

2021

Autorský kolektív APZD

Analýza európskych modelov prepojenia trhu práce a nastavenia odborného vzdelávania a prípravy



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív: Andrej Hutta, Erika Lacková

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera **Asociácie priemyselných zväzov a dopravy**. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	6
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	7
ÚVOD	8
1. SLOVENSKO A JEHO POSTAVENIE NA EURÓPSKOM TRHU PRÁCE	11
1.1. Slovenský trh práce v porovnaní Európskych krajín	11
1.2. Komparácia Slovenska, Nemecka a Rakúska	13
2. NEMECKÝ MODEL PREPOJENIA TRHU PRÁCE S ODBORNÝM VZDELÁVANÍM A PRÍPRAVOU	16
2.1. Dôsledky krízy 2008/09 na nemecký trh práce	16
2.2. Opatrenia po finančnej kríze v Nemecku na podporu trhu práce	19
2.3. Systém duálneho vzdelávania v Nemecku	25
2.3.1. Výhody a nevýhody nemeckého systému duálneho vzdelávania pre trh práce	30
2.3.2. Duálne vzdelávanie a koncept Vzdelávacieho trhu	35
2.4. Akreditované vzdelávanie v Nemecku, jeho financovanie a pluralita poskytovateľov	40
3. RAKÚSKY MODEL PREPOJENIA TRHU PRÁCE S ODBORNÝM VZDELÁVANÍM A PRÍPRAVOU	45
3.1. Rakúsky systém OVP a špecifiká jeho prepojenia na trh práce	52
3.1.1. Podnikové odborné vzdelávanie v Rakúsku	53
3.1.2. Systém duálneho vzdelávania v Rakúsku	57
3.2. Rakúsky systém duálneho OVP a jeho financovanie	61
3.3. Rakúsky systém ďalšieho odborného vzdelávania	68
3.4. Vývoj rakúskeho systému OVP v číslach	70

4. OPTIMÁLNE NASTAVENIE SYSTÉMU OVP A JEHO PREPOJENIA NA SLOVENSKÉ REÁLIE	75
4.1. Slovenský vzdelávací sektor	75
4.2. Vývoj odborného vzdelávania na území Slovenska po roku 1945	78
4.3. Aktuálna štruktúra odborného vzdelávania na Slovensku	85
4.4. Úloha vzdelávania pre trh práce	87
4.5. Pluralita poskytovateľov, prehľadný systém financovania a návrhy na zlepšenie	92
4.6. Súčasný stav a návrhy riešení	97
5. PODNIKOVÉ ŠKOLSTVO A CENTRÁ NADPODNIKOVÉHO VZDELÁVANIA	109
5.1. Podnikové školy	109
5.2. Centrá nadpodnikového vzdelávania	111
5.3. Centrá excelentnosti v OVP	120
5.4. Návrhy do legislatívy	138
6. ÚLOHA ZAMESTNÁVATEĽOV	191
6.1. Rola zamestnávateľov v SDV v Nemecku	191
6.2. Odporúčania pre postavenie zamestnávateľov v OVP na Slovensku	193
6.3. Úloha odborov	197
7. FLEXIBILITA VZDELÁVACEJ INFRAŠTRUKTÚRY	199
7.1. Financovanie	200
7.2. Pluralita poskytovateľov	201
7.3. Nové investície do národného hospodárstva	203
8. SUMÁR	206
ZÁVER	209
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	213

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka č.1: Zmena podielu nezamestnanosti medzi rokmi 2008 až 2010 – Porovnanie vybraných krajín	13
Tabuľka.č.2: Ponuka rôznych odborov vzdelávania v rámci sústavy	103
Tabuľka č.3: Zoznam Podnikových škôl v SR	107
Graf č.1: Pomer počtu obyvateľov v poproduktívnom veku (65+) k počtu obyvateľov v produktívnom veku (15-65) (%)	16
Graf č.2: Vývoj počtu podnikov a učňov v SDV v Rakúsku.....	71
Graf č.3: Demografický vývoj a učni v 1. roku učňovskej prípravy (začínajúci učni) v Rakúsku.....	72
Graf č.4: Podiel absolventov učňovského vzdelávania na pracovnej sile podľa hlavných skupín povolání	73
Graf č.5: Miera nezamestnanosti pracovnej sily podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania	74
Graf č.6: Zmena v sústave odborov.....	104
Obrázok č.1: Financovanie duálneho učňovského vzdelávania v Rakúsku	63

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

BA – Nemecká agentúra práce

BiBB – Nemecký spolkový inštitút odborného vzdelávania

BMBF – Nemecké spolkové ministerstvo školstva a vedy

CEOVP – Centrum excelentnosti v odbornom vzdelávaní a príprave

CNV – Centrum nadpodnikového vzdelávania

COVP – Centrum odborného vzdelávania a prípravy

EKR – Európsky kvalifikačný rámec

HDP – Hrubý domáci produkt

IHK – Nemecká priemyselná a obchodná komora

ILO – Medzinárodná organizácia práce

OVP – Odborné vzdelávanie a príprava

RZ SDV - Rada zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania

SaPO - Stavovská a profesijná organizácia

SDV – Systém duálneho vzdelávania

ŠIOV - Štátny inštitút odborného vzdelávania

ÚVOD

Odborné vzdelávanie a príprava je kľúčovým faktorom ekonomického úspechu každého štátu, pretože sa priamo podieľa na tvorbe dostatku kvalifikovaných odborníkov. Kvantita dostupných odborníkov na trhu zase zaisťuje dostatok možností na expanziu podnikov a tým nepriamo ovplyvňuje výšku odvedených daní a vyprodukovaného bohatstva a statkov.

Nastavenie prepojenia trhu práce a systému odborného vzdelávania a prípravy by práve z uvedeného dôvodu v každom úspešnom hospodárstve malo odzrkadľovať potreby zamestnávateľov, požiadavky trhu práce a tiež výzvy súvisiace so súčasnou technologickou zmenou. V slovenskej praxi je však v niektorých prípadoch možné konštatovať, že tieto dva systémy fungujú ako dva nezávislé svety.

Na strane systému odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku a celkovo v systéme slovenského školstva je možné nájsť množstvo problematických aspektov ako napríklad neefektívne fungovanie škôl a ich veľké množstvo, neinovované a nepotrebné odbory, nevhodný spôsob financovania a celková nehospodárnosť systému. Sektor odborného vzdelávania namiesto prípravy kvalifikovaných odborníkov vhodne pripravených pre potreby trhu práce, tento systém častokrát pripravuje pracovnú silu so zručnosťami nezodpovedajúcimi aktuálnym nárokom a ktorá počas vzdelávania nepríde do kontaktu s aktuálnymi technológiami a inováciami vo svojom odvetví. Takto pripravení absolventi nenachádzajú uplatnenie na trhu práce, alebo sa stávajú zamestnateľní len po dodatočnom doškolení a do vzdelávaní, čo si vyžaduje dodatočné finančné investície zo strany zamestnávateľov a odďaľuje uplatnenie pracovníkov v praxi.

Dovoľme si konštatovať jeden dlhodobý prehliadaný fakt, ktorým sa vždy debata o kvalite systému OVP na Slovensku reguluje v prospech jestvujúcej kvality systému OVP. Týmto

argumentom je relatívne nízka celková nezamestnanosť a rýchle uplatnenie sa mladých absolventov. Tento fakt však výrazne posledné roky ovplyvňuje situácia na trhu práce, ktorá vyžadovala zapojenie každého kto chcel pracovať a ešte vyžadovala dovoz externej pracovnej sily. Toto by nám malo zdvíhať varovný prst a jasne ukazovať na kvalitu a zameranie absolventov. Potichu sa totiž nožnice otvárajú a medzera medzi tým čo trh práce potrebuje a čo systém OVP dodáva zväčšuje. Za rovnaký čas riešia túto úlohu aj iné štáty – pretože zápas o pracovné miesta budúcnosti práve prebieha. Len inovované systémy OVP s dostatočnou infraštruktúrou budú vedieť zaručiť dostatočné množstvo odborníkov, ktoré nielen ukotvia jestvujúce pracovné miesta ale prinesú do krajiny aj tie nové – s vyššou pridanou hodnotou.

Potreba lepšieho prepojenia systému odborného vzdelávania je často diskutovanou témou. V praxi však mnohé odborné školy pripomínajú skôr „technické múzeá“, ktoré so súčasnou štvrtou priemyselnou revolúciou a z nej vyplývajúcimi potrebami trhu práce nemajú nič spoločné. Takýto systém produkuje absolventov, ktorí sú neuplatniteľní na trhu práce, nachádzajúci zamestnanie v nízko-kvalifikovaných sektoroch úplne mimo oblastí pre ktorú boli pripravovaní, čo celkovo zhoršuje nedostatok vysoko-kvalifikovaných pracovníkov v rôznych sektoroch ekonomiky a priemyslu a tým brzdí ekonomický rast národného hospodárstva.

Veľké množstvo škôl, malá obsadenosť žiakmi, neefektívny spôsob financovania určený len na udržiavanie dostáva sektor do začarovaného kruhu, kde je pre školy nemožné inovovať a držať krok s technologickou zmenou. Toto zhoršuje aj neaktívnosť škôl v zvyšných dvoch pilieroch odborného vzdelávania a prípravy, ktorými sú rekvalifikácie nezamestnaných a ďalšie vzdelávanie zamestnancov podnikov.

Ako nevhodne nastavený sa javí aj sektor celoživotného vzdelávania a jeho nesystémová podpora zo strany štátu. Celkovo sektor trpí ad hoc financovaním, len keď na to vznikne zo strany štátu potreba. To však neumožňuje v dlhodobom horizonte udržať natoľko potrebnú vzdelávaciu infraštruktúru a personál. Tento dlhotrvajúci stav, kedy celý systém celoživotného vzdelávania trpí akútnym podfinancovaním a jeho chod udržiavajú len zamestnávateľia je pre slovenské hospodárstvo katastrofou, nakoľko dobrovoľne nevyužívame efektívne systém, ktorý v dobe hospodárskej konjunktúry dokáže produkovať odborníkov pre vybrané sektory (kde to je možné) rýchlejšie a vhodne tým dopĺňa školský systém. V dobe recesie zase dokáže udržiavať zručnosti a vedomosti „odloženej“ pracovnej sily. Tieto tézy nie sú nové a v západných krajinách osvedčene fungujú.

Tieto problémy sú vo všeobecnej rovine dobre známe. Cieľom tejto analýzy je však definovať rozsah týchto problémov a ich dopad na systematické prepojenie a spoluprácu systému odborného vzdelávania a prípravy s trhom práce, a tiež navrhnúť možnosti na lepšie prepojenie trhu práce a nastavenie systému OVP. Pozitívne príklady takéhoto fungovania je možné nájsť v iných Európskych krajinách a preto autori predkladanej analýzy požívajú pri komparácii dva príklady najlepšej praxe s geografickou blízkosťou a Slovensku podobnou hospodárskou štruktúrou, menovite Nemecko a Rakúsko. Na príklade ktorých je možné ilustrovať mnohé pre Slovensko potenciálne vhodné odporúčania.

Súčasne je cieľom tejto analýzy zhodnotiť súčasný východiskový stav prepojenia trhu práce a nastavenia OVP v kontexte štvrtej priemyselnej revolúcie a z nej vyplývajúcich potrieb priemyslu a na základe toho nastaviť očakávania, ktoré budú na sektor kladené v priebehu najbližších rokov. Analýza taktiež predstaví odporúčania na zmenu legislatívy, štruktúry a financovania tak aby Slovensko bolo schopné obstáť v globálnom zápase o pracovné miesta.

1. SLOVENSKO A JEHO POSTAVENIE NA EURÓPSKOM TRHU PRÁCE

Slovenský trh práce bude v najbližších rokoch definovať a ovplyvňovať niekoľko vývojových trendov, ktoré síce nebudú v Európskom a medzinárodnom kontexte ojedinelé, avšak ich zásadnosť pre Slovenský trh práce, dynamika a pomernosť zmeny oproti počiatočnému stavu bude definovať charakter a špecifiká trhu práce v Slovenskej republike. Na základe vplyvu týchto vývojových trendov bude nutné správne nastavovať nástroje ako politiky podpory trhu práce, resp. funkcie vzdelávacieho sektora tak aby pozitívne reagovali na technologické a demografické zmeny rovnako ako na meniacu sa štruktúru pracovného trhu.

Vzhľadom na to, že v prípade Slovenska sa nebude jednať o ojedinelé trendy v Európskom kontexte, bude dôležitú rolu pri rozhodovaní zodpovedných orgánov hrať komparatívny prístup voči podobným opatreniam v iných Európskych krajinách, kde sa podobný vývoj mohol vyskytnúť, resp. začať s niekoľkoročným predstihom oproti Slovensku. Štúdium vývojev v iných krajinách a hľadanie paralel s podmienkami v slovenskom prostredí je preto nesmierne dôležité.

1.1. Slovenský trh práce v porovnaní Európskych krajín

Dlhoročnou výzvou slovenského trhu práce zostáva podľa špecifických odporúčaní pre Slovensko zamestnanosť znevýhodnených skupín. Pandémia koronavírusu po rokoch pozitívneho vývoja na trhu práce môže tento problém ešte viac prehĺbiť. Hlavným cieľom Slovenska do roku 2030 je zvýšiť participáciu nízko kvalifikovaných ľudí na úroveň priemeru krajín EÚ. Aktivácia znevýhodnených skupín pomôže zmierniť nesúlad medzi dopytom a ponukou na trhu práce. Opatrenia zamerané na rekvalifikáciu, získavanie zručností a

podporu mobility pracovnej sily zo zahraničia a medzi regiónmi Slovenska pomôžu tento nesúlad ešte viac znížiť.

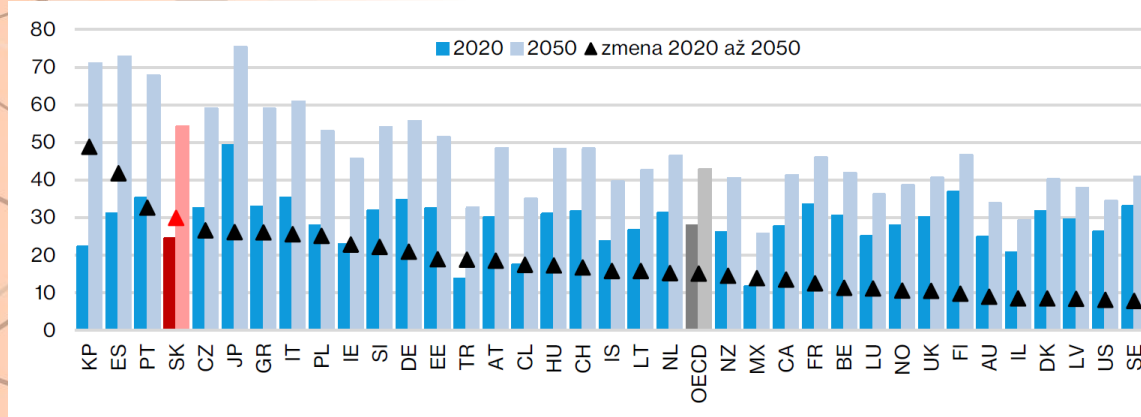
Napriek cyklickému zlepšovaniu v posledných rokoch zostáva dlhodobá nezamestnanosť a nízka zamestnanosť niektorých skupín populácie výzvou slovenského trhu práce. V rokoch 2018 a 2019 miera nezamestnanosti dosahovala lepšie hodnoty ako priemer krajín eurozóny a EÚ (5,8 % oproti 7,5 % a 6,7 % v roku 2019). Miera dlhodobej nezamestnanosti je napriek výraznému poklesu stále nad priemerom EÚ a aj regionálnych susedov. Takmer 60 % nezamestnaných sa nachádza v dlhodobej nezamestnanosti, pričom len Grécko dosahuje vyššie hodnoty. Pandémia koronavírusu v roku 2020 preruší pozitívny vývoj na trhu práce a prehĺbi štrukturálne problémy. Kvôli prudkému poklesu ekonomického rastu sa očakáva v roku 2020 zvýšenie miery nezamestnanosti na 8,2 %. (IFP, Ekonomika zadržáva dych, 2020) Ľudia prídu o prácu najmä vo vybraných sektoroch služieb s nižšou kvalifikovanou pracovnou silou, ale aj v priemysle a stavebníctve.

Vzhľadom na počet obyvateľov v aktívnom veku je miera zamestnanosti domácej pracovnej sily relatívne nízka. Kým v Česku a Nemecku je to približne 51 a 54 pracujúcich na 100 obyvateľov, na Slovensku je to len približne 45. Zaostávanie v počte pracujúcich oproti priemeru krajín EÚ vysvetľuje deficit z pracovnej migrácie a nižšia participácia na trhu práce znevýhodnených skupín (s vplyvom na celkovo nižšiu participáciu na trhu práce oproti najlepším krajinám). Relatívne veľký podiel z domácej pracovnej sily pracuje v zahraničí. Nízky prílev zahraničných pracovníkov tento deficit nedokáže kompenzovať. Napriek takmer päťnásobnému nárastu od roku 2014 dosahuje počet pracovníkov zo zahraničia len 2,7 % z celkovej pracovnej sily. Nižšia miera aktivity v porovnaní s krajinami EÚ prevláda v skupinách nízko kvalifikovaných ľudí, marginalizovaných rómskych komunít (MRK), matiek s deťmi do troch rokov, ale aj v skupine ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím.

Demografický vývoj bude v najbližších dvoch dekádach kľúčovým faktorom vplývajúcim na štruktúru a vývoj Slovenského trhu práce. Dva najvýznamnejšie trendy, ktoré sa počas tohto obdobia prejavia budú menovite starnutie populácie a s tým súvisiaca zmena štruktúry; a zvyšovanie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva. Kým lepšie vzdelanie bude v budúcnosti tlačiť nezamestnanosť nadol, odchod Husákových detí do dôchodku bude omladzovať trh práce a mieru nezamestnanosti naopak zvyšovať. Politiky by mali smerovať na rast úrovne vzdelanosti a na podporu flexibilných foriem zamestnávania, čím by zamestnanosť stúpala.

Slovensko patrí medzi najrýchlejšie starnúce krajiny OECD. Podľa prognóz tejto inštitúcie narastie medzi rokmi 2020 a 2050 pomer počtu obyvateľov v poproduktívnom veku k produktívnemu obyvateľstvu z 24 % na 54 % (veľmi podobné hodnoty uvádza aj prognóza Eurostatu). To predstavuje štvrtý najvýraznejší rast v OECD (viď. Obr. č.1)

Graf č.1: Pomer počtu obyvateľov v poproduktívnom veku (65+) k počtu obyvateľov v produktívnom veku (15-65) (%)



Zdroj: IFP, OECD 2020

Najdôležitejším demografickým trendom najbližších dekád bude postupné starnutie silných populačných ročníkov 1970-1989 a ich odchod do dôchodku. Najpočetnejšou kohortou z tzv. Husákových detí sú muži a ženy dnes vo veku 40 až 44 rokov, ktorí dovŕšia dôchodkový vek

okolo roku 2040. Tento rok je preto zlomovým pre vývoj priemerného veku produktívneho obyvateľstva. Kým do roku 2040 bude dochádzať k jeho rastu, počnúc týmto rokom bude obyvateľstvo v produktívnom veku v priemere mladnúť. (Dujava Daniel, Pécsyová Monika, 2020)

Tento vývoj bude mať za následok rýchlu a drastickú zmenu vo vekovej štruktúre slovenského trhu práce počas najbližších dvoch dekád. Tak ako to ilustruje obrázok č.1, Slovensko zaznamená spomedzi všetkých krajín OECD štvrtý najzásadnejší nárast pomeru obyvateľstva v produktívnom veku voči obyvateľstvu v neproduktívnom veku. Toto bude znamenať značne zvyšujúci sa nápor na sociálny systém v Slovenskej republike, čo sa bude priamo prenášať na nároky kladené na pracujúcu populáciu.

1.2 Komparácia Slovenska, Nemecka a Rakúska

Rozhodnutie pre komparáciu Slovenska s Nemeckom a Rakúskom je postavené na niekoľkých princípoch. Nemecko predstavuje jednoznačne najväčšieho obchodného partnera Slovenskej republiky a Rakúsko patrí medzi 10 najväčších obchodných partnerov SR. Podľa údajov Ministerstva hospodárstva SR pre rok 2020 bolo Nemecko najväčším obchodným partnerom SR s celkovým obratom vzájomnej obchodnej výmeny 29,8 miliárd EUR s celkovým podielom 20% na slovenskom zahraničnom obchode. Rakúsko bolo v roku 2020 na siedmom mieste (po Česku, Poľsku, Francúzsku, Maďarsku a Číne) s celkovým obratom 6,25 miliárd EUR. (MHSR, 2020) Nemecko a Rakúsko teda predstavujú nespochybniteľne obchodnou výmenou najprepojenejšie zahraničné ekonomiky.

Rakúsko aj Nemecko predstavujú krajiny s vysoko rozvinutým a pokročilým vzdelávacím sektorom. Obe krajiny majú tradične veľký podiel odborného vzdelávania a prípravy v rámci celkového vzdelávacieho sektora a taktiež obe krajiny sú akýmsi vzorom v európskom aj

svetovom meradle pre nastavovanie systémov OVP. Prípadové štúdie a komparácia Nemeckého a Rakúskeho vzdelávacieho sektora, teda prináša veľkú pridanú hodnotu.

Rakúsko a Nemecko taktiež patria medzi najväčších zahraničných investorov na Slovensku. V roku 2019 bolo Nemecko najväčším pôvodcom zahraničných investícií na Slovensku (NBS, 2020). Silná prítomnosť Nemeckého a Rakúskeho kapitálu v slovenskom hospodárstve a priemysle spôsobuje, že nemeckí a rakúski zamestnávateľia aplikujú podobné očakávania voči slovenskému trhu práce a tiež vzdelávaciemu sektoru ako sú zvyknutí vo svojich domovských krajinách. Teda dopyt a očakávania silne zastúpených nemeckých a rakúskych zamestnávateľov vynucujú odozvu (ponuku) reflektujúcu prax v týchto krajinách.

Porovnanie Slovenského trhu práce s trhom práce v Rakúsku a Nemecku je teda opodstatnené úzkym prepojením slovenského hospodárstva na tieto dve ekonomiky ako aj na štruktúru priamych zahraničných investícií v SR a z toho vyplývajúce očakávania kladené na slovenský trh práce a vzdelávací sektor. Zároveň je však s ohľadom na vysokokvalitný vzdelávací systém a systém odborného vzdelávania a praxe v týchto krajinách takáto komparácia veľmi prínosná.

2. NEMECKÝ MODEL PREPOJENIA TRHU PRÁCE S ODBORNÝM VZDELÁVANÍM A PRÍPRAVOU

2.1. Dôsledky krízy 2008/09 na nemecký trh práce

Svetová finančná a hospodárska kríza v rokoch 2008/2009 mala obrovský vplyv na európsky trh práce. V rokoch 2008 až 2009 sa miera nezamestnanosti zvýšila vo všetkých 28 členských štátoch EÚ, ako aj v ďalších európskych krajinách. V dvojročnom porovnaní 2008/2010 sa miera nezamestnanosti zvýšila v 26 z 28 krajín EÚ (znížila sa iba v Nemecku a Luxembursku). Miera nezamestnanosti sa v rokoch 2008 až 2010 v Litve a Estónsku strojnásobila. Na Islande a v Lotyšsku bola miera v roku 2010 dvaapokrát vyššia ako v roku 2008 a v Dánsku a Írsku sa viac ako zdvojnásobila. V roku 2010 bolo v celej EÚ nezamestnaných 23 miliónov ľudí, čo je zhruba o 6 miliónov viac ako v roku 2008.

Tabuľka č.1: Zmena podielu nezamestnanosti medzi rokmi 2008 až 2010 – Porovnanie vybraných krajín

Zmena podielu nezamestnanosti 2008/2010		
	% - percentuálny bod	% - percentuálny nárast
Priemer EÚ (EU-28)	2,6	37,1
Eurozóna (19 krajín)	2,6	34,2
Slovensko	4,9	51
Maďarsko	3,4	43,6
Slovinsko	2,9	65,9
Česká republika	2,9	65,9
Poľsko	2,6	36,6
Spojené kráľovstvo	2,2	39,3
Francúzsko	1,9	25,7
Rakúsko	0,7	17,1
Nemecko	-0,4	-5,4

Zdroj: Eurostat, 2018

Dlhová kríza v Európe - ktorá nasledovala po globálnej finančnej a hospodárskej kríze - prispela k tomu, že miera nezamestnanosti v EÚ vzrástla v rokoch 2010 až 2013 z 9,0 na 10,9 percenta. Banková a finančná kríza, ktorá sa začala na jeseň roku 2008 spôsobila v roku 2009 najzávažnejší kolaps ekonomiky v Nemecku za posledných 60 rokov. Následný hospodársky vývoj výrazne zlepšil ekonomické podmienky v Nemecku a postupne aj v eurozóne a zvyšku EÚ. Na začiatku roka 2014 bolo síce v členských štátoch eurozóny okolo 19 miliónov nezamestnaných a v celej EÚ okolo 27 miliónov nezamestnaných. Záchrana bánk a programy hospodárskych stimulov však enormne zvýšili štátne zadlženie. V prípade vlád a korporácií celková výška dlhu v obehu vzrástla z vtedajších 50 biliónov EUR na 72 biliónov EUR.

Medziročný nárast zadlženosti a celková zadlženosť v mnohých krajinách eurozóny prekročili povolené konvergenčné kritériá EÚ, takzvané maastrichtské kritériá vo výške 3% a 60% HDP. Len v Nemecku sa úroveň dlhu ku koncu roka 2012 zvýšila na 81% HDP. Podiel sociálnych dávok bol v roku 2012 iba 29,6% HDP, čo bola rovnaká výška ako v roku 1996, ale stále menej ako v roku 2003. Verejný dlh sa teda nezvyšoval v dôsledku zvyšujúcich sa nákladov sociálneho štátu, avšak kríza vo finančnom sektore spôsobila hospodársky pokles v dôsledku, ktorého došlo naprieč EÚ k rozsiahlym stratám pracovných miest.

Katastrofálny prepád zamestnanosti očakávaný takmer všetkými odborníkmi z dôvodu päťpercentného poklesu výroby v dôsledku drastického nárastu nezamestnanosti sa v Nemecku nevyskytol. Samotný Inštitút pre výskum zamestnanosti (IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) odhadol možný prepád zamestnanosti v prípade päťpercentného ekonomického prepádu na až na 1,5 milióna pracovných miest. Nemecký „zázrak zamestnanosti“ (z nem. originálu Beschäftigungswunder) sa napriek všetkým ukazovateľom podľa laureáta Nobelovej ceny Paula Krugmana podaril vďaka kľúčovým stimulačným opatreniam. Týmito boli zavádzanie skráteného pracovného času; Kurzarbeit, pozitívne kontá pracovného času zamestnancov a

personálna politika firiem v prospech nadbytočnej základnej pracovnej sily s nevyhnutnou kvalifikáciou.

Expanzívna a reformná politika štátu v oblasti zamestnanosti, zlepšenie pravidiel pre krátkodobý pracovný pomer, umiernená politika kolektívneho vyjednávania, kolektívne vyjednávania za účelom zabezpečenie zamestnanosti a súčinnosť so zamestnancami boli tak úspešnými opatreniami, že v ich dôsledku v roku 2009 vzrástla zamestnanosť v Nemecku o ročný priemer 24 000 ľudí v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Napriek tomu sa však v priemyselnej výrobe s výnimkou stavebníctva zamestnanosť na dva roky znížila celkovo o 335 000 pracovných miest. Toto bolo spôsobené klesajúcim trendom a outsourcingom vo výrobnom sektore. Inštitút pre makroekonomiku a výskum hospodárskych cyklov (IMK - Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung) odhaduje, že prostredníctvom vyššie zmienených opatrení sa v Nemecku udržali približne 2 milióny pracovných miest a znížením pracovnej doby a zavedením Kurzarbeitu približne ďalších 1,1 milióna pracovných miest. Tento úspech bol sprevádzaný pokračujúcim rastom zamestnanosti v sektore služieb, najmä vďaka forme práce na čiastočný úväzok.

Prínos reforiem trhu práce po roku 2005 („Hartzove reformy“) a umiernených dohôd o kolektívnom vyjednaní, ktoré sa v roku 2009 nezmenili, je sporný. Pretože nominálne mzdy v Nemecku sa v rokoch 2001 až 2010 zvýšili iba v priemere o približne 1%, čo je najnižší nárast zo všetkých priemyselných krajín (okrem Japonska). V roku 2013 boli nemecké hrubé mzdy reálne o 0,7% nižšie ako v roku 2000. A jednotkové náklady práce stúpili v Nemecku o 0,5%, čo je tiež najnižšie v medzinárodnom porovnaní rozvinutých ekonomík.

Napriek tomu, že v Nemecku nebolo možné v porovnaní s inými krajinami pozorovať ďalekosiahle dôsledky krízy na trh práce a Nemecko dokonca od roku 2010 zaznamenalo nové rekordy v oblasti zamestnania s takmer 42 miliónmi zamestnaných ľudí, nemalo by sa

zabúdať na dosahy krízy na ekonomiku a zamestnanosť zo strany všetkých aktérov zapojených do politik trhu práce ako aj firiem a zamestnávateľov. Nedostatočná stabilita finančných trhov, rastúce ceny surovín a energií a veľmi odlišný medzinárodný ekonomický vývoj zostávajú trvalým rizikom pre jednu z najviac exportne zameraných ekonomík sveta, ktorou je Nemecko. Práve v rokoch nasledujúcich po hospodárskej kríze 2008/09 v Nemecku bolo možné získať veľa pozitívnych skúseností o tom, ako je možné politicky vyvážené riadiť obrovský prepád výroby bez straty pracovných miest.

Masívny pokles nemeckého HDP o 5,1 % v roku 2009 sa v dôsledku pri stabilnej zamestnanosti v rámci hospodárstva prejavil na 2,5% poklese celkového ročného pracovného času na zamestnanú osobu a 2,5% poklese priemernej produktivity pracovnej sily na hodinu pracovného času. V roku 2010 podľa výročnej expertnej správy o hodnotení makroekonomického vývoja Nemecko opäť dosiahlo hospodársky rast vo výške 4 % a pozitívny vývoj priemernej produktivity práce na hodinu pracovného času. Hospodársky rast v roku 2014 dosahoval 1,6 %, domáca zamestnanosť sa zvýšila o 0,9 % a počet nezamestnaných je v priemere nižší ako tri milióny, t. j. miera pod 7 %.

Opatrenia a reakcie politiky zamestnanosti, hospodárskej politiky, politiky pracovného času a personálnej politiky veľkých spoločností na prudký, ale krátky prepád reálnej ekonomiky v Nemecku v rokoch 2009/2010 možno označiť za hviezdnu hodinu keynesiánskej politiky zamestnanosti v kombinácii s pokrokovými opatreniami na trhu práce a ponukou nástrojov. Tieto výsledky boli dôsledkom úspešnej spolupráce a politikov, zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov. Kľúčovými faktormi úspechu boli nástroje ako Kurzarbeit, efektívna politika flexibilného pracovného času (aj keď oba nástroje boli väčšinou spojené s dočasným znížením miezd) a obozretná personálna politika veľkých podnikov.

2.2. Opatrenia po finančnej kríze v Nemecku na podporu trhu práce

V Nemecku vládnuca veľká koalícia reagovala okamžite, komplexne a proaktívne na hospodárske dôsledky finančnej krízy. Na základe konsenzu o nevyhnutnosti vhodnej hospodárskej a finančnej politiky medzi vládou a predstaviteľmi hospodárstva boli dohodnuté najrozsiahlejšie balíky hospodárskych stimulov od druhej svetovej vojny. Tieto celkovo dosiahli 187 miliárd EUR za roky 2009 a 2010, čo zodpovedalo približne 3% HDP za obidva roky. Pritom finančná pomoc pre banky a spoločnosti v núdzi pozostávala zo 75 miliárd EUR v ručiteľských programoch vlády a 40 miliárd EUR v špeciálnych úverových programoch. Druhú najväčšiu položku 43,5 miliárd eur tvorili priame výdavky ako napr. investičné príspevky, prémie na opatrenia ochrany životného prostredia, alebo zošrotovanie a taktiež dotácia vlády pre zdravotné poisťovne. Desatinu z celkového objemu tvorili daňové úľavy vo výške 18 miliárd eur, najmä na daň z príjmu a prevádzkové odpisy.

O balíku ekonomických stimulov I (Konjunkturpaket I) s názvom „Zabezpečenie zamestnanosti prostredníctvom posilnenia rastu“ bolo rozhodnuté začiatkom 5. novembra 2008 v počiatoch nastávajúcej hospodárskej krízy. Balík hospodárskych stimulov II (Konjunkturpaket II), známy ako „Pakt pre zamestnanosť a stabilitu“, bol prijatý 14. januára 2009, na začiatku druhého štvrtroka krízy. Z priamych výdavkov 43,5 miliárd eur smerovala takmer polovica (48,7%) do budúcich investícií, dopravných projektov a regionálneho ekonomického rozvoja, teda do verejného sektora. Ostatné výdavky určené na stimulačné opatrenia trhu práce, boli cielené na vytváranie dočasných pracovných miest v spolupráci so Spolkovým úradom práce a ostatnými krajinskými orgánmi. Vláda poskytla tiež ďalšie finančné prostriedky na rozšírenie príspevkov na Kurzarbeit, náhradu sociálnych odvodov a granty na získavanie a rozširovanie kvalifikácie počas zamestnania formou Kurzarbeit. Ďalej bol rozšírený kvalifikačný program Ďalšieho vzdelávania pre nízko kvalifikovaných a starších zamestnancov poskytovaného Spolkovým úradom práce (WeGebAU - Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen). Výdavky na

krátkodobý pracovný čas a školenie plynú do súkromného sektora s cieľom stabilizovať zamestnanosť.

Konkurencieschopnosť nemeckého hospodárstva závisí predovšetkým od kvalifikovaných pracovníkov. O to viac je znepokojujúce, že nedostatok kvalifikovaných pracovníkov už nie je cyklickým, ale stále viac štrukturálnym problémom.

V mnohých odvetviach a regiónoch je už teraz nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, najmä v ošetrovateľských profesiách alebo v tzv. sektore MINT (matematika, informačné technológie, prírodné vedy a technika). Je pravda, že účinky pandémie Covid-19 sa prejavujú aj tam. Vylúčení sú však najmä pracovníci v oblasti informačných technológií: rozdiel zostáva veľký. Vzhľadom na zvýšené požiadavky digitalizácie súčasná kríza ďalej zvyšuje potrebu IT špecialistov.

Demografický vývoj zhoršuje nedostatok kvalifikovaných pracovníkov. Počet obyvateľov Nemecka a s ním aj počet potenciálnych pracovníkov sa bude v nasledujúcich rokoch znižovať a starnúť. Ani pomerne vysoké počty prisťahovalcov pred krízou tento trend zásadne nezmenia. Do roku 2040 by sa počet ľudí vo veku 20 až 65 rokov mohol znížiť približne o 6 miliónov na menej ako 44 miliónov. Očakáva sa, že pomer závislosti v starobe, ktorý opisuje pomer počtu osôb starších ako 65 rokov k počtu osôb vo veku 20 až 65 rokov, sa dramaticky zhorší - zo súčasnej hodnoty 1:3 na hodnotu 1:2 v roku 2030. To znamená, že na každú osobu staršiu ako 65 rokov by potom pripadali len dve osoby v produktívnom veku (Spolkový štatistický úrad, 2019).

S celkovo klesajúcim a starnúcim potenciálom pracovnej sily sa štrukturálny nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, ktorý sa prejavuje už dnes, ešte viac prehĺbi. Už v roku 2025 by mohli chýbať takmer 3 milióny kvalifikovaných pracovníkov, väčšinou s odbornou

kvalifikáciou (Prognos, 2019). Demografický vývoj má vážne dôsledky aj pre systémy sociálneho zabezpečenia. Týka sa to najmä zákonného dôchodkového poistenia a poistenia dlhodobej starostlivosti: počet prispievateľov klesá a zároveň sa zvyšuje počet poberateľov. To zvýši tlak na začatie štrukturálnych reforiem v odvetviach sociálneho poistenia. Tie sú nevyhnutné aj preto, aby sa predišlo masívnemu nárastu nemzdových nákladov práce, čo by malo negatívny vplyv na zamestnanosť.

Optimálne využívanie domácich zdrojov, uľahčenie prisťahovalectva kvalifikovaných pracovníkov. Zabezpečenie dostatočného množstva kvalifikovanej pracovnej sily je jednou z kľúčových úloh pri zabezpečovaní prosperity v Nemecku. Na zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily v strednodobom až dlhodobom horizonte je tiež potrebná súdržná a vyvážená celková stratégia a nábor kvalifikovaných zahraničných. Udržateľná odborná príprava a vzdelávacie aktivity sú aj naďalej najdôležitejšími základnými kameňmi. Zamestnávateľia si uvedomujú svoju zodpovednosť a zapájajú sa do rôznych kvalifikačných iniciatív v celom spektre vzdelávania. Spoločnosti v Nemecku už investujú do vnútro podnikového vzdelávania a odbornej prípravy viac ako 50 miliárd eur ročne. Nedostatky v systéme vzdelávania, ktoré sú jednou z hlavných príčin vzniku nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, však nemožno kompenzovať angažovanosťou podnikov. Preto sú absolútne nevyhnutné udržateľné reformy na zlepšenie kvality celého vzdelávacieho systému - počnúc predškolským vzdelávaním až po všeobecné školy a univerzity.

Okrem toho, všetky potenciály domáceho trhu práce, najmä ženy, starší ľudia a osoby so zdravotným postihnutím a z ľudí s migračným pozadím by sa mali otvoriť čo najlepším spôsobom. Okrem toho musí byť možné dosiahnuť lepšiu rovnováhu na trhu práce urýchlením procesov vyrovnávania trhu práce. Predovšetkým lepším umiestňovaním, aktiváciou a cieľenou podporou nezamestnaných - musí byť možné výrazne skrátiť čas obsadzovania pracovných miest a ďalej znižovať dlhodobú nezamestnanosť. Okrem toho je

naďalej nevyhnutné cielené a výrazne zvýšené prisťahovalectvo kvalifikovaných zahraničných pracovníkov.

Pred pätnástimi rokmi bolo Nemecko stále "chorým mužom" Európy s viac ako 5 miliónmi nezamestnaných. Odvtedy sa situácia na trhu práce výrazne zlepšila, nezamestnanosť sa do roku 2019 znížila o viac ako polovicu, finančná a hospodárska kríza spred desiatich rokov pozitívnemu vývoju príliš neublížila a aj v súčasnej pandémie Covid-19 sa nezamestnanosť zatiaľ drží pod hranicou 3 miliónov, a to aj vďaka masívnemu využívaniu príspevkov na skrátený pracovný čas.

Federálnej agentúre práce (BA) sa podarilo zlepšiť podporu nezamestnaných, predovšetkým dôslednejším využívaním opatrení politiky trhu práce z hľadiska ich vplyvu a účinnosti. Zároveň sa výrazne znížili výdavky a sadzba príspevkov a vytvorila sa rezerva. To poskytlo dôležitý manévrovací priestor na zabezpečenie zamestnanosti počas krízy. Tento úspešný kurz musí pokračovať a ďalej sa rozvíjať v súlade so súčasnými výzvami na trhu práce. Ústrednými bodmi politiky trhu práce sú hlavné výzvy budúcnosti: digitálna a ekologická transformácia, demografický vývoj, rastúci nedostatok kvalifikovaných pracovníkov a dlhodobá nezamestnanosť.

Kvalifikácia žiadaná na trhu práce je najlepšou ochranou pred nezamestnanosťou. Vzhľadom na rastúcu transformáciu hospodárstva budú kvalifikácia, odborná flexibilita a kontinuálne vzdelávanie zohrávať čoraz dôležitejšiu úlohu. Dobrá kvalifikácia je najlepšou ochranou pred nezamestnanosťou. Z tohto dôvodu sa BA musí zamerať aj na mladých ľudí na začiatku ich vzdelávacieho a pracovného života a v prípade potreby im poskytnúť cielenú podporu pri prechode zo školy do práce v úzkej spolupráci so zodpovednými spolkovými krajinami a ďalšími aktérmi. Okrem toho je potrebné v čo najväčšej miere podporovať nízkokvalifikovaných pracovníkov na ceste k získaniu odbornej kvalifikácie, ak existuje

osobná spôsobilosť a potreba cieľového povolania na trhu práce; na tento účel sa môžu použiť aj tieto opatrenia:

- čiastočná kvalifikácia, ktorú možno použiť na tento účel. Najlepším riešením vždy zostáva pravidelná odborná príprava, ktorá musí zostať preferovanou možnosťou pri všetkých ponukách podpory, najmä pre osoby mladšie ako 25 rokov.

- Udržateľnosť základných dávok - Nezamestnaní sú podporovaní buď poistením v nezamestnanosti financovaným z príspevkov (SGB III), alebo základnou podporou príjmu financovanou z daní (SGB II). Rozdiely medzi SGB III a SGB II sa musia ďalej optimalizovať. Zamestnávateľia napríklad nechcú mať dve kontaktné osoby len preto, že nezamestnaní sú ošetrovaní v rôznych právnych sférach. Udržateľný systém základného zabezpečenia si okrem zlepšenia motivácie k práci vyžaduje aj odbremenenie úradov práce od zbytočnej administratívnej záťaže a zníženie byrokracie v oblasti právnych predpisov o dávkach. Existujúce nástroje podpory politiky trhu práce sa musia flexibilnejšie kombinovať a musia sa vytvoriť rozumné podporné reťazce, v ktorých sa vopred plánujú ďalšie kroky podpory, pravidelne sa prehodnocuje, čo sa dosiahlo, a v prípade potreby sa upravuje. Systematická diagnostika zručností, intenzívna podpora v nevyhnutných prípadoch a následná podpora aj po úspešnej integrácii sú kľúčové pre stabilizáciu a zabezpečenie zamestnania.

- Sústrediť poistenie v nezamestnanosti na hlavné úlohy. Hlavnou úlohou poistenia v nezamestnanosti - okrem vyplácania dávok v nezamestnanosti a príspevkov na skrátený pracovný čas - je odborné, rýchle a udržateľné umiestnenie, poradenstvo a podpora nezamestnaných. Len v úzkom rámci a na základe jasného rozdelenia kompetencií preberá poistenie v nezamestnanosti aj preventívne úlohy, ktoré slúžia na predchádzanie nezamestnanosti alebo na rýchly štart ľudí do pracovného života, ako je kariérne poradenstvo a odborné poradenstvo.

- Školenie v podniku zamestnancov sú zodpovední predovšetkým zamestnanci a zamestnávateľia. Nikto nedokáže robiť CET lepšie ako spoločnosti. Aby sa zabránilo chybnému vývoju príspevkovo financovaného poistenia v nezamestnanosti na spolkovú

agentúru pre ďalšie vzdelávanie, musí sa podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov dôsledne zamerať na potreby politiky trhu práce. Práve v tejto oblasti sú BA a poistenie v nezamestnanosti originálnym prínosom a podnetom pre celoživotné vzdelávanie. To úzko súvisí s celoživotným kariérnym poradenstvom zo strany BA, ktoré by malo vždy prebiehať vo veľkých sieťach a podľa možnosti ako odporúčacie poradenstvo.

- Krátkodobé príspevky: dôležitý nástroj v kríze - príspevok za skrátený pracovný čas významne prispel k stabilizácii hospodárstva a zabezpečeniu zamestnanosti počas finančnej a hospodárskej krízy v rokoch 2008/2009 a tiež počas súčasnej pandémie Covid-19.

2.3. Systém duálneho vzdelávania v Nemecku

Nemecko je najväčšou ekonomikou v Európskej únii a štvrtou najväčšou na svete. Nemecko s najvyšším hrubým domácim produktom a najväčším počtom obyvateľov v EÚ je najdôležitejším trhom v Európe. Len 0,6 % HDP pripadá na poľnohospodárstvo a lesníctvo (primárny sektor), 30,5 % na výrobný sektor vrátane stavebníctva (sekundárny sektor) a 69 % na sektor služieb. Malé a stredné podniky zamestnávajú najväčší počet pracovníkov (viac ako 25 miliónov) a poskytujú aj väčšinu vzdelávacích miest pre mladých ľudí. Priemysel je zároveň dôležitým pilierom nemeckého hospodárstva: v žiadnom inom štáte s vyspelou ekonomikou nezohráva klasická priemyselná výroba porovnateľne dôležitú úlohu. Na hospodárskej produkcii Nemecka sa podieľa približne 37 %. Špecializuje sa na vývoj a výrobu komplexných priemyselných tovarov, najmä kapitálových tovarov a inovatívnych výrobných technológií. Najdôležitejšími priemyselnými odvetvami sú automobilový, strojársky, elektrotechnický a chemický priemysel.

Od 20. rokov 20. storočia sa učňovské vzdelávanie realizovalo aj v priemysle a od roku 1930 komory vykonávali skúšky pre priemyselných učňov. Vďaka kvalifikovaným pracovníkom vytvorili priemyselné zamestnávateľské zväzy nový typ kvalifikovanej pracovnej sily. Prevzala

sa tradičná forma učňovského vzdelávania, ale prispôbili sa vyučovacie metódy a formy výučby. Spočiatku podnikové združenia stanovovali predpisy o odbornej príprave pre učňovské školstvo bez účasti iných záujmových skupín. V roku 1969 bol preto prijatím zákona o odbornom vzdelávaní (BBiG) stanovený míľnik, pretože sa tu po prvýkrát spoločne zohľadnili záujmy štátu, zamestnávateľov a zamestnancov. Okrem toho sa ministerstvo školstva stalo kľúčovým aktérom v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, čím sa obmedzil vplyv zamestnávateľov.

Duálne odborné vzdelávanie sa v Nemecku (ako aj v celom nemecky hovoriacom svete) dočkalo širokej akceptácie a bolo podporované a financované podnikmi čiastočne aj preto, že cechové organizácie neboli zrušené tak dôsledne ako napríklad vo Francúzsku alebo v Holandsku. Existovali teda silné záujmové skupiny, ktoré mohli sprostredkovať kontakt medzi občanmi a štátom a umožnili zavedenie jasne štruktúrovaného odborného vzdelávania. Rozšíreniu učňovského vzdelávania napomohol aj silný priemysel: ukázalo sa, že pre tento priemysel je užitočné poskytovať učňom rozsiahle, štandardizované kvalifikácie, a tým vytvárať transparentnosť v kvalifikácii pracovnej sily. (REINISCH, H; FROMMBERGER, D.: 2004, s.32)

V súčasnosti je Duálne vzdelávanie systémom odborného vzdelávania a prípravy so značným významom pre zamestnávateľov. Vzdelávanie v duálnom systéme prebieha na dvoch vzdelávacích miestach, v podniku a v odbornej škole, a vyznačuje sa tým, že vzdelávacie procesy prebiehajú simultánne na rôznych vzdelávacích miestach, z toho názov duálne vzdelávanie. Osoba v duálnom vzdelávaní sa označuje ako praktikant alebo žiak alebo zastarano ako učeň.

Predpokladom odborného vzdelávania v duálnom systéme je zmluva o odbornom vzdelávaní v Nemecku. Odborná škola, ktorú žiak pri odbornej príprave pre konkrétneho

zamestnávateľa navštevuje závisí od sídla spoločnosti. Najväčšiu praktickú časť odbornej prípravy absolvujú uční v podnikoch, teoretickú časť preberá najmä odborná škola. Okrem toho je na mnohých miestach možné získať ďalšiu rozširujúcu kvalifikáciu na odborných školách. Pri návšteve odbornej školy (škola s odbornou kvalifikáciou) je duálne vzdelávanie zabezpečené všeobecným vzdelávaním/teoretickým vyučovaním a praktickým vyučovaním v dielni.

Podniková časť vzdelávania prebieha tri až štyri dni v týždni, pričom dni v škole sú jeden alebo dva dni. Alternatívne sa môže realizovať aj tzv. bloková výučba. To znamená, že štážista alebo učeň je v škole vždy len osem týždňov. Často sa dopĺňa medzipodnikovým vzdelávaním, ktoré prebieha vo vlastných dielňach remeselníckych cechov a komôr. Cieľom týchto medzipodnikových školení je kompenzovať nedostatky v odbornej príprave, ktoré vznikli v dôsledku špecializácie mnohých spoločností. Takéto kurzy môžu trvať tri až štyri týždne ročne. V závislosti od povolania sú niektoré kurzy regulované podľa príslušných predpisov o odbornej príprave (napr. zväračské kurzy pre mechanikov motorových vozidiel), iné sú dobrovoľné.

Školská časť odborného duálneho vzdelávania podlieha školským dozorným orgánom spolkových krajín a príslušným platným učebným plánom, ktoré zase vychádzajú z rámcového učebného plánu. Rámcové učebné plány nie sú v celej krajine jednotné, na rozdiel od predpisov o odbornej. Rámcové učebné plány schvaľuje KMK (Stála konferencia ministrov školstva a kultúry spolkových krajín) na vyššej úrovni, ale existuje základné právo, že jednotlivé spolkové krajiny môžu rámcové učebné plány individuálne prispôbiť daným podmienkam. V tomto prípade platí zásada kooperatívneho federalizmu, kde je školské vzdelávanie výsadou spolkových krajín, avšak spolkové krajiny sú nútené spolupracovať medzi sebou aby sa zabezpečila kompatibilita vzdelávacieho systému naprieč Nemeckom. Z tohto dôvodu je dôležité vyžiadať si príslušný rámcový učebný plán spolkovej krajiny alebo

príslušnej odbornej školy, aby sa zabezpečila dobrá koordinácia medzi odbornou školou a podnikovým vzdelávaním.

Všeobecné ťažiskové body úloh odborných škôl sú:

- odovzdávanie teoretických technických vedomostí
- prehĺbovanie všeobecného vzdelávania
- udeľovanie Osvedčení o absolvovanom vzdelaní

Dochádzka do odbornej školy zvyčajne zahŕňa dvanásť vyučovacích hodín týždenne, čo zodpovedá dvom školským dňom. Keďže však vo všeobecnosti nie je možné odučiť plný počet hodín, účasť je často obmedzená na osem hodín odučených v jednom alebo dvoch dňoch. Odborná príprava v odbornej škole pozostáva z teoretickej časti a všeobecnej časti. Vo všetkých povolaniach všeobecná časť zahŕňa predmety nemčina (komunikácia), politika (spoločenské vedy), šport (podpora zdravia) a príležitostne náboženstvo (životné otázky, hodnoty, normy).

Výučba v odborných školách sa organizuje buď formou čiastočného úväzku (jeden alebo dva dni v týždni), alebo blokovou formou (spojená do niekoľkých týždňov "na jeden raz"). Povolania, ktoré majú len niekoľko vzdelávacích vzťahov (tzv. odštiepené povolania), sú zoskupené v štátnych alebo federálnych triedach špecialistov. (BiBB, Lebenslanges Lernen in Deutschland, 2020), (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildung in Deutschland 2020, 2020)

Počas odborného vzdelávania sa musí vykonať priebežná skúška, ktorou sa preukáže úspešnosť doterajšieho vzdelávania. To sa uskutoční približne v polovici vzdelávania. Na konci odbornej prípravy sa koná záverečná skúška, na ktorej musia skúšaní preukázať svoju odbornú spôsobilosť. Záverečná skúška sa v remeselných odboroch tradične nazýva

majstrovská skúška. Skúšky organizujú príslušné orgány, napr. v obchodnom sektore remeselné komory a priemyselné a obchodné komory (IHK). Vykonávajú ich skúšobné komisie zriadené komorami. Registráciu na skúšky vykonáva buď školiaca spoločnosť, alebo samotný žiak v súlade s platnými skúšobnými predpismi. Zamestnávateľ je vo všeobecnosti povinný pripraviť štážiistu na absolvovanie skúšky v študovanom odbore.

Písomné priebežné a záverečné skúšky IHK (s výnimkou záverečných skúšok IHK v Bádensku-Württembersku) sú v celom Nemecku jednotné, t. j. vykonávajú sa v rovnakom čase a s rovnakými súbormi úloh pre príslušné povolanie. Úlohy pripravujú tri inštitúcie na prípravu úloh IHK v rámci komplexného postupu, v ktorom hlavnú úlohu zohrávajú odborné komisie s rovnakým počtom zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj učiteľov. Pre profesie súvisiace s obchodom a komerčnou činnosťou sú to "Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen" (AkA) v Norimbergu a "Zentralstelle für Prüfungsaufgaben Nord-West" (ZPA Nord-West) v Kolíne nad Rýnom a pre priemyselnotechnické profesie "Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle der IHK Region Stuttgart" (PAL). Skúšobné papiere pre grafické odbory vydáva ZFA Druck-Medien v Kasseli.

Podstatnou výhodou jedinečných centrálnych skúšok IHK je, že všetci účastníci odbornej prípravy v danej profesii sú testovaní na celoštátnej úrovni s rovnakými úlohami. Tým sa zabezpečuje objektivnosť skúšok a porovnateľnosť príslušných výsledkov skúšok v celom Nemecku. Priemerné výsledky podľa okresov IHK, spolkových krajín a celoštátne sa dajú zobrazit' na každej domovskej stránke IHK, takže každý skúšajúci, ale aj každá vzdelávacia spoločnosť sa môže zaradiť podľa svojich výsledkov.

V rokoch 2003 až 2007 došlo k radikálnej zmene postupu skúšky. V rámci pilotného projektu boli priebežné a záverečné skúšky pre niektoré nové odborné profesie nahradené "kumulovanou" skúškou. To konkrétne znamená, že prvá časť skúšky (predtým priebežná

skúška) tvorí až 40 % celkového výsledku a druhá časť skúšky (predtým záverečná skúška) tvorí 60 a viac percent celkového výsledku skúšky.

Po úspešnom absolvovaní skúšky dostane absolvent tri certifikáty:

Certifikát zamestnávateľa vzdelávajúceho v rámci duálu

Osvedčenie o absolvovaní odbornej školy

Záverečné osvedčenie alebo osvedčenie pre majstra alebo kvalifikovaného pracovníka

Duálny vzdelávajúci zamestnávateľ je povinný vydať osvedčenie v mene svojej spoločnosti.

V prípade neúspešného absolvovania záverečnej skúšky môže žiak skúšku opakovať dvakrát. Na žiadosť žiaka možno predĺžiť obdobie odbornej prípravy až do nasledujúceho opakovaného preskúšania, najviac však o jeden rok. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildung in Deutschland 2020, 2020)

2.3.1. Výhody a nevýhody nemeckého systému duálneho vzdelávania pre trh práce

Výhodou je, že odborná príprava v podniku zaručuje praktickú prípravu naviazanú na potreby trhu práce. Stážisti sú oboznámení s najnovším technickým vývojom. V podnikoch si môžu vybudovať dobré meno, ktoré má po vzdelaní pozitívny vplyv na získanie pracovného miesta. Fáza učenia v podniku sa skraca aj vďaka skúsenostiam získaným už ako žiak v škole. Príspevok na odbornú prípravu umožňuje učňom sústrediť sa na odbornú prípravu vďaka finančnej stabilite.

Navštevovaním odbornej školy sa zabezpečuje základné teoretické vzdelanie a vytvára sa teoretické zázemie pre činnosť v spoločnosti. Prostredníctvom odbornej školy je možné

skrátiť povinnú školskú dochádzku vo všeobecnej škole, pretože školské vzdelanie mladých ľudí sa dopĺňa prostredníctvom predmetov, ako sú nemecký jazyk, spoločenské vedy, náboženstvo a šport. Štát zabezpečuje minimálnu potrebnú úroveň vzdelania.

Prostredníctvom skúšky pred priemyselnou a obchodnou komorou alebo remeselnou komorou sa zabezpečí porovnateľnosť kvalifikácií v celonemeckom meradle a zároveň je tak garantovaná kvalita akceptovaná aktérmi v priemysle.

Nevýhodou nemeckého systému duálneho vzdelávania je, že zapojenie troch partnerov (spolková vláda, krajinská vláda a zamestnávateľ, resp. komora) si vyžaduje zvýšené koordinačné úsilie.

Skutočnosť, že učebné plány pre odborné školy vydáva príslušná spolková krajina a rámcové plány vzdelávania vydáva spolková vláda, znamená, že nie sú vždy kompatibilné.

V niektorých spoločnostiach sú dualisti považovaní za lacnú pracovnú silu bez minimálnej mzdy a nie sú školení komplexne, ale len v čiastkových oblastiach. Vzhľadom na úzku špecializáciu niektorých podnikov nie je možné zastúpiť všetky čiastkové aspekty povolania. To sa musí eliminovať pomocou vnútropodnikového vzdelávania alebo pomocou partnerstiev s inými podnikmi čo však súvisí so zvýšenými organizačnými a finančnými výdavkami. Ako príklad možno uviesť zubného asistenta, ktorý nie v každej zubnej ambulancii aplikuje zubné implantáty. Je to však neoddeliteľná súčasť komplexnej odbornej prípravy v tejto profesii. (Kultusminister Konferenz, Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell, 2020)

Silné a slabé stránky systému duálneho vzdelávania v Nemecku sú už nejaký čas predmetom kontroverzných diskusií. Na jednej strane sa považuje za základ nemeckého hospodárstva:

vzdelávanie kvalifikovaných pracovníkov zabezpečuje vysokú kvalitu výrobkov a úspešnosť vývozu. Vzhľadom na nízku nezamestnanosť mladých ľudí v medzinárodnom porovnaní, ktorá sa pripisuje duálnemu systému, sa považuje za "exportný hit" aj pre iné krajiny (Spolkové ministerstvo školstva a výskumu 2015; Euler 2013).

Na druhej strane počet novo uzavretých zmlúv o odbornej príprave a kvóta vzdelávacích spoločností majú klesajúcu tendenciu. Tá by mohla vyjadrovať, že podniky pomaly ustupujú od SDV. Pokles počtu miest na odbornú prípravu v podniku v duálnom systéme sa nepripisuje len klesajúcemu počtu absolventov škôl, vyššiemu sklonu k štúdiu alebo problémom s prispôbením sa trhu s miestami na odbornú prípravu. Dôvody spoločností, ako napríklad nižší dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch, zvýšené náklady na vnútropodnikové vzdelávanie alebo reštrukturalizáciu, ako napríklad viac ďalšieho vzdelávania a školení namiesto odbornej prípravy, uvádzajú aj samotné spoločnosti. Pokles účasti na vnútropodnikovom vzdelávaní sa týka najmä veľmi malých podnikov. Malé podniky často nedisponujú potrebným technickým vybavením a zdrojmi na to, aby mohli sami školiť mladých ľudí; tento problém by mohlo čiastočne vyriešiť spojenie malých podnikov do "vzdelávacích komunití". Podpora spoločného vzdelávania by preto bola možným opatrením. O spoločnej odbornej príprave možno uvažovať aj v prípade vysoko špecializovaných spoločností, ktoré nepokrývajú všetky zložky odbornej prípravy. Existujú rôzne formy spoločného vzdelávania.

Meniace sa podmienky v zamestnaní

Ak má systém duálneho vzdelávania zostať atraktívny pre hospodárstvo, musí mladým ľuďom poskytovať aj ekonomicky relevantné zručnosti. To znamená, že duálne odborné vzdelávanie a príprava sa musia neustále prispôbovať vývoju na trhu práce. Takýmto vývojom je predovšetkým zmena profesijnej štruktúry: zatiaľ čo dopyt po zamestnancoch vo výrobnom sektore má tendenciu klesať, dopyt po zamestnancoch v sektore služieb sa

zvyšuje. Systém duálneho vzdelávania musí zodpovedajúcim spôsobom pripravovať na nové povolania orientované na budúcnosť a v prípade potreby pre nich vytvoriť nové súčasné profesijné profily. Po druhé, požiadavky a technológie na trhu práce sa menia: rastúce využívanie počítačov, informačných a komunikačných technológií sa musí odraziť aj v predpisoch o odbornej príprave a v kompetenciách, ktoré sa majú vyučovať. Z hľadiska základných zručností sú čoraz dôležitejšie logické myslenie, analytické schopnosti a schopnosť riešiť problémy. Po tretie, treba spomenúť globalizáciu: Dochádza k čoraz intenzívnejšiemu vytváraniu sietí medzi krajinami a k živej výmene tovaru, kapitálu, vedomostí a pracovnej sily. Komunikačné zručnosti a znalosť cudzích jazykov sa tak stávajú veľmi dôležitými. Po štvrté, počas rozpadu vedomostí sa skrakuje: To, čo sa človek naučí raz, nemôže v podniku produktívne využívať počas celého pracovného života. Vzdelávanie musí preto tiež umožniť, aby sa človek pravidelne učil počas celého života (učenie sa učiť sa).

Konkurencia zo strany akademického vzdelávania

Ak si má duálne odborné vzdelávanie a príprava zachovať svoju pozíciu aj v budúcnosti, musí zostať atraktívne aj pre mladých ľudí. V dôsledku poklesu pôrodnosti sa znižuje podiel mladších ľudí na celkovej populácii a s ním aj náborová základňa podnikov pre duálne vzdelávanie. S rastúcim počtom vysokoškolských kvalifikácií sa zvyšuje aj podiel mladých ľudí, pre ktorých je otvorené štúdium na univerzite alebo vysokej škole. Keďže relatívne platy akademických pracovníkov v porovnaní s platmi odborne vzdelaných ľudí rastú, v skutočnosti existuje príklon k vysokoškolskému sektoru. Hospodárstvo si preto musí čoraz častejšie klásť otázku, či má skutočne uprednostňovať ľudí s trojročným odborným vzdelaním pred absolventmi trojročného bakalárskeho štúdia. Čoraz viac sa presadzujú aj rôzne modely duálneho štúdia, t. j. študijné programy s pomerne vysokým podielom praktických zložiek v podniku, ktoré konkurujú klasickému duálnemu systému. Jedno nebezpečenstvo tu určite spočíva v oblasti "deštandardizácie". Je to preto, že hoci je odborné vzdelávanie v celom Nemecku regulované, mnohé duálne študijné programy sú oveľa viac prispôbené

potrebám jednotlivých (veľkých) podnikov (Graf 2016, s. 11). Táto vysoká miera špecifického prístupu k podniku je pre absolventov nevýhodou, ak chcú zmeniť podnik, pretože je pre nich ťažké využiť zručnosti inde, pričom niektoré z nich sú veľmi prispôsobené konkrétnemu podniku. Niektoré študijné programy (napr. ekonómia a spoločenské vedy) sú tiež z veľkej časti veľmi široko založené. Hoci táto neujasnenosť spôsobuje niektorým mladým ľuďom neistotu, a tým aj problém, iným mladým ľuďom, ktorí sa nechcú zaviazať k presnému povolaniu v ranom štádiu, vyhovuje.

Motivácia mladých ľudí pre odbornú prípravu

Do popredia sa tak dostáva aj rozvoj hodnotových orientácií a kariérnych plánov mladých ľudí. Je viditeľné, že počet neobsadených miest v odbornom vzdelávaní narastá. Čiastočne je to spôsobené nedostatkom vhodných uchádzačov. Preto niektorí mladí ľudia po skončení školy (ešte) nemajú potrebnú "tréningovú zrelosť". Preto je potrebné zvýšiť investície do škôl, aby sa znížil podiel mladých ľudí s nízkym vzdelaním. O to viac, že požiadavky na prístup k odbornému vzdelávaniu sa neustále zvyšujú. V niektorých prípadoch však nie je možné obsadiť pracovné miesta, pretože mladí ľudia považujú podmienky vzdelávania, práce a zamestnania v niektorých povolaniach za neatraktívne. Preto môžu byť opatrenia na zvýšenie atraktívnosti potrebné, avšak aby boli dlhodobo účinné, musia ísť nad rámec obyčajných imidžových kampaní. Ako príklad možno uviesť primeraný plat, istotu zamestnania, možnosti kariérneho rastu a povýšenia alebo lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života či rodiny.

Hoci sa systému odborného vzdelávania a prípravy stále pripisuje veľký význam z celkového ekonomického hľadiska, zdá sa, že duálne vzdelávanie stratilo na svojej atraktívnosti v porovnaní s alternatívnymi vzdelávacími cestami z pohľadu jednotlivých účastníkov vzdelávania. Z tohto dôvodu boli spustené rôzne iniciatívy na zvýšenie atraktívnosti a zabezpečenie dostatočného počtu uchádzačov o duálne odborné vzdelávanie a prípravu,

medzi ktoré patrí napríklad rozšírenie profesijnej orientácie, imidžové kampane, podpora malých a stredných podnikov pri nábore učňov na mieru, nábor absolventov, ktorí predčasne ukončili štúdium, do duálneho odborného vzdelávania a prípravy, posilnenie priepustnosti medzi odborným a vysokoškolským vzdelávaním alebo rozšírenie podpory mladých ľudí s migračným pozadím v duálnom odbornom vzdelávaní a príprave. Okrem toho by sa malo viac starších ľudí zapojiť do odbornej prípravy (rekvalifikácie/d ďalšieho vzdelávania) v duálnom systéme. Tréning často už nestačí na celý život. Aj v neskorších fázach života by malo byť ľahké naučiť sa nové povolanie - napríklad preto, že sa človek chce alebo potrebuje preorientovať, ak sa možnosti na trhu práce v určitých povolaniach zhoršili alebo ak už nemôže vykonávať určité povolanie zo zdravotných dôvodov.

Vysokošpecializované vzdelávacie povolania

Duálny systém odborného vzdelávania a prípravy s viac ako 300 povolaniami je v niektorých prípadoch vysoko špecializovaný. To môže veľmi sťažiť neskoršiu zmenu povolania, dokonca aj zmenu príbuzného povolania. Existujúce iniciatívy sa snažia rozšíriť obsah odborného vzdelávania (napr. prostredníctvom "rodín povolaní so spoločnými základnými kompetenciami"), aby sa takto vyškolení kvalifikovaní pracovníci mohli zamestnať v rozmanitejšom spektre povolaní a mohli sa podľa potreby špecializovať v priebehu svojho ďalšieho života - úplne v zmysle celoživotného vzdelávania.

Duálny systém odborného vzdelávania a prípravy má napokon silné a slabé stránky, ktoré sa líšia aj v závislosti od hospodárskej situácie a technologického vývoja. Dôležité bude najmä zachovať výhodné prvky nemeckého systému odborného vzdelávania a prípravy a zároveň umožniť dostatočnú flexibilitu a prispôbenie sa modernému vývoju.

2.3.2. Duálne vzdelávanie a koncept Vzdelávacieho trhu

V Nemecku je prístup k duálnemu odbornému vzdelávaniu a príprave organizovaný formou trhu - na rozdiel od školského alebo univerzitného vzdelávania a systémov odborného vzdelávania a prípravy vo väčšine ostatných krajín. Hoci politici pravidelne požadujú, aby bol mladým ľuďom "poskytnutý" dostatočný počet miest na odbornú prípravu, podniky sa môžu slobodne rozhodnúť, koľko miest na odbornú prípravu ponúknu a kým ich obsadia (Granato, Ulrich 2013, s. 315). Na rozdiel od používania tohto pojmu na trhu práce (Ulrich 2005) sa na trhu odbornej prípravy používa pojem ponuka na označenie ponúkaných miest na odbornú prípravu a pojem dopyt sa používa na označenie osôb, ktoré by chceli absolvovať odbornú prípravu.

Strana ponuky: školiace miesta v podnikoch

Počet novo uzavretých zmlúv o odbornom vzdelávaní a počet miest na odborné vzdelávanie, ktoré sú evidované v Spolkovej agentúre práce a ktoré ešte neboli obsadené, sa zaznamenáva spoločne ako počet ponúkaných miest na odborné vzdelávanie a prípravu v rámci duálneho vzdelávania a odbornej prípravy. V školiacom roku 2014/2015 to bolo približne 563 055 miest na školenie (pozri Matthes et al. 2016). V tomto období bolo Spolkovému inštitútu pre odborné vzdelávanie a prípravu (BIBB) nahlásených približne 522 093 novo uzavretých zmlúv o odbornej príprave. Podľa Spolkového úradu práce bolo na konci školiaceho roka ešte stále približne 40 960 neobsadených miest na školenie. všetky náklady spojené so školením, vrátane príspevku na školenie, zvyčajne znášajú samotné podniky. Existuje aj takzvané "mimopodnikové vzdelávanie", v rámci ktorého sú vzdelávacie miesta financované najmä štátom. Počet takýchto miest na odbornú prípravu je však v porovnaní s počtom miest na odbornú prípravu v podniku veľmi malý.

V záujme zachovania kvality odborného vzdelávania a prípravy sú príslušné kompetentné orgány (v závislosti od vzdelávacej profesie napr. remeselnícka komora, priemyselná a obchodná komora, poľnohospodárska komora atď.) podľa zákona povinné kontrolovať

vhodnosť vzdelávacích zariadení a osobnú a odbornú spôsobilosť školiteľov. O niečo viac ako polovica všetkých spoločností v Nemecku (57 %) mala v roku 2014 oprávnenie na školenie (BIBB Data Report, 2016). Päťdesiattri percent z nich bolo oprávnených poskytovať len interné odborné vzdelávanie v spolupráci s inými podnikmi alebo vzdelávacími zariadeniami. Ich počet sa vypočítava na základe tzv. kvóty pre školiace spoločnosti: Ukazuje, koľko zo všetkých podnikov s aspoň jedným zamestnancom, ktorý podlieha odvodom na sociálne poistenie, je v konečnom dôsledku podnikov so stážistami.

Dopyt: mladí ľudia, ktorí hľadajú miesto na odbornú prípravu

Prejdime teraz k situácii mladých ľudí na trhu vzdelávania. Školský rok odbornej prípravy sa formálne začína 1. októbra každého roka a trvá do 30. septembra nasledujúceho roka. V školiacom roku 2014/2015 bol dopyt po školení 602 900 ľudí. Z nich 522 093 (necelých 87 %) získalo do 30. septembra 2015 zmluvu o vzdelávaní v duálnom systéme (Matthes a kol. 2016). K tomuto dátumu bolo na Spolkovom úrade práce stále evidovaných 80 791 uchádzačov o miesto na odbornú prípravu. Ak sa berú do úvahy nielen tí, ktorí boli ku dňu uzávierky stále evidovaní ako uchádzači, ale všetci inštitucionálne evidovaní uchádzači o miesto na odbornú prípravu (t. j. všetci tí, ktorí podpísali zmluvu o odbornej príprave v duálnom systéme alebo boli v BA evidovaní ako uchádzači o miesto na odbornú prípravu v určitom období počas roka odbornej prípravy), ich počet je výrazne vyšší ako oficiálne stanovený dopyt, a to 804 369 uchádzačov o miesto na odbornú prípravu. Medzi uchádzačov sa však započítavajú len tie osoby, ktoré úradníci BA pre umiestňovanie klasifikovali ako "pripravené na odbornú prípravu". Treba tiež zdôrazniť, že značná časť uchádzačov neprichádza priamo zo školy. Ako vyplýva z prieskumu uchádzačov o štúdium BA/BIBB za rok 2014, 28 % z nich sa už uchádzalo o miesto na odbornej príprave v predchádzajúcich rokoch, t. j. išlo o tzv. starých uchádzačov (BIBB Data Report, 2016).

Dopyt po miestach na podnikové vzdelávanie závisí na jednej strane od demografického vývoja, t. j. od pôrodnosti a počtu absolventov škôl. Počet obyvateľov v Nemecku klesá už od prelomu tisícročia a jeho vývoj v budúcnosti bude závisieť aj od prisťahovalectva. Otvorenou otázkou zostáva, do akej miery bude možné integrovať utečencov, ktorí sú v súčasnosti prijatí do Nemecka, do systému duálneho vzdelávania. Od polovice roku 2000 počet absolventov všeobecnovzdelávacích škôl klesá, hoci zdvojené kohorty maturantov v rokoch 2007 až 2013 medzičasom tento pokles trochu zmiernili (BIBB, 2015). Na druhej strane, dopyt po miestach na odbornú prípravu ovplyvňujú aj rozhodnutia mladých ľudí v oblasti vzdelávania, t. j. akú maturitu získajú a akú odbornú prípravu si následne zvolia. V posledných rokoch napríklad čoraz viac mladých ľudí pokračuje vo vysokoškolskom štúdiu a zvýšil sa aj počet tých, ktorí začínajú dennú odbornú prípravu na školách v zdravotníckom sektore. Napriek tomuto vývoju však stále veľká časť mladých ľudí začína duálne odborné vzdelávanie a prípravu. Miera učňovského vzdelávania, t. j. podiel obyvateľov Nemecka, ktorí sa niekedy v živote zúčastnia duálneho odborného vzdelávania a prípravy, sa znížila, ale v roku 2014 stále predstavovala 53,4 % (BIBB, 2016).

V Nemecku je približne štvrtina všetkých učňov v programoch odbornej prípravy mimo duálneho systému v tzv. školskom vzdelávaní. Obe oblasti sa historicky vyvíjali pre rôzne profesijné oblasti a kvalifikácie. Pokiaľ ide o právny rámec, organizáciu a podmienky odbornej prípravy, tieto dve oblasti sa určite dajú navzájom porovnať. V školskom vzdelávaní je napríklad 17 zdravotníckych profesií, ktoré sú kvantitatívne najväčšou skupinou, organizovaných podobným spôsobom ako duálny systém: Odborná príprava prebieha podľa spolkového práva (v duálnom systéme podľa zákona o odbornom vzdelávaní (BBiG) / remeselného zákonníka (HwO), v školskom sektore podľa profesijných zákonov zdravotníckych profesií), trvá zvyčajne tri roky a má duálnu štruktúru, t. j. v zdravotníckych profesiách je zákonom predpísaný aj vysoký podiel praktickej prípravy.

Oba systémy odborného vzdelávania a prípravy sa však okrem iného líšia vstupnými požiadavkami, pomerom teórie a praxe a podielom žien medzi účastníkmi vzdelávania.

Požiadavky na prístup k odbornej príprave

V závislosti od požadovaného cieľa odbornej prípravy je podmienkou prístupu k školskému vzdelávaniu minimálne maturita, zvyčajne však stredoškolské vzdelanie s maturitou. V oblasti zdravotníckych povolání regulovaných spolkovým zákonom je ďalšou podmienkou prístupu, že uchádzač nie je zo zdravotného hľadiska nevhodný na výkon. Naopak, neexistuje žiadna formálna požiadavka na prístup k duálnemu vzdelávaniu. Vzdelávacia spoločnosť preto môže uzavrieť zmluvu o vzdelávaní aj so žiadateľom bez všeobecného maturitného vysvedčenia.

Teoretické a praktické prvky

Vzdelávacie kurzy v zdravotníckych povolaniach sú "duálne štruktúrované", ale s rôznym pomerom teoretickej a praktickej výučby a času praktického výcviku. Je to stanovené v zákonom predpísanom minimálnom počte hodín: Napríklad pri vzdelávaní pôrodných asistentiek je 1 600 hodín teoretickej a praktickej výučby a 3 000 hodín praktického výcviku, pri fyzioterapii 2 900 hodín teoretickej a praktickej výučby a 1 600 hodín praktického výcviku.

V rámci odbornej prípravy na odborných školách, ktorú upravuje krajinový zákon, musia študenti absolvovať podnikovú prax, ktorá sa v jednotlivých spolkových krajinách líši. V duálnom systéme sa vyučovanie na odbornej škole uskutočňuje formou skráteného úväzku, niekedy aj formou blokového vyučovania, najmenej 12 hodín týždenne. Praktická výučba v podniku zahŕňa v priemere 3 600 hodín pre trojročné vzdelávacie kurzy

Školské a duálne vzdelávanie sú dve úplne porovnateľné oblasti odborného vzdelávania a prípravy, ak sa zohľadní široká štruktúra školských vzdelávacích kurzov. Na rozdiel od

niektorých predpokladov ich však nemožno vnímať v konkurenčnom vzťahu, ale skôr ako dva vzájomne sa dopĺňajúce piliere odborného vzdelávania a prípravy v Nemecku. Zahŕňajú rôzne odborné oblasti a kvalifikácie. Dokonca aj podobné (príbuzné) vzdelávacie kurzy mimo BBiG/HwO, ktoré sa ponúkajú v duálnom a školskom systéme, sa od seba líšia vstupnými požiadavkami, dĺžkou trvania vzdelávania, cieľmi, obsahom a zameraním (Zöller 2015). Ako ukazuje porovnávacia štúdia, dokonca aj predpokladané rozdiely v následnej profesijnej úspešnosti medzi duálnym a školským vzdelávaním nie sú spôsobené systémami vzdelávania, ale podmienkami spojenými s príslušným vzdelávacím povoláním, ako je predchádzajúce školské vzdelanie účastníkov vzdelávania a možnosti zamestnania špecifické pre dané povolanie.

2.4. Akreditované vzdelávanie v Nemecku, jeho financovanie a pluralita poskytovateľov

Oblasť OVP v Nemecku sa vyznačuje: pluralitou poskytovateľov, prevažne trhovým charakterom a pomerne minimálnou mierou regulácie zo strany štátu. Iba časť ponuky kurzov ďalšieho vzdelávania v OVP vedie k získaniu formálnej odbornej kvalifikácie. Je preto potrebné rozlišovať medzi niekoľkými druhmi štátom regulovaného ďalšieho vzdelávania. A to ďalším odborným vzdelávaním, ktoré vedie k celoštátne uznávanej odbornej kvalifikácii, a odbornou rekvalifikáciou (definovanou v zákone o odbornom vzdelávaní). Ďalší rozdiel možno nájsť medzi ďalším vzdelávaním umožňujúcim postup v povolání (ďalšie vzdelávanie pre kariérny postup) a ďalším vzdelávaním zameraným na udržiavanie alebo rozširovanie odborných vedomostí, zručností a alebo ich aktualizáciu v súlade s technickým alebo hospodárskym vývojom („adaptačné“ ďalšie vzdelávanie).

Akreditované ďalšie odborné vzdelávanie a rekvalifikácia sa zakladá na zákonných predpisoch, ktoré určujú obsah, cieľ, požiadavky na skúšky a ich priebeh, podmienky na udelenie oprávnenia a určenie kvalifikácie. Tieto predpisy stanovuje Spolkové ministerstvo pre vzdelávanie a výskum na základe dohody s príslušnými ministerstvami a po konzultácii s Hlavnou radou (Hauptausschuss) Spolkového inštitútu pre odborné vzdelávanie (BiBB).

Podľa zákona o odbornom vzdelávaní a príprave (BBiG) a remeselného zákonníka (HwO) sú orgány zodpovedné za odbornú prípravu oprávnené vydávať nariadenia a osvedčenia o skúškach pri ďalšom odbornom vzdelávaní. Tieto sú známe ako komorové predpisy. Príkladmi príslušných orgánov sú Priemyselné a obchodné komory (IHK) a Remeselnícke a obchodné komory (HWK). Verejne financované odborné vzdelávanie a príprava sa zameriava na rôzne cieľové skupiny, od nekvalifikovaných nezamestnaných až po manažérov. Ciele, obsah a trvanie kurzov sa podľa cieľovej skupiny rozlišujú. Len niektoré z týchto kurzov sú určené na získanie kvalifikácie, ktorá je uznávaná zákonom alebo udeľovaná Priemyselnými stavovskými organizáciami (komorami).

Medzi poskytovateľov ďalšieho vzdelávania patria odborné školy, komunitné centrá vzdelávania dospelých, univerzity, akadémie, priemyselné komory, profesijné združenia, atď. Súkromní poskytovatelia tvoria najväčšiu skupinu poskytovateľov OVP; z nich 33 % tvoria komerční prevádzkovatelia a 15 % neziskové organizácie. Komunitné centrá vzdelávania dospelých tvoria 14 %. Obchodné a priemyselné zariadenia, ako aj zariadenia prevádzkované inými významnými spoločenskými zoskupeniami (cirkvi, strany, odbory, združenia, kluby, nadácie) predstavujú 12 %. Odborné školy a inštitúcie vyššieho vzdelávania (vrátane Fachhochschulen) predstavujú 10 %, zatiaľ čo ostatné typy poskytovateľov tvoria posledných 5%.

Akreditácie majú v oblasti ďalšieho vzdelávania veľký význam. 85 % poskytovateľov v Nemecku má aspoň jednu formálnu akreditáciu od verejného alebo súkromného orgánu. 43% poskytovateľov je akreditovaných podľa Akreditácie a certifikácie v oblasti ďalšieho vzdelávania (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung, AZWV). Toto je akreditácia Spolkového úradu práce, čím sa AZWV stáva najrozšírenejšou formou akreditácie, po ktorej nasledujú akreditácie podľa zákonov o vzdelávaní dospelých alebo o ďalšom vzdelávaní nemeckých spolkových krajín (39 %) a akreditácie profesijných alebo odvetvových združení (35 %) (BIBB, 2011, s. 319).

Ďalšie akreditované podnikové vzdelávanie sa môže uskutočňovať v podniku alebo mimo neho, ale zvyčajne ho hradí podnik a zvyčajne sa koná počas bežného pracovného času. Existuje veľké množstvo kolektívnych zmlúv, ktoré obsahujú ustanovenia o vzdelávaní (často v spojení s inými otázkami, ktoré si vyžadujú právnu úpravu, ako je priemyselná bezpečnosť a ochrana životného prostredia, rozvoj personálu a zručností, organizácia práce, spôsob odmeňovania, pracovný čas atď.) (Faulstich 2003, s. 46). Štandardná kolektívna zmluva o odbornom vzdelávaní definuje ďalšie odborné vzdelávanie ako kvalifikačné opatrenia, ktoré slúžia na to, aby zamestnanci mohli pochopiť neustály rozvoj odborných, metodických a sociálnych vedomostí v kontexte vlastnej pracovnej oblasti (udržiavacia kvalifikácia); splniť nové požiadavky v rámci vlastnej pracovnej oblasti (adaptačná kvalifikácia); prevziať inú, rovnako kvalifikovanú alebo vyššie kvalifikovanú úlohu.

Najsilnejšie postavenie v prípade ďalšieho odborného vzdelávania v Nemecku majú súkromní poskytovatelia. S cieľom posilniť vzdelávanie osôb v zamestnaní Federálny úrad práce financuje program "WeGebAU", ktorý sa realizuje od roku 2006. Z tohto programu sa financuje odborná príprava starších osôb v zamestnaní, zamestnancov malých a stredných podnikov a pracovníkov s nízkou kvalifikáciou. Jeho cieľom je zabezpečiť a zvýšiť zamestnateľnosť a zabrániť nezamestnanosti. Plánuje sa, že bude aj naďalej pomáhať pri

pokryvaní požiadaviek na kvalifikáciu pracovnej sily a pôsobiť ako stimul pre podniky, aby využívali ďalšie odborné vzdelávanie ako prostriedok na zlepšenie konkurencieschopnosti. Zákon o zlepšení integrácie príležitostí na trhu práce ruší zákonný základ obmedzujúci financovanie ďalšieho vzdelávania starších zamestnancov v malých a stredných podnikoch. Financovaní môžu byť aj zamestnanci mladší ako 45 rokov, ak zamestnávateľ zaplatí aspoň 50 percent nákladov na kurzy. Program "WeGebAU" absolvovalo približne 85 200 osôb v období od februára 2018 a januára 2019. Z nich bolo približne 76 700 zamestnaných ktoré v januári 2019 podliehali plným povinným príspevkom na sociálne poistenie, čo predstavuje mieru integrácie 96,4 %. Tento nástroj prispieva k zamedzeniu nezamestnanosti a pomáha pri zabezpečovaní pracovnej základne v Nemecku.

Jedným z možných dôvodov vysokej účasti na základnom a ďalšom odbornom vzdelávaní v Nemecku je skutočnosť, že s takouto účasťou sú v určitých prípadoch spojené štátne dávky. Princípom týchto opatrení je zlepšiť profil zručností absolventov alebo ho prispôbiť zmeneným požiadavkám trhu práce s cieľom zlepšiť šance na opätovné začlenenie nezamestnaných na trh práce. Väčšina výdavkov vzniknutých v súvislosti s ďalším odborným vzdelávaním sa delí medzi niekoľko úrovní štátnej správy. Spolková vláda sa podieľa na financovaní ďalšieho vzdelávania prostredníctvom finančných programov rôznych ministerstiev. Výdavky na tieto programy sú alokované v rámci jednotlivých rozpočtov a tvoria fondy s cieľovým použitím. Spolkové krajiny sa podieľajú na financovaní ďalšieho vzdelávania podobným spôsobom ako spolková vláda prostredníctvom programov realizovaných rôznymi krajskými ministerstvami. Pôsobia spoločne s miestnymi samosprávami a združeniami obcí. V niektorých prípadoch spolkové krajiny naďalej financujú centrá vzdelávania dospelých a iné inštitúcie ďalšieho vzdelávania.

System ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy je teda v praxi financovaný spoločne podnikmi a verejným sektorom, čo predstavuje tzv. zmiešané financovanie. Existuje právne

zakotvená dotácia na životné náklady účastníkov vzdelávacích programov ďalšej odbornej prípravy, predovšetkým dotácia podľa zákona o zvyšovaní kvalifikácie. Okrem toho je značný význam podporných programov a verejných grantov ako napr. príspevok na vzdelávanie od ministerstva školstva. Takmer všetky spolkové krajiny financujú programy na podporu účasti na ďalšom OVP. Spolkový úrad práce má najväčší objem finančných prostriedkov pre ľudí postihnutých/ohrozených nezamestnanosťou. (IBW, 2020)

3. RAKÚSKY MODEL PREPOJENIA TRHU PRÁCE S ODBORNÝM VZDELÁVANÍM A PRÍPRAVOU

Rakúsko je jednou z najbohatších krajín EÚ. Celkový HDP je nominálne 399 miliárd eur (2019), z čoho primárny sektor tvorí 1,3 %, 28,4 % sa vytvára vo výrobnjej ekonomike (sekundárny sektor) a 70,3 % v sektore služieb (terciárny sektor). V cestovnom ruchu, ktorý je v Rakúsku dôležitým hospodárskym odvetvím pre vytváranie HDP a pre zamestnanosť a ktorý sa na rozdiel od mnohých iných krajín funguje počas celého roka, sa v roku 2019 uskutočnilo celkovo približne 132 miliónov prenocovaní (domácich a zahraničných), z toho približne 50 miliónov z Nemecka. Vysoký podiel priemyslu v Rakúsku v medzinárodnom porovnaní charakterizuje vysoko rozvinutý strojársky sektor, početní dodávatelia pre automobilový priemysel a množstvo veľkých a stredne veľkých spoločností, ktoré sú vysoko špecializované a v niektorých prípadoch sú lídrami na svetovom trhu vo svojom segmente. Pomer verejných výdavkov (pomer celkových verejných výdavkov k HDP) na úrovni približne 52 % (2019) je nad priemerom krajín EÚ. Pozícia rakúskych spoločností v strednej a východnej Európe je pomerne silná. Platí to nielen pre vývoz, ale aj pre kapitálové investície. Na tento región pripadá viac ako 40 % všetkých rakúskych zahraničných investícií. Rakúske banky sa vo veľkej miere angažujú aj vo východnej a juhovýchodnej Európe.

Počas prvej republiky (1918 až 1938) boli vytvorené rámcové podmienky pre duálne odborné vzdelávanie, ktoré zlepšili situáciu učňov (zákaz nočnej práce, obmedzenie týždenného pracovného času). Okrem toho boli zriadené zamestnanecké rady a zamestnanecké a robotnícke komory, ktoré tiež zastupovali záujmy učňov. Právnym základom podnikovej časti učňovského vzdelávania zostával dlho zákon o živnostenskom podnikaní. Až zákon o odbornom vzdelávaní (Berufsausbildungsgesetz, BAG) z roku 1970 stanovil nové zásadné rámcové podmienky pre duálne odborné vzdelávanie, ktoré sú platné dodnes: napr. status

učňov rovný zamestnancom, presadzovanie BAG učňovskými úradmi, kvalifikačné požiadavky na školiteľov upravené zavedením skúšky školiteľa.

Zvláštnosťou Rakúska je vysoký podiel denného odborného vzdelávania a prípravy na školách: V školskom roku 2017/2018 bolo 40 % žiakov 10. ročníka základných škôl zapísaných na školy a učilištia odborného vzdelávania a prípravy (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen, BMHS) a necelých 37 % na školy odborného vzdelávania a prípravy v rámci duálneho odborného vzdelávania a prípravy. To znamená, že duálne odborné vzdelávanie a príprava a denné školské odborné vzdelávanie a príprava sú viac-menej rovnako silnými piliermi rakúskeho systému odborného vzdelávania a prípravy. Pre porovnanie, podiel študentov denného odborného vzdelávania a prípravy v Nemecku a Švajčiarsku je výrazne nižší ako 20 %. (IBW, 2020)

Dve najbežnejšie cesty k odbornému vzdelávaniu a príprave v Rakúsku sú "duálne vzdelávanie" na jednej strane a navštevovanie stredných odborných škôl alebo vysokých škôl na strane druhej.

V Rakúsku sa smer, pre ktorý sa mladí ľudia môžu rozhodnúť, neurčuje na konci povinnej deväťročnej školskej dochádzky, ako by sa dalo predpokladať. Po ukončení základnej školy sa najprv predbežne rozhoduje o ďalšej vzdelávacej ceste. Ak následne navštevujete nižšiu strednú školu, stále si môžete vybrať medzi systémom duálneho vzdelávania a odbornými školami; prístup na všeobecné školy už nie je možný. Ak po základnej škole navštevujete nižší stupeň všeobecnej strednej školy, ďalší výber nie je obmedzený.

Duálne vzdelávanie

Duálne vzdelávanie, označované aj ako systém duálneho vzdelávania, zodpovedá vzdelávaniu v učňovskom odbore v podniku a navštevovaniu odbornej školy počas učňovskej

praxe. Prístup k učňovskej príprave nie je viazaný na žiadne predpoklady, ani nie je potrebné preukázať, že máte maturitné vysvedčenie alebo inú kvalifikáciu. (Ak si chcete nájsť učňovské miesto v podniku, je vhodné mať maturitné vysvedčenie). Učňovská príprava môže trvať dva až štyri roky v závislosti od toho, ktoré povolanie sa vyučuje a či ide o dvojité učňovskú prípravu, pri ktorej sa vyučujete dvom povolaniam súčasne. Dvojité učňovské vzdelávanie sa vyskytuje zriedkavo, väčšinou ide o učňovské vzdelávanie, pri ktorom sa vyučuje jedno povolanie.

Približne 80 % učňovského času strávia v podniku a približne 20 % v odbornej škole. Dochádzka do odbornej školy je zvyčajne týždenná, ale v niektorých učňovských odboroch môže prebiehať aj v blokoch po dobu dvoch mesiacov za učňovský rok. V podniku sa majú získavať vedomosti špecifické pre dané povolanie a vyučovať, osvojovať a precvičovať praktické zručnosti. Odborná škola by mala poskytovať teoretické vedomosti a upevňovať všeobecné vzdelanie učňov.

Na konci alebo ku koncu učňovskej praxe sa koná skúška na odchode z učňovskej praxe. Pozostáva z odbornej diskusie, teoretickej časti skúšky a praktickej časti, v ktorej učeň dokončí určitú prácu. Môže to byť napríklad výroba dielca pre brigádnikov, komory pre stolárov a účesu pre kaderníkov. Po úspešnom absolvovaní záverečnej učňovskej skúšky sa človek stáva majstrom alebo kvalifikovaným pracovníkom v učebnom odbore.

Existujú prístupy, ktoré spájajú učňovskú prípravu so získaním maturity, ale nie sú veľmi rozšírené a ešte sa uvidí, aký význam budú mať tieto modely v budúcnosti.

Ľudia, ktorí po základnej škole navštevujú všeobecnú strednú školu, si ju môžu doplniť maturitnou skúškou a potom sa rozhodnúť medzi vstupom do pracovného života a ďalším vzdelávaním/štúdiom. Takisto majú možnosť kedykoľvek prestúpiť na odbornú školu alebo

nastúpiť na učňovskú školu. Z toho vyplýva, že systém vzdelávania a odbornej prípravy je flexibilný len v dolnej časti (smerom k menej kvalitnému a spoločensky menej rešpektovanému vzdelávaniu), ale na vrchole je "selektovaný" veľmi skoro a potom už nie je priepustný.

Stredné a vyššie odborné školy

Odborné vzdelávanie a príprava sa vyučuje aj v školách, ale vo všeobecnosti je v popredí teoretický aspekt povolání. Praktická časť je skôr v pozadí. Zvyčajne môže žiak nižšieho stredného vzdelávania rok pred ukončením povinnej školskej dochádzky navštevovať polytechnický kurz, ktorý pripravuje na učňovské vzdelávanie, alebo sa môže rozhodnúť pre ďalšie vzdelávanie na strednej odbornej škole. Patria sem technické a odborné školy, obchodné školy a školy pre ekonomické profesie. Odborná príprava v týchto školách je z právneho hľadiska približne rovnaká ako učňovská príprava. Po absolvovaní tohto stupňa si študenti môžu vybrať medzi vstupom do sveta práce a pokračovaním vo vzdelávaní na strednej škole. Stredné odborné školy sa končia maturitnou skúškou (Reifeprüfung/Matura), po ktorej si študenti môžu vybrať medzi vstupom do sveta práce a pokračovaním vo vzdelávaní/štúdiu.

Rakúsky systém je taktiež zaujímavý aj existenciou a funkciou vzdelávacích inštitúcií, resp. aktérov, ktorí existujú mimo systému školského vzdelávania, ktorí však majú silné postavenie a inštitucionalizovanú rolu v rámci rakúskeho systému OVP. Tento fakt je možné demonštrovať tým že uvedieme aspoň najdôležitejšie inštitúcie vzdelávacieho systému mimo školského systému v Rakúsku. Okrem uvedených inštitúcií existuje veľký počet menších, súkromných a komerčne pôsobiacich inštitúcií, ktoré tu nie sú uvedené.

Ak je pojem inštitúcia definovaný široko, zahŕňa aj tie, ktoré možno považovať za inštitúcie dištančného vzdelávania a vzdelávania dospelých a sú opísané v nasledujúcich kategóriách.

Centrum vzdelávania dospelých (VHS - Volkshochschule)

Koncom 19. a začiatkom 20. storočia vznikli v Rakúsku prvé spolky venujúce sa ľudovému vzdelávaniu. Po zániku Dunajskej monarchie sa tieto školy mohli nazývať aj Volkshochschule (strediská vzdelávania dospelých), predtým to bolo zakázané.

V súčasnosti je vo všetkých spolkových krajinách približne 272 centier vzdelávania dospelých. Vo väčších mestách nájdete centrá vzdelávania dospelých s vlastnými budovami, v menších sídlach sa kurzy konajú v školách alebo iných verejných budovách. Najmä v hlavných mestách štátov je ponuka kurzov veľmi hustá.

Zastrešujúcou organizáciou centier vzdelávania dospelých v Rakúsku je Združenie rakúskych centier vzdelávania dospelých (Verband der Österreichischen Volkshochschulen, VÖV), ktorého členmi sú všetky rakúske krajinské združenia centier vzdelávania dospelých. Zastrešujúca organizácia slúži ako koordinačný orgán pre aktivity týkajúce sa vzdelávacej politiky a vzdelávania. Regionálne združenia sú organizované samostatne, mnohé ako asociácie. Členmi regionálnych združení sú jednotlivé miestne centrá vzdelávania dospelých. Centrá vzdelávania dospelých sú podporované a financované najmä regionálnymi orgánmi a záujmovými skupinami. Österreichische Volkshochschule (ÖHV) je orgán Združenia rakúskych centier vzdelávania dospelých a odborný časopis pre vzdelávanie dospelých. Vychádza štvrťročne od roku 1950.

Inštitút pre podporu odborného vzdelávania (BFI - Berufsförderungsinstitut)

Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI) je organizovaný ako neziskové združenie a zastrešuje deväť krajinských inštitúcií odborného vzdelávania. Federálny úrad slúži nezávislým krajinským inštitúciám na podporu odborného vzdelávania ako servisné a

koordináčnej centrum. Komory práce (AK) a Rakúska odborová federácia (ÖGB) sú členmi a sponzormi Inštitútu pre podporu odborného vzdelávania v Rakúsku (BFI).

Práve tieto organizácie sa v roku 1959 chopili iniciatívy a založili Inštitút na podporu odborného vzdelávania (BFI), najprv vo Viedni a od roku 1960 v jednotlivých spolkových krajinách. V roku 1961 vznikla diaľková škola BFI, ktorá umožnila vzdelávanie menej závislé od miestnych podmienok a časových povinností.

Berufsförderungsinstitut (BFI) nájdete vo všetkých spolkových krajinách. V celej krajine je 162 kancelárií, pričom ponuka je mimoriadne široká vo Viedni a v hlavných mestách spolkových krajín. V minulom roku sa uskutočnilo celkovo približne 20 000 vzdelávacích podujatí, na ktorých sa zúčastnilo približne 230 000 ľudí. V členení podľa predmetov bolo 23% podujatí v oblasti druhého vzdelávacieho smeru, 18 % v oblasti jazykov a po 13 % v oblasti technológií/spracovania/dopravy a opatrení na podporu umiestnenia. Ostatní účastníci sa zúčastnili na podujatiach v oblastiach elektronického spracovania údajov, obchodnej administratívy/riadenia/právo, sociálnych povolání a služieb, ako aj učňovského vzdelávania a opatrení v oblasti zamestnanosti.

Inštitút pre podporu odborného vzdelávania (Berufsförderungsinstitut, BFI) sa považuje za inštitúciu, ktorej cieľom je podporovať ľudí v ich osobnom a profesionálnom rozvoji prostredníctvom ponuky kvalitných a nákladovo efektívnych vzdelávacích programov. Cieľovými skupinami sú jednotlivci, spoločnosti a verejní klienti. Hlavnou ponukou je komplexné vzdelávanie a odborná príprava, ktorá zahŕňa informácie, poradenstvo, profesijnú orientáciu, základné vzdelanie, kvalifikáciu, koučing, podporu pri hľadaní zamestnania, ako aj odbornú prípravu šitú na mieru. Ponuka je široká a môžete si vybrať z veľkého počtu kurzov/podujatí.

Inštitút hospodárskeho rozvoja (WIFI)

Inštitút na podporu hospodárstva (WIFI) je zastrešujúcou organizáciou pre deväť krajských inštitútov na podporu hospodárstva, ktoré sú podriadené vedeniu príslušnej hospodárskej komory v danej spolkovej krajine. Právnym základom pre činnosť Inštitútu na podporu hospodárstva (WIFI) je zákon o obchodných komorách z roku 1946. Podľa tohto zákona vzdelávací mandát Inštitútu na podporu hospodárstva (WIFI) zahŕňa predovšetkým odborné vzdelávanie a prípravu a podporu hospodárstva. Inštitút na podporu hospodárstva (WIFI) začal svoju činnosť v roku 1946.

Inštitút na podporu hospodárstva (WIFI) sa nachádza vo všetkých federálnych spolkových krajinách. Deväť krajských inštitútov hospodárskeho rozvoja sídli vo vlastných budovách a viac ako 80 pobočiek. V minulom roku sa uskutočnilo celkovo 31 400 kurzov, seminárov a školení, na ktorých sa zúčastnilo približne 360 000 ľudí. 12 000 školiteľov pochádza priamo z profesionálnej praxe.

Inštitút na podporu hospodárstva (WIFI) sa považuje za inštitúciu, ktorá poskytuje hospodárstvu know-how, ktoré je relevantné v praxi. Zdôrazňuje svoju funkciu platformy na prenos poznatkov, partnerstvo s malými a strednými podnikmi a funkciu medzinárodného rozhrania. Produkty Inštitútu pre hospodársky rozvoj (WIFI) sa vyvíjajú v štyroch čiastkových organizáciách/pracovných skupinách. Ide o sieť Inštitútu pre hospodársky rozvoj, podnikateľský servis Inštitútu pre hospodársky rozvoj, medzinárodný prenos know-how Inštitútu pre hospodársky rozvoj a medzinárodnú sieť Inštitútu pre hospodársky rozvoj.

Inštitút pre podporu hospodárstva (WIFI) ponúka prenos vedomostí aj prostredníctvom e-learningu od roku 1998, univerzitné kurzy od roku 2000 a kurzy vedúce k získaniu titulu

"Master of Business Administration" od roku 2003. Inštitút pre podporu hospodárstva (WIFI) pôsobí aj ako akreditovaný certifikačný orgán pre rôzne činnosti v Rakúsku. Od roku 1990 pôsobí aj v zahraničí, pričom sa zameriava na tie európske oblasti, ktoré predtým patrili do Rady vzájomnej hospodárskej pomoci (COMECON).

3.1. Rakúsky systém OVP a špecifiká jeho prepojenia na trh práce

Odborné vzdelávanie je v Rakúsku veľmi dôležité. Približne 37 % mladých ľudí v Rakúsku sa po ukončení povinnej školskej dochádzky vyučí zákonom uznanému učňovskému remeslu. Ďalších 40 % sa rozhoduje pre školy odborného vzdelávania a prípravy alebo vysoké školy odborného vzdelávania a prípravy. Celkovo si tak viac ako 75 % rakúskych žiakov vyberá cestu odborného vzdelávania.

Počiatkové odborné vzdelávanie možno absolvovať v rámci duálneho odborného vzdelávania (učňovská a odborná škola) alebo v denných školách. Denné školy odborného vzdelávania a prípravy sa delia na odborné školy (napr. technické a odborné školy, obchodné školy, školy pre ekonomické profesie), odborné školy (napr. vyššie odborné a obchodné školy, obchodné akadémie, vyššie školy pre ekonomické profesie, vyššie školy pre cestovný ruch) a školy zdravotníctva a poľnohospodárstva a lesníctva.

Absolvovaním učňovskej prípravy sa získava kvalifikované a úplné odborné vzdelanie. Odborná príprava na učňovské povolanie je v zásade otvorená pre všetkých mladých ľudí a mladých dospelých, ktorí ukončili deväť rokov povinnej školskej dochádzky. Prístup k učňovskej príprave nie je viazaný na žiadnu konkrétnu maturitnú kvalifikáciu. Učňovské vzdelávanie sa výrazne líši od odborného vzdelávania v denných školách:

- Odborná príprava prebieha na dvoch miestach vzdelávania, v podniku a v odbornej škole. Vzdelávacie spoločnosti a odborné školy sú teda partnermi pri vzdelávaní učňov.

- Učeň je v učebnom pomere so svojou učňovskou spoločnosťou a zároveň je žiakom odbornej školy.
- Podstatnú časť učňovskej praxe tvorí odborná príprava v podniku.
- Skúšku z učňovskej spôsobilosti vykonávajú odborníci z praxe. Učňovská skúška sa zameriava na kompetencie potrebné pre výkon povolania.

3.1.1. Podnikové odborné vzdelávanie v Rakúsku

Podniky vnímajú učňovskú prípravu ako investíciu do budúcnosti. Je to najlepší spôsob, ako môžu spoločnosti uspokojiť svoj budúci dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch. Už počas odbornej prípravy vykonávajú učni pre školiacu spoločnosť hodnotnú prácu.

V súčasnosti (k 31.12.2020) je mladým ľuďom v Rakúsku k dispozícii 28 711 podnikov ako centier odbornej prípravy. Prostredníctvom dobrovoľného učňovského vzdelávania spoločnosti preukazujú, že preberajú sociálnu zodpovednosť. Ponukou učňovskej prípravy vo firmách sa znižuje nezamestnanosť mladých ľudí a zároveň sa zabezpečuje budúci dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch. (IBW, 2021)

Po skončení učňovskej prípravy nie je potrebné, aby medzi učňom, ktorý ukončil odbornú prípravu, a vzdelávacou spoločnosťou vznikol pracovný pomer. Vyškolení kvalifikovaní pracovníci môžu prejsť do iných spoločností, ale môžu byť prijatí aj pracovníci vyškolení mimo spoločnosti. Toto možné kolísanie je charakteristickým znakom voľného systému vzdelávania. Podniky, ktoré investujú do učňovského vzdelávania, tak konajú nielen vo vlastnom záujme, ale z dlhodobého hľadiska prispievajú k prospechu všetkých hospodárskych a profesijných odvetví, ktoré potrebujú kvalifikovaných absolventov učňovských škôl.

Osobitosťami vnútropodnikového vzdelávania v Rakúsku sú:

- Odborná príprava sa absolvuje v podmienkach reálneho pracovného života. Učeň získava potrebné zručnosti a vedomosti stanovené v popise práce pre príslušné učňovské povolanie. Vyškolený učeň môže okamžite začať vykonávať kvalifikovanú pracovnú činnosť ako kvalifikovaný pracovník.
- Odborná príprava prebieha zväčša v kontexte produktívnej práce, čo znižuje náklady spoločnosti a posilňuje motiváciu učňa učiť sa.
- Spoločnosti, ktoré nie sú schopné vyškoliť celý profesijný profil, majú možnosť využiť doplnkovú praktickú prípravu v rámci aliancie pre odbornú prípravu. Okrem toho sa v niektorých odvetviach zriaďujú medzipodnikové školiace strediská (napr. školiace stavebné dvory).

Podniky, ktoré chcú pripravovať učňov, podávajú pred ich prijatím žiadosť o určenie vhodnosti na učňovskú prípravu (žiadosť o určenie) príslušnému úradu hospodárskej komory pre učňovskú prípravu. Miestne príslušný je úrad pre učňovské vzdelávanie v provincii, v ktorej sa nachádza vzdelávacia spoločnosť. Úrad pre učňovské vzdelávanie je zo zákona povinný s pomocou komory práce kontrolovať, či podnik spĺňa požiadavky na učňovské vzdelávanie. V takom prípade sa spoločnosti vydá tzv. oznámenie o vymeraní dane. Tým sa potvrdzuje, že spoločnosť môže prijímať učňov.

Požiadavky na učňovskú prípravu podnikov sú:

- Právna vhodnosť. Podľa zákona o živnostenskom podnikaní musí mať podnik oprávnenie na vykonávanie činností, v ktorých sa má učeň vzdelávať. Učňov však môžu vzdelávať nielen obchodné podniky, ale aj osoby vykonávajúce slobodné povolania, ako sú farmaceuti, architekti, právnici, stavební inžinieri atď., ako aj združenia, správne orgány a iné právne subjekty.

- **Prevádzková vhodnosť.** Podnik musí byť zriadený a riadený tak, aby sa žiak mohol naučiť všetky vedomosti a zručnosti obsiahnuté v profile povolania. Pre podniky, ktoré ich nemôžu poskytovať v plnom rozsahu, existuje možnosť učňovského vzdelávania v rámci vzdelávacieho združenia. Veľkosť podniku nie je pre učňovskú prípravu rozhodujúca. Učňov možno zaškoliť v akejkoľvek firme - aj v jednoosobových podnikoch - za predpokladu, že je zaručený dohľad nad učňami. Okrem toho musí byť v podniku k dispozícii dostatočný počet technicky a pedagogicky vhodných školiteľov.

Podniky musia zabezpečiť vzdelávací personál. Poverený školiteľ učňov (napr. majiteľ podniku) môže učni školiť sám. Školením však môže poveriť aj vhodných zamestnancov spoločnosti. Úspech vnútropodnikovej odbornej prípravy závisí predovšetkým od technických zručností a pedagogických schopností školiteľa.

Okrem určitej predchádzajúcej odbornej kvalifikácie je činnosť školiteľa spojená s preukázaním odbornopedagogických a právnych znalostí. Tieto znalosti sa určujú na základe skúšky školiteľa. Skúšku možno nahradiť absolvovaním štyridsaťhodinového kurzu pre školiteľov. Niektoré kurzy odbornej prípravy alebo skúšky (napr. skúška majstra remeselníka, absolvovanie školy majstra remeselníka) nahrádzajú skúšku školiteľa. Väčšina školiteľov školí v rámci svojej hlavnej profesionálnej činnosti, ale mnohé väčšie spoločnosti majú aj školiteľov a manažérov školení na plný úväzok.

Spolky pre odbornú prípravu

V rámci spolku pre odbornú prípravu môžu tieto spoločnosti vzdelávať učňov aj v prípadoch, keď sa zručnosti a vedomosti určené pre učňovské povolanie nemôžu naučiť sami.

V tomto prípade zákon o odbornom vzdelávaní (BAG) stanovuje povinný spolok odborného vzdelávania. Školenie je potom prípustné, ak sa doplnkové vzdelávacie opatrenia uskutočnia

v inej vhodnej spoločnosti alebo v inej vhodnej vzdelávacej inštitúcii (napr. WIFI, bfi). Základné zručnosti a vedomosti pre učňovské povolanie však musí byť možné získať prevažne v samotnej učňovskej firme.

V učňovskej zmluve (alebo v dodatku) sa dohodne obsah odbornej prípravy, ktorý sa poskytuje mimo vlastnej vzdelávacej spoločnosti, ako aj "aliančných partnerov" (vhodné spoločnosti alebo vzdelávacie inštitúcie).

Vzdelávacie spolky sa však môžu uzatvárať aj dobrovoľne, ak chcú vzdelávacie spoločnosti poskytovať učňom špeciálnu kvalifikáciu - prípadne nad rámec profesijného profilu (napr. špeciálne počítačové programy, znalosti cudzích jazykov, mäkké zručnosti atď.).

V niektorých spolkových krajinách existujú inštitucionalizované vzdelávacie združenia (napr. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich - FAV OÖ). Tie ponúkajú spoločnostiam informácie a poradenstvo o možných partnerských spoločnostiach a vzdelávacích inštitúciách a preberajú koordináciu rôznych opatrení aliancie vzdelávania.

Rakúske ministerstvo hospodárstva udeľuje vzdelávacím spoločnostiam, ktoré dosahujú mimoriadne dobré výsledky v oblasti učňovského vzdelávania, titul "Štátna vzdelávacia spoločnosť". Kritériá na udelenie štátneho vyznamenania zahŕňajú úspešnosť v učňovských skúškach, ako aj v krajských a celoštátnych súťažiach, angažovanosť v oblasti odborných informácií, spoluprácu vzdelávacej spoločnosti, ako aj internú a externú ponuku ďalšieho vzdelávania pre učňov a školiteľov.

Popri odbornom vzdelávaní v podniku sa vzdelávanie v odbornej škole zameriava najmä na odborné vyučovanie (približne 65 %), všeobecné vzdelávanie zaberá približne 35 %

vyučovacieho času. V rámci technickej výučby prebieha aj praktická výučba (napr. v dielňach, laboratóriách atď.).

Učeň je povinný navštevovať odbornú školu a je povolaný na odbornú školu podľa sídla učňovskej firmy. Učni sa učia podľa učebných osnov koordinovaných s predpismi o odbornej príprave. Triedy sa organizujú podľa jednotlivých učňovských odborov alebo v prípade delených učňovských odborov s veľmi malým počtom učňov aj podľa skupín príbuzných učňovských odborov.

Výučba na strednej odbornej škole môže prebiehať v týchto organizačných formách:

- celoročne, t. j. aspoň jeden celý školský deň alebo dva poldni v týždni
- podľa jednotlivých predmetov, t. j. najmenej osem týždňov alebo najmenej štyri týždne, ak príslušný stupeň školy zodpovedá polovici učňovského roka
- sezónne, t. j. viazané na určité ročné obdobie
- Rozmanitosť organizačných foriem je výsledkom dohody medzi hospodárstvom a školskými úradmi a zohľadňuje potreby jednotlivých odvetví alebo regiónov.

3.1.2. Systém duálneho vzdelávania v Rakúsku

Rakúsky systém duálneho vzdelávania má dobrý systém disseminácie informácii o vzdelávaní a nástrojov pre uľahčenie záujemcom výber vhodného povolania. Pre mladých ľudí nie je vždy jednoduché vybrať si z 228 učňovských povolání to správne učňovské povolanie a nájst ideálnu vzdelávaciu spoločnosť. Podporujú ich v tom rôzne služby a iniciatívy, napríklad:

- Profesionálny informačný „počítač“ BIC (www.bic.at) rakúskych spolkových hospodárskych komôr je digitálne komunikačné a informačné fórum, ktoré mladým ľuďom ponúka základné pomôcky pri rozhodovaní a komplexné informácie pri výbere povolania. Mladí ľudia si môžu

určiť svoj individuálny záujmový profil, na základe ktorého sa im navrhnu rôzne možnosti odbornej prípravy.

- Ak si mladý človek nemôže sám nájsť učňovskú firmu, podporu mu poskytne rakúsky úrad práce (AMS), ktorý okrem sprostredkovania učňovských miest zabezpečuje aj kariérne poradenstvo.

- Všeobecné informácie o učňovskom vzdelávaní a pomoc pri hľadaní voľných učňovských miest poskytujú aj učňovské úrady hospodárskych komôr jednotlivých spolkových krajín, ktoré sú prvostupňovými orgánmi pre podnikové vzdelávanie v duálnom systéme. Adresy špecifické pre federálne provincie sú uvedené v prílohe na strane 50.

- Verejný úrad práce Rakúska (AMS) spolu s Rakúskou spolkovou hospodárskou komorou (WKÖ) zriadili online burzu učňovského vzdelávania (www.ams.at/lehrstellen), ktorá umožňuje mladým ľuďom efektívne vyhľadávať potenciálne vzdelávacie firmy.

Systém duálneho vzdelávania taktiež funguje vďaka spolupráci rôznych inštitúcií, ktoré do tohto systému vstupujú na základe vecnej, geografickej, alebo odbornej príslušnosti. Celkovo je systém rozdelený na niekoľko úrovní od spolkovej po komunálnu, pričom na každej úrovni dochádza ku koordinácii a spolupráci viacerých aktérov. Toto zabezpečuje efektívnosť a vhodnosť fungovania SDV podľa potrieb na všetkých úrovniach.

Spolková úroveň

Spolkové ministerstvo pre digitalizáciu a hospodárstvo (BMDW)

Podniková časť učňovského vzdelávania patrí do kompetencie ministerstva hospodárstva. Právny základ pre učňovské vzdelávanie je stanovený v zákone o odbornom vzdelávaní (BAG). Vzdelávacie predpisy pre jednotlivé učňovské povolania vydáva ministerstvo hospodárstva po odbornom stanovisku Spolkového poradného výboru pre učňovské vzdelávanie.

Spolkový poradný výbor pre učňovské vzdelávanie (BBAB)

Členov Spolkového poradného výboru pre učňovské vzdelávanie vymenúva ministerstvo hospodárstva na návrh sociálnych partnerov (Rakúska spolková hospodárska komora, Spolková komora práce). Zahŕňa aj učiteľov odborných škôl v poradnej funkcii. Federálny poradný výbor pre učňovské vzdelávanie predkladá ministerstvu hospodárstva stanoviská a koncepcie, ktoré sa majú zohľadniť pri prijímaní alebo zmene nariadení. Okrem toho Spolkový poradný výbor pre učňovské vzdelávanie vypracúva v mene ministerstva hospodárstva odborné stanoviská (napr. k modernizácii učňovských povolání).

Spolkové ministerstvo školstva, vedy a výskumu (BMBWF)

Ustanovenia týkajúce sa organizácie škôl odborného vzdelávania a prípravy a základné ustanovenia učebných osnov sú uvedené v spolkovom zákone o organizácii škôl (SchOG). Ministerstvo školstva vydáva rámcový učebný plán pre školy odborného vzdelávania a prípravy pre jednotlivé učebné odbory. Platy pedagogických pracovníkov na školách odborného vzdelávania a prípravy sú z 50 % financované z federálnych fondov.

Krajiniská úroveň

Úrady pre učňovskú prípravu

Úrady pre učňovské vzdelávanie zriadené pri hospodárskych komorách jednotlivých krajín pôsobia ako orgán odbornej prípravy a vzdelávania prvej inštancie. Títo zástupcovia (spolu so zástupcami komôr pre robotníkov a zamestnancov) kontrolujú vhodnosť vzdelávacích spoločností z hľadiska materiálu a personálu a sú zodpovední za kontrolu a evidenciu učňovských zmlúv. V zásade musia riešiť všetky otázky v záujme učňa a vzdelávacích spoločností a zabezpečiť komplexné poradenstvo v tejto oblasti. Podporujú ich v tom učňovské a ochranné úrady pre mládež pri komorách pre robotníkov a zamestnancov. Predsedov skúšobných komisií vymenúva vedúci učňovského úradu na základe návrhu, ktorý

dostane od krajského poradného zboru pre učňovské vzdelávanie. Učňovské skúšky a dotácie pre vzdelávacie spoločnosti tiež zabezpečujú úrady pre učňovské vzdelávanie.

Spolkové krajiny

Za zriadenie a vybavenie škôl odborného vzdelávania a prípravy sú zodpovedné spolkové krajiny. Financujú tiež 50 % plátov pedagogických pracovníkov v školách odborného vzdelávania a prípravy.

Predsedovia spolkových krajín a krajské správne úrady

V spolkových krajinách sú kontrolnými orgánmi v oblasti učňovského vzdelávania Predsedovia spolkových krajín a krajské správne úrady krajských vlád. Rozhodujú napríklad o vymazaní nezákonne registrovaných učňovských zmlúv a vymenúvajú členov príslušných krajských poradných rád pre odborné vzdelávanie.

Krajské poradné rady pre učňovské vzdelávanie

Ako poradný orgán na úrovni spolkových krajín boli zriadené krajské poradné rady pre odborné vzdelávanie, ktoré sú tiež zložené zo sociálnych partnerov. Zodpovedajú za vypracovanie stanovísk, návrhov a podnetov, ktoré majú priamy vplyv na systém učňovského vzdelávania v príslušnej spolkovej krajine. Predsedovia skúšobných komisií pre učňovské vzdelávanie sú menovaní na ich návrh.

Krajské riaditeľstvá pre vzdelávanie (Bildungsdirektion)

Riaditeľstvá pre vzdelávanie sú zodpovedné za zabezpečenie kvality a ochranu agend, ktoré patria do ich pôsobnosti, ako aj za vykonávanie spolkových rámcových učebných plánov vo forme krajských učebných plánov.

Miestna úroveň

Školiace spoločnosti a podniky

Za učňovskú prípravu je zodpovedný autorizovaný školiateľ. Učeň sa vo svojej firme vzdeláva, aby sa stal kvalifikovaným pracovníkom. V tom ho podporujú školiatelia.

Odborná škola

Odborné školy sú v priamom kontakte so vzdelávacími spoločnosťami. Je to jeden z najdôležitejších predpokladov optimálneho plnenia vzdelávacieho mandátu.

3.2. Rakúsky systém duálneho OVP a jeho financovanie

Štruktúra financovania odborného vzdelávania sa v Rakúsku vyznačuje kofinancovaním: Podniky investujú/financujú podnikové vzdelávanie a vyplácajú študentom počas vzdelávania odmenu - verejná správa financuje školy a finančnými prostriedkami podporuje podniky – študenti dostávajú odmenu, ktorá je v dôsledku ich ešte iba počiatočného chápania pojmu produktivita, pod úrovňou mzdy odborného pracovníka, ktorá je stanovená kolektívnou zmluvou.

Náklady na podnikové vzdelávanie nesie príslušný podnik a skladajú sa hlavne z odmien, mzdových osobných nákladov pre inštruktorov a nákladov zariadení a materiálov. V podstatnej miere sa odlišujú podľa profesie, doby výučby a daného odvetvia. Najväčší podiel nákladov tvorí spravidla odmena. Jej výšku stanovujú kolektívne zmluvy. Ak nie sú učňovské odmeny upravené v kolektívnej zmluve, tak sa odmena musí stanoviť individuálne v učňovskej zmluve. Odmena stúpa v každom roku a v poslednom učňovskom roku tvorí asi 80% z platu odborníka podľa zodpovedajúcej kolektívnej zmluvy.

Náklady na materiály a zariadenia môžu pre podniky znamenať vysoké výdavky hlavne v technických profesiách (vybavenie učňovských dielní). Učeň súčasne prispieva svojou

produktívnu prácou počas vzdelávania k výnosom podniku. Tento produktívny výkon stúpa s každým ďalším rokom výučby. Náklady vzdelávania znižujú zisk podniku a tým daňové príjmy. Časť podnikových nákladov vzdelávania tu tak nepriamo preberá štát.

Vzdelávanie v škole je financované verejným sektorom. Náklady na vybavenie škôl strojmi, prístrojmi a učebnými pomôckami znášajú spolkové krajiny. Náklady na školský personál zakaždým znáša z polovice štát a príslušná spolková krajina. Verejný sektor môže podporovať podnikové vzdelávanie rozličným spôsobom. Vedľa bezprostredných finančných podpôr tu zohrávajú úlohu oslobodenia od platenia poistného, daňové úľavy, ale aj poradenstvo. V Rakúsku odpadá platenie odvodov do zdravotného poistenia v prvých dvoch rokoch tak ako pre daňovníka, tak aj pre študenta. Študenti sú napriek tomu plne poistení. Platenie odvodov pre úrazové poistenie odpadá pri zákonomnom poistení pre všetky učňovské roky. (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj), 2012, s.21)

Vo veci finančnej podpory existuje pre duálne prevádzky celý rad podpôr. Popri základnej podpore každého učňovského pomeru ide predovšetkým o kvalitatívne požiadavky v snahe podporovať vzdelávanie na kvalitatívne vysokej úrovni. Základnú podporu môže podnik žiadať vždy po skončení školského roka, v ktorom sa nachádza príslušný žiak. Porovnateľná podpora existuje aj pre učňovské pomery, ktoré sa uzatvárajú s dospelými.

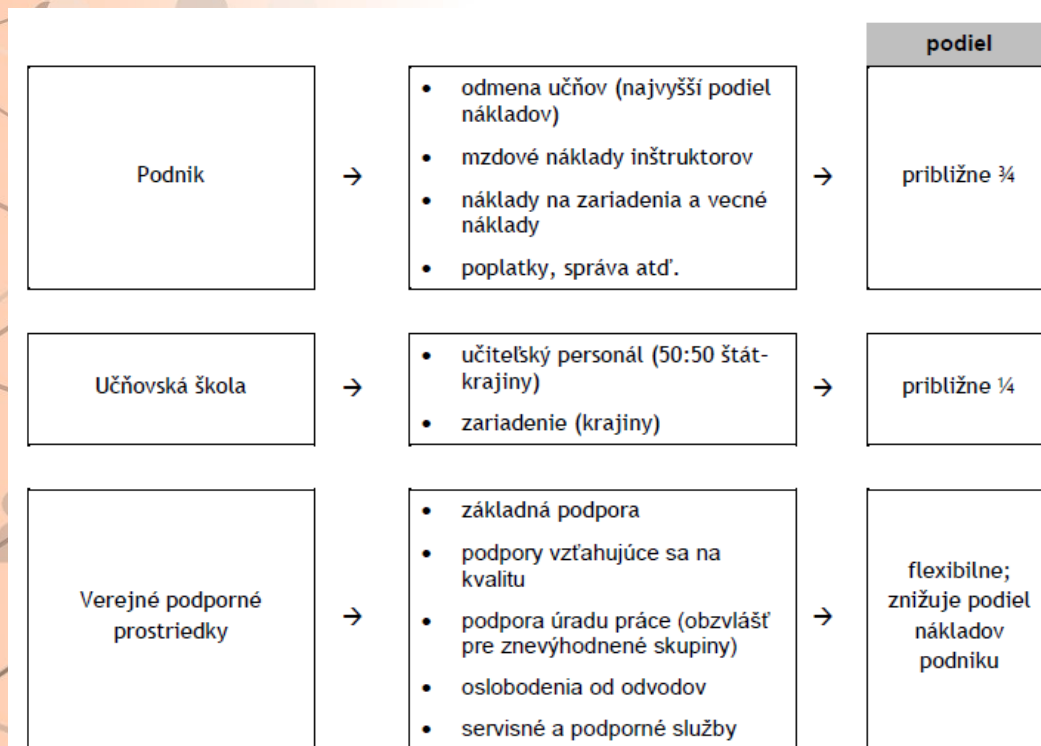
Formy podpory vzťahujúce sa na kvalitu obsahujú:

- vzdelávanie medzi podnikmi a mimo podnikov (vzdelávanie umožňujúce prechod do iného podniku, doplnkové vzdelávanie učňov, prípravné kurzy na záverečné učňovské skúšky)
- opatrenia na ďalšie vzdelávanie učiteľov
- záverečné učňovské skúšky s dobrým výsledkom alebo s vyznamenaním
- podpora prípravných opatrení na záverečnú učňovskú skúšku

- bezplatná druhá alebo tretia účasť na záverečnej učňovskej skúške
- podpora uvoľňovania za účelom prípravy a účasti na EuroSkills (európske súťaže v zručnostiach) alebo WorldSkills (svetové súťaže v zručnostiach)
- opatrenia pre učňov s problémami učenia (napr. kurzy doučovania na povinnej školskej úrovni v nemčine, matematike, živých jazykov)
- rovnaký prístup pre mladé ženy a mladých mužov k rozličným učňovským profesiám
- zahraničná prax

Financovanie základnej podpory, ako aj podpôr vzťahujúcich sa na kvalitu je realizované z odvodov, ktoré musia odvádzať všetky zamestnávateľské podniky (0,55% zo mzdy). Nasledovné znázornenie zhrňa štruktúru nákladov a financovania učňovského vzdelávania v Rakúsku. Otázka nákladov je zachytená ešte raz z pohľadu úžitku pre podniky.

Obrázok č.1: Financovanie duálneho učňovského vzdelávania v Rakúsku



03

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zdroj: IBW, 2014

Príspevok na financovanie vzdelávania v podnikoch môžu poskytnúť aj takzvané „fondy na vzdelávanie“. Tieto fungujú spravidla na tom princípe, že všetky podniky, napr. z jedného odvetvia alebo regiónu platia do „koša“ fondu na vzdelávanie určitú percentuálnu mzdovú sadzbu. Vzdelávacie podniky dostanú finančnú podporu z tohto koša podľa určitých kritérií. Fondy na vzdelávanie sa riadia princípom, že vždy je to iba časť podnikov oprávnených na vzdelávanie, ktoré aj skutočne vzdelávanie realizujú. Podniky, ktoré nevzdelávajú, sa majú podieľať na nákladoch vzdelávania v rámci týchto fondov.

Štúdia CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) skúmala v Európe „rezortné fondy vzdelávania“ (SAF), ktoré sú – niekedy v spolupráci s vládou – spravované sociálnymi partnermi. SAF obvykle stoja na povinných odvodoch do vzdelávania z miezd a platov, ktoré sú v závislosti od krajiny od 0,1% až po 2,5% miezd a platov. Podniky platia väčšinou odvody do vzdelávania nezávisle od vlastných vzdelávacích aktivít.

Odvody, ktoré podniky odvedli z miezd a platov sa potom opäť spätne prerozdedia ako príspevky na finančnú podporu rôznych opatrení v oblasti vzdelávania. Väčšina SAF dopĺňa prostriedky z odvodov na vzdelávanie príjmami z iných zdrojov, napr. dobrovoľných príspevkov, úrokov a darov. Hlavný zdroj príjmov však predstavujú z viac ako 75% celkových príjmov príjmy z odvodu na vzdelávanie. K výhodám SAF patrí fakt, že podporujú rovnomernejšie rozdelenie šancí na vzdelávanie medzi tendenčne znevýhodnené skupiny (napr. malé a stredné podniky, menej kvalifikovaných alebo starších zamestnancov atď.).

SAF však majú aj slabé stránky. Povinné odvody na vzdelávanie považujú zamestnávateľia často za ďalšie daňové zaťaženie, ktoré sa ešte pridáva k vysokým mzdovým nákladom. Napriek záväznému charakteru odvodov na vzdelávanie neprofitujú vždy všetky podniky z

podporovaných vzdelávacích aktivít, čo platí opäť pre zamestnancov v malých a stredných podnikoch. Byrokracia predstavuje ďalší problém: technika spravovania fondov (vzdelávania) je podľa odvodového – príspevkového princípu často značne náročná svojimi detailnými predpismi. (CEDEFOP, 2008B, s.3)

Formálne záväzný, celoplošný hospodársky fond vzdelávania na financovanie učňovského vzdelávania v Rakúsku neexistuje. De facto sú však vzdelávacie podniky administratívne a finančne podporované celým radom opatrení, ktoré sú dotované z fondov, ako aj repatriačnými finančnými mechanizmami. Prostriedky sa tak získavajú na vyššie uvedené základné a kvalitatívne požiadavky podnikov cez odvody všetkých zamestnávateľských podnikov (formou fondov na vyrovnávanie insolvenčie).

Administratíva odborného vzdelávania sa financuje okrem toho cez úrady pre záležitosti duálneho vzdelávania hospodárskych komôr, z prostriedkov hospodárskych komôr, ktoré sa zasa skladajú z povinných odvodov podnikov do komôr. Aj aktivity Servisu pre trh práce, napríklad burza učňovských miest alebo intenzívne kurzy vzdelávania odborných pracovníkov sa spolufinancujú z prostriedkov hospodárskych komôr, z povinných príspevkov rakúskych podnikov.

Okrem toho sa na regionálnej, resp. rezortnej úrovni etablovali dobrovoľné fondy, ktoré sú zriadené podnikmi (napríklad Vorarlberský elektrotechnický a kovospracujúci priemysel, alebo oblasť rakúskeho stavebníctva). Elektrotechnický a kovospracujúci priemysel Vorarlberg (VEM) zaviedol v roku 1978 fond vzdelávania, ktorý funguje na základe dobrovoľnosti jednej branže alebo odbornej skupiny. Na konferencii odbornej skupiny sa vtedy dohodlo, že sa v prospech prémieho vzdelávacieho fondu odvedie 1,5 promile (dnes 2,4 promile) z hrubých miezd a platov. Podporné prémie z tohto fondu sa vyplácajú vzdelávacím podnikom v učňovských súťažiach, ktoré sa konajú každoročne na základe

výkonov mladých ľudí v týchto súťažiach. Iná časť prostriedkov sa využíva na sprostredkovávanie informácií o výbere povolania a podporu interných školení učiteľov. S týmito prostriedkami z fondov sa podporujú aj jazykové kurzy pre učňov a inštruktórov.

Švajčiarska štúdia podáva analýzu účinkov všeobecne záväzných fondov na odborné vzdelávanie: Fondy na odborné vzdelávanie vzťahujúce sa na jednotlivé odvetvia, môžu byť od roku 2004 vo Švajčiarsku podľa zákona o učňovskom vzdelávaní za určitých podmienok vyhlásené za všeobecne záväzné, čo znamená, že všetky podniky v jednom odvetví musia odvádzať príspevky na financovanie učňovského vzdelávania. V čase vypracovania štúdie existuje v konfederácii 13 takýchto všeobecne záväzných vzdelávacích fondov. Tvorba príspevkov sa väčšinou skladá z jednej fixnej čiastky na prevádzku za rok a jedného príspevku na pracovníka (alebo zo mzdy). (KÄGI a kol., 2008)

Jednotlivé výhody fondov odborného vzdelávania, ktoré boli vyhlásené za všeobecne záväzné, sú napríklad solidarita medzi členmi a nečlenmi zväzov, ale aj medzi podnikmi, poskytujúcimi aj neposkytujúcimi odborné duálne vzdelávanie. Financovanie a podpora učňovského vzdelávania, ako aj nárast úžitku v rámci výkonov a úrovne vzdelania.

Nedostatky fondov sa našli v administratívnej náročnosti, v chýbajúcom akceptovaní, s problémami vo sférach záujmov podobných zariadení, ako aj z pohľadu podnikov v dodatočných nákladoch, v malom úžitku z výkonov, v nátlaku a v chýbajúcej transparentnosti. Fondy boli hodnotené zle skôr zo strany malých podnikov. (KÄGI a kol., 2008, s.54)

Na zásadnú otázku o úspešných modeloch financovania učňovských systémov sa oplatí zacitovať zo štúdie Medzinárodnej organizácie práce: „The financing of apprenticeship is both complex and vitally important for its viability. In the first place, apprenticeship is costly.

Those who benefit from training - employers, apprentices, and the wider society - should contribute correspondingly, for reasons of both fairness and efficiency. The case on efficiency grounds is a matter of incentives: when investment in apprenticeship leads to a commensurate reward, an incentive to undertake training is present. If cost sharing reflects benefit-sharing, then the outcome will be a sufficient supply of places and a corresponding demand from young people. - *Financovanie učňovského vzdelávania je rovnako komplexné ako aj výrazne dôležité pre jeho udržateľnosť. Učňovské vzdelávanie je hlavne nákladné. Tí, ktorí profitujú z učňovského vzdelávania – zamestnávateľia, učni a širšia verejnosť – by mali prispievať primerane z dôvodov spravodlivosti a efektivity. Pozadie efektivity je vecou motívu: keď investícia do učňovských programov vedie k príslušnej odmene, tak tu existuje dôvod podieľať sa na tom. Ak spoločné zdieľanie nákladov odzrkadľuje zdieľanie profitu všetkých zúčastnených strán, výsledkom bude dostatočná ponuka pracovných miest, a s tým korešpondujúci dopyt po týchto miestach zo strany mladých ľudí.*” (ILO, 2012, s.17)

Dostať zdieľanie nákladov na tú správnu úroveň je základom zabezpečenia dobrej ponuky vzdelávacích miest a primeraného dopytu zo strany mladých ľudí. Skúsenosť v krajinách s dobre rozvinutým odborným vzdelávaním poukazuje na to, že ideálna rovnováha zdieľania nákladov je vysoko senzibilná na zmeny v ekonomike. Flexibilita v rámci reagovania sociálnych partnerov a dohľad štátnych inštitúcií sú potrebné k zachovaniu požadovanej rovnováhy. Podpora podnikov verejnými prostriedkami a určité rozdelenie nákladového zaťaženia sú oprávnené na pozadí toho, že podniky svojim angažovaním sa na učňovskom vzdelávaní preberajú, aj veľmi dôležité úlohy v oblasti vzdelávania, zamestnanosti, sociálne úlohy a spoločensko-politické úlohy. Znázornenie štruktúry podpory v rakúskom odbornom vzdelávaní z verejných peňazí a prostriedkov podáva obraz rozmanitých možností podporovania vzdelávania v podnikoch. Tieto možnosti, ako sa ukazuje, sa neobmedzujú na čisto finančné prostriedky. Pri plánovaní a zavádzaní peňažných príspevkov by sa malo obzvlášť brať do úvahy, že tieto formy podpory môžu podľa svojho nasmerovania prinášať so

sebou zakaždým aj neželané efekty riadenia (motto „studňa bez dna“) a musia byť financovateľné. Preto sa medzi expertami skutočne kriticky diskutuje o extenzívnej finančnej podpore podnikového vzdelávania. Bez rozporov nie je ani príspevok finančných dotácií na ochotu poskytovať vzdelávanie. Dotačné modely podpory by preto mali v každom prípade správne reflektovať rozhodovania v rámci riadenia odborného vzdelávania.

3.3. Rakúsky systém ďalšieho odborného vzdelávania

Mnohé programy ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy v Rakúsku nevedú k získaniu štátom akreditovanej kvalifikácie, sú však veľmi dôležité na trhu práce. Tieto kvalifikácie nie sú zahrnuté v štatistikách o vzdelávaní (keďže sú založené napr. na úrovniach ISCED), a preto sú často málo rozlíšiteľné. Takéto kvalifikácie ponúkajú najmä inštitúcie zaoberajúce sa celoživotným vzdelávaním v OVP.

Rakúske prostredie ďalšieho odborného vzdelávania sa vyznačuje vysokou mierou inštitucionálnej rozmanitosti a s tým súvisiacou širokou ponukou kurzov. Približne 1 800 inštitúcií v celom Rakúsku ponúka širokú škálu programov ďalšieho OVP, v ktorých si ľudia môžu prehĺbiť a rozšíriť odborné kompetencie a zručnosti, ako aj získať kvalifikáciu. Ľudia sa zúčastňujú kurzov ďalšieho odborného vzdelávania najmä aby si udržali zárobkové zamestnanie, zlepšili svoju profesijnú pozíciu a znovu sa začlenili na trh práce po období nezamestnanosti.

Inštitúcie sociálnych partnerov v oblasti OVP sú obzvlášť aktívne v oblasti OVP.

Programy a kurzy, ktoré poskytujú:

- Inštitút pre podporu hospodárstva (WIFI, Vzdelávací inštitút hospodárskej komory - sociálny partner na strane zamestnávateľov) sa zaoberá takmer všetkými hospodárskymi odvetvami. Dostupné kurzy, ktoré sa ponúkajú samostatne zárobkovo činným osobám, ako

aj osobám v zamestnaní, siahajú od manažmentu a riadenia podniku až po osobný rozvoj, jazyky a ponuky pre špecifické odvetvia

- Inštitút odborného vzdelávania BFI zriaďovaný Rakúskou komorou práce a Rakúskou odborovou federáciou. Inštitút odborného vzdelávania pokrýva oblasti ako osobnostný rozvoj a manažment, IT vzdelávanie, kancelárska a obchodná administratíva, jazyky, kurzy pre sociálne a zdravotnícke profesie a tiež re-kvalifikáciu a opatrenia pre nezamestnaných a ľudí ohrozených nezamestnanosťou.

- Inštitút agrárneho vzdelávania a odbornej prípravy (LFI), vzdelávacia a školiaca spoločnosť Poľnohospodárskej komory (na strane zamestnávateľov), ponúka ďalšie odborné vzdelávanie vo všetkých odboroch poľnohospodárstva a lesníctva a tiež vzdelávanie v oblastiach riadenia podniku, životného prostredia a prírody, osobnostného rozvoja a tvorivosti, zdravia a výživy, informačných technológií, stavebníctva, energetiky a technológií, ako aj tradícií a kultúry.

Trvanie dostupných programov vzdelávania a odbornej prípravy úzko súvisí s cieľom vzdelávania/kvalifikáciou, ktorú treba dosiahnuť. Rozsah siaha od jednotlivých prednášok až po kurzy trvajúce niekoľko semestrov, ktoré sú zvyčajne určené na zamestnanie frekventanta na čiastočný úväzok. Kurzy vzdelávania a odbornej prípravy (obsah učebných osnov a ich výučba) a kvalifikácie (typ, štruktúra a obsah záverečnej skúšky) navrhujú samotné vzdelávacie inštitúcie. Sú výrazne zamerané na požiadavky trhu práce a jednotlivých odvetví a tiež na požiadavky účastníkov vzdelávania a odbornej prípravy. Výučba je zvyčajne veľmi orientovaná na prax: na jednej strane sú školitelia často odborníci s dlhoročnými praktickými skúsenosťami v hospodárstve; na druhej strane sa do výučby vnášajú reálne situácie z profesijného života účastníkov výučby prostredníctvom diskusných kôl, návštev podnikov, projektových a záverečných prác.

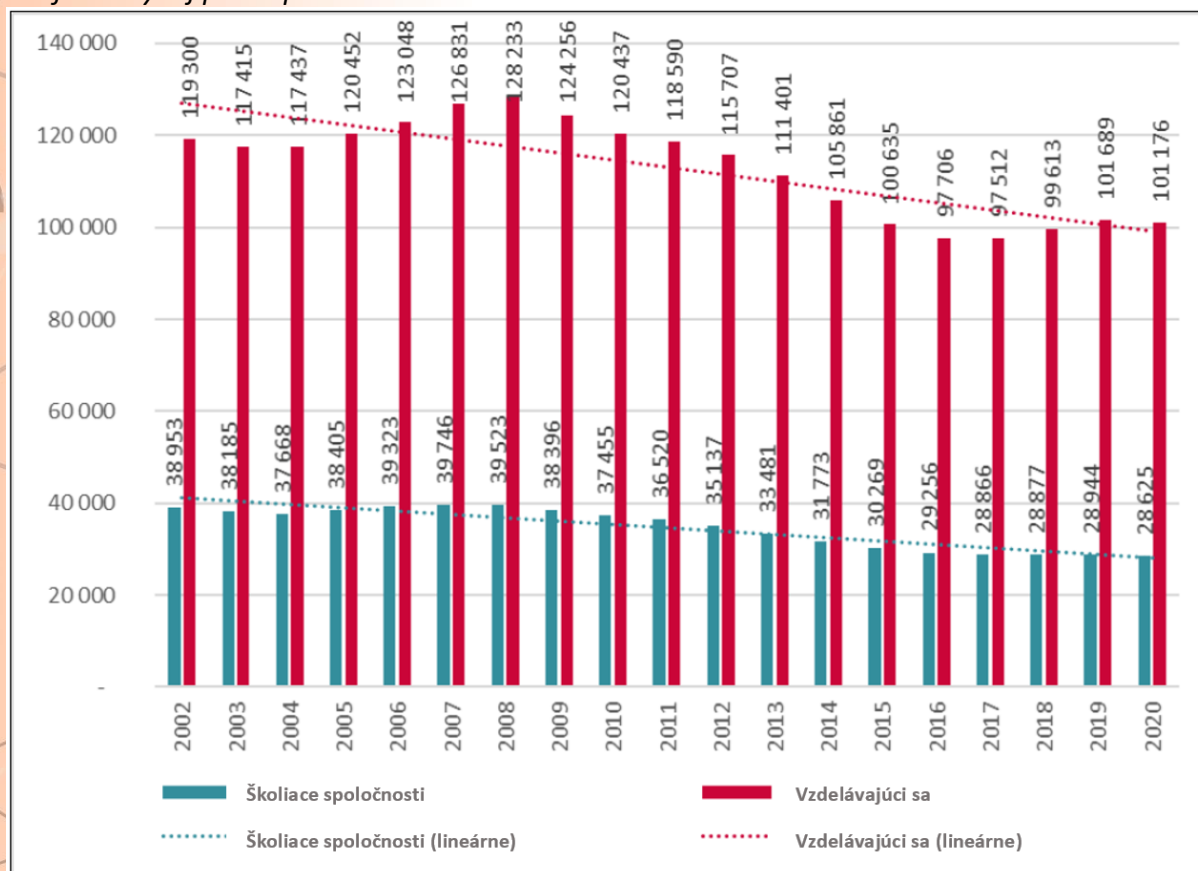
Financovanie ďalšieho OVP závisí od toho, aký typ odbornej prípravy účastník absolvuje. Vo väčšine prípadov si náklady znášajú účastníci a/alebo spoločnosti, pre ktoré pracujú. Existuje však aj množstvo opatrení (ako je vzdelávacie pracovné voľno) a finančných dotácií (napr. vo forme grantov a daňových úľav) na čiastočné, alebo celkové pokrytie nákladov. Všetky tieto iniciatívy majú slúžiť ako stimul k účasti na ďalšom OVP s cieľom zlepšiť ekonomickú situáciu podnikov a posilniť postavenie zamestnancov na trhu práce.

3.4. Vývoj rakúskeho systému OVP v číslach

Nové a modernizované profesijné profily vo všetkých odvetviach zabezpečujú, že učňovské vzdelávanie je pre mladých ľudí atraktívnejšie a že podniky sú naďalej ochotné vzdelávať novú generáciu kvalifikovaných pracovníkov.

Vývoj počtu učňov a vzdelávacích spoločností ukazuje, že ku koncu decembra 2020 bolo v Rakúsku vyškolených celkovo 108 416 učňov, z toho 101 176 v školiacich podnikoch a 7 240 v nadpodnikovom učňovskom vzdelávaní. K 31.12.2020 vzdelávalo učňov 28 711 vzdelávacích spoločností (z toho 86 nadpodnikových vzdelávacích inštitúcií a 28 625 vzdelávacích spoločností). To znamená, že na jednu školiacu spoločnosť pripadalo približne 3,9 učňov.

Graf č.2: Vývoj počtu podnikov a učňov v SDV v Rakúsku



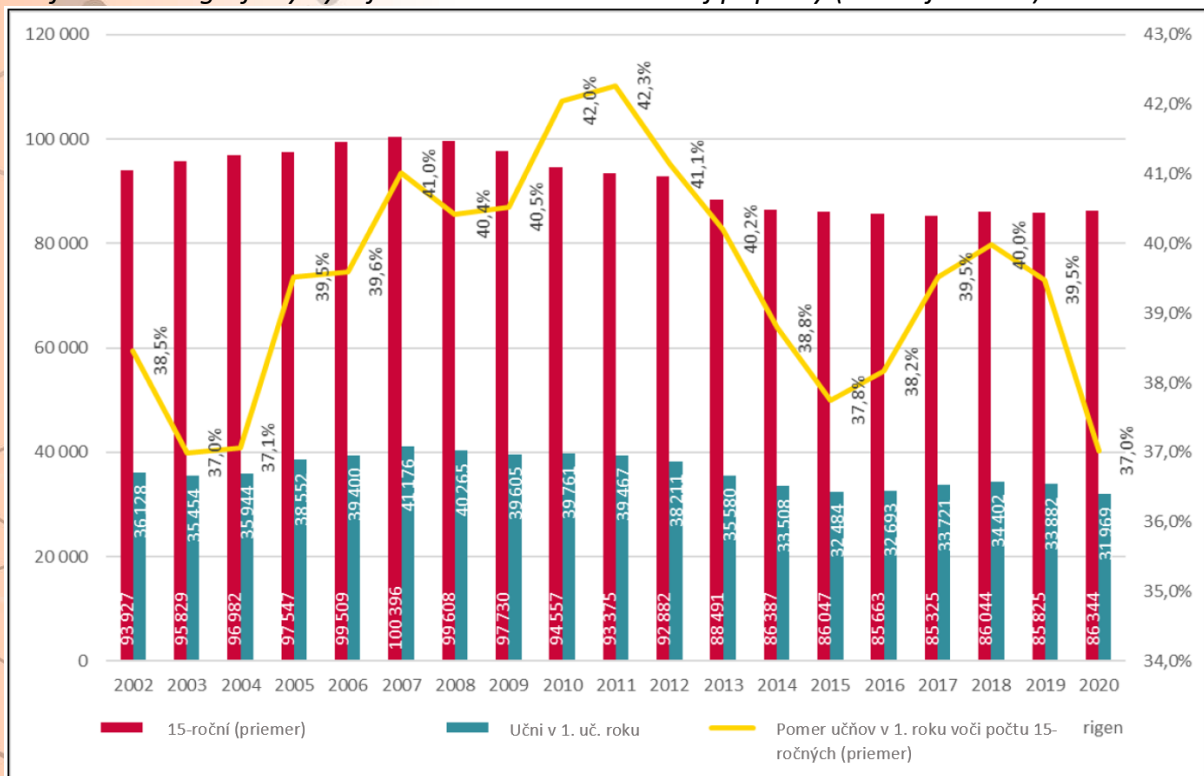
Zdroj: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs 2020; Wien 2021

Počet učňov a demografický vývoj

Hlavným dôvodom poklesu počtu učňov je demografický vývoj. Od roku 2007 (vrchol počtu 15-ročných v Rakúsku) do roku 2020 klesol počet 15-ročných o približne 14 %, v rovnakom období klesol počet učňov o približne 27,2 %. Ďalším vplyvom, ktorý mal priamy negatívny dopad na počet učňov, bola kríza COVID v roku 2020 a z nej vyplývajúce hospodárske dôsledky, ako aj opatrenia na zvládnutie pandémie. S cieľom čeliť znižovaniu počtu učňov a poklesu počtu učňov v dôsledku pandémie zaviedla spolková vláda v rámci podpory učňovského vzdelávania v podnikoch podporné opatrenia (napr. učňovský bonus 2020, skrátené pracovné úväzky pre učňov, Digi Scheck atď.). Tým sa výrazne zmiernil pokles počtu záujemcov o učňovské vzdelávanie o približne 30 %, ktorý sa očakával na začiatku krízy

COVID. Na konci roka 2020 bol pokles v porovnaní s koncom roka 2019 5,6 %. Okrem toho počet učňov v učňovských podnikoch zostal v podstate nezmenený (31.12.2020 -0,5 % v porovnaní s 31.12.2019), čo naznačuje, že najmä vďaka umožneniu skráteného pracovného času pre učňov si podniky mohli naďalej udržať svojich učňov. (IBW, 2021)

Graf č.3: Demografický vývoj a učni v 1. roku učňovskej prípravy (začínajúci učni) v Rakúsku



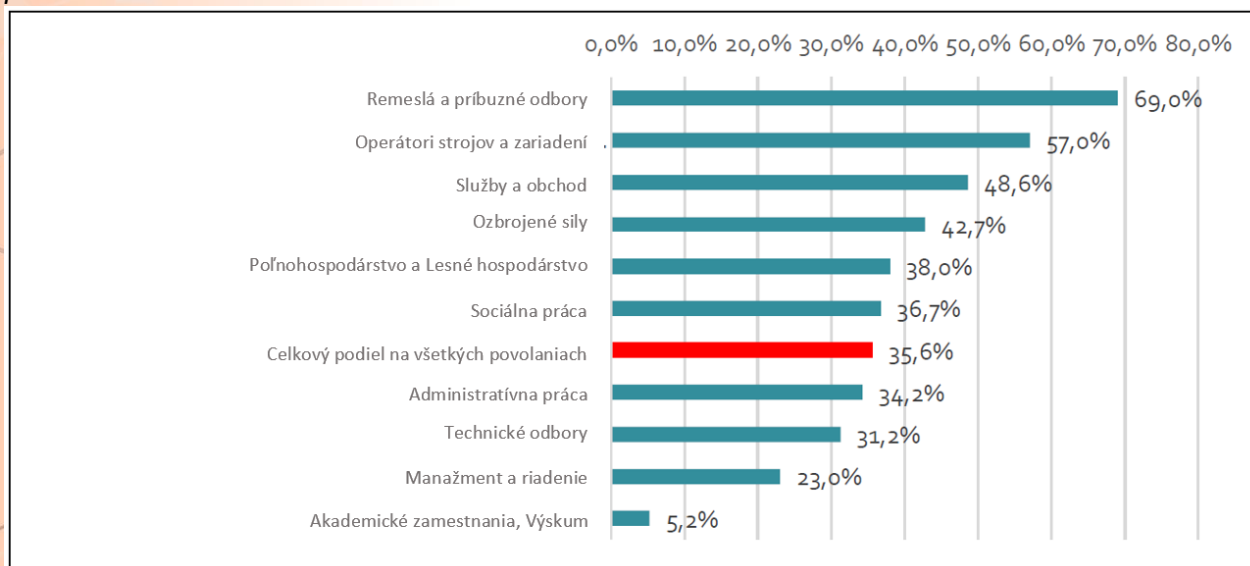
Zdroj: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs 2020; Wien 2021

Profesijné postavenie absolventov učňovských škôl

Profesijný status absolventov učňovských škôl ukazuje, že sú kvalifikovaným pracovným potenciálom rakúskeho hospodárstva. V roku 2020 bol najvyšší podiel absolventov učňovských škôl v skupine povolání "remeslá a príbuzné odbory" (69,0 %). Medzi "manažérmi" je podiel osôb s učňovským vzdelaním ako najvyšším ukončeným vzdelaním 23,0 %. V skupine povolání "technici a ekvivalentné netechnické povolania" je podiel

absolventov učňovského vzdelávania 31,2 % a v skupine "administratívni pracovníci a porovnateľné povolania" 34,2 %.

Graf č.4: Podiel absolventov učňovského vzdelávania na pracovnej sile podľa hlavných skupín povolaní

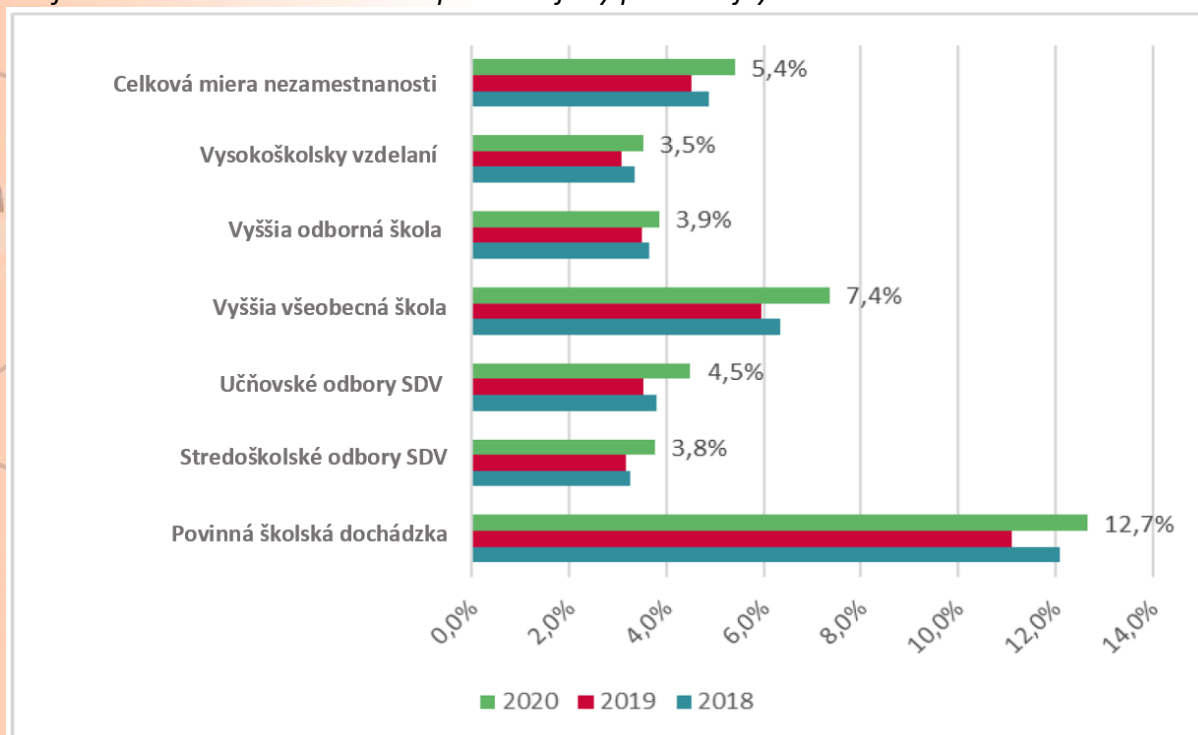


Zdroj: Statistik Austria: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2020, Wien 2021

Uplatnenie na trhu práce

Miera nezamestnanosti podľa medzinárodnej definície absolventov učňovských škôl v roku 2020 bola 4,5 %, čo je výrazne nižšia hodnota ako priemerná hodnota osôb evidovaných ako uchádzači o zamestnanie celkovo (5,4 %). (IBW, 2021)

Graf č.5: Miera nezamestnanosti pracovnej sily podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania



Zdroj: Statistik Austria: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2020, Wien 2021

4. OPTIMÁLNE NASTAVENIE SYSTÉMU OVP A JEHO PREPOJENIA NA SLOVENSKÉ REÁLIE

4.1. Slovenský vzdelávací sektor

Poslaním vzdelávacieho sektora je, aby mali všetci obyvatelia Slovenskej republiky možnosť získať kvalitné vzdelanie, aby im boli poskytnuté všetky potrebné vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré budú potrebovať v osobnom a pracovnom živote.

Vzdelávanie však nie je možné jednostranne chápať len ako prípravu na prácu. Ide o celoživotný proces, ktorý do veľkej miery formuje svetonázor a zmýšľanie, ako aj správanie a postoje jednotlivca. Preto je poslaním sektora komplexný rozvoj osobnosti a s tým spojené formovanie vyspelého a uvedomelého občana pripraveného čeliť výzvam prinášaným budúcnosťou. Komplexný rozvoj osobnosti formou vzdelávania predstavuje základ pre informované rozhodnutia a schopnosť posúdiť dôsledky svojho konania aj v dlhodobom meradle, nielen v horizonte dosiahnutia krátkodobých cieľov. Vzdelávanie je nevyhnutné pre budovanie informovanej, angažovanej a aktívnej spoločnosti. Osveta a kritické myslenie bránia šíreniu dezinformácií a neznášanlivosti.

Sektor vzdelávania z hľadiska ľudských zdrojov zahŕňa celú populáciu. Ak hovoríme o učení sa, je potrebné si uvedomiť, že ide o kontinuálny celoživotný proces začínajúci v najrannejšom detstve. Počas tohto procesu človek prijíma množstvo informácií, avšak spôsob ich absorbovania a fixácie sa v závislosti od veku líši. Každý z nás predstavuje jedinečnú osobnosť, ktorá do vzdelávacieho systému vstupuje so špecifickými kvalitami a schopnosťami. Poslaním sektora je preto identifikovať a následne reflektovať potreby jednotlivca a prispôbiť spôsob učenia jeho danostiam. Úroveň digitalizácie zabezpečuje

jednoduchú dostupnosť k informáciám. V tejto súvislosti je nevyhnutná zásadná schopnosť triediť informácie, rozlišovať ich relevanciu a pravdivosť. Selekcia prijímaných informácií je závislá na schopnosti analyzovať zdroje a na kritickom myslení. Vzdelávanie v tejto oblasti je jednou z kľúčových úloh vzdelávacích inštitúcií. Účastník vzdelávania bude prijímať nové vedomosti a zručnosti prostredníctvom využívania digitálnych technológií a ďalších moderných technologických výtvarných, čím získa potrebné kompetencie a adekvátne uplatnenie v praxi. Budú sa musieť rozvíjať a neustále zvyšovať schopnosti kritického myslenia a praktických digitálnych zručností podporujúcich analytické schopnosti pri práci s digitálnymi technológiami a virtuálnou realitou.

Digitalizácia ovplyvní všetky stupne a formy vzdelávania. Do popredia sa bude čoraz viac dostávať online vzdelávanie a preto je nutné už v súčasnosti zvyšovať praktické digitálne zručnosti pedagogických a odborných zamestnancov škôl na všetkých stupňoch vzdelávania, vrátane materských škôl, ale aj u všetkých odborníkov podieľajúcich sa na výchove a vzdelávaní v rámci celoživotného vzdelávania.

Tempo inovácií sa neustále zvyšuje a preto je dôležité dbať na zmeny, ktorými musí prechádzať aj sektor vzdelávania. Zmeny predstavujú facilitátor rastu a napredovania. Vzdelávanie musí vo svojich procesoch reflektovať najnovšie trendy a zmeny. Musí byť efektívne, flexibilné, kvalitné a komplexné.

Zamestnávateľia vyžadujú čoraz častejšie okrem teoretických vedomostí aj ďalšie zručnosti. Dôraz preto musí byť kladený nielen na memorovanie, ale aj na kreativitu, schopnosť spolupracovať v kolektíve, schopnosť riešiť problémy, flexibilitu, komunikáciu a na rozvoj individuálnych talentov.

Vzdelávanie musí najnovšie trendy inkorporovať a snažiť sa o rozvoj tzv. prenositeľných zručností. Na zabezpečenie toho, aby Slovensko bolo schopné prispôbiť sa a prosperovať v rýchlo meniacom sa svete, všetci ľudia potrebujú prístup k príležitostiam na rozvoj, motiváciu sa ďalej vzdelávať, udržanie silných znalostí a širokej škály zručností. Sektor vzdelávania preto musí rýchlo meniace sa podmienky dnešného sveta reflektovať aj v obsahu vzdelávania, v metódach a prístupoch, aby pripravilo mladých ľudí na ich úspešnú budúcnosť. Nositeľmi týchto zmien musia byť vzdelaní, motivovaní a adekvátne odmeňovaní pedagogickí a odborní zamestnanci, využívajúci svoje odborné znalosti a zručnosti, ďalší zamestnanci v školstve a iní odborníci z oblasti OVP v rámci celoživotného procesu.

Všeobecne by mali byť poskytovatelia vzdelávania vnímaní ako profesionáli, ktorí disponujú edukačným know-how a musia mať postavenie rešpektované spoločnosťou. Sektor vzdelávania je spoluzodpovedný pri zabezpečovaní dostatku kvalifikovanej pracovnej sily pre všetky hospodárske sektory. Je kľúčovým pre zlepšenie zamestnanosti a udržania pracovných miest v budúcnosti vo všetkých ostatných sektoroch národného hospodárstva. Nielen nastavením procesov, ktoré vedú ku správne typu vzdelávania na základných, stredných alebo vysokých školách, ale aj neskôr na úrovni ďalšieho vzdelávania či rekvalifikácie.

Ďalšie vzdelávanie predstavuje spôsob zvyšovania kvality života jednotlivca a zabezpečenia vyššieho hospodárskeho rastu prostredníctvom zvyšovania jeho kompetencií a zručností. Okrem poskytovania príležitostí na celoživotné vzdelávanie je úlohou vzdelávacieho sektora vytvoriť podmienky aj na to, aby mal občan v každej fáze svojho života prístup aj k uznaniu svojich vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré nadobudol počas života bez ohľadu na to, kde ich získal. Cieľom je otvoriť nové šance a perspektívy všetkým ľuďom, ktorí získali dôležité kompetencie mimo formálneho vzdelávania a chcú sa zapojiť do pracovného procesu bez toho, aby museli absolvovať vzdelávanie a aby mohli využiť už nadobudnuté kompetencie. Dôležité je preto zamerať sa na vzdelávacie výstupy, zabezpečovanie kvality a

vytvorenie funkčného a transparentného systému uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa vytvorením inštitucionálnych podmienok a budovaním kapacít kvalifikovaných ľudských zdrojov zabezpečujúcich tieto procesy. Vytvorenie systému celoživotného vzdelávania je dôležité na uspokojenie budúcich potrieb spoločnosti. Ak sa nedosiahne účinné riadenie, ktoré sa opiera o silné partnerstvá naprieč oblasťami, ako sú vzdelávanie, zamestnanosť a priemysel, bude to prekážkou pri riešení zložitých politických problémov v oblasti zručností.

Na poslanie vzdelávania v spoločnosti nadväzuje úloha vzdelávania vytvárať podmienky posilňujúce atraktivnosť Slovenskej republiky ako miesta pre život. Kvalitné vzdelávanie je spojené s vyššou kvalitou života. Dostatočne rozvinuté a kvalitné vzdelávanie poskytuje dostatok príležitostí a zamedzuje odlivu mozgov a talentov do zahraničia.

4.2. Vývoj odborného vzdelávania na území Slovenska po roku 1945

Rozhodujúca zmena v odbornom učňovskom školstve v Československu po roku 1945 vychádzala zo znárodňovania väčšiny podnikov v období rokov 1948 až 1951 ako aj zo zakladania jednotných roľníckych družstiev. Tieto opatrenia viedli k centrálnemu riadeniu vzdelávania učňov pre všetky odvetvia národného hospodárstva. V roku 1960 boli podniknuté prvé kroky na zriadenie prvých zariadení na vzdelávanie učňov v jednotlivých podnikoch, v ktorých bolo koordinované všeobecné a odborné-teoretické vzdelávanie, praktický tréning ako aj výchova mimo výučby. Od roku 1974 bolo popri dvoj- až trojročnom učňovskom vzdelávaní zavedené aj štvorročné učňovské vzdelávanie, ktoré bolo ukončené maturitnou skúškou.

Určitá skupina profesií bola určená výlučne pre vzdelávanie maturantov. Vyučovanie na stredných učňovských školách (učilištiach) a stredných odborných školách bolo realizované

na základe príslušných rozvrhov hodín a učebných osnov, ktoré boli vydané ministerstvom školstva pre každú profesiu. Všetky typy stredných škôl poskytovali všeobecné ako aj odborné vzdelávanie. Odborné predmety boli rozdelené do výučbových celkov teoretického a praktického charakteru. Hlavná forma praktického vyučovania na stredných učňovských školách bolo odborno-praktické vzdelávanie, ktoré tvorilo v rámci tabuliek s celkovým počtom hodín 33 až 39% vyučovacej doby. Okrem toho tu existovalo aj niekoľko trojročných vzdelávaní učňovských profesií, ktorých súčasťou bola nepretržitá štvormesačná prax v podnikoch. Praktická časť odborného vzdelávania prebiehala na začiatku vzdelávania v školských dielňach a podobných zariadeniach, neskôr v podnikových dielňach, predajniach a pod.. Väčšinou to bolo skupinové vzdelávanie, pričom jedna skupina učňov bola zložená zo siedmich až dvanástich žiakov a bola vedená po odbornej ako aj pedagogickej stránke jedným majstrom odborného výcviku.

Na stredných odborných školách predstavovala odborná a výcviková prax hlavnú formu praktického vzdelávania. Prax za bežných podmienok spočívala vo vykonávaní konkrétnych pracovných činností v podnikoch priebežne v časovom rozmedzí jedného až štyroch týždňov. Výcviková prax bola orientovaná na získanie zručností súvisiacich so študijným odborom a absolvovala sa v školských dielňach. Do rozvrhov hodín stredných odborných škôl a stredných učňovských škôl boli začlenené cvičenia, ktoré nadväzovali na praktickú výučbu rôznych odborných predmetov a konali sa v špecializovaných učebniach alebo v školských laboratóriách.

Teoretické vyučovanie v stredných odborných učilištiach a na stredných odborných školách vykonávali učitelia, praktický výcvik na stredných odborných učilištiach vykonávali majstri odborného výcviku. Títo majstri odborného výcviku mali kvalifikácie v danom odbore a stredoškolské vzdelanie s maturitou. Potrebné pedagogické vzdelanie získali doplnkovým štúdiom na vysokej škole, ďalšie vzdelávanie sa konalo v špeciálnych zariadeniach.

Ministerstvá školstva oboch republík boli ústredným orgánom štátnej školskej správy. Boli tu zriadené „Ústredné poradenské kolégiá na koordináciu odborného vzdelávania“, ktoré sa skladali zo zástupcov záujmových skupín (podniky, politické a spoločenské organizácie, štátna správa, odborné školy, výskumný sektor atď.). Tieto kolégiá vyjadrovali ku všetkým otázkam rozvoja odborného vzdelávania, k návrhom právnych predpisov, základným princípom a smerniciam svoje stanoviská a odporúčania. Ministerstvá práce a sociálnych vecí oboch republík mali vo svojej kompetencii mzdy a materiálne/finančné zabezpečovanie učňov. Rezortné pracovné skupiny sa starali o spôsob činnosti a rozvoj odborného vzdelávania: vydávali normy na materiálno-technické vybavenie pre odborný výcvik a výchovu mimo výučby a boli zodpovední za kvalifikáciu majstrov odborného výcviku. Podniky, ktoré vzdelávali žiakov pre odborné školy, museli týmto mladistvým počas doby výučby zaručovať finančné a materiálne zabezpečenie. V rámci krátkej charakteristiky systému odborného vzdelávania v ČSSR je potrebné zdôrazniť dva aspekty. Po prvé: jeho organizovanie v súvislosti s plánovaným hospodárstvom (pridelenie žiakov do školských foriem/do foriem vzdelávania, stanovovanie počtu žiakov pre miesta v školách/vzdelávania podľa noriem päťročných plánov atď.). Po druhé: jeho výrazne duálne zameranie, keďže odbornopráctický obsah bol sprostredkovaný v štátnych podnikoch (väčšinou vo vlastných učňovských dielnach). Toto platí predovšetkým pre stredné učňovské školy. V stredných odborných školách sa odborná kvalifikácia konala primárne v kontexte školy.

Vzdelávanie na stredných odborných učilištiach podľa príslušného odboru trvalo dva až štyri roky, štúdium na stredných odborných školách a gymnáziách štyri roky – rovnako ako na stredných odborných učilištiach, v ktorých bola doba výučby štyri roky - , ktoré bolo ukončené maturitou. Toto ukončenie s maturitou oprávňovalo absolventov všetkých typov stredných škôl na uchádzanie sa o štúdium na vysokej škole.

Koncom 80. rokov nastupovalo po ukončení základnej školy asi 60% mladých ľudí na stredné odborné učilištia, z toho asi 8% na dvojročné stredné učilištia, 81% na trojročné a 11% na štvorročné s maturitou. Asi 23% absolventov základnej školy išlo na stredné odborné školy a 16% na gymnáziá. Po prijatí zákona v roku 1984 predstavovalo vzdelávanie na stredných školách jedinú cestu ku kvalifikácii na vykonávanie robotníckych povolání ako aj ku kvalifikácii na vykonávanie technických, ekonomických zdravotníckych, pedagogických, administratívnych a ďalších podobných funkcií stredného stupňa. Na stredných odborných učilištiach ako aj na stredných odborných školách bolo žiakom sprostredkované súčasne odborné vzdelávanie a všeobecné vzdelávanie, ktoré bolo čiastočne ekvivalentné so všeobecným vzdelávaním na gymnáziách.

Odborné vzdelávanie na stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách bolo realizované v tých učňovských odboroch, ktoré boli určené ministerstvami školstva oboch republík. Tieto učňovské odbory boli zaradené do systému, ktorý bol v úzkom vzťahu k jednotnej klasifikácii povolání a tabuliek kvalifikácií a taríf. Na konci 80. rokov boli na stredných odborných učilištiach vzdelávaní žiaci vo viac ako 90% robotníckych povolání – vrátane povolání v oblasti obchodu, služieb, dopravy a poľnohospodárstva.

Štruktúra a systematika učňovských odborov. Vzhľadom na dĺžku trvania učenia existovali dvoj-, troj- a štvorročné učňovské odbory, pričom u istej časti trojročných učňovských odborov sa doba vzdelávania predĺžila na 40 mesiacov. Posledné 4 mesiace boli venované výučbe v podnikoch priamo na pracovisku, kde mohli učni vykonávať svoju profesiu za bežných prevádzkových podmienok.

Vzhľadom na tvorbu obsahu učňovského vzdelávania existovali v ČSSR učňovské odbory, v ktorých boli žiaci počas celej doby vzdelávania vzdelávaní na vykonávanie jednej alebo celej skupiny príbuzných profesií, a učňovské odbory, v ktorých boli žiaci vzdelávaní tak, že po

určitej dobe spoločného štúdia došlo k diferencovaniu na jednotlivé „študijné odbory“. Takýto tzv. „rozvetvený“ učňovský odbor bol trojročný učňovský odbor obrábača kovov. V tomto učňovskom odbore sa žiaci po absolvovaní spoločného dvojročného základného vzdelávania špecializovali na univerzálne obrábanie kovov, trieskové obrábanie, frézovanie a brúsenie a boli vzdelávaní na vykonávanie týchto konkrétnych činností.

Do učňovských odborov na stredných odborných učilištiach (robotnícke povolania) boli integrované aj určité učňovské vzdelávania, ktoré boli určené pre špeciálne skupiny žiakov. Boli to učňovské odbory pre žiakov, ktorí úspešne neabsolvovali základnú školu, a na druhej strane za teoretickú časť prípravy na stredných odborných učilištiach a vyučovania na stredných odborných školách boli zodpovední učitelia a za praktickú časť prípravy na stredných odborných učilištiach majstri odborného výcviku. Učitelia, ktorí učili všeobecnovzdelávacie predmety, boli absolventi pedagogického štúdia na vysokých školách univerzitného typu.

Teoretické predmety učili učitelia, ktorí absolvovali vysokoškolské štúdium v príslušnom odbore a pedagogické oprávnenie učiť na strednej škole získali doplnkovým štúdiom. Majstri odborného výcviku mali príslušnú kvalifikáciu v danom odbore ako aj stredoškolské vzdelanie s maturitou. Potrebné pedagogické minimum získali doplnkovým štúdiom na vysokej škole. Ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov sa konalo v špeciálnych zariadeniach: v rámci republiky to boli Inštitúty pre ďalšie vzdelávanie učiteľov, v jednotlivých okresoch okresné pedagogické ústavy. Ďalšie vzdelávanie majstrov odborného výcviku podliehalo metodickým centrom jednotlivých ministerstiev hospodárstva.

Zodpovednosť a financovanie. Vedenie a realizáciu učňovského vzdelávania v ČSSR vykonával celý rad podnikových, odvetvových, regionálnych a ústredných orgánov a inštitúcií. Realizácia odborného vzdelávania bola zjednodušená tým, že hospodársku a podnikovú štruktúru tvorili prevažne veľké štátne podniky a družstvá.

Ministerstvá školstva obidvoch republík boli ústrednými orgánmi štátnej školskej správy. V súlade s ostatnými ministerstvami vydávali všeobecno-záväzné právne predpisy na výchovu a vzdelávanie na školách ako napríklad smernice na prijímanie študentov, organizovanie školského roka a maturity a záverečné učňovské skúšky. Ministerstvá školstva okrem toho určovali nomenklatúru učňovských a študijných odborov ako aj regionálnu ponuku stredných odborných učilíšť, stanovovali zásady pre vedenie a realizáciu odborného vzdelávania, vydávali záväzné časové plány a učebné osnovy, určovali učebnice a učebné pomôcky, vydávali pracovné poriadky a kvalifikačné požiadavky pre učiteľov a iných pracovníkov škôl, vydávali zásadné požiadavky ďalšieho vzdelávania a vo všeobecnosti boli zodpovedné za ústrednú školskú inšpekciu a štátnu kontrolu odborného vzdelávania.

Na obidvoch ministerstvách boli zriadené „Ústredné poradenské kolégiá na koordináciu odborného vzdelávania“, ktoré sa skladali zo zástupcov záujmových skupín (podniky, národohospodárska oblasť, politické a spoločenské organizácie, štátna správa, stredné odborné učilišťa, sektor výskumu atď.). Tieto kolégiá vyjadrovali svoje stanovisko k všetkým zásadným otázkam rozvoja učňovského vzdelávania, k návrhom právnych predpisov, zásadám a smerniciam a robili odporúčania. Okrem toho predkladali podnetné návrhy na ďalší rozvoj funkcií odborného vzdelávania, nomenklatúry učňovských a študijných odborov, na vedenie a financovanie a pod.

Ministerstvá práce a sociálnych vecí oboch republík určovali spolu so štátnou plánovacou komisiou na každé obdobie piatich rokov spôsob rozdeľovania absolventov základných škôl do jednotlivých typov a odborov na stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách. Tieto dve ministerstvá boli zodpovedné za vydávanie zásad kvalifikačných a tarifných tabuliek v jednotlivých odvetviach, pracovné mzdy a materiálne/finančné zabezpečovanie učňov. V ústredných orgánoch, ktoré zastávali vedúce postavenie v rámci

vedenia jednotlivých hospodárskych odvetví, boli zriadené rezortné pracovné skupiny, ktoré sa zaoberali otázkami spôsobu fungovania a rozvojom odborného vzdelávania: určovali zmeny v delbe práce, v charaktere a obsahu práce, a vyvodzovali z toho požiadavky a návrhy na zmeny v organizácii, obsahu a podmienok v odbornom vzdelávaní v oblasti svojej pôsobnosti. Týmto opatrením sa mali udržiavať záujmy a potreby podnikov v súlade so záujmami a potrebami jednotlivých odvetví.

Regionálne výkonné orgány štátnej školskej správy boli okresné národné výbory, ktoré spravovali stredné školy vrátane stredných odborných učilíšť. Okresné národné výbory boli povinné zabezpečovať efektívnosť stredných odborných škôl a stredných odborných učilíšť, pokrývať personálne náklady na učiteľov, zabezpečovať učebné prostriedky, vykonávať kontrolu, školskú inšpekciu a štátny dozor nad odborným vzdelávaním, starať sa o ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov.

Za realizáciu odborného vzdelávania boli zodpovední zriaďovatelia stredných odborných učilíšť, ktorí zodpovedali za zabezpečovanie materiálnych, organizačných a finančných podmienok výchovy a vzdelávania žiakov týchto škôl. Vydávali normy na materiálno-technické vybavenie odborno-praktického vzdelávania a mimoškolskú výchovu, vymenovali riaditeľov týchto škôl a starali sa o kvalifikáciu majstrov odborného výcviku.

Podniky, ktoré vzdelávali žiakov pre stredné odborné učilišťa, museli týmto žiakom počas doby výučby zaručovať finančné a materiálne zabezpečenie. Na stravu a bývanie žiakov prispievali rodičia finančnými čiastkami v rôznej výške. Finančné zabezpečenie obsahovalo aj peňažné odmeny pre žiakov, ktoré boli odstupňované podľa príslušného odvetvia, školského roka, učebných a pracovných schopností mladistvých. Okrem toho mohli určité podniky žiakom poskytnúť štipendium.

4.3. Aktuálna štruktúra odborného vzdelávania na Slovensku

Školské učňovské vzdelávanie s výraznými duálnymi prvkami (najmä pre vzdelávanie robotníkov) ako to bolo v časoch ČSSR v súčasnosti na Slovensku neexistuje. Tento fakt súvisí predovšetkým so spoločenským a hospodárskym prelomom na konci 80. rokov

„Po politických zmenách v roku 1989 kolaps ekonomiky spôsobil prerušenie spojovacích článkov medzi školami a sektormi/podnikmi. Takmer všetci žiaci stredných odborných učilíšť tradične zmluvne zviazaní a kofinancovaní relevantnými podnikmi sa stali „štátnymi študentami“ v plnej miere závislými od štátneho rozpočtu a štátom riadených škôl, zatiaľ čo v tom istom čase sa podniky stali neschopnými stredné odborné učilišťa podporovať“.
(REFERNET SLOVAKIA 2011, S. 55)

V súčasnosti je za všeobecné školské vzdelávanie, odborné vzdelávanie, vysokoškolské vzdelávanie a odborné ďalšie vzdelávanie zodpovedné ministerstvo školstva. Zverejňuje vzdelávacie programy, ktoré predpisujú obsah vzdelávania a výchovy v školách a odborných školách. Školy vyvíjajú na tomto základe svoje učebné osnovy. Odborné vzdelávanie sa na Slovensku poskytovalo až do reformy v roku 2008 na stredných odborných školách, stredných odborných učilištiach a odborných učilištiach v minimálne dvojročných programoch. Na stredných odborných školách môže byť dosiahnutý v troj-, štvor- alebo päťročných programoch vyšší stupeň vzdelania v danom prípade v kombinácii s maturitou.

V terciárnej rovine existujú niektoré predpísané postupy odborného vzdelávania a ďalšieho vzdelávania, ktoré sa uskutočňujú na stredných školách, napríklad minimálne dvojročné špecializované vzdelávanie, ktoré je ukončené so schvaľovacou štátnou skúškou. Aj tieto typy vzdelávania majú prevažne školský charakter. (EUROPEAN COMMISSION, 2012, S.161)

V curriculu strednej odbornej školy sú podchytené základné predpisy na podiely teoretického a praktického vyučovania, ktoré sa od seba odlišujú podľa príslušného študijného odboru. Výsledok je taký, že napr. v trojročnom vzdelávaní v odvetví kovospracujúceho priemyslu je naplánovaných 48% času vyučovania vymedzených na praktický výcvik, pričom v päťročnom študijnom odbore v oblasti mechatroniky (päťročné vzdelávanie vrátane maturity) je to približne 27%. K tomu je tu ešte určitý počet voľných vyučovacích hodín, ktoré môžu školy autonómne využiť. Ak to prepočítame, mohol by sa podiel praktického výcviku v kovospracujúcom odvetví zvýšiť na 60%.

Konkrétna forma praktického vyučovania podlieha autonómii škôl. Aj keď zákonné predpisy povoľujú vzdelávanie formou praxe, je odbornovo-praktické vzdelávanie realizované prevažne v kontexte škôl, a to buď v špeciálnych školských „dielňach“ alebo vhodných vzdelávacích priestoroch, ktoré si škola počas celého školského roka prenajíma. Na miestach, na ktorých je realizované odbornovo-praktické vzdelávanie formou odbornej praxe, činí reálny čas praxe maximálne polovicu času, ktorý je na vykonávanie praxe plánovaný. Organizačná forma tejto praxe je rôzna a dohodne sa na nej škola s podnikom. Vyskytujú sa tu fázy v rámci školského a podnikového vzdelávania v týždenných cykloch, ale aj dlhšie medzi sebou súvisiace fázy praxe. Na základe aktuálnych predpisov o zamestnávaní učiteľov majú školy veľmi malé stimuly na to, aby podporovali odborné vzdelávanie v podnikoch.

Medzi podnikom a žiakom sa uzatvára pracovná zmluva. Táto zmluva je predpokladom na to, že náklady na vzdelávanie, ktoré podniku vznikajú (úhrady za žiakov, iné náklady) sú z daňového hľadiska uznané ako prevádzkové náklady. Na vyplatenie úhrad za prax existujú rôzne predpisy. Čiastočne sa vyplácajú priamo mladistvým, čiastočne však aj škole. V takých prípadoch, ak nemá samotný podnik vlastných vhodných inštruktorov k dispozícii, vykonávajú inštruktáž v podnikových dielňach školskí inštruktori.

Momentálne existujú nejaké programy vzdelávania na stredných odborných školách s osobitým zreteľom na prax – „odbor s praxou“, t. j. vzdelávacie odvetvie so zreteľom na prax zahŕňajúce minimálne 1200 hodín, ktorého praktická časť je vykonávaná väčšinou v letných mesiacoch, a ďalej „odbor s odborným výcvikom“ – program so špeciálnym odborným vzdelávaním a praxou, ktorý takisto zahŕňa 1200 hodín. Praktická časť ako súčasť tohto typu vzdelávania je realizovaná vo vyššie uvedených špeciálnych školských dielňach alebo v tréningových priestoroch, ktoré si školy prenajímajú. (EUROPEAN COMMISSION 2012, str. 198)

Prevažne školská príprava súčasného odborného vzdelávania na sekundárnom stupni v Slovenskej republike sa preukazuje aj v tom, že vzdelávanie na pracovisku môže byť realizované až vtedy, keď sa odborná škola a podnik, ktorý takýto tréning ponúka, dohodnú formou špeciálneho dohovoru.

4.4. Úloha vzdelávania pre trh práce

Na začiatku tejto podkapitoly by sme radi upriamili pozornosť na základný fakt, ktorý ovplyvňuje slovenský trh práce vo vzťahu a v dôsledku procesov prebiehajúcich na globálnom trhu práce. Slovenská republika je na jednej strane súčasťou stavebnej mozaiky globálneho trhu práce a teda sa môžeme s ohľadom na tento fakt dívať na túto súvzťažnosť z pohľadu spolupráce. Na druhej strane je však Slovenská republika v rámci globálneho trhu práce v neustálom zápase o pracovné miesta, ich štruktúru, kvalitu a postavenie v medzinárodnej delbe práce. Pozitívny faktor spolupráce ako aj faktor neustáleho zápasu o pracovné miesta, z ktorého vo výsledku vyplývajú mzdy, pracovné prostredie a sústredenie výskumných a vývojových kapacít zameraných na trh práce budú faktormi vo veľkej miere ovplyvňujúcimi úspešnú, alebo menej úspešnú budúcu trajektóriu slovenského trhu práce.

Medzinárodnú konkurenciu je však potrebné vnímať ako stimulujúci faktor. Práve z medzinárodnej konkurencie vyplývajúce faktory by mali v dôsledku stimulovať diania v Slovenskej republike tak, aby boli na Slovensku prijímané rozhodnutia, ktoré zabezpečia udržanie Slovenska v časti sveta, kde sa kumuluje vyššia pridaná hodnota pracovných miest. Cieľom musí byť zabezpečenie dôstojných mzdových podmienok pracovnej sily a tiež priviazanie dostatočných výskumno-vývojových kapacít v rámci existujúcich podnikov tak aby sa v rámci slovenskej ekonomiky kumulovalo dostatočné know-how.

Tieto poznatky bude nutné prenášať do rôznych foriem vzdelávania, nakoľko svet priemyslu aj služieb sa v dôsledku 4 priemyselnej revolúcie dramaticky mení a je možné takmer s istotou predpokladať, že zmeny sa budú v budúcnosti len urýchľovať. Len pokiaľ Slovensko pritiahne výrobu a služby zo segmentu s vyššou pridanou hodnotou, získa tak aj pridružené služby vedy a výskumu. Práve pridružený vedecko-výskumný sektor so sebou prináša poznatky, ktoré by mali byť, v najlepšom záujme Slovenskej republiky, prenášané do vzdelávania. Dosiachneme tým nielen stabilizáciu trhu práce pomocou dostatočne vzdelanej pracovnej sily, ktorá je schopná obsluhovať najmodernejšiu technológiu, ale budovaním vzdelávacích kapacít a prenosom najnovších poznatkov získame kapacity na budovanie štruktúry pracovnej sily budúcnosti. Toto je možné dosiahnuť len funkčnými väzbami medzi poskytovateľmi vzdelávania a zamestnávateľmi. Spolupráca medzi týmito aktérmi musí byť postavená na výsledkoch a vzájomnej dôvere, čo v prípade správneho a efektívneho fungovania zabezpečí Slovensku v prostredí medzinárodnej delby práce pridelovanie zákaziek s vyššou pridanou hodnotou, tak na voľnom trhu ako aj v rámci internej delby práce mnohých nadnárodných korporácií. V takom prípade je kľúčové aby veľké nadnárodné koncerny boli motivované pridelovať zákazky s vyššou pridanou hodnotou práve svojim zastúpeniam nachádzajúcim sa na Slovensku.

Zároveň je nutné poukázať na fakt, že Slovenská republika má veľmi dobré východiskové pozície na globálnom trhu práce. Slovenská republika je súčasťou EÚ a euro-atlantického kapitálovo-tvorného bloku, má disciplinovanú a vzdelanú populáciu a má výborne väzby na ekonomických ťahúňov západného sveta- USA, Nemecko a Francúzsko. Pri súčasnom usporiadaní v rámci EU-26 zohľadňujúc štruktúru slovenského priemyslu a služieb, zohľadňujúc vlastnú štruktúru kapitálu, populačnú a vekovú veľkosť Slovenskej republiky sme ideálne pripravený na zodpovedajúce nastavenie nášho trhu práce na nové podmienky v rámci 4 priemyselnej revolúcie.

Výzvou pre SR bude ten fakt, či dokážeme úspešne transformovať a podporiť vzdelávací trh a oslobodiť sa od zažitých častokrát mylných predstáv o jeho usporiadaní štruktúre a funkcii. Problémom vzdelávacieho trhu na Slovensku je jeho pomerne konzervatívne vnímanie. Na tomto fakte sa podpísalo 40 rokov socialistického zriadenia spoločnosti a hospodárstva. Nechceme nutne povedať, že socialistické školstvo bolo zlé. Práve naopak, učňovské školstvo a jeho naviazanie na priemysel a služby fungovalo v daných podmienkach veľmi efektívne. Mnoho podnikových škôl prosperovalo a plnilo svoju najvyššiu úlohu – vytváralo kvalifikovanú pracovnú silu. Základným rozdielom, ktorý by sme však mali vždy mať na pamäti, keď budeme počúvať rojkov túžiacich po návrate k soc. modelu vzdelávania je ten fakt, že trh vzdelávania vtedy nebol trhom a nesúťažil v globálnej konkurencii. Trh vzdelávania tej doby slúžil výhradne k tvorbe pracovných kapacít v rámci východného bloku, ktorý ale samotným princípom fungovania svojho hospodárstva zaručoval odbyt aj neefektívnym výrobným závodom pre ktoré sa táto pracovná sila produkovala. Štát bol jediným vlastníkom výrobných faktorov a teda disponoval všetkým know-how, ktoré vedel do škôl následne prenášať. Bol totiž v obojakej roli vlastníka kapitálu (výrobných kapacít) a aj zriaďovateľom škôl. Dnes je však situácie diametrálne odlišná, štát je síce prostredníctvom verejnej správa najväčším zriaďovateľom škôl, avšak neexistencia štátneho kapitálu vo výrobe, zahraniční vlastníci a ich predstavy a poznatky ktoré prinášajú zo svojich domovských

krajín, štýl práce ochrana know-how a neustála súťaž všetkých aktérov na všetkých úrovniach nedovoľujú návrat k usporiadaniu tvorby pracovnej sily pre trh práce spôsobom ako tomu bolo pred rokom 1989. Podobný systém by skrátka už nefungoval. To čo však môžeme považovať za správne a spájajúce sú termíny ako podpora učňovského vzdelávania, podnikové školstvo a doškoľovanie. Diskusia však musí zostať len pri termínoch nakoľko v detaile sa obsah aj forma prenosu poznatkov musí prispôbiť novej geopolitickej realite a musí mať neustále na pamäti súťaž na všetkých úrovniach trhu aké aj samotných systémových aktérov medzi sebou.

Keď sa však od tohto pohľadu na Slovenský trh pozrieme na trh globálny opäť je kľúčovým slovom súťaž. Súťaž o kvalitu života, kvalitu práce, a v neposlednej rade o rozvoj našej spoločnosti. Tá najväčšia devíza, ktorú malý štát ako Slovenská republika môže mať je funkčné školstvo a vzdelaní ľudia. Malý štát však musí akceptovať limity ktoré sú mu dané práve jeho veľkosťou a štruktúrou populácie. Ak budeme z tejto reálne-politickej situácie vychádzať môžeme si zabezpečiť šťastnú budúcnosť v podobe výhodného postavenia v rámci medzinárodnej delby práce – pretože tá nie je závislá na absolútnom množstve pracovníkov, ale na ich kvalite. Tú už nelimituje ani vek pracovnej sily ale jej intelektuálny rozvoj, nakoľko manuálne náročné činnosti častokrát nahrádza automatizácia a robotizácia. Optimálne nastavenie systému OVP a jeho prepojenia na slovenské realie je potrebné vytvoriť dostatočne vzdelané obslužné kapacity.

Od roku 1989 však prešlo už 32 rokov a náš vzdelávací systém uviazol v mentálnej pasci v podobe verejného školstva so všetkými jeho limitmi. Akoby sa ani neuvažovalo v limitoch celoživotného vzdelávania, ale toto akoby bolo len akousi trpenou súčasťou. Hoci v porovnaní s vyspelými západnými ekonomikami hrá práve celoživotné vzdelávanie prím a školský systém je len jeho súčasťou. Naš školský systém navyše zápasí so štruktúrou, ktorú zdedil po československej socialistickej republike. Počty škôl, ich rozmiestnenie a

špecializácia zodpovedali vtedajšiemu geografickému rozdeleniu, populačnej krivke a často politickému rozhodovaniu pri ktorej fabrike v ktorom okrese má byť postavená aká škola. Avšak od zmeny zriadenia prešlo už 32 rokov, Československo geograficky neexistuje, generácia Husákových detí je už tiež minulosťou a v mnohých okresoch politicky pridelené fabriky zanikli – školy však ostali. A tak náš školský systém disponuje takmer dvojnásobkom stoličiek na počet detí, mnohokrát si prax a výrobnú realitu pamätá len spomienkovým optimizmom, ale o to s väčšou chuťou má ambície pripravovať odborníkov pre trh práce. Ambíciou tvorcov tejto analýzy nie je nikoho uraziť ani spochybňovať individuálne odborné kvality na slovenských školách, práve naopak našou ambíciou je poukázať na holé fakty a prispieť k debate o tom ako by mal slovenský vzdelávací trh vyzeráť, aby čo najefektívnejšie vychovával budúcu pracovnú silu a obstál v mimoriadne silnej globálnej konkurencii.

Nevýhodou malého štátu ako je Slovensko je, že na rozdiel od veľkých a ekonomicky silných štátov, ktoré často udávajú tempo a tón vývoja na trhu práce, malé štáty tento luxus nemajú. Ak by raz všetok zahraničný kapitál odišiel, pretože vzdelávací systém iných štátov bude schopný produkovať pracovnú silu rýchlejšie a lepšie, potom sa v plnej miere ukáže, že Slovensko nedokáže svoj školský systém udržiavať a ten bude produkovať generáciu mladých ľudí, ktorí sa nebudú mať kde uplatniť. Keďže presúvanie výroby a služieb (fabriky, obslužné centrá, centrá zdieľaných služieb) je v globálnom svete úplne bežné treba s touto eventualitou (hrozbou) rátať. Tak ako sem veľké fabriky a stovky ich subdodávateľov prišli, pretože v danom čase tu boli výhodné podmienky a trh práce mal k dispozícii dostatok kvalifikovanej pracovnej sily, tak sa môže stať že v inom čase budú výhodnejšie podmienky iné a náš trh práce nebude vinou zastaralého vzdelávacieho systému schopný produkovať pracovnú silu, ktorá splní nároky doby. V momente keď by nastal podobný stav, fabriky sa jednoducho presunú tam, kde tieto podmienky budú zabezpečené. Taká je realita. Keďže disponujeme všetkými týmito poznatkami a môžeme empiricky tieto fakty sledovať v globálnom prostredí, mali by sme sa na danú situáciu pripraviť a transformovať svoj

vzdelávací systém tak aby slúžil trhu práce a tým zabezpečíme Slovenskej republike miesto medzi štátmi s pracovnými miestami s vyššou pridanou hodnotou v rámci medzinárodnej delby práce.

Úlohou vzdelávacieho trhu je teda vytvoriť dostatočné kapacity schopné prenášať vedomosti poznatky a zručnosti na rôzne cieľové skupiny – tie sa odlišujú vekom, životnými a pracovnými skúsenosťami, fyzickou a mentálnou predispozíciou na niektoré typy práce. Autori tejto analýzy tentoraz siahnu a parafrázovaní známeho citátu „neexistuje hlúpy človek, existuje len nevhodný učiteľ a predmet, ktorý vzdelávanému nepasuje“.

Práve od cieľovej skupiny závisí akú formu vzdelávania zvolíme, ako náročnú – všeobecnú, kombinovanú s odbornou, alebo len špecializáciu a to nám určí časovú náročnosť vzdelávania. Na toto musia existovať vo vzdelávacom systéme kapacity v podobe škôl a školských zariadení a špecializovaných vzdelávacích inštitúcií.

4.5. Pluralita poskytovateľov, prehľadný systém financovania a návrhy na zlepšenie

Pluralita poskytovateľov na vzdelávacom trhu je dôležitá v dôsledku neustálej globálnej súťaže na trhu práce. Pluralitu nemyslíme len vo forme verejných a neverejných poskytovateľov vzdelávania, ale aj pluralitu v podobe konkurencie v rámci jedného vzdelávacieho sektora. Práve konkurencia je faktor, ktorý bude nútiť domácich poskytovateľov vzdelávania hľadať cesty k zamestnávateľom a zahraničným poskytovateľom vzdelávania, nakoľko len tak budú ich produkty a služby neustále konkurencieschopné. V tejto súťaži si práve trh práce vyberie tých najschopnejších. Na Slovensku sa musíme postupne zmieriť s myšlienkou, že v globálnom svete je aj poskytovanie vzdelávania biznis ako napr. výroba áut. Na samotnej myšlienke nie je nič zlé, práve naopak tento fakt prispieva k budovaniu výrazne konkurencie schopného prostredia tužiaceho zdokonaľovať svoje

produkty a služby aby s nimi odberatelia v podobe aktérov trhu práce boli spokojní. Napokon samotná EU a v širšom meradle aj euroatlantický trh práce k tomu vytvára nielen podmienky v podobe regulácii a usmernení ale aj alokáciu nemalých zdrojov v podobe rôznych dotačných a iných schém. Tie majú za cieľ pomôcť doplniť zdroje, ktorými disponujú aktéri na trhu práce a pomáha tým preklenúť do istej miery fakt, že vzdelávanie vždy bude istou formou regulovaného odvetvia, pretože jeho kvalitu vždy bude garantovať štát, zamestnávateľia a poskytovatelia vzdelávania.

Na Slovensku v posledných rokoch badáme tlak smerom k verejným poskytovateľom vzdelávania, ktorý ale pri pohľade na holandské a nemecké skúsenosti, musíme vnímať pozitívne. Práve pluralita zriaďovateľov v školskom systéme prináša do relatívne skostnatenej sústavy, ktorého limity sme popísali vyššie, konkurenciu. Konkurencia prirodzene vedie k tlaku na tých aktérov, ktorí nezvládajú reagovať na nároky pracovného trhu a ktorých kvalita nie je zodpovedajúca. Tam kde slovenská spoločnosť musí ešte urobiť mentálny krok vpred, je oslobodenie sa od vžitej predstavy, že len verejné školstvo je zárukou kvality. Často k tomu to nie je prípad a výsledky vedú k frustrácii u všetkých zúčastnených aktérov. Negatívnym javom sprevádzajúcim tlak na verejných poskytovateľov je zneužívanie často dominantného postavenia vyšších územných celkov pri plánovaní výkonov škôl u neštátnych poskytovateľov. VUC je v dvojitej pozícii, kedy je na jednej strane zriaďovateľom škôl, ktorým musí zabezpečiť finančné prostriedky na ich prežitie a na strane druhej rozhoduje aj o pridelovaní výkonov a tým s nimi spojených finančných prostriedkov neštátnym poskytovateľom školského vzdelávania, teda cirkevným a súkromným zriaďovateľom.

Táto situácia však rozhodne nie je aktuálna len na Slovensku. V dôsledku vývoja na globálnom trhu práce sa prenáša tlak na vzdelávací systém všade vo svete. Ako sme už spomínali vyššie úspešné budú len tie krajiny ktoré nastaví svoj vzdelávací systém pre

potreby trhu práce. Zaujímavý je trend v pomerne konzervatívnej spolkovéj republike Nemecko, kedy podiel súkromného a cirkevného školstva pomaly z roka na rok vzrastá (rozdiely možno sledovať podľa jednotlivých spolkových krajín). Taktiež je zaujímavý vývoj v Holandsku, ktoré sa osmelilo a veľkú časť kompetencií v OVP pri školských zariadeniach odovzdalo do rúk súkromných poskytovateľov v gescii samotných zamestnávateľov. Školský systém sme vybrali v úvode tejto kapitoly cielene, pretože na Slovensku je stále dominantný. V ostatných západoeurópskych krajinách funguje vitálny systém poskytovateľov vzdelávania v Celoživotnom vzdelávaní, ktorý je manažérsky aj finančne veľmi dobre ukotvený a vnímaný zo strany verejných inštitúcií ako veľmi potrebný pilier tvorby pracovnej sily s vysokou pridanou hodnotou. Na rozdiel od slovenského prostredia tu absolútne prevažujú súkromní poskytovatelia vzdelávania nad verejnými. U nás je rozvoj takéhoto vzdelávacieho ekosystému limitovaný obrovskými výkyvmi vo financovaní poskytovania výkonov vzdelávacích inštitúcií v systéme Celoživotného vzdelávania.

Tvorcovia analýzy veria, že aj na slovensku sa podarí ukotviť systémové nástroje, ktoré zabezpečia rozvoj tohto ekosystému. Jednou z týchto lastovičiek je rastúca debata o potrebe individuálnych vzdelávacích účtov, potrebe lepšie financovať rekvalifikácie a ďalšie vzdelávanie. Ak do ekosystému vzdelávacích inštitúcií v systéme Celoživotného vzdelávania nalejeme dostatok finančných prostriedkov, ktoré ale budú dosiahnuteľné priebežne a v čase umožníme budovať kapacity a infraštruktúru potrebnú k tomu aby výsledky ich vzdelávania dokázali produkovať kvalitnú pracovnú silu podľa potrieb trhu práce. Tým na slovensku vytvoríme tak potrebný ďalší pilier vo vzdelávacom trhu, ktorý bude stabilný a prispeje pozitívnymi bodmi pre naše hospodárstvo v zápase o medzinárodnú del'bu práce.

Technologické zmeny a digitálna transformácia vedú k neustále sa meniacemu svetu práce a zodpovedajúcim zmenám požiadaviek na zamestnancov. Celoživotné vzdelávanie, t. j. ochota

a možnosť neustále si zvyšovať kvalifikáciu v súlade s potrebami, je nevyhnutné na zabezpečenie zamestnanosti a konkurencieschopnosti.

Ďalšie odborné vzdelávanie a príprava sú kľúčom k zamestnateľnosti každého jednotlivca a ku konkurencieschopnosti podnikov. Ďalšie vzdelávanie je čoraz dôležitejšie, aby sme udržali krok s neustále sa meniacimi požiadavkami - technologickými aj organizačnými. Každý jednotlivec však musí prevziať zodpovednosť aj za svoju vlastnú profesionálnu budúcnosť. V závislosti od prínosov a záujmov je potom potrebné rozdeliť úsilie a náklady. Rozhodujúca je individuálna situácia. Zamestnanci môžu napríklad prispieť svojím časom, spoločnosti môžu prevziať náklady alebo môžu byť na dobu školenia uvoľnení z práce.

Poskytovanie CŽV musí byť praktické, založené na potrebách a prispôsobiteľné. CŽV musí byť prispôbený konkrétnym potrebám, ktoré sa môžu u jednotlivých osôb a spoločností značne líšiť. Čím viac sú ponuky CŽV zamerané na prax, tým sú sľubnejšie. Poskytovatelia CŽV to musia zohľadniť a konať v súlade s praxou. Čoraz častejšie sa zavádzajú formy ďalšieho vzdelávania, ktoré sa začínajú priamo na pracovisku a sú začlenené do pracovného procesu. Postupujúca digitalizácia tu ponúka úplne nové možnosti a flexibilné riešenia. Táto rozmanitosť a flexibilita sú potrebné, aby bolo možné rýchlo a na základe potrieb reagovať na meniace sa kvalifikačné požiadavky. Štandardizované riešenia často narážajú na svoje limity. Akákoľvek forma prísnejšej regulácie a systematizácie preto obmedzuje trh s CŽV. Dobré a praktické poradenské služby sú veľmi dôležité. Túto úlohu môžu prevziať napríklad manažéri sietí v rámci regionálnych sietí CŽV, ktoré podporujú najmä MSP. Vytvárajú siete regionálnych aktérov, identifikujú potreby a vypracúvajú ponuky. Vysoké školy sa tiež vyzývajú, aby rozšírili svoju ponuku akademického CŽV a dôsledne ju orientovali na požiadavky podnikov a zamestnancov, najmä na čiastočný úväzok.

Silný systém zvyšovania kvalifikácie ponúka kariérne možnosti aj mimo univerzít

Systém zvyšovania kvalifikácie, ktorý spoločne navrhli sociálni partneri, ponúka štandardizované kvalifikačné programy, ktoré zodpovedajú potrebám príslušných odvetví. Modernizácia odbornej prípravy tak ponúka vynikajúce kariérne vyhliadky aj bez akademickej kvalifikácie. Priepustnosť vzdelávacieho systému sa však musí ďalej zlepšovať, aby na tituly nadväzovali nové spojenia. To platí najmä pre odborné a vysokoškolské vzdelávanie. To zahŕňa najmä otvorený a transparentný prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu pre osoby s odbornou kvalifikáciou, ale aj vzájomné uznávanie kompetencií získaných v príslušnom inom systéme. Uznávanie však musí byť uľahčené aj v rámci systémov, napr. pomocou flexibilných nízkoprahových programov ČŽV pre čiastočne kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníkov, ktoré môžu byť prepojené s pracoviskom.

Ďalšie zlepšenie rámcových podmienok pre ČŽV

Zodpovednosť tvorcov politik v oblasti ČŽV spočíva predovšetkým v rámcových podmienkach, ktoré sú priaznivé pre vzdelávanie. To zahŕňa najmä merateľné zlepšenie kvality vzdelávania a škôl v ranom detstve, ako aj zakotvenie pevnej študijnej a profesijnej orientácie vo všetkých typoch škôl. Je potrebné posilniť schopnosť a motiváciu učiť sa, čím sa položí základ pre celoživotné vzdelávanie. Nedostatky v základnom vzdelávaní (čítanie, písanie, počítanie a digitálne zručnosti) majú nepriaznivý vplyv na celú ďalšiu vzdelávaciu dráhu. Zamestnávateľia sa už zapájajú do projektov základného vzdelávania orientovaného na pracovisko, aby tieto nedostatky odstránili. Východiská pre politickú činnosť sú aj v koncepcii, existujúcich bonusových programoch a vytváraní cielených stimulov. Na to sa musí zamerať "Národná stratégia ďalšieho vzdelávania", ktorú v roku 2019 spustili politici a podnikatelia. Na druhej strane by sa mali striktne odmietnuť štátne regulačné prístupy s novými normami kvality, uznávacími alebo spolurozhodovacími orgánmi a rámcovými učebnými plánmi, pretože oslabujú inovačnú silu a flexibilitu nezávislých poskytovateľov odbornej prípravy a obmedzujú pluralitný trh s CET.

4.6. Súčasný stav a návrhy riešení

Odborné vzdelávanie a príprava (OVP) je jediný segment vzdelávania, ktorý svojich absolventov pripravuje na budúce povolanie, skupinu povolání alebo odborné činnosti, ktoré sú potrebné na trhu práce. Taktiež ide o jediný segment vzdelávania, ktorý svojich absolventov pripravuje priamo na potreby trhu práce a zamestnávateľov. Sektor OVP reaguje na nové trendy na trhu práce súvisiace s nástupom Priemyselnej revolúcie 4.0 a s tým súvisiacou digitalizáciou a automatizáciou spoločnosti. Konkurencie schopné OVP musí zabezpečiť trvalo udržateľný rozvoj a konkurencieschopnosť.

V kontexte rýchlo sa rozvíjajúcej globálnej ekonomiky a technologického pokroku nadobúda na význame čoraz užšie prepojenie vzdelávania s potrebami trhu práce a potrebami zamestnávateľov. Európa je jasným dôkazom toho, že je nutné hľadať neustále nové cesty a spôsoby, akým sa môžu ľudia dostať ku potrebným zručnostiam a kompetenciám potrebným na trhu práce. Úlohou vzdelávania je tak skĺbiť prvky všeobecného a teoretického poznania so zručnosťami a kompetenciami potrebnými na výkon konkrétneho povolania, povolání alebo odborných činností požadovaných na trhu práce.

Súčasná Európa je vystavená neustálemu tlaku v oblasti vývoja technológií a inovatívnych prístupov ku vzdelávaniu. Tento jav je spôsobený nástupom priemyselnej revolúcie 4.0, ktorá kladie zvýšený dôraz na vyššie nároky v oblasti získaných odborných zručností, kompetencií a vedomostí. Odborné zručnosti a kompetencie musia byť nevyhnutne vyvážené občianskymi a sociálnymi zručnosťami a ďalšími prierezovými kompetenciami pre úspešné uplatnenie sa na trhu práce.

Je zrejmé, že nástup priemyselnej revolúcie a neustály technologický pokrok budú mať za následok zánik niektorých povolání vyžadujúcich manuálne zručnosti, ktoré v procese automatizácie nahradia stroje. Preto je dôležité, aby vzdelávacie inštitúcie spoločne so zamestnávateľmi hľadali cesty, ako predpovedať vývoj zručností na trhu práce a pripraviť tak budúcu pracovnú silu na nové povolania a odvetvia, ktoré vzniknú ako výsledok priemyselnej revolúcie 4.0 a zároveň nájsť spôsoby, ako rekvalifikovať existujúcu pracovnú silu, ktorá bude čeliť riziku straty zamestnania v dôsledku zániku niektorých povolání. Zároveň sa vytvára úplne nový subsystém vyššieho odborného vzdelávania. Vývoj v oblasti technológií a nástup automatizácie výroby vytvára predpoklady na tvorbu programov vzdelávania, ktoré kladú vyššie nároky na súčasnú ako aj budúcu pracovnú silu.

Cieľom programov vyššieho odborného vzdelávania je okrem iného zaplniť medzery na trhu práce v rámci kvalifikácií, ktoré neposkytujú programy vyššieho sekundárneho vzdelávania ani programy terciárneho vzdelávania, resp. ponúknuť študentom a žiakom možnosť získať vyššiu úroveň kvalifikácie v neakademickom smere.

Výsledkom tohto procesu má byť objektívnejšie nastavenie ponuky odborov vzdelávania v rámci jednotlivých samosprávnych krajov s potrebami trhu práce a zamestnávateľov a zároveň toto opatrenie prispeje k zvýšeniu kvality OVP na Slovensku.

EURÓPSKE POLITIKY A PRIORITY EÚ V OBLASTI OVP

Európsky vzdelávací priestor – v rámci plnenia európskych politík v oblasti vzdelávania je strešnou aktivitou EK vytvorenie Spoločného európskeho vzdelávacieho priestoru. Európsky vzdelávací priestor sa zameriava na podporu členských štátov Európskej únie pri budovaní odolných a perspektívnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Európsky vzdelávací priestor preto nadväzuje na plán obnovy EÚ po pandémie ochorenia COVID-19, Next

Generation EU, ktorého cieľom je vyviesť Úniu z krízy smerom k modernej a udržateľnejšej Európe, ktorá dokáže čeliť digitálnej a zelenej transformácii. Na tento účel následne EK spolu s Radou schválila balík odporúčaní pre jednotlivé oblasti vzdelávania, medzi nimi aj pre OVP. V rámci tvorby stanoviska a pozície SR uvádzame stanovisko MŠVVaŠ SR, ktoré súhlasí s návrhom indikátorov slúžiacich na monitorovanie pokroku podľa referenčných úrovní v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré majú byť dosiahnuté na úrovni EÚ do roku 2025 alebo 2030. Rezort podporuje aktivity v oblasti vytvorenia spoločného európskeho vzdelávacieho priestoru za účelom zvýšenia uplatniteľnosti žiakov, študentov a jednotlivcov na trhu práce a v spoločnosti v rámci celoeurópskeho priestoru, čo predstavuje ďalší stupeň európskej integrácie pohybu osôb, služieb a kapitálu. Aktivity smerujúce k podpore cieľov definovaných v návrhu uznesenia smerujú taktiež k zvyšovaniu konkurencieschopnosti a trvalo udržateľného rozvoja EÚ ako celku na globálnom trhu.

MŠVVaŠ SR plne podporuje návrh prioritným oblastí európskej spolupráce v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy podporujúcich dosiahnutie schválených strategických cieľov, ktoré vyplývajú z návrhu uznesenia Rady o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru a nového strategického rámca pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy do roku 2025. Zvyšovanie kvalifikačných štandardov pedagogických zamestnancov formou ďalšieho profesijného rozvoja je prioritou celého rezortu. Za týmto účelom bol prijatý v roku 2019 nový zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch vrátane vykonávacích právnych predpisov, ktorých cieľom bolo zvýšiť úroveň a kvalitu profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov. Nový zákon zároveň priniesol nový model funkčného vzdelávania vedúcich pedagogických zamestnancov, ktorý je neoddeliteľnou zložkou kvality manažmentu škôl.

V rámci zvyšovania kvality vzdelávania sa v súčasnosti pripravuje aj novela školského zákona, ktorá sa venuje problematike prijímania na stredné školy a ukončovania štúdia na stredných

školách. Cieľom novely je odstrániť nepresnosti a nejasnosti v systéme prijímania na SŠ a v rámci ukončovania štúdiá na SŠ.

V rámci odborného vzdelávania sa v rámci zabezpečovania kvality ako aj podpory učiteľov a školiteľov zaviedol inštitút hlavných inštruktorov vo firmách a v rámci novely zákona o OVP sa vytvára inštitút nadpodnikového vzdelávacieho centra, ktorého cieľom je ešte viac prispôbiť požiadavky praxe a trhu práce do obsahu vzdelávania a prípravy profesijného rozvoja učiteľov a školiteľov. Zároveň sa sleduje zvýšenie kvality výchovno-vzdelávacieho procesu a prepojenie počiatočného a pokračujúceho OVP.

V rámci inkluzívneho prístupu ku vzdelávaniu sa v rámci OVP pristúpilo k experimentálnemu overovaniu zapojenia žiakov s A variantom mentálneho postihnutia v "mainstreame" vzdelávania, a to v odboroch nižšieho stredného odborného vzdelania, ktoré vedú k zisku kvalifikácie na úrovni EKR 2. Zároveň pre žiakov, ktorí neukončili základnú školu sa prostredníctvom pripravovanej novely školského zákona ponúka možnosť ukončiť ZŠ v kombinovanom programe nižšieho stredného odborného vzdelania a následne pokračovať vo vyššom ročníku učebného odboru na strednej odbornej škole.

Všetky vyššie uvedené aktivity korešpondujú s predkladaným návrhom Uznesenia o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025, ako aj pripravovanými rámcovými oblasťami a odporúčaniami, ktoré sú v rámci oznámenia definované. MŠSVaŠ SR bude plne podporovať aktivity smerujúce k naplneniu cieľa vytvoriť spoločný európsky vzdelávací priestor prostredníctvom legislatívnych, strategických, či koncepčných činností, ako aj tvorbou obsahovej náplne vybraných aktivít v rámci nadchádzajúceho programovacieho obdobia 2021 - 2027.

Deklarácia z Osnabrücku

Predmetná deklarácia predstavuje politický rámec EÚ, ktorý bol schválený ministrami školstva EÚ a EZVO ako politický dokument, ktorý tvorí predvoj pre politiky a priority EÚ v oblasti odborného vzdelávania a prípravy a celoživotného vzdelávania pre obdobie po roku 2020. Jednotlivé oblasti deklarácie sa následne premietli do nového odporúčania Rady o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorého aktivity reagujú na vývoj na trhu práce a v spoločnosti v 21. storočí a majú slúžiť ako premostenie na aktivity, ktoré si jednotlivé členské štáty definujú v rámci nového programovacieho obdobia.

V rámci vymedzených oblastí je potrebné zdôrazniť dve prioritné témy ku ktorým dávala SR záväzné stanovisko:

1. Odolnosť prostredníctvom inovatívneho a flexibilného OVP

Slovenská republika víta všetky aktivity definované v Osnbrückejskej deklarácii, ktoré budú mať za cieľ zvýšenie kvality a atraktivity OVP v kontexte Priemyselnej revolúcie, ktorá hýbe Európou. Za týmto účelom, ako aj v snahe reagovať na situáciu súvisiacu s ochorením Covid-19 sa v súčasnosti pripravuje novela zákona o OVP, ktorá má podporiť vyššie zapojenie zamestnávateľov do systému OVP, či už v duálnom vzdelávaní alebo ostatných formách realizácie praktického vyučovania. Za týmto účelom sa zavádza inštitút nadpodnikového vzdelávacieho centra a nový systém experimentálneho overovania odborov vzdelávania, ktoré budú vychádzať z reálnych potrieb trhu práce. V rámci nového programovacieho obdobia chce Slovenská republika taktiež pilotovať vznik a podporu centier excelentnosti OVP na stredných odborných školách a postupne prepájať formálne vzdelávanie a neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa prostredníctvom systémov uznávania výsledkov predošlého vzdelávania.

2. Udržateľnosť - Zelená spojka v OVP

V rámci nového experimentálneho overovania odborov vzdelávania vzniká priestor na tvorbu variabilnejších odborov vzdelávania, ktoré v sebe zahŕňajú širšie portfólio zručností a

predovšetkým prierezových a kľúčových kompetencií ako sú environmentálna výchova, či digitálne zručnosti, ktoré si vyžaduje aktuálny vývoj na globálnom trhu práce. Tieto odbory vzdelávania kladú vyšší dôraz na uvedené zručnosti a kompetencie a novovytvorený mechanizmus zavedenia týchto odborov vzdelávania do praxe, ktorý je rozpracovaný v návrhu novely zákona o OVP vytvorí dostatočný priestor práve na prepojenie zelených technológií a kompetencií s digitálnymi zručnosťami.

Výzvy pre sektor OVP v 21. storočí

Základom efektívne fungujúceho systému odborného OVP v každej krajine je jeho prepojenie na svet práce. Jedinečné postavenie OVP spočíva v jeho priamom napojení na výrobnú a remeselnú sféru, ktorá udáva tempo inovácií a pokroku na trhu práce. OVP je tak jediným segmentom vzdelávania, ktoré priamo pripravuje svojich absolventov na povolanie, povolania alebo odborné činnosti na trhu práce.

Vláda SR schválila na svojom rokovaní 20. apríla 2018 Informáciu o opatreniach na zosúladenie vzdelávania na stredných školách s potrebami trhu práce. (Úrad vlády SR, 2018) Informáciu o opatreniach na zosúladenie vzdelávania na stredných školách s potrebami trhu práce bola spracovaná MŠVVaŠ SR na základe úlohy B.10. uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 589 z 13. decembra 2017, podľa ktorého má MŠVVaŠ SR predložiť na rokovanie vlády návrh opatrení na zosúladenie vzdelávania na stredných školách s potrebami trhu práce, ako úlohu z programového vyhlásenia vlády, vrátane zásadného prehĺbenia vplyvu štátu na štruktúru a počty študijných a učebných odborov a žiakov stredných škôl pri využití legislatívnych a finančných nástrojov.

Na výstupy z tejto informácie ako aj na výstupy Národného projektu Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy reagujú návrhy opatrení, ktoré plánuje MŠVVaŠ SR spoločne so Štátnym inštitútom odborného vzdelávania (ŠIOV) ako

aj s Radou zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania (RZ SDV) a príslušnými stavovskými a profesijnými organizáciami (SaPO) realizovať v nadchádzajúcom období v nadväznosti na novelu zákona o OVP.

Nová štruktúra odborov vzdelávania

Sústavu odborov vzdelávania pre stredné školy, ich nadväznosť, dĺžku vzdelávania v jednotlivých odboroch vzdelávania a najvyšší počet žiakov v skupine na jedného majstra odbornej výchovy, učiteľa odbornej praxe alebo hlavného inštruktora upravuje vyhláška MŠVVaŠ SR č. 251/2018 Z. z. o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania. Odbory vzdelávania pre stredné školy sú uvedené vo vyhláške vo forme samostatných príloh podľa stredných škôl a samostatne podľa dosiahnutého stupňa vzdelania.

V kontexte aktuálne prebiehajúcej Priemyselnej revolúcie 4.0 a s ňou súvisiaca digitalizácia automatizácia výroby a služieb si vyžiada zánik množstva povolání a odborných činností, pričom ekonomika SR je tým viac ohrozená, že je silno orientovaná na automobilový priemysel.

Tabuľka.č.2: Ponuka rôznych odborov vzdelávania v rámci sústavy:

Skupina odborov (kód a názov)	5. pozícia v kóde odboru ŠKOV*							spolu
	F	H	M	N	K	L	Q	
SPOLU	15	111	167	16	51	43	58	461 (436 +25)

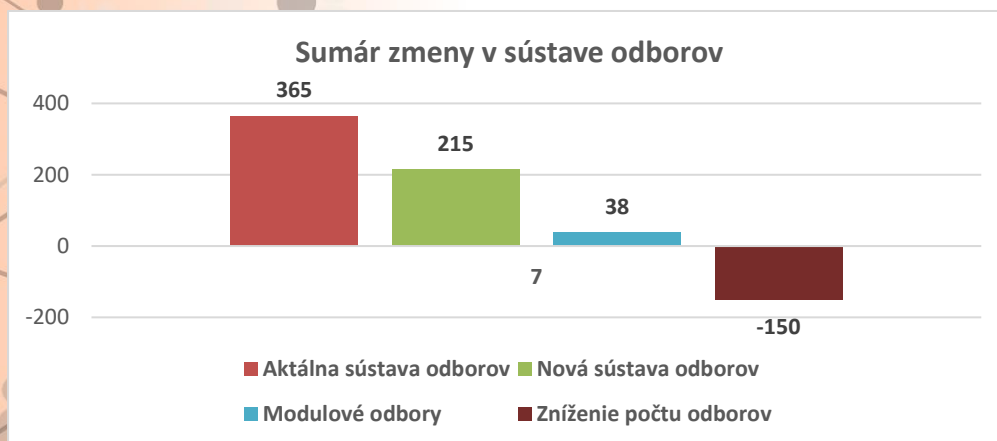
V rámci novej štruktúry odborov vzdelávania a novej sústavy odborov vzdelávania je cieľom optimalizovať počty odborov vzdelávania tak, aby reflektovali potreby trhu práce a spoločnosti. Aktuálnym problémom je častá duplicita, či triplicita odborov vzdelávania

(príklad – obchodná akadémia, škola podnikania, ekonomické lýceum a pod.). Cieľom navrhovanej úpravy je preto:

- nová definícia odboru vzdelávania bez členenie odborov vzdelávania na študijné alebo učebné odbory. Cieľom je „vymazať“ negatívne vnímanie učebných odborov z pohľadu rodičov a verejnosti ako „menej hodnotná vzdelávacia cesta“.
- zavedenie modulovej prípravy v odboroch vzdelávania v OVP členenej na spoločný základný modul a na hlavné moduly.
- nové členenie odborov vzdelávania vo vyhláške o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy podľa sektorov hospodárstva a podľa úrovne kvalifikácie.
- určenie odborov vzdelávania, v ktorých sa OVP realizuje v systéme duálneho vzdelávania s právom ministerstva školstva určiť odbory vzdelávania, v ktorých sa môže poskytovať OVP aj v školskom systéme pri nedostatočnej ponuke učebných miest pre SDV.

Uvedenými zmenami by došlo k redukcii odborov vzdelávania na stredných školách v strednodobom až dlhodobom horizonte o cca. 150 odborov vzdelávania.

Graf č.6: Zmena v sústave odborov



Nová sieť stredných škôl

V nadväznosti na optimalizáciu sústavy odborov vzdelávania v dôsledku digitalizácie a automatizácie musí prísť k optimalizácii siete škôl a školských zariadení, a teda k zníženiu počtu stredných škôl z dôvodu reorganizácie štruktúry OVP na Slovensku. Cieľom je školy profilovať a vytvárať veľkokapacitné kampusy, resp. podnikové školy, ktoré sú špecializované na konkrétne odvetvie hospodárstva. Touto cestou sa vydali všetky pobaltské štáty, Slovinsko alebo Fínsko, čím došlo k výraznej úspore verejných financií a zvýšila sa kvalita poskytovaného vzdelávania.

Cieľom reformy je dosiahnuť optimálnu koncentráciu odborov vzdelávania na konkrétnej strednej škole, ktorá by poskytovala aj nasledovné funkcie tak, aby sa efektívne využil priestor v rámci regiónu:

- centrum formálneho / neformálneho vzdelávania:
- využitie pre celoživotné vzdelávanie
- realizácia kurzov, prednášok, seminárov pre deti ale aj dospelých
- vedecko-výskumné centrum
- kultúrne a osvetové centrum
- priestor pre usporadúvanie osláv, plesov, športových podujatí

Potrebné je dbať na to, aby v rámci jednotlivých samosprávnych krajov neboli odbory vzdelávania roztrúsené na príliš veľkom počte škôl, aby neboli koncentrované príliš blízko seba. V rámci NP Duál II bola namodelovaná situácia v okresoch Sobrance a Michalovce s nasledovným postupom.

Na uvedenú situáciu reaguje aj Plán legislatívnych úloh vlády SR, v rámci ktorého sa v roku 2022 očakáva predloženie návrhu nového zákona o štátnej správe v školstve a školskej samospráve na rokovanie vlády SR. Jeho súčasťou by mal byť aj nový koncept zriaďovania

stredných škôl s možnosťami postupnej optimalizácie siete škôl a ich transformácie napr. na školské centrá.

V rámci NP Duál II boli identifikované nasledovné kroky, ktoré majú smerovať zriaďovateľov k uvedenému cieľu, ktorý je v súlade aj s požiadavkami VÚC v rámci Strategického cieľa 5 v rámci nového programovacieho obdobia. Prvým krokom bude fáza spájania škôl, ďalším bodom bude určenie umiestnenia takejto spojenej školy alebo školského centra spojené s možnosťami dopravy a komerčného využitia. V rámci NP Duál II bola vypracovaná aj SWOT analýza tohto procesu.

V rámci celej Slovenskej republiky by bolo možné sa postupne z počtu 673 stredných škôl postupne dopracovať na číslo 150 až 200 stredných škôl, pričom analýza z NP Duál II poukazuje na pokles až na 110 stredných škôl.

Odborná maturita a jednotné záverečné skúšky

Odborná maturita a jednotné záverečné skúšky dotvárajú reformu OVP na výstupe. Hlavnými cieľmi odbornej maturity sú:

Zadefinovanie odbornej maturity pre odbory vzdelávania s odborným výcvikom.

- Oddelenie prípravy na získanie dokladu o kvalifikácii od vzdelávania na získania stupňa vzdelania a vysvedčenia o maturitnej skúške v odboroch s odborným výcvikom.

- Príprava na vykonanie odbornej maturity podľa rozhodnutia žiaka. Povinná pre žiakov, ktorí chcú ukončiť po 4 rokoch vzdelávania štúdium odbornou maturitou.

- Príprava na vykonanie odbornej maturity prístupná pre žiakov 3-ročných odboroch a rovnako aj pre žiakov 4-ročných odborov vzdelávania.

- Nová forma ukončovania štúdia po 4 rokoch OVP v odboroch s odborným výcvikom.

- Úprava cieľa odbornej maturity.
- Zmena predpokladov pre pripustenie žiaka k odbornej maturite.
- Nové zloženie odbornej zložky (odbornej) odbornej maturity.
- Zavedenie jednotných tém určených stavovskou alebo profesijnou organizáciou pre jednotlivé časti odbornej zložky odbornej maturity.
- Zmena princípov kreovania skúšobnej komisie pre odbornú zložku odbornej maturity.
- Úprava princípov hodnotenia odbornej zložky maturity.

Cieľom odbornej maturitnej skúšky je overenie vedomostí a zručností žiakov v rozsahu učiva určeného katalógom cieľových požiadaviek a overenie toho, ako sú žiaci pripravení používať získané kompetencie v ďalšom štúdiu alebo pri výkone povolania, na ktoré sa pripravujú podľa požiadaviek zamestnávateľov zadaných vzdelávacím poriadkom odboru vzdelávania.

Odborná maturitná skúška v strednej odbornej škole pozostáva z teoretickej časti odbornej maturitnej skúšky a odbornej zložky odbornej maturitnej skúšky. Odborná zložka sa člení na teoretickú časť odbornej zložky a praktickú časť odbornej zložky. Praktická časť odbornej zložky zadáva vo forme komplexnej skúšobnej úlohy zadaných vzdelávacím poriadkom odboru vzdelávania. Teoretická časť odbornej zložky odbornej maturitnej skúšky sa koná písomnou a ústnou formou. Cieľom odbornej zložky je overenie vedomostí a zručností v rozsahu učiva odborných vyučovacích predmetov určených vzdelávacími štandardmi a overenie odbornej spôsobilosti žiaka pre výkon povolania, na ktoré sa pripravoval v študijnom odbore. V odbornej zložke preukazuje úroveň nadobudnutých kompetencií, odborných vedomostí, zručností a spôsobilostí vrátane schopnosti riadiť svoje konanie vo vzťahu k vykonávaným procesom zodpovedajúcim obsahu odbornej zložky.

Odborná maturita predstavuje kvalitatívne vyšší level ukončenia štúdia a získanie kvalifikácie s priamym postupom na technickú vysokú školu. Odborná maturita aj záverečné skúšky budú

realizované v SDV u zamestnávateľa a doklady o získanej kvalifikácii budú vydávané zamestnávateľom. Jednotné zadanie záverečných skúšok má za úlohu zabezpečiť kvalitatívne rovnaký výstup z učebných odborov a vyššiu kvalitu nadobudnutej kvalifikácie.

5. PODNIKOVÉ ŠKOLSTVO A CENTRÁ NADPODNIKOVÉHO VZDELÁVANIA

5.1. Podnikové školy

Súčasná regulácia zmysle § 24a zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení zákona č. 209/2018 Z. z. (ďalej len „zákon o OVP“) môže stredná odborná škola používať popri svojom názve označenie podniková škola. Podľa § 21 ods. 8 zákona o OVP sa na stredné odborné školy s označením podniková škola nevzťahuje určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka v dennej forme štúdia v členení na jednotlivé študijné alebo učebné odbory, financovaných podľa osobitného predpisu pre prijímacie konanie pre príslušný školský rok. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky rozhodlo, na základe splnenia podmienok ustanovených v § 24a ods. 1 zákona o OVP, o oprávnení strednej odbornej školy používať označenie podniková škola pre nasledovných 5 škôl v rámci SR (MŠVVaŠ SR, 2021):

Tabuľka č.3: Zoznam Podnikových škôl v SR

Názov:	Adresa:	Zriaďovateľ:	Dátum vydania rozhodnutia:
Súkromná stredná odborná škola automobilová Duálna akadémia	Jána Jonáša 5 843 06 Bratislava 49	Duálna akadémia, z. z. p. o. Jána Jonáša 5 841 08 Bratislava	12.12.2018
Súkromná stredná odborná škola DSA	Komenského 12 075 01 Trebišov	Deutsch-Slowakische Akademien, a. s. Školská 136/5 977 01 Brezno	15.11.2019
Súkromná spojená škola Železiarne Podbrezová <i>Organizačná zložka:</i> Súkromná stredná odborná škola hutnícka Železiarne Podbrezová	Družby 554/64 976 81 Podbrezová	Železiarne Podbrezová a. s. Kolkáreň 35 976 81 Podbrezová	4.2.2020
Súkromná stredná odborná škola DSA	Koniarekova 17 918 50 Trnava	Deutsch-Slowakische Akademien, a. s. Školská 136/5 977 01 Brezno	18.2.2020
Súkromná stredná odborná škola polytechnická DSA	Novozámocká 220 949 05 Nitra	Deutsch-Slowakische Akademien, a. s. Školská 136/5 977 01 Brezno	30.6.2020

Zdroj: (MŠVVaŠ SR, 2021)

Použitie termínu podniková škola v názve školy je uplatňované s dôvodu, že zaužívané vnímanie slova podniková škola u širokej verejnosti najviac korešponduje s tým čo je cieľom podnikovej školy ako takej. V praxi však tento názov označuje sektorovo orientovanú školu, ktorá pripravuje žiakov pre jedného alebo viacerých zamestnávateľov, ktorý v tomto sektore produkujú a škola im vychováva budúcich pracovníkov. Súčasný systém nastavenia podnikových škôl v rámci SR je vyhovujúci voči cieľom, ktoré má podniková škola v rámci školského systému a OVP plniť, čím sú hlavne príprava žiaka v úzkom prepojení s praxou ako aj príprava žiakov pre konkrétneho zamestnávateľa, resp. v súlade s potrebami konkrétneho

hospodárskeho sektora. Z vyššie uvedených podnikových škôl na Slovensku môžeme ako vhodné príklady uviesť predovšetkým prvú školu v SR, ktorá získala štatút podnikovej školy a teda Súkromnú strednú odbornú školu automobilovú – Duálnu akadémiu, ktorá je zriaďovaná Záujmovým združením právnických osôb, ktoré združuje Spoločnosti Volkswagen Slovakia, Siemens Slovakia, Newport Group a Bratislavský samosprávny kraj. Duálna akadémia je príkladom spojenia zamestnávateľov, poskytovateľa OVP ako aj verejnej inštitúcie s cieľom poskytovania kvalitného odborného vzdelávania reflektujúceho potreby trhu práce a zamestnávateľov ako aj danosti a potreby regiónu. Súkromná stredná odborná škola DSA Nitra prepája odborné vzdelávania so strojárskymi firmami v regióne, kde je kľúčovým partnerským zamestnávateľom práva Jaguar Land-Rover, ako jeden z najväčších zamestnávateľov v regióne. V prípade Súkromnej strednej odbornej školy hutníckej Železiarne Podbrezová už samotný názov svedčí o úzkom prepojení s najväčším zamestnávateľom v celom širšom regióne, ktorým sú práve Železiarne Podbrezová.

5.2. Centrá nadpodnikového vzdelávania

Pri pojednaní o koncepte centier nadpodnikového vzdelávania je nutné zmieniť, že táto funkcia v rámci systému OVP by mala byť založená na funkcii, ktorú takéto centrum bude vykonávať. Inými slovami funkciu centra nadpodnikového centra vzdelávania by mohli v systéme OVP plniť tak existujúce odborné školy, ako aj samostatné zamestnávateľské centrá, respektíve aj vzdelávacie centrá zriaďované inými neštátnymi poskytovateľmi vzdelávania či už zo školského vzdelávania alebo z oblasti celoživotného vzdelávania.

Ďalej sa pri centrách nadpodnikového vzdelávania vraciame k téze, že odborné školstvo má prioritne napĺňať požiadavky a potreby trhu práce a teda tieto centrá by mali napomôcť troj-pilierovému charakteru trhu práce. Tento pozostáva zo školského vzdelávania, rekvalifikácií a ďalšieho vzdelávania. A teda v rámci školského vzdelávania, predovšetkým v rámci Systému duálneho vzdelávania by malo takéto centrum zohrávať rolu kvalitného miesta výkonu praxe

v povolaniach, kde nie je dostatočne veľké množstvo podnikov schopných zabezpečiť plnohodnotnú prax. Tu môže byť problém dvojaký, malé podniky alebo podniky s jednostranne orientovanou výrobou nie sú schopné zabezpečiť počas praktickej prípravy žiakom prax na všetkých požadovaných druhoch technológií, alebo množstvo malých firiem a prevádzok nedokáže zabezpečiť praktické vyučovanie, avšak potrebuje adekvátne vzdelaných absolventov. Práve v tomto prípade do procesu vstupuje centrum nadpodnikového vzdelávania. Zároveň takéto centrum nemôže fungovať len počas hodín, kedy prebieha školské vyučovanie žiakov, ale poobedné a večerné obdobie, resp. víkendy musia byť využívané na rekvalifikačné kurzy a tréningy nezamestnaných, resp. taktiež ďalšie vzdelávanie súčasných zamestnancov podnikov vynútené napr. technologickou zmenou a zavádzaním nových postupov.

Ďalšou avšak nemenej dôležitou funkciou centra nadpodnikového vzdelávania bude uznávanie kvalifikácií. Napr. kvalifikácia získaná v rámci neformálneho vzdelávania. Tu môžeme ako príklad uviesť človeka, ktorý je vyučený pre povolanie kuchára, avšak po 15 ročnej praxi v priemyselnom podniku pracujúc na výrobnnej linke by mal mať tento človek možnosť nechať sa preskúšať a získať všeobecne uznané a rovnocenné osvedčenie o tom, že je napr. plnohodnotný operátor CNC. Táto funkcia centra nadpodnikového vzdelávania je osvedčený model fungujúci a existujúci v Nemecku ako aj Rakúsku.

Podnikové centrum v Nemecku a Rakúsku

Tento model je teda zavedenou praxou v Nemecku a Rakúsku. V praxi sa teda Nadpodnikové vzdelávanie vzťahuje na časti vzdelávania, ktoré využívajú účastníci vzdelávania z rôznych podnikov, pretože jednotlivé podniky nemôžu tieto časti vzdelávania poskytovať samy. Nadpodnikové vzdelávanie je pevne zakotvené v duálnom systéme vzdelávania a odbornej prípravy v Nemecku ako súčasť fáz vzdelávania v podniku.

Zákon o odbornom vzdelávaní a zákon o remeslách stanovuje, že "časti odborného vzdelávania sa poskytujú vo vhodných zariadeniach mimo centier odborného vzdelávania, ak to vyžaduje odborné vzdelávanie a v rozsahu, v akom to vyžaduje odborné vzdelávanie".

Vzhľadom na rastúcu špecializáciu a konkurenciu v podnikoch už centrá nie sú vždy schopné poskytnúť stážistovi všetky zručnosti a vedomosti, ktoré podľa predpisov o odbornej príprave patria k jeho povolaniu. Z tohto dôvodu cechy a komory zriadili medzipodnikové semináre, v rámci ktorých sa žiaci členských podnikov zúčastňujú na vzdelávacích kurzoch zameraných na konkrétne povolanie. Medzipodnikové vzdelávanie podporuje systematizáciu vnútropodnikového vzdelávania (funkcia systematizácie). Dopĺňa podnikové vzdelávanie v prípade špecializovaných výrobných štruktúr a štruktúr služieb (doplnková funkcia) a podporuje prenos nových technológií do malých a stredných podnikov (prenosová funkcia).

Medzipodnikové školenie zvyšuje kvalitu vnútropodnikového školenia tým, že využíva praktické a na činnosť orientované metódy školenia. Školenia trvajú približne tri až štyri týždne ročne a zahŕňajú celý pracovný čas. Dochádzka na odborné školy v rámci duálneho vzdelávania je ovplyvnená len v obmedzenej miere.

V stavebníctve je obzvlášť dôležité medzipodnikové vzdelávanie. Kvôli neustálej zmene staveniska tu nie je možné zriadiť stále učebné a vzdelávacie dielne. Z tohto dôvodu sa v stavebníctve zriadilo veľké množstvo medzipodnikových školiacich stredísk, v ktorých sa učia 26 týždňov počas svojej odbornej prípravy. Predpisy o odbornej príprave pre príslušné povolania výslovne predpisujú tento vysoký podiel medzipodnikovej odbornej prípravy.

Medzipodnikové vzdelávanie má osobitný význam aj vo verejnom sektore, najmä pri vzdelávaní administratívnych asistentov. V tomto prípade má formu kurzov na správnych

školách a študijných inštitútoch, najmä v rámci prípravy na priebežnú skúšku a záverečnú skúšku.

V Nemecku zákon o odbornom vzdelávaní (BBiG) upravuje odborné vzdelávanie v podniku (duálny systém), prípravu na odborné vzdelávanie, ďalšie vzdelávanie a odbornú rekvalifikáciu (§ 1 ods. 1). Zákon o odbornom vzdelávaní určuje aj predpoklady vzťahu odborného vzdelávania. Príprava na povolanie v zmysle zákona o odbornom vzdelávaní (Berufsbildungsgesetz) slúži na uvedenie osôb do odborného vzdelávania v uznanom učebnom odbore tým, že ich naučí základy na získanie odbornej spôsobilosti. Zákon o odbornom vzdelávaní definuje odbornú spôsobilosť ako zručnosti, vedomosti a schopnosti, ktoré sú potrebné na výkon kvalifikovanej pracovnej činnosti. Ďalšie odborné vzdelávanie a príprava má nadväzovať na odborné vzdelávanie a prípravu, aby si ľudia mohli udržať a prispôsobiť alebo rozšíriť svoju odbornú spôsobilosť na činnosť. Okrem toho má odborná rekvalifikácia umožniť ľuďom vykonávať inú pracovnú činnosť. Časti odborného vzdelávania a prípravy sa môžu vykonávať v zahraničí. Zákon o odbornom vzdelávaní stanovuje na tento účel štvrtinu trvania odbornej prípravy stanovenej v predpisoch o odbornej príprave. Ide však o cieľové ustanovenie, od ktorého sa možno v odôvodnených výnimkách odchýliť.

Odborné vzdelávanie v zmysle zákona o odbornom vzdelávaní slúži ako predstupeň odborného vzdelávania v uznanom učebnom odbore tým, že poskytuje základy na získanie odbornej spôsobilosti na výkon činnosti. Zákon o odbornom vzdelávaní definuje odbornú spôsobilosť ako zručnosti, vedomosti a schopnosti potrebné na výkon kvalifikovanej pracovnej činnosti. CVET by malo nadväzovať na odborné vzdelávanie a prípravu s cieľom udržať a prispôsobiť alebo rozšíriť odborné kompetencie pre danú činnosť. Okrem toho by mala odborná rekvalifikácia umožniť ľuďom vykonávať iné pracovné činnosti. Časť odbornej prípravy možno absolvovať v zahraničí. Na tento účel zákon o odbornom vzdelávaní stanovuje štvrtinu doby odbornej prípravy stanovenej v predpisoch o odbornom vzdelávaní.

Ide však o cieľové ustanovenie, od ktorého sa možno v odôvodnených výnimočných prípadoch odchýliť. (Lakies, Malottke, 2011)

V zákone o odbornom vzdelávaní sú napokon vymenované tri typy miest vzdelávania. Odborné vzdelávanie a príprava v podnikoch sa poskytuje v súkromných spoločnostiach, vo verejnom sektore a v slobodných povolaniach. Uskutočňuje sa aj v odborných školách a mimopodnikových inštitúciách odborného vzdelávania. Tieto tri miesta učenia spolupracujú. Zatiaľ čo zástupcovia podnikateľskej sféry privítali nové označenia zavedené v roku 2020 ako modernizáciu odborného vzdelávania a prípravy, pretože by to dokumentovalo, že kvalifikácie odborného vzdelávania a prípravy sú rovnocenné s kvalifikáciami vysokoškolských inštitúcií, zástupcovia vysokoškolských inštitúcií a niektorých profesijných združení sa postavili proti tomuto novému zavedeniu, pretože by to oslabilo osvedčené kvalifikácie. (Benecke, Hergenröder, 2009)

Rakúsky systém má niekoľko odlišností. Nadpodnikové učňovské vzdelávanie je určené pre ľudí, ktorí sú zaregistrovaní v AMS (Rakúsky úrad práce) ako záujemcovia o učňovskú prípravu, ukončili povinnú školskú dochádzku a napriek intenzívnemu úsiliu nemohli nájsť učňovské miesto alebo zanechali učňovskú prípravu vo firme, možnosť absolvovať nadpodnikové učňovské vzdelávanie. Pri nadpodnikovej učňovskej príprave sa zmluva o odbornej príprave neuzatvára so vzdelávacou spoločnosťou, ale so vzdelávacou inštitúciou. Školenia sa zvyčajne konajú v spolupráci so spolupracujúcimi spoločnosťami. Okrem praktickej výučby v školiacej inštitúcií a spolupracujúcich podnikoch sa navštevuje aj odborná škola.

Cieľom je prejsť na vnútropodnikovú odbornú prípravu počas vnútropodnikovej odbornej prípravy v podniku. Ak sa to nepodarí, môže sa celá odborná príprava uskutočniť mimo podniku a potom sa prihlásiť na skúšku na odchode z učňovskej školy. Učni, ktorí absolvujú

nadpodnikovú odbornú prípravu, sú vo všetkých právnych ohľadoch v rovnakom postavení ako uční, ktorí absolvujú odbornú prípravu vo vzdelávacej spoločnosti.

Namiesto príjmu z učňovského vzdelávania sa v rámci nadpodnikového učňovského vzdelávania poskytuje príspevok na vzdelávanie, ktorý vypláca úrad práce. Pre menej výkonných mladých ľudí a osoby s osobitnými potrebami podľa zákona o zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím existuje možnosť predĺženej doby učňovskej prípravy alebo vzdelávania čiastočnej kvalifikácie obmedzenej na základné časti profilu povolania. (Austrian government, 2021)

Aké sú však úlohy nadpodnikových centier odborného vzdelávania v Rakúsku a Nemecku? Nadpodnikové strediská odborného vzdelávania sú miestom vzdelávania pre nadpodnikové doplnkové vzdelávanie a kvalifikáciu v rámci ďalšieho a kontinuálneho vzdelávania. Týmto spôsobom významne prispievajú k zabezpečeniu vzdelávacích kapacít MSP a k zabezpečeniu kvalifikovanej pracovnej sily.

Podnikové strediská odborného vzdelávania vznikli ako miesto realizácie doplnkového vnútropodnikového vzdelávania (§ 5 ods. 2 č. 6 BBiG – Nemecký zákon o odbornom vzdelávaní). V rámci tejto funkcie sú okrem iného zodpovední za medzipodnikové učňovské vzdelávanie v kvalifikovaných odboroch. Porovnateľné kurzy sa ponúkajú aj v iných odvetviach, napríklad v priemysle alebo poľnohospodárstve.

Vzhľadom na neustále sa zvyšujúcu špecializáciu malých a stredných podnikov (MSP) bolo a je potrebné poskytovať ďalšie ponuky v školiaciach strediskách, ktoré umožnia úplné pokrytie všetkých obsahov školení. Tým sa zabezpečuje schopnosť najmä malých a stredných podnikov vzdelávať sa, a tým sa významne prispieva k zabezpečeniu kvalifikovanej pracovnej

sily. Tým, že takéto centrum dopĺňa vnútropodnikovú časť duálneho vzdelávania, stáva sa dôležitým pilierom systému duálneho vzdelávania.

Medzičasom sa však v Nemecku centrá nadpodnikového vzdelávania vyvinuli na multifunkčné školiace strediská. Čoraz aktívnejšie sa zapájajú do ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy, napríklad v rámci kurzov pre majstrov remeselníkov. Okrem toho sa podieľajú na profesijnej orientácii a/alebo príprave, ako aj na mnohých ďalších oblastiach, ako je rozvoj nových cieľových skupín, napr. náborom zahraničných kvalifikovaných pracovníkov.

V Nemecku a Rakúsku tak Centrum nadpodnikového vzdelávania plní dôležité úlohy v oblasti odborného vzdelávania:

Zabezpečenie vzdelávania pre mnohé MSP

Zabezpečenie kvality v odbornom vzdelávaní a príprave

Príspevok k zabezpečeniu kvalifikovanej pracovnej sily

Podpora konkurencieschopnosti MSP (napr. prostredníctvom cieleného pokročilého a ďalšieho vzdelávania podľa najnovších poznatkov).

Vďaka know-how školiaceho personálu a skutočnosti, že sú technicky vybavené na vysokej úrovni, a to aj s finančnou podporou spolkovéj vlády a spolkových krajín, tvoria v Nemecku jedinečnú školiacu infraštruktúru.

Sponzormi Centier nadpodnikového vzdelávania sú zvyčajne remeselnícke komory a ich organizácie, ako aj priemyselné a obchodné komory alebo aj poľnohospodárske komory (právnické osoby verejného práva), ale aj nezávislé právnické osoby (neziskové právnické osoby súkromného práva), ktoré prijali príslušné poverenie v oblasti vzdelávania. Čo sa týka samotných nákladov na vzdelávanie v Centre nadpodnikového vzdelávania, tak tieto sú rozdelené nasledovne:

Náklady ktoré znáša spoločnosť, firma:

Zápis do registra učňov príslušnej remeselníckej komory.

Náklady na kurzy vnútropodnikovej odbornej prípravy znížené o federálne a štátne dotácie.
cestovné náklady na školenia medzi spoločnosťami, ako aj náklady na stravovanie a ubytovanie, ak je to potrebné.

Školiace materiály, ako sú nástroje, kniha správ, materiály.

Náklady na skúšku, ako sú materiály na skúšku a poplatok za skúšku. Spoločnosť ich zaplatí aj v prípade, že sa skúška uskutoční po skončení zmluvne dohodnutého obdobia odbornej prípravy.

Náklady ktoré znáša učeň, alebo školiaci sa:

Cestovné náklady na cestu medzi bydliskom učňa a školiacim zariadením alebo odbornou školou.

Cestovné náklady na skúšku pre učňov (ale nie na skúšku pre stredne pokročilých).

Náklady na učebné materiály pre odborné školy

Náklady na pracovné oblečenie, ochranné pomôcky, resp. iný materiál potrebný pre vzdelávanie a výučbu je rozdelený medzi spoločnosť ako aj vzdelávajúceho sa.

Spoločnosť:

Pracovný odev nosený z prevádzkových dôvodov (napr. logo).

Ochranné oblečenie, ktoré je povinné nosiť (pracovná obuv, maska)

Učeň:

Pracovný odev, ktorý slúži na ochranu vlastného odevu (napr. dres).

profesijné oblečenie, ktoré je obvyklé v určitých profesiách (napr. kominár)

(Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, 2021)

Centrum nadpodnikového vzdelávania na Slovensku

Na Slovensku sa inštitút nadpodnikového vzdelávacieho centra zavádza do systému OVP prostredníctvom novely zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2018 Z. z. Legislatívne zakotvenie s odkladom účinnosti dáva priestor na vytvorenie inštitucionálneho rámca a dobudovania MTZ a personálnych kapacít smerujúc k tradičnému systému duálneho vzdelávania tak, ako je známe v nemecky hovoriacich krajinách.

Návrhom sa zavádza nový inštitút nadpodnikového vzdelávacieho centra. Nadpodnikové vzdelávacie centrum predstavuje možnosť, predovšetkým pre SZČO, malé a stredné podniky, pripraviť si svoju vlastnú budúcu pracovnú silu bez rizika poklesu kvality poskytovaného vzdelávania z dôvodu nedostatočných materiálnych, personálnych a priestorových kapacít. Nadpodnikové vzdelávacie centrum zároveň, predstavuje nástroj na zvyšovanie úrovne inovácií v odbornom vzdelávaní a príprave a zvyšuje konkurencieschopnosť priemyslu a služieb na trhu práce.

Oprávnenie zamestnávateľovi používať označenie nadpodnikové vzdelávacie centrum bude udeľovať príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia na základe zákonom určených podmienok.

Najdôležitejšou podmienkou pre získanie uvedeného oprávnenia je skutočnosť, že príslušný zamestnávateľ najmenej tri roky poskytuje praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania žiakom s učebnou zmluvou uzatvorenou s inými zamestnávateľmi. Dôležitým bodom v rámci nadpodnikového vzdelávacieho centra je skutočnosť, že veľké podniky budú môcť vzdelávať aj pre iných zamestnávateľov. Uvedeným opatrením sa podporí vstup MSP a SZČO do systému OVP.

5.3. Centrá excelentnosti v OVP

Podľa zistení Európskej komisie by mali Centrá excelentnosti v OVP pokrývať širšiu oblasť aktivít ako len samotné poskytovanie kvalitného odborného vzdelávania a kvalifikácie. Medzi kľúčové prvky Centra excelentnosti v OVP patria:

- a. Silné a trvalé vzťahy medzi zúčastnenými stranami - medzi zúčastnené strany patria poskytovatelia OVP (vrátane OVP na úrovni terciárneho vzdelávania), inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a podniky, v ktorých sú interakcie vzájomné a vzájomne výhodné.
- b. Integrácia do rámcov regionálneho rozvoja, inovácií a inteligentnej špecializácie - to umožňuje identifikovať synergie medzi politikami a medzi zainteresovanými stranami.
- c. Integrácia aktivít - v Centre excelentnosti je veľký potenciál dosiahnuť viac ako súčet ich častí, najmä tam, kde Centrá excelentnosti budujú vzťahy medzi aktivitami a výskumom.
- d. Centrá excelentnosti v OVP môžu byť relevantné aj pre pochopenie vývoja na trhu práce a predikciu budúcich kvalifikačných potrieb a profilov z povolania a ich preklad do kvalifikačných profilov.

V priestore EÚ existuje množstvo rôznych druhov centier excelentnosti v OVP. Každé centrum excelentnosti v OVP a každá sieť centier excelentnosti v OVP sú jedinečné, pričom sa v nich odzrkadľujú také faktory, akými sú štruktúra priemyslu a základný systém OVP v danej krajine, resp. regióne. Každé centrum excelentnosti v OVP okrem toho ponúka jedinečný súbor činností. Centrá excelentnosti v OVP sa môžu voľne prispôbovať miestnym/regiónalným potrebám a potrebám odvetvia, pokiaľ ide o štruktúry, zainteresované strany a činnosti, s cieľom zvýšiť reakčnú schopnosť OVP.

Bez ohľadu na túto rozmanitosť je možné určiť dva široké druhy centier excelentnosti v OVP:

1. Centrá excelentnosti v OVP, ktoré sú účelovými alebo vyhradenými subjektmi v rámci vnútroštátnych/regionálnych systémov excelentnosti v odbornom vzdelávaní a príprave.
2. Centrá excelentnosti v OVP, ktoré sú jednotlivými poskytovateľmi OVP pôsobiacimi ako centrá excelentnosti v OVP pre región, subregión alebo sektor.

Štúdia EK uvádza, že centrá excelentnosti v OVP sa od seba líšia aj z hľadiska ich sektorového pokrytia. Keďže siete centier excelentnosti v OVP sú zrkadlom vnútroštátnych a regionálnych hospodárskych priorít, pokrývajú skôr odvetvia, ktoré prechádzajú rýchlou technologickou zmenou a zmenou založenou na inováciách a ktoré chcú krajiny a regióny rozvíjať. To znamená, že centrá excelentnosti v OVP môžu unikať príležitosti na inovácie v určitých oblastiach, napr. v ekologickom cestovnom ruchu alebo v zmene systémov doručovania v maloobchode.

Centrá excelentnosti v OVP sa líšia aj z hľadiska svojich ambícií. Niektoré centrá excelentnosti v OVP vytvárajú malé, jednorazové zmeny praxe, zatiaľ čo iné vedú rozsiahle programy zmien. Centrá excelentnosti v OVP vo všeobecnosti dodávajú svojim činnostiam pridanú hodnotu prostredníctvom integrácie, najmä integrácie praxe a výskumu.

Centrá excelentnosti v OVP sa líšia aj tým, do akej miery sú „ukotvené v politikách pre regionálny rozvoj, inovácie a inteligentnú špecializáciu. Prepojením centier excelentnosti v OVP s vnútroštátnymi/regionálnymi politikami sa zabezpečuje pokrytie (odvetvových) politik na tejto úrovni, subregionálnym prioritám sa však môže dostávať menej pozornosti. Tam,

kde neexistujú nijaké vnútroštátne alebo regionálne siete, existuje pri pohľade na krajinu ako celok riziko nesúrodého prostredia centier excelentnosti v OVP.

Partnerstvá tvoria ústrednú zložku riadenia centier excelentnosti v OVP. Zabezpečuje sa nimi spoločná zodpovednosť za ciele a činnosti a spoločný záväzok voči ich dosahovaniu, a to združovaním a spoločným využívaním zdrojov. Centrá excelentnosti v OVP často vytvárajú rôzne partnerstvá na rôzne účely/činnosti.

Siete centier excelentnosti v OVP sú koordinované v rôznej miere, spoločné využívanie v rámci sietí sa preto uskutočňuje rôznymi spôsobmi a v rôznom rozsahu. Takéto spoločné využívanie pravdepodobne nie je k dispozícii pre jednotlivých poskytovateľov, ktorí pôsobia ako centrá excelentnosti v OVP.

Základné verejné financovanie pre centrá excelentnosti v OVP je obvykle doplnené projektovým financovaním a príspevkami podnikov, a to buď poskytovaním zamestnancov a vybavenia a inej infraštruktúry (v peňažnej alebo materiálnej podobe), alebo platením za služby. V prípade centier excelentnosti v OVP zohráva významnú úlohu európske financovanie: slúži nielen na doplnenie finančných prostriedkov, ale aj na podporu inovácií v oblasti OVP.

Vo všeobecnosti je možné Centrá excelentnosti v OVP definovať nasledovnými základnými prvkami:

1. Tvorba a/alebo zavádzanie inovačných metodík výučby a odbornej prípravy vrátane metodík založených na digitálnych technológiách (napr. hromadné otvorené online kurzy, simulátory atď.).
2. Projektové učenie sa, učebné plány, ktorými sa rozvíjajú prierezové, ako aj technické zručnosti.

3. Poskytovanie počiatočného aj ďalšieho OVP na základe zásad celoživotného vzdelávania a spolupráca so subjektmi vysokoškolského vzdelávania, od spoločného využívania zariadení po ponúkajú spoločných kvalifikácií.
4. Ponuka nadnárodných spoločných učebných plánov v oblasti OVP.
5. Kontinuálny profesijný rozvoj odborných pedagógov a školiteľov a poradenstvo a potvrdzovanie predchádzajúcich vzdelávacích služieb.

Centrá excelentnosti v OVP sa zapájajú do množstva činností spolupráce, od poskytovania stáží pre študentov v podnikoch po spoločné využívanie vybavenia a odborných znalostí, a na pokročilejšej úrovni po inovačné činnosti a činnosti podnikateľských inkubátorov. Posledné z uvedených činností si vyžadujú najväčší záväzok a zdroje a sú menej obvyklé.

Väčšina centier excelentnosti v OVP sa podieľa na tvorbe nových vedomostí, robia to však vo veľmi odlišnej miere. Centrá excelentnosti v OVP s vlastnou výskumnou kapacitou sú zriedkavé.

Bežná je medzinárodná spolupráca centier excelentnosti v OVP. Centrá excelentnosti v OVP sa často dlhoročne zapájajú do mnohorakých činností v oblasti mobility a rozvojových projektov financovaných z prostriedkov EÚ.

Väčšina centier excelentnosti v OVP sa usiluje o rozšírenie svojich medzinárodných činností. Niektoré siete centier excelentnosti v OVP sú samy medzinárodnými a nie vnútroštátnymi/regionálnymi sieťami.

Účasť vo vnútroštátnych a v medzinárodných súťažiach zameraných na zručnosti je užitočným nástrojom na zvyšovanie príťažlivosti a excelentnosti centra OVP.

Kľúčovou hybnou silou centier excelentnosti v OVP je zaistenie úzkeho zosúladenia poskytovania OVP s potrebami trhu práce.

Excelentnosť však znamená, že sa toho robí viac, a to prehĺbovaním výmen s podnikmi a rozvojom vzťahov zabezpečujúcich väčšie synergie.

Excelentnosť v odbornom vzdelávaní a príprave znamená, že sa dosahuje viac, ako by sa od OVP obvykle očakávalo.

To znamená najmä:

- byť aktívnym aktérom so systematickými prístupmi k angažovaniu sa v miestnych a regionálnych agendách v oblasti trvalej udržateľnosti a sociálno-ekonomického rozvoja,
- mať obojsmerné recipročné výmeny so zainteresovanými stranami na základe partnerstiev,
- využívať udržateľné modely financovania s výraznými a spoľahlivými príspevkami zainteresovaných strán,
- zabezpečovať integráciu činností, najmä medzi výskumom a výučbou a učením sa.

Excelentnosť sa sleduje prostredníctvom rôznych štruktúr, najmä vyhradených vnútroštátnych/regionálnych sietí alebo jednotlivých poskytovateľov pôsobiacich ako centrá excelentnosti v OVP. Napriek, alebo možno z dôvodu takejto rôznorodosti sa v štúdiu zdôrazňovala aj potenciálna existencia medzier v prípade sektorového pokrytia a sociálnych otázok.

Štúdia sa podrobnejšie venujeme aj trom oblastiam činnosti centier excelentnosti v OVP:

- výučbe a učeniu sa,
- spolupráci s podnikmi, vysokými školami a inými zainteresovanými stranami,

- a napokon riadeniu a financovaniu centier s cieľom určiť obvyklé činnosti, ktoré vykonávajú centrá excelentnosti v OVP, ako aj akékoľvek ďalšie medzery, ktoré môžu existovať.

V oblasti výučba a učenie sa štúdia skúma obvyklé činnosti a spoločné charakteristiky spôsobov, akými centrá excelentnosti v OVP sledujú excelentnosť v súbore činností súvisiacich s výučbou a učením sa.

Štúdia pokrýva tieto témy:

- významnosť z hľadiska trhu práce,
- celoživotné vzdelávanie, počítačové odborné vzdelávanie a príprava a ďalšie odborné vzdelávanie a príprava,
- inovácie a projektové učenie sa,
- inovačné učebné plány a výučba zameraná na prierezové kompetencie,
- nadnárodné spoločné učebné plány,
- programy a dráhy OVP vyššej úrovne,
- investovanie do kontinuálneho profesijného rozvoja odborných pedagógov a školiteľov,
- poradenstvo a potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a neformálneho učenia sa.

Širším cieľom centra odbornej prípravy podľa štúdie je uľahčovanie mobility medzi rôznymi pracovnými pozíciami v modernom priemysle, podnecovanie osobného rastu a pomoc pri reagovaní na širšie výzvy modernej spoločnosti. Konkrétna ponuka zahŕňa tieto služby:

- kariérne poradenstvo,
- podpora medzinárodnej mobility,

- praktická odborná príprava na pracovisku,
- projektové a inovačné vzdelávanie,
- praktická odborná príprava pre odborných pedagógov v podnikoch,
- odborná príprava pre mentorov v podnikoch,
- iniciatívy, v rámci ktorých sa ponúka podpora migrantom.

Centrá excelentnosti v OVP sú obvykle aktívne v oblasti tvorby a/alebo zavádzania inovačných metodík výučby a odbornej prípravy vrátane metodík založených na digitálnych technológiách (napr. kurzy MOOC, simulátory atď.). V tejto súvislosti je bežné začlenenie projektového učenia sa, ktoré prináša medziodborové prístupy a v ktorom študenti OVP z rôznych študijných odborov riešia reálne pracovné problémy/výzvy. Takéto projektové učenie sa si vyžaduje hlbšie partnerstvá a úzku spoluprácu v rámci inštitúcií.

Centrá excelentnosti v OVP môžu byť v závislosti od stupňa svojho rozvoja príjemcami inovácií alebo tvorcami inovácií.

Aktivity centra excelentnosti v OVP sú teda podľa EK zamerané na:

- začleňovanie aspektov podnikania do svojich existujúcich kurzov OVP a vytváranie osobitných kurzov na túto tému,
- zriaďovanie podnikateľských inkubátorov na pomoc žiakom a študentom pri zakladaní ich vlastných podnikov,
- poskytovanie prispôsobených kurzov odbornej prípravy novým podnikom,
- profesijné/kariérové poradenstvo,
- ďalšia odborná príprava,
- dráhy zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pre pracovníkov, nezamestnaných a pracovníkov ohrozených nezamestnanosťou,
- programy a činnosti zamerané na miestny rozvoj a sociálne začlenenie,
- podpora medzinárodnej mobility,

- praktická odborná príprava na pracovisku,
- projektové a inovačné vzdelávanie,
- praktická odborná príprava pre odborných pedagógov v podnikoch,
- odborná príprava pre mentorov v podnikoch,
- iniciatívy, v rámci ktorých sa ponúka podpora migrantom,
- dištančný školský systém, dištančné odborné vzdelávania,
- virtuálna realita v OVP
- inovatívne učebné plány,
- programy učňovského (duálneho) vzdelávania,
- terciárne OVP,
- kontinuálny profesijný rozvoj odborných pedagógov a školiteľov – kurzy uplatňovania nových technológií v odborných predmetoch a inovačné riadenie výučby a učenia sa v odborných predmetoch a pod.,
- poradenstvo na základnej škole a posudzovanie pripravenosti na odbornú prípravu,
- kariérové poradenstvo vo vzdelávaní z hľadiska celoživotného vzdelávania,
- kariérové poradenstvo dospelých z pohľadu celoživotného vzdelávania,
- prepojenia v poradenských činnostiach a organizácia poradenstva,
- úloha dohľadu a perspektívy poradenstva v digitálnych médiách.

Pri pohľade na centrá excelentnosti v OVP a činnosti sa podľa štúdie vynára viacero všeobecných bodov:

1. Po prvé je zjavné, že centrá excelentnosti v OVP sa líšia v miere svojich ambícií, pokiaľ ide o analyzované činnosti, takže je možné určiť škálu činností od činností, ktoré môžeme nazvať „základnými“, až po „pokročilejšie činnosti“. Centrá excelentnosti v OVP môžu byť príjemcami inovácií alebo tvorcami inovácií. Môžu vykonávať malé jednorazové zmeny praxe alebo priebežné a rozsiahle programy zmien. Môžu

poskytovať prispôbenú odbornú prípravu pre podniky alebo zakladať centrá celoživotného vzdelávania.

2. Po druhé, niektoré centrá excelentnosti v OVP dodávajú svojim činnostiam pridanú hodnotu prostredníctvom integrácie, najmä integrácie praxe a výskumu. Ako sa ukazuje vo vzťahu k centram celoživotného vzdelávania aj ku kontinuálnemu profesijnému rozvoju odborných pedagógov a školiteľov, niektoré centrá excelentnosti v OVP sa odlišujú reflexívnym prístupom, v rámci ktorého sa pravidelnými a systematickými prístupmi k výskumu určujú spôsoby rozvoja excelentnosti, ktoré sa uvádzajú späť do praxe v reálnom svete.

3. Po tretie, najvýraznejšia medzera medzi činnosťami výučby a učenia sa existuje v oblasti nadnárodných spoločných učebných plánov. Vytvorenie a zavedenie takýchto učebných plánov si vyžaduje veľa času a úsilia, o čom svedčia skúsenosti vo vysokoškolskom vzdelávaní v predchádzajúcom programe EÚ Erasmus Mundus. Toto je oblasť, v ktorej môže mať intervencia EÚ pridanú hodnotu.

4. Napokon by sme nemali zabudnúť, že povaha systémov OVP má vplyv na druhy činností vykonávaných centrami excelentnosti v OVP. To je zjavné najmä v súvislosti s tým, do akej miery sú programy/kvalifikácie počiatočného OVP aj ďalšieho OVP dostupné prostredníctvom centier excelentnosti v OVP, a v súvislosti so vzťahom k vysokoškolskému vzdelávaniu, o ktorom sa hovorí vyššie.

Centrum excelentnosti OVP v oblasti spolupráca a partnerstvá vykonáva činnosti, ktoré sa dajú efektívne dosiahnuť len v úzkej spolupráci so spektrom zainteresovaných strán. Pokryté oblasti:

- výmena osôb a vybavenia,

- podpora inovačných a podnikateľských startupov,
- tvorba a šírenie nových vedomostí,
- medzinárodná spolupráca,
- účasť na súťažiach zameraných na zručnosti.

Najzákladnejšou spoluprácou Centrum excelentnosti OVP je poskytovanie stáží pre študentov a žiakov podnikmi, ako v učňovskej/duálnej príprave, to však splýva so spoločným využívaním vybavenia a odborných znalostí, ktoré zasa splýva s inovačnými činnosťami a činnosťou podnikateľských inkubátorov. Rozlišuje sa tu medzi týmito rôznymi druhmi činnosti, v praxi však medzi nimi neexistujú nijaké pevné hranice. Jednotlivé centrum excelentnosti v OVP bude pravdepodobne skutočne zahŕňať prvky všetkých týchto troch druhov, pričom v niektorých sektoroch sa budú uplatňovať v plnom rozsahu, zatiaľ čo v iných sektoroch sa dôraz bude klásť na spoluprácu vo forme stáží.

Na základe dostupných dôkazov štúdia uvádza, že kľúčom k úspechu centier excelentnosti v OVP patria tieto činitele:

- pevné a trvalé vzťahy medzi zainteresovanými stranami – poskytovateľmi OVP (vrátane OVP na terciárnej úrovni), inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a podnikmi, v ktorých sú interakcie recipročné a navzájom prospešné (a nie jednosmerné),
 - pevné ukotvenie v rámci regionálneho rozvoja, inovácií a inteligentnej špecializácie.
- Takéto ukotvenie umožňuje identifikovať synergie medzi politikami a medzi zainteresovanými stranami, čím sa zabráni opatreniam ad hoc, ktoré môžu byť prospešné, ale samostatne sa v nich nerealizujú všetky potenciálne prínosy.

Mapovanie centier excelentnosti v štátoch EÚ umožnilo formulovať hlbšie chápanie excelentnosti v odbornom vzdelávaní a príprave, v ktorom sa prihliada:

- a) na to, ako sa v súčasnosti chápe excelentnosť v OVP v rámci Európy, kde existujú rôzne prístupy k OVP a kde sa OVP nachádza tento pojem v rôznych kontextoch, a
- b) na ambície vyjadrené členskými štátmi prostredníctvom kodanského procesu a iných strategických dokumentov, akým je ET 2020 (Strategický rámec európskej spolupráce vo vzdelávaní a odbornej príprave definuje princípy európskej spolupráce, resp. základné pravidlá a procesy prepojení v relevantných oblastiach.), pokiaľ ide o zlepšenie kvality a excelentnosti poskytovania OVP.

Vo všeobecnosti štúdia uvádza, že excelentnosť v odbornom vzdelávaní a príprave zahŕňa činnosti, ktoré sú poskytované nad rámec toho, čo sa od OVP bežne očakáva.

Pre školský systém vzdelávania je teda podľa štúdie EK možné definovať prvky excelentnosti, ktoré by malo spĺňať Centrum excelentnosti v OVP nasledovne:

- ísť nad rámec bežne poskytovaného OVP, ktoré je vhodne zosúladené s potrebami trhu práce a ktoré spĺňa potreby zamestnávateľov týkajúce sa prípravy pracovnej sily, ktorá zohľadňuje smerovanie rozvoja pracovnej sily v zmysle sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov,
- ísť nad rámec bežne poskytovaného OVP, ktoré je vhodne zosúladené s potrebami trhu práce a ktoré spĺňa potreby občanov týkajúce sa prípravy pracovnej sily v rámci celoživotného vzdelávania,
- vzorový, inovatívny, inšpiratívny charakter z pohľadu bežných poskytovateľov OVP,
- posun z pozície pasívneho reagovania na potreby zainteresovaných strán k postaveniu aktívneho aktéra v predvídaní zručností a formulovaní a vykonávaní stratégií pre regionálny rozvoj a inovácie,
- zavedenie strategických a systematických plánov a procesov na zapojenie sa do miestnych a regionálnych programov v oblasti udržateľnosti a sociálno-hospodárskeho rozvoja,

- prevládajúcim spôsobom fungovania centra excelentnosti sú obojsmerné recipročné výmeny so zainteresovanými stranami na základe partnerstiev a udržateľných modelov financovania zahŕňajúcich pevné a spoľahlivé príspevky zainteresovaných strán,
- súčasťou každodennej praxe centra excelentnosti je účasť v inovačných centrách, centrách pre šírenie technológií a podnikateľských inkubátoroch, z ktorých centrum OVP čerpá podnety pre aktívne smerovanie OVP s cieľom zabezpečenia ľudských zdrojov,
- normou pre centrum excelentnosti je tvorba inovačných riešení sociálnych, hospodárskych a environmentálnych otázok a zavedenie mechanizmov spätnej väzby, takže poskytovatelia OVP sa sústavne učia, inovujú a prispôbujú svoje poskytovanie prostredníctvom výskumu najvhodnejších metód výučby a učenia sa, čo vedie k tvorbe nových vedomostí, zručností a spôsobilostí,
- v centre excelentnosti miznú rozdiely medzi počiatočným a ďalším OVP a dráhy k vyšším úrovniam vzdelávania a odbornej prípravy sú široko dostupné a ľahko prístupné,
- v centre excelentnosti existuje systematický prístup k internacionalizácii poskytovania OVP,
- zriaďovanie partnerstiev podnikov a vzdelávacích inštitúcií pre učňovskú (duálnu) prípravu a pre stáže, spoločné využívanie vybavenia, výmeny zamestnancov a odborných pedagógov medzi podnikmi a centrami OVP atď.,
- spolupráca s miestnymi malými a strednými podnikmi (MSP) spoločným využívaním vybavenia a vytváraním stimulov pre zamestnancov, aby sa zapájali do aplikovaného výskumu a rozvojových projektov so zapojením žiakov a študentov OVP, a poskytovaním technickej podpory, nástrojov, metodík a odbornej prípravy pre MSP na zlepšenie ich ponuky učňovskej prípravy a ponuky zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pre dospelých,
- pevné a trvalé vzťahy medzi zainteresovanými stranami – poskytovateľmi OVP (vrátane OVP na terciárnej úrovni), inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a

podnikmi, v ktorých sú interakcie recipročné a navzájom prospešné (a nie jednosmerné iba v prospech centra OVP),

- tvorba, zavádzanie alebo existencia spoločných učebných plánov OVP v spolupráci s inými poskytovateľmi OVP a podnikmi v rôznych krajinách, v ktorých sa združujú najlepšie odborné znalosti každého partnera a uľahčuje uznávanie kvalifikácie,

- tvorba, zavádzanie alebo existencia stratégií pre internacionalizáciu na podporu nadnárodnej mobility žiakov, ako aj odborných pedagógov a školiteľov v oblasti OVP, s podporou alebo bez podpory programu Erasmus+; môže to zahŕňať aj prípravné práce na uľahčenie mobility, akými sú vzdelávacie programy alebo kurzy o štúdiách EÚ, s cieľom pomôcť lepšie pochopiť proces integrácie Európy a jeho miesto v globalizovanom svete,

- tvorba, zavádzanie alebo existencia inovačných metodík výučby a odbornej prípravy vrátane metodík založených na digitálnych technológiách (napr. hromadné otvorené online kurzy, simulátory, dištančné vzdelávacie technológie, virtuálne vzdelávacie postupy, atď.),

- tvorba, zavádzanie alebo existencia inovačných učebných plánov a metód výučby zameraných nielen na technické zručnosti, ale aj na prierezové kompetencie, napr. podnikanie,

- investovanie do kontinuálneho profesijného rozvoja odborných pedagógov a školiteľov, a to z hľadiska pedagogických zručností, ako aj technických zručností,

- tvorba, zavádzanie alebo existencia projektového učenia sa, v ktorom sa združujú medziodborové prístupy a v ktorom žiaci OVP z rôznych odborov vzdelávania riešia reálne pracovné problémy/výzvy,

- poskytovanie poradenských služieb, ako aj potvrdzovanie predchádzajúceho vzdelávania (overovanie odbornej spôsobilosti),

- tvorba, zavádzanie alebo existencia podnikateľských inkubátorov pre žiakov a študentov OVP na rozvíjanie ich podnikateľských zručností a projektov.

- tvorba, zavádzanie alebo existencia medzinárodných kampusov/akadémií OVP pre žiakov, odborných pedagógov a školiteľov, vedúcich predstaviteľov v inštitúciách OVP, ako aj pre osoby uvažujúce o možnostiach budúceho odborného vzdelávania, tieto zariadenia by sa mohli zameriavať na konkrétne oblasti povolání alebo produkty,
- účasť vo vnútroštátnych a medzinárodných súťažiach zameraných na zručnosti s cieľom zvyšovať príťažlivosť a excelentnosť OVP,
- prispievanie k tvorbe a šíreniu nových vedomostí v partnerstve s inými zainteresovanými stranami, napríklad prostredníctvom spoločného výskumu a vývoja s vysokými školami, útvarmi pre výskum a vývoj v podnikoch, výskumnými subjektmi atď.,
- využívanie finančných nástrojov a fondov EÚ na podporu investícií do infraštruktúry s cieľom modernizovať centrum OVP,
- tvorba udržateľných modelov financovania, v ktorých sa kombinuje verejné financovanie s činnosťami na tvorbu príjmu pre centrá excelentnosti v odbornom vzdelávaní a príprave.

V Slovenských podmienkach by preto vytvorenie Centier excelentnosti v OVP, resp. transformácia existujúcich COVP predstavovala postupný proces, ktorý sa musí opierať o 4 oblasti. V prvom rade musí školy samotné motivovať, aby sa ako inštitúcie stali agentmi zmeny. Následne sa musia samy školy zlepšiť prostredníctvom hlbšej spolupráce so zamestnávateľmi. Táto spolupráca však musí byť postavená na koordinácii v rámci regiónu, kde sa nachádzajú, teda musí reflektovať skutočné potreby a danosti v prostredí v ktorom Centrum excelentnosti bude fungovať. V neposlednom rade bude musieť Centrum excelentnosti zdieľať zdroje s partnermi, pričom toto zdieľanie musí byť obojsmerné a Centrum excelentnosti sa musí dopĺňať so zamestnávateľmi a ostatnými partnermi tak aby dosiahlo čo najširší záber aktivít, technológií a inovácií.

Zavedenie Centier excelentnosti v OVP by malo pozitívny dopad na vzdelávací systém v SR. Zmeny a inovácie v OVP prirodzene šírené z vnútra Centier excelentnosti OVP na školy a medzi školami a ich partnermi, v porovnaní so zmenami a inováciami vo forme reforiem, metodík a pokynov pre OVP šírenými z centrálnych štátnych a samosprávnych inštitúcií, ktoré sú príliš vzdialené od dennej praxe škôl a jej sociálnych partnerov. Zmena stavu a funkčnosti jednej školy v každom regióne by bola ľahšie dosiahnuteľná ako celonárodná reforma škôl, učebných osnov a zmena kvality prípravy pedagógov OVP. Vytvorenie Centier excelentnosti OVP by prinieslo „hnaciu silu“ pre zmeny v iných školách a dalo určité výhody v možnosti „excelentných“ škôl určiť tempo, tlak a spôsob zlepšovania OVP v školách podľa vlastného uváženia a určitú voľnosť pre iné školy pre rozhodovanie o tom ako budú spolupracovať s „excelentnými“ školami. Pri využití zahraničných skúseností s rozvojom centier excelentnosti OVP môžu na Slovensku vzniknúť regionálne rozvojové agentúry na podporu transformácie škôl na centrá excelentnosti a na koordinovanú medzinárodnú spoluprácu v oblasti OVP ako nové subjekty alebo ako výsledok implementácie aktivít už medzinárodne pôsobiacich takýchto agentúr na Slovensku.

V praxi na Slovensku by teda transformácia centier odborného vzdelávania a prípravy (COVP) na centrá excelentnosti OVP (CEOVP) mala zabezpečiť úlohy ako profesijný rozvoj učiteľov odborných vyučovacích predmetov a majstrov odbornej výchovy, nadpodnikové vzdelávanie, realizácia pracovných podmienok na praktickom vyučovaní (work-based learning), podpora MSP a SZČO pri vstupe do OVP, validácia a uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania a majstrovské skúšky.

Centrá excelentnosti OVP (CEOVP) teda nie sú novou myšlienkou na úrovni EÚ. Jedná sa o inovačné jednotky, ktorých cieľom je poskytovať prvotriedne a vysoko kvalitné počiatkové a pokračujúce OVP pri zahrnutí všetkých relevantných aktérov do procesu koordinácie OVP. S rastúcim významom OVP a zvyšujúcim sa dopytom po vysokokvalifikovanej pracovnej sile v

dôsledku automatizácie a digitalizácie priemyslu a služieb v kontexte Priemyselnej revolúcie 4.0 je potrebné optimalizovať existujúce štruktúry poskytujúce vzdelávanie za účelom ich, čo najefektívnejšieho využitia v praxi. Cieľom CEOVP je kumulovať všetky prvky koordinácie OVP vrátane jeho nadrezortných prvkov (kariérne poradenstvo, definovanie obsahu vzdelávania pre praktickú časť výučby) tak, aby v čo najväčšej miere bola dosiahnutá kvalita a inovácie vo vzdelávaní v súlade s potrebami trhu práce a spoločnosti. V rámci podmienok SR je ambíciou transformovať existujúce centrá odborného vzdelávania a prípravy na CEOVP a posunúť ich kvalitatívne na vyššiu úroveň v rámci poskytovaných aktivít, okruhu spolupracujúcich subjektov na národnej ako i regionálnej úrovni a zároveň aj špecializácie na konkrétny segment hospodárstva.

Centrá odborného vzdelávania a prípravy, ktoré sú strednými odbornými školami, ktoré sa vymedzujú voči ostatným SOŠ materiálnym, technickým a personálnym vybavením, ponukou programov vzdelávania dospelých, rekvalifikačných kurzov, školení pre osoby s nízkym prospechom, dlhodobo nezamestnaných alebo odbornej prípravy pedagogických zamestnancov. Stredná odborná škola sa môže stať centrom odborného vzdelávania a prípravy, ak s tým zriaďovateľ školy dá súhlas a ak o tom rozhodne vecne príslušná stavovská alebo profesijná organizácia.

Stredná škola odborného vzdelávania a prípravy môže používať toto označenie ak:

- spolupracuje so zamestnávateľom v oblasti odborného vzdelávania a prípravy,
- má odporúčané učebné priestory a odporúčané vybavenie učebných priestorov určené normatívom materiálno-technického a priestorového zabezpečenia,
- je vzdelávacou inštitúciou ďalšieho vzdelávania pripravujúceho na povolanie, skupinu povolání alebo odborných činností súvisiacich s príslušným študijným odborom alebo s príslušným učebným odborom, v ktorom stredná odborná škola poskytuje odborné vzdelávanie a prípravu,

- zriaďovateľ strednej odbornej školy udelí na to písomný súhlas a
- rozhodne o tom príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia po prerokovaní v Krajskej rade pre odborné vzdelávanie a prípravu.

Infraštruktúra centier odborného vzdelávania a prípravy je dobre rozvinutá; každé odvetvie priemyslu alebo služieb na Slovensku je pokryté študijnými a učebnými odbormi alebo programami vzdelávania dospelých

Centrá OVP tiež ponúkajú programy vzdelávania dospelých. Ak škola ponúka študijné a učebné odbory v počiatočnom OVP, tak ich môže realizovať aj formou neformálneho vzdelávania podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní po udelení tzv. „automatickej akreditácie“.

CEOVP predstavuje nadstavbu jednotlivých COVP pre jednotlivé oblasti hospodárstva. Nadhodnotou oproti existujúcemu stavu bude nastavenie ďalšieho profesijného rozvoja PZ a vzdelávanie inštruktorov a hlavných inštruktorov, poskytovanie nadpodnikového vzdelávania pre malé a stredné podniky a SZČO tam, kde nie je silný, veľký zamestnávateľ na trhu práce.

Po vzore nemecky hovoriacich krajín ako aj na základe poznatkov z aplikačnej praxe indikuje ministerstvo disparity v poskytovanom vzdelávaní. Niektoré vzdelávacie programy nemožno realizovať existujúcou formou SDV, teda prax u zamestnávateľa a teória v škole z dôvodu, že niektoré odvetvia sú tvorené predovšetkým malými a strednými podnikmi (napr. stavebníctvo, služby), kde podnik, prípadne ani škola nedisponujú vhodným materiálnym, technickým alebo personálnym zabezpečením. Tá časť vzdelávacieho programu, ktorú nevedia či už zamestnávateľ alebo škola alebo ani jeden z nich zabezpečiť sa realizuje na tzv. „treťom mieste“ realizácie výchovno-vzdelávacieho procesu. Ďalej je to spolupráca s VŠ, či profesijná orientácia žiakov ZŠ a spolupráca so ZŠ pri polytechnickej výchove. CEOVP bude

zároveň inštitúciou pre validáciu a uznávanie výsledkov predošlého vzdelania a majstrovských skúšok.

Absencia systému validácie a uznávania výsledkov predošlého vzdelávania a nedostatočné prepojenie počiatočného a pokračujúceho OVP majú veľký dopad na disparity a nedostatok zručností na trhu práce. Formálny systém vzdelávania nedokáže celkom efektívne reagovať na potreby trhu práce a v dôsledku demografického vývoja nevie objektívne pokryť potreby trhu práce. Neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa na strane druhej nemá reálne napojenie na predošlé vzdelanie vo formálnom prostredí. Zároveň je potrebné podporiť všetky formy realizácie a nácviu pracovných podmienok na praktickom vyučovaní a zvýšiť podiel praxe vo vzdelávacích programoch. Sekundárnym efektom je podpora MSP a SZČO a zvýšenie ich podielu na OVP a systéme duálneho vzdelávania, kde SR vykazuje nízke čísla oproti krajinám s tradičným duálnym vzdelávaním.

Naproti tomu, motivácia zamestnávateľov je podstatne náročnejšia. Okrem spomenutých benefitov týkajúcich sa prípravy vlastnej vysoko kvalifikovanej pracovnej sily a výrazne nižšej fluktuácii pracovnej sily si motivácia zamestnávateľov vyžaduje aj finančné zásahy zo strany štátu z toho dôvodu, že na počiatočnú fázu implementácie SDV alebo celkovej podpory OVP nemajú zamestnávatelia (predovšetkým malé a stredné podniky) dostatočnú ekonomickú silu tak, ako je tomu v Nemecku, Rakúsku, Luxembursku, či Švajčiarsku. Finančné mechanizmy v rámci súčasnej právnej úpravy predstavujú daňové stimuly a príspevok na kompenzáciu časti nákladov na praktické vyučovanie v SDV (priame platby).

Zriadenie CEOVP by malo podporovať regionálny rozvoj a stratégie inteligentnej špecializácie v spolupráci s inými vzdelávacími a školiacimi inštitúciami (napr. univerzitami a univerzitami aplikovaných vied), ako aj so zamestnávateľmi, aby poskytli široké portfólio a úroveň zručností. Centrá excelentnosti by mali byť hybné sily inovácie v miestnych

ekosystémoch v rámci, ktorý zahŕňa verejné a súkromné organizácie, ako aj koordináciu a spoločné využívanie infraštruktúry a zdrojov zamerané na poskytovanie prierezových a technických zručností na podporu inovácií, ako aj inovatívne vzdelávanie, procesy a produkty pre počítačové aj pokračujúce odborné vzdelávanie a prípravu. Aktívne sa podieľať na znalostných trojuholníkoch s univerzitami, výskumnými centrami a podnikmi s cieľom byť v čele výskumu a technologického rozvoja.

5.4. Návrhy do legislatívy

Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave

1. Zmeniť definíciu pojmu zamestnávateľ v § 2 pís. h

Súčasný znenie:

h) „zamestnávateľom fyzická osoba alebo právnická osoba, iná ako stredná odborná škola, ktorej predmet činnosti zodpovedá obsahu vzdelávania v študijnom odbore alebo obsahu vzdelávania v učebnom odbore, v ktorom žiakovi poskytuje praktické vyučovanie,“

Návrh:

h) „zamestnávateľom fyzická osoba alebo právnická osoba, iná ako stredná odborná škola, ktorej vykonávaná činnosť zodpovedá obsahu vzdelávania v študijnom odbore alebo obsahu vzdelávania v učebnom odbore, v ktorom žiakovi poskytuje praktické vyučovanie,“

Odôvodnenie:

Pod pojmom zamestnávateľ je potrebné brať do úvahy nielen podnikateľské subjekty založené a zriadené na základe Obchodného zákonníka alebo živnostenského zákona resp. zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 1 Zákonníka práce ale aj obce, vyššie územné celky ako aj iné rozpočtové alebo príspevkové organizácie.

Navrhujeme, aby vecne príslušná stavovská alebo profesijná organizácia vždy ad hoc v procese overenia spôsobilosti vyhodnotila, či daný subjekt je alebo nie je spôsobilý poskytovať odborné vzdelávanie a prípravu v systéme duálneho vzdelávania.

2. Zmeniť § 4 ods. 4 – doplniť aj Hlavného inštruktora a Inštruktora ako osobu, ktoré môžu viesť praktické cvičenie na pracovisku praktického vyučovania

Súčasný znenie:

„Praktické cvičenie sa organizuje ako samostatný odborný vyučovací predmet alebo ako súčasť odborného vyučovacieho predmetu iného ako odborný vyučovací predmet podľa odsekov 2 a 3. Praktické cvičenie sa vykonáva pod vedením učiteľa príslušného odborného vyučovacieho predmetu.“

Návrh:

„Praktické cvičenie sa organizuje ako samostatný odborný vyučovací predmet alebo ako súčasť odborného vyučovacieho predmetu, iného ako odborný vyučovací predmet podľa odsekov 2 a 3. Praktické cvičenie sa vykonáva pod vedením učiteľa príslušného odborného vyučovacieho predmetu, pod vedením majstra odbornej výchovy alebo pod vedením hlavného inštruktora alebo inštruktora, ak sa praktické cvičenia vykonávajú na pracovisku praktického vyučovania.“

Odôvodnenie:

Praktické cvičenie, ktoré je súčasťou vyučovania odborného predmetu teoretického vyučovania sa vykonáva pod vedením učiteľa príslušného odborného vyučovacieho predmetu. Aktuálna úprava neumožňuje využiť majstrov odbornej výchovy alebo hlavných inštruktorov, ktorí často disponujú dokonalejšími zručnosťami a schopnosťami, ktoré si má osvojiť žiak. Je preto potrebné rozšíriť vedenie praktických cvičení aj o tieto pozície. V SDV

má zamestnávateľ snahu poskytnúť svoje priestory a vybavenie, ktoré sú často na vyššej úrovni ako vybavenie školy na výkon praktických cvičení.

3. Doplniť § 6 ods. 3 – doplniť iné miesto výkonu aj pre cvičnú prácu a umožniť, aby iné miesto bolo aj v zahraničí

Súčasný znenie:

„(3) Ak to vyžaduje charakter povolania, skupiny povolání alebo odborných činností, na ktoré sa žiak v príslušnom študijnom odbore alebo v príslušnom učebnom odbore pripravuje, môže sa odborný výcvik alebo odborná prax dočasne vykonávať aj na inom mieste výkonu produktívnej práce; povinnosť dodržiavať podmienky výkonu praktického vyučovania podľa tohto zákona tým nie je dotknutá.“

Návrh:

(3) Ak to vyžaduje charakter povolania, skupiny povolání alebo odborných činností, na ktoré sa žiak v príslušnom študijnom odbore alebo v príslušnom učebnom odbore pripravuje, môže sa odborný výcvik alebo odborná prax dočasne vykonávať aj na inom mieste výkonu cvičnej práce alebo produktívnej práce v rámci územia Slovenskej republiky alebo v zahraničí; povinnosť dodržiavať podmienky výkonu praktického vyučovania podľa tohto zákona tým nie je dotknutá. Podmienky výkonu praktického vyučovania v zahraničí si zamestnávateľ upraví v učebnej zmluve.

Odôvodnenie:

Zamestnávateľa napr. v sektore stavebníctva prípadne cateringové firmy nevykonávajú svoju činnosť na jednom mieste, ale z povahy ich biznisu stále na inom mieste (stavby, podujatia a pod.) Žiaci by v takýchto prípadoch mali mať možnosť vykonávať aj cvičnú prácu mimo

pracoviska praktického vyučovania. Niektorí zamestnávateľia vykonávajú činnosť aj v zahraničí, kde môžu žiaci získať cenné skúsenosti v rámci praktického vyučovania.

4. Upraviť § 7 ods. 2 a 3

Súčasný znenie:

„(2) V dielni sa vykonáva odborný výcvik alebo odborná prax žiaka, ak žiak

- a) nevykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa a
- b) nepripravuje sa v systéme duálneho vzdelávania, ak tento zákon v § 10 ods. 2 neustanovuje inak.

(3) V dielni žiak vykonáva

- a) odborný výcvik pod vedením majstra odbornej výchovy alebo
- b) odbornú prax pod vedením učiteľa odbornej praxe alebo majstra odbornej výchovy.“

Návrh:

„(2) V dielni sa vykonáva odborný výcvik, odborná prax alebo praktické cvičenie žiaka, ak žiak

- a) nevykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa a
- b) nepripravuje sa v systéme duálneho vzdelávania, ak tento zákon v § 10 ods.2 neustanovuje inak.

(3) V dielni žiak vykonáva

- a) odborný výcvik pod vedením majstra odbornej výchovy alebo
- b) odbornú prax pod vedením učiteľa odbornej praxe alebo majstra odbornej výchovy,
- c) praktické cvičenie pod vedením učiteľa odbornej praxe alebo majstra odbornej výchovy,“

Odôvodnenie:

Dielňa ako priestor pre vykonávanie praktického vyučovania disponuje vybavením, ktoré môže byť vyžívané aj pre výkon praktických cvičení. Zmenou sa zosúladí text zákona so stavom praxe v školách.

5. § 8 ods. 2 – finančné zabezpečenie praktického vyučovania na pracovisku zamestnávateľa

Vložiť nové písm. n, doterajšie písm. n) a o) prečíslovať

Návrh znenia písm. n):

n) spôsob finančného zabezpečenie praktického vyučovania na pracovisku zamestnávateľa,

Odôvodnenie:

Zamestnávateľ poskytujúci praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa nemá nárok na príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania a súčasne nemá nárok na zníženie základu dane z príjmov za žiaka, ktorému poskytuje praktické vyučovanie. Škola aktuálne neuhrádza zamestnávateľovi náklady na poskytovanie praktického vyučovania. V záujme zachovania zapojenia zamestnávateľov do poskytovania praktického vyučovania je potrebné zákonom upraviť úhradu časti nákladov na praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa z finančného normatívu na žiaka, ktorý škola dostáva v celom rozsahu na žiaka, ktorému škola zabezpečuje praktické vyučovanie v dielni školy a v rovnakej výške aj na žiaka, ktorému škola zabezpečuje poskytovanie praktického vyučovania na pracovisku zamestnávateľa.

6. § 8 ods. 6 – povinnosť SOŠ viesť zoznam uzatvorených zmlúv o poskytovaní praktického vyučovania na pracovisku zamestnávateľa v informačnom systéme školy

Súčasný znenie:

„Stredná odborná škola poskytne zoznam uzatvorených zmlúv o poskytovaní praktického vyučovania svojmu zriaďovateľovi v rozsahu počet žiakov, ktorí sa zúčastnia na praktickom vyučovaní, študijný odbor alebo učebný odbor, identifikačné údaje zamestnávateľa a identifikačné údaje pracoviska zamestnávateľa. Ak došlo k ukončeniu zmluvy o poskytovaní praktického vyučovania, stredná odborná škola písomne oznámi túto skutočnosť svojmu zriaďovateľovi.“

Návrh:

„Stredná odborná škola vedie v informačnom systéme školy identifikačné údaje o zamestnávateľovi, identifikačné údaje o pracovisku zamestnávateľa, údaje o žiakovi, jeho odbore vzdelávania a mieste výkonu praktického vyučovania žiaka. Výstup z týchto údajov poskytuje škola svojmu zriaďovateľovi na základe jeho požiadavky.“

Odôvodnenie:

Škola spracováva zoznam uzatvorených zmlúv o poskytovaní praktického vyučovania v rozsahu podľa zákona o OVP a zasiela ho zriaďovateľovi školy. Zákon neupravuje termíny a ďalšie povinnosti školy v tejto veci. Vzhľadom na stav elektronizácie školstva odporúčame v zákone upraviť povinnosť školy viesť uvedené údaje v informačnom systéme školy a exportovať ich do rezortného informačného systému a takto zabezpečiť okamžitú dostupnosť týchto údajov.

7. § 10 ods. 3 pís. b) – doplniť a precizovať povinnosť žiaka vo vzťahu k miestu výkonu praktického vyučovania

Súčasný znenie:

„V systéme duálneho vzdelávania sa žiakovi poskytuje odborné vzdelávanie a príprava na základe

a) učebnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zákonným zástupcom žiaka alebo zamestnávateľom a plnoletým žiakom, predmetom ktorej je záväzok zamestnávateľa pripraviť žiaka na výkon povolania, skupiny povolání alebo na výkon odborných činností na pracovisku praktického vyučovania a záväzok žiaka zúčastňovať sa na praktickom vyučovaní priamo u zamestnávateľa podľa jeho konkrétnych potrieb a požiadaviek.“

Návrh:

a) učebnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zákonným zástupcom žiaka alebo zamestnávateľom a plnoletým žiakom, predmetom ktorej je záväzok zamestnávateľa pripraviť žiaka na výkon povolania, skupiny povolání alebo na výkon odborných činností na pracovisku praktického vyučovania a záväzok žiaka zúčastňovať sa na praktickom vyučovaní priamo u zamestnávateľa alebo na praktickom vyučovaní v dielni, u iného zamestnávateľa s osvedčením alebo na inom mieste výkonu produktívnej práce, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, podľa jeho konkrétnych potrieb a požiadaviek.

Odôvodnenie:

Aktuálny text zákona upravuje záväzok žiaka vykonávať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Uvádza však ako záväzok žiaka zúčastňovať sa praktického vyučovania iba na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa, s ktorým má žiak uzatvorenú učebnú zmluvu. Nie je tak jednoznačne upravené, že je žiak povinný zúčastňovať sa praktického vyučovania aj v dielni školy alebo u iného zamestnávateľa alebo na inom mieste produktívnej práce, ak o tom rozhodne zamestnávateľ.

8. Doplniť nový odsek 5 - úprava použitia vzdelávacích poriadkov

(5) Zamestnávateľ môže poskytovať praktické vyučovanie podľa vzdelávacích poriadkov. Vzdelávací poriadok pre odborné vzdelávanie a prípravu v systéme duálneho vzdelávania

upravuje priebeh odborného vzdelávania a prípravy v rozsahu praktického vyučovania poskytovaného zamestnávateľom a ukončovanie štúdia v systéme duálneho vzdelávania. Zručnosti, schopnosti, vedomosti a návyky uvedené vo vzdelávacom poriadku má zamestnávateľ sprostredkovať žiakovi v jednotlivých ročníkoch tak, aby žiak nadobudol odbornú spôsobilosť na výkon povolania, skupiny povolání alebo na výkon odborných činností a bol schopný túto spôsobilosť preukázať pri ukončovaní štúdia. Vzdelávacie poriadky vydávajú stavovské a profesijné organizácie po dohode s ministerstvom. Vzdelávacie poriadky zverejňuje ministerstvo.

9. Doplniť nový § 10a Agentúrny systém duálneho vzdelávania

(1) Zamestnávatelia, ktorí sú držiteľmi osvedčenia sa môžu dohodnúť na poskytovaní odborného vzdelávania a prípravy podľa § 10 agentúrnym systémom duálneho vzdelávania.

(2) Agentúrny systém duálneho vzdelávania vzniká na základe písomnej zmluvy medzi agentúrnym zamestnávateľom, ktorý uzatvára so žiakom učebnú zmluvu a hostiteľským zamestnávateľom, ktorý sa podieľa na poskytovaní praktického vyučovania žiaka. Zmluva obsahuje najmä:

- a) identifikáciu agentúrneho zamestnávateľa
- b) identifikáciu hostiteľského zamestnávateľa
- c) identifikáciu pracoviska praktického vyučovania
- d) dĺžku trvania zmluvy,
- e) spôsob ukončenia zmluvného vzťahu,
- f) práva a povinnosti zmluvných strán,
- g) dátum a podpis štatutárnych zástupcov zmluvných strán.

(3) Zamestnávatelia, ktorí poskytujú praktické vyučovanie podľa odseku 1 majú povinnosť o tejto skutočnosti informovať vecne príslušnú stavovskú alebo profesijnú organizáciu.

(4) Obmedzenia určené v § 10 ods. 2 a § 12 ods. 4 pís. a) a b) tohto zákona sa nevzťahujú na zamestnávateľa, ktorý poskytuje praktické vyučovanie agentúrnym systémom duálneho vzdelávania.

10. Vypustiť § 12 ods. 3 pís. a) a f) – odstrániť povinnosť dokladovať predmet podnikania zodpovedajúci odboru vzdelávania, v ktorom sa má poskytovať PV v SDV

Súčasný znenie:

„a) doklad o oprávnení zamestnávateľa vykonávať činnosť, ktorá zodpovedá obsahu vzdelávania v študijnom odbore alebo v učebnom odbore, v ktorom bude poskytovať praktické vyučovanie,

f) výpis z registra trestov nie starší ako tri mesiace preukazujúci, že zamestnávateľ, štatutárny zástupca zamestnávateľa alebo člen štatutárneho orgánu zamestnávateľa nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.“

Návrh:

Vypustiť § 12 ods. 3 pís. a) a f)

Odôvodnenie:

K písmenu a) proces overovania spôsobilosti podľa aktuálnych právnych predpisov spôsobuje praktické problémy, ktoré spočívajú napr. v nemožnosti preukázať predmet činnosti, v prípade obce, samosprávneho kraja, Sociálnej poisťovne alebo Finančnej správy výpisom z obchodného registra, nakoľko sa tam nezapisuje. Táto skutočnosť však neznamená, že by išlo o nespôsobilé subjekty pre poskytovanie praktického vyučovania. V rámci overovania je potrebné sa zamerať skôr na otázky bezúhonnosti, priestorového a materiálno-technického zabezpečenia a personálneho zabezpečenia poskytovania PV. Je vhodné aby komisia pre overovanie spôsobilosti zamestnávateľa vždy ad hoc vyhodnotila, či daný zamestnávateľ je

alebo nie je spôsobilý poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Napr. pri ekonomických odboroch nie je potrebné, aby zamestnávateľ mal takúto činnosť zapísanú v OR SR pretože každý podnik si musí zabezpečovať ekonomický a administratívny chod firmy, alebo ak ide o zamestnávateľa, ktorý má vytvorený úsek, ktorý sa zaoberá údržbou, tak môže poskytovať praktické vyučovanie aj v tomto odbore, bez toho, aby mal takýto predmet činnosti zapísaný v príslušnom registri.

K písmenu f) zamestnávateľ je povinný priložiť k žiadosti o overenie spôsobilosti poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania výpis z registra trestov nie starší ako tri mesiace preukazujúci, že zamestnávateľ, štatutárny zástupca zamestnávateľa alebo člen štatutárneho orgánu zamestnávateľa nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Táto povinnosť nemá žiaden praktický význam, napr. pri väčších zamestnávateľoch štatutárny zástupca ani neprichádza do kontaktu so samotným žiakom. Naopak, ide o zbytočnú administratívnu záťaž, predovšetkým v prípade, keď je štatutárny zástupca občanom inej krajiny a je pre neho komplikované získať výpis z registra trestov. V rámci overovania je potrebné sa zamerať skôr komplexne na otázky bezúhonnosti, priestorového a materiálno-technického zabezpečenia. Je vhodné, aby komisia pre overovanie spôsobilosti zamestnávateľa vždy ad hoc vyhodnotila, či daný zamestnávateľ je alebo nie je spôsobilý poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania.

11. Upraviť § 12 ods. 4 – precizovať podmienky preukázania súhlasu zamestnávateľa alebo školy v procese overenia spôsobilosti

Súčasný znenie:

(4) Žiadateľ môže preukázať splnenie podmienok podľa odseku 3 písm. b) predložením písomného súhlasu iného zamestnávateľa, ktorý je držiteľom osvedčenia, ak žiadateľ zabezpečí praktické vyučovanie

- a) v rozsahu najviac 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania iného zamestnávateľa, ktorý udelil písomný súhlas,
- b) v rozsahu najviac 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania v dielni a
- c) na inom mieste výkonu produktívnej práce.

Návrh:

(4) Žiadateľ môže preukázať splnenie podmienok podľa odseku 3 písm. b) predložením písomného súhlasu iného zamestnávateľa, ktorý je držiteľom osvedčenia alebo predložením písomného súhlasu školy, ak žiadateľ zabezpečí praktické vyučovanie

- a) v rozsahu najviac 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania iného zamestnávateľa, ktorý udelil písomný súhlas,
- b) v rozsahu najviac 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania v dielni školy, ktorá udelila písomný súhlas.

Odôvodnenie:

Legislatívno – technická oprava logických nedostatkov v procese overenia spôsobilosti zamestnávateľa. O inom mieste produktívnej práce rozhoduje zamestnávateľ a preto sa v praxi súhlas iného subjektu nevydáva v tejto veci.

12. Doplniť § 16 ods. 6 – výpoveď zmluvy o duálnom vzdelávaní aj v súvislosti s oznámením zamestnávateľa ukončiť SDV

Súčasný znenie:

- „(6) Stredná odborná škola môže vypovedať zmluvu o duálnom vzdelávaní, len ak
- a) zriaďovateľ rozhodol o zmene typu príslušnej strednej odbornej školy na iný typ strednej odbornej školy,

- b) zanikla spôsobilosť zamestnávateľa podľa § 15 ods. 1 písm. a) a zamestnávateľ nepožiadala o opakované overenie spôsobilosti zamestnávateľa podľa § 14,
- c) zanikla spôsobilosť zamestnávateľa podľa § 15 ods. 1 písm. c) prvého bodu, druhého bodu alebo štvrtého bodu alebo
- d) zamestnávateľ opakovane porušuje svoje povinnosti vyplývajúce zo zmluvy o duálnom vzdelávaní.“

Návrh:

Doplniť nové písmeno c) a f)

„c) zanikla spôsobilosť zamestnávateľa podľa § 15 ods. 1 písm. b),

a

f) ak sa zamestnávateľ zrušuje podľa osobitného predpisu“

Doterajšie písmená c) a d) sa zmenia na d) a e).

Odôvodnenie:

Doplnenie uvedeného ustanovenia zjednoduší výpoveď duálnej zmluvy zo strany strednej odbornej školy v prípade, ak zamestnávateľ oznámi SaPO, že prestáva poskytovať praktické vyučovanie v SDV. Písmeno f) v sebe subsumuje prípady, kedy sa fyzická alebo právnická osoba zrušuje niektorým z legislatívne zakotvených predpokladov v Obchodnom zákonníku, Občianskom zákonníku, živnostenskom zákone alebo iných osobitných predpisoch.

13. § 16 ods. 11 – evidencia údajov o učebných zmluvách v informačnom systéme školy

Súčasný znenie:

„(11) Stredná odborná škola poskytne zoznam uzatvorených zmlúv o duálnom vzdelávaní svojmu zriaďovateľovi v rozsahu meno a priezvisko žiaka, študijný odbor alebo učebný odbor, identifikačné údaje zamestnávateľa a identifikačné údaje pracoviska praktického

vyučovania. Ak došlo k ukončeniu zmluvy o duálnom vzdelávaní, stredná odborná škola písomne oznámi túto skutočnosť svojmu zriaďovateľovi.“

Návrh:

„(11) Stredná odborná škola vedie v informačnom systéme školy identifikačné údaje o zamestnávateľovi, identifikačné údaje o pracovisku praktického vyučovania, údaje o žiakovi, odbore vzdelávania žiaka a mieste výkonu praktického vyučovania žiaka. Výstup z týchto údajov poskytuje škola svojmu zriaďovateľovi na základe jeho požiadavky.“

Odôvodnenie:

Škola spracováva zoznam uzatvorených zmlúv o duálnom vzdelávaní v rozsahu podľa zákona o OVP a zasiela ho zriaďovateľovi školy. Zákon neupravuje termíny a ďalšie povinnosti školy v tejto veci. Vzhľadom na stav elektronizácie školstva odporúčame v zákone upraviť povinnosť školy viesť uvedené údaje v informačnom systéme školy a v rezortom informačnom systéme školstva a takto zabezpečiť okamžitú dostupnosť týchto údajov.

14. § 17 ods. 3 pís. d) a ods. 4

Súčasný znenie:

„(3) Potvrdenie obsahuje

...

d) záväzok zamestnávateľa pripraviť uchádzača na výkon povolania, skupiny povolaní alebo odborných činností v systéme duálneho vzdelávania po jeho prijatí na strednú odbornú školu, s ktorou má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní.

(4) Potvrdenie uchádzač priloží k prihláške na vzdelávanie podľa osobitného predpisu.6)“

Návrh:

(3) Potvrdenie obsahuje

.....

d) záväzok zamestnávateľa pripraviť uchádzača alebo žiaka školy na výkon povolania, skupiny povolaní alebo odborných činností v systéme duálneho vzdelávania po uzatvorení učebnej zmluvy.

(4) Potvrdenie uchádzač priloží k prihláške na vzdelávanie podľa osobitného predpisu.6). Žiak prvého ročníka potvrdenie predloží riaditeľovi školy.

Odôvodnenie:

Zákon nepresne uvádza použitie potvrdenia zamestnávateľa o zabezpečení SDV iba v rámci prijímacieho konania. V zmysle novely zákona o OVP môže zamestnávateľ uzatvoriť učebnú zmluvu aj so žiakom, ktorý bol už prijatý do 1. ročníka a to do 15. septembra alebo po splnení podmienky danej zákonom aj do 31. januára prvého ročníka žiaka. Potvrdenie sa prikladá k prihláške na štúdium ale zákon nerieši vydanie potvrdenia žiakovi prvého ročníka, úprava text zabezpečí, že škola v prípade žiaka 1. ročníka obdrží potvrdenie zamestnávateľa a tak bude mať podklad pre zmenu v informačnom systéme školy na žiaka s učebnou zmluvou.

15. § 18 – oslovenie žiaka s ponukou SDV po prijatí na strednú školu

Súčasnú znenie:

(1) Po ukončení prijímacieho konania stredná odborná škola doručí zamestnávateľovi, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, zoznam prijatých a zapísaných žiakov, ktorí priložili k prihláške na vzdelávanie potvrdenie, v rozsahu meno, priezvisko a dátum narodenia.

Návrh:

Upraviť znenie odseku 1 a vložiť nový ods. 3:

(1) Po ukončení prijímacieho konania stredná odborná škola doručí zamestnávateľovi, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, zoznam prijatých a zapísaných žiakov, ktorí priložili k prihláške na vzdelávanie potvrdenie, v rozsahu meno, priezvisko, dátum narodenia a odbor vzdelávania. Stredná odborná škola doručí zamestnávateľovi, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní a ktorý nenaplnil počet žiakov podľa § 16 ods. 2 písm. f) zoznam ostatných prijatých a zapísaných žiakov bez potvrdenia v rozsahu meno a priezvisko a odbor vzdelávania.

(3) Stredná odborná škola, ak sa nenaplnil počet žiakov podľa § 16 ods. 2 písm. f) informuje prijatých a zapísaných žiakov bez potvrdenia v spolupráci so zamestnávateľmi, ktorí nenaplnili počet žiakov, o možnosti odborného vzdelávania a prípravy v systéme duálneho vzdelávania.

Odôvodnenie:

§ 18 je všeobecné ustanovenie bez názvu, ktorý upravuje postup školy a zamestnávateľa po prijímacom konaní. V zmysle novely zákona o OVP môže od 1.9.2018 zamestnávateľ uzatvoriť učebnú zmluvu aj so žiakom, ktorý bol už prijatý do 1. ročníka a to do 15. septembra alebo po splnení podmienky danej zákonom aj do 31. januára prvého ročníka žiaka. V praxi však chýbajú pre zamestnávateľa informácie zo školy o počte žiakov, ktorí boli prijatí do školy bez učebnej zmluvy a ktorí by mohli byť oslovení s ponukou učebného miesta v SDV. Tieto údaje zamestnávateľa získavajú v praxi iba dotazovaním pracovníkov škôl, pričom získavanie tejto informácie je zdĺhavé a nedostatočne účinné, nakoľko nie je určená povinnosť školy tieto údaje poskytnúť, aj napriek tomu, že školám boli vrátené normatívne finančné prostriedky na žiakov s učebnou zmluvou z dôvodu nových výkonov školy spojených so SDV. Nové výkony školy však legislatíva nedefinuje a teda nijako neupravuje.

16. Upraviť § 19 ods. 2 a doplniť § 19 o nové odseky 9 a 10 – úprava prijatia žiaka do SDV

Súčasnité znenie:

„(2) Učebnú zmluvu možno uzatvoriť do 15. septembra príslušného školského roka, v ktorom žiak nastúpil do prvého ročníka. Ak sa nenaplnil počet žiakov podľa § 16 ods. 2 písm. f), zamestnávateľ môže uzatvoriť učebnú zmluvu so žiakom prvého ročníka strednej odbornej školy, s ktorou má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, najneskôr do 31. januára príslušného školského roka; to neplatí, ak ide o uzatvorenie novej učebnej zmluvy podľa odseku 9 alebo odseku 10.“

Návrh:

„(2) Učebnú zmluvu možno uzatvoriť do 15. septembra príslušného školského roka, v ktorom žiak nastúpil do strednej školy. Ak sa nenaplnil počet žiakov podľa § 16 ods. 2 písm. f), zamestnávateľ môže uzatvoriť učebnú zmluvu s týmto žiakom strednej odbornej školy do konca školského roka; to neplatí, ak ide o uzatvorenie novej učebnej zmluvy podľa odseku 11 alebo odseku 12.

(9) Ak učebnú zmluvu nie je možné ukončiť niektorým zo spôsobov uvedených v odseku 5 až 8, tak sa ukončí písomnou dohodou.

(10) Zamestnávateľ a plnoletý žiak alebo zamestnávateľ, zákonný zástupca žiaka a žiak sa môžu dohodnúť na zmene zamestnávateľa, ktorý zabezpečuje praktické vyučovanie žiaka. Predpokladom pre platné uzatvorenie dohody je overenie spôsobilosti zamestnávateľa v súlade s § 12 a nasl..

Doterajšie odseky 9 až 11 sa prečísľujú.

Odôvodnenie:

Návrh predlžuje obdobie na uzatvorenie učebnej zmluvy so žiakom prvého ročníka z 31. januára do konca školského roka, t.j. do 31. augusta.

V praxi máme aj žiakov, ktorí sú v súlade so školským zákonom prijatí do vyššieho ročníka, a preto zmenou textu sa umožní vstup do SDV aj žiakom prijatým do vyššieho ročníka.

Inštitút výpovede ako jediný spôsob ukončenia učebnej zmluvy, nie je dostatočný. V praxi sa stretávame s množstvom prípadov, kedy nie sú naplnené dôvody pre ukončenie učebnej zmluvy výpoveďou. Je zbytočné, aby sa umelo vytváralo porušenie povinností niektorej zo zmluvných strán, len preto aby sa učebná zmluva mohla ukončiť výpoveďou. Jednoduchým riešením je umožnenie ukončenia učebnej zmluvy dohodou.

Posledný odsek umožňuje zmluvným stranám uzavrieť dohodu ohľadom zmeny zamestnávateľa. Ide o dohodu, na základe ktorej sa umožní prevzatie záväzku poskytovania praktického vyučovania na nového zamestnávateľa.

17. § 19 ods. 5 pís. a) – oprava, aby prerušenie štúdia ex lege nespôsobovalo zánik učebnej zmluvy

Súčasnú znenie:

„Zmluvný vzťah založený učebnou zmluvou sa skončí dňom, keď žiak prestáva byť žiakom školy,7)“.

Poznámka č. 7 „§ 91 a 92 zákona č. 245/2008 Z. z. v znení zákona č. 61/2015 Z. z.“

Problém je najmä § 92 ods. 2 školského zákona

„(1) Žiakom prestáva byť aj žiak,

- a) ktorý zanechá štúdium,
- b) ktorému nebolo povolené opakovať ročník alebo záverečnú skúšku, maturitnú skúšku, záverečnú pomaturitnú skúšku alebo absolventskú skúšku,
- c) ktorý je zo štúdia vylúčený.

(2) Ak žiakovi bolo štúdium prerušené, prestáva byť žiakom po dobu prerušenia štúdia.“

Návrh:

„Zmluvný vzťah založený učebnou zmluvou sa skončí dňom, keď žiak prestáva byť žiakom školy,7). Zmluvný vzťah založený učebnou zmluvou sa nekončí pri prerušení štúdia.“

Odôvodnenie:

V zmysle uvedených ustanovení sa ex lege ukončuje pri prerušení štúdia učebná zmluva, čo je nezmysel nakoľko žiak po prerušení štúdia pokračuje riadne v štúdiu. Preto je potrebné dané ustanovenie precizovať.

18. Opraviť § 19 ods. 9 a 10

Súčasný znenie:

„(9) Ak došlo k ukončeniu zmluvného vzťahu založeného učebnou zmluvou podľa odseku 5 písm. b), stredná odborná škola, na ktorú žiak prestúpil, môže zabezpečiť praktické vyučovanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania v tom istom študijnom odbore alebo v tom istom učebnom odbore u iného zamestnávateľa, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, ak tento zamestnávateľ uzatvorí so žiakom novú učebnú zmluvu.

(10) Ak došlo k ukončeniu zmluvného vzťahu založeného učebnou zmluvou podľa odseku 5 písm. d) z dôvodov podľa § 16 ods. 6, stredná odborná škola môže zabezpečiť praktické vyučovanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania v tom istom študijnom odbore alebo v tom istom učebnom odbore u iného zamestnávateľa, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, ak tento zamestnávateľ uzatvorí so žiakmi novú učebnú zmluvu.“

Návrh:

„(9) Ak došlo k ukončeniu zmluvného vzťahu založeného učebnou zmluvou podľa odseku 5 písm. b), stredná odborná škola, na ktorú žiak prestúpil, môže zabezpečiť praktické vyučovanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania v tom istom alebo príbuznom študijnom odbore alebo v tom istom alebo príbuznom učebnom odbore u iného zamestnávateľa, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, ak tento zamestnávateľ uzatvorí so žiakom novú učebnú zmluvu.

(10) Ak došlo k ukončeniu zmluvného vzťahu založeného učebnou zmluvou podľa odseku 5 písm. d) z dôvodov podľa § 16 ods. 6, stredná odborná škola môže zabezpečiť praktické vyučovanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania v tom istom alebo príbuznom študijnom odbore alebo v tom istom alebo príbuznom učebnom odbore u iného zamestnávateľa, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, ak tento zamestnávateľ uzatvorí so žiakmi novú učebnú zmluvu.“

Odôvodnenie:

Úprava, ktorá súvisí s rozšírením možnosti uzatvorenia učebnej zmluvy nielen v tom istom študijnom alebo učebnom odbore ale aj v príbuznom študijnom alebo učebnom odbore. Zmena umožní okrem prestupu na inú školu vykonať aj zmenu odboru na príbuzný odbor, čo vytvorí väčší priestor žiakovi pre zmenu školy.

19. Doplniť § 21 Zamestnávateľ v procese praktického vyučovania o nový ods. 3 – status zamestnanca pri úraze žiaka a v oblasti BOZP

Návrh:

„(3) Učebná zmluva uzatvorená podľa § 19 vytvára osobitný vzťah medzi zamestnávateľom a žiakom, ktorým nevzniká pracovný pomer ani iný obdobný pracovnoprávny vzťah. Zamestnávateľ voči žiakovi plní povinnosti podľa osobitného predpisu. Vzťah medzi zamestnávateľom a žiakom sa spravuje osobitným predpisom. X“

Vložiť poznámku X § 195 až 198 Zákonníka práce

Odseky 3 až 10 sa prečísľujú

Odôvodnenie:

Vložením nového odseku s odkazom na zákonník práce sa žiakovi jednoznačne priznáva status zamestnanca v celej oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane úrazu žiaka, ktorý upravuje práve zákonník práce. V prípade, ak by na pracovisku praktického vyučovania nastal úraz žiaka, tak sa bude posudzovať ako pracovný úraz a nie ako školský úraz, ako to upravuje informácia Národného inšpektorát práce. Návrh vychádza aj z odporúčaní Národného inšpektorát práce v tejto veci.

20. § 21 ods. 7 – povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady na PV v dielni školy, ktoré presahujú finančný normatív na žiaka

Súčasnú znenie:

(7) Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, je povinný uhradiť strednej odbornej škole zodpovedajúcu časť nákladov na praktické vyučovanie, ak

a) časť praktického vyučovania sa vykonáva v dielni pod vedením majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy alebo

b) praktické vyučovanie sa vykonáva na pracovisku praktického vyučovania pod vedením majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy.

Návrh:

(7) Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, je povinný uhradiť strednej odbornej škole zodpovedajúcu časť nákladov na praktické vyučovanie žiaka, ktoré nie sú kryté mzdovým a prevádzkovým normatívom na žiaka ak

- a) časť praktického vyučovania sa vykonáva v dielni pod vedením majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy alebo
- b) praktické vyučovanie sa vykonáva na pracovisku praktického vyučovania pod vedením majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy,

Odôvodnenie:

Škola je financovaná prostredníctvom finančného normatívu na žiaka, ktorý zahŕňa tak náklady na teoretické vyučovanie ako aj náklady na praktické vyučovanie. Zamestnávateľ by mal mať povinnosť hradiť náklady na praktické vyučovanie v dielni zodpovedajúce iba časti nákladov, ktoré presahujú finančný normatív na žiaka.

21. § 21 Zamestnávateľ v procese praktického vyučovania

Doplniť nové písmeno d) v ods. 2 nasledovne:

Návrh:

d) v koordinácii najmenej jedného majstra odbornej výchovy, učiteľa odbornej praxe alebo hlavného inštruktora.

Odôvodnenie:

Aplikačná prax poukazuje na nevyhnutnosť, aby každý zamestnávateľ v SDV mal k dispozícii aspoň jedného hlavného inštruktora, majstra odbornej výchovy alebo učiteľa odbornej praxe na koordináciu SDV.

22. § 21b Hlavný inštruktor

Zmeniť text písm. a) ods. 1 a text ods. 2 nasledovne:

Súčasnú znenie:

a) je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom alebo je zamestnávateľom, ktorý je samostatne zárobkovo činná osoba,

(2) Stupeň dosiahnutého vzdelania podľa odseku 1 písm. b) sa nevyžaduje, ak hlavný inštruktor vykonal skúšku na overenie odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu 8c) pre príslušné povolanie alebo pre príslušné odborné činnosti.

Návrh:

a) je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom, alebo v inom zmluvnom vzťahu so zamestnávateľom,

(2) Stupeň dosiahnutého vzdelania podľa odseku 1 písm. b) sa nevyžaduje, ak hlavný inštruktor vykonal skúšku na overenie odbornej spôsobilosti podľa osobitného predpisu 8c) pre príslušné povolanie alebo pre príslušné odborné činnosti alebo vykonával najmenej sedem rokov povolanie alebo odborné činnosti v rozsahu vzdelávacích štandardov pre príslušný študijný odbor alebo v rozsahu vzdelávacích štandardov pre príslušný učebný odbor, v ktorom sa žiak pripravuje.

Odôvodnenie:

Zmena umožní aj výkon činnosti HI na základe zmluvnej spolupráce medzi zamestnávateľom a napr. SZČO alebo jednoosobovou s.r.o.. V praxi nie je dostatočná dostupnosť absolvovania skúšky na overenie odbornej spôsobilosti z dôvodu nízkeho počtu akreditovaných organizácií s právom výkonu skúšky na overenie odbornej spôsobilosti. Náhradou odbornosti prostredníctvom 7 rokov praxe nedôjde k zníženiu kvality poskytovaného praktického vyučovania. Úprava textu dáva zamestnávateľom väčšiu právomoc pri rozhodovaní o personálnom obsadení pozície hlavný inštruktor.

23. § 22 Inštruktor

Zmeniť text písm. a) ods. 1 nasledovne:

Súčasný znenie:

a) je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom alebo je zamestnávateľom, alebo v inom zmluvnom vzťahu so zamestnávateľom,

Návrh:

a) je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom, je samostatne zárobkovo činná osoba,

Odôvodnenie:

Zmena umožní aj výkon činnosti HI na základe zmluvnej spolupráce medzi zamestnávateľom a napr. SZČO alebo jednoosobovou s.r.o..

24. Vložiť nový § 22a Zamestnávateľské centrum

Návrh:

§ 22a Zamestnávateľské centrum pre odborné vzdelávanie a prípravu a ďalšie vzdelávanie v rámci systému celoživotného vzdelávania

- (1) Právnická osoba môže pôsobiť ako zamestnávateľské centrum pre odborné vzdelávanie a prípravu a ďalšie vzdelávanie v rámci systému celoživotného vzdelávania (ďalej len „zamestnávateľské centrum“) pre príslušný učebný odbor, príslušný študijný odbor, alebo sektor, ak o tom rozhodne vecne príslušná stavovská organizácia alebo vecne príslušná profesijná organizácia.
- (2) Zamestnávateľské centrum predovšetkým poskytuje žiakom stredných odborných škôl praktické vyučovanie za využitia najmodernejších zariadení a technologických procesov pre daný sektor odvetvia, zabezpečuje zladenie praktických zručností žiakov, zabezpečuje ukončovanie štúdia, plní úlohy súvisiace s orientáciou žiakov základných škôl na povolanie, prispieva k prepojeniu trhu práce a vzdelávacieho systému a plní ďalšie úlohy v odbornom vzdelávaní a príprave ako aj ďalšom vzdelávaní v rámci systému celoživotného vzdelávania.
- (3) Podrobnosti o postupe pri rozhodovaní, určovaní prívlastku, kritériách, fungovaní a financovaní zariadenia a prevádzky zamestnávateľského centra určí vnútorným predpisom príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia.
- (4) Povinnosť absolvovať časť praktického vyučovania žiaka učebného odboru alebo žiaka študijného odboru v zamestnávateľskom centre určí príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania, pričom vychádza z charakteru prípravy na povolanie v tomto odbore, počtu zamestnávateľských centier a ďalších podmienok.
- (5) Stavovská organizácia alebo profesijná organizácia môže vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania nielen obligatórne určiť povinnosť, ale tiež fakultatívne odporučiť, aby žiak učebného odboru alebo žiak študijného odboru absolvoval časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre za účelom zvýšenia kvality prípravy na povolanie v tomto odbore.

(6) Stavovská organizácia alebo profesijná organizácia môže vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania určiť povinnosť vykonať záverečnú skúšku učebného odboru alebo praktickú časť maturitnej skúšky študijného odboru v zamestnávateľskom centre.

(7) Komisia zriadená podľa § 11 ods. 2 môže pri vykonávaní obhliadky podľa § 13 ods. 5 určiť zamestnávateľovi povinnosť, aby žiaci, ktorým poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania absolvovali časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre aj nad rámec povinnosti určenej vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania, pričom vychádza zo zisteného stavu priestorov, v ktorých sa má vykonávať praktické vyučovanie a ich materiálno-technického zabezpečenia. Túto povinnosť na základe záznamu komisie uvedie príslušná stavovská alebo profesijná organizácia v osvedčení vydanom podľa § 13 ods. 9.

(8) Komisia zriadená podľa § 11 ods. 2 môže pri vykonávaní obhliadky podľa § 13 ods. 5 nielen obligatórne určiť povinnosť, ale tiež fakultatívne odporučiť zamestnávateľovi, aby žiaci, ktorým poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania absolvovali časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre za účelom zvýšenia kvality prípravy na povolanie v tomto odbore.

(9) Ministerstvo školstva môže poskytnúť zo svojej rozpočtovej kapitoly dotáciu právnickej osobe alebo záujmovému združeniu právnických osôb na zriadenie zamestnávateľského centra. Ministerstvo školstva raz za kalendárny rok zverejní výzvu na podávanie žiadostí o financovanie zriadenia zamestnávateľského centra.

(10) Právnickej osobe alebo záujmovému združeniu právnických osôb, ktoré pôsobia ako zamestnávateľské centrum, sa každoročne poskytuje príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania a ukončovania štúdia v zamestnávateľskom centre z rozpočtovej kapitoly ministerstva školstva.

Odôvodnenie

V rámci procesu budovania systému duálneho vzdelávania na Slovensku postupne vzniká požiadavka zaviesť inštitút tzv. zamestnávateľských centier, ktoré v rôznych podobách fungujú v zahraničí. Ide o formu „medzipodnikového“ alebo „nad podnikového“ vzdelávania, ktoré nadväzuje a rozvíja systém duálneho vzdelávania na kvalitatívne vyššiu úroveň k tzv. „triálnemu“ systému vzdelávania. Zamestnávateľské centrá plnia viaceré úlohy v systéme duálneho vzdelávania a v systéme ďalšieho vzdelávania v rámci celoživotného vzdelávania, predovšetkým poskytujú žiakom praktické vyučovanie v rozsahu spravidla 1 až 3 týždňov v každom ročníku štúdia a sprostredkujú prax na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie s cieľom zabezpečiť zladenie praktických zručností žiakov z rôznych firiem a regiónov. Zo spracovaných analýz vychádza, že je nevyhnutné zaviesť aj určité formy financovania ich zriaďovania a prevádzky zo štátneho rozpočtu.

25. Opraviť formu vyjadrenia zamestnávateľa k ŠkVP v § 23

Súčasnú znenie:

(2) Stredná odborná škola prerokuje školský vzdelávací program pre odborné vzdelávanie a prípravu so zamestnávateľom, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania.

Návrh:

(2) Stredná odborná škola prerokuje školský vzdelávací program pre odborné vzdelávanie a prípravu so zamestnávateľmi, s ktorými má uzatvorenú zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania.

Odôvodnenie:

Pre zvýšenie kvality OVP je potrebné, aby škola prerokovala školský vzdelávací program s každým zamestnávateľom, s ktorým ma uzatvorenú zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania a nie iba s vybraným zamestnávateľom alebo vybranými zamestnávateľmi.

26. § 23 ods. 4 – zavedenie informačnej povinnosti SOŠ vo vzťahu k zamestnávateľovi

Súčasný znenie:

„(4) Stredná odborná škola je povinná pravidelne informovať zamestnávateľa o všetkých dôležitých skutočnostiach súvisiacich s výchovno-vzdelávacím procesom žiaka. Túto informačnú povinnosť plní prostredníctvom pedagogického zamestnanca podľa § 21 ods. 4.“

Návrh:

(4) Stredná odborná škola je povinná pravidelne informovať zamestnávateľa o všetkých dôležitých skutočnostiach súvisiacich s výchovno-vzdelávacím procesom žiaka. Túto informačnú povinnosť plní prostredníctvom pedagogického zamestnanca podľa § 21 ods.4 a sprístupnením údajov súvisiacich s výchovno-vzdelávacím procesom žiaka s učebnou zmluvou v informačnom systéme školy zamestnancovi zamestnávateľa, ktorého určil zamestnávateľ po dohode so strednou odbornou školou.

Odôvodnenie:

Škola je povinná informovať zamestnávateľa o všetkých skutočnostiach súvisiacich so vzdelávaním žiaka, s ktorým má zamestnávateľ uzatvorenú učebnú zmluvu. Podľa zákonnej úpravy tieto informácie však dostáva iba od majstra odbornej výchovy, ktorého určí po dohode so zamestnávateľom riaditeľ školy na koordináciu OVP. V dobe elektronizácie a využívania informačných systémom škôl je tento stav nevyhovujúci. Škola vedie údaje o vzdelávaní žiaka v informačnom systéme, ktorý sa môže sprístupniť s obmedzenými právami aj externej osobe, ktorou môže byť napr. hlavný inštruktor zamestnávateľa, ktorý

má so žiakom zatvorenú učebnú zmluvu. Tok informácií o štúdiu žiaka sa tak skvalitní v oboch smeroch.

27. § 24a pís. d) Precizovať počet žiakov s uzatvorenou zmluvou o budúcej zmluve v podnikovej škole

Súčasný znenie:

(1) Stredná odborná škola môže popri svojom názve používať označenie podniková škola, ak d) má najmenej 50 % žiakov, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve.

Návrh:

(1) Stredná odborná škola môže popri svojom názve používať označenie podniková škola, ak, d) má najmenej 50 % žiakov denného štúdia, ktorí uzatvorili so zamestnávateľom zmluvu o budúcej pracovnej zmluve.

Odôvodnenie:

Zmena sa týka pís. d) kde navrhujeme pre splnenie kritéria započítavať iba žiakov denného štúdia nakoľko žiaci externého štúdia sú žiaci, ktorí súčasne už majú uzatvorený pracovný pomer u zamestnávateľa a preto nie je pravdepodobné, že uzatvoria zmluvu o budúcej pracovnej zmluve s iným zamestnávateľom.

28. § 24a Možnosť zriadiť elokované pracovisko podnikovej školy

Vložiť do § 24a nový ods. 4:

(4) Elokované pracovisko podnikovej školy možno zriadiť iba na území kraja, v ktorom má prevádzku zriaďovateľ podnikovej školy alebo zmluvný zamestnávateľ podnikovej školy,

ktorý poskytuje OVP podľa ustanovení tohto zákona. Elokované pracovisko sa zriadi až po rozhodnutí o zmene v sieti podľa § 18 ods. 6 písm. a) zákona o štátnej správe v školstve....

Pozn.: Vychádza sa z textu § 19 zákona o štátnej správe v školstve:

Odôvodnenie:

Zákon zmenou upraví oprávnenie podnikovej školy zriaďovať svoje elokované pracoviská rovnakým spôsobom ako je upravené zriaďovanie elokovaných pracovísk ostatných škôl.

29. § 24a oslobodenie od daní z nehnuteľností pre podnikovú školu

Vložiť do § 24a nový ods. 5:

(5) Pozemky, stavby alebo ich časti vo vlastníctve alebo v užívaní podnikovej školy slúžiace na odborné vzdelávanie a prípravu a celoživotné vzdelávanie sú oslobodené od dane z nehnuteľností.

Odôvodnenie:

Zákonná úprava zabezpečí rovnaké postavenie podnikovej školy vo veci dane z nehnuteľností v porovnaní so školami, ktoré sú v zriaďovateľskej pôsobnosti štátu alebo samosprávnych krajov.

30. § 24a zmeny v sieti škôl týkajúce sa podnikovej školy

Vložiť do § 24a nový ods. 6:

(6) Zmeny v sieti škôl týkajúce sa podnikovej školy vykoná ministerstvo školstva na základe oznámenia zriaďovateľa podnikovej školy.

X – odkaz na § 18 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve

Odôvodnenie:

Zákon zmenou upraví zjednodušený postup zmeny v sieti škôl týkajúcej sa podnikovej školy.

31. Vložiť nové § 24b a § 24c, ktoré upravujú postavenie podnikovej školy – riaditeľ, rada
§ 24b Riaditeľ podnikovej školy

Kvalifikačné predpoklady pre výkon činnosti riaditeľa podnikovej školy:

- minimálne vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
- najmenej 5 rokov praxe,
- bezúhonnosť,
- spôsobilosť na právne úkony.

Riaditeľa vymenúva zriaďovateľ. Zriaďovateľ môže vymenovať riaditeľa aj bez určenia dĺžky funkčného obdobia. Vymenovaním do funkcie vzniká riaditeľovi nárok na uzatvorenie pracovného pomeru podľa osobitného predpisu.

Riaditeľ podnikovej školy predkladá zriaďovateľovi najmenej raz ročne správu o činnosti podnikovej školy v termíne určenom zriaďovateľom školy.

Riaditeľ podnikovej školy bez pedagogickej spôsobilosti menuje najmenej jedného pedagogického zástupcu riaditeľa školy. Počet pedagogických zástupcov riaditeľa školy, spôsob ich výberu a vymenovania určí zriaďovateľ.

Riaditeľ podnikovej školy rozhoduje o skutočnostiach určených osobitným predpisom na návrh pedagogického zástupcu riaditeľa školy.

Odôvodnenie:

Zákon pre podnikovú školu upraví podmienky obsadzovania miesta riaditeľa školy a jeho základné povinnosti a úlohy zriaďovateľa podnikovej školy vo vzťah k riaditeľovi školy.

24c Rada podnikovej školy

(1) Riaditeľ podnikovej školy zabezpečí v spolupráci so zriaďovateľom vytvorenie rady podnikovej školy, ktorá je iniciatívny a poradný samosprávny orgán podnikovej školy, ktorý zastupuje záujmy zamestnancov, rodičov žiakov podnikovej školy, významných zamestnávateľov, ktorí uzatvorili so školou zmluvu o duálnom vzdelávaní a zriaďovateľa školy.

(2) Radu podnikovej školy tvoria minimálne 5 členovia, ktorí zastupujú záujmy pedagogických a nepedagogických zamestnancov, rodičov žiakov podnikovej školy, žiakov podnikovej školy, a zriaďovateľa školy. Členom rady podnikovej školy môžu byť aj zástupcovia zamestnávateľov, ktorí uzatvorili so školou zmluvu o duálnom vzdelávaní.

(3) Zamestnanci, rodičia a žiaci si spomedzi seba volia v priamych voľbách zástupcov. Funkčné obdobie rady je najviac štvorročné.

(4) Zasadnutia rady školy sú verejné, to neplatí ak rada dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodne inak.

(5) Funkcia riaditeľa školy je nezlučiteľná s funkciou člena rady podnikovej školy.

(6) Zánik funkčného obdobia člena rady podnikovej školy:

- a) uplynutím funkčného obdobia,
- b) odvolaním z funkcie,
- c) vzdaním sa funkcie,
- d) skončením pracovnoprávneho vzťahu so školou, to platí, aj ak skončenie pracovnoprávneho vzťahu bolo rozhodnutím súdu vyhlásené za neplatné,
- e) ak dieťa zvoleného zástupcu rodičov prestane byť žiakom školy,
- f) zánikom statusu žiaka školy podľa osobitného predpisu (odkaz na § 92 školského zákona)
- g) obmedzením alebo pozbavením člena spôsobilosti na právne úkony,
- h) smrťou člena alebo jeho vyhlásením za mŕtveho.

(7) Podrobnosti o zložení rady, o spôsobe jej ustanovenia a organizácii ustanoví zriaďovateľ interným predpisom. Počet členov určí zriaďovateľ s prihliadnutím na celkový počet

zamestnancov a žiakov školy, pričom dodržiava zásadu, že počet členov rady školy, ktorí nie sú zamestnancami školy musí byť väčšinový. Činnosť rady je financovaná z rozpočtu školy.

(8) Pôsobnosť rady podnikovej školy:

- a) vyjadruje sa ku školským vzdelávacím programom, počtu žiakov 1. ročníka, klasifikačnému poriadku, školskému poriadku, správe o zabezpečení školského roka,
- b) môže dať návrh na odvolanie riaditeľa školy,
- c) na návrh zriaďovateľa školy schvaľuje iné prerozdelenie celkových normatívnych financií pridelených podnikovej škole na osobné náklady a prevádzkové náklady v porovnaní s rozpisom normatívnych financií určeným pre podnikovú školu ministerstvom školstva,
- d) vyjadruje sa ku správe o činnosti podnikovej školy,
- e) plní ďalšie funkcie určené zriaďovateľom.

Odôvodnenie:

Zákon upraví vytvorenie rady podnikovej školy, jej úlohy a podmienky pre jej činnosť.

32. Opraviť stravovanie žiaka v § 26 ods. 2

Súčasnú znenie:

„Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, uhrádza žiakovi zo svojich prostriedkov náklady na stravovanie žiaka počas praktického vyučovania vo výške ustanovenej osobitným predpisom.12)“.

Znenie poznámky č. 12 „§ 152 ods. 3 a 8 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov“.

Navrhujeme nové znenie:

„Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, poskytuje žiakovi stravovanie počas praktického vyučovania podľa osobitného predpisu x“.

X Vložiť poznámku na § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Odôvodnenie:

Súčasná úprava, ktorá upravuje úhradu nákladov na stravovanie žiaka spôsobuje v praxi problémy, nakoľko nevychádza z ustálenej právnej terminológie určenej zákonníkom práce. Podľa tohto modelu si každý zamestnávateľ upravuje stravovanie pre žiakov počas praktického vyučovania vo svojich interných predpisoch rôzne.

Navrhujeme aby sa stravovanie žiaka počas praktického vyučovania riadilo ustanoveniami Zákonníka práce. Zamestnávateľ, ktorý má vlastné stravovacie zariadenie zabezpečí stravovanie v ňom. V prípade, ak táto možnosť neprichádza do úvahy, tak stravovanie zabezpečí formou stravovacej poukážky. Výška úhrady na stravovanie sa riadi ustanoveniami Zákonníka práce.

33. § 27 ods. 6 – poskytovanie podnikového štipendia pri praktickom vyučovaní žiaka v dielni školy

Pôvodné znenie:

(6) Žiakovi, ktorý vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, môže zamestnávateľ zo svojich prostriedkov poskytovať podnikové štipendium.

Návrh:

(6) Žiakovi, ktorý vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa alebo žiakovi s učebnou zmluvou, ktorý vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku praktického vyučovania alebo v dielni môže zamestnávateľ zo svojich prostriedkov poskytovať podnikové štipendium.

Odôvodnenie:

Aktuálne znenie vytvára v praxi nejednoznačný výklad na možnosť poskytovať žiakovi v SDV podnikové štipendium, ak žiak vykonával praktické vyučovanie v dielni školy do 50% z celkového rozsahu praktického vyučovania za štúdium, čo zákon pre SDV umožňuje.

34. § 27 zmena ods. 2

Pôvodné znenie:

„(2) Ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní v dielni, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov strednej odbornej školy; to neplatí, ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní v dielni podľa § 10 ods. 2. Ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov zamestnávateľa.“

Návrh:

(2) Ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní v dielni, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov strednej odbornej školy. Ak žiak vykonáva produktívnu prácu na praktickom vyučovaní na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, odmena za produktívnu prácu sa uhrádza z prostriedkov zamestnávateľa.

Odôvodnenie:

Poskytovanie odmeny za produktívnu prácu, ak žiak v SDV vykonáva praktické vyučovanie v dielni do 50 % z celkového rozsahu praktického vyučovania, sa podľa aktuálnej úpravy zákona uhrádza z nákladov zamestnávateľa, pričom výnos z tejto produktívnej práce je

výnosom školy. Zmena textu zákona opraví nepresnosť zákona, ktorý náklady na odmenu za produktívnu prácu prenáša na zamestnávateľa, pričom výnosy z tejto produktívnej práce má škola.

35. § 29 – úprava zmeny počtu najvyššieho počtu žiakov

Návrh na nový ods.:

„(7) Ministerstvo školstva vykoná úpravu najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl pre príslušný školský rok v súlade s určeným násobkom predpokladaného počtu žiakov posledného ročníka základných škôl na príslušný školský rok. Odkaz na § 2 ods. 2 vyhlášky o určovaní najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl.“

Odôvodnenie:

Ustanovenia § 29 ods. 5 a 6 upravujú zmenu najvyššieho počtu žiakov 1. ročníka určených rozhodnutím predsedu samosprávneho kraja na základe žiadosti o preskúmanie určenia počtu žiakov prvého ročníka alebo na základe ak sa zistí, že samosprávny kraj nedodrжал záväzné kritériá na určovanie počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl. V praxi ministerstvo iba navyšuje najvyšší počet žiakov stredných škôl bez dodržania násobku predpokladaného počtu žiakov posledného ročníka základných škôl na príslušný školský rok, ktorý určuje príloha vyhlášky o určovaní najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka.

36. § 32 ods. 2 – zmeniť znenie písm. b) a vložiť nové písm. l), m) a n) v nasledovnom znení:

Zmeniť text písm. b) nasledovne:

Pôvodné znenie:

b) podieľa sa na tvorbe normatívov materiálno-technického a priestorového zabezpečenia,

Návrh:

b) podieľa sa na tvorbe normatífov materiálno-technického a priestorového zabezpečenia a na kontrole ich plnenia v súčinnosti so štátnou školskou inšpekciou,

Odôvodnenie:

Návrh rozširuje kompetenciu organizácie o kontrolu plnenie normatífov MTZ na stredných odborných školách v súčinnosti so ŠŠI, čo zvýši kvalitu vykonávanej kontrolnej činnosti v tejto oblasti zo strany ŠŠI.

Vložiť nové písm. l), m) a n) v nasledovnom znení:

Návrh:

- l) podieľa sa na tvorbe a zmenách siete stredných odborných škôl,
- m) podieľa sa tvorbe a zmenách sústavy odborov vzdelávania pre stredné odborné školy,
- n) v spolupráci s ministerstvom školstva spracováva a vydáva vzdelávací poriadok pre praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania v príslušnom učebnom odbore alebo príslušnom študijnom odbore,
- o) vedie zoznam agentúrnych zamestnávateľov,
- p) rozhoduje o zamestnávateľských centrách a vedie zoznam zamestnávateľských centier.

Odôvodnenie:

Návrh rozširuje kompetencie stavovskej a profesijnej organizácie o podieľanie sa na tvorbe a zmene siete stredných odborných škôl ako je predkladanie návrhov na zmeny v sieti uvedených škôl. V rámci podieľania sa na tvorbe siete SOŠ môže organizácia vykonávať aj dohľad na plnením normatífov MTZ zo strany školy a predkladať ministerstvu návrhy na zmeny v sieti škôl ako je návrh na vyradenie školy, návrh na zmeny v zozname odborov, ktoré má škola vedené v sieti škôl a pod..

Návrh súčasne umožní organizácii predkladať návrhy na zmeny sústavy odborov vzdelávania pre stredné odborné školy ako je napr. vyradenie odboru zo sústavy, zlúčenie a spájanie odborov vzdelávania, zmeny v poznámkach k odborov vzdelávania a pod.

Zmenou sa súčasne určuje organizácii kompetencia spracovávať a vydávať vzdelávací poriadok pre praktické vyučovanie v SDV v spolupráci s ministerstvom školstva.

37. § 32 ods. 4 – rozšírenie kompetencie RZSDV pre celé OVP

Pôvodné znenie:

„(4) Postup pri výkone pôsobnosti stavovských organizácií a profesijných organizácií v systéme duálneho vzdelávania koordinuje Rada zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania (ďalej len „rada zamestnávateľov“).“

Návrh:

(4) Postup pri výkone pôsobnosti stavovských organizácií a profesijných organizácií v odbornom vzdelávaní a príprave koordinuje Rada zamestnávateľov pre odborné vzdelávania a prípravu (ďalej len „rada zamestnávateľov“).

Odôvodnenie:

Zákon upravuje koordináciu stavovských a profesijných organizácia iba v rozsahu systému duálneho vzdelávania. Zákon v § 32 ukladá týmto organizáciám rad povinností, ktoré sa netýkajú iba systému duálneho vzdelávania ale majú dosah na celé odborné vzdelávanie a prípravu. Preto sa odporúča koordináciu týchto organizácii rozšíriť na celý rozsah OVP.

38. § 32 vložiť nový odsek 7 v znení – poskytnutie príspevku na výkon vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania

(7) Príspevok na zabezpečenie výkonu vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania

Ministerstvo pridelí z kapitoly ministerstva príslušnej stavovskej a profesijnej organizácii (ďalej len „organizácia“) príspevok na zabezpečenie výkonu vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania. Príspevok sa prideluje organizácii na školský rok. Výšku príspevku určí ministerstvo na základe správy o výkone vecnej pôsobnosti organizácie, ktorú predkladá organizácia ministerstvu do 31. júla za aktuálny školský rok. Príspevok na nový školský rok poskytne ministerstvo najneskôr do 30. septembra nového školského roka. Náležitosti správy o výkone vecnej pôsobnosti organizácie a postup určenia výšky príspevku upraví ministerstvo vo vyhláske č. 251/2018 Z. z. o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania. Výšku príspevku zverejňuje ministerstvo najneskôr do 30. septembra na svojom webovom sídle.

39. § 48 zmena ods. 1 – zavedenie odborného rozvoja žiaka aj cez prázdniny

Pôvodné znenie:

(1) Praktické vyučovanie sa môže vykonávať aj v období školských prázdnin. Ak sa praktické vyučovanie vykonáva v období školských prázdnin, obdobie školského vyučovania sa skrúti o taký počet vyučovacích dní, ktorý zodpovedá počtu dní praktického vyučovania v období školských prázdnin.

Návrh:

(1) Praktické vyučovanie sa môže vykonávať aj v období školských prázdnin. Ak sa praktické vyučovanie vykonáva v období školských prázdnin, obdobie školského vyučovania sa skrúti o taký počet vyučovacích dní, ktorý zodpovedá počtu dní praktického vyučovania v období školských prázdnin. Ak žiak s učebnou zmluvou po dohode so zamestnávateľom v rámci odborného rozvoja žiaka vykonáva na praktickom vyučovaní cez školské prázdniny iba produktívnu prácu, obdobie školského vyučovania sa nekrúti. Podmienky výkonu praktického

vyučovania dohodne zamestnávateľ so žiakom v učebnej zmluve. Odmena za produktívnu prácu cez školské prázdniny sa poskytuje najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy. Nepľnoletý žiak môže vykonávať praktické vyučovanie cez školské prázdniny iba so súhlasom zákonného zástupcu najviac v dĺžke jeden mesiac.

Odôvodnenie:

Zákon upravuje výkon praktického vyučovania cez prázdniny za podmienky, že sa vyučovanie vo vyučovacích mesiacoch skrúti o dobu, ktorá zodpovedá praktickému vyučovaniu cez prázdniny. V systéme duálneho vzdelávania je na strane žiakov ako aj na strane zamestnávateľov záujem vykonávať praktické vyučovanie formou produktívnej práce žiaka aj cez prázdniny v obmedzenom rozsahu max. do 1 mesiaca na základe dohody zamestnávateľa a žiaka o výkone praktického vyučovania upravenej v učebnej zmluve s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť v čase školských prázdnin odmenu za produktívnu prácu najmenej vo výške minimálnej mzdy. Súčasne sa odporúča pri takomto praktickom vyučovaní, ktoré by sa mohlo nazvať ako odborný rozvoj žiaka, nekrátiť vyučovanie vo vyučovacích mesiacoch školského roka.

40. Vypustiť ustanovenie, ktoré znemožňuje vstúpiť do duálu žiakom zdravotníckych odborov

Súčasný znenie:

(1) V stredných zdravotníckych školách sa neposkytuje odborné vzdelávanie a príprava v systéme duálneho vzdelávania.

Návrh:

Vypustiť § 51 ods. 1

Odôvodnenie:

Sektor zdravotníctva má predpoklady pre implementáciu systému odborného vzdelávania a preto sa odporúča zrušiť zákaz poskytovania OVP v SDV v tomto rezorte.

41. § 52a – Vložiť nové ustanovenie, ktoré rieši započítanie ospravednenej absencie žiaka do rozsahu poskytnutého PV

Vložiť nové ustanovenie:

(1) V prípade, ak žiak preukáže zamestnávateľovi objektívnu ospravedlnenú absenciu na praktickom vyučovaní, čas započítaný do praktického vyučovania pre účely splnenia podmienok určených v § 21a tohto zákona sa o túto absenciu neznižuje.

(2) V prípade, ak žiak preukáže zamestnávateľovi objektívnu ospravedlnenú absenciu na praktickom vyučovaní, čas započítaný do praktického vyučovania pre účely splnenia podmienok určených v osobitnom predpise x sa o túto absenciu neznižuje.

X § 17 ods. 37 zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Odôvodnenie:

Vložením nového odseku sa do textu zákona vloží text stanoviska ministerstva financií k danej veci z roku 2017.

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon)

1. V § 9 zmeniť názov paragrafu, vložiť nový odsek 6 a zmeniť znenie ods. 6 a 7, prečíslovať ods. 6 a 7 na ods. 7 a 8 nasledovne

Návrh:

§ 9 Vzdelávacie štandardy, učebné plány, učebné osnovy a vzdelávacie poriadky

Nový ods. 6:

(6) Vzdelávací poriadok pre odborné vzdelávanie a prípravu upravuje priebeh odborného vzdelávania a prípravy v rozsahu praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania a ukončovanie štúdia záverečnou skúškou a maturitnou skúškou v rozsahu odbornej zložky maturitnej skúšky. Zručnosti, schopnosti, vedomosti a návyky uvedené vo vzdelávacom poriadku má zamestnávateľ sprostredkovať žiakovi v jednotlivých ročníkoch tak, aby žiak nadobudol odbornú spôsobilosť na výkon povolania, skupiny povolání alebo na výkon odborných činností a bol schopný túto spôsobilosť preukázať pri ukončení štúdia. Vzdelávacie poriadky vydávajú inštitúcie koordinácie odborného vzdelávania a prípravy podľa osobitného predpisu x po dohode s ministerstvom. Vzdelávacie poriadky zverejňuje ministerstvo.

(x - odkaz na § 28 ods. 2 pís. c) zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave).

Zmena textu ods. 6 a prečíslovanie ods. na ods. 7

Súčasnú znenie:

(6) Jednotlivé druhy a typy škôl vypracujú učebné osnovy najmenej v rozsahu ustanovenom vzdelávacím štandardom príslušného štátneho vzdelávacieho programu. Učebnými osnovami materskej školy môžu byť vzdelávacie štandardy jednotlivých vzdelávacích oblastí. Učebnými osnovami povinného vyučovacieho predmetu základnej školy alebo gymnázia, ktorého časová dotácia sa v učebnom pláne nezvyšuje alebo sa zvyšuje bez rozšírenia obsahu, môžu byť vzdelávacie štandardy. Učebnými osnovami povinných vyučovacích predmetov všeobecného vzdelávania strednej odbornej školy, školy umeleckého priemyslu, strednej športovej školy, konzervatória alebo kurzov jazykovej školy, ktorých časová dotácia sa v učebnom pláne nezvyšuje alebo sa zvyšuje bez rozšírenia obsahu, môžu byť vzdelávacie štandardy.

Návrh:

(7) Jednotlivé druhy a typy škôl vypracujú učebné osnovy najmenej v rozsahu ustanovenom vzdelávacím štandardom príslušného štátneho vzdelávacieho programu. Učebnými osnovami materskej školy môžu byť vzdelávacie štandardy jednotlivých vzdelávacích oblastí. Učebnými osnovami povinného vyučovacieho predmetu základnej školy alebo gymnázia, ktorého časová dotácia sa v učebnom pláne nezvyšuje alebo sa zvyšuje bez rozšírenia obsahu, môžu byť vzdelávacie štandardy. Učebnými osnovami povinných vyučovacích predmetov všeobecného vzdelávania strednej odbornej školy, školy umeleckého priemyslu, strednej športovej školy, konzervatória alebo kurzov jazykovej školy, ktorých časová dotácia sa v učebnom pláne nezvyšuje alebo sa zvyšuje bez rozšírenia obsahu, môžu byť vzdelávacie štandardy. Učebnými osnovami povinných vyučovacích predmetov praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania je vzdelávací poriadok, ak je vydaný. Učebnými osnovami povinných vyučovacích predmetov praktického vyučovania mimo systému duálneho vzdelávania môže byť vzdelávací poriadok, ak je vydaný.

Nový ods. 8

Návrh:

(8) Rozsah úprav učebných plánov a vypracovanie učebných osnov a vzdelávacích poriadkov musí byť v súlade s príslušným vzdelávacím štandardom.

(x - odkaz na zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave).“

Odôvodnenie:

Návrh upravuje vzdelávací poriadok pre praktické vyučovanie v SDV, jeho vydávanie a jeho použitie v rámci OVP v SDV a možnosť nahradiť učebné osnovy predmetu praktického vyučovania mimo SDV vzdelávacím poriadkom.

2. § 14 Experimentálne overovanie – zmena textu ods. 1 a vloženie nového ods. 2 a zmena pôvodného ods. 2 a jeho prečíslovanie na ods. 3

Zmeniť text ods. 1 a vložiť nový ods. 2

Súčasnú znenie:

- (1) Predmetom experimentálneho overovania sú predovšetkým
 - a) ciele, metódy a prostriedky vzdelávania,
 - b) vzdelávacie programy odborov vzdelávania alebo ich častí,
 - c) výchovné programy,
 - d) formy a prostriedky hodnotenia a klasifikácie žiakov,
 - e) koncepcia práce s nadanými alebo slabo prospievajúcimi žiakmi,
 - f) koncepcia práce so žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,
 - g) spôsob riadenia škôl a školských zariadení,
 - h) preventívne a rozvojové programy.
- (2) Cieľom experimentálneho overovania je získať alebo overovať v praxi poznatky, skúsenosti, podnety, implementáciu poznatkov a skúseností na zmeny a obnovu pedagogických dokumentov, na vytvorenie alternatívnych vzdelávacích programov alebo výchovných programov, overovanie zahraničných modelov, prípadne ich uplatnenie na podmienky škôl a školských zariadení podľa tohto zákona.

Návrh:

- (1) Predmetom experimentálneho overovania sú predovšetkým v praxi neoverené
 - a) ciele, metódy a prostriedky vzdelávania,
 - b) vzdelávacie programy,
 - c) výchovné programy,
 - d) formy a prostriedky hodnotenia a klasifikácie žiakov,
 - e) koncepcia práce s nadanými alebo slabo prospievajúcimi žiakmi,
 - f) koncepcia práce so žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,

g) spôsob riadenia škôl a školských zariadení,

h) preventívne a rozvojové programy.

(2) Predmetom experimentálneho overovania nie je zmena a obnova vzdelávacích programov vyplývajúca z požiadaviek praxe, stratégie rozvoja ľudských zdrojov, zo zmeny v sústave povolání alebo zo zmeny v sústave kvalifikácií realizovaná v spolupráci so stavovskou a profesijnou organizáciou s vecnou pôsobnosťou k odborom vzdelávania strednej odbornej školy alebo v spolupráci so sektorovou radou. Postup zmeny a obnovy vzdelávacích programov upraví ministerstvo.

Zmeniť text ods. 2 a prečíslovať ods. 2 na ods. 3:

Pôvodné znenie:

(2) Cieľom experimentálneho overovania je získať alebo overovať v praxi poznatky, skúsenosti, podnety, implementáciu poznatkov a skúseností na zmeny a obnovu pedagogických dokumentov, na vytvorenie alternatívnych vzdelávacích programov alebo výchovných programov, overovanie zahraničných modelov, prípadne ich uplatnenie na podmienky škôl a školských zariadení podľa tohto zákona.

Nové znenie:

(3) Cieľom experimentálneho overovania je získať alebo overovať v praxi poznatky, skúsenosti, podnety, implementáciu poznatkov a skúseností na vytvorenie alternatívnych vzdelávacích programov alebo výchovných programov, overovanie zahraničných modelov, prípadne ich uplatnenie na podmienky škôl a školských zariadení podľa tohto zákona.

Odôvodnenie:

Zmena textu písm. b) ods. 1 zosúladí text s textom ods. 4 § 5, ktorý člení vzdelávacie programy na štátne vzdelávacie programy, ktoré sa vydávajú pre skupinu odborov

vzdelávania na školské vzdelávacie programy, ktoré sa vydávajú pre jeden odbor vzdelávania alebo viac odborov vzdelávania súčasne. Preto sa navrhuje iba text „vzdelávacie programy“. Navrhujeme, aby sa experimentálne overovanie netýkalo zmeny a obnovy vydaných štátnych vzdelávacích programov a ich častí, ktorá bude realizovaná v spolupráci so stavovskou a profesijnou organizáciou alebo so sektorovou radou a ktorá bude vychádzať z požiadaviek praxe, zo stratégie rozvoja ľudských zdrojov, zo zmeny v sústave povolání alebo zo zmeny v sústave kvalifikácií a pod..

3. § 68 doplniť o odsek 6 a 7

Návrh:

(6) Ak v prípade uchádzača prijatého na strednú školu na základe potvrdenia od zamestnávateľa o zabezpečení odborného vzdelávania a prípravy v systéme duálneho vzdelávania nedôjde k uzatvoreniu učebnej zmluvy najneskôr do 31. augusta pred nástupom žiaka na štúdium, rozhodnutie, ktorým bol uchádzač prijatý na štúdium v strednej škole, je neplatné.

(7) Ak škola neotvorí pre nízky počet prijatých a zapísaných uchádzačov triedu, do ktorej mal byť žiak s potvrdením od zamestnávateľa zaradený a nie je možné takéhoto žiaka zaradiť do inej triedy, môže riaditeľ strednej odbornej školy na žiadosť žiaka alebo zákonného zástupcu maloletého žiaka so súhlasom zamestnávateľa a so súhlasom zriaďovateľa školy rozhodnúť o zmene učebného odboru na študijný odbor, ak sa vzdelávanie žiaka v študijnom odbore bude uskutočňovať v systéme duálneho vzdelávania na základe učebnej zmluvy a ak v triede, v ktorej sa vyučuje daný študijný odbor je voľné miesto.

Odôvodnenie:

Navrhujeme aby v prípade žiaka, ktorý bol prijatý na strednú odbornú školu na základe potvrdenia od zamestnávateľa o zabezpečení OVP v SDV, bolo rozhodnutie o prijatí žiaka

neplatné ak zákonný zástupca nepnoletého žiaka alebo plnoletý žiak odmietol uzatvoriť učebnú zmluvu so zamestnávateľom, ktorý vydal potvrdenie. Termín do kedy sa má uzatvoriť učebná zmluva je určený na 31. augusta. Návrh odstráni nedostatok v praxi, ktorým je získanie neoprávnenej výhody pri prijímaní uchádzača s potvrdením bez vstupu žiaka do SDV uzatvorením učebnej zmluvy.

Navrhuje sa v systéme duálneho vzdelávania upraviť možnosť zmeny učebného odboru na študijný odbor v prípade, ak nie je možné pre nízky počet žiakov otvoriť triedu pre tento učebný odbor. Návrh umožní žiakom s potvrdením od zamestnávateľa o zabezpečení vzdelávania v systéme duálneho vzdelávania nastúpiť do školy v študijnom odbore, v ktorom sú voľné miesta a ktorom bude zamestnávateľ poskytovať praktické vyučovanie. Zmenu učebného odboru na študijný odbor bude možné vykonať iba so súhlasom zamestnávateľa a so súhlasom zriaďovateľa školy.

4. § 70 ods. 4 (Prijímanie do vyšších ročníkov stredných škôl)

Súčasný znenie:

„(4) Odseky 1 až 3 sa nevzťahujú na prijímanie uchádzača, ktorý sa bude pripravovať v systéme duálneho vzdelávania.“

Návrh:

„(4) Odseky 1 až 3 sa primerane vzťahujú aj na prijímanie uchádzača, ktorý sa bude pripravovať v systéme duálneho vzdelávania.“

Odôvodnenie:

Na základe doterajšej praxe sa javí ako vhodné umožniť aj žiakom prijímaným do vyšších ročníkov školy, vstup do systému duálneho vzdelávania.

V prípade, ak ide o žiaka bez učebnej zmluvy, ktorý sa nachádza v triede s prívlastkom „duálna“, teda ak ide o triedu v ktorej aspoň jeden žiak má uzatvorenú učebnú zmluvu, v zmysle zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov, tak neexistuje žiadna prekážka kvôli ktorej by žiak, resp. zákonný zástupca žiaka nemohol uzatvoriť učebnú zmluvu so zamestnávateľom.

V prípade, ak ide o triedu bez prívlastku „duálna“ tak sa vyžaduje dohoda medzi žiakom, resp. zákonným zástupcom žiaka, zamestnávateľom a strednou odbornou školou, ktorí si spoločne dohodnú postup preto, aby žiak mohol uzatvoriť učebnú zmluvu. Najmä si dohodnú termín, ku ktorému sa uzatvorí duálna zmluva, učebná zmluva a všetky opatrenia, ktoré bude musieť zrealizovať riaditeľ, aby odborné vzdelávanie a príprava žiakov v triede prebiehala v súlade so zákonom (napr. riaditeľ rozhodne o prestupe žiaka z „neduálnej triedy“ do „duálnej“ triedy, riaditeľ rozhodne o úprave Školského vzdelávacieho programu a súvisiacich dokumentoch pre triedu v ktorej sa pripravuje žiak a pod.)

5. § 34 ods. 2 (Prerušenie štúdia a zmena študijného alebo učebného odboru)

Súčasný znenie:

„Zmenu študijného odboru alebo učebného odboru povoľuje riaditeľ strednej školy spravidla na začiatku školského roku. Žiakovi prijatému do učebného odboru možno povoliť len zmenu na iný učebný odbor. Podmienkou na povolenie zmeny je zdravotná spôsobilosť žiaka na štúdium a spôsobilosť na vykonávanie povolania, na ktoré sa má pripravovať v novozvolenom študijnom alebo učebnom odbore, a úspešné vykonanie rozdielovej skúšky.“

Návrh:

Zmenu študijného odboru alebo učebného odboru povoľuje riaditeľ strednej školy spravidla na začiatku školského roku. Žiakovi prijatému do učebného odboru v systéme duálneho

vzdelávania sa povoľuje zmena aj na príbuzný študijný odbor, za predpokladu, že sa naďalej bude pripravovať v systéme duálneho vzdelávania. Podmienkou na povolenie zmeny je zdravotná spôsobilosť žiaka na štúdium v príbuznom študijnom odbore a zdravotná spôsobilosť žiaka na vykonávanie povolania, na ktoré sa má pripravovať v novozvolenom príbuznom študijnom, úspešné vykonanie rozdielovej skúšky, súhlas zamestnávateľa ak ide o žiaka, ktorý sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania a súhlas zriaďovateľa školy.

Odôvodnenie:

Navrhujeme vypustiť zákaz prestupu žiaka z učebného odboru do príbuzného študijného odboru v prípade žiaka v SDV. Tento prestup sa umožní v prípade ak žiak učebného odboru úspešne vykoná rozdielovú skúšku. Obsah, rozsah a ďalšie predpoklady rozdielovej skúšky určuje riaditeľ školy na ktorú sa žiak hlási. Zmena sa podmieňuje súhlasom zamestnávateľa, u ktorého sa žiak pripravuje a súhlasom zriaďovateľa školy. V prípade, ak sa súčasne so zmenou študijného alebo učebného odboru mení aj stredná škola, resp. zamestnávateľ, u ktorého sa realizuje odborné vzdelávanie a príprava v systéme duálneho vzdelávania, tak k zmene odboru dáva súhlas nový zamestnávateľ.

6. § 80 odsek 6 (maturitné komisie)

Súčasný znenie:

„(6) Odborná zložka maturitnej skúšky v študijnom odbore sa koná pred predmetovou maturitnou komisiou pre teoretickú časť odbornej zložky maturitnej skúšky a predmetovou maturitnou komisiou pre praktickú časť odbornej zložky maturitnej skúšky.“

Návrh:

„(6) Odborná zložka maturitnej skúšky v študijnom odbore sa koná pred predmetovou maturitnou komisiou pre teoretickú časť odbornej zložky maturitnej skúšky a predmetovou

maturitnou komisiou pre praktickú časť odbornej zložky maturitnej skúšky. Praktická časť maturitnej skúšky žiaka, ktorá sa koná na pracovisku praktického vyučovania alebo na pracovisku zamestnávateľa sa koná za účasti najmenej troch členov predmetovej maturitnej komisie, ktorých určí riaditeľ školy so súhlasom predsedu maturitnej komisie.“

Odôvodnenie:

V záujme zosúladenie navrhujeme, aby sa určil počet členov predmetovej maturitnej komisie pre praktickú časť odbornej zložky maturitnej skúšky a skúšobnej komisie pre záverečnú skúšku z dôvodu, že celá komisia sa tejto praktickej časti nemôže napríklad z priestorových a bezpečnostných a iných dôvodov zúčastniť.

7. § 83 sa dopĺňa o odsek 8 (skúšobná komisia pre záverečnú skúšku a absolventskú skúšku)

Návrh:

„(8) Praktická časť záverečnej skúšky v učebnom odbore sa koná pred skúšobnou komisiou. Praktická časť záverečnej skúšky žiaka, ktorá sa koná na pracovisku praktického vyučovania alebo na pracovisku zamestnávateľa sa koná za účasti najmenej troch členov skúšobnej komisie, ktorých určí riaditeľ školy so súhlasom predsedu skúšobnej komisie.“

Odôvodnenie:

V záujme zosúladenie navrhujeme, aby sa určil počet členov predmetovej maturitnej komisie pre praktickú časť odbornej zložky maturitnej skúšky a skúšobnej komisie pre záverečnú skúšku z dôvodu, že celá komisia sa tejto praktickej časti nemôže napríklad z priestorových a bezpečnostných a iných dôvodov zúčastniť.

8. § 157 ods. 3 písmeno a) bod 15. a 16. sa mení nasledovne a § 157 sa dopĺňa o ods. 8

(Centrálny register)

Pôvodné znenie:

§ 157 ods. 3

„15. dátum prijatia, študijný odbor, zameranie študijného odboru, učebný odbor alebo zameranie učebného odboru, výchovno-vzdelávací program a forma organizácie výchovy a vzdelávania v škole, školskom zariadení alebo pracovisku praktického vyučovania a údaje o účasti na aktivitách v nich,

16. učebná zmluva podľa osobitného predpisu,92a)“

Návrh:

§ 157 ods. 3

„15. dátum prijatia, študijný odbor, zameranie študijného odboru, učebný odbor alebo zameranie učebného odboru, výchovno-vzdelávací program, forma organizácie výchovy a vzdelávania v škole, školskom zariadení, názov, adresa a identifikačné číslo zamestnávateľa, ktorý poskytuje praktické vyučovanie, adresa miesta praktického vyučovania, ak je iné ako dielňa a údaje o účasti na aktivitách v nich,

16. učebná zmluva podľa osobitného predpisu,92a) s uvedením názvu, adresy a identifikačného čísla zamestnávateľa,“.

§ 157 ods. 8

„V centrálnom registri sa vedú aj identifikačné údaje o zamestnávateľoch, s ktorými škola uzatvorila zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania alebo zmluvu o duálnom vzdelávaní v rozsahu obchodný názov, IČO, adresa zamestnávateľa, adresa pracoviska zamestnávateľa, adresa pracoviska praktického vyučovania.“.

Doterajšie odseky 8 až 12 sa označujú ako odseky 9 až 13.

Odôvodnenie:

Navrhuje sa upraviť centrálny register tak, aby sa zvýšila efektívnosť vynaložených finančných prostriedkov na centrálny register a zvýšila informačná stránka využívania centrálného registra s cieľom podpory zvýšenia kvality odborného vzdelávania a to aj prepojením informácií o žiakovi s identifikačnými údajmi o zamestnávateľovi, ak sa praktické vyučovanie uskutočňuje na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania.

9. § 144 ods. 9 a nasl. sa dopĺňajú o nový odsek 11 a odseky 11 a 12 sa prečísľujú (Práva a povinnosti dieťaťa, žiaka a jeho zákonného zástupcu alebo zástupcu zariadenia)

Súčasný znenie:

„(9) Ak sa dieťa alebo žiak nemôže zúčastniť na výchove a vzdelávaní v škole alebo v školskom zariadení, jeho zákonný zástupca alebo zástupca zariadenia je povinný oznámiť škole alebo školskému zariadeniu bez zbytočného odkladu príčinu jeho neprítomnosti. Za dôvod ospravedlniteľnej neprítomnosti dieťaťa alebo žiaka sa uznáva najmä choroba, prípadne lekárom nariadený zákaz dochádzky do školy, mimoriadne nepriaznivé poveternostné podmienky alebo náhle prerušenie premávky hromadných dopravných prostriedkov, mimoriadne udalosti v rodine alebo účasť dieťaťa alebo žiaka na súťažiach.

(10) Neprítomnosť maloletého dieťaťa alebo žiaka, ktorá trvá najviac tri po sebe nasledujúce vyučovacie dni, ospravedlňuje jeho zákonný zástupca alebo zástupca zariadenia; vo výnimočných a osobitne odôvodnených prípadoch škola môže vyžadovať lekárske potvrdenie o chorobe dieťaťa alebo žiaka alebo iný doklad potvrdzujúci odôvodnenosť jeho neprítomnosti. Ak neprítomnosť dieťaťa alebo žiaka z dôvodu ochorenia trvá dlhšie ako tri po sebe nasledujúce vyučovacie dni, predloží dieťa, žiak, jeho zákonný zástupca alebo zástupca zariadenia potvrdenie od lekára.

(11) Plnoletý žiak sa ospravedlňuje sám spôsobom uvedeným v odsekoch 8 až 10.

(12) Ustanovenia v odsekoch 1 až 11 sa vzťahujú na osoby vo výkone väzby a osoby vo výkone trestu odňatia slobody primerane tak, aby sa ich vzdelávanie zabezpečovalo v súlade s osobitnými predpismi.28)“

Odsek 11 a 12 sa prečísluje na odsek 12 a 13.

Návrh:

„(11) Odsek 9 a 10 sa nevzťahuje na žiaka počas praktického vyučovania, ktorý sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania podľa osobitného predpisu X.“

odkaz na § 19 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov

Odôvodnenie:

Navrhujeme, zaviesť samostatný spôsob ospravedlňovania neúčasti žiaka na praktickom vyučovaní v systéme duálneho vzdelávania. Tento spôsob sa bude vzťahovať iba na žiaka, ktorý má uzatvorenú učebnú zmluvu podľa § 19 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov.

Základným princípom duálneho vzdelávania je, aby sa žiak naučil pracovným návykom. Preto je vhodné aby sa žiakovi s učebnou zmluvou ospravedlňovala absencia na praktickom vyučovaní obdobným postupom ako sa ospravedlňuje neprítomnosť zamestnanca na pracovisku podľa zákonníka práce. Postup ospravedlňovania žiaka na PV upraví zamestnávateľ vo vnútornom poriadku PPV.

10. § 33 ods. 8 doplniť o nový bod

Súčasnú znenie:

„(8)Zriaďovateľ strednej školy môže určiť v osobitnom prípade aj nižší počet žiakov v triede, ako je počet žiakov uvedený v odseku 7, a to v dennej forme štúdia deväť žiakov a v externej forme štúdia päť žiakov. Za osobitný prípad sa považuje

a)zaradenie študijného odboru alebo učebného odboru do zoznamu študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce,32b) ak nemožno zriadiť triedu podľa odseku 10,

b)výchova a vzdelávanie vo vzdelávacom programe nižšieho stredného odborného vzdelávania,

c)výchova a vzdelávanie žiakov vo výkone trestu odňatia slobody,

d)stredná škola, v ktorej sa výchova a vzdelávanie uskutočňuje v štátnom jazyku a súčasne v jazyku príslušnej národnostnej menšiny, ak pre výchovu a vzdelávanie v štátnom jazyku alebo v jazyku príslušnej národnostnej menšiny nemožno zriadiť triedu podľa odseku 7, alebo

e) ďalšie prípady hodné osobitného zreteľa.“

Návrh:

„ e) výchova a vzdelávanie v systéme duálneho vzdelávania“

Doterajšie písmeno e) sa mení na f).

Odôvodnenie:

Systém duálneho vzdelávania, zažíva čoraz väčší rozmach a preto je potrebné aby školská legislatíva reflektovala túto skutočnosť aj v ďalších aspektoch. V tomto prípade, ide o právo zriaďovateľa rozhodnúť o nižšom počte žiakov v triede aj v súvislosti so systémom duálneho vzdelávania.

6. ÚLOHA ZAMESTNÁVATEĽOV

6.1. Rola zamestnávateľov v SDV v Nemecku

Podnikové vzdelávanie v duálnom systéme v Nemecku ponúka optimálny začiatok kariéry vďaka úzkemu prepojeniu so svetom práce. Poskytuje podnikom kvalifikovaných pracovníkov a mladým ľuďom dobré kariérne príležitosti. Podniky sa preto vo veľkej miere venujú odbornej príprave - približne 80 % podnikov, ktoré sú na to oprávnené, vzdeláva učňov; ročne investujú do svojich približne 1,3 milióna učňov celkovo 27 miliárd eur. Aj vďaka veľkému nasadeniu podnikov a priemyslu a úzkemu prepojeniu medzi vzdelávaním a praxou má Nemecko najnižšiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí v Európe.

Zabezpečenie pripravenosti na učňovskú prípravu

Mnohí mladí ľudia neopúšťajú školu s potrebnými zručnosťami pre odborné vzdelávanie. Aktualizácie vzdelávacej politiky preto majú za cieľ zlepšiť kvalitu škôl. Pripravenosť na odbornú prípravu zahŕňa aj dobrú profesijnú orientáciu. Toto je pevne zakotvené v každodennom živote školy a vyučované v spolupráci s podnikateľskou obcou a Spolkovým úradom práce.

Modernizácia štruktúr odbornej prípravy

Zamestnávatelia dbajú na dôsledné pokračovanie v práci sociálnych partnerov na profesijných predpisoch (80 modernizovaných alebo nových učebných odborov za posledných 10 rokov), aby učebné odbory naďalej zodpovedali aktuálnym potrebám praxe a aby sa pre odbornú prípravu otvárali nové oblasti činnosti. Sociálni partneri majú vždy na zreteli modernizáciu prispôbenú meniacim sa potrebám a procesom spoločnosti.

Okrem toho systém duálneho vzdelávania na popud zamestnávateľov zvyšuje flexibilitu, rozmanitosť a priepustnosť, aby si zachoval svoju príťažlivosť s vyvíjajúcimi sa potrebami trhu práce. Cieľom je vytvoriť ďalšie príležitosti a možnosti. Okrem podpory mladých ľudí s vysokými výsledkami, napríklad prostredníctvom dodatočnej kvalifikácie, to znamená aj vytvorenie väčšieho počtu príležitostí pre mladých ľudí s nízkymi výsledkami v systéme odbornej prípravy. Potrebne sú "štíhle", flexibilné povolania s menej komplexnými požiadavkami.

Rozširovanie digitálnych kompetencií

V kontexte ďalšej rastúcej digitalizácie a sieťového prepojenia hospodárstva musia spoločnosti prispôbiť svoje obchodné modely a procesy, aby zostali konkurencieschopné aj v budúcnosti. To má vplyv aj na učňovské povolania. "Digitálne" kompetencie, ako sú znalosti procesov, analytické zručnosti a schopnosť správne interpretovať údaje, sú čoraz dôležitejšie, a preto sa musia v rámci podnikovej odbornej prípravy vyučovať intenzívnejšie.

Sociálni partneri pri tvorbe regulačnej politiky vždy venujú pozornosť týmto potrebám zmien, preto sú predpisy o odbornej príprave formulované tak, aby boli otvorené technológiám, flexibilné, definovali minimálne normy a ponechávali tak priestor na prispôbenie sa rôznym požiadavkám podnikov a technickému rozvoju - vrátane digitalizácie. Okrem toho, rad voliteľných doplnkových kvalifikácií poskytuje spoločnostiam, ktoré majú v procese digitalizácie odlišnú pozíciu, príležitosť cielene budovať kompetencie pre digitálnu transformáciu.

Zlepšenie mobility a priepustnosti prostredníctvom transparentnosti

Nemecký kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie je nástrojom transparentnosti, ktorého cieľom je uľahčiť porovnateľnosť kvalifikácií v Európe a zlepšiť priepustnosť v rámci vzdelávacieho systému. Východiskom pre vypracovanie Nemeckého kvalifikačného rámca

bol Európsky kvalifikačný rámec. Obsahuje osem kvalifikačných úrovní, ku ktorým možno priradiť kvalifikácie. Rovnako ako Európsky tak aj Nemecký kvalifikačný rámec má osem úrovní, takže úrovne oboch rámcov sú totožné.

Od roku 2014 sa úrovne Nemeckého ako aj Európskeho kvalifikačného rámca postupne uvádzajú na novo vydaných osvedčeniach. Tieto informácie pomáhajú zamestnávateľom správne posúdiť úroveň kvalifikácie získanej v zahraničí, podporujú cezhraničnú mobilitu kvalifikovanej pracovnej sily a dokazujú vysokú úroveň nemeckého odborného vzdelávania a prípravy.

6.2. Odporúčania pre postavenie zamestnávateľov v OVP na Slovensku

Novela Zákona č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorá je účinná od 1.9.2018 priniesla viacero zmien, ktoré stavovským a profesijným organizáciám (ďalej len „SPO“) zvýšia náročnosť plnenia kompetencií v odbornom vzdelávaní a príprave. Jednou z takýchto zmien je, že zamestnávateľom bolo umožnené poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania aj v študijných odboroch s praktickým vyučovaním formou odbornej praxe. Táto zmena významne navýšila počet prijímaných žiadostí o overenie spôsobilosti od zamestnávateľov, keďže duálne vzdelávanie je už možné poskytovať napr. aj v odbore obchodná akadémia, resp. v odboroch na stredných priemyselných školách. K nárastu počtu prijatých žiadostí prispieva aj zavedenie priamej platby pre zamestnávateľov, zrušenie krátenia mzdového normatívu pre stredné odborné školy a mnohé ďalšie. Nezvyšuje sa len náročnosť overovania spôsobilosti, ale aj náročnosť iných kompetencií (potreba nových odborov, zmeny v sieti a pod.)

V rokoch 2019/2020 sa zintenzívnili dôležité aktivity národného projektu duálneho vzdelávania, ktorý realizuje Štátny inštitút odborného vzdelávania. Rozbeh propagácie a

aktivít tzv. „dual pointov“ prispel k zvýšenému záujmu zamestnávateľov o overenie spôsobilosti poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, zvýšenému záujmu škôl o zaradenie nových odborov do siete a ďalším aktivitám, ktoré zvýšili nároky na plnenie kompetencií jednotlivých SPO.

Overovanie spôsobilosti poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania prebieha od roku 2015 a osvedčenia sa zamestnávateľom vydávajú na sedem rokov. Zároveň platí, že zmluva o duálnom vzdelávaní sa uzatvára najmenej na dobu, ktorá zodpovedá dĺžke štúdia. V nasledujúcich rokoch bude preto na SPO prichádzať veľké množstvo žiadostí o opakované overenie spôsobilosti a po prvých skúsenostiach tiež žiadosti o doplnenie nových odborov pre už overených zamestnávateľov.

Zvýšenie informovanosti stredných odborných škôl, ich zriaďovateľov a zamestnávateľov

Mnohé kompetencie SPO boli v uplynulých rokoch plnené prevažne formou reakcie na požiadavky škôl, ich zriaďovateľov, zamestnávateľov a pod. V priebehu roka 2017 a v ešte oveľa vyššej miere v roku 2018 došlo k priamemu osloveniu a návštevám väčšiny škôl zo strany expertov za jednotlivé SPO, kde im boli vysvetlené kompetencie SPO v odbornom vzdelávaní a príprave. V ďalších rokoch bude z tohto dôvodu SPO doručených podstatne viac žiadostí o prerokovanie školských vzdelávacích programov, žiadostí o vyjadrenie k obsahu záverečnej skúšky, odbornej zložky maturitnej skúšky a absolventskej skúšky a ďalších požiadaviek od stredných odborných škôl. Je preto potrebné širšie zapojenie odborníkov z praxe a prípadne viac rozšíriť pôsobnosť do regiónov.

Skvalitnenie prípravy inštruktorov

Novela Zákona č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave účinná od 1.9.2018 priniesla zmeny v zabezpečovaní prípravy inštruktorov. Bol zavedený pojem hlavný inštruktor a

doplnený obsah prípravy inštruktorov, čo zvýšilo nároky na zabezpečovania prípravy inštruktorov.

SPO považujú kvalitnú prípravu inštruktorov za kľúčový prvok úspešnej prípravy žiaka na povolanie, ktorá sa uskutočňuje na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa. SPO majú záujem, aj na základe pozitívnej spätnej väzby od zamestnávateľov, posunúť prípravu inštruktorov na ešte vyššiu kvalitatívnu úroveň a nastaviť rozširujúce vzdelávanie pre inštruktorov.

Centrá odborného vzdelávania a prípravy

SPO by mali realizovať revíziu stredných odborných škôl, ktoré aktuálne popri svojom názve používajú aj označenia Centrum odborného vzdelávania a prípravy. Od roku 2009 prebiehalo rozhodovanie o takýchto školách na základe rôznych postupov, metodík a kritérií, nebolo zohľadňovaný systém duálneho vzdelávania a ich počet a regionálne rozmiestnenie teraz nie je optimálne vzhľadom k celkovému počtu stredných odborných škôl a počtom žiakov.

Určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl

SPO sa musia oveľa širšie zapojiť do procesov určovania počtov žiakov prvého ročníka. Majú povinnosť a zároveň záujem sa intenzívne zapojiť do verifikácie dodatočných potrieb trhu práce, činností tzv. regionálnych platforiem a národnej platformy pre určovania počtov tried prvého ročníka a tiež chcú naplno využiť legislatívnu kompetenciu, ktorá im umožňuje podať ministerstvu školstva žiadosť o preskúmanie určenia počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl.

Návrhy, analýzy, prieskumy

SPO by mali prispieť rôznymi návrhmi, analýzami, prieskumami vychádzajúc najmä zo skúseností svojich členov, k akýmkoľvek aktualizáčnym, alebo reformným aktivitám

Ministerstva školstva. Spracovávanie návrhov, analýz a prieskumov je dôležité aj preto, aby SPO boli schopne plniť svoje kompetencie na čo najvyššej profesionálnej úrovni, najmä v súvislosti s výzvami, ktoré v blízkej dobe ovplyvnia odborné vzdelávanie (Industry 4.0, migračná kríza a pod.)

Zamestnávateľa ako nositeľa know-how

S ohľadom na súčasnú štruktúru hospodárstva a taktiež na rýchlosť technologickej zmeny sú v súčasnosti zamestnávateľa nositeľmi takmer všetkého know-how. Na rozdiel od minulosti, kedy na území Slovenska tak výrobné faktory ako aj školský sektor vlastnil a riadil štát a teda štát bol schopný prenášať know-how z výrobnéj do školskej sféry, tomu tak v súčasnosti nie je. Navyše rýchlosť technologickej zmeny so sebou prináša výzvu v podobe nutnosti inovácie vo vzdelávaní. A teda, aj v prípade ak by štát disponoval know-how v podobnej miere ako zamestnávateľa, rýchlosť inovácii vynútených na strane zamestnávateľov robí proces aktualizácie know-how na strane štátu nesmierne náročným. Je teda nutné uznať fakt, že pod vplyvom týchto dvoch faktorov predstavuje zamestnávateľ kľúčového nositeľa know-how tak v sektore hospodárstva, ako aj prenesene v sektore školstva.

Z toho prirodzene vyplýva, že zamestnávateľ ako nositeľ know-how by mal byť zodpovedný za jeho prenos do vzdelávacieho sektora, pretože produktom tohto je absolvent vhodne pripravený pre potreby trhu práce, a teda zamestnávateľa ako takého. Logickým dôsledkom toho je, že zamestnávateľ musí byť zodpovedný za stráženie kvality výstupu, teda inými slovami toho, čo absolvent po praktickej stránke vie.

Tu je samozrejme nutné uznať, že nie každý zamestnávateľ môže v systéme OVP plniť takúto rolu, pretože nie každý zamestnávateľ na to môže mať predpoklady, resp. danosti. Preto preferujeme osvedčených zamestnávateľov, ktorí sa združujú v zamestnávateľských organizáciách a cechoch, ktoré sú združené v tripartite. Tento systém organizácie

zamestnávateľov a klastrovania je zárukou kvality a spoľahlivosti zamestnávateľov, pretože je tam veľa stupňov kontroly.

V súvislosti s rolou zamestnávateľov je nutné apelovať na dôsledné dodržiavanie tripartitného systému na všetkých úrovniach. Štát, zástupcovia odborov a zástupcovia zamestnávateľov musia byť pri všetkých rokovaníach a musia sa dohadovať spolu, aby boli zachované záujmy všetkých strán. Tento systém by mal fungovať od štátnej až po lokálnu úroveň. V praxi je to pre školstvo a vzdelávanie o to dôležitejšie, pretože tento sektor produkuje budúcu pracovnú silu, ktorá ak bude mať odbyt a dobré ohodnotenie, tak budú spokojní zamestnanci a zamestnávatelia a tým pádom aj štát, navyše dodržanie regionálneho princípu povedie k zlepšeniu ekonomiky na regionálnej úrovni a pozdvihnutiu regiónov samotných.

Na Slovensku sme žiaľ na polceste pri plánovaní výkonov jednotlivých škôl prostredníctvom krajských rád pre odborné vzdelávanie, ktoré by mali byť kompetentným poradným orgánom predsedov VÚC v oblasti OVP. V praxi však pomery hlasov v jednotlivých KROV stavajú zamestnávateľov len do pozície štatistov nakoľko drvivá väčšina VÚC ma nastavené pomery členov rád jednoznačne v prospech verejných poskytovateľov, teda župou zriadených subjektov. Toto je tiež apel na dôležitosť zvýšenia role zamestnávateľov v týchto orgánoch. Na tomto mieste vieme ilustrovať, že zamestnávatelia by mali v tomto systéme požadovať svoju vážnosť, a teda je nutné sa zaoberať aby tieto procesy neboli len pro forma.

6.3. Úloha odborov

Napriek tomu, že túto analýzu vypracovávajú zamestnávatelia, je nutné vyzdvihnúť aj rolu odborových organizácií a navrhnúť odporúčania ako by mali prispievať k systému OVP. Ako príklad môžeme uviesť Rakúsko. Inštitút odborného vzdelávania (BFI) je najväčšou

vzdelávacou inštitúciou rakúskej zamestnaneckej zastupiteľskej rady a je podporovaný Komorou práce a Rakúskou odborovou federáciou (ÖGB). Ponuka vzdelávania zahŕňa na jednej strane technické vzdelávanie a odbornú prípravu pracovníkov a na druhej strane vzdelávacie a rekvalifikačné programy pre nezamestnaných a uchádzačov o zamestnanie. BFI má pobočky vo všetkých rakúskych spolkových krajinách. Od roku 2005 existuje aj možnosť tzv. pôžičiek na vzdelávanie na krátkodobé financovanie poplatkov za štúdium.

Inštitút odborného vzdelávania – BFI – je síce najväčším príkladom role odborov v OVP v Rakúsku, avšak nie jediným. V Rakúsku sú odbory ďaleko aktívnejšie pri zriaďovaní škôl a vzdelávacích inštitúcií, resp. pri ich priamej podpore ako je tomu aj v prípade BFI. V Rakúsku a Nemecku teda existujú vitálne partnerstvá medzi odbormi a rôznymi poskytovateľmi vzdelávania. Toto prispieva k väčšej motivácii zamestnancov, napr. prostredníctvom zliav na vzdelávanie, aby sa zúčastňovali týchto vzdelávacích programov. Takýmito aktivitami prispievajú odborové organizácie k udržaniu konkurencieschopnosti pracovnej sily a taktiež k udržovaniu zamestnanosti a vďaka neustálemu vzdelávaniu zamestnancov novým zručnostiam aj k flexibilitě hospodárstva.

7. FLEXIBILITA VZDELÁVACEJ INFRAŠTRUKTÚRY

To, že sa doba mení, sa prejavuje v mnohých oblastiach. Prirodzene sa očakáva, že školy - inštitúcie zodpovedné za vzdelávanie budúcej generácie - sa pripravujú na zmeny, ktoré sa dejú za ich múrmi, a prispôbia sa im a vybavujú svojich študentov kompetenciami, vedomosťami, zručnosťami a hodnotami, ktoré budú potrebovať v 21. storočí.

V 21. storočí musí vzdelávací systém zmeniť svoj dôraz zo štúdia definovanej látky a učenia sa naspamäť na odovzdávanie týchto kompetencií, čím sa študentom umožní bojovať s meniacim sa svetom počas celého ich života. Potreba prispôsobenia vzdelávacieho systému nie je žiadnym tajomstvom. Prvým krokom k presadzovaniu potrebných zmien je identifikovať a analyzovať prekážky ich realizácie. Na základe komplexného prehľadu, ktorý sme uskutočnili, a na základe skúseností odborníkov na vzdelávanie, môžeme identifikovať sedem hlavných prekážok, ktoré stoja v ceste adaptácii systému vzdelávania:

- Kompetencie požadované od študentov pri skúškach a požiadavky na prijatie do škôl nie sú v súlade s kompetenciami potrebnými na zvládnutie výziev 21. storočia.
- Riaditelia škôl a učitelia neovládajú dostatočne kompetencie vyžadované priemyslom.
- Vzdelávací systém je príliš neflexibilný, čo sťažuje realizáciu ponuky šitej na mieru, ktorá rieši miestne potreby.
- Existuje tendencia štandardizovať a zameriavať sa na konkrétne testy na úkor pedagogickej autonómie na školskej a miestnej úrovni.
- Vzdelávací systém je ťažkopádny; zahŕňa mnoho odborov, ktoré často pripravujú súčasne na podobné alebo vyslovene rovnaké povolania.
- populácia je heterogénna, rôzne skupiny sa líšia svojimi charakteristikami aj potrebami, čo sťažuje a znehodnocuje snahu o zavedenie jednotných zmien na úrovni celého systému.

- Časté politické zmeny sťažujú presadzovanie dlhodobých cieľov. Reformy, ktoré začali politicky spriaznení ministri, sú často prerušené alebo ich nástupcovia ich nezaradia do rozpočtu.

7.1. Financovanie OVP

Financovanie základných a stredných škôl je postavené na normatívnom princípe, školy sú financované podľa počtu žiakov a personálnej a ekonomickej náročnosti výchovno-vzdelávacieho procesu v zmysle zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov a nariadenia vlády SR č. 630/2008 Z. z., ktorým sa ustanovujú podrobnosti rozpisu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre školy a školské zariadenia v znení neskorších predpisov.

Pre účely tejto analýzy pod pojmom OVP rozumieme všetky jeho tri zložky, školy v SDV, rekvalifikácie nezamestnaných ako aj ďalšie vzdelávanie existujúcich zamestnancov. V posledných rokoch financovanie školskej časti školského systému v OVP urobilo radikálny pokrok, kde existuje príspevok na žiaka v systéme SDV čo dostáva zamestnávateľ. Toto zabezpečuje kontinuitu financovania a možnosť pravidelne predvídať a plánovať pri hospodárení. A teda umožňuje to istú mieru plánovania a udržania vzácnych ľudských zdrojov, ktoré vzdeláva žiakov pre trh práce. Podstatnú mieru pozornosti v OVP je však nutné zamerať na systém normatívneho financovania škôl ako aj na systém financovania systému celoživotného vzdelávania.

Normatívne financovanie ako také vzniklo v 90. rokoch. Najväčší problém tohto systému je, že slúži predovšetkým na udržiavanie, ale nie na rozvoj, ktorý je čím ďalej tým viac vyžadovaný zo strany trhu práce. Na Slovensku teda chýba systémové financovanie, ktoré by reflektovalo reálne prevádzkové potreby, technicky náročnejších povolání. Inými slovami je

možné povedať, že kaderničku v zásade vzdelávacia inštitúcia dostane len o pár sto EUR menej ako na mechatroniku, zatiaľ čo nárok na technologické vybavenie a o to viac nutnosť a frekvencia inovácie technológie je neporovnateľná.

Zmena systému financovania nevyhnutne neznamená, že sa musíme odkloniť od systému normatívneho financovania, ale je nevyhnutné prehodnotiť jednotlivé povolania a študijné odbory. A teda na finančne a technologicky menej náročné odbory je nutné alokovať dostatočné množstvo prostriedkov, zároveň je však nutné počítať s tým, že technologicky náročné odbory je treba financovať v násobkoch normatívu jednoduchších odborov. Toto postihuje aj odbory v rámci Systému duálneho vzdelávania, čím samozrejme nespochybňujeme úlohu praktického vyučovania u zamestnávateľa. Práve naopak je nutné vytvoriť systém ktorý je schopný produkovať na rovnakej technológii u zamestnávateľa ako aj v škole a odbúravať zbytočný stres, žiakov nepribavených do fabriky a majstrov, ktorý potom majú pocit, že žiaci nie sú pripravení.

Na Slovensku je potrebné vytvoriť funkčný systém financovania a subvencii pre systém ČŽV, ktorý zaručí udržanie trhu bez obrovských sínusoid, čo pozorujeme ako problém na Slovensku. Funkčný systém by mal umožniť strategickú vzdelávaciu infraštruktúru nielen nárazovo vytvoriť a jednorazovo vyzuť, ale aj udržať a strategicky rozvíjať. Stabilné a predvídateľné financovanie. Systém ČŽV musí byť funkčný, plánovaný a hlavne štátom subvencovaný. Všetky formy podpory, vzdelávacích poukazov budú užitočné.

7.2. Pluralita poskytovateľov

Ideálny variant a riešenie je vytvorenie ekosystému plurality poskytovateľov, kvôli konkurencii a možnosti voľby, čo bude spôsobovať väčší tlak na udržanie kvality a inovácie. Taktiež regionálne nemôžu byť všade veľkí strategickí zamestnávateľia, ale ak chceme

regionálne tvoriť strategickú pracovnú silu, tak jej musíme dať k dispozícii vybavenie aj keď zamestnávateľská štruktúra v regióne nie je, ale štandard a kvalita vzdelávania musia byť rovnaké. Nakoľko v súboji o pracovné miesta budú investície prichádzať len do regiónov, kde bude pracovná sila schopná ovládať najnovšie technológie, a nikdy to nebude naopak. Príkladom na Slovenskej úrovni môže byť napr. Duálna Akadémia a kvalita vzdelávania poskytovaná na jej vzorovom vybavení v porovnaní s vybavením regionálnych slovenských odborných škôl. Úroveň a uznanie diplomu je však rovnaké.

Práve v nemecky hovoriacich krajinách vidíme výhody pluralitného systému zriaďovateľov, vidíme významnú rolu neštátnych poskytovateľov a vidíme symbiózu funkčného systému a trvácnych strategických partnerstiev s fungujúcim trhom práce. Taktiež to otvára otázku predimenzovanej siete škôl, ktorá je politicky citlivým problémom, pretože nikto nechce rušiť školy, čo otvára to problém prebytočnej školskej infraštruktúry, ktorá má fiktívne obrovskú ekonomickú hodnotu, pre reálnu prax je však kvôli stavu infraštruktúry (rozvody, stav budov, revízie) nepoužiteľnou pre mnohé modernejšie vzdelávanie. Na slovensku je formálne uznávaná rola neštátnych zriaďovateľov, ale VUC je častokrát v konkurenčnom postavení s neštátnym poskytovateľom a na druhej strane rozhoduje o výkonoch pre neštátnych poskytovateľov, čo nie je vhodný stav.

Kritická infraštruktúra, ktorú treba takýmto systémom vytvoriť, aby bola republika pripravená pozostáva z inštitúcií, ktoré stoja na všetkých 3 pilieroch odborného vzdelávania (školské, rekvalifikácia a ďalšie vzdelávanie) a teda nefunguje od 8:00 do 14:00 ale funguje celý deň, kedy v doobedí prebieha príprava žiakov, poobede rekvalifikácia nezamestnaných a večer ďalšie vzdelávanie zamestnancov podnikov.

Štát by mal nastaviť pomer síl tak aby bol zachovaný pomer 2 tretiny a 1 tretina v celkovom mixe zriaďovateľov škôl, resp. poskytovateľov vzdelávania. Pričom dve tretiny by mal riadiť

štát – ale tretina by mala byť tvorená cirkevnými a súkromnými zriaďovateľmi. V istých poliach mal mať štát dominanciu a naopak v istých oblastiach by mal štát odovzdať zodpovednosť na súkromných zriaďovateľov. Napríklad nech štát vzdeláva odbory ako gymnázium alebo služby, lebo tu je množstvo malých zamestnávateľov. Ale v strategických odboroch, ktoré majú takú rýchlosť zmeny technologickej a infraštruktúrnej, že vyžadujú rýchlu zmenu a adaptáciu pracovnej sily, by mali hrať väčšiu rolu zamestnávateľa.

Štát by mal v spolupráci so zamestnávateľmi definovať tieto strategické odbory a vpustiť do nich pre väčšie investície neštátnych zriaďovateľov, čo ale v konečnom dôsledku znamená vyššiu motiváciu pre neštátne školy v tomto sektore, aby zvyšovali svoju kvalitu.

7.3. Investície do národného hospodárstva

Budúcnosť akýchkoľvek slovenských regiónov, je založená na profilácii školstva. Kvalifikovaná pracovná sila je predpokladom pre hospodársky úspech každého regiónu, pretože žiaden zo zamestnávateľov, resp. žiadne hospodárske odvetvie nebude schopné fungovať bez dostatku vhodne pripravenej a kvalifikovanej pracovnej sily. Navyše na regionálnej úrovni nie je možné pokrývať všetky hospodárske odvetvia a úspešné regióny budú nútené profilovať sa na hospodárske odvetvia, v ktorých budú mať konkurenčnú výhodu oproti iným regiónom. Týmto pádom bude aj školstvo a vzdelávací sektor na regionálnej úrovni nútený reflektovať profiláciu regionálneho hospodárstva, tak aby synergicky prispieval k ekonomickému úspechu svojho regiónu. Potrebné preto bude budovanie partnerstiev s existujúcimi silnými zamestnávateľmi, alebo v prípade jeho neexistencie v danom regióne s partnerskou školou a zamestnávateľom v inom regióne za účelom presunu know-how do daného regiónu – inými slovami školstvo je prostriedkom, aby sme dostali pracovnú silu tam kde je potrebná. Zároveň však nie je možné mať všade všetko, teda nie je potrebné mať 20 kilometrov od seba dve školy s rovnakým zameraním, pretože je to nefinancovateľné. Teda ak sa okres

A zameria v školstve na sektor poľnohospodárstva, tak okres B nemôže mať rovnakú profiláciu školstva, pretože to nie je efektívne a teda žiaci musia cestovať. Navyše v budúcnosti bude potrebné vytvárať väčšie školské centrá pre efektívnejšie využívanie prostriedkov, tzv. jumbo schools po vzore úspešných zahraničných príkladov. Školy by mali mať za cieľ byť centrami excelentnosti pre určité odvetvia, čo znamená, že nemôžu mať všade rovnaké zameranie a budú sa musieť profilovať.

Mala by existovať pracovná skupina na úrovni tripartitných stavovských organizácií a štátu za prítomnosti zástupcov VUC, ktorá by riešila potenciál jednotlivých regiónov a ich strategické zameranie, pretože autori tejto štúdie sú presvedčení, že akokoľvek dobre mienené je to, že regióny majú o sebe samé rozhodovať, v prípade školstva nemôžeme súhlasiť úplne, nakoľko o tom či tam a aký typ pracovnej sily do regiónu príde sa nerozhodne v danom regióne ale rozhodne sa to v Kuala Lumpur, Berlíne, Pekingu a Mníchove. A preto sú tripartitne stavovské a obchodné komory združujúce, nositeľmi know-how od svojej členskej základne a vedia ako sa uväzuje a vedia v spolupráci so štátom a vec strategicky rozhodnúť o budovanie infraštruktúry – napríklad aj vo forme partnerstva kedy VUC da budovu , príde súkromný zriaďovateľ a štát poskytne investične prostriedky a vznikne tam centrum excelentnosti automotive a do 10 rokov tam príde zamestnávateľ automotive.

Zmeny, ku ktorým dochádza vo svete na začiatku 21. storočia, ovplyvňujú širokú škálu oblastí a vyžadujú si aklimatizáciu a prispôsobenie vo všetkých systémoch verejnej správy a spoločnosti. Potreba prispôbiť vzdelávací systém potrebám súčasnosti sa však v budúcnosti javí ako obzvlášť akútna, keďže tento systém je zodpovedný za vytvorenie základov ľudského a sociálneho kapitálu štátu.

Z dlhodobého hľadiska zastaraný, ťažkopádny vzdelávací systém, ktorý má problém prispôbiť sa súčasným zmenám, poškodí rozkvet národa, pretože jeho absolventi sa budú

ťažko integrovať do sveta za bránami školy. Navyše, ak sa nedokáže prispôbiť zmenám, pravdepodobne sa stane zbytočným a časom si ho rodičia a študenti prestanú vážiť a dokonca sa na formálnom vzdelávacom systéme aj zúčastňovať.

8. SUMÁR

Slovenská republika bude v dôsledku štvrtej priemyselnej revolúcie zápasíť o udržanie štruktúry pracovných miest, prílev nových investícií a udržanie pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou. V tomto zápase bude hrať na globálnom ihrisku a teda bude súperiť o pracovné miesta s nižšou pridanou hodnotou so štátmi mimo Európu a Spojené štáty americké. Tento boj s dlhodobého hľadiska nemôže Slovenská republika nikdy vyhrať. Môže sa však zapojiť do zápasu o pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou. v dôsledku štvrtej priemyselnej revolúcie príde k prestavbe globálnej logistiky pracovných miest a môžeme očakávať že práve Európska únia, Spojené kráľovstvo a Spojené štáty americké sa stanú priestorom, v ktorom západ začne koncentrovať pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou, ktoré však budú náročné na technológie a know-how.

Tak ako mnohé povolania pomaly zanikajú a prichádzajú nové, tak aj pracovné miesta a výrobné postupy budú zanikať a budú nahradzované novými. Bude existovať spoločný menovateľ - vyššia miera digitalizácie prítomnej v týchto pracovných miestach, nároky na určité typy pracovných schopností a zručností ako aj vyššia miera internacionalizácie know-how potrebného k prevádzkovaní týchto pracovných miest. Karty však nie sú rozdané, pretože väčšina európskych štátov má v dôsledku prevažujúceho tradicionalizmu prítomného v štruktúrach európskeho hospodárstva veľmi podobnú východiskovú situáciu. Ekonomický lídri Európskej únie budú hľadať nielen logisticky ľahko napojiteľné kapacity, ale aj kapacity vybavené adaptácie schopnou a vzdelanou pracovnou silou. Kľúčom k tvorbe ktorej bude práve moderný a inovátorský prístup k odbornému vzdelávaniu a príprave.

Pokiaľ má Slovenská republika v tomto zápase obstáť a umiestniť sa v tej skupine štátov, ktoré pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou získajú bude musieť opustiť konformný konzervativizmus a tradicionalizmus v prístupe k OVP. Jedným z najväčších úskalí na ktoré sa autori tejto analýzy snažili poukázať je silne vžitá nostalgická predstava o kvalite slovenského odborného školstva, ktoré však už dnes nezodpovedá nárokom doby. Doby ktorá sa radikálne mení aj u štátov, ktoré sú v globálnom zápase o pracovné miesta lídrami západnej civilizácie. O to väčší tlak bude tlak na slovenské školstvo v najbližších rokoch. Navyše pokiaľ všetci aktéri štátnej, verejnej, regionálnej a

odbornej zamestnávateľskej komunity nedovedú najlepší výkon, ktorého výsledkom bude radikálna zmena v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, jeho systematického ukotvenia, financovania jeho aktérov a jeho celospoločenskej dôležitosti, Slovenská republika v tomto zápase neuspeje. Z dlhodobého hľadiska to znamená, že sa zaradíme k štátom, ktoré budú určené v logistickom reťazci dodávať len tie výkony, ktoré sa jednoducho nebude oplatiť automatizovať a o kvantitu práce v tejto kategórii výkonov budeme zápasiť so štátmi, ktoré ju budú vedieť dodať neporovnateľne lacnejšie, a preto môžeme len dúfať že ak by k takémuto scenáru len prišlo, bude malé plus v našom prípade hrať logistická blízkosť k dominantným odberateľom v EÚ.

Akokoľvek katastroficky to môže znieť, pri hlbšom zamyslení zistíme ako veľmi reálny tento scenár môže byť. Preto sme si dovolili v tejto analýze niekoľkokrát apelovať na dôležitosť postavenia OVP pre vývoj slovenskej spoločnosti a jej blaha. Kľúčovými momentami bude pripravenosť a dostupnosť vhodne vzdelanej pracovnej sily, u ktorej budú existovať len minimálne časové nároky na jej úspešné zapracovanie do nových štruktúr pracovného procesu. Na to aby sme takúto pracovnú silu začali prostredníctvom odborného vzdelávania a prípravy produkovať, potrebujeme prijať fakt, že len tradičné školské vzdelávania nestačí. Systém odborného vzdelávania a prípravy je potrebné plnohodnotne rozšíriť a spraviť z neho funkčný dvojzložkový systém v podobe školského systému (zastúpeného školským a duálnym systémom), Systémom ČŽV (zastúpeného rekvalifikáciami a doškolením). Budeme tiež musieť prijať fakt, že rýchlo bežiaci zmeny v spoločnosti vo výrobe a službách nás donútia hľadať cesty k mikro-kvalifikáciám a efektívnemu systému uznávania kvalifikácií pod záštitou zamestnávateľov.

Za absolútne kľúčové nástroje môžeme v tomto zápase považovať racionálnu, dobre vybavenú a ľudským potenciálom disponujúcu sieť odborných škôl ktoré budú zriaďované verejnými a neverejnými poskytovateľmi a zriaďovateľmi v správnom pomere. Ďalšími kľúčovými nástrojmi budú fungujúci systém podnikového školstva centier nadpodnikového vzdelávania a prípravy, funkčný systém financovania výkonov prebiehajúcich ako v školskom tak aj v celoživotnom vzdelávaní, funkčný ekosystém poskytovateľov ČŽV naviazaný na zamestnávateľské štruktúry. V neposlednej rade silné prepojenie aktérov pôsobiacich v školskom aj celoživotnom vzdelávaní na jednej strane medzi sebou a na strane druhej so svojimi partnermi v zahraničí, ktorí budú riešiť obdobné sektorovo

orientované problémy. Jedine prostredníctvom takéhoto obsiahleho mixu a štrukturálnych zmien budeme vedieť pre SR pripraviť ekosystém funkčného OVP ktorý povedie k tvorbe špecialistov, ktorý nielen ukotvia existujúci priemysel na SR ale aj zabezpečia prílev nových investícií s vyššou pridanou hodnotou.

V neposlednej rade apelujú autori tejto analýzy na dôležitosť spolupráce v Európskom priestore vytvárajúc silné cezhraničné a nad-sektorové väzby a hľadajúce inšpiráciu u nám podobných krajín (s podobnou štruktúrou priemyslu). Práve zamestnávateľské organizácie môžu v úzkej spolupráci so zástupcami verejnej správy a štátnej správy pilotovať prostredníctvom verejných aj neverejných poskytovateľov úspešné projekty v OVP do praxe a skúšať vytvárať regionálne centrá excelentnosti. Veríme, že táto analýza ako aj jej hlavné myšlienky budú podnetným príspevkom do hlbšej celospoločenskej debaty o tom ako by štruktúra OVP mala vyzeráť a veríme že mnohé nami formulované závery a odporúčania budú pilotované do praxe pretože tieto v konečnom dôsledku budú slúžiť všetkým.

Je potrebné prijať fakt, že Slovenská republika je geograficky malým štátom a jej politické rozdelenie odzrkadľuje aj to že je štátom mladým. Musíme preto, ak chceme byť úspešní v boji o pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou, akceptovať fakt že nie v každom okrese môže infraštruktúra OVP obsluhovať všetky segmenty národného hospodárstva a služieb. Je ekonomicky neúnosne financovať tak obrovskú sieť škôl, ktorá v konečnom dôsledku znamená dve voľné stoličky na jedného žiaka a nie je rovnako možné chcieť obsluhovať zbytočne širokú sieť študijných a učebných odborov v každom okrese, pričom medzi jednotlivými okresmi častokrát nie je vzdialenosť ani 20 kilometrov. Práve preto poukazujeme na príklady dobrej praxe a ako jedno z riešení vidíme tvorbu väčších škôl kampusového typu a fungujúcu štruktúru podnikového školstva obsluhujúcu potreby priemyselných hráčov v regiónoch. Takto prideme k ekonomicky udržateľným a rozvoja-schopným školským kapacitám, ktoré budú vedieť vychovávať pravých odborníkov pre potreby zápasu o pracovné miesta v kontexte 4 priemyselnej revolúcie.

ZÁVER

Prepojenie trhu práce a nastavenia odborného vzdelávania a prípravy, má na Slovensku niekoľko nedostatkov, ktoré sa prejavujú v nedostatočnej pripravenosti slovenských študentov pre trh práce ako aj vo vzniku povolání v rôznych sektoroch s nedostatkom vhodne kvalifikovaných pracovníkov.

V porovnaní so zahraničnými systémami odborného vzdelávania je možné pozorovať, že ten slovenský je stále pomerne málo prepojený s reálnymi potrebami trhu práce. Aj keď je možné konštatovať niekoľko úspešných iniciatív a politik, v porovnaní s príkladmi ako Nemecko a Rakúsko stále zaostávame. Chýba nám vyvážená rola neštátnych a štátnych poskytovateľov OVP ako aj silná rola, ktorú v týchto systémoch hrajú zamestnávateľia a odbory zabezpečuje týmto systémom neustály aktualizčný moment reflektujúci najnovšie trendy. Fungovanie týchto krajín ukazuje, že sektor OVP hlavne v technologicky rýchlo inovujúcich odboroch je a bude konkurencieschopný len vďaka úzkej spolupráci so zamestnávateľmi, ktorí sú v súčasnej priemyselnej štruktúre jedinými nositeľmi aktuálneho know-how ako aj aktérmi inovácie a aktérmi štvrtej priemyselnej revolúcie.

Potešujúcim je, že na Slovensku sú už v sektore OVP určité reformné modely uplatňované aj v súčasnosti. Ich prínosom je zavedenie Systému duálneho vzdelávania v spolupráci so zamestnávateľmi, či vznik podnikových škôl. SDV pomáha zvyšovať pripravenosť absolventov odborných škôl, taktiež je úspešný v zapájaní zamestnávateľov do procesu OVP a je určite nevyhnutné v ňom naďalej pokračovať. Taktiež sa jedná o úspešný unikát, ktorý kvôli svojej odbornosti uniká očiam laickej verejnosti, hoci mnohé krajiny sa ho od nás chcú učiť. Na Slovensku sa totiž podaril unikát v tom, že sme dokázali za relatívne krátky čas zanalyzovať systémy duálneho vzdelávania v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku a dokázali sme vytvoriť

našu verziu systému duálneho vzdelávania. V druhom bude sme ukázali vôľu na tomto systéme pracovať a zdokonaľovať ho aj v podmienkach inak konzervatívneho slovenského školského systému.

Radi by sme tiež poukázali na obľúbenú mantru žijúcu v prostredí slovenského školstva – „ono to tu všetko bolo a všetko fungovalo.“ Minulý čas je na mieste. Zmenili sa totiž globálne podmienky a odberatelia. Preto je potrebné systém nastaviť nanovo. Štát dnes nevlastní výrobu, ktoré ma navyše zaručený odber (bez ohľadu na to čo vyrába) a preto nevie efektívne do škôl prenášať výrobné postupy či know-how. Túto rolu dokážu suplovať iba zamestnávateľia ako nositelia reálneho poznania z praxe. Ich rola musí byť do budúcnosti v ekosystéme OVP ešte výraznejšia.

Podnikové školy súčasnosti zároveň predstavujú oporný bod v OVP pre celý ekosystém zamestnávateľov vo svojich regiónoch umožňujúci dlhodobé strategické plánovanie a rozvoj prípravy pracovnej sily pre zapojených zamestnávateľov. Je preč doba veľkých podnikov v každom okrese a preto sa na podnikové školy musíme pozeráť ako nástroj, ktorý slúži častokrát viacerým podnikom a celému sektoru.

Od podnikových škôl na špičkovej úrovni je len malý krôčik k centrárn nadpodnikového vzdelávania, ktoré pomôžu segmentu malých a stredných firiem nájsť si svoju cestu do systému OVP a umožnia prenos poznatkov do školského prostredia.

Problémom sa ukazuje postavenie štátnych a neštátnych zriaďovateľov v sektore OVP, ktorý nekladie obidve strany na jednu úroveň a stavia ich do pozície kedy jeden zriaďovateľ môže rozhodovať a regulovať toho druhého. V slovenských reáliách je to často na škodu kvality systému OVP.

Je absolútne kľúčové zlepšiť systém financovania systému OVP, ktorý je v súčasnej podobe určený len na jeho udržiavanie, ale neposkytuje dostatočný priestor na rozvoj škôl. Taktiež dostatočne nereflektuje rôznorodú náročnosť jednotlivých odborov na technologické vybavenie a jeho aktualizáciu. Argument, že na to máme rôzne druhy štrukturálnych fondov neobstojí, pretože tieto ad hoc riešenia síce pomáhajú ale netvoria systém v ktorom sa školy budú schopné inovovať samé. Pri nesystémovom nastavení sa nám bude opakovať situácia, že novo zakúpené technológie budú raz staré a potreba ich inovácie je dnes absolútne kľúčová.

V neposlednom rade táto situácia ohľadne financovania zasahuje aj oblasť celoživotného odborného vzdelávania, ktoré je zo strany štátu zanedbávané a financované na ad hoc báze, čo neumožňuje vytváranie adekvátnej infraštruktúry a udržanie talentovaného personálu.

Odporúčania predkladanej štúdie sú preto smerované k prehĺbovaniu prepojenia zamestnávateľov ako aktérov trhu práce a odborných škôl ako inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy. Len úzka spolupráca a prepojenie trhu práce so systémom OVP zabezpečí zodpovedajúcu kvalifikovanosť pracovnej sily a prenesene konkurencie schopnosť slovenskej ekonomiky pri výzvach priemyslu 4.0. Vytvorenie procesov a mechanizmov na metodickú a dlhodobú adaptáciu vzdelávacieho systému si vyžaduje čeliť zložitým výzvam. Dúfame, že zmapovanie prekážok zmien v systéme a poznatky a odporúčania ponúkané v tejto analýze pomôžu vzdelávaciemu systému čeliť týmto výzvam a prispôsobiť sa potrebám 21. storočia.

Len tak budeme schopní v zápase o pracovné miesta budúcnosti stáť na strane tých štátov, ktoré si prerozdedia pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou a pritiahnu do ekosystému inovácie. Technológie, digitalizácia a automatizácia sú pojmy súčasnosti aj budúcnosti, bez kvalifikovaného personálu, ktorý im rozumie, sú to však len pekné pojmy. A ekosystém trhu práce produkujúci pridanú hodnotu a tým zaručujúci blahobyt občanov Slovenskej republiky

bojuje o svoje miesto na Slnku aj s inými hráčmi. Toto je veľmi vážny apel na ktorý nesmieme pri vnímaní role a postavenia systému OVP zabúdať. Preto sa sústreďme na zjednotenie všetkých aktérov s cieľom diskusie a prinášania riešení pretavovaných do praxe.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. Austrian Government, Überbetriebliche Lehrausbildung, 2021, dostupné na internete: https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333306.html
2. BBiG, Spolkový zákon o odbornom vzdelávaní Nemecko, dostupné na internete: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/index.html
3. Benecke Martina, Silvia Carmen, Hergenröder: BBiG. Kommentar. 1. Auflage. Verlag C. H. Beck, München 2009, ISBN 978-3-406-58937-9.
4. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2011): Verbundausbildung – die Ausbildungsform der Zukunft? JOBSTARTER PRAXIS – Band 6. Bielefeld, dostupné na internete: http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_praxis_band_sechs.pdf
5. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2015): Berufsbildungsbericht 2015. Bonn, dostupné na internete: <https://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-1077.html>
6. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2020, Bildung in Deutschland 2020, dostupné na internete: https://www.bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf
7. Bundes Institut für Berufsbildung, 2020, Lebenslanges Lernen in Deutschland, dostupné na internete: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7420>
8. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. 13. prepracované vydanie, Wien, September 2012.
9. Bundeszentrale für politische Bildung: Arbeitsmarktpolitische Reaktionen auf die Krise: Deutschland und Europa, dostupné na internete: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187861/arbeitsmarktpolitische-reaktionen-auf-die-krise>
10. CEDEFOP: Sociálni partneri a rezortné fondy vzdelávania: Mobilizácia zdrojov. Krátka správa 3. Thessaloniki , Apríl 2008.

11. Cedefop, ReferNet Slovakia: Slovakia. VET in Europe – Country Report 2011, dostupné na internete: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/slovakia-vet-europe-country-report-2011>
12. CENTRUM VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR 2020. Štatistické ročenky školstva, Bratislava: CVTI, dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596
13. Dujava Daniel, Pécsyová Monika: Inštitút finančnej politiky, 2020, Slovenský trh práce počas prichádzajúcich demografických zmien, dostupné na internete https://www.mfsr.sk/files/archiv/48/dujava_pecsyo-va-trh_prace_demo_zmeny.pdf
14. Euler, Dieter (2013): Die deutsche Berufsausbildung - ein Exportschlagler oder eine Reformbaustelle? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 109 (3), S. 321-331.
15. European Commission: Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. dostupné na internete: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf>
16. Eurostat: Online-Datenbank: Arbeitslosendaten nach Geschlecht und Alter – Jahresdurchschnitte (Stand: 07/2018), https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/-/UNE_RT_A
17. Eurostat, [nama_10_pe], http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-406769_QID_71976191_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;UNIT,L,Z,0;NA_ITEM,L,Z,1;INDICATORS,C,Z,2;&zSelection=DS-406769NA_ITEM,POP_NC;DS-406769UNIT,THS_PER;DS-406769INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName3=NA-ITEM_1_2_-1_2&rankName4=TIME_1_0_0_0&rankName5=GEO_1_2_0_1&sortC=ASC_1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&ai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23
18. Geberkomitee für duale Berufsbildung DC dVET, Duale Berufsbildung in Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz 2016, dostupné na internete:

https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Duale_BB_in-DE_AT_FL_CH_Vergleichsstudie_DE_FINAL.pdf

19. Graf, Lukas (2016): The rise of work-based academic education in Austria, Germany, and Switzerland. In: Journal of Vocational Education & Training, 68(1), S. 1-16.
20. Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, 2021, dostupné na internete: <https://www.hwk-bls.de/artikel/welche-kosten-fallen-fuer-den-ausbildungsbetrieb-an-welche-kosten-traegt-der-auszubildende-22,0,848.html>
21. Hans Böckler Stiftung, Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt 2005, dostupné na internete: https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_163.pdf
22. Hans-Böckler-Stiftung: Beschäftigungspolitische Krisenreaktionen in Deutschland, Italien und dem Vereinigten Königreich, 2010, dostupné na internete: https://www.boeckler.de/data/wsimit_2010_11_stein.pdf
23. Herich Ján, Kováč Martin, Vývojové tendencie ukazovateľov materských, základných a stredných škôl - trendová analýza 2000 – 2019, CVTI SR, 2020, dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs/JH/Vyvojove_tendencie_20.pdf
24. ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Duale Berufsbildung in Deutschland, Lichtenstein, Österreich und der Schweiz, 2020. <https://ibw.at/bibliothek/id/412/>
25. ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung – Transfermöglichkeiten, Wien 2014, ISBN 978-3-902742-80-3
26. IBW, 2021, Die – Lehre, Duale Berufsbildung in Österreich, dostupné na internete: <https://ibw.at/en/resource/download/1764/die-lehre2021.pdf>
27. Inštitút finančnej politiky, Komentár IFP (2020): Ekonomika zadržáva dych (jún 2020); <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/komentare-z-roku-2020/5-ekonomika-zadrziava-dych-jun-2020.html>
28. International Labour Organization (ILO): Overview of Apprenticeship Systems and Issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment. Genf, 2012.
29. Kägi, Wolfram; Frey, Miriam; Hof, Stefanie: Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds. Schlussbericht. Bazilej, 03.10.2008.

30. Kultusminister Konferenz, Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell, 2020, dostupné na internete: <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html>
31. Lakies Thomas, Malottke Annette: BBiG – Berufsbildungsgesetz. Kommentar für die Praxis. 4., neu bearbeitete Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2011, ISBN 978-3-7663-6014-4.
32. Lakies Thomas, Nehls Hermann: Berufsbildungsgesetz. Basiskommentar zum BBiG. 2., neu bearbeitete Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2009, ISBN 978-3-7663-3922-5.
33. Manpower : ManpowerGroup Index trhu práce 1Q 2021, dostupné na internete: <https://www.manpower.sk/manpower/sk/manpowergroup-index-trhu-prace-1q-2021/>
34. Martišková Monika, 2018, Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., Budúcnosť pracujúcich v automobilovom priemysle na Slovensku. ISBN 978-80-89149-66-7, dostupné na internete: http://www.fes.sk/fileadmin/user_upload/FES_Buducnost_pracujucich_v_autopriemysle_SR.pdf
35. MF SR, Národný integrovaný reformný plán – Moderné a úspešné Slovensko 2020, <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/strategicke-materialy/ine-strategicke-materialy/>
36. Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian (2015): Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster. Bonn (BIBB Report 4/2015); <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7878>
37. Ministerstvo hospodárstva SR, 2020, dostupné na internete: <https://www.mhsr.sk/uploads/files/qt86XotD.pdf>
38. Národná banka Slovenska, 2020, Priame zahraničné investície, dostupné na internete: <https://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/statistika-platobnej-bilancie/priame-zahranicne-investicie>
39. OECD 2019 - Education at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, dostupné na internete: <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

40. Reinisch Holger; Frommberger Dietmar: Zwischen Schule und Betrieb. Aspekte der historischen Entwicklung beruflicher Bildung in den Niederlanden und in Deutschland aus vergleichender Sicht, erschienen in: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP): Europäische Zeitschrift Berufsbildung Nr. 32, Mai - August 2004/II, Thessaloniki, S. 27-35.
41. SCHWAB K. 2019 The Global Competitiveness Report 2019, World Economic Forum, 2019, ISBN-13: 978-2-940631-02-5, dostupné online na:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
42. ScienceDirect: Education and labour market in the age of globalisation: some evidence for EU-27 (2010), dostupné na internete
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281002402X>
43. SVR-JAHRESGUTACHTEN 2013/14: Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik, dostupné na internete: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/publikationen/jahresgutachten/fruehere-jahresgutachten/jahresgutachten-201314.html>
44. SLOVAK BUSINESS AGENCY, 2020 Duálne vzdelávanie a MSP, Bratislava: Slovak Business Agency, bez ISBN, dostupné na internete:
http://www.sbagency.sk/sites/default/files/dualne_vzdelavanie_a_msp.pdf
45. ŠTÁTNY PEDAGOGICKÝ ÚSTAV, 2020, Normatív materiálo – technického a priestorového zabezpečenia pre všeobecnovzdelávacie predmety študijných odborov stredných odborných škôl, stredných športových škôl a škôl umeleckého priemyslu pre stupeň vzdelania: úplné stredné, bez ISBN, 2020 dostupné na internete:
https://www.statpedu.sk/files/sk/svp/normativ-mtap-zabezpecenia/nmtpz_vvp_usov.pdf
46. THE ISRAEL DEMOCRACY INSTITUTE 2019, Preparing Israel's Education System for the Challenges of the 21st Century, dostupné na internete:
<https://en.idi.org.il/media/13080/adapting-israels-education-system-final.pdf>
47. Úrad vlády SR, 2018: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/22756/1>
48. Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI): Erfolgsfaktoren der Dualen Berufsbildung – Transfermöglichkeiten 2014, dostupné na internete:
<https://ibw.at/resource/download/289/ibw-forschungsbericht-177.pdf>

49. Wirtschaftskammer Österreich: Bildung in Österreich – Positionen und Forderungen, Abteilung für Bildungspolitik 2017, dostupné na internete:
https://news.wko.at/news/oesterreich/StarkeBildung_StarkerStandort.pdf
50. Zákon č. 245/2008 Z. z. Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov
51. Zákon č. 597/2003 Z. z. Zákon o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení a o zmene a doplnení niektorých zákonov
52. Zákon č. 61/2015 Z. z. Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov
53. Zöllner, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 159. Bonn 2015, dostupné na internete:
<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7661>