**EDES: Rozvoj duálneho vzdelávania v malých a stredných podnikoch (Enhancing Dual Education System in SME)**

**Výstup O1/A1:**

**Prehľad zistení z prieskumu zavádzania systému duálneho odborného vzdelávania a prípravy v podnikoch na Slovensku**

Číslo zmluvy: 2015-1-SK01-KA202-008890-03.

Výstup: O1/A1



Jedným z výstupov projektu EDES, podporeného v rámci grantového programu EÚ Erasmus+, je návrh koncepcie rozvoja duálneho systému pre malé a stredné podniky v sektore elektrotechniky a energetiky.

S cieľom zmapovať situáciu so zavedením systému duálneho vzdelávania (ďalej už len SDV) v podnikoch EkoFond zrealizoval dotazníkový prieskum. Keďže EkoFond podrobnou analýzou zamerania firiem zistil, že počet firiem pracujúcich v tomto odvetví nie je postačujúci na vytvorenie relevantnej vzorky, pre potreby projektu EDES sa rozhodol osloviť všetky firmy, ktoré do SDV vstúpili v roku 2015.

Dotazník vyplnilo 28 firiem z celkových 74 oslovených, ktoré boli v zozname RSOV uvedené, že sa zapojili do SDV, čo predstavuje 21% zo všetkých oslovených. 15 firiem (54%) predstavovalo veľké podniky, 10 firiem (36%) predstavovalo stredné podniky, 1 firma (4%) bol malý podnik a 2 firmy (7%) predstavovali mikropodniky[[1]](#footnote-1)- viď graf 1.Dopytované boli iba firmy, ktoré vstúpili do systému duálneho vzdelávania minulý rok 2015.

**Graf 1: Percentuálne zastúpenie podnikov (podľa veľkosti) v prieskume zavádzania SDV**

**Zistenia:**

**Počty žiakov s učebnou zmluvou boli individuálne, prevažovali firmy, ktoré mali iba žiakov v 1. Ročníku – v rozmedzí 2-12 žiakov. Systém duálneho vzdelávania sa iba začína aplikovať do praxe, preto sa niektorým firmám nepodarilo získať žiadnych žiakov.**

Podľa údajov uvedených v dotazníkoch sa priemerné náklady na zabezpečenie praktického vyučovania pohybujú v sumách:

* hmotné a finančné zabezpečenie žiakov s učebnou zmluvou –všetky druhy nákladov v Eur/1 žiak/mesiac (napr. podnikové štipendium, odmeny za produktívnu prácu, stravovanie žiaka, cestovné náhrady pre žiaka, ochranné pracovné prostriedky pre žiaka, príspevok na ubytovanie a iné) – **156 Eur/mesačne**
* investičné náklady – príprava praktického vyučovania: **76 350 Eur**
* prevádzkové náklady – ročné (energie, odpisy, materiál, odmeny inštruktorov a majstrov odbornej výchovy): **15 710 Eur**

Podstatná časť respondentov (75%) uviedla, že vypláca podnikové štipendium a najdôležitejšími kritériami vyplácania štipendia boli študijné výsledky žiaka, dochádzka a aktivita na praktickom vyučovaní. Priemerná výška podnikového štipendia v 1. ročníku bola 33 Eur, v 2. ročníku 51 Eur, v 3. ročníku 64 Eur a vo 4. ročníku 90 Eur.

Odmenu za produktívnu prácu v 1. ročníku väčšina zamestnávateľov odmenu neposkytuje. Tí, ktorí poskytujú, uviedli sumu za hodinu, čo bolo v priemere 1,2 Eur/hod.

Väčšina zamestnávateľov, ktorá sa vyjadrila k otázke, či plánuje túto sumu zvyšovať, odpovedala, že má v najbližšej budúcnosti taký plán (43%).

Podiel produktívnej práce žiaka z celkového počtu hodín na praktickom vyučovaní v % zamestnávatelia uvádzali v pomere na ročníky 10/30/50/75.

Vo väčšine prípadov žiaci motivačné štipendium[[2]](#footnote-2) nedostávajú, iba 2 firmy (7%) uviedli, že áno.

**Inštruktori:**

89% respondentov súhlasí so zákonom stanoveným max. počtom žiakov na 1 inštruktora. Niektorí zamestnávatelia navrhujú ponechať rozhodnutie na konkrétnych zamestnávateľov špecificky pre danú činnosť a zákon by mal stanovovať iba maximálny počet žiakov (max.12).

Na otázku koľko museli doposiaľ investovať času a financií do inštruktorov, aby boli schopní pracovať so žiakmi vo firme, väčšina respondentov uviedla, že to nesleduje. Zamestnávatelia využívajú ponuku školení profesijných a stavovských organizácií alebo si školia inštruktorov vo svojej vlastnej réžii na vlastných školeniach organizovaných firmou- cca 20 hodín.

Respondenti, ktorí vyčíslili náklady na vzdelávanie inštruktorov uvádzali finančné rozpätie výdavkov na jedného inštruktora od 100 – 1000 Eur (záleží od typu a počtu školení). Dvaja zamestnávatelia uviedli, že využili aj ponuku školení profesijných a stavovských organizácií, ale zároveň si inštruktorov vyškolili aj v rámci vlastných školení.

 Zamestnávatelia by uvítali možnosť opakovaného vzdelávania inštruktorov v oblasti pedagogických zručností 1x ročne (46%) alebo 2x ročne (36%).

Prijatie nového zamestnanca na pozíciu inštruktora spôsobuje podnikom nemalé komplikácie. Viacerí respondenti uviedli, že na personálne zabezpečenie praktického vyučovania žiakov využili možnosť, že súčasný zamestnanec sa stal zároveň inštruktorom (50%), v niektorých podnikoch zamestnávatelia využili služby majstrov a učiteľov spolupracujúcej strednej odbornej školy (25%) a iba v dvoch prípadoch (7%) na tento účel prijali nového zamestnanca.

**Spolupráca podnikov so školami v procese zavádzania SDV do praxe:**

Zákonom (61/2015 Z.z.) nastavený pomer časovej dotácie pre praktické vyučovanie (PV) a teoretické vyučovanie (TV) vyhovuje 64% respondentov, tí, ktorí uviedli, že im nastavený pomer nevyhovuje navrhujú pomer 25:75.

35% zamestnávateľov uviedlo, že po vstupe do SDV upravili profil absolventa, obsah učebných plánov a učebných osnov odborných predmetov teoretického vyučovania do výšky 30% (max. možná úprava). 10% zamestnávateľov upravovalo do výšky 25 % a ostatní robili iba menšie úpravy.

Tí, ktorí uvádzali úpravu do výšky 30% uviedli, by uvítali aj vyššie percento úpravy, nakoľko súčasné učebné plány a učebné osnovy nereflektujú reálny trh pracovných pozícií.

85% respondentov uviedlo, že zo strany učiteľov spolupracujúcej SOŠ bolo akceptovaných viac ako 80% požadovaných zmien.

57% zamestnávateľov uviedlo, že dokáže zabezpečiť v rámci vlastných prevádzok celý rozsah praktického vyučovania daného študijného/učebného odboru. Ostatní uviedli, že využívajú kapacity spolupracujúcej školy.

Na otázku, či zamestnávatelia identifikovali problémy s nedostatkom (náborom) žiakov pre duálne vzdelávanie pre vybrané odbory- 29% odpovedalo, že nie, ale kritizovali vedomostnú úroveň žiakov, ktorí vstúpili do SDV. 32% respondentov uviedlo, že zaznamenali problémy s náborom žiakov najmä z dôvodu nezáujmu o technické odbory. SDV je málo spropagované aj medzi rodičmi a výchovnými poradcami na ZŠ.

Za najdôležitejšiu požiadavku na kvalifikáciu majstra odbornej výchovy zamestnávatelia uviedli VŠ vzdelanie (alternatívne SŠ vzdelanie technického smeru) v príslušnom odbore a min. 3-ročnú prax.

60% zamestnávateľov nepovažuje za dôležité, aby zamestnanci ich firmy priamo vyučovali v spolupracujúcej strednej odbornej škole.

Na otázku, či by zamestnávatelia uvítali povinnosť stanoviť minimálnu dĺžku povinného pracovného vzťahu medzi absolventom a vzdelávacou firmou, v ktorej absolvent pôsobil počas praktického vyučovania (tzv. stabilizačnú dohodu pri podpise učebnej zmluvy)väčšina respondentov uviedla, že by túto možnosť uvítali (61%).

V rámci dotazníka sme sa zamerali aj na špecializáciu stredných odborných škôl – pre viacerých respondentov by malo zmysel pre prax, ak sa SOŠ špecializovali na výučbu príbuzných študijných odborov. Špecializáciu by podniky uvítali, ale vo väčšine prípadov by neboli ochotní investovať do rozvoja a vybavenia SOŠ z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Iba 25 % respondentov (veľké podniky) uviedlo, že by vybavenie škôl podporili najmä kvôli zvýšeniu úrovne kvality vzdelávania a ocenili by zavedenie zvýšenia daňových úľav.

**Hodnotenie žiakov:**

Súčasný spôsob hodnotenia zručností a vedomostí žiakov počas praktického vyučovania (hodnotiaci list žiaka počas praktického vyučovania) v súčasnosti vyhovuje 68% zamestnávateľom, ktorí sa zúčastnili dotazovania.

Vo väčšine prípadov reálne vo firme realizuje hodnotenie žiakov počas praktického vyučovania inštruktor odbornej výchovy (32%) alebo majster odborného výcviku (tiež 32%). V ostatných prípadoch sa hodnotenie vykonáva v kombinácii – inštruktor+ majster odborného výcviku zo školy . Zriedkavo sa vyskytli prípady, keby hodnotenie vykonáva aj personálny manažér (7%).

Hodnotenie žiakov sa realizuje najčastejšie na mesačnej báze (43%), 11% zamestnávateľov hodnotí žiakov štvrťročne a niektorí zamestnávatelia uviedli, že hodnotenie realizujú po ukončení uceleného bloku/výrobku/služby.

54% považuje za dôležité, aby na záverečných skúškach bol prítomný aj skúšajúci zástupca zamestnávateľa, u ktorého sa žiak s učebnou zmluvou pripravoval na povolanie.

47% zamestnávateľov si myslí, že by sa žiaci základných škôl mali už na druhom stupni ZŠ orientovať viac na získavanie zručností a odporúča opätovne zaviesť pracovné vyučovanie/technické práce na ZŠ z dôvodu získania praktických zručností a návykov, ktoré uplatnia v ďalšom štúdiu na technických školách ale aj v civilnom živote.

Dve tretiny zamestnávateľov považuje jazykové schopnosti za dôležité pre budúce fungovania absolventa vo firme.

39% respondentov uviedlo, že súhlasí, aby sa ukončenie štúdia v učebných a študijných odboroch uskutočňovalo na základe jednotnej záverečnej skúšky (jednotné zadanie teoretickej a praktickej skúšky) pre každý odbor štúdia. Objavili sa aj názory, že záverečná skúška je aj osvedčenie efektivity firemného vzdelávania a mala by odrážať v prvom rade požiadavky zamestnávateľa. Je to jedna z možností ako si aj vrcholový manažment podniku môže overiť, že SDV vo firme produkuje absolventov podľa zadávaných požiadaviek

Na otázku, či by firmám vyhovovalo, ak by mal žiak s učebnou zmluvou postavenie zamestnanca a vzťahovali by sa naňho ustanovenia zákonníka práce ako pre mladistvého zamestnanca, zamestnávatelia mali rozdielne pohľady: 18% uvádza, že áno, ale v tom prípade aj práca resp. prax musí byť realizovaná počas prázdnin, ktoré by mali prestať existovať, ako aj riaditeľské voľná a pod. by sa mali vzťahovať len na teoretické vyučovanie. Rovnako 18% zamestnávateľov uviedlo, že to nie je podstatné. Ostatní respondenti sa k danej otázke nevyjadrili.

Ak by sa realizovalo praktické vyučovanie skupinovou formou pod vedením majstra odbornej výchovy, ktorý by bol zamestnancom firmy, 43 % zamestnávateľov sa vyjadrilo, že by tento majster mal mať postavenie ako klasický zamestnanec – vrátane dovolenky. Ak ho finančne odmeňuje firma, mal by mal postavenie vyplývajúce zo zmluvných podmienok firmy.

**Zavádzanie a vstup do SDV:**

Zavádzanie systému duálneho vzdelávania do praxe sa momentálne stále dolaďuje. Zamestnávatelia si uvedomujú benefity, ktoré systém duálneho vzdelávania prináša a dôvody, pre ktoré vstupovali do SDV uviedli nasledovné:

* zabezpečenie a stabilizovanie zdrojov podniku,
* skrátenie adaptačného procesu zamestnanca,
* získanie pracovných návykov študentov,
* prezentácia firemných hodnôt a podnikovej kultúry,
* SDV podporuje tímový prístup k práci,
* zaškolený personál do budúcnosti,
* nahradenie pracovníkov, ktorí odchádzajú do dôchodku kvalifikovanými zamestnancami,
* imidž firmy (spoločenská zodpovednosť),
* podpora odborného vzdelávania lepšou prepojenosťou na prax,
* rozvoj firmy,
* zviditeľnenie „zanikajúcich“ povolaní,
* možnosť podieľať sa na stanovení vzdelávania, odpočítateľná položka z daní

Najčastejším zdrojom informácií ohľadom fungovania SDV boli stavovské a profesijné organizácie, ale aj príbuzné SOŠ. V niektorých prípadoch zamestnávatelia uviedli, že si informácie našli po vlastnej linke cez médiá a internet. Kvalita informácií o legislatíve upravujúcej odborné vzdelávanie, daňové a odvodové povinnosti z poskytovania praktického vyučovania žiakom SOŠ bola dostatočná pre 57% respondentov.

Zamestnávatelia ocenili prístup profesijných a stavovských organizácií a 76% vyjadrilo spokojnosť s poskytovanými informáciami.

Zamestnávatelia identifikovali aj bariéry pri vstupe do systému duálneho vzdelávania z pohľadu legislatívy a všeobecnej metodiky SDV:

* nedostatočný počet SŠ schopných a ochotných vstúpiť do SDV,
* absentujúce odbory potrebné pre zamestnávateľov na školách,
* veľká byrokracia, prílišná administratíva,
* neprehľadný systém zdaňovania príjmov žiakov,
* žiadna podpora z MŠVVaŠ SR,
* príliš veľa aktérov, ktorí vstupujú do SDV, PV v SDV,
* nábor žiakov- hlavne presviedčanie rodičov,
* počet zamestnancov a strojov vyhradených pre študentov,
* personálne zabezpečenie (je veľký rozdiel mať prvákov po ZŠ ako tretiakov alebo štvrtákov),
* nejednoznačnosť legislatívnych ustanovení
* nedostatok finančných prostriedkov na vybudovanie infraštruktúry na výkon PV,
* veľa záväzkov je hlavne pre zamestnávateľov (hoci nie je zaručené, že žiaci potom ostanú u nich pracovať) - ukončenie zmluvy je možné len v špecifických prípadoch,
* nezáujem študentov,
* odobranie normatívu na žiaka- nedá sa vymeniť žiak, ak nedosahuje požadované výsledky

Za najväčšie negatívum, ktoré firmám prekáža na „školskom systéme“ prípravy žiakov na ich povolanie uviedli respondenti, že teoretické učivo nie je prispôsobené potrebám praxe (61%). Riešením by bolo ubrať zo všeobecnovzdelávacích predmetov a pridať disponibilné hodiny v prospech odborných predmetov, pretože ten pomer nie je vyvážený.

54% zamestnávateľov by uvítalo spoločenské ocenenie pre firmy, ktoré praktizujú SDV –napr. formou verejného ocenenia pre vzdelávacie podniky, alebo súťažou o najkvalitnejší vzdelávací podnik. Tieto ocenenia by inšpirovali ostatné podniky ako príklady dobrej praxe a prispeli by k väčšej motivácii firiem vstúpiť do SDV.

Aj napriek prekážkam sa 75% respondentov vyjadrilo, že plánuje aj naďalej zotrvať v zavádzaní duálneho systému.

**Certifikácia firiem do SDV:**

Certifikácia firiem vykonáva príslušná stavovská organizácia alebo profesijná organizácia. Príslušná firma musí žiadosť doručiť písomne.

Respondenti v rámci dotazníka apelovali na zjednodušenie procesu certifikácie a viac ako polovica uvádza nadbytočnú administratívu s predkladaním dokladov, ktoré má štát k dispozícii a stavovská alebo profesijná organizácia si ich vie overiť. Zamestnávatelia by uvítali možnosť elektronického podávania žiadostí, čím by sa proces zjednodušil.

Respondenti navrhujú upraviť proces certifikácie aj v prípade ďalšej certifikácie tej istej firmy, pretože nanovo prikladať všetky prílohy je príliš byrokratické (V prípade ak chce firma rozšíriť svoje osvedčenie o nové učebné alebo študijné odbory nemusela by celý proces certifikácie opakovať odznova). Ďalším návrhom bolo upraviť technický normatív podľa dnešnej doby a podľa novších technologických postupov*.*

Za najviac zaťažujúce dokumenty pri certifikácii respondenti uviedli výpisy zo zdravotných poisťovní, sociálnej poisťovne, z daňového úradu, všetky potvrdenia a výpis z registra trestov (najmä pri konateľoch, ktorí nie sú slovenskej národnosti a vtedy je veľmi zdĺhavé vybaviť tieto potvrdenia). Zamestnávatelia by uvítali možnosť dohľadania týchto dokumentov on-line.

 Za nadbytočné kritérium certifikácie až 20% zamestnávateľov považuje neaktuálne normatívy.

**Výhody SDV pre zamestnávateľa:**

Zamestnávatelia uviedli, že by uvítali zavedenie aktívnych nástrojov pre podporu rozvoja SDV. 64% zamestnávateľov by uvítalo príspevok na vytvorenie miesta majstra odbornej výchovy u zamestnávateľa a príspevok na vytvorenie učebného miesta. 39 % zamestnávateľov by uvítalo príspevok na mobilitu žiaka s učebnou zmluvou, ktorý by zamestnávateľovi poskytoval úrad práce, tak ako poskytuje príspevky v rámci aktívnych opatrení trhu práce.

Veľkým podnikom vyhovuje súčasný stav daňových benefitov pre zamestnávateľa – zníženie základu dane na žiaka s učebnou zmluvou, ale stredným a malým podnikom tento benefit nepostačuje. Navrhujú finančnú dotáciu z normatívu, ktorá sa odoberie škole posunúť zamestnávateľovi a navrhnúť systém štátnej dotácie na žiaka na mesiac (podobne, ako to bolo v SPV). Mnohí zamestnávatelia by ocenili aj príspevok na technické a materiálne vybavenie.

K otázke, či by zamestnávatelia súhlasili, aby riaditeľ strednej odbornej školy rozhodoval o výbere zamestnávateľov pre spoluprácu so školou v SDV bez certifikácie zamestnávateľov

prostredníctvom stavovskej alebo profesijnej organizácie (aj keď v súčasnosti to nie je možné...) sa väčšina firiem nevyjadrila. Niektorí by tento prístup ocenili a navrhli to nechať na

dohovore medzi zamestnávateľom a riaditeľom školy.

43% zamestnávateľov by nevyhovovalo, aby žiak vybraný pre uzatvorenie učebnej zmluvy, uzatvoril s nimi učebnú zmluvu hneď po výberovom konaní a nemusel by už absolvovať prijímacie konanie na strednú školu, s ktorou majú oni ako zamestnávatelia uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní.

Viacerí argumentovali, že je dôležité, aby žiak absolvoval aj prijímacie konanie, pretože je potrebné, aby sa preverili aj jeho všeobecné znalosti a boli nejakým spôsobom potvrdené. Vo firmách fungujú iné princípy počas prijímacieho konania.

Objavil sa aj názor, že žiak musí najprv absolvovať prijímací pohovor na školu a až potom, keď splní kritéria školy, majú zmysel pohovory u zamestnávateľa.

Ak by ostala povinnosť pre žiaka, ktorého si vybral zamestnávateľ do SDV, absolvovať prijímacie konanie na strednú školou, až 68% by vyhovovalo, aby sa možnosť náboru žiakov do duálneho vzdelávania predĺžila až do termínu na uzatvorenie učebnej zmluvy so žiakom pred jeho nástupom do 1. ročníka (31. august).

V súvislosti s predĺžením doby povinného vzdelávania napr. na 11 rokov (z dôvodu, aby sa na trhu práce nenachádzali absolventi, ktorí neukončili aspoň základnú prípravu na trh práce) v rozsahu základného odborného vzdelávania, väčšina respondentov nemala jednoznačnú odpoveď áno alebo nie. Odporúčali sa inšpirovať štátmi EÚ s minimálnou nezamestnanosťou mladých ľudí.

**Sumarizácia a identifikácia hlavných bariér a výziev zapojenia podnikov do SDV**

**Pozitíva/benefity:**

* zabezpečenie a stabilizovanie zdrojov podniku,
* skrátenie adaptačného procesu zamestnanca,
* získanie pracovných návykov študentov,
* prezentácia firemných hodnôt a podnikovej kultúry,
* SDV podporuje tímový prístup k práci,
* zaškolený personál do budúcnosti,
* nahradenie pracovníkov, ktorí odchádzajú do dôchodku kvalifikovanými zamestnancami,
* imidž firmy (spoločenská zodpovednosť),
* podpora odborného vzdelávania lepšou prepojenosťou na prax,
* rozvoj firmy,
* zviditeľnenie „zanikajúcich“ povolaní,
* možnosť podieľať sa na stanovení vzdelávania,
* odpočítateľná položka z daní

**Bariéry:**

* nedostatočný počet SŠ schopných a ochotných vstúpiť do SDV,
* absentujúce odbory potrebné pre zamestnávateľov na školách,
* veľká byrokracia,
* prílišná administratíva,
* neprehľadný systém zdaňovania príjmov žiakov,
* žiadna podpora z MŠVVaŠ SR,
* príliš veľa aktérov, ktorí vstupujú do SDV,
* krátka doba na realizáciu úkonov na získanie osvedčenia o spôsobilosti poskytovať PV v SDV,
* nábor žiakov- hlavne presviedčanie rodičov,
* počet zamestnancov a strojov vyhradených pre študentov počas prakatického vyučovania,
* personálne zabezpečenie (je veľký rozdiel mať prváčikov po ZŠ ako 3,4tákov),
* nejednoznačnosť legislatívnych ustanovení nedostatok finančných prostriedkov na vybudovanie infraštruktúry na výkon PV,
* veľa záväzkov je hlavne pre zamestnávateľov (hoci nie je zaručené, že žiaci potom ostanú u nich pracovať),
* ukončenie zmluvy je možné len v špecifických prípadoch,
* nezáujem študentov,
* odobranie normatívu na žiaka- nedá sa vymeniť žiak, ak nedosahuje požadované výsledky

**Výzvy:**

* zefektívnenie procesu vytvorenia/zmeny učebných a študijných odborov korelujúcich s aktuálne existujúcimi povolaniami u zamestnávateľov,
* upraviť technický normatív v procese certifikácie podľa novších technologických postupov

**Návrhy na zlepšenie**:

* návrh systému grantových možností pre inovatívne nápady žiakov,
* väčšia právomoc zamestnávateľa upravovať učebné osnovy,
* organizácia a spolupráca viacerých subjektov pri cielene zameraných infodňoch na ZŠ (spojenie sa viacerých podnikov, ktoré sú podobného zamerania),
* vyhlásenie súťaže pre študentov SDV,
* zvýhodnenie firiem, ktoré vstúpili do SDV napr. pri štátnych zákazkách,
* mediálna propagácia SDV a zviditeľňovanie aktívnych firiem,
* príspevok štátu na mzdy inštruktorov,
* vytvorenie elektronického formulára pre certifikáciu firiem do SDV,
* zaviesť vyššie daňové zvýhodnenie,
* zavedenie dotácii na žiaka, ktorý vstupuje do SDV.
1. Definícia podnikov podľa Úradného vestníka Európskej Únie: vymedzenie pojmov týkajúcich sa MSP [↑](#footnote-ref-1)
2. motivačné štipendium poskytuje štát prostredníctvom školy, týka sa odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce [↑](#footnote-ref-2)