je nevyhnutné vyžadovať takúto účasť.

19. Samotný výkon duálneho vzdelávania žiaka u zamestnávateľa

Zahŕňa vypracovanie organizačného plánu praktického vyučovania, taktiež je potreba rozpracovať rozpis žiakov do pracovných zmien (najmä u väčších zamestnávateľov). Taktiež môže zahŕňať preventívne lekárske prehliadky žiakov, likvidáciu prípadných úrazov žiaka na pracovisku. Nevyhnutné je zabezpečenie ochranných pracovných prostriedkov pre žiakov, zariadiť stravovanie žiakov a pod. Taktiež je nevyhnutné počítať s vypracovaním takého časového plánu plnenia povinností, ktoré nekolidujú so školskými prázdninami.

V prípade výkonu práce v rámci systému duálneho vzdelávania je nevyhnutné tiež počítať s evidenciou výkazov, dochádzky. V prípade prázdnin môže študent u zamestnávateľa pracovať na dohodu o brigádnickej práci študenta. Taktiež treba počítať s určitým časovým fondom v prípade riešenia problémov a komunikácie s majstrom odbornej výchovy.

20. Klasifikácia a hodnotenie žiaka

Na základe zmluvy o duálnom vzdelávaní medzi školou a v spolupráci s majstrom odbornej výchovy sa uzatvorí dochádzka ako klasifikácia žiakov. Posudzuje sa pri tom aj dochádzka žiaka na pracovisku a pod.

21. Priebežná komunikácia s rodičmi (zákonnými zástupcami žiaka), školou

Nevyhnutnou povinnosťou, ktorá pribudne zamestnávateľovi v prípade zapojenia sa do systému duálneho vzdelávania je tiež komunikovať s rodičmi. Tento prvok je možné riešiť cez koordinátorov duálneho vzdelávania, či manažéra vzdelávania. Dôležité je tiež dohodnúť pravidlá pre vstup učiteľov na pracoviská pracovného vyučovania.

22. Ročníkové hodnotenie žiaka

Zamestnávateľ vypracúva spôsob ročníkového hodnotenia žiaka, spracúva formulár pre ročníkové hodnotenie žiaka. Uskutočňuje sa v spolupráci hlavných inštruktorov, inštruktor a majstrov odbornej výchovy, ktorí sa podieľali na vzdelávaní daného žiaka. Je nevyhnutné so študijnými výsledkami oboznámiť zákonného zástupcu žiaka. Ročníkové hodnotenie odovzdá zamestnávateľ zástupcovi školy. Na základe svojich skúseností môže zamestnávateľ formulovať možné zmeny v organizácii a výkone praktického vyučovania.

23. Ukončenie štúdia – záverečná, resp. maturitná skúška

Zamestnávateľ, ktorý vedie žiaka by sa mal tiež oboznámiť s podmienkami na maturitnú/záverečnú skúšku, predložiť návrhy na zmenu tém (maturitných). Taktiež zamestnávateľ by mal v spolupráci so školou určiť miesto konania praktickej skúšky a môže sa zúčastniť na tejto skúške. Na základe tejto skúšky spracuje správnu o účasti zástupcu zamestnávateľa na záverečnej skúške žiakov s učebnou zmluvou a odovzdá ju zamestnávateľovi.

24. Rozhodnutie podniku uzatvoriť so žiakom (absolventom) zmluvu o budúcej pracovnej zmluve

Ako uvádza Manuál SDV (2019): „zamestnávateľ, ktorý sa rozhodol vstúpiť do systému duálneho vzdelávania, môže využiť už existujúcu spoluprácu so školou pri zabezpečovaní praktického vyučovania žiakov bez učebnej zmluvy systémom školského vzdelávania alebo spoluprácu so školou v inej oblasti.“

V celom systéme je jednou z kľúčových oblastí práve spolupráca školy a zamestnávateľa. Škola musí byť schopná poskytnúť základné informácie o systéme duálneho vzdelávania. Nemenej dôležitou súčasťou celého systému sú regionálni koordinátori, tzv. dualpointy.

Napriek tomu, že bol celý proces legislatívnou novelou (viď kapitola 2) zjednodušený, naďalej môže predstavovať určité komplikácie pre malého zamestnávateľa.

Nevyhnutné pre takúto firmu je tiež vyškoliť inštruktora. Podľa zákona existujú dva typy inštruktorov:

- Hlavný inštruktor
- Pomocný inštruktor

Prípravy inštruktorov pre SDV je realizované stavovskými a profesijnými organizáciami.

Tabuľka 5 **Zameranie prípravy hlavných inštruktorov SDV**

Zameranie prípravy hlavných inštruktorov pre SDV	Prezenčná forma prípravy hlavných inštruktorov pre SDV			Dištančná forma prípravy hlavných inštruktorov pre SDV	Celkový rozsah prípravy hlavných inštruktorov pre SDV
	1 deň	2 deň	3 deň		
Praktické vyučovanie u zamestnávateľa	2 h			16 h	40 h
Plánovanie a organizácia praktického vyučovania	6h				
Realizácie práce so žiakom na praktickom vyučovaní		8 h	6 h		
Ukončenie prípravy inštruktora – písomný test			2 h		
SPOLU	8 h	8 h	8 h		

Zdroj: ŠIOV (2019)

Rozsah prípravy „hlavného inštruktora zaberie v súčte 40 hodín. Rozsah prípravy „pomocného inštruktora je kratší“.

Tabuľka 6 **Zameranie prípravy inštruktorov SDV**

Zameranie prípravy „poverených“ inštruktorov pre SDV	Príprava „poverených“ inštruktorov pre SDV
Praktické vyučovanie u zamestnávateľa	1 h
Plánovanie a organizácia praktického vyučovania	1 h
Realizácia práce so žiakom na praktickom vyučovaní	6 h
SPOLU	8 h

Zdroj: ŠIOV (2019)

Príprava inštruktorov pre SDV je ukončená písomným testom. Test sa koná za účasti zástupcu stavovskej organizácie a výsledkom je certifikát, s platnosťou na sedem rokov.

Aj keď samotný postup zapojenia sa do systému, ktorý sme opísali v tejto časti analýzy sa môže javiť ako pomerne zložitý, množstvo úkonov sa pre zamestnávateľa dá zjednodušiť tým, že navštívi koordináčne stredisko – tzv. dual point. Je však nutné počítať s určitou časovou záťažou zamestnávateľa.

3.2 Nákladovosť systému pre malé a stredné podniky

Nákladovosť systému duálneho vzdelávania pre malé a stredné podniky je rôzna a líši sa vzhľadom na odbory. Nevyhnutné je počítať so školením jedného zamestnanca, ktoré bude trvať tri dni na pozíciu hlavného inštruktora a so školením jedného zamestnanca, ktorý bude inštruktorom. Ďalšiu záťaž si vyžiada dištančné štúdium.

V prípade niektorých odborov nemusí zamestnávateľ, resp. malý zamestnávateľ počítať aj rokovania so školou. Tento proces môže za neho vyriešiť návšteva tzv. Dual pointu v určitom krajskom meste. Nevyhnutné je počítať s určitou časovou náročnosťou tohto kroku, avšak môže ísť podľa rôznych odhadov o maximálne dva pracovné dni.

Ďalšie náklady pre zamestnávateľa budú predstavovať hodiny, ktoré sa mu venuje na pracovisku zamestnávateľ, resp. hlavný inštruktore, či inštruktore na úkor svojej práce. Avšak, počet a rozsah hodín sa značne líši vzhľadom na povolanie. V prípade napríklad čašníka je dohľad jednoduchší a spočíva najmä v dohľade hlavného inštruktora, v prípade iných odborov (napríklad presného strojárstva a pod.) je vyžadovaná časová záťaž hlavného inštruktora vyššia.

Taktiež je treba počítať s určitou časovou záťažou zamestnávateľa v prípade záverečných skúšok žiaka. Zamestnávateľ má právo zúčastniť sa týchto skúšok žiaka.

Rovnako je ťažko vyčíslieť náklady na jednotlivého študenta. Táto časová záťaž sa líši vzhľadom na každého študenta.

Veľkou výhodou je najmä daňové zvýhodnenie systému duálneho vzdelávania. V súlade so Zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov môže zamestnávateľ za každého žiaka, s ktorým uzatvoril učebnú zmluvu môže znížiť svoj základ dane z príjmov o:

- 3200 € na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 400 hodín praktického vyučovania
- 1600 € na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 200 hodín praktického vyučovania

Celková výška daňového bonusu je závislá od toho, či žiak vykonáva praktické vyučovanie v trojročnom alebo štvorročnom študijnom odbore. Celkový nárok zamestnávateľa na daňový benefit je pri trojročnom odbore ak zamestnávateľ splní podmienky 9600 € a v prípade štvorročných odborov 12 800 €.

Práve novelou zákona z roku 2018 bola do systému zavedená aj priama finančná motivácia na žiaka. Zamestnávateľovi, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v SDV má nárok na tento príspevok. Konkrétne majú nárok zamestnávateľia:

- Malý podnik alebo stredný podnik v sume 1000 €
- Zamestnávateľ, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu 400 hodín v sume 700 eur
- Zamestnávateľ, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu 200 až 400 hodín v sume 300 eur.

Nárok na tento príspevok vzniká zamestnávateľovi za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu v školskom roku, v ktorom prvýkrát začal poskytovať praktické

vyučovanie v SDV. Je zrejmé, že legislatívnym zámerom prijímateľov zákona bolo najmä zlepšenie postavenia malých podnikov ale i motivácia väčších zamestnávateľov. Je zrejmé, že aj pre malý podnik sa pri súčasnom nastavení oplatí prijať viac študentov (keďže je možné rozptýliť náklady na inštruktora a pokryť ich z príspevku) a poskytnúť vzdelávanie vo väčšom množstve hodín.

Pri určitých povolaniach pri štátnej dotácii 1000 € za každého študenta na rok je možné, že vzdelávanie v systéme duálneho vzdelávania bude pre podnik finančne neutrálne. Tu však treba zohľadniť aj to, či firma chce svojho žiaka odmeňovať formou podnikového štipendia alebo nie. Len príspevok vo forme 100 eur mesačne znamená vyčerpanie štátnej dotácie v priebehu 10 mesiacov školského roka.

Vytvorili sme fiktívny príklad toho, ako môžu v priemernej firme (uvažujeme podnik s menej náročnou činnosťou – napríklad strojárstvo, či papierenský priemysel) kalkulujeme v Tabuľke 7.

Tabuľka 7 Približná kalkulácia nákladov malého podniku pre zapojenie do duálneho systému vzdelávania

Výkon činnosti	približný počet hodín	približný odhadovaný náklad
Definícia odborov, dohoda so strednou školou, zostavenie tematických plánov, podanie žiadosti o licenciu, návšteva Dual pointu a pod.	10 h	200 €
Uzatvorenie zmluvy o duálnom vzdelávaní, výber žiakov, potvrdenia o praxi, uzatvorenie zmluvy s rodičmi a pod.	10 h	200 €
Určenie zodpovednej osoby u zamestnávateľa, interné školenie zamestnancov a pod	2 h	30 €
Školenie inštruktora	40 h	600 €
Výkon duálneho vzdelávania u zamestnávateľa		
Príspevok na obedy (školský rok)		Cca 500 €
Pracovné pomôcky pre študenta	x	200 €
Klasifikácia a hodnotenie žiaka, ukončenie štúdia a pod.	5 h	100 €
Odmena pre žiaka (produktívna práca)		800 €
Ostatné		100 €
Spolu		2730 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe expertného odhadu (2019)

Nami vyčíslené náklady sú 2 730 € na rok. Upozorňujeme však, že ide o fiktívny príklad, ktorý má za úlohu skôr vyčíslit' približné náklady, pričom uvažujeme mesačnú odmenu pre študenta 80 € a cenu práce jedného zamestnanca na cca 15 eur (vrátane nákladov zamestnávateľa). Je jednoznačné, že pre viacerých zamestnávateľov ide o značne podhodnotenú sumu a môže sa odlišovať vzhľadom na náročnosť jednotlivých odborov.

Značne individuálna je táto suma aj vzhľadom na školu, ktorá je spolupracujúca a taktiež od zamestnávateľa samotného a od jeho snahy, ktorá môže byť zameraná na zásadný vstup do systému alebo menej zásadný. V našom fiktívnom príklade sme uvažovali zamestnávateľa, ktorý prejavuje len minimálnu snahu o zmenu učebných programov v škole a vyberá si najmä študenta na duálne vzdelávanie, čo je typickejšie pre malé podniky. **Je preto treba podotknúť, že pomerne vysoká suma, ktorú si zamestnávateľ môže odpočítat' z nákladov, je na mieste a je nevyhnutné, aby bol zamestnávateľ dostatočne motivovaný pre vstup do systému.**

Vzdelávanie v systéme duálneho vzdelávania nie je systém, ktorý je určený firme na dosahovanie ziskov v prvých rokoch. Ide skôr o motiváciu zamestnávateľa nájsť a vyškoliť si kvalifikovanú pracovnú silu smerom do budúcnosti.

Avšak ani v prípade malých firiem nutne nemusí ísť o významné finančné prostriedky, ktoré firma vynaloží na účasť v duálnom systéme. Ak chce ale malý podnikateľ iba získať zamestnanca, bez dostatočnej investície finančných zdrojov, systém pravdepodobne nesplní jeho očakávania. Nastavený je skôr tak, že odmeňuje zamestnávateľa za dlhodobú, koncepčnú stratégiu a investície do zamestnanca v podobe jeho budúcich výkonov.

Taktiež je viacero zamestnávateľov, ktorí využívajú iný inštitút spolupráce so žiakom. Dôvodom je sčasti to, že viacero zamestnávateľov sa „bojí“ prípadných finančných problémov počas doby prípravy zamestnanca.

4 Kvalitatívny prieskum

Cieľom tejto kapitoly je sumarizovať výsledky kvalitatívneho prieskumu realizovaného medzi poskytovateľmi, prijímateľmi a zamestnávateľmi, ktorých sa systém SDV bezprostredne dotýka.

Prieskum bol realizovaný formou osobných rozhovorov so zamestnávateľmi, zástupcami škôl a absolventmi systému duálneho vzdelávania. V prípade zamestnávateľov išlo o dvoch zamestnávateľov z Bratislavského kraja, jedného z Banskobystrického kraja, dvoch z Trenčianskeho samosprávneho kraja. V prípade analýzy škôl išlo o tri školy so sídlom v Banskobystrickom samosprávnom kraji a dve v Trenčianskom kraji. V prípade absolventov išlo o dvoch absolventov systému duálneho vzdelávania, ktorí absolvovali štúdium vo firme v Žilinskom samosprávnom kraji. Prieskum bol realizovaný anonymne.

Cieľom tohto prieskumu je identifikovať slabé miesta systému. Nejde však o reprezentatívny prieskum a preto sú jeho výsledky len náhľadom do problematiky s cieľom poskytnúť východiská pre definovanie „bariér“ súčasného systému duálneho vzdelávania.

4.1 Prieskum medzi zamestnávateľmi

Zamestnávatelia sa zhodujú v pozitívnom pohľade na SDV. Malí zamestnávatelia vidia problém pomerne nízkeho zapojenia do systému najmä v slabej osвете a vzdelávaní. Vstup do systému sa môže na začiatku javiť ako komplikovaný, avšak osobné skúsenosti zamestnávateľov so vstupom do systému sú, že nie je až tak komplikovaný. V každom regióne je pod ŠIOV zriadený tzv. dual point, kde zamestnávatelia dostanú presný postup zapojenia sa do systému.

Avšak nami oslovení zamestnávatelia potvrdzujú, že systém nie je vhodný pre niekoho, kto chce najmä v úvodných rokoch na ňom „zarobiť“. Ak však zamestnávateľ v systéme vytrvá, „odmena príde príchodom kvalitného zamestnanca po ukončení školy“. Zamestnávatelia potvrdzujú, že veľmi dobrý vplyv má na prácu so zamestnancom aj to, ak mu poskytujú štipendium počas práce. Navyše, nákladovosť systému sa zamestnávateľom javí ako vysoká iba na prvý pohľad. Vyškolenie hlavného inštruktora podľa zamestnávateľov vyžaduje asi tri dni času z jeho pracovnej doby, pričom treba konštatovať, že benefity zo školenia sú značné. Vyškolenie inštruktora predstavuje len jeden deň času.

Zamestnávatelia tiež tvrdia, že odstránením krátenia normatífov pre školy zároveň došlo k zvýšeniu motivácie viacerých stredných škôl pre zapojenie sa do systému. Naopak zamestnávatelia v súčasnosti vidia problém najmä v skostnatenosti vedenia viacerých stredných škôl, ktoré sú „konzervatívne“ a bránia sa zavádzaniu nových metód. Argumenty viacerých stredných škôl proti systému považujú skôr za „výhovorky“ ako reálne problémy. Nestotožňujú sa napríklad s tým, že SDV zvyšuje náklady pre školu. Zamestnávatelia tvrdia, že SDV mení štruktúru nákladov školy, teda miesto hodín praktického vyučovania je nutné spracovať administratívu. Nákladovosť systému je problematická najmä pre zložitejšie profesie, ale napríklad v prípade školenia čašníkov môže byť podnikateľ v krátkom čase ziskový a to dokonca už počas štúdia zamestnanca.

Zamestnávatelia oceňujú zmeny, ktoré nastali po novelizácii Zákona o odbornom vzdelávaní z roku 2018. Prínos vidia najmä v znížení administratívnych bariér, zrušení VUP. Tiež sa zjednodušila komunikácia so školami, oceňujú tiež posunutie termínov odborného vzdelávania zo septembra na január. To im umožňuje zapojiť do systému ďalších študentov. Tiež je pre nich aspoň čiastočne kompenzáciou príspevok 1000 eur na žiaka.

Taktiež za pozitívum zamestnávateľa považujú možnosť vychovávať zamestnancov na kvalitnejších strojoch (materiálno – technické vybavenie), než aké sú k dispozícii na stredných odborných školách. Ako vyplýva z prieskumu, v minulosti sa pomerne často stávalo, že do firmy síce prišiel vyučený absolvent študijného odboru, avšak firmu stálo dodatočné prostriedky vyškoliť ho na prácu so strojmi, ktoré sa používajú v praxi. Ide o dôsledok dlhodobého zanedbaného financovania do infraštruktúry stredných odborných škôl.

Zamestnávateľa potvrdili, že nemenej dôležitým prvkom v celom systéme je aj zvyšovanie ich vlastnej prestíže. Zapojením sa do systému duálneho vzdelávania už nutne nie sú vnímaní ako „zlí podnikatelia“, ale vnímanie verejnosti je pozitívne smerom k tomu, že poskytujú aj služby vzdelávania a investujú do takéhoto systému vlastné finančné prostriedky.

Zamestnávateľa tvrdia, že ďalším krokom by malo byť zvýšenie prestíže systému a to aj budovaním tzv. „nadpodnikových centier“ a hlbšej orientácie na povolanie.

4.2 Prieskum medzi školami

Ako vyplynulo z prieskumu medzi strednými školami, hodnotenie systému duálneho vzdelávania je pozitívne. Napriek tomu sú prvky v systéme, ktoré strednej odbornej škole môžu spôsobiť problémy pri riadení.

Kritizovanou oblasťou v súčasnosti zo strany škôl nie je ani tak samotný Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave, ale Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Poukazujú najmä na fakt, že Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave zaviedol do praxe inštitút tzv. „hlavného inštruktora“. Podmienky na získanie licencie pre „hlavného inštruktora“ sú však značne flexibilné. Pre stredné školy sa ale zdá určitá „nespravodlivosť“ v tom, že podmienky pre majstrov odbornej výchovy a to najmä na ich vzdelanie a prax zostali nezmenené. Kým na pozíciu „hlavného inštruktora“ nie je potrebné doplňujúce pedagogické vzdelanie, v prípade majstra odbornej výchovy je toto nevyhnutné. Pritom by sa dalo konštatovať, že obaja vykonávajú tú istú činnosť – teda vedú praktické vyučovanie.

V súčasnom nastavení systému už nami oslovená stredná škola nevidí problém vo flexibilitate systému, žiakov dokáže prispôsobiť ako vyučovaniu v škole tak i príprave u zamestnávateľa. Za zváženie podľa predstaviteľov školy stojí zapojenie žiaka do systému duálneho vzdelávania aj vo vyššom ročníku, avšak v takom prípade by musel byť upravený celý systém, nie v súčasných podmienkach fungovania systému.

V prípade nákladov vidia predstavitelia školy rast určitých nákladov v prípade vyčlenenia časti personálu pre systém duálneho vzdelávania. Príplatky za mzdy je možné čiastočne kompenzovať z „ušetrených“ prostriedkov nekráteného normatívu.

Po roku 2018 a novelizácii zákona došlo k najväčšej a najväčšmi kritizovanej zmene, ktorou bolo krátenie normatívu. Toto školám pomohlo v motivácii zapájať sa do systému duálneho vzdelávania. Tiež zjednodušenie administratívy a vyšší záujem zamestnávateľov o systém duálneho vzdelávania školám umožňuje v tomto systéme vzdelávať viac žiakov. Prínosom takéhoto zapojenia je viac inštruktorov a hlavných inštruktorov, ktorí školia študentov.

Prínosom je tiež zrušenie VUP, ktoré pomohlo k vyššej flexibilitate systému. Taktiež sa prostredníctvom systému duálneho vzdelávania zvyšuje prestíž školy ako i študijného odboru. Duálne vzdelávanie môže byť dobrým nástrojom ako prispieť k zvýšeniu záujmu o odborné vzdelávanie.

Problém v zapojení malých firiem vzniká v tom, že tieto firmy síce deklarujú záujem zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania, avšak po návšteve školy radšej volia inú formu

zapojenia sa. Systém podľa škôl nedostatočne reflektuje na fakt, ak by sa zamestnávateľovi prestalo počas doby vzdelávania dariť.

Zároveň otvorenou otázkou ostáva otázka, čo v prípade, ak sa naplní kapacita zamestnávateľov v kraji. Po prvých rokoch fungovania si viacerí malí zamestnávateľia „vyberú“ a vyškolia zamestnancov v duálnom systéme a otázkou ostáva, či budú mať tieto firmy záujem školiť zamestnancov aj potom, kedy bude zrejmé, že duálne vzdelávanie sa uskutočňuje pre iného zamestnávateľa.

Taktiež z kvalitatívneho prieskumu vyplynulo, že školy vedia študenta dostatočne vyškoliť aj v prípade, ak sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania v určitom špecializovanom odbore a ostatné vedomosti získa na škole.

Školy oceňujú najmä technologické podmienky, ktoré majú študenti u zamestnávateľov. V dlhodobu podfinancovaných podmienkach slovenského školstva je nesporné, že ide o cestu, akou zabezpečiť, že študenti sa učia na najmodernejších strojoch, aké sú dostupné v praxi.

Avšak v prípade niektorých zamestnávateľov sa podľa škôl môže stať, že žiaci zapojení do duálneho systému sú vnímaní skôr ako produkt marketingu. Školy dostávajú spätnú väzbu, že študenti častokrát nemusia plniť niektoré zverené úlohy, môžu sa občas „zašívvať“ a to bez toho, aby to danému zamestnávateľovi prekážalo. Ide však najmä o väčších zamestnávateľov, pričom práve školy hovoria potrebe zapájať takých zamestnávateľov, ktorí majú skutočne záujem pomáhať pri rozvoji vzdelávania a neberú systém „len“ ako nutné zlo. Niektorí zamestnávateľia sa v očiach verejnosti snažia vyzeráť ako „tí“ dobrí, ktorí podporujú aj duálne vzdelávanie, pričom však realita na pracovisku môže byť iná.

Školy tiež interpretovali potrebu lepšieho marketingu, informovania a postupov smerom k verejnosti, pričom dodali, že v tomto smere robia veľkú osvetu najmä oni sami z pozície školy.

Do určitej miery sú užitoční aj študijní poradcovia priamo na základných školách, ktorí žiakom a rodičom v končiacich ročníkoch hovoria o výhodách duálneho systému vzdelávania, avšak v tomto smere vidia viaceré školy priestor na zlepšenie.

Riešením do budúcnosti je tiež budovanie nadpodnikových centier prípravy.

4.3 Prieskum medzi absolventmi

Vzhľadom na to, že systém duálneho vzdelávania nie je ešte dostatočne dlho v praxi, podarilo sa nám osloviť formou osobného rozhovoru dvoch absolventov duálneho vzdelávania. Oba potvrdzujú, že duálne vzdelávanie je podľa ich názoru pozitívny projekt.

Oceňujú najmä prepojenie praxe a štúdia už počas školy. Ako uviedli vo svojich odpovediach, mimoriadne prospešné pre nich bolo, že mohli pracovať na novších strojoch ako ich spolužiaci, ktorí sa učili len v škole. Ich skúsenosti s duálnym vzdelávaním sú pozitívne aj čo sa týka prístupu „hlavných inštruktorov“ k ich vzdelávaniu. Oproti majstrom odbornej výchovy jeden z oslovených absolventov ocenil vyšší náhľad z praxe.

Jeden z absolventov bol motivovaný aj formou podnikového štipendia, čo mimoriadne ocenil. Finančná motivácia podľa oboch oslovených absolventov patrí medzi významné nástroje podpory duálneho vzdelávania.

Oba absolventi zostali pracovať vo firme po skončení vzdelávania. O pokračovaní štúdia ani nerozmýšľali.

V rámci zlepšenia systému duálneho vzdelávania by navrhovali zlepšenie marketingu. Oba sa do systému duálneho vzdelávania zapojili v roku 2015, pričom išlo skôr o náhodu ako

cielený proces. Chýba podľa nich väčšie predstavovanie duálneho vzdelávania na základných školách. Viacero ich spolužiakov zo základných škôl išlo študovať odbory, ktoré ich nebavili a to len preto, že ich považovali za „ľahké“.

Ani jeden z absolventov, ktorých sme oslovili, nebol zapojený v projekte duálneho vzdelávania v malom podniku. Podľa nich je to spôsobené najmä rozbehom systému, kedy boli ponúkané miesta najmä vo veľkých firmách a o možnostiach štúdia a práce v malých firmách sa daní respondenti ani nedozvedeli.

Obaja absolventi potvrdili, že proces sa im nejavil administratívne náročný, ale v čase podpisovania učebných zmlúv tento proces nevnímali a podľa nich je toto skôr otázka na rodičov ako na nich samotných.

Taktiež absolventi nevnímali zmenu podmienok v prípade novelizácie zákona z roku 2018, tvrdili, že legislatíva ich nezaujíma a nebola pre výkon ich práce na pracovisku podstatná.

Obaja respondenti považujú systém za pozitívny a to nielen z hľadiska možnosti zárobku, i keď tento aspekt netreba opomínať. Určite by ho odporúčali aj iným žiakom, ktorí sa majú záujem vzdelávať v duálnom systéme.

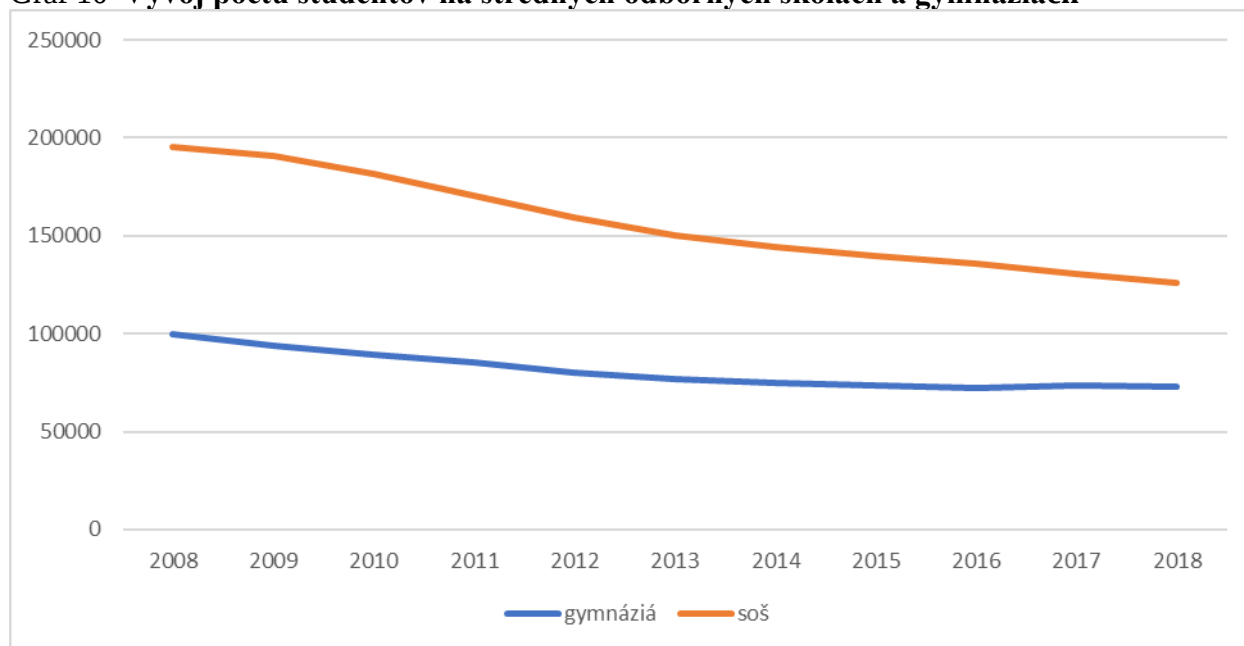
5 Bariéry rozšírenia systému duálneho vzdelávania v MSP

Na základe poznatkov dosiahnutých realizáciou tejto štúdie v tejto kapitole identifikujeme najvýznamnejšie bariéry, ktoré sa týkajú systému duálneho vzdelávania na Slovensku. Robíme tak na základe štúdia legislatívy upravujúcej duálne vzdelávanie na Slovensku, kvalitatívnej analýzy realizovanej v rámci výskumu a taktiež na základe skúsenosti z iných krajín, kde má systém duálneho vzdelávania dlhú tradíciu.

5.1 Nízka prestíž odborného vzdelávania v Slovenskej republike

Problémom slovenského systému odborného vzdelávania je nízka prestíž tohto typu vzdelávania. Obmedzujúcim faktorom je v tomto prípade vysoký počet stredoškolských študentov, ktorý študujú na gymnáziách.

Graf 10 Vývoj počtu študentov na stredných odborných školách a gymnáziách



Zdroj : Vlastné spracovanie na základe dát CVTI SR (2019)

Pri pohľade na aktuálne čísla je síce zrejmé, že na stredných odborných školách študuje v súčasnosti viac študentov ako na gymnáziách, avšak kým v prípade gymnázií sa trend prepadu študentov v roku 2012 v podstate zastavil, trend prepadu študentov na stredných odborných školách kontinuálne pokračuje. Zároveň však treba povedať, že v roku 2018 študovalo na stredných odborných školách 120 000 študentov, preto dosiahnuť cieľ 12 000 študentov zapojených v duálnom vzdelávaní sa javí ako realistický a keďže ide len o 10 % zo všetkých študentov aj pomerne málo ambiciózne.

Pomerne vysoký je tiež podiel študentov stredných odborných škôl, ktorí pokračujú v štúdiu na vysokých školách.

Problémom je nízky počet bakalárskych študentov ako i študentov, ktorí končia štúdium po ukončení vyššieho stupňa odborného vzdelávania. Ako uvádza INEKO (2017), podiel absolventov, ktorí skončia vysokoškolské vzdelávanie iba s bakalárskym titulom je na Slovensku iba 3 %, pričom priemer OECD je až 16 %. Slovensko je v rámci OECD krajinou s najdlhšou priemernou dĺžkou štúdia, pričom štúdium je o takmer rok dlhšie ako je bežné v krajinách OECD. Tento zdanlivo nesúvisiaci trend má značný dopad na systém odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku. Kým v zahraničí sú bakalárske študijné programy

prijímané ako nadstavba stredoškolského vzdelávania a to najmä smerom k vyššie kvalifikovaným pozíciám, na Slovensku tento inštitút značne chýba. Bakalárske programy sú pritom v zahraničí značne orientované práve na prax, pričom magisterské študijné programy sú orientované skôr na vedu, výskum a prípravu na vyššie manažérske pozície.

Zároveň na Slovensku prakticky chýbajú vysoké školy orientované na prax a zapojené do systému duálneho vzdelávania. V prípade Slovenska môžeme vidieť absenciu vysokých škôl, verejné vysoké školy sú v slovenskom ponímaní charakterizované ako „Univerzity“, pričom väčšia orientácia na prax chýba. Takmer každá verejná vysoká škola na Slovensku vo svojom názve používa označenie „Univerzita“.

V prípade zapájania MSP do systému duálneho vzdelávania je nevyhnutné brať na zreteľ nedostatok kvalifikovaných síl v priemysle. Napríklad v prípade strojárenského priemyslu bude firmám v horizonte cca piatich rokov chýbať viac ako 33 tisíc pracovníkov. Najviac pracovníkov bude chýbať firmám v strojárenskom priemysle v Trenčianskom kraji. Podľa údajov SBA (2019) pôsobí 13,7 % z celkového počtu MSP, právnických aj fyzických osôb - podnikateľov v priemysle. V oblasti priemyslu MSP je podiel malých a stredných podnikov (právnické osoby) síce najmenší zo všetkých sektorov, no i tak tvoria 45 % podiel na zamestnanosti. To indikuje, že je nevyhnutné zapojiť do systému duálneho vzdelávania zamestnávateľov v oblasti priemyslu, najmä strojárenského a to vrátane malých a stredných zamestnávateľov.

V súčasnosti je do systému zapojených v oblasti priemyslu do systému duálneho vzdelávania približne 3 400 žiakov stredných odborných škôl. To je nedostatočný počet už len vzhľadom na chýbajúci počet pracovných síl v strojárenskom priemysle, pričom v priemysle celkovo bude chýbať ešte viac pracovných miest. V prípade strojárenského priemyslu sa v súčasnosti školí asi 2100 žiakov v systéme duálneho vzdelávania. Všetky tieto počty ukazujú na to, že je nevyhnutné motivovať firmy z priemyslu aby sa vo zvýšenej miere zapájali do systému duálneho vzdelávania. Problémom môžu byť najmä vysoké náklady na školenie jedného žiaka pre malé a stredne veľké firmy z oblasti strojárstva, či iných druhov priemyslu.

5.2 Chýbajúce nadpodnikové centrá

Významnou bariérou rozširovania duálneho vzdelávania, teda prípravy na povolanie v spolupráci so zamestnávateľom je tiež materiálno-technické vybavenie škôl. Práve duálne vzdelávanie vo viacerých ohľadoch pomohlo. Študenti sa pripravujú na povolanie u zamestnávateľa, ktorý disponuje modernými technológiami. Avšak, práve tu nastáva problém v prípade malých zamestnávateľov. Tí, na rozdiel od veľkých zamestnávateľov môžu byť špecializovaní na určitý špeciálny druh výroby a nemusia disponovať dostatočným materiálno – technickým vybavením na to, aby študenta zaškolili komplexne. Navyše, určitá variabilita zamestnávateľov ich môže brzdiť v tom, aby poskytovali pravidelné školenia vo svojej prevádzke.

Práve zavedením systému duálneho vzdelávania v roku 2015 sa vytvorili aj legislatívne podmienky na vytvorenie tzv. „centier odborného vzdelávania a prípravy“. Podmienkou podľa Zákona o odbornom vzdelávaní a príprave je získanie súhlasu stavovskej organizácie, ako i zriaďovateľa, pričom stredná škola by mala spolupracovať so zamestnávateľom v oblasti odborného vzdelávania a prípravy a mala by mať vhodné priestory vybavené podľa príslušného normatívu materiálno-technologického vybavenia.

Avšak ustanovenie „centier odborného vzdelávania a prípravy“ je len prvým krokom k zlepšeniu materiálno-technických podmienok a k vytvoreniu skutočne excelentného centra prípravy na povolanie.

Idea fungujúceho centra znamená prepojenie viacerých zamestnávateľov, škôl a zriaďovateľov škôl, ktorí zabezpečia trvalo udržateľné riešenie a vytvoria nové centrá vybavené najmodernejšími technológiami, ktoré sa používajú aj u zamestnávateľov a umožnia tak prípravu všetkým študentom. Možnosťou je tiež zdieľanie takýchto služieb pre viacero škôl. Zároveň zamestnávatelia môžu prispieť na vytvorenie takéhoto centra či už finančne alebo odbornými kapacitami – poskytnutím svojich zamestnancov na školenia.

Ide však o mimoriadne drahé riešenie, ktoré bude vyžadovať nemalé finančné prostriedky. Prvou „lastovičkou“ je vznik Regionálneho tréningového centra v Nitre. Ide o investíciu v hodnote 7 miliónov eur pri Súkromnej strednej odbornej škole polytechnickej SSOSP/DSA v Nitre. Centrum bude vybavené najmodernejšími technológiami, ako sú roboty a CNC prístroje. (spracované na základe nitra.dnes24.sk). Zverejnenú vizualizáciu možno vidieť na Obrázku 1.

Obrázok 1 Regionálne tréningové centrum v Nitre



Zdroj: www.nitralive.sk

Avšak, v tomto prípade ide o iniciatívu súkromného zriaďovateľa školy a jeho investíciu z vlastných zdrojov. Tá ukazuje cestu, akou by sa mohlo uberať budovanie ďalších podobných tréningových centier na Slovensku. V tomto prípade chýba vyššia finančná podpora zo strany štátu (alebo zriaďovateľov) práve na budovanie takýchto centier, ktoré významným spôsobom môžu pomôcť k rozšíreniu a skvalitneniu duálneho vzdelávania.

5.3 Centrá orientácie na výber povolania

Výber strednej školy je prvým veľkým rozhodnutím, ktoré čaká na človeka po ukončení základnej školy. Práve dobrý výber strednej školy má častokrát vplyv na to, akú pracovnú činnosť bude daný jednotlivec vykonávať.

Práve pre uľahčenie výberu povolania a posúdenie kvalít a osobnostných charakteristík jednotlivých žiakov bol v Zákone o pedagogických a odborných zamestnancoch zriadený inštitút tzv. výchovného a kariérneho poradcu. Úloha výchovného poradcu je vykonávať poradenstvo pri riešení osobnostných, vzdelávacích, profesionálnych a kariérnych situáciách. Výchovný poradca v prípade potreby sprostredkuje deťom a ich zákonným zástupcom pedagogické, psychologické, sociálne, psychoterapeutické, reedukačné a iné služby, ktoré

koordinuje v spolupráci s triednymi učiteľmi. Úzko spolupracuje so školským psychológom, školským špeciálnym pedagógom a odbornými zamestnancami poradenských zariadení.

Avšak kým teoretické zadefinovanie pomerne presne hovorí o tom, čo má činnosť výchovného poradcu zahŕňať, jeho vplyv podľa prieskumu ŠIOV (2014) na výber povolania u žiakov je len minimálny.

Aj tieto poznatky viedli Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky k zmenám, ktoré začali platiť od septembra 2019. Významne sa mení systém zameraný práve na kariérové poradenstvo. Cieľom je priniesť vyššiu efektivitu ako i kvalitu poradenstva a pomôcť učiteľom, ktorí majú túto časť na starosti.

V rámci novely sa väčšie pozornosť zameriava na zosúladovanie kariérového vývinu žiaka a predpokladov tohto žiaka na záujmy a potreby trhu práce. Činnosti kariérového poradenstva sú v rámci psychologického a vývinového poradenstva chápané ako samostatné činnosti a ich výkon sa prerozdelený medzi školy a centrá pedagogicko-psychologického poradenstva.

Školy sa po novom zameriavajú najmä na výchovnú, poradenskú a informačnú službu, pričom diagnostika, či koordinačná činnosť žiaka je vykonávaná v Centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie. Tieto centrá taktiež majú na starosti usmerniť kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach vo svojej územnej pôsobnosti.

Hlavnú zodpovednosť za výkon kariérového poradenstva na škole nesie kariérový poradca

V rámci novely zákona tiež vznikne 79 nových miest kariérových poradcov s príslušnou kvalifikáciou, ktorí budú činnosť zabezpečovať v CPPPaP. V tomto smere ide najmä o zvýšenie efektívnosti poskytovaného kariérového poradenstva. Taktiež krajské CPPPaP zabezpečujú koncepčné, metodické a supervízne činnosti vo vzťahu k výkonu kariérneho poradenstva v školských zariadeniach a budú sa podieľať na vzdelávaní v oblasti kariérového poradenstva.

Všetky tieto kroky sú nasmerované dobrým smerom, pričom cieľom by mal byť vznik „Centier orientácie na výber povolania“. Posilnenie kariérového poradenstva sa udialo aj v tomto smere. Boli ustanovené tzv. Duál pointy a Centrá orientácie v každom z krajských miest. Cieľom je vytvoriť dostatočný informačný priestor o študijných a učebných odboroch, kde môžu nájsť informácie rodičia, zamestnávateľia aj žiaci. Rozdiel oproti CPPPaP je najmä v tom, že nejde o pedagogicko – psychologické poradenstvo ale Centrum orientácie má informačný charakter. Duál pointy a centrá orientácie by mali byť priestorom na školenie výchovných, či kariérnych poradcov. Konečným cieľom centier je zabezpečiť dostatok kvalitných informácií o existujúcich povolaniach a fungovaní duálneho systému. Zamerať by sa malo najmä na žiakov 8. a 9 ročníka.

Zriadenie Dual pointov, Centier orientácie a posilnenie úlohy CPPPaP sa javí ako krok dobrým smerom k zatraktívneniu informovanosti o duálnom systéme ako i kariérnom poradenstve. Avšak v tejto oblasti existuje ešte množstvo nedokončenej práce, pričom je nevyhnutné zvýšiť najmä informovanosť o poskytovaných službách Dual pointov a Centier orientácie.

5.4 Zlepšiť plánovanie a prognózovanie trhu práce

Obmedzujúcim faktorom z hľadiska rozšírenia duálneho vzdelávania je prístup k tvorbe plánovania a prognózovania trhu práce. Na základe Zákona č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zverejňuje MŠVVaŠ Zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce.

Zoznam je len jednoducho zverejnený na stránke MŠVVaŠ SR, pričom ide o štandardný dokument typu .pdf. Obmedzujúcim faktorom takéhoto zverejňovania prognózovaných informácií je najmä to, že chýba väčšia regionalizácia zverejneného zoznamu.

Chýbajú podrobnejšie informácie o jednotlivých regiónoch tak, aby bolo zrejmé, v ktorom regióne aká pracovná sila chýba. Taktiež absentuje jednoduchšie prognózovanie informácií o vývoji nezamestnanosti v niektorých odvetviach ekonomiky smerom do budúcnosti. Opäť je vzhľadom na rozmiestnenie škôl dôležité prezentovať tieto údaje aj na regionálnej báze.

Určité trendy je možné zistiť zo zverejnených analýz firmy Trexima, tieto však nie sú zverejnené každoročne a navyše, nie sú pre určovanie počtu žiakov na jednotlivých typoch škôl záväzné.

V tejto oblasti pozitívne oceňujeme aktivitu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré chce vytvoriť tzv. „stopu absolventa“, pomocou ktorej chce sledovať vývoj pracovných miest, ako i uplatniteľnosť absolventov v odbore. Pozitívnu správou v tomto smere vývoja je tiež snaha MPSVaR SR prepojiť tieto dáta s údajmi o priemernej mzde v jednotlivých odboroch, čo môže značne zmeniť záujem študentov o jednotlivé odbory. Myslíme si však, že takáto zmena by mala plynúť nadväzovať aj na štrukturálne zmeny v školstve a to najmä s ohľadom na revíziu vyučovaných odborov na stredných odborných školách.

Časť informácií je už dnes prístupná na portáli web.uips.sk, avšak tento portál je určený najmä výchovným poradcom. Podľa okresov a druhu školy je však možné z neho zistiť absolventskú mieru nezamestnanosti pre jednotlivú školu.

Rozšírenie, efektívne prepojenie týchto systémov, spolu s dobre spracovanou grafickou stránkou takéhoto portálu by určite pomohlo zvýšiť záujem o školy, ktoré vyučujú odbory, o ktoré je na trhu práce záujem.

5.5 Financovanie odborného vzdelávania a redukcia odborov a škôl

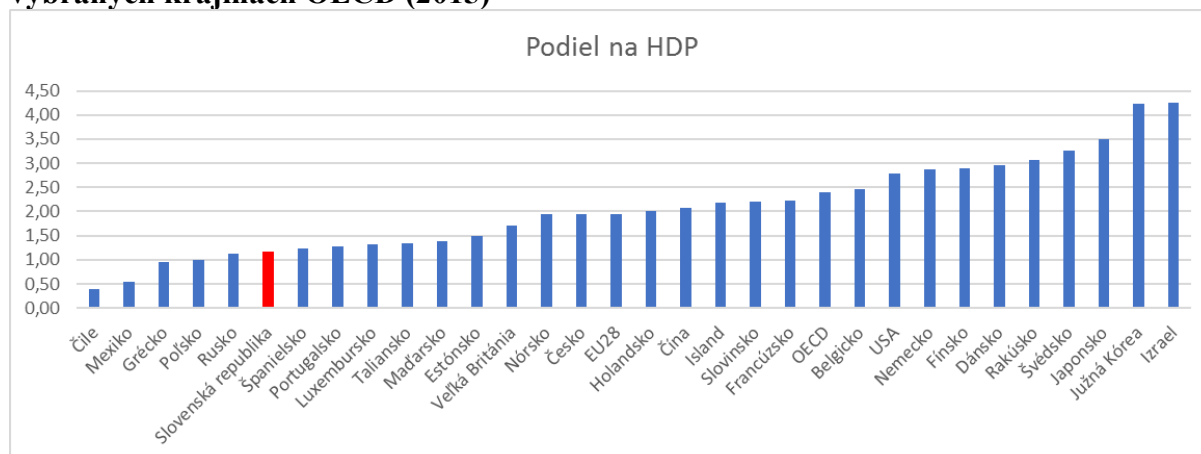
Dlhodobým problémom je tiež zlá štruktúra stredných odborných škôl a odborov na stredných odborných školách. Na jednej strane síce OECD (2019) oceňuje slovenský systém stredného odborného vzdelávania – pričom kvalifikáciu zo strednej odbornej školy dosahuje až 71 % populácie, avšak na strane druhej je problémom financovanie stredného odborného školstva.

Podporované sú viaceré odbory, ktoré doslova vychovávajú pracovnú silu, ktorá nenachádza uplatnenie.

Problémom je financovanie stredného a stredného odborného školstva na Slovensku. Ako vyplýva z dát OECD (2019), Slovensko patrí v oblasti verejných zdrojov plynúcich na základné a stredné vzdelanie² zo štátu (štátny rozpočet, či rozpočty samosprávy) ku krajinám, ktorá v rámci OECD dáva na stredné vzdelávanie len asi 1,18 % HDP. Radí sa tak na úroveň s krajinami ako Poľsko ale i Rusko, či Čína, Grécko alebo Španielsko. Ide o posledné zverejnené dáta z roku 2015. Podrobné výsledky zverejňujeme na Grafe 11.

² Žiaľ, z dát OECD nebolo možné zistiť, aké veľké je financovanie vzhľadom na stredné odborné školstvo a preto tento ukazovateľ uvádzame spoločne. Avšak pre porovnanie množstva finančných prostriedkov je aj tento ukazovateľ dostatočný.

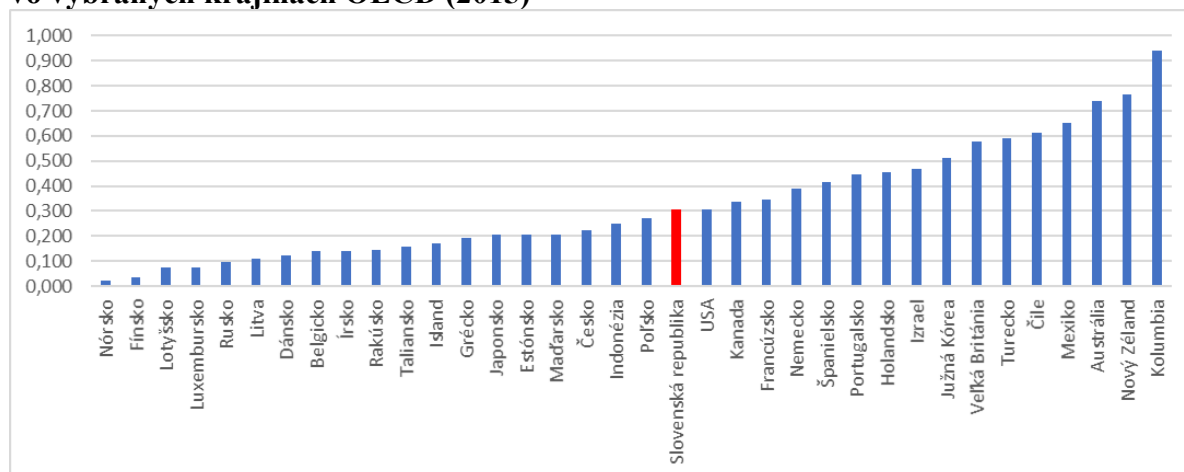
Graf 11 Financovanie základného a stredného školstva z verejných zdrojov (% HDP) vo vybraných krajinách OECD (2015)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát OECD (2019)

Ak sa pozrieme na súkromné financovanie školstva v SR podľa OECD, tak súkromné výdaje na školstvo (rok 2015) tvoria 0,30 % HDP. Je to porovnateľná výška akú investujú do základného a stredného školstva Poľsko, či USA.

Graf 12 Financovanie základného a stredného školstva zo súkromných zdrojov (% HDP) vo vybraných krajinách OECD (2015)

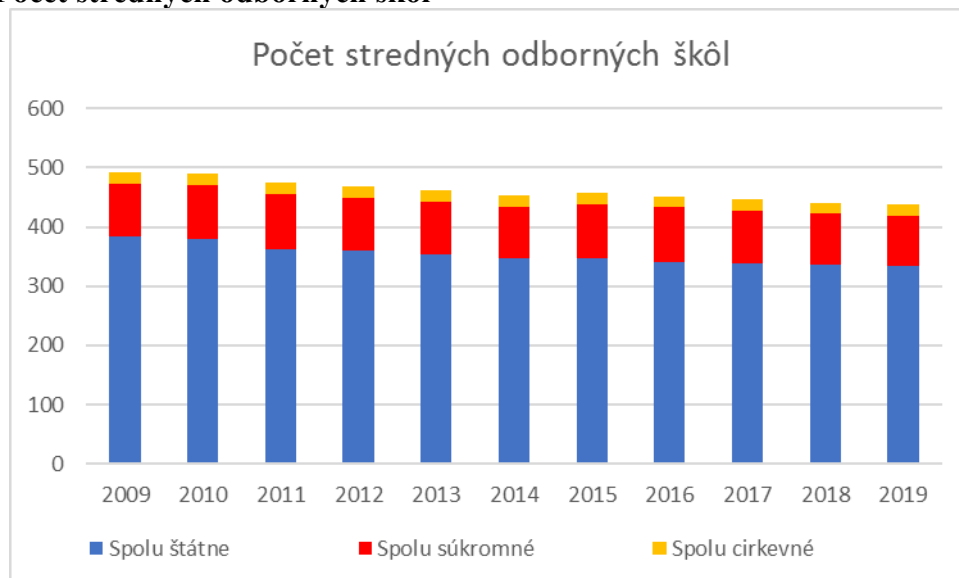


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát OECD (2019)

Je zrejmé, že ak chce Slovensko začať dosahovať lepšie výsledky ako i zabezpečiť modernejšie stredné odborné školstvo, musí zvýšiť financovanie škôl. Zatiaľ čo v prípade súkromného sektora sa javí financovanie ako priemerné v rámci OECD, zaostávame najmä vo financiách, ktoré investuje do školstva štát.

V súčasnosti sú stredné odborné školy financované tzv. normatívom. Normatívne financovanie je možné považovať za štandardnú formu financovania vzdelávania a znamená, že školy za každého študenta podľa predom daného vzorca získavajú určité finančné prostriedky. Medzi výhody takéhoto financovania školstva môžeme zaradiť najmä vyššiu transparentnosť pridelovania finančných prostriedkov, zrovnoprávenie škôl bez ohľadu na zriaďovateľa, či vytvorenie čiastočne konkurenčného prostredia v školskom systéme. Normatívne financovanie taktiež v minulosti prinieslo určitý tlak na efektívnosť systému a došlo k zrušeniu niekoľkých stredných odborných škôl.

Graf 13 Počet stredných odborných škôl



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov CVTI SR (2019)

Ako môžeme vidieť na Grafe 13, najviac sa znížil počet stredných odborných škôl, ktoré sú štátne (zriaďovateľom je buď štát alebo VÚC), pričom v roku 2009 existovalo 384 týchto stredných odborných škôl, v roku 2019 to bolo 334 škôl. Počet súkromných stredných odborných škôl sa znížil o štyri a počet cirkevných stredných odborných škôl sa od roku 2009 znížil o jednu (z 20 na 19, pričom v sledovanom období cirkevné školy vznikali aj zanikali).

Môžeme teda konštatovať, že k určitému znižovaniu počtu stredných odborných škôl dochádza. Ide však o pozvoľný pokles, ktorý iba sčasti reflektuje na demografickú zmenu a zmenu počtu študentov navštevujúcich strednú odbornú školu.

Najviac sa počet štátnych stredných odborných škôl znížil v Košickom samosprávnom kraji (o 10). Počet stredných odborných škôl sa znižoval vo všetkých krajoch Slovenska.

Tabuľka 8 Počet štátnych stredných odborných škôl v rokoch 2009 - 2019

Územie	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bratislavský kraj	41	41	40	40	39	38	38	38	38	38	38
Trnavský kraj	36	36	36	36	36	36	35	34	34	34	34
Trenčiansky kraj	38	38	37	36	34	33	31	30	30	30	30
Nitriansky kraj	52	52	50	50	50	50	50	50	49	48	47
Žilinský kraj	51	49	49	48	47	47	47	43	43	43	43
Banskobystrický kraj	49	49	44	44	44	42	42	42	42	42	42
Prešovský kraj	62	61	60	60	60	58	58	58	58	57	55
Košický kraj	55	53	46	45	44	44	45	45	45	45	45
Spolu štátne	384	379	362	359	354	348	346	340	339	337	334

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov CVTI SR (2019)

Tento systém financovania so sebou prináša aj významné nevýhody. Riaditelia sa vzhľadom na tento systém financovania snažia najmä naplniť kapacity stredných škôl. Normatívne financovanie školstva, a to vrátane stredného odborného školstva nezohľadňuje ani uplatniteľnosť absolventov a ani ich prijímanie na vysoké školy.

Takýto systém financovania „požiera“ sám seba. Viaceré stredné školy v snahe naplniť kapacity znižujú kritériá nielen na prijatie, ale i na absolventa. To v praktickom význame znamená aj otváranie odborov, ktoré na absolventov nekladú vysoké nároky a nie sú ani v súlade s potrebami trhu práce, či už v danom regióne alebo zo slovenského významu. Výsledkom je vysoká neuplatniteľnosť absolventov vo vybraných odboroch. Ak sa pozrieme na absolútny počet nezamestnaných absolventov (ukončili školu v septembri 2018) v máji 2019, najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných absolventov tvoria študenti gymnázií, obchodných akadémií, hotelových akadémií, odboru mechanik počítačových sietí, odboru kaderníkov, odboru elektrotechnika a odboru kuchár. Podrobné výsledky ponúka Tabuľka 10.

Tabuľka 9 Nezamestnanosť v absolútnych číslach vybraných odborov

<i>Názov odboru</i>	<i>Absolventi škôl 2017+2018</i>	<i>Nezamestnaní absolventi 9/2018</i>	<i>Nezamestnaní absolventi 5/2019</i>
Gymnázium	19370	611	561
Obchodná akadémia	5152	507	242
Hotelová akadémia	3607	398	154
Mechanik počítačových sietí	1740	236	101
Kaderník	1398	147	99
Elektrotechnika	2743	165	84
Kuchár	1512	136	77
Grafik digitálnych médií	1138	186	71
Mechanik elektrotechnik	2148	264	71
Gymnázium - bilingválne štúdium	3315	84	66

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov CVTI SR (2019)

Druhým ukazovateľom, podľa ktorého je možné porovnávať úspešnosť škôl pri uplatnení ich absolventov je absolventská miera nezamestnanosti. Absolventská miera nezamestnanosti vyjadruje pomer medzi nezamestnanými absolventami v máji 2019 oproti obdobiu skončenia školy (september 2018). Znamená to, že ukazuje odbory, kde absolventi v období približne pol roka od ukončenia školy ešte stále nemajú prácu.

AMN vyjadruje najproblematickejšie odbory, ktorých absolventi ostávajú v evidencii úradov práce najdlhšie. Ide najmä o absolventov odboru stavitelstvo, krajčír, či technicko – ekonomický pracovník. V prípade niektorých odborov ale absolventská miera nezamestnanosti nezohľadňuje špecifiká, ktoré tieto odbory so sebou nesú. V prípade nízkeho počtu absolventov jednotlivých odborov každý jeden nezamestnaný absolvent znamená výrazné zvýšenie ukazovateľa absolventskej miery nezamestnanosti. Preto v Tabuľke 10 interpretujeme údaje o absolventskej miere nezamestnanosti v máji 2019 vzhľadom na odbory, kde bol počet absolventov v danom študijnom odbore aspoň 5.

Zmysel dáva dlhodobé sledovanie absolventskej miery nezamestnanosti, kde je možné identifikovať odbory, kde dlhodobo absolventi nedosahujú mieru zamestnanosti, ktorá by bola vhodná. V takomto prípade je možné identifikovať odbory a následne aj školy, pri ktorých by mohlo dôjsť k určitej redukcii počtov žiakov. V Tabuľke 10 sumarizujeme najproblematickejšie odbory z hľadiska roka 2019, kde bol počet absolventov aspoň 5.

Tabuľka 10 Absolventská nezamestnanosť vybraných odborov

Názov odboru	Absolventi škôl (daného študijného odboru) 2017+2018	Nezamestnaní absolventi 5/2019 (počet)	AMN (%) 5/2019
Staviteľstvo - stavebný manažment	7	3	42,9%
Krajkár - dámske odevy	35	13	37,1%
Technicko- ekonomický pracovník	10	3	30,0%
Staviteľstvo - požiarna ochrana	32	8	25,0%
Pekár	16	4	25,0%
Textilná výroba	17	4	23,5%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov CVTI SR (2019)

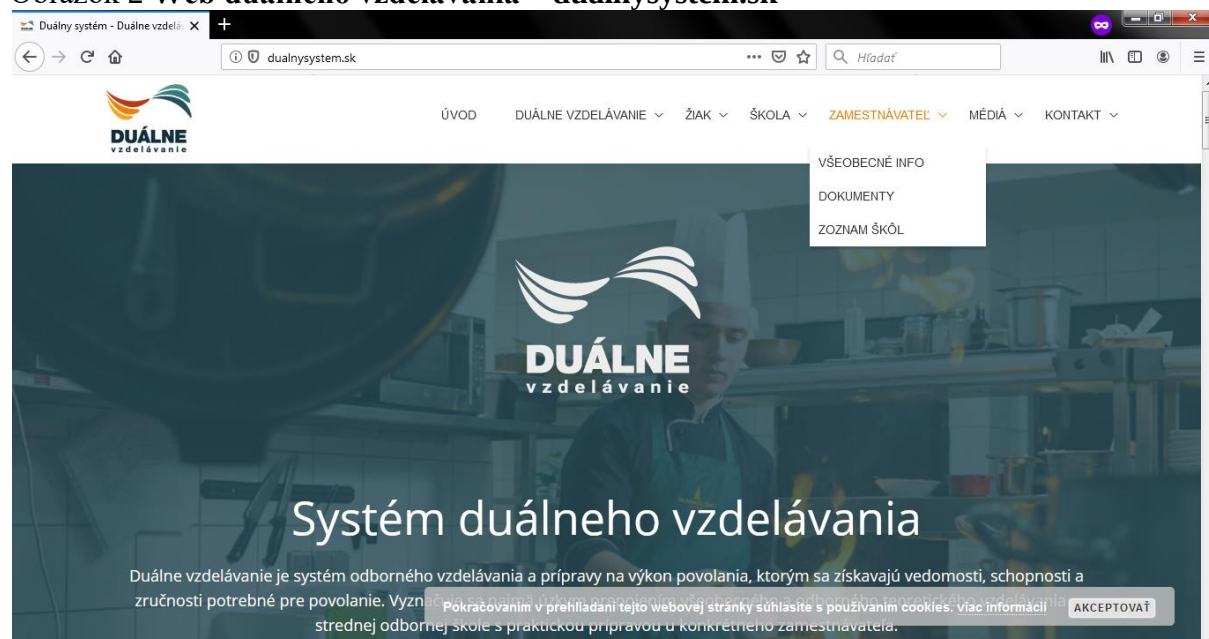
Školskému systému a najmä zvýšeniu prestíže stredného odborného vzdelávania na Slovensku by prospelo, keby sa na finančnom hodnotení škôl prejavila úspešnosť absolventov, či vyššia podpora škôl, ktoré pre trh práce dodávajú vysoko kvalifikovaných pracovníkov s vysokými príjmami (napríklad prepojením dát zo Sociálnej poisťovne).

5.6 Zlepšenie informovanosti o postupoch zapojenia sa do SDV

Ďalším z krokov, ktoré bránia vyššiemu zapojeniu malých a stredných firiem do systému duálneho vzdelávania je stav informovanosti o systéme.

Kľúčovým zdrojom informácií pre projekt duálneho vzdelávania je v súčasnosti portál www.dualnysystem.sk, ktorý poskytuje všetky informácie ako pre zamestnávateľov, tak i pre školy a žiakov.

Obrázok 2 Web duálneho vzdelávania – dualnysystem.sk



Zdroj: www.dualnysystem.sk (2019)

Na portáli absentuje metodický postup, ako sa môžu do systému zapojiť malí zamestnávateľia. Medzi niektorými malými zamestnávateľmi môže takáto prezentácia vzbudzovať dojem, že systém duálneho vzdelávania sa ich netýka a je postavený len pre „tých veľkých“.

Metodický postup, ktorý je zverejnený pre zamestnávateľov so záujmom zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania obsahuje 138 strán. V tomto rozsahu je možné nájsť dôkladné informácie ohľadom zapojenia zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania, avšak pre malého zamestnávateľa môžu byť máta. Obsah tohto dokumentu sme podrobne rozobrali v predchádzajúcej časti analýzy.

Pritom samotný postup zapojenia sa do systému duálneho vzdelávania pre malých alebo stredných zamestnávateľov nemusí byť v konečnom dôsledku až tak zložitý. Zmenou zákona (kapitola 2 tejto analýzy) došlo k zjednodušeniu administratívnych procedúr, zjednodušilo sa aj školenie inštruktorov, či hlavných inštruktorov, miesto pracovného výkonu práce je pomerne ľahko splniteľné a marketingové náklady v prípade malého zamestnávateľa nemusia byť nutne vysoké.

Avšak popis krokov, ktoré by mal absolvovať malý zamestnávateľ v ucelenej podobe, možno v podobe jednostránkového dokumentu, či podstránky na príslušnom portáli dualnysystem.sk chýba. Navyše, viacerí zamestnávateľia majú tendenciu v prvom kroku oslovovať školy so záujmom o systém duálneho vzdelávania. Postup by mal pritom zahŕňať najmä návštevu tzv. dual pointu.

Otázna je tiež oblasť propagácie a marketingu duálneho vzdelávania. V súčasnosti dochádza ku kampani na sociálnych sieťach, najmä s ohľadom na facebook, kedy je prezentovaná stránka „www.dualnysystem.sk“ avšak lepšie cieľovanie marketingu by znamenalo oslovovanie priamo žiakov na základných školách.

Pomohla by podpora zo strany zriaďovateľa škôl, ktorý by pomohol realizovať marketingové aktivity priamo na základných školách a prípadne cielene oslovoval rodičov žiakov, ktorí budú nastupovať do prvého ročníka strednej školy.

Niektoré stredné školy ponúkajú zaujímavé odbory a to s podstatným presahom na trh práce, pričom viaceré z týchto odborov sú dnes pociťované praxou ako nedostatkové. Riaditelia týchto škôl však paradoxne v mnohých prípadoch bojujú s nezaujmom o štúdium na ich škole a z hľadiska marketingu majú len obmedzené (alebo žiadne) možnosti, čo s tým môžu robiť. Ako dobrá cesta sa ukazuje spustenie portálu uplatnenie.sk, ktoré sleduje uplatniteľnosť absolventov stredných ale i vysokých škôl a rodičom poskytuje informácie aj o platoch absolventov. V súčasnosti je jeho najväčšou nevýhodou dostupnosť dát iba za rok 2018, pričom do budúcnosti v tomto ukazovateli istotne príde k zlepšeniu.

Pritom viaceré firmy a zamestnávateľia zapojení v duálnom systéme vzdelávania poskytujú zaujímavé benefity (vrátane finančných) pre žiakov už počas štúdia. Len zlá forma propagácie, nedostatočné cielenie marketingu brzdí záujem žiakov ako i rodičov o odbory zapojené v duálnom vzdelávaní. Ako však vyplynulo z analýzy a kvalitatívneho prieskumu, kým v začiatkoch spustenia systému zamestnávateľia uskutočňovali skôr nábor žiakov, v súčasnosti realizujú skôr výber žiakov do firmy. Paradoxne tak viacerí zamestnávateľia majú ešte kapacity na vzdelávanie v duálnom systéme, avšak chýba dostatok kvalitných žiakov práve na stredných školách.

6 Najlepšia prax v oblasti duálneho vzdelávania zo zahraničia

V tejto kapitole je prezentovaných niekoľko príkladov, z ktorých každý je zameraná na ilustráciu konkrétneho príkladu osvedčeného postupu spolupráce podnikov a vzdelávacích inštitúcií. Cieľom prípadových štúdií je predstaviť rôzne možnosti vzájomného a spoločenského zisku prostredníctvom spolupráce v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. Porovnanie prípadových štúdií slúži na preukázanie rozdielov medzi prioritami v jednotlivých krajinách a na preukázanie, že neexistuje štandardný prístup k spolupráci inštitúcií duálneho vzdelávania a obchodu. Poskytuje tiež predstavu o faktoroch úspechu a neúspechu v rozvoji tejto spolupráce, pracovných mechanizmoch a účinných prvkoch spolupráce v oblasti duálneho vzdelávania.

Pri výbere konkrétnych príkladov boli významné tieto aspekty:

- Geografická rozmanitosť
- Typ odborného vzdelávania a prípravy
- Veľkosť a odvetvie podniku
- Inovatívnosť
- Dostupnosť údajov

Ako sa uvádza v úvode, prípadové štúdie sa vybrali na pokrytie rôznych príkladov osvedčených postupov. Avšak ešte pred tým ako posúdime jednotlivé úspešné príklady obsahuje táto kapitola aj stručnú analýzu duálneho vzdelávania v krajinách V4.

6.1 Duálne vzdelávanie v ostatných krajinách V4

Považujeme za nevyhnutné venovať sa aj analýze duálneho systému vzdelávania v krajinách, ktoré sú Slovensku historicky, kultúrne ale i ekonomicky najbližšie. Toto posúdenie považujeme za významný prínos tejto analýzy, ktorý nám umožňuje utvoriť si obraz o tom, či sa Slovensko približuje vyspelým krajinám Európy alebo naopak, v trende budovania duálneho vzdelávania v Európe zaostáva.

6.1.1 Duálne vzdelávanie – Česko

Pri posudzovaní príkladov duálneho vzdelávania v Európe nesmieme obísť Českú republiku. Ide o krajinu, s ktorou má Slovenská republika spoločnú minulosť a platí, že do roku 1993 aj rovnaké zásady v riadení a manažovaní školstva.

Avšak kým na Slovensku bol systém duálneho vzdelávania spustený v roku 2015, v Českej republike podobný projekt na národnej úrovni stále chýba. Vláda ČR deklaruje cieľ zaviesť duálne vzdelávanie aj v Stratégii vzdelávacej politiky ČR do roku 2020 a podporu prepojenia teoretickej a praktickej výchovy. Dôvody pre zavedenie duálneho systému vzdelávania sú veľmi podobné ako na Slovensku – najmä motivované snahou zamestnávateľov získať kvalifikovanú pracovnú silu so skúsenosťami z praxe už priamo zo škôl.

Prvé príklady môžeme vidieť napríklad v Moravsko-sliezskom kraji, kedy sa do vzdelávania formou duálneho systému zapojilo niekoľko škôl a firiem. Školy čiastočne upravili svoje vzdelávacie plány, pričom časť výuky odučí zamestnávateľ. Zatiaľ je však projekt duálneho vzdelávania v Česku v pilotnej fáze a konštatujeme, že v tomto smere môže byť skôr Slovensko pozitívnym príkladom zavedenia duálneho vzdelávania pre Česko.

6.1.2 Maďarsko – duálny systém vzdelávania

Podobne ako Slovensko, je i Maďarsko tranzitívnou ekonomikou, v ktorej v minulosti zohrával kľúčovú úlohu štát. Veľmi podobne ako v prípade Slovenska sa tento trend prejavil aj v prípade Maďarska a to najmä v presadzovaní priemyslu a poľnohospodárstva na úkor sektora služieb.

Maďarský príklad je so slovenským podobný navyše aj v prípade problémov s demografiou. Rovnako ako na Slovensku sa v Maďarsku v uplynulých 30 rokoch znížila pôrodnosť, ktorá sa ustálila až v posledných rokoch. Snaha Maďarska je zbaviť sa imidžu poľnohospodárskej krajiny a prispieť k rozvoju odvetví s vyššou pridanou hodnotou. Avšak, paradoxne, aj napriek tejto snahe v Maďarsku stále pretrvávajú vyššia miera nezamestnanosti mladých ľudí (13 % v roku 2016 vo vekovej kategórii 20 – 24 ročných). Všetky uvedené faktory majú za následok snahu maďarskej vlády implementovať systém duálneho vzdelávania a zlepšiť odborné vzdelávanie v krajine.

Maďarsko spustilo systém duálneho vzdelávania v roku 2012. Parametrami sa tento systém podobá slovenskému systému, kedy je časť praktického vyučovania realizovaná u zamestnávateľa a teoretické vyučovanie zabezpečuje škola. Na rozdiel od Slovenska je systém duálneho vzdelávania realizovaný aj na viacerých univerzitách. Po reforme z roku 2014 postupne stúpal aj počet zapojených študentov do systému a od roku 2015 prekročil počet zapojených študentov 50 000, s cieľom zvyšovať počet zapojených študentov až na 70 000.

Dá sa konštatovať, že Maďarsko je v prípade zavedenia duálneho systému momentálne úspešnejšie ako Slovensko.

6.1.3 Poľsko – duálne vzdelávanie

Poľský vzdelávací systém je v prípade odborného vzdelávania veľmi podobný slovenskému vzdelávaciemu systému. Rozlišuje dva typy škôl – odborné školy a vyššie odborné školy. Kým na odborných školách sa štandardne poskytuje vzdelávanie v trojročných odboroch, v prípade vyšších odborných škôl získava absolvent po absolvovaní úplné stredoškolské vzdelanie (maturitu).

Po páde komunistického režimu v Poľsku tiež utrpela prestíž odborného vzdelávania na stredných školách. Veľmi podobne ako v prípade Slovenska sa znížil záujem o štúdium „pracovných“ odborov. Taktiež došlo k prerušeniu prirodzených väzieb medzi podnikmi a stredným odborným vzdelávaním.

Neuspokojivú situáciu na trhu odborného vzdelávania sa poľská vláda rozhodla riešiť zavedením systému duálneho vzdelávania, ktorý má podobné parametre ako systém zavedený na Slovensku. Študent uzatvorí so zamestnávateľom pracovnú zmluvu vo vzdelávaní, zároveň so zamestnávateľom uzatvára (ekvivalent zamestnaneckej zmluvy) zmluvu o poskytovaní duálneho vzdelávania príslušná škola.

Toto vzdelávanie sa dotýka najmä nižšieho stredného odborného vzdelania. V prípade vyššieho odborného vzdelania organizujú zamestnávatelia mesačné praktické kurzy, kde študenti prichádzajú do styku s praktickým vyučovaním u zamestnávateľa.

Systém duálneho vzdelávania je však pomerne málo podporovaný, zapojených je do neho len asi každý piaty študent v odborného vzdelávania.

6.2 Príklady úspešných projektov prepojenia teoretického a praktického vzdelávania

Analýza pokračuje príkladmi úspešných projektov, z ktorých je možné čerpať v prípade Slovenskej republiky a ktorých pozitívne skúsenosti je možné aplikovať do slovenskej legislatívy.

6.2.1 Techwise Twente – Holandsko

Techwise Twente je projekt spolupráce medzi školami duálneho vzdelávania a podnikateľskými organizáciami, ktorý začal fungovať v roku 2013. Celkovým cieľom tohto projektu je „uľahčiť spoluprácu medzi poskytovateľmi vzdelávania a podnikateľskými organizáciami pri organizovaní (vyššej) odbornej prípravy v oblasti duálneho vzdelávania, ktoré by zodpovedalo potrebám spracovateľského priemyslu“. Hlavným cieľom je preto poskytnúť pridanú hodnotu spoločnostiam, ktorých sa to týka, zabezpečením toho, že duálne vzdelávanie v tomto odvetví je na zodpovedajúcej úrovni (Helbich a Miskovicova, 2018).

Partnerstvo zahŕňa vzdelávacích partnerov (od stredoškolského vzdelávania, cez odborné stredoškolské vzdelávanie až po podnikateľské školenia), podnikateľské združenia a zamestnávateľské organizácie z oblasti výrobného priemyslu. V rámci Techwise Twente partneri spolupracujú pri poskytovaní odpovedí na nasledujúce otázky:

- Ako môžeme zvýšiť vedomosti a zručnosti pracovnej sily vo výrobnom priemysle na vyššiu úroveň?
- Ako najlepšie zaškolíme zamestnancov z iných priemyselných odvetví?
- Ako najlepšie rozvíjať a určiť ponuku odbornej prípravy v súčinnosti so všetkými zúčastnenými stranami? (Európska komisia, 2017)

Spolupráca je zameraná najmä na aktualizáciu učebných plánov, prepojenie ponuky a dopytu služieb pre pracovníkov v súkromnom ako aj verejnom sektore, zvyšovanie reputácie duálneho vzdelávania prostredníctvom vzdelávania v oblasti inovatívnych technológií a na podporu mobility študentov duálneho vzdelávania v regióne. Pretože Techwise má široký rozsah členských organizácií, spolupráca sa uskutočňuje na regionálnej, firemnej a sektorovej úrovni. Pretože samotný projekt nezverejňuje svoje interné ciele, je ťažké zistiť, či sa dosiahli pôvodne zamýšľané ciele tohto partnerstva. V hodnoteniach sa navyše nezmieňuje o počte študentov, ktorí Techwise vyštudovali alebo získali učňovské vzdelanie. Respondenti zo samotnej organizácie však dosvedčujú, že ciele boli dôsledne dosahované počas pôsobenia tejto iniciatívy (Helbich a Miskovicova, 2018).

Faktor úspechu iniciatívy spočíva v tom, že spoločnosť Techwise je schopná hrať úlohu sprostredkovateľa medzi súkromnými spoločnosťou, študentom a inštitútom odborného vzdelávania veľmi efektívne z dôvodu nízkych režijných nákladov. Je to tak aj preto, že zástupcovia spoločnosti Techwise sú zároveň zamestnancami inštitúcií duálneho vzdelávania a súkromných spoločností v regióne. To tiež uľahčuje vytváranie úzkych väzieb a zdieľanie znalostí medzi organizáciami v rámci spolupráce (World Bank, 2018).

Medzi hlavné výzvy, ktoré sa do veľkej miery už prekonali, patrí skutočnosť, že rôzni partneri mali v minulosti protichodné záujmy. Inštitúcie duálneho vzdelávania v regióne v minulosti súťažili o študentov, teraz sa však špecializujú na konkrétne povolania a konkrétne technológie. Okrem toho, zatiaľ čo spoločnosť Techwise v minulosti bojovala s nedostatkom povedomia o značke medzi poskytovateľmi v regióne z dôvodu jej 7-ročného pôsobenia a dobrých výsledkov, projekt sa stal známym a uznávaným. Ďalšou výzvou, ktorú treba prekonať, je, že projekt stále závisí od vládnych dotácií, ktorých udržateľnosť je otázna.

Otázkou zostáva, či partneri budú aj naďalej spolupracovať, ak dôjde k vyčerpaniu a zastaveniu týchto dotácií. Hlavnú lekcii, ktorú je možné vziať z prípadovej štúdie Techwise, je to, že odvetvová spolupráca, ktorej primárnym cieľom je poskytovať pridanú hodnotu súkromným spoločnostiam, môže mať tiež zásadný vplyv na kvalitu odborného vzdelávania a prípravy (Európska komisia, 2017; Helbich a Miskovicova, 2018).

6.2.2 Potravinová škola Coop – Dánsko (Coop Madskolen)

Dánsky maloobchodný reťazec Coop vyvinul svoj vlastný program duálneho vzdelávania pre mäsiarov, pekárov a asistentov pri lahôdkach. Program zodpovedá vnútroštátnym požiadavkám pre tieto tri povolania a je vypracovaný v úzkej spolupráci so Zealand Business College, verejným a národným akreditovaným poskytovateľom duálneho vzdelávania. Program sa oveľa viac zameriava na vzdelávanie na pracovisku v porovnaní so štandardnými vzdelávacími a školiacimi programami pre mäsiarov, pekárov a lahôdkových asistentov. Okrem iného existuje „učňovská záruka“ pre všetkých študentov, z čoho vyplýva, že všetci študenti, ktorí sa zapisujú na Potravinovú školu, majú zabezpečené miesto učňovského vzdelávania v jednom zo supermarketov Coop. Potravinová škola bola medzi účastníkmi systému veľmi dobre prijatá. Medzi študentmi duálneho vzdelávania je rovnako populárna od začiatku projektu. Napríklad Potravinová škola predstavovala v druhom semestri 2016 v Dánsku viac ako 50 percent všetkých zapísaných študentov mäsiarskeho odborného vzdelávania a prípravy. Študenti zapísaní do programu majú zvyčajne vysokú odbornú úroveň a nadšenie. Jedným z hlavných výsledkov prvej zapísanej triedy je to, že v Food School bola v porovnaní s bežnými programami duálneho vzdelávania nižšia miera predčasného ukončenia školskej dochádzky (Helbich a Miskovicova, 2018).

Hlavným problémom a výzvou projektu je, že niektorí zo zapísaných študentov majú slabšie sociálne a osobnostné kompetencie ako študenti duálneho vzdelávania v bežných programoch odborného vzdelávania a prípravy, čo môže súvisieť s odstránením vstupných požiadaviek z hľadiska akademického prospechu. Preto niektorí študenti potrebujú väčšiu podporu a poradenstvo ako bežní študenti duálneho vzdelávania. Potravinová škola je navyše spolufinancovaná spoločnosťou Coop. Ak má byť takáto iniciatíva úspešná, je nevyhnutné zapojiť takú firmu, ktorá je ochotná investovať značné množstvo času a zdrojov do tohto procesu. Nakoniec je potrebné, aby vnútroštátny systém duálneho vzdelávania umožňoval veľkú časť učenia sa na pracovisku v rámci akreditovaného programu odborného vzdelávania a prípravy (World Bank, 2018; Európska komisia 2017).

Prípadová štúdia Coop Food School celkovo ukazuje ako konkrétna úzka spolupráca medzi školou a súkromnou spoločnosťou môže zlepšiť prítlačivosť duálneho vzdelávania cez prispôbenie ponuky a dopytu po konkrétnych zručnostiach. Prípadová štúdia ďalej ukazuje, ako väčšie zapojenie podnikateľskej strany do systému duálneho vzdelávania môže tiež zvýšiť možnosť sociálneho začlenenia mladých ľudí cez priamu príležitosť pracovnej skúsenosti, pretože firmy sa pravdepodobne skôr zameriavajú na ochotu mladých ľudí sa učiť namiesto dôrazu výlučne na akademické zručnosti alebo dosiahnuté výsledky (Helbich a Miskovicova, 2018; World Bank, 2018).

6.2.3 Vzdelaj sa pre podnikanie, Lotyšsko a Litva (Educate for Business)

Projekt Educate for Business bol založený v roku 2012 a prebiehal do začiatku roku 2014. Projekt bol podporený „Programom cezhraničnej spolupráce Lotyšsko - Litva“, ktorý bol spolufinancovaný z Európskeho fondu regionálneho rozvoja. Celkový rozpočet projektu Educate for Business bol 790 000 eur (World Bank, 2018).

Celkovým cieľom bolo zvýšenie konkurencieschopnosti a produktivity pracovnej sily novej generácie v lotyšsko-litovskom pohraničnom regióne. Program tak prispel k trvalo

udržateľnému a súdržnému sociálno-ekonomickému rozvoju Euroregiónu „Krajina jazier“ a zvýšil zamestnanosť a podnikanie medzi absolventmi odborných škôl. Projekt sa tiež zameriaval na zlepšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy a zosúladenie tohto vzdelávania s potrebami trhu práce. Projekt sa tiež dôrazne zameriaval na zlepšenie infraštruktúry duálneho vzdelávania, konkrétneho vybavenia a študijných materiálov. Projekt ďalej podporil spoluprácu medzi zapojenými školami a podporil rozvoj príslušných študijných programov v súlade s potrebami trhu práce. Aby sa znížil nesúlad zručností medzi absolventmi duálneho vzdelávania a potrebami trhu práce, projekt zdôrazňoval úzku spoluprácu a zapojenie miestnych spoločností do aktualizácie existujúcich programov duálneho vzdelávania (Európska komisia, 2017).

Výsledkom projektu bola aktualizácia existujúcich programov odborného vzdelávania a prípravy, nákup nového vybavenia a zlepšenie možností pre učenie sa na pracovisku a rozvoj kompetencií pre študentov a učiteľov duálneho vzdelávania. Slabou stránkou tohto projektu bolo, že bolo veľmi ťažké zapojiť študentov do podnikateľských aktivít. Projekt však jasne ukazuje, ako zapojenie spoločností zohráva kľúčovú úlohu pri zlepšovaní relevantnosti, kvality a prítlačnosti duálneho vzdelávania (World Bank, 2018).

6.2.4 Laboratórny projekt Robola – Fínsko

Areál Valkeakoski je jedinečné vzdelávacie prostredie, ktoré spája miestnu odbornú školu (nižšia úroveň odbornej prípravy), univerzitu aplikovanej vedy (vyššia úroveň odbornej prípravy) a vyššiu strednú školu. Celkovým cieľom projektu Campus Trimola bolo podporiť spoluprácu a synergie medzi miestnymi vzdelávacími inštitúciami a súkromnými spoločnosťami. Ďalšími cieľmi projektu bolo priniesť do učebných osnov podnikové problémy miestnych spoločností prostredníctvom projektového učenia a rozvíjať podnikateľského ducha a zručnosti medzi študentmi týchto inštitúcií. Areál Valkeakoski poskytuje pracovné miesto súkromným spoločnostiam a vyslaným pracovníkom, ako aj študentom, ktorí sa snažia začať podnikat'. Spoločný projekt v rámci celkového projektu s názvom Robola Lab sa zameriaval na rozvoj učebného prostredia pre robotiku a automatizáciu, ktoré môžu využívať miestni študenti. Laboratórium Robola bolo navrhnuté po úzkej konzultácii s miestnymi firmami. Nakoniec bol projekt Trimola zameraný na zlepšenie študijných postupov pre študentov odborného vzdelávania a prípravy, ako aj na zdieľanie zdrojov medzi vzdelávacími inštitúciami umiestnenými v kampuse (Mustonen, 2013).

Tento projekt uspel z hľadiska vytvorenia zaujímavého a medzinárodného prostredia kampusu, ktoré zvyšuje atraktivitu duálneho vzdelávania pre všetkých študentov pôsobiacich v tomto areáli. Uspel tiež v podpore vytvárania väčšej a komplexnejšej spolupráce medzi rôznymi vzdelávacími inštitúciami. Pokiaľ ide o cieľ väčšej spolupráce medzi inštitúciami a súkromnými spoločnosťami pôsobiacich na kampusoch, existujú pozitívne aj negatívne výsledky. Spolupráca medzi miestnymi inštitúciami vyššieho odborného vzdelávania a prípravy sa zlepšila, zatiaľ čo spolupráca s inštitúciami nižšej úrovne odbornej prípravy zostáva rovnaká ako pred projektom. Napokon, cieľ podporovať podnikateľského ducha medzi študentmi zabezpečením prístupu do jednotlivých kancelárií aktívnych firiem a ku kurzom podnikania nevedol k zakladaniu nových podnikateľských projektov medzi študentmi (Európska komisia, 2017).

Projekt ukazuje, ako vyšší stupeň spolupráce medzi inštitúciami odborného vzdelávania a prípravy môže zlepšiť celkovú prítlačivosť systému duálneho vzdelávania. Na druhej strane je tiež zrejmé, že spoločné umiestnenie súkromných spoločností a vzdelávacích inštitúcií nie je zárukou ich následnej užšej spolupráce. Hlavným kritickým faktorom zostáva relevantnosť potenciálnej spolupráce, pretože inštitúcie nižšieho odborného vzdelávania stále primárne spolupracujú s väčšími výrobnými spoločnosťami a inými menšími maloobchodnými

spoločnosťami, ktoré sa nenachádzajú v rámci kampusu. Ak však existuje potenciál pre spoluprácu, ako bola prípadová štúdia medzi spoločnosťami nachádzajúcimi sa v rámci kampusu a inštitúciou vyššieho odborného vzdelávania, zdieľanie miesta môže zlepšiť spoluprácu inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy a firiem. Projekt napokon ukazuje, že hoci študenti majú prístup k zariadeniam na podporu podnikania a že to podporujú kurzy podnikania, naďalej sa nedarí nájsť správny recept na podporu podnikateľského ducha a zručností medzi študentmi duálneho vzdelávania. Projekt je financovaný kombináciou vnútroštátneho financovania a financovania zo zdrojov Európskej únie (Mustonen, 2013).

6.2.5 Duálne študijné programy – Nemecko (Duales Studium)

Duálne študijné programy (nemecký názov: Duales Studium) boli založené v roku 1972 v Bádensku-Württembersku. Po dlhom období, kedy sa „špecializované programy“ nachádzali iba v tejto Spolkovej krajine a tak vytvárali priestor iba pre obmedzený počet študentov, sa duálne študijné programy stále viac rozširujú po celej krajine. Tieto programy tvoria dôležitý segment nemeckého systému formovania zručností od konca 90. rokov a najvýznamnejšie sa rozšírili počas posledného desaťročia. Programy duálneho štúdia sa teraz ponúkajú po celej krajine a do týchto programov sa zapisuje takmer 100 000 študentov. Duálne študijné programy poskytujú vysoké školy (najčastejšie univerzity aplikovaných vied) a vedú k bakalárskemu a odbornej kvalifikácii alebo len k bakalárskemu titulu. Duálne študijné programy sú preto príkladom vyššieho odborného vzdelávania a prípravy charakterizovaného úzkou spoluprácou medzi zamestnávateľmi a inštitúciami vysokoškolského vzdelávania pri navrhovaní a poskytovaní kurzov so silnou súčasťou vzdelávania založeného vychádzajúceho z praxe (Európska komisia, 2017; Davey a Orazbayeva, 2016).

Na rozdiel od tradičného učňovského vzdelávania je však spolupráca oveľa menej založená na usporiadaniach v rámci jednotlivých odvetví s podporou zamestnávateľských združení. Namiesto toho je organizovaná oveľa viac na úrovni jednotlivých spoločností, to znamená medzi jednotlivými spoločnosťami a jednotlivými vysokoškolskými inštitúciami. Niektoré duálne študijné programy tiež plnia funkciu celoživotného vzdelávania. Väčšina týchto programov je v predmetoch STEM (najmä inžinierstvo) a podnikovej administratíve a súkromné spoločnosti ich považujú za dôležitý prostriedok, ako čeliť nedostatku zručností v povolaniach STEM (v oblasti vedy, technológií, inžinierstva a matematiky). Programy dosiahli výrazný úspech, pokiaľ ide o vyhliadky na zamestnanie pre svojich absolventov, a preto si získali prestíž medzi absolventmi stredných škôl (Studying in Germany, 2019).

Nevýhodou programov je, že ich vývoj bude pravdepodobne obmedzený z dôvodu ich cyklického charakteru, z hľadiska nevyhnutnosti významných investícií, ktoré sú spoločnosti povinné urobiť, aby spustili tieto programy. Preto sa očakáva, že sa budú v čase hospodárskeho rastu výrazne rozvíjať, no v čase hospodárskeho poklesu môžu výraznejšie stagnovať. Z dôvodu vysokých požiadaviek a očakávaní, ktoré spoločnosti kladú na účastníkov týchto programov, je pre nich vhodný relatívne malý počet absolventov. Duálne študijné programy poskytujú dôkaz toho, ako by podnikateľský prístup podnikov k systému duálneho vzdelávania mohol viesť k inováciám programov a rozvoju politík, ktoré udržia duálne vzdelávanie atraktívne v čase, keď čelí tlaku v dôsledku rozširovania klasického akademického vzdelávania (Európska komisia, 2017; Davey a Orazbayeva, 2016).

6.2.6 Vyššie technické ústavy – Taliansko (Istituti Tecnici Superiori)

Vyššie technické ústavy boli založené v roku 2010 vládou s cieľom poskytovať kvalifikácie v podobe technických a technologických zručností v oblastiach, ktoré sa považujú za strategické pre hospodársky rozvoj krajiny. Tieto ústavy poskytujú odborné vzdelávanie a prípravu na terciárnej úrovni, hoci udelené osvedčenia nie sú dokladom vysokoškolského vzdelania. Aktéri zapojení do tohto procesu sú: stredné odborné alebo technické školy; miestne

samosprávy; poskytovatelia odbornej prípravy akreditovaní regionálnou vládou; podniky; a univerzity. Očakáva sa, že aspoň jeden z vyššie uvedených aktérov sa zúčastní na vytvorení takéhoto Vyššieho technického ústavu (de Angelis, 2012; World Bank, 2018).

Spolupráca medzi aktérmi sa dôrazne zameriava na vývoj učebných osnov a poskytovanie duálneho vzdelávania, a preto predstavuje silnú súčasť vzdelávania založeného na praxi. Táto spolupráca je zameraná na inováciu do tej miery, že šesť programov identifikovaných ako kľúčových z hľadiska praktického programu technických ústavov reaguje na potreby inovatívnej ekonomiky orientovanej na budúcnosť a rozvoj Priemyslu 4.0. Ústavy pôsobia v šiestich konkrétnych oblastiach podľa prístupu k inteligentnej špecializácii: i) nové technológie na propagáciu výrobkov vyrábaných v Taliansku; ii) udržateľná mobilita; iii) energetická účinnosť; iv) technológie na zachovanie kultúrneho dedičstva; (v) Informačno-komunikačné technológie; vi) lekárske technológie (Európska komisia, 2017).

Ústavy pôsobia vo viacerých krajinách, ale spolupráca medzi aktérmi sa najlepšie charakterizuje ako spolupráca na úrovni regiónov medzi jednotlivými aktérmi pôsobiacimi v rovnakom hospodárskom sektore. Odborná príprava sa organizuje na regionálnej úrovni tak, aby odrážala potreby regionálnych zručností v konkrétnom odvetví hospodárstva. V súčasnosti táto iniciatíva zahŕňa až 370 programov odbornej prípravy ponúkaných v 93 ústavoch so silnými zložkami výučby založenými na praxi, ktorá tvorí najmenej 30% z celej doby trvania programu. Zároveň minimálne 50% učiteľov a škooliteľov musí pochádzať z daného priemyslu. Hodnotenie iniciatívy založené na podrobných údajoch zozbieraných zo vzorky 97 programov ponúkaných 57 ústavoch zistilo, že 42 programov bolo vysoko výkonných v rámci súboru ukazovateľov a v rámci skupiny s vysokou výkonnosťou bol 33 programom udelený prémiový status. Ten sa väčšinou týka programov v oblasti „Nové technológie pre vyrobené v Taliansku“ a po ukončení štúdia zaznamenali extrémne vysokú mieru zamestnanosti (niekedy 90 a viac percent) (World Bank, 2018).

Programy ponúkané Vyššími technickými ústavmi boli najúspešnejšie tam, kde je prítomnosť miestnych sektorových podnikov silná: nielen, že je táto živá podnikateľská komunita schopná informovať stranu ponuky (napr. Pokiaľ ide o podrobnosti o druhoch potrebných zručnosti), ale aj následne vie „požadovať“ tieto zručnosti, a tým zabezpečiť plynulý prechod absolventov týchto škôl do pracovného pomeru. Preto tam, kde boli ústavy zriadené v oblastiach charakterizovaných relatívne slabým dopytom zo strany podnikov, bola ich výkonnosť napríklad z hľadiska zamestnatelnosti absolventov dosť problematická, zatiaľ čo opak platí pre ústavy zabudované do silných podnikateľských sietí. Táto prípadová štúdia preto poukazuje na symbiotický vzťah a vzájomné posilňovanie medzi potrebami na strane ponuky a dopytu: vynikajúce programy odbornej prípravy sú vyvážené a posilňované silným miestnym hospodárskym kontextom a jeho podnikmi (de Angelis, 2012; Európska komisia, 2017).

6.2.7 Kvalifikácia nezamestnaných na pracovisku – Rakúsko: Arbeitsplatznahe Qualifizierung für Arbeitslose (AQUA)

AQUA je aktívny program trhu práce Rakúskej verejnej služby zamestnanosti zameraný na nezamestnané osoby bez primeranej kvalifikácie s nadpriemernou vzdialenosťou od rakúskeho trhu práce. AQUA sa začala v roku 2010 na regionálnej úrovni a finančne podporuje spoluprácu medzi spoločnosťami a vzdelávacími inštitúciami pri vzdelávaní nezamestnanej osoby a umožňovala jej získať uznávanú kvalifikáciu. V nasledujúcich rokoch sa program rozšíril na ďalšie regióny a teraz sa môže považovať za národný program. Rakúska verejná služba zamestnanosti vytvára prispôbené vzdelávacie plány, ktoré často končia certifikáciou Odborného vzdelávania a prípravy, hoci niekedy končia skôr potvrdením vedomostí založených na skúsenostiach (tzv. experience-based knowledge). Cieľom je, aby zúčastnená

firma zamestnávala osobu po ukončení programu. AQUA poskytuje pomoc firmám, nezamestnaným osobám a inštitúciám odborného vzdelávania a prípravy a navrhne školiaci plán, ktorý môže viesť k získaniu uznaného diplomu. Školenie môže trvať až jeden rok. V priemere sa dve tretiny času venujú vzdelávaniu na pracovisku v zúčastnenej firme, jedna tretina sa trávi vzdelávaním (World Bank, 2018; Federal Ministry of Labour, 2019).

Program sa teda dá zaradiť do programu celoživotného vzdelávania. Celkovo prispieva k zlepšeniu sociálneho začlenenia, pretože sa snaží poskytnúť nezamestnaným osobám vzdelanie, ktoré poskytuje trvalé zručnosti. Hlavnými cieľmi spolupráce v oblasti duálneho vzdelávania a podnikania sú preto poskytovanie pracovného vzdelávania, sociálneho začlenenia, zvýšenia príťažlivosti duálneho vzdelávania a prispôsobenie ponuky a dopytu na trhu práce. Hlavnými partnermi sú podniky a poskytovatelia odborného vzdelávania a prípravy, pričom medzi nimi hrajú Rakúska verejná služba zamestnanosti a ďalší súkromný „kooperačný partner“ úlohu „sprostredkovateľa“. Hlavným zameraním spolupráce je reintegrácia nezamestnaných osôb a program ako taký zlepšuje sociálne začlenenie odborného vzdelávania a prípravy do podnikateľského povedomia. Úroveň spolupráce je na podnikovej, regionálnej a národnej úrovni, keďže rakúska verejná správa na národnej úrovni spolupracuje s jednotlivými firmami a partnermi v oblasti spolupráce pri realizácii plánu pracovnej prípravy pre nezamestnaných. Program dosiahol dobré výsledky a celkovo má 3 000 súbežných účastníkov pri miere predčasného ukončenia školskej dochádzky 35%, čo znamená ročnú prípravu pre 2 000 ľudí, ktorí získali kvalifikáciu, z ktorých až 65% je stále zamestnaných aj tri mesiace po ukončení programu (World Bank, 2018; Európska komisia, 2017).

Program má niekoľko vnútorných faktorov, ktoré podporujú jeho úspech. Po prvé, skutočnosť, že vzdelávacie plány sú šité na mieru, znamená, že AQUA je prispôsobiteľná širokému spektru potrieb firiem ako aj zamestnanca. Po druhé, skutočnosť, že program dotuje vzdelávanie nezamestnaných, prácu pre zúčastnené firmy a znižuje mieru nezamestnanosti, znamená, že program vytvára obojstranne výhodnú situáciu, v ktorej zo spolupráce profitujú tak nezamestnaní, ako aj firmy a verejná správa. Hlavná negatívna výzva, ktorej program AQUA čelil priamo, je skutočnosť, že zúčastnené podniky môžu mať motiváciu požiadať o program, aby získali vyššiu produktivitu za nízku cenu. V takom prípade by firmy nemuseli investovať čas do zlepšovania vlastnej pracovnej sily. Miesto toho využijú zdroje do zvyšovania schopností nezamestnaných. Tejto výzve program čelí dôsledným monitorovaním miery predčasného ukončenia zamestnávania ostatných zamestnancov ako aj monitorovaním zúčastnených firiem. Okrem toho aj vysoká miera predčasného ukončenia vzdelávania u nezamestnaných naznačuje zneužitie programu. Prípadová štúdia celkovo poskytuje presvedčivé dôkazy o potrebe vyššej angažovanosti podnikov pri spolupráci na odbornom vzdelávaní a príprave, ak sa má tento program zlepšiť z hľadiska posilňovania inklúzívnosti pre nezamestnaných a príťažlivosti pre podnikateľov (Európska komisia, 2017; Federal Ministry of Labour, 2019).

6.2.8 Kooperatívne vzdelávanie – Srbsko a Nemecko (Cooperative Education)

Nezamestnanosť je v Srbsku veľmi vysoká (14% v roku 2016). Významný podiel z týchto nezamestnaných obyvateľov má stredné odborné vzdelanie. Zároveň však zamestnávateľia uvádzajú nedostatok kvalifikovaných pracovníkov s primeranými zručnosťami pre moderné pracovisko z dôvodu zastaralého a neúčinného systému stredného odborného vzdelávania v Srbsku. Odborné školy majú zastarané vybavenie, nedostatočné finančné zdroje, ako aj zastarané učebné plány (Hentschel, 2015; World Bank, 2018).

Cieľom projektu „Reforma odborného vzdelávania a prípravy v Srbsku“ je zlepšenie tejto situácie zavedením prvkov nemeckého systému duálneho vzdelávania v Srbsku. Úroveň samotného projektu je národná, keďže projekt má celonárodný dosah, zatiaľ čo konkrétne

dohody o spolupráci vznikajú na miestnej úrovni medzi konkrétnou školou a miestnymi súkromnými spoločnosťami. Namiesto prijatia firemného prístupu ako je typické v klasickom duálnom vzdelávaní možno tento systém odborného vzdelávania a prípravy charakterizovať ako „kooperatívne vzdelávanie“ viac založené na samotnej škole. Ide o prístup, ktorý je prispôbostený srbskému právnemu a ekonomickému prostrediu. V rámci projektu sa doteraz podarilo zapojiť 16 stredných odborných škôl v spolupráci s 25 spoločnosťami a ďalších 25 spoločností sa chystá zapojiť do tohto projektu. S pomocou zúčastnených spoločností sa modernizovalo viacero trojročných profilov odbornej prípravy. Témou spolupráce bolo zosúladenie ponuky a dopytu prostredníctvom zavedenia vzdelávania na pracovisku (Európska komisia, 2017).

Študenti stredných odborných škôl dostávajú povolenie sa jeden deň v týždni zúčastniť sa na výrobných procesoch v konkrétnych zúčastnených spoločnostiach, v ktorých dostávajú pracovné vzdelávanie pod dohľadom vyškolených mentorov. Počiatočné výsledky naznačujú, že projekt bol úspešný pri plnení cieľov zlepšovania zamestnateľnosti absolventov stredných odborných škôl. Zúčastnené spoločnosti zamestnali celú prvú dávku absolventov stredných odborných škôl, ktorí sa zúčastnili na projekte. Viac škôl a spoločností vyjadrilo záujem o zapojenie sa do projektu a úcta verejnosti k odbornému vzdelávaniu postupne rastie. Vláda podporuje tento projekt a pripravuje nový zákon o duálnom vzdelávaní v Srbsku (World Bank, 2018).

Medzi príčiny úspechu projektu patrí zapojenie všetkých príslušných zainteresovaných strán do navrhovania nového procesu duálneho vzdelávania a spôsob, akým boli skúsenosti nemeckého duálneho vzdelávania prispôbostené miestnym okolnostiam, inštitúciám, úrovni rozvoja a právnemu prostrediu v Srbsku, čo viedlo k prijatiu prístupu orientovaného na školu, ktorý bol vhodnejší pre srbské podmienky. Výzvy pretrvávajú, vrátane zvyšovania motivácie študentov zo znevýhodneného rodinného prostredia a zvyšovania účasti mladých Rómov a dievčat na trhu práce (Hentschel, 2015; Európska komisia, 2017).

6.2.9 Nadácia práce pre stavebníctvo – Španielsko (Fundación Laboral de la Construcción)

„Fundación Laboral de la Construcción“ (FLC) je bipartitná organizácia, teda organizácia riadená organizáciami zamestnávateľov a odborovými zväzmi, ktorá bola založená v roku 1992. Cieľom FLC je zlepšiť odborné vzdelávanie pracovníkov v stavebníctve, podpora bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku a podpora zamestnanosti v tomto odvetví. Hlavnými aktérmi nadácie sú španielske zamestnávateľské organizácie a odborové zväzy. Cieľom FLC je teda poskytnúť podnikom a pracovníkom v stavebníctve potrebné zručnosti a vedomosti na rozvoj profesionálnejšieho, kvalifikovanejšieho a vzdelanejšieho sektora. FLC predstavuje celonárodné partnerstvo, ktoré zahŕňa celoštátnych aktérov a oslovuje cieľové skupiny v Španielsku. FLC poskytuje viac ako 400 rôznych tréningových programov v 45 školiaciach strediskách s viac ako 1 500 učiteľmi, ktorí sa nachádzajú po celej krajine, a vypracovala viac ako 100 študijných príručiek o predmetoch relevantných pre stavebníctvo. Vďaka tomu FLC vyškolila vo svojich školiaciach strediskách stovky tisíc stavebných robotníkov, pripravila ich na nové technológie a zlepšila znalosť zdravotných a bezpečnostných noriem. FLC podporuje sociálne začlenenie a mobilitu zamestnancov prostredníctvom duálneho vzdelávania v oblasti stavebníctva v Španielsku tým, že nezamestnaným ponúka bezplatné kvalifikačné možnosti. Vzdelávacie úsilie FLC sa väčšinou zameriava na vývoj učebných osnov začlenením nových postupov z praxe do odborného vzdelávania a prípravy v sektore. Medzi osnovami programov a firmami existuje konštantný proces spätnej väzby (Paritarian Funds Construction, 2012; Európska komisia, 2019).

FLC sa špecializuje na kurzy odborného vzdelávania a prípravy v Španielsku, čím podporuje systém celoživotného vzdelávania zamestnancov a odborné vzdelávanie pre nezamestnaných. Okrem toho ponúka aj programy počiatočného odborného vzdelávania zameraného najmä na mladých ľudí pred vstupom na trh práce. Pokiaľ ide o profesijné sektory, Nadácia pracuje výlučne v stavebníctve, má však záujem o zvýšenie ponuky odbornej prípravy aj pre ďalšie súvisiace odvetvia (napr. kovospracujúci priemysel, obnoviteľné energie). Väčšina školení je ponúkaná bezplatne a končí kvalifikáciou, ktorá je uznávaná v celej krajine, čo je veľkým faktorom úspechu vo vzdelávaní FLC. Výzvou, ktorá stále zostáva pre FLC, je to, že sa vo veľkej miere spolieha na odvody od svojich členských spoločností, ktorých výška je založená na ročnom obrate spoločnosti. Zníženie obratu v celom sektore by preto mohlo výrazne znížiť príjem FLC a ohroziť udržateľnosť jeho aktivít. Celkovo sa môžeme z tejto prípadovej štúdie naučiť, že zapojenie odvetvových sociálnych partnerov môže byť veľmi dôležitým faktorom pri zvyšovaní kvality a príťažlivosti duálneho vzdelávania (Európska komisia, 2017).

6.2.10 Technologické partnerstvo – Spojené kráľovstvo (Tech Partnership)

Technologické partnerstvo bolo založené v roku 2014. Jeho celkovým cieľom je „podporiť zručnosti pre rast v globálnej digitálnej ekonomike“. Partnerstvo zahŕňa dva hlavné typy duálneho vzdelávania: počiatočné odborné vzdelávanie na post-sekundárnej úrovni (prostredníctvom učňovských programov), ako aj odborné vzdelávanie na terciárnej úrovni (prostredníctvom učňovských a riadnych univerzitných stupňov). Kľúčovým aktérom v tejto iniciatíve je sieť zamestnávateľov rôznych veľkostí pracujúcich v technologickom sektore, ktorá zadefinovala Tech Partnership ako neziskovú organizáciu, potom ho zmenila na charitu. Zapojené sú aj ďalšie subjekty, najmä poskytovatelia odbornej prípravy a univerzity, ktoré sa zúčastňujú na realizácii programov vypracovaných v rámci partnerstva v oblasti technológií, a vláda, ktorá poskytla spolufinancovanie na založenie tohto partnerstva (The Tech Partnership, 2018; PwC, 2018).

Spolupráca je zameraná na rozvoj učebných osnov a spoločné poskytovanie duálneho vzdelávania. Tech Partnership navrhuje najmä učňovské programy, ako aj bakalárske a magisterské programy. Okrem toho je partnerstvo aktívne aj pri zvyšovaní reputácie duálneho vzdelávania pre rozvoj digitálnych zručností prostredníctvom školských návštev, ktoré uskutočnilo množstvo tzv. TechFuture ambasádorov. Táto iniciatíva obsahuje prvky učenia sa na pracovisku (učňovské vzdelávanie na všetkých úrovniach navrhnuté v rámci partnerstva v oblasti technológií zahŕňa prvky učenia sa na pracovisku) so zameraním na digitálne zručnosti. Uskutočňuje sa na národnej úrovni a funguje naprieč celým technickým sektorom Spojeného kráľovstva. Iniciatíva dosiahla významné výsledky: kvalita rôznych programov (či už ide o učňovské vzdelanie alebo univerzitné programy) navrhnutých v rámci Technologického partnerstva, najmä vo viacerých ukazovateľoch, je lepšia ako u porovnateľných programov. Napríklad učňovské vzdelávanie v rámci Technologického Partnerstva býva na vyššej úrovni ako priemerné učňovské vzdelávanie a absolventi univerzitných programov v rámci Technologického Partnerstva majú lepšie vyhliadky na zamestnanie sa ako absolventi počítačových predmetov (Európska komisia, 2017).

Kľúčom k úspechu partnerstva v oblasti technológií je silný záväzok zo strany vedenia zúčastnených spoločností, ktorý zaistil komplexné zapojenie podnikov do iniciatívy. Partnerstvo sa stretlo aj s problémami. Napríklad vzdelávací fond, ktorý podporil školiace úsilie najmä zo strany malých a stredných podnikov, sa musel zastaviť z dôvodu rozhodnutia vlády, že takéto aktivity nechce refinancovať. Poukazuje to na širší problém finančných obmedzení a rozdelenia zodpovednosti medzi súkromnými a verejnými aktérmi, pokiaľ ide o odbornú prípravu. Prípadová štúdia celkovo poskytuje presvedčivé dôkazy o odporúčaní hlbokaj

podnikateľskej angažovanosti v procese navrhovania kurzov, ak sa má zlepšiť kvalita a príťažlivosť duálneho vzdelávania (The Tech Partnership, 2018; PwC, 2018).

7 Odporúčania

Pri formulácii odporúčaní vychádzame z predchádzajúcich kapitol tejto analýzy. Je nepopierateľné, že zavedenie systému duálneho vzdelávania je pozitívne. Po dlhom čase systém duálneho vzdelávania priniesol toľko potrebné prepojenie medzi teóriou a praxou a zmodernizoval výučbu na viacerých slovenských stredných školách. Avšak, aj za účelom dosiahnutia cieľa zapojenia sa 12 000 študentov v roku 2020 do systému duálneho vzdelávania je nevyhnutné vykonať niekoľko opatrení, ktoré by pomohli zefektívniť systém duálneho vzdelávania.

Legislatíva je dnes už nastavená moderne, pričom viaceré odporúčania z praxe boli do systému zapracované, systém je dostatočne flexibilný, no v ďalšej fáze realizácie projektu duálneho vzdelávania je nevyhnutné pracovať na hlbkovej zmene slovenského stredného školstva. Je nevyhnutné optimalizovať množstvo študijných programov na stredných odborných školách a taktiež je nevyhnutné optimalizovať samotnú sieť stredných odborných škôl.

Zlepšenie stavu stredného odborného vzdelávania nie je možné bez vykonania komplexnej školskej reformy. Preto kľúčové odporúčanie tejto štúdie je zamerané na zníženie počtu odborov. Odporúčame nielen zlepšiť formát prezentovania informácií o zamestnanosti jednotlivých absolventov (ako zaujímavý spôsob sa ukazuje portál uplatnenie.sk) ale taktiež odporúčame zmeniť (resp. modifikovať) systém financovania stredného odborného školstva. Podľa nášho názoru by malo dôjsť pri pridelovaní normatívu strednej školy aj k zohľadneniu absolventskej miery nezamestnanosti s cieľom podporiť najlepšie školy. Ukazovateľ absolventskej miery nezamestnanosti treba však pri financovaní školstva brať do úvahy s vyššou citlivosťou voči extrémnym hodnotám (môže ho skresliť absolvent, ktorý sa nechce zamestnať a pod.). Taktiež je nevyhnutné, s ohľadom na financovanie školstva zvýšiť verejné zdroje plynúce do stredného odborného školstva. V tomto smere Slovensko zaostáva, pričom bez vyšších verejných zdrojov plynúcich do odborného školstva nie je dlhodobo možné zvyšovať jeho kvalitu a uplatniteľnosť absolventov.

V tomto smere odporúčame prepracovanú analýzu jednotlivých odborov stredných škôl, odporúčame dynamicky reagovať na klesajúci počet študentov a tam, kde to má zmysel stredné školy zlučovať a postupne ukončovať výučbu v neperspektívnych odboroch. Odbory s vysokou mierou nezamestnanosti absolventov podľa nášho názoru iba odčerpávajú zo systému vzácne zdroje.

Štátnym orgánom odporúčame zvýšiť zdroje do školstva a to nielen na zvýšenie plátov učiteľov. Odporúčame zamerať sa na efektívne budovanie centier odbornej prípravy a odporúčame legislatívnu úpravu, ktorá zvýhodní takéto budovanie centier pre zamestnávateľov. Taktiež je nevyhnutné legislatívne umožniť spoluprácu zriaďovateľov škôl, ktorými sú väčšinou samosprávne kraje a zamestnávateľov. Na mieste je tiež otázka daňových úľav pre zamestnávateľov, ktorí by mali záujem spolupodieľať sa na budovaní a prevádzkovaní takýchto centier.

Autorom portálu www.dualnysystem.sk odporúčame vytvoriť manuál pre zapojenie malých firiem, ktorý bude pozostávať zo súhrnu jednotlivých krokov a bude navrhnutý tak, že malých zamestnávateľov nebude systém duálneho vzdelávania „strašiť“ ale bude ich motivovať k zapojeniu sa.

Taktiež odporúčame ŠIOV a štátu zlepšiť marketingové aktivity. Ako vyplýva z výskumu, nie je možné spoliehať sa len na sociálne siete, lepšie je „cieľovať“ marketing na rodičov

a zaujímavé je tiež poskytnutie rozpočtu školám na marketingové aktivity. Odporúčame taktiež zvážiť marketing v celoštátnych médiách.

V súvislosti s propagáciou duálneho vzdelávania na základných školách ako i v súvislosti s nízkou informovanosťou rodičov žiakov končiacich ročníkov je nevyhnutné zamerať sa aj na zlepšenie propagácie práve na základných školách. To je úloha pre samosprávne kraje, ktoré v tomto smere síce realizujú aktivity, avšak v mnohých prípadoch nedostatočne, pričom ide o „starú“ formu propagácie formou prednášok žiakov. Odporúčame zamerať sa na rodičov žiakov, distribúciu informácií k rodičom žiakov a propagáciu najlepších absolventov stredných odborných škôl v systéme duálneho vzdelávania.

V oblasti duálneho vzdelávania najmä v malých firmách je na mieste zvážiť finančný príspevok, resp. zvýhodnenie pre malých a stredných podnikateľov, ktorí vyškolia žiaka a následne ho nezamestnajú.

V oblasti regulácie školstva odporúčame zvážiť „zmäkčenie“ kritérií na majstrov odbornej výchovy, s cieľom dostať kvalifikovaných ľudí z podnikov do škôl. Zo zavedeného systému vyplynulo zaujímavé zistenie, že viacero „hlavných inštruktorov“ našlo vo svojej práci nové impulzy a niektorí z nich by si možno vedeli predstaviť aj dlhodobejšie pôsobenie v školách. Preto je otázkou, či nie je možné prehodnotiť podmienku získania doplnkového pedagogického vzdelania aj pre majstrov odbornej výchovy.

Zahraničné skúsenosti môžu byť východiskom pre formovanie vzdelávacej politiky v oblasti duálneho vzdelávania aj v prípade slovenských vysokých škôl. Slovenským vysokým školám chýba vyššie zameranie na prax a práve skúsenosti z Nemecka by mohli pomôcť formovať aj praktické vyučovanie na slovenských vysokých školách. Je potreba transformovať niektoré slovenské univerzity na vysoké školy, ktoré poskytujú vzdelávanie viac smerom k praktickému vzdelávaniu. Slovenské univerzity sú málo prepájané s praxou.

Realizáciou spomenutých opatrení je možné zvýšiť efektivitu slovenského školstva a dosiahnuť vyššie prepojenie teoretického vyučovania a praktického výkonu zamestnania už počas štúdia na škole.

Záver

Záver analýzy duálneho vzdelávania je jednoznačný a pozitívny. Systém duálneho vzdelávania je pozitívny a jeho zavedením sa v roku 2015 Slovensko začalo približovať vyspelým západoeurópskym ekonomikám, v ktorých tento systém funguje dlhodobo.

V prípade zavedenia duálneho systému platí, že ide o prepojenie trhu práce a vzdelávacích inštitúcií. Slovenské vzdelávacie inštitúcie, či už ide o stredné odborné školy alebo aj iné druhy škôl vníma široká verejnosť ako konzervatívne. Práve vstup zamestnávateľov do vzdelávacieho procesu môže priniesť a do značnej miery už dnes aj prináša nový vietor na tieto školy.

Problémom slovenského školstva je dlhodobo jeho podfinancovanie. To viedlo k pomerne dramatickému zaostávaniu stredných (ale v prípade dielní aj základných) škôl. Niekoľko rokov po spoločensko – ekonomických zmenách sme tak boli nútení konštatovať, že zamestnávateľia zo škôl nedostávajú kvalifikovanú pracovnú silu, pričom časť pracovnej sily, do ktorej štát investuje nemalé finančné prostriedky aby ju dostatočne vzdelal v odbornom povolaní v tomto povolaní ani nepracuje. Taktiež dochádza k javu, že študenti, ktorí sa na stredných školách aj pripravujú a chcú dané povolanie vykonávať prichádzajú (vplyvom zaostalých postupov či technológií) k zamestnávateľovi nepripravení a je nutné investovať ďalšie finančné prostriedky do ich vzdelávania zo strany zamestnávateľa.

Ak chce Slovensko udržať krok s vyspelým západným svetom, potrebuje do budúcnosti vzdelaných ľudí, ktorí nebudú vykonávať len technicky nenáročné práce ale budú schopní poskytovať kvalitné služby, či produkty. To ale nie je možné bez spolupráce so zamestnávateľmi.

Duálne vzdelávanie pomohlo riešiť niekoľko problémov. Tým hlavným je technologické zaostávanie škôl a nízka prepojenosť odborného vzdelávania s potrebami praxe. Taktiež zamestnávateľov vtiahlo do problematiky definovania štandardov vzdelávania. Aj keď prvý zákon o odbornom vzdelávaní mal ambície nastaviť toto duálne vzdelávanie, obsahoval niekoľko kritických miest, ktoré sa však novelou z roku 2018 podarilo vyriešiť. Dnes platí, že zamestnávateľia by mali byť dostatočne motivovaní do systému vstupovať, zároveň je systém dostatočne jednoduchý a administratívne nenáročný (čo však neznamená nulovú náročnosť pre niektorého z aktérov). Systém by tiež mal byť prínosný pre všetky stredné školy, ktoré sa chcú zapojiť.

To, v čom štát (a čiastočne aj stavovské organizácie) dnes zlyhávajú je potreba nastavovania „vyššieho levelu“ duálneho vzdelávania. Ide najmä o oblasť informovanosti, kedy viacero zamestnávateľov ochotných zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania má pocit, že systém je zložitý a komplikovaný. Taktiež rodičia žiakov končiacich ročníkov dostatočne nerozumejú systému duálneho vzdelávania. To vedie k nízkemu záujmu o odbory odborného vzdelávania.

Problémom sa ukazuje tiež byť nastavenie odborných centier vzdelávania, kedy existujú ešte len prvé vznikajúce centrá a aj to najmä z iniciatívy súkromných organizácií, než ako výsledok systematickej podpory zo strany štátu. Problémom je taktiež nastavenie kariérneho poradenstva, ktoré v prípade Slovenska síce dostalo nové legislatívne pravidlá, avšak ich prevedenie do praxe je pomerne zložitú.

Výsledkom tohto celého je, že do systému sa zapája málo malých (a čiastočne aj stredne veľkých) zamestnávateľov a pohľad na dáta ukazuje, že systém je skôr „hrou veľkých“. Pritom by to tak vôbec nemuselo byť. Avšak iniciatíva zapájať do systému aj malých zamestnávateľov nesmie prioritne vychádzať zo škôl a zo snáh riaditeľov, mala by byť výsledkom podpory a vzájomnej spolupráce štátu ako i stavovských organizácií. V prvom kroku by pomohlo najmä

vytvorenie jednoduchého manuálu pre malých zamestnávateľov, ktorí z objektívnych príčin môžu mať pocit, že sú mimo systému.

Taktiež platí, že zavedenie duálneho vzdelávania je síce krok dobrým smerom, avšak ide o krok ojedinelý. Do zle nastaveného systému financovania školstva, s nedostatočne optimalizovanou sieťou škôl a odborov sme zaviedli dobrý systém. Je absolútne nevyhnutné do budúcnosti uskutočniť reformu financovania stredných odborných škôl a to aj s väzbou na absolventov (aby štát nefinancoval odbory, ktorých absolventi nenachádzajú uplatnenie). Väčšiu podporu si zaslúžia školy, ktoré aktívne spolupracujú so zamestnávateľmi a tiež nemajú problém s uplatnením svojich absolventov.

Napriek uvedeným problémom, ktorý systém slovenského školstva a odborného vzdelávania nesporne má je pozitívne konštatovanie, že oproti susedom – Poľsku, Maďarsku, či Česku nezaostávame. Naopak, v prípade ČR môžeme konštatovať, že dochádza zatiaľ iba k prvotnému testovaniu fungovania systému duálneho vzdelávania. V prípade SR je pravdepodobné očakávať tesné splnenie ukazovateľa 12 000 zapojených študentov do októbra 2020. Aj keď v súčasnosti je počet študentov na základe posledných disponibilných dát len niekde na počte 4 000, predbežné signály od zamestnávateľov hovoria, že v roku 2019 dôjde takmer k zdvojnásobeniu počtu študentov a od roku 2020 sa cieľ podarí splniť buď tesne alebo sa ho podarí tesne nesplniť. Avšak ako vyplýva aj z tejto analýzy, trendy posledných rokov sú rastúce, dokonca výrazne a v prípade duálneho vzdelávania sa dá očakávať skôr pozitívna ako negatívna budúcnosť fungovania systému.

Množstvo pozitívnych skúseností, ako zlepšiť fungovanie systému na Slovensku ponúkajú aj príklady z Nemecka, Švajčiarska a iných európskych ekonomík, ktorým sme sa tiež venovali v tejto analýze.

Slovenské duálne vzdelávanie má šancu pri pokračovaní pomôcť celej slovenskej ekonomike a patrí medzi najlepšie reformy uskutočnené v školstve od roku 1993.

Bibliografia

1. Davey, T. a Orazbayeva, B. (2016) Dual Study Programmes – an effective symbiosis of theory and practice, VW Group, Baden-Württemberg Cooperative State University (DHBW), na: https://www.ub-cooperation.eu/pdf/cases/W_Case_Study_Duales_Studium.pdf
2. De Angelis, K. (2012) Vocational education and training system in Italy, Fondazione Medit/Silva, Career Choice, na <http://www.career-choice.eu/files/Vocational-education-and-training-system-in-Italy.pdf>
3. Európska komisia (2017) Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive futures, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, na <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>
4. Európska komisia (2019) Digital Construction Skills: Enabling the Energy Transition in Europe's Building Stock, Proceedings from the BUILD UP workshop at Construmat'19, European Commission, na https://www.buildup.eu/sites/default/files/bus_conferences/finalreport.pdf
5. Federal Ministry of Labour (2019) Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014-2019, Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection
6. Haile, M – Příbělský, V. – Akáč, R. – Mikušincová, A. (2017) Analýza dopytu a potrieb na trhu práce v SR, 2017, Bratislava: IA MPSVaR SR, ISBN 978-80-89837-32-8
7. Helbich, J. a Miskovicova, A. (2018) „Good practices in Central Asia and the EU on collaboration between business and higher education and VET institutions to strengthen employability of graduates“, European Union Programme for Central Asia Central Asia Education Platform Phase II (CAEP 2), Marec 2018, European Commission, na http://www.caep-project.org/wp-content/uploads/2016/10/CAEP_BusinessEdu_Report_Final.pdf
8. Hentschel, A. K. (2015) Cooperative Education in Serbia, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, na <http://www.kooperativnoobrazovanje.org/wp-content/uploads/2015/07/EN.pdf>
9. Hrabinská, M. (2015) Atraktivnosť stredného odborného vzdelávania a prípravy z pohľadu žiakov stredných odborných škôl a gymnázií, záverečná správa z prieskumu, Bratislava: Národný projekt „Rozvoj stredného odborného vzdelávania“, bez ISBN
10. Klátik, P. – Tunega, M. 2017 Porovnanie terciárnych vzdelávacích systémov v SR a krajinách OECD, Bratislava: INEKO, bez ISBN
11. Madzinová, R. – Řádek, M. – Štefánek, D. (2018) Analýza stavu duálneho vzdelávania v regiónoch SR vo väzbe na MSP, Bratislava: Slovak Business Agency, 2018, bez ISBN
12. Madzinová, R. – Řádek, M. – Štefánek, D. (2018) Analýza systému duálneho vzdelávania v Slovenskej republike, Bratislava: Slovak Business Agency, 2018, bez ISBN
13. Manuál implementácie SDV pre zamestnávateľa, strednú odbornú školu a zriaďovateľa, Bratislava: ŠIOV, 2018, bez ISBN

14. Metodický pokyn MP-02-2016 Zabezpečenie prípravy inštruktorov pre praktické vyučovanie u zamestnávateľa na pracovisku praktického vyučovania (systém duálneho vzdelávania), bez ISBN
15. Mustonen, L. (2013) Responsibility and Effectiveness, Regional responsibility report by HAMK University of Applied Sciences, na https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63623/Aluevastuuraportti_ENG_2013_ekirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Náklady na praktické vyučovanie u zamestnávateľa, bez ISBN
17. OECD (2019), Education at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>.
18. Paritarian Funds Construction (2012) Fundacion Laboral de la construction, na <http://www.paritarian-funds-construction.eu/files/10/es-fundacion-laboral-de-la-construccion-complete-report.pdf>
19. PwC (2018) Skills for Smart Industrial Specialisation and Digital Transformation, Interim Report, Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Commission, na <https://skills4industry.eu/sites/default/files/2019-04/SIS-DT-Interim%20Report%20-%20Full%20version.pdf>
20. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu (2019) Zmeny v kariérovom poradenstve v systéme regionálneho školstva od 1.9.2019, dostupné na: <https://www.minedu.sk/zmeny-v-karierovom-poradenstve-v-systeme-regionalneho-skolstva-od-192019/>
21. ŠIOV (2019) Model centra odborného vzdelávania a prípravy (Centrum OVP), 2015, Bratislava: ŠIOV, bez ISBN
22. Centrum vedecko technických informácií SR (2019) Štatistická ročenka – stredné odborné školy, bez ISBN, dostupné na: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-stredne-odborne-skoly.html?page_id=9597
23. Centrum vedecko technických informácií SR (2019) Aktuálne analýzy nezamestnanosti absolventov stredných škôl, bez ISBN, dostupné na: https://www.cvtisr.sk/skolstvo/regionalne-skolstvo/aktualne-analyzy-nezamestnanosti-absolventov-strednych-skol.html?page_id=10648
24. NR SR (2018) Dôvodová správa k Zákonu o odbornom vzdelávaní, dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=409803>
25. RÚZ (2016) Koncept reformy odborného vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ, 2016, Bratislava: Republiková únia zamestnávateľov, bez ISBN
26. Studying in Germany (2019) Dual studies in Germany: What are the opportunities to both study and work for international students?, Studying in Germany, na <https://www.studying-in-germany.org/dual-studies-germany/>
27. The Tech Partnership (2018) Designing and Delivering Digital Courses for Neets and Under-represented Groups, Tech Partnership: skills for the Digital Economy, Supported by Mayor of London, na https://www.london.gov.uk/sites/default/files/designing_and_delivering_digital_courses_for_neets_and_under-represented_groups.pdf
28. World Bank (2018) Leveraging Skills for Competitiveness in Europe, Skills for Competitiveness – Europe, 1. novembra 2018, World Bank, na :

<http://documents.worldbank.org/curated/en/657511543953734339/pdf/Nov-1-2018-Final-report-leveraging-skills-for-competitiveness-in-EU-P165578.pdf>

29. Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov
30. Seneši, N. (2019) Ako sa môže firma zapojiť do systému duálneho vzdelávania, bez ISBN, dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/dualne-vzdelavanie>
31. Trexima – Strednodobá prognóza potrieb trhu práce v horizonte 5 rokov v roku 2017, (2017), Bratislava: Trexima, bez ISBN
32. ÚPSVaR – Strednodobá prognóza potrieb trhu práce do roku 2021, 2016, Bratislava: ÚPSVaR, bez ISBN
33. Analýza systému odborného vzdelávania v Európe a vo svete, bez ISBN,
34. Pícl M, Černý J. Gargulák K - Duální systém odborného vzdělávání jako řešení potřeb trhu práce v ČR, Praha: Odbor analýz a informací Úřadu vlády ČR, 2015, ISBN 978-80- 7440-133-6
35. Lettmayr F. Ch., Riihimäki T. (2011) - Vocational Education and training in Hungary, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, ISBN 978-92-896-0818-3
36. Kolektív autorov (2017) - Analýza prepojenia absolventov stredných a vysokých škôl s potrebami trhu práce v kontexte financovania vzdelávania v SR, Bratislava: Centrum sociálneho dialógu, bez ISBN

Internetové zdroje:

<https://bbj.hu/keyword/dual%20education>

<https://www.etrend.sk/ekonomika/ministerstvo-prace-chce-stopovat-absolventov-skol.html>

<https://www.minedu.sk/zmeny-v-karierovom-poradenstve-v-systeme-regionalneho-skolstva-od-192019/>

<https://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/12140-projekt-dualniho-vzdelavani-zahajuje-druhy-skolni-rok>

<https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Dualni-system-vzdelavani.pdf>

<https://www.manpower.sk/manpower/sk/top10-najtazsie-obsaditelných-pozícií-v-sr/>

www.dualnysystem.sk

www.finstat.sk

<http://www.asociaciavp.wbl.sk>

www.siov.sk

www.ruzsr.sk

https://www.tsk.sk/skolstvo-a-sport.html?page_id=120

<https://www.unsk.sk/zobraz/sekcii/odbor-skolstva>

<https://www.po-kraj.sk/sk/samosprava/urad/odbor-skolstva/>

<https://web.vucke.sk/sk/kompetencie/skolstvo/>

<http://www.region-bsk.sk/clanok/odbor-skolstva-mladeze-a-sportu.aspx>

<https://www.trnava-vuc.sk/9811-en/odbor-skolstva-vedy-vyskumu-a-regionalneho-rozvoja/>

<http://www.zilinskazupa.sk/sk/samosprava/urad-zsk/odbor-skolstva-sportu/>

<https://siov.sk/projekty/aktualne-projekty/narodny-projekt-dualne-vzdelavanie/>

<https://europea.org/vocational-education-and-training-in-europe-hungary/>

https://bbj.hu/business/coca-cola-hungary-signs-dual-education-agreement-with-universities_127719

<http://www.vet-4-0.eu/Poland.html>

<https://entrant.eu/en/dualna-osvita-v-polshhi-shho-tse-take/>