

Slávka KRÁSNA - Silvia BARNOVÁ

SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA AKO SÚČASŤ ODBOROVEJ DIDAKTIKY

Vysokoškolské učebné texty



2020

Vysoká škola DTI

Názov: SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA AKO SÚČASŤ ODBOROVEJ DIDAKTIKY

Autori:

PhDr. PaedDr. Slávka Krásna, PhD.

PaedDr. Silvia Barnová, PhD.

Recenzenti:

prof. PhDr. Miron Zelina, PhD.

PhDr. JUDr. Ing. Marian Horváth, Ph.D

PaedDr. Miroslav Porubčan

Bc. Anton Gábriš

Vydavateľ: Vysoká škola DTI v Dubnici nad Váhom

Počet strán: 138

Rok vydania: 2020

ISBN: 978-80-8222-003-5

Vysokoškolské učebné texty schválila Edičná komisia VŠ DTI v Dubnici nad Váhom dňa 24.6. 2020 v edícii: Skriptá a učebné texty pod číslom S11/2020. Učebné texty vznikli s finančnou podporou Vysokej školy DTI v Dubnici nad Váhom ako otvorený vzdelávací zdroj.

Vysokoškolské učebné texty vznikli v rámci riešenia vedeckého projektu IGA VŠDTI č.003/2019 „Odborné vzdelávanie a príprava v systéme duálneho vzdelávania pre aktuálne potreby trhu práce“.

OBSAH

ÚVOD.....	4
1 ODBORNÉ VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA V SYSTÉME DUÁLNEHO VZDELÁVANIA.....	6
1.1 Systematizácia terminológie odborného vzdelávania a prípravy a systému duálneho vzdelávania ako súčasti odborovej didaktiky.....	6
1.2 Odborné vzdelávanie a príprava ako súčasť systému duálneho vzdelávania ...	11
2 SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA AKO SÚČASŤ ODBOROVEJ DIDAKTIKY.....	19
2.1 Systematizácia odborovej didaktiky vo vzťahu k systému duálneho vzdelávania	19
2.2 Systém duálneho vzdelávania v medzinárodnom kontexte	37
2.3 Systém duálneho vzdelávania v portfóliu Slovenskej republiky	50
2.3.1 <i>Historické hľadisko systému duálneho vzdelávania na našom území</i>	<i>56</i>
2.3.2 <i>Aktuálne hľadisko systému duálneho vzdelávania na Slovensku.....</i>	<i>62</i>
2.4 Systém duálneho vzdelávania v období pandemickej situácie ako aktuálna výzva pre odborovú didaktiku	108
2.5 Systém duálneho vzdelávania v inkluzívnom edukačnom prostredí ako aktuálna výzva pre odborovú didaktiku	112
ZÁVER	120
Zoznam použitých informačných prameňov.....	122

ÚVOD

Predložené vysokoškolské učebné texty sú určené najmä pre študentov učiteľstva profesijných predmetov a praktickej prípravy, ktorých vysokoškolské štúdium je zamerané na prípravu kvalifikovaných učiteľov predovšetkým pre oblasť praktického profesijného výcviku žiakov v stredných odborných školách., taktiež aj pre všetky participujúce strany – žiakov, vysokoškolských študentov, školy, podniky a zamestnávateľov. Predpokladáme, že vysokoškolské učebné texty by mohli významným spôsobom pomôcť aj zamestnancom podniku v pozícii hlavného inštruktora alebo inštruktora ako kľúčových osôb v realizácii duálneho vzdelávania v podnikovej praxi.

Prostredníctvom terminologických východísk odborného vzdelávania a prípravy v systéme duálneho vzdelávania a odborovej didaktiky zosumarizujeme nevyhnutné terminologické východiská spracovávanej témy na základy najaktuálnejších vymedzení a z najaktuálnejších zdrojov. V učebných textoch tiež rozpracujeme podrobnejšie aktuálny systém duálneho vzdelávania z v domácom portfóliu i v zahraničnom portfóliu, zameriame sa aj na problematiku systému duálneho vzdelávania v praxi v podmienkach Slovenskej republiky najmä z hľadiska odborovej didaktiky.

V príslušných kapitolách budeme opisovať primerané teoretické východiská a na základe dostupných informačných východísk zmapujeme súčasný stav témy a následne aj charakterizujeme a podrobnejšie opíšeme systém duálneho vzdelávania vo vzťahu k odborovej didaktike. Všetky kapitoly sú ukončené otázkami, zameranými na kľúčové informácie nevyhnutného minimálneho poznatkového základu a budú tvoria jeden z prostriedkov sebakontroly a sebahodnotenia študujúceho.

Vysokoškolské učebné texty sú k dispozícii ako otvorený vzdelávací zdroj (Open Educational Resources, OER), ktorý predstavuje voľne dostupný vzdelávací zdroj prostredníctvom informačných a komunikačných technológií s cieľom nekomerčného používania jeho obsahu komunitou užívateľov. Naše vysokoškolské učebné texty vo forme otvoreného vzdelávacieho zdroja sú k dispozícii ako výučbové a študijné zdroje, umožňujúce voľné použitie a spracovanie, môžu byť súčasťou aktualizovaných zdrojov učiteľskej prípravy, najmä v odbornom vzdelávaní a príprave ako súčasť podpory našej vysokej školy k uľahčenému prístupu k edukačným zdrojom pre všetkých záujemcov. Podľa nášho názoru významnou výhodou toho, že predložené vysokoškolské učebné texty sú

k dispozícii ako otvorený vzdelávací zdroj je možnosť ich rýchlej aktualizácie a promptnej reakcie v podobe úpravy textu v prípade, že v predmetných obsahových oblastiach, ktorým sa vysokoškolské učebné texty venujú, nadobudne platnosť nová právna úprava, prípadne nastanú legislatívne či iné zmeny.

1 ODBORNÉ VZDELÁVANIE A PRÍPRAVA V SYSTÉME DUÁLNEHO VZDELÁVANIA

***Kľúčové slová:** systém duálneho vzdelávania, odborová didaktika, odborné vzdelávanie, odborná príprava*

V prvej kapitole vysokoškolských učebných textov sa zameriame na systematizáciu odbornej terminológie vo vzťahu k systému duálneho vzdelávania ako súčasti odbornej didaktiky a súčasne pomenujeme aktuálne východiská odborného vzdelávania a prípravy ako súčasti systému duálneho vzdelávania.

1.1 Systematizácia terminológie odborného vzdelávania a prípravy a systému duálneho vzdelávania ako súčasti odbornej didaktiky

Podľa Stoffovej (2016) **odborová didaktika**, naviazaná k študijnému odboru určuje, aké konkrétne predmety sa majú vyučovať na danom stupni školského systému, obsah učiva v jednotlivých predmetoch, kedy učiť, kto má učiť, koho má učiť, ako má učiť a zdôvodňuje aj príčiny, prečo takto učiť. Citovaná autorka ďalej špecifikuje predmet skúmania odbornej didaktiky v zmysle skúmania metód, foriem, postupov, didaktických prostriedkov a prostredie na základe poznania a poznávania procesu učenia sa s cieľom optimálneho využitia metód, foriem, postupov, didaktických prostriedkov a prostredia na zvýšenie efektívnosti a kvality vyučovania a učenia sa. V súlade s vyššie citovanou autorkou **odborovú didaktiku** chápeme ako profesionálnu a profesijnú vednú disciplínu, ktorá sleduje aj teoretické, empirické a aj aplikačné ciele prostredníctvom konštituovaných didaktických, aplikačných a empirických zásad, metód, foriem, nástrojov, pravidiel, postupov. Z vyššie uvedených definícií je zrejmé, že pretrváva náročnosť exaktnejšieho vymedzenia odbornej didaktiky aj napriek tomu, že ide o konštituovanú vednú disciplínu. Vymedzenie odbornej didaktiky má široký diapazón a od užším poňatím ako didaské techné vyučovacieho predmetu výklady po najširšie ponímanie odbornej didaktiky ako profesionálnej a profesijnej vednej disciplíny s teoretickými, empirickými a aj

aplikačnými konceptmi v konštituovaných didaktických, aplikačných a empirických zásadách, metódach, formách, nástrojoch, pravidlách a postupoch vo vzťahu k odborovej príslušnosti a odborovej špecifickosti. Môžeme konštatovať, že didaktika vied má interdisciplinárny charakter a multidimenzionálny charakter a zasiťovanie medzi jednotlivými odbormi vedy a techniky je zrejmé (Krásna a Barnová, 2020).

Barnová a kol. (2019) uvádzajú, že **stredná odborná škola** je vnútorne diferencovaná stredná škola, ktorá pripravuje žiakov v najmenej dvojročnom a najviac päťročnom vzdelávacom programe príslušného odboru vzdelávania. Vzdelávacie programy strednej odbornej školy sú zamerané predovšetkým na výkon povolání a odborných činností v národnom hospodárstve, zdravotníctve, verejnej správe, kultúre, umení a v ostatných oblastiach a môžu pripravovať aj na ďalšie štúdium. Stredné odborné školy poskytujúce vzdelanie na výkon povolání a odborných činností sa členia na typy. Odborné vzdelávanie a príprava v strednej odbornej škole rozvíjajú vedomosti, zručnosti a schopnosti žiaka získané v predchádzajúcom vzdelávaní a poskytujú vedomosti, zručnosti a schopnosti nevyhnutné pre výkon povolání a odborných činností. Stredná odborná škola zabezpečuje žiakom teoretické vyučovanie a praktické vyučovanie. Ak stredná odborná škola zabezpečuje žiakom len teoretické vyučovanie, žiaci absolvujú praktické vyučovanie v stredisku praktického vyučovania alebo pracovisku praktického vyučovania (Zákon č. 245/2008 Z. z.).

Školou alebo školským zariadením je výchovno-vzdelávacia inštitúcia zriadená podľa osobitného predpisu (Zákon č. 245/2008 Z. z.). Definícia školy vychádza z jej základného spoločenského poslania a môžeme ju označiť za sociálnu inštitúciu účelovo vytvorenú na realizáciu jej základnej úlohy, t. j. na zaisťovanie riadenej a systematickej edukácie (Kosová – Kasáčová, 2009). Průcha a kol. (2013) definujú školu ako spoločenskú inštitúciu, ktorej tradičnou funkciou je poskytovanie vzdelávania žiakom príslušných vekových skupín v organizovaných formách podľa určitých vzdelávacích programov. Poňatie a funkcie školy sa menia so zmenami spoločenských potrieb. Škola sa stala miestom socializácie žiakov, podporujúcim ich osobnostný a sociálny rozvoj a pripravujúcim ich na život osobný, pracovný a spoločenský.

Podľa Kováča (2015) **odborné vzdelávanie a odborná príprava** sú súčasťou výchovno-vzdelávacieho procesu, v ktorom sa získavajú vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné pre výkon povolání, skupiny povolání alebo odborných činností; člení sa na

teoretické vyučovanie a praktické vyučovanie. Systém duálneho vzdelávania budeme v našich učebných textoch ponímať ako systém odborného vzdelávania a prípravy žiaka založený na:

- a) zmluvnom vzťahu medzi zamestnávateľom a žiakom (učebná zmluva),
- b) zmluvnom vzťahu medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou (zmluva o duálnom vzdelávaní),
- c) výkone praktického vyučovania žiaka priamo u zamestnávateľa na pracovisku praktického vyučovania,
- d) zodpovednosti zamestnávateľa za praktické vyučovania a
- e) financovaní praktického vyučovania zamestnávateľom.

Citovaný autor ďalej charakterizuje **systém školského vzdelávania** je odborným vzdelávaním v rozsahu teoretického a praktického vyučovania, zabezpečované školou v dielni školy, v ktorom sa môže praktické vyučovanie uskutočňovať aj u zamestnávateľa a výkon praktického vyučovania žiaka u zamestnávateľa je založený na:

- a) zmluvnom vzťahu medzi školou a zamestnávateľom (zmluva o poskytovaní praktického vyučovania),
- b) umiestnení žiaka k zamestnávateľovi na základe rozhodnutia školy,
- c) bez zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a žiakom.

Sústava odborov vzdelávania, podľa vyššie citovaného autora, je zoznam odborov štúdia, zoradených do skupín študijných odborov a skupín učebných odborov. Skupina študijných odborov alebo skupina učebných odborov je skupina zahŕňajúca príbuzné študijné odbory alebo príbuzné učebné odbory; súčasťou skupiny študijných odborov alebo skupiny učebných odborov sú aj študijné odbory alebo učebné odbory experimentálne overované podľa osobitného predpisu. Vyhláška č. 251/2018 Z. z. – Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky z 5. septembra 2018 o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky podľa § 47 písm. a) a b) 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. upravuje 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, taktiež upravuje, že gymnázium, stredná odborná škola, stredná športová škola, škola umeleckého priemyslu a konzervatórium poskytujú výchovu a vzdelávanie v *študijných odboroch a učebných odboroch*, ktoré sú zaradené v sústave odborov vzdelávania.

Praktické vyučovanie je organizovaný proces poskytujúci žiakom praktické zručnosti, schopnosti a návyky nevyhnutné na výkon povolania, skupiny povolání alebo odborných činností, ktorý sa vykonáva v školskej dielni alebo priamo v reálnych podmienkach u zamestnávateľa. Praktické vyučovanie v systéme školského vzdelávania je praktické vyučovanie žiakov vykonávané v dielni školy alebo u zamestnávateľa podľa rozhodnutia školy na základe zmluvy o poskytovaní praktického vyučovania. O umiestnení žiaka na praktické vyučovanie u zamestnávateľa a o výbere zamestnávateľa na praktické vyučovanie rozhoduje škola. Obsah vzdelávania na praktickom vyučovaní, ako aj odmeňovanie žiaka najčastejšie taktiež určuje stredná odborná škola. Praktické vyučovanie u zamestnávateľa v systéme školského vzdelávania sa najčastejšie uskutočňuje v poslednom ročníku alebo posledných dvoch ročníkoch štúdia. Praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania je uskutočňované vždy u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril so žiakom učebnú zmluvu. O výbere žiaka pre zamestnávateľa rozhoduje zamestnávateľ. Spôsobilosť zamestnávateľa pre výkon praktického vyučovania určuje stavovská alebo profesijná organizácie overením spôsobilosti zamestnávateľa pre praktické vyučovanie - procesom overovania spôsobilosti zamestnávateľa na poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania. Obsah vzdelávania na praktickom vyučovaní určuje zamestnávateľ v spolupráci so školou. Finančné a hmotné zabezpečenie žiaka určuje zamestnávateľ a je dohodnuté v učebnej zmluve. Zamestnávateľ môže využiť možnosť umiestniť žiaka do 40 % z celkového rozsahu praktického vyučovania na praktické vyučovanie do dielni v spolupracujúcej škole alebo do 40 % z celkového rozsahu praktického vyučovania na praktické vyučovanie k inému zamestnávateľovi, ktorý má osvedčenie pre poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania (Kováč, 2015). **Dielňa** je súčasť strednej odbornej školy, v ktorej sa vykonáva praktické vyučovanie žiaka; dielňou sa tiež rozumie aj iná odborná učebňa určená na výkon praktického vyučovania v strednej odbornej škole, ak to obsah príslušného študijného odboru alebo učebného odboru vyžaduje.

Pracovisko praktického vyučovania je organizačná súčasť zamestnávateľa, ktorému bolo vydané osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Pracovisko zamestnávateľa je organizačná

súčasť zamestnávateľa, s ktorým stredná odborná škola uzatvorila zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania (Kováč, 2015).

Forma praktického vyučovania u zamestnávateľa vyjadruje vyučovací predmet, prostredníctvom ktorého poskytuje zamestnávateľ praktické vyučovanie u zamestnávateľa – odborný výcvik alebo odborná prax.

Odborný výcvik je odborný vyučovací predmet praktického vyučovania, ktorý sa uskutočňuje cvičnou prácou alebo produktívnou prácou. Odborný výcvik žiakov vykonáva majster odbornej výchovy alebo inštruktor. Odborný výcvik je súčasťou učebného plánu 2- alebo 3-ročných učebných programov alebo súčasťou študijných odborov s rozšíreným počtom hodín praktického vyučovania, v ktorých môže žiak získať okrem maturitného vysvedčenia aj výučný list (Kováč, 2015).

Kováč (2015) ďalej definuje **odbornú prax** ako odborný vyučovací predmet praktického vyučovania. Odborná prax sa podľa schválených vzdelávacích programov môže vykonávať aj v čase školských prázdnin. Odbornú prax vykonáva žiak pod vedením učiteľa odbornej praxe alebo inštruktora. Odborná prax je súčasťou učebného plánu študijných odborov, v ktorých môže žiak získať iba maturitné vysvedčenie.

Učebné osnovy sú súčasťou školského vzdelávacieho programu a uvádzajú rozpis učiva do tematických celkov a rozpis vyučovacích hodín určených učebným plánom na jednotlivé tematické celky. Učebné osnovy sú zostavené pre vyučovací predmet a sú členené na jednotlivé ročníky. Učebné osnovy sú podkladom pre spracovanie tematického vzdelávacieho plánu pre daný vyučovací predmet (Školský zákon 245/2008).

Tematický vzdelávací plán predmetu odborný výcvik alebo predmetu odborná prax je rozpis učiva predpísaného učebnými osnovami daného predmetu na jednotlivé vyučovacie jednotky. Vyučovacou jednotkou je na praktickom vyučovaní najčastejšie 1 vyučovací deň praktického vyučovania alebo 1 týždeň praktického vyučovania (v rozsahu dní praktického vyučovania, ktoré pripadajú na kalendárny týždeň). V tematickom vzdelávacom pláne je jasne definované učivo alebo činnosť, ktoré sú dané na vyučovaciu jednotku (Kováč, 2015).

Štipendijný program je program, ktorý môže vydať zamestnávateľ a určuje ním podmienky poskytovania podnikového štipendia žiakom strednej odbornej školy.

Podľa § 59 Zákon č. 131/2002 Z. z. - Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa dňom zápisu podľa odseku 4 študent stáva **študentom vysokej školy**.

Vzdelávanie chápeme ako cielene organizovaný a realizovaný proces výchovno-vzdelávacieho pôsobenia a učenia sa, zameraného na rozvoj dieťaťa alebo žiaka v súlade s jeho predpokladmi a podnetmi, ktoré stimulujú jeho vlastnú snahu stať sa harmonickou osobnosťou (Zákon č. 245/2008 Z. z.).

Žiak je fyzická osoba, ktorá sa zúčastňuje na výchovno-vzdelávacom procese v základnej škole, strednej škole, v škole pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a v základnej umeleckej škole (Zákon č. 245/2008 Z. z.).

Uvedené terminologické východiská sme zosumarizovali s cieľom zjednotenia ponímania kľúčových pojmov témy, pričom si nenárokujeme na úplnosť či jednoznačnosť najmä z hľadiska, že systém duálneho vzdelávania a aj odborová didaktika sú dynamickými súčasťami celoživotného vzdelávania.

1.2 Odborné vzdelávanie a príprava ako súčasť systému duálneho vzdelávania

Podľa Kováča (2015) **odborné vzdelávanie a odborná príprava** sú súčasťou výchovno-vzdelávacieho procesu, v ktorom sa získavajú vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné pre výkon povolania, skupiny povolání alebo odborných činností; člení sa na teoretické vyučovanie a praktické vyučovanie.

Podľa citovaného zdroja Eurydice (2019a) z hľadiska Stratégie 2018 – 2020 v rámci prioritnej osi (PO) 1 – Vzdelávanie je v súčasnosti implementovaný 3 národný program **Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy; Škola otvorená všetkým; IT akadémia – vzdelávanie pre 21. storočie**. Výška kontrahovaných prostriedkov je 70 867 180 €, čo predstavuje 15,5 % z celkovej alokácie PO 1. V rámci 2 vyhlásených výziev (V základnej škole úspešnejší, NedisKVALIFIKUJ SA!) bolo k 16.02.2018 zazmluvnených 266 projektov v celkovej výške kontrahovaných finančných prostriedkov 23 337 962 €, čo predstavuje 5,09 % z celkovej alokácie PO 1. Čerpanie finančných prostriedkov začalo v roku 2018. Doterajšia implementácia, vrátane miery kontrahovania a čerpania, bola ovplyvnená zameraním sa na prípravu národných projektov, čo z časového hľadiska negatívnym spôsobom ovplyvnilo pokrok v implementácii a

prípravu dopytovo-orientovaných výziev. Z celkového počtu 8 schválených zámerov národných projektov sa Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky rozhodlo ďalej 4 národné projekty nerealizovať, resp. témy projektov premietnuť do dopytovo-orientovaných výziev (napr. podpora prípravy budúcich pedagogických a odborných zamestnancov). Na základe skúseností a s cieľom maximalizovať benefity pre účastníkov vzdelávania v rámci jednotlivých prioritných oblastí sa Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zameralo od roku 2018 na zvýšenú podporu vyhlasovania dopytovo-orientovaných výziev. Príprava a nastavenie výziev úzko súvisí aj s procesom prípravy a využívania zjednodušeného vykazovania výdavkov (ďalej len „SCO“) s cieľom zjednodušenia implementácie tak na strane prijímateľa, ako aj na strane Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky využíva SCO vo forme delegovaného aktu, t. j. schválenie štandardných stupníc jednotkových nákladov EP, pričom tento proces trvá v priemere približne 12 mesiacov a podmienky využívania SCO musia byť definované priamo vo výzve/vyzvaní. Na prelome januára a februára 2018 bol schválený Akčný plán na posilnenie transparentnosti implementácie PO1 Vzdelávanie OP ĽZ, o ktorom sme písali v texte vyššie, ktorého cieľom je posilniť okrem transparentnosti aj efektívnosť implementácie PO1 (Eurydice, 2019a).

V roku 2017 bol zverejnený autorský dokument pre oblasť výchovy a vzdelávania na najbližších 10 rokov Učiace sa Slovensko, ktorý formuluje zmeny a ciele, ktoré je potrebné naplniť na zvládnutie výziev slovenského školstva. V nadväznosti naň pripravilo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania, ktorý má podobu viacročných akčných plánov. Súčasťou sú aj legislatívne opatrenia v oblasti regionálneho školstva, vysokého školstva či ďalšieho vzdelávania. (Eurydice, 2019a). Pre najbližšie roky implementácie PO1 – Vzdelávanie Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, vychádzajúc z nastavenia PO1, t. j. nastavenia špecifických cieľov, so zohľadnením aktuálnych a perspektívnych potrieb účastníkov vzdelávania na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému vrátane celoživotného (ďalšieho) vzdelávania, určilo nasledovné priority:

1. vzdelávanie pre potreby trhu práce (zamestnateľnosť), napr.:
 - podpora kariérneho a výchovného poradenstva,
 - podpora prepojenia odborného vzdelávania a prípravy s praxou,
 - zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy,

- podpora podnikateľských zručností,
- 2. zlepšovanie študijných výsledkov a inklúzia, napr.:
 - podpora PISA gramotností,
 - podpora globálneho vzdelávania a Agendy 2030,
 - zvýšenie kvality vzdelávania,
 - podpora inkluzívnych aktivít,
- 3. výsledkovo orientované vysokoškolské vzdelávanie, napr.:
 - podpora tvorby a realizácie profesijne orientovaných bakalárskych programov,
 - podpora IT zručností,
 - odstraňovanie bariér v prístupe k VŠ vzdelávaniu,
- 4. zvýšenie profesijných kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov a zvýšenie atraktivity učiteľského povolania, napr.:
 - skvalitnenie prípravy budúcich pedagogických a odborných zamestnancov
 - zvýšenie profesijných kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov
- 5. celoživotné vzdelávanie vrátane neformálneho vzdelávania, napr.:
 - nastavenie systému uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania (validácia výsledkov),
 - zvýšenie kvality ďalšieho vzdelávania,
 - podpora zvyšovania účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a pod. (Eurydice, 2019).

Podľa vyššie citovaného zdroja v rámci plánovaných opatrení sa v jednotlivých oblastiach podporia aj iniciatívy EK pre zaostávajúce regióny a transformujúce sa uhoľné regióny. Stratégia prístupu k implementácii týchto priorít je vo vytvorení priameho vzťahu vyhlasovaných NP a výziev na DOP (ak relevantné). Budú sa vyhlasovať v synergii vo vzťahu k danej téme, resp. oblasti definovanej priority. Cieľom je, aby jeden NP bol synergický a komplementárny s viacerými výzvami na DOP, pričom dôraz sa kladie na vyhlasovanie výziev na DOP. Cieľom podpory uvedených priorít v oblasti vzdelávania je prispieť ku kvalitnému a dostupnému vzdelávaniu a posilniť efektívnosť a výkonnosť PO1. Plán OVP sa týka nielen systému duálneho vzdelávania, ale aj študijných a učebných odborov, v ktorých nie je možné v zmysle ich charakteru zaviesť systém duálneho vzdelávania) a doplnenie možnosti využitia finančných nástrojov. V rámci aktivít plánuje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky doplniť špecifické aktivity podporujúce iniciatívy EK, zamerané na zaostávajúce regióny a transformujúce sa uhoľné regióny.

V súčasnosti je realizovaná implementácia 7 NP: Praxou k zamestnaniu; Absolventská prax štartuje zamestnanie; Úspešne na trhu práce; Šanca pre mladých; Vzdelávanie mladých uchádzačov o zamestnanie; Reštart pre mladých uchádzačov o zamestnanie; Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce pre mladých uchádzačov o zamestnanie. Výška kontrahovaných prostriedkov je 163 909 804 €, čo predstavuje 79,29 % z celkovej alokácie PO 2. V rámci vyhlásených výziev na DOP (Podpora vstupu vybraných skupín mladých ľudí na trh práce; Nové alebo inovatívne programy na zlepšenie samozamestnania mladých ľudí; Aktivizácia a podpora mladých NEET) je aktuálne zazmluvnených len 6 projektov v celkovej výške kontrahovaných finančných prostriedkov 627 693 €, čo predstavuje 0,30 % z celkovej alokácie PO 2. Výzvy na DOP, zamerané na podporu vstupu vybraných mladých ľudí na trh práce a na zlepšenie samozamestnania mladých ľudí neboli úspešné, a to najmä z dôvodu nesprávneho nastavenia, ktoré obmedzovalo účasť v plánovaných opatreniach na uchádzačov o zamestnanie s podmienkou minimálnej dĺžky evidencie na úradoch práce. Oproti prvým dvom výzvam bolo prijatých oveľa viac žiadostí, proces hodnotenia však naznačuje, že mnoho žiadateľov nedosiahlo minimálny požadovaný počet bodov (Eurydice, 2019a).

Pokiaľ ide o nezamestnanosť mladých ľudí (Eurydice, 2019a), verejné služby zamestnanosti majú obmedzené kapacity na včasnú intervenciu a individuálne prispôsobovanie služieb podľa profilov uchádzačov o zamestnanie, ako aj na podchytenie nezaevidovaných mladých ľudí. V súlade s cieľmi Záruk pre mladých ľudí je preto potrebné v týchto oblastiach konať. Prioritou bude špecializovaná podpora mladých ľudí, ktorá im pomôže nájsť správne príležitosti, pripraviť sa, nájsť a udržať si prácu prostredníctvom programov s holistickými službami pre mladých ľudí, ktorí sú mimo školy, sú nezamestnaní a čelia prekážkam pri hľadaní zamestnania, a to s cieľom účinnejšie zoskupiť služby, ktoré im budú ponúkané a zároveň vypracovať mechanizmus, ktorý by pomáhal udržať v nich záujem o pokračovanie v celoživotnom vzdelávaní. V snahe zachytiť čo najširšie spektrum neaktívnych mladých ľudí, ako aj nezamestnaných mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou, bude realizované pravidelné pracovné stretnutia za účelom spolupracovať so zástupcami občianskej spoločnosti a miestnej a regionálnej samosprávy. Cieľom bude identifikovať príklady dobrej praxe, uplatniteľné v širšom kontexte výziev, zameraných na túto cieľovú skupinu. Zároveň budú vyhľadávané inšpirácie a skúsenosti niektorých členských štátov Európskej únie z uplatňovania tzv. „šablónových výziev“, t. j. výziev s preddefinovanými opatreniami, ktorých príprava je pre potenciálnych žiadateľov zrozumiteľná a jednoduchá,

čo potvrdzujú aj skúsenosti z dosiaľ vyhlásených výziev v rámci PO2. Potenciálnymi žiadateľmi sú malé mimovládne organizácie a malé samosprávy, často tie s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít. Z alokácie PO 2 zostáva pri súčasnej úrovni uzatvorených zmlúv k dispozícii 42 mil. € (stav v roku 2018). Predpokladá sa, že Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nevyčerpá sumu cca 58 mil. €. Dôvodom je skutočnosť, že pôvodné nastavenie niektorých národných projektov vychádzalo z oveľa vyšších počtov evidovaných mladých nezamestnaných osôb. Po zmene situácie na trhu práce sa nastavené hodnoty ukazovateľov v projektoch stali nereálnymi. Na plánované opatrenia je tak k dispozícii 100 mil. € zo zdrojov Európskej únie. S ohľadom na vyššie uvedené vyhodnotenie implementácie PO 2, nie sú potrebné zásadné zmeny jej nastavenia (Eurydice, 2019a).

Madzinová a kol. (2018) konštatujú, že **system duálneho vzdelávania je systemom odborného vzdelávania a prípravy na povolania**, ktorý je založený na úzkom prepojení všeobecného a odborného teoretického vzdelávania v strednej odbornej škole s praktickou prípravou v konkrétnom podniku. V súlade s uvedenými autormi konštatujeme, že **system duálneho vzdelávania je jednou z možností efektívneho vzdelávania a prípravy** pre aktuálny a budúci trh práce nielen v podmienkach našej spoločnosti.

Ako konštatuje Špániková (2018), stále pretrvávajúci nedostatok odborne kvalifikovaných pracovných síl a riadiacich pracovných síl je výsledkom nefunkčného prepojenia výsledkov vzdelávania s trhom práce, ako aj k tomu neprimeranej kvality najmä odborného školstva. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily je spôsobený mnohými faktormi, jedným z nich je aj menej flexibilný system odborných škôl, ktoré v súčasnom legislatívnom prostredí nedokážu promptne zareagovať prípravou žiakov na aktuálne alebo očakávané požiadavky pracovného trhu, čoho dôkazom je aj pomerne vysoká nezamestnanosť tých mladých ľudí, ktorí vyštudujú na aktuálnom pracovnom trhu „nepoužiteľné“ odbory. Zvýšené požiadavky a dopyt zamestnávateľov je zaznamenaný najmä v oblasti technického zamerania pre automobilový priemysel, strojársky priemysel a elektrotechnický priemysel, ale i v oblasti mnohých druhov služieb.

Aj podľa nášho názoru je zrejмый nedostatočný počet záujemcov o technické školy (Bilčík a kol, 2019). Predpokladáme tiež, že sektor služieb z pohľadu uchádzačov ponúka nižšie zárobky, čo značne znižuje atraktivitu daného študijného odboru. Taktiež si myslíme, že dlhodobo pretrváva situácia, kedy kvalifikovaná pracovná sila odchádza do zahraničia

nielen kvôli lepším platovým podmienkam, dôležité pre kvalifikovanú pracovnú silu sú, podľa našej mienky, aj stimuly zamestnávateľov v zahraničí, podrobnejšie napr. Treľová (2017a), Treľová (2017b) a ďalší.

Z prieskumu spoločnosti KPMG s názvom Pulse of Economy 2017 (SITA, 2018) vyplynulo, že v najbližších troch rokoch plánujú spoločnosti na Slovensku smerovať svoje investície najmä do inovácií svojich produktov či spôsobov podnikania. Hlavnými prioritami sú udržanie si kvalitných zamestnancov, digitalizácia či vytvorenie digitálnej infraštruktúry. S udržaním kvalitných zamestnancov a digitálnou infraštruktúrou súvisia investície do školenia súčasných zamestnancov. Podľa dostupných údajov z vyššie citovaného zdroja sa väčšina firiem sústreďí na získanie kvalitnej pracovnej sily, čo sa javilo v roku 2017, a podľa dostupných údajov sa javí aj v súčasnosti, ako najväčší problémom. Ako zásadnú prekážku vníma 62 % firiem na Slovensku nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. V tejto súvislosti označili opýtaní za významné riziko nedostatok talentov (32 % opýtaných manažérov).

Ako upozorňuje Správa o stave podnikateľského prostredia v Slovenskej republike (2018), problémom sú hlavne oblasti, ktoré súvisia najmä s prípravou ľudských zdrojov a rozvojom ľudských zdrojov, prepojením týchto komponentov s potrebami trhu práce a s požiadavkami trhu práce. Na základe analýzy odborníkov a nášho pohľadu sa ukazuje ako slabá stránka neefektívny systém celoživotného vzdelávania, nepostačujúce poznanie i odhad potrieb trhu práce z pohľadu vzdelávacieho systému, taktiež kľúčovým je aj nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v najdôležitejších oblastiach hospodárstva Slovenskej republiky. Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky, ktoré sa aktívne zúčastňuje riešenia spracovávanej témy, na základe príslušných kompetencií, ktorými je viazané k aktivitám zlepšovať podnikateľské prostredie a rozvoj inovácií, hodnotí aktuálny stav trhu práce ako stav akútneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Súčasne akútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily predstavuje jeden z najväznejších problémov hospodárskeho rozvoja Slovenska. Ako dôsledok predpokladaného negatívneho demografického vývoja, Slovensko bude musieť pracovať na zlepšovaní podmienok zachovania rastu hospodárstva našej krajiny, pričom s veľkou pravdepodobnosťou bude klesať počet dostupných zdrojov (kvalifikovanej) pracovnej sily.

Z pohľadu oblasti vzdelávania od schválenia OP ĽZ (Strategický plán operačného programu Ľudské zdroje na roky 2018 –2020, 2018) je dôležité uviesť, že stále akcentuje potreba zmien vo vzdelávaní na všetkých stupňoch škôl tak, aby vzdelávací systém vo

zvýšenej miere reflektoval aktuálne, ako aj perspektívne potreby trhu práce, aby sa zvýšila kvalita vzdelávania vrátane atraktivity učiteľského povolania (podobne aj Bilčík, 2015, 2016), zvýšila miera inklúzie a podiel obyvateľstva zapojeného do celoživotného vzdelávania. Z pohľadu cieľov Európa 2020 je podiel vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva vo veku 30-34 rokov stále nižší ako priemer Európskej únie, ale postupne sa tento rozdiel znižuje. Výsledky žiakov v ostatnom meraní PISA 2015 poukazujú na pokračujúci trend znižovania výsledkov v prírodovednej, matematickej a čitateľskej gramotnosti a výrazne badateľný vplyv socioekonomického zázemia na výsledky žiakov. Naopak, dostupnosť vzdelávania je vysoká, až 91 % populácie v ročníku končí najmenej strednú školu. V roku 2015 bol prijatý zákon o odbornom vzdelávaní a príprave 61/2015 Z. z., do ktorého boli zapracované prvky umožňujúce prípravu žiakov v systéme duálneho vzdelávania (žiaci sa v tomto systéme mohli vzdelávať od šk. roku 2015/2016). Následne bola v oblasti odborného vzdelávania a prípravy prijatá Správa o zavádzaní kvality v odbornom vzdelávaní a príprave v nadväznosti na odporúčanie EQAVET sformulovaním opatrení na roky 2016-2020 s cieľom dosiahnuť pozitívne zmeny v oblasti kvality odborného vzdelávania a prípravy. Na skúsenosti z implementácie systému duálneho vzdelávania v praxi ako aj na prekážky identifikované školami a zamestnávateľmi reaguje novela zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorá nadobudla účinnosť od 1. septembra 2019. V rámci Dlhodobého zámeru vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2016 –2021 schváleného vládou Slovenskej republiky v roku 2016 sa medzi priority radí zabezpečenie dostupného a rôznorodého vysokoškolského vzdelávania a zvyšovanie kvality a relevantnosti vysokoškolského vzdelávania. V roku 2017 vypracovalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky model objektivizácie počtu odborných zamestnancov v škole obsahujúci opatrenia, ktorých naplnenie zefektívni vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami bez diskriminácie a na základe rovnosti príležitostí v začleňujúcom vzdelávacom systéme. V roku 2017 prebiehala revízia výdavkov na regionálne a vysoké školstvo s cieľom efektívne alokovať dodatočné zdroje plynúce do školstva. V záverečnej správe tejto revízie sa konštatuje, že okrem zvyšovania výdavkov do vzdelávania je potrebné uskutočniť aj ďalšie reformy na dosiahnutie zlepšenia kvality vzdelávania (Strategický plán operačného programu Ľudské zdroje na roky 2018 –2020, 2018). V roku 2018 pokračuje revízia výdavkov posúdením výdavkov s dopadom na sociálne začleňovanie skupín ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením nakoľko je potrebné výraznejšie korigovať nepriaznivý vplyv socioekonomického znevýhodnenia detí, v zapájaní najzraniteľnejších do

predškolského vzdelávania a v rozvoji kvalitného a inkluzívneho vzdelávania, napr. v podobe odborovej didaktika pre špeciálne školy pre znevýhodnených žiakov (Helbová a kol., 2016).

Otázky ku kapitole 1:

1. Vysvetlite princíp systému duálneho vzdelávania.
2. Vlastnými slovami, avšak na základe platných zákonov, definujte pojmy „žiak“ a „študent“.
3. Pomenujte aktuálne nedostatky nášho vzdelávacieho systému vo vzťahu k trhu práce.
4. Porovnajte priority z dvoch operačných programov a vyslovte vlastný názor vo vzťahu k odborovej didaktike.
5. Z hľadiska študijných odborov a učebných odborov pomenujte vlastné portfólio vzdelávania.

2 SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA AKO SÚČASŤ ODBOROVEJ DIDAKTIKY

***Kľúčové slová:** systém duálneho vzdelávania, odborová didaktika, študijný odbor, učebný odbor, odbory vedy a techniky*

2.1 Systematizácia odborovej didaktiky vo vzťahu k systému duálneho vzdelávania

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (2006) zverejnilo členenie odborov vedy a techniky ako obsahovo vymedzenú oblasť vedy a techniky, v ktorej sa uskutočňuje výskum a vývoj. Sústavu odborov vedy a techniky a číselníky odborov vedy a techniky určuje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Sústava odborov vedy a techniky síce prioritne slúži na štatistické a administratívne účely v Slovenskej republike, avšak, podľa nášho názoru, prináša zmysluplnú primárnu systematizáciu, ktorú je možné použiť ako východiskovú pri systematizácii odborovej didaktiky ako vedy. Sústava odborov vedy a techniky sa člení na tieto skupiny odborov vedy a techniky - prírodné vedy; technické vedy; lekárske vedy; pôdohospodárske vedy; spoločenské vedy a humanitné vedy. Členenie skupín odborov vedy a techniky vychádza zo Sústavy odborov vedy a techniky a číselník odborov vedy a techniky podľa Smernice č. 27/2006-R, ktorú vydalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky dňa 21. decembra 2006.

Vyhláška č. 251/2018 Z. z. – Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky z 5. septembra 2018 o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky podľa § 47 písm. a) a b) 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. upravuje 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, taktiež upravuje, že gymnázium, stredná odborná škola, stredná športová škola, škola

umeleckého priemyslu a konzervatórium poskytujú výchovu a vzdelávanie v *študijných odboroch* a *učebných odboroch*, ktoré sú zaradené v sústave odborov vzdelávania. V tabuľke 1 uvádzame skupiny *študijných odboroch* (ŠO) a *učebných odborov* (UO) (zoradené podľa abecedy).

Tabuľka 1 Odbory vzdelávania pre stredné školy

Odbory vzdelávania pre stredné školy	ŠO	UO
Baníctvo, geológia a geotechnika	X	X
Bezpečnostné služby	X	
Doprava, pošty a telekomunikácie	X	X
Ekonomické vedy	X	
Ekonomika a organizácia, obchod a služby I.	X	
Ekonomika a organizácia, obchod a služby II.		X
Elektrotechnika	X	X
Fyzikálno-matematické vedy	X	
Hutníctvo	X	X
Informačné a komunikačné technológie	X	
Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rozvoj vidieka I.	X	
Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rozvoj vidieka II.		X
Polygrafia a médiá	X	X
Potravinárstvo	X	X
Právne vedy	X	
Publicistika, knihovníctvo a spracovávanie informácií	X	
Spracúvanie dreva	X	X
Spracúvanie kože, kožušín a výroba obuvi	X	X
Stavebníctvo, geodézia a kartografia	X	X
Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba I.	X	

Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II.		X
Špeciálne technické odbory	X	
Technická a aplikovaná chémia	X	X
Technická chémia silikátov		X
Textil a odevníctvo	X	X
Učiteľstvo	X	
Umenie a umeleckoremeselná tvorba I.	X	
Umenie a umeleckoremeselná tvorba II.		X
Veterinárske vedy	X	
Zdravotnícke odbory vzdelávania na SOŠ	X	X

Zdroj tabuľky 1: Vyhláška č. 251/2018 Z. z. -

Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o systave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania

Pri vyššie uvedenom je potrebné zohľadniť aj študijné odbory, ktoré poskytujú stredná športová škola, škola umeleckého priemyslu a konzervatórium. Z vyššie uvedeného je zrejماً výzva odborovej didaktiky do ďalších rokov z hľadiska vzniku zaradenia študijných odborov a učebných odborov do sústavu odborov vzdelávania pre stredné školy, aktuálne je ich už približne 500.

Súčasne sú aj vyhláškou určené vecná pôsobnosť príslušnej stavovskej organizácie alebo príslušnej profesijnej organizácie k jednotlivým študijným a/alebo učebným odborom, podrobnejšie v tabuľke 2:

Tabuľka 2 Vecná pôsobnosť príslušnej stavovskej organizácie alebo príslušnej profesijnej organizácie k jednotlivým študijným a/alebo učebným odborom

	Skupina študijných odborov a učebných odborov	Vecná pôsobnosť príslušnej stavovskej organizácie alebo príslušnej profesijnej organizácie	Spolupracujúca stavovská organizácia alebo profesijná organizácia
1.	11 Fyzikálno-matematické vedy	nie je určená	
2.	21 Baníctvo, geológia a geotechnika	Slovenská banská komora	Republiková únia zamestnávateľov
3.	22 Hutníctvo	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora
4.	23 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba I	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora Republiková únia zamestnávateľov
5.	24 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora Republiková únia zamestnávateľov
6.	25 Informačné a komunikačné technológie	Republiková únia zamestnávateľov	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora
7.	26 Elektrotechnika	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Republiková únia zamestnávateľov
8.	27 Technická chémia silikátov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora
9.	28 Technická a aplikovaná chémia	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
10.	29 Potravinárstvo	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Republiková únia zamestnávateľov Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora
11.	31 Textil a odevníctvo	Slovenská obchodná a priemyselná komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky

12.	32 Spracúvanie kože, kožušín a výroba obuvi	Slovenská obchodná a priemyselná komora	Republiková únia zamestnávateľov Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
13.	33 Spracúvanie dreva	Republiková únia zamestnávateľov	Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
14.	34 Polygrafia a médiá	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora Republiková únia zamestnávateľov
15.	36 Stavebníctvo, geodézia a kartografia	Republiková únia zamestnávateľov	Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská banská komora
16.	37 Doprava, pošty a telekomunikácie	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora Republiková únia zamestnávateľov
17.	39 Špeciálne technické odbory	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
18.	42 Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rozvoj vidieka I	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Slovenská lesnícka komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
19.	43 Veterinárske vedy	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Komora veterinárnych lekárov Slovenskej republiky
20.	45 Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo rozvoj vidieka II	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Slovenská lesnícka komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
21.	53 Zdravotnícke odbory vzdelávania na stredných zdravotníckych školách	Slovenská komora medicínsko-technických pracovníkov	Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek Slovenská komora fyzioterapeutov Slovenská komora zdravotníckych záchranárov Slovenská komora ortopedických technikov Slovenská komora zubných technikov
22.	62 Ekonomické vedy	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora

23.	63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby I	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora
24.	64 Ekonomika a organizácia, obchod a služby II	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora
25.	68 Právne vedy	nie je určená	Republiková únia zamestnávateľov
26.	72 Publicistika, knihovníctvo a vedecké informácie	Republiková únia zamestnávateľov	
27.	74 Telesná kultúra a šport	nie je určená	
28.	75 Pedagogické vedy	nie je určená	
29.	76 Učiteľstvo	nie je určená	
30.	82 Umenie a umeleckoremeselná tvorba I	Slovenská živnostenská komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Republiková únia zamestnávateľov
31.	85 Umenie a umeleckoremeselná tvorba II	Slovenská živnostenská komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Republiková únia zamestnávateľov

Zdroj tabuľky 2: Vyhláška č. 251/2018 Z. z. -

Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania

System duálneho vzdelávania sa však netýka iba stredných odborných škôl, ale aj vysokých škôl. Podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d) odbor vedy a techniky je obsahovo vymedzená oblasť vedy a techniky, v ktorej sa uskutočňuje výskum a vývoj. Sústavu odborov vedy a techniky a číselníky odborov vedy a techniky určilo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky v roku 2006 v Smernici č. 27/2006-R z 21. decembra 2006 o sústave odborov vedy a techniky a číselníku odborov vedy a techniky. Odbor vedy a techniky je obsahovo vymedzená oblasť vedy a techniky, v ktorej sa uskutočňuje výskum a vývoj. Sústavu odborov vedy a techniky a číselníky odborov vedy a techniky určuje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Sústava odborov vedy a techniky síce slúži na štatistické a administratívne účely, avšak rešpektovaním sústavy odborov vedy a techniky a jej členia na nasledujúce skupiny odborov vedy a techniky: prírodné vedy, technické vedy, lekárske vedy, pôdohospodárske vedy, spoločenské vedy a humanitné vedy by mohlo prísť k systematizácii odborovej didaktiky na horizontálnej úrovni, a tým aj na úrovni vertikálnej. Členenie skupín odborov vedy a techniky vychádza zo Sústavy odborov vedy a techniky a číselník odborov vedy a techniky

podľa Smernice č. 27/2006-R, ktorú vydalo Ministerstvo školstva SR dňa 21. decembra 2006.

Podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d) prvú zo základných šiestich skupín odborov vedy a techniky definovaných Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj tvoria **Prírodné vedy**. Uvedené delenie bolo prevzaté aj do aktuálne platnej slovenskej legislatívy, ktorá upravuje oblasť štátnej podpory výskumu a vývoja. Prírodné vedy sa zaoberajú objektami a javmi, v ktorých človek má len vedľajšiu funkciu, alebo je chápaný ako súčasť živočíšnej ríše. Oblasť prírodných vied spoločne s technickými vedami patrí medzi tie vedné disciplíny, v ktorých sa pomerne často objavujú aj hodnotné aplikácie a riešenie konkrétnych problémov spoločnosti a hospodárstva v oblastiach, ktorým sa venujú. V zmysle podrobnejšieho členenia platného v Slovenskej republike do oblasti **prírodných vied** patria nasledovné podskupiny:

- **Matematické vedy** - napr. Aplikovaná matematika (aj pre technické vedy); Diskrétna matematika; Geometria a topológia; Matematická logika a základy matematiky; Pravdepodobnosť a matematická štatistika; Teória vyučovania matematiky; Ostatné príbuzné odbory matematických vied.
- **Počítačové a informatické vedy** (okrem Informačných a komunikačných technológií a Knižničnej informačnej vedy) - napr. Informatické a počítačové vedy; Bioinformatika; Teória vyučovania počítačových a informatických vied a ostatné príbuzné odbory informatických vied.
- **Fyzikálne vedy** - napr. Astrofyzika; Astronómia; Biofyzika (aj pre lekárske, farmaceutické, veterinárne a poľnohospodárske, lesnícke a chemické vedy); Kvantová elektronika a optika; Meteorológia a klimatológia; Teória vyučovania fyziky a ostatné príbuzné odbory fyzikálnych vied.
- **Chemické vedy** - napr. Analytická chémia; Anorganická chémia; Biochémia (aj pre lekárske, farmaceutické, veterinárne, poľnohospodárske, lesnícke a vodohospodárske vedy); Fyzikálna chémia; Makromolekulová chémia; Organická chémia; Teória vyučovania chémie a ostatné príbuzné odbory chemických vied.
- **Vedy o Zemi a environmentálne vedy** (aj zemské zdroje) - napr. Geológia; Hydrogeológia (aj pre vodohospodárske vedy); mineralógia; Paleontológia; Petrológia; Tektonika; Geografická kartografia; Geoinformatika; Ekológia; Ochrana a využívanie krajiny; Meteorológia; Teória vyučovania Vied o zemi a ostatné príbuzné odbory Vied o zemi (geologických, geografických, ekologických a environmentálnych vied)

- **Biologické vedy**, napr. Botanika (aj pre vodohospodárske vedy); Etológia (aj pre poľnohospodárske a lesnícke vedy); Fyzická antropológia (aj pre lekárske, farmaceutické, veterinárne, poľnohospodárske a lesnícke vedy); Fyziológia rastlín; Fyziológia živočíchov;; Genetika (aj pre lekárske, farmaceutické, veterinárne, poľnohospodárske a lesnícke vedy); Imunológia (aj pre lekárske, farmaceutické, veterinárne, poľnohospodárske vedy a lesnícke vedy); Neurovedy; Všeobecná biológia (aj pre lekárske, farmaceutické, veterinárne, poľnohospodárske a lesnícke vedy); Zoológia (aj pre vodohospodárske vedy); Teória vyučovania biologických vied; Ostatné príbuzné odbory biologických vied a ostatné odbory prírodných vied (Centrálny informačný portál pre výskum, vývoj a inovácie (n.d)).

Technické vedy sú druhou zo základných šiestich skupín odborov vedy a techniky tak, ako sú definované Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d). Uvedené delenie bolo prevzaté aj do aktuálne platnej slovenskej legislatívy upravujúcej oblasť štátnej podpory výskumu a vývoja. Technické vedy sú vedy, ktoré skúmajú techniku, analyzujú existujúce technické systémy a myšlienkovy syntetizujú prípadne ideovo anticipujú nové technické objekty a procesy. Oblasť technických vied je účelovo a operatívne orientovaná, má konštruktívny charakter, je integrujúca a spoločne s prírodnými vedami patrí medzi tie vedné disciplíny, v ktorých sa pomerne často objavujú aj hodnotné aplikácie a riešenie konkrétnych problémov spoločnosti a hospodárstva v oblastiach, ktorým sa venujú. V zmysle podrobnejšieho členenia platného v Slovenskej republike do oblasti **technických vied** patria nasledovné podskupiny:

- **Stavebné inžinierstvo** (stavebníctvo, doprava, geodézia), napr. Architektúra a urbanizmus; Pozemné stavby; Vodné stavby (aj pre vodohospodárske vedy); Dopravné systémy; Geodézia, kartografia a kataster; Životné prostredie a ostatné príbuzné odbory stavebného inžinierstva a dopravy.
- **Elektrotechnika, automatizácia a riadiace systémy**, napr. Teoretická elektrotechnika; Elektrické stroje a prístroje; Svetelná technika; Výroba a rozvod elektrickej energie; Elektroenergetika; Metrológia a ostatné príbuzné odbory elektrotechniky, odboroch informačných a komunikačných technológií, automatizácie riadiacich systémov.
- **Informačné a komunikačné technológie**, napr. Teoretická informatika (aj pre prírodné vedy); Aplikovaná informatika; Softvérové inžinierstvo (aj pre prírodné vedy); Hospodárska informatika; Telekomunikácie; Robotika (aj pre strojárstvo); Kybernetika a ostatné príbuzné odbory informačných a komunikačných technológií.

- **Strojárstvo**, napr. Automatizované riadenie výrobných a technologických procesov; Bezpečnosť technických systémov; Hydraulické a pneumatické stroje a zariadenia; Motorové vozidlá, koľajové vozidlá, lode a lietadlá; Obrábanie, tvárnenie a povrchová úprava; Stavebné, pôdohospodárske, zemné a traťové stroje a zariadenia; Technická kybernetika; Aplikovaná mechanika; Jadrová technika a energetika (aj pre elektrotechniku); Súdne inžinierstvo, Automobilové inžinierstvo a ostatné príbuzné odbory strojárstva.
- **Chemické inžinierstvo**, napr. Anorganická technológia a materiály; Chémia a technológia požívatín (aj pre vodohospodárske vedy), Recyklačné technológie; Chémia a technológia ochrany proti bojovým otravným látkam; Chémia a technológia výbušnín a ostatné príbuzné odbory chemického inžinierstva.
- **Materiálové inžinierstvo**, napr. Vrstvy a filmy; Kompozity; Keramika a sklo; Papier a celulóza; Drevo; Textilie; Guma a koža a ostatné príbuzné odbory materiálového inžinierstva.
- **Medicínske inžinierstvo**, napr. Medicínska laboratórna technológia a ostatné príbuzné odbory medicínskeho inžinierstva.
- **Environmentálne inžinierstvo** (baníctvo, hutníctvo, vodohospodárske vedy), napr. Banské meračstvo a geodézia; Geotechnika; Mineralurgia; Hutníctvo kovov; Fyzikálna metalurgia (aj pre strojárstvo); Chemická metalurgia; Ochrana vodných zdrojov a ostatné príbuzné odbory environmentálneho inžinierstva (baníctva, hutníctva, vodohospodárskych vied).
- **Enviromentálna biotechnológia**, napr. Bioremediácia; Diagnostická biotechnológia v environmentálnom manažmente a ostatné príbuzné odbory environmentálnej biotechnologie.
- **Priemyselná biotechnológia**, napr. Biopostupy v technológiách; Bioplasty; Biopalivá; Biomasa a špecifické biochemikálie; Nové biomateriály a ostatné príbuzné odbory priemyselnej biotechnologie.
- **Nanotechnológie**, napr. Nanomateriály; Nanoprocesy; Nanoelektronika; Nanotechnológie a molekulárna elektrotechnika a ostatné príbuzné odbory nanotechnológií.
- **Drevárske vedy**, napr. Technológia a spracovanie dreva; Štruktúra a vlastnosti dreva; Konštrukcie a procesy výroby drevárskych výrobkov, ostatné príbuzné odbory drevárskych vied a ostatné odbory technických vied (podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d).

Lekárske vedy sú tretou zo základných šiestich skupín odborov vedy a techniky tak, ako sú definované Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, uvádzame podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d). Uvedené delenie bolo prevzaté aj do aktuálne platnej slovenskej legislatívy upravujúcej oblasť štátnej podpory výskumu a vývoja. Lekárske vedy sa zaoberajú chorobami, ich rozpoznávaním diagnostika, príčinami (etiológia), prevenciou, liečením (terapia) a ich prejavmi (patológia). Oblasť lekárskych vied patrí medzi tie vedné disciplíny, ktoré sú v rámci Európskej únie medzi hlavnými prioritnými oblasťami z pohľadu financovania. Jedná sa o oblasť vedy s kľúčovou dôležitosťou pre samotný ľudský život, zdravie a kvalitu života. V zmysle podrobnejšieho členenia platného v Slovenskej republike do oblasti **lekárskych vied** patria nasledovné podskupiny:

- **Základné lekárske vedy a farmaceutické vedy**, napr. Anatómia, histológia a embryológia; Farmaceutická chémia; Normálna a patologická fyziológia; Toxikológia; Patologická anatómia a súdne lekárstvo a ostatné príbuzné odbory základných odborov lekárskych a farmaceutických vied.
- **Klinické lekárske vedy**, napr. Anesteziológia a resuscitácia; Dermatovenerológia; Fyziatria, balneológia a liečebná rehabilitácia; Gynekológia a pôrodníctvo; Chirurgia; Neurológia; Oftalmológia; Ortopédia; Otorinolaryngológia; Pediatria; Psychiatria; Röntgenológia a rádiológia; Urológia; Vnútorné choroby; Urgentná a pohotovostná medicína; Zubné lekárstvo; Klinická farmakológia a ostatné príbuzné odbory klinických odborov lekárskych vied.
- **Zdravotné vedy**, napr. Epidemiológia; Hygiena; Ošetrovatelstvo; Sociálna farmácia – lekárstvo; Telovýchovné lekárstvo; Verejné zdravotníctvo; Letecké a kozmické lekárstvo a ostatné príbuzné odbory zdravotníctva a sociálnych služieb.
- **Biotechnológie v zdravotníctve**, napr. Asistovaná reprodukcia; Technológie skúmajúce DNA, proteínov a enzýmov a ich vplyv na organizmus a ostatné príbuzné odbory biotechnológií v zdravotníctve a ostatné odbory lekárskych vied (podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d).

Pôdohospodárske vedy sú, podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d), štvrtou zo základných šiestich skupín odborov vedy a techniky tak, ako sú definované Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. Uvedené delenie bolo prevzaté aj do aktuálne platnej slovenskej legislatívy upravujúcej oblasť štátnej podpory výskumu a vývoja. Pôdohospodárske vedy tvoria osobitnú gnozeologickú kategóriu

systematického poznávania vecí a javov štandardizovanými postupmi pozorovania, merania, analýzy a interpretácie. Oblasť pôdohospodárskych vied patrí medzi tie vedné disciplíny, pred ktorými leží aj v kontexte členstva Slovenskej republiky v Európskej únii jedna z najväčších výziev – premeniť európske poľnohospodárstvo na efektívny a konkurencieschopný sektor. Jedná sa o oblasť vedy s kľúčovou dôležitosťou aj pre zdravie ľudí a kvalitu života. V zmysle podrobnejšieho členenia platného v Slovenskej republike do oblasti **pôdohospodárskych vied** patria nasledovné podskupiny:

- **Poľnohospodárske vedy, lesníctvo a rybárstvo, napr.** Všeobecná rastlinná produkcia; Záhradníctvo; Krajinná a záhradná architektúra; Ochrana pôdy a ostatné príbuzné odbory poľnohospodárskych vied; Pestovanie lesa; Ochrana lesa; Poľovníctvo; Rybárstvo; Genetika a šľachtenie a ostatné príbuzné odbory poľnohospodárskych vied, lesníctva a rybárstva.
- **Živočíšna produkcia, napr.** Všeobecná živočíšna produkcia; Špeciálna živočíšna produkcia a ostatné príbuzné odbory živočíšnej produkcie
- **Veterinárske vedy, napr.** Hygiena chovu zvierat a životné prostredie; Hygiena potravín; Infekčné a parazitárne choroby zvierat; Veterinárne pôrodníctvo a gynekológia a ostatné príbuzné odbory veterinárskych vied.
- **Biotechnológie v poľnohospodárstve, napr.** Poľnohospodárske a potravinárske biotechnológie; GM technológie; Klonovanie dobytky; Diagnostika biomasy a technológie výroby krmív; Biofarmy a ostatné príbuzné odbory biotechnológií v poľnohospodárstve a ostatné odbory pôdohospodárskych vied (podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d)).

Spoločenské vedy sú piatou zo základných šiestich skupín odborov vedy a techniky tak, ako sú definované Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, uvádzame podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d). Uvedené delenie bolo prevzaté aj do aktuálne platnej slovenskej legislatívy upravujúcej oblasť štátnej podpory výskumu a vývoja. Spoločenská veda je súbor vedných disciplín o spoločnosti v jej historickom i synchronnom priereze. Oblasť spoločenských vied patrí spoločne s humanitnými vedami medzi vedné disciplíny s rastúcou dôležitosťou – v prípade ich kvalitných výstupov sú tieto veľmi často vo vyspelých štátoch využívané okrem iného aj na riadenie spoločnosti a hospodárstva. To znamená, že aj napriek zaužívanému nesprávnemu názoru, že ide primárne o vedné disciplíny z oblasti základného výskumu, aj tieto majú veľmi výrazný spoločensko-hospodársky význam a dopad. V zmysle podrobnejšieho

členenia platného v Slovenskej republike do oblasti **spoločenských vied** patria tieto podskupiny:

- **Psychologické vedy**, napr. Forezná psychológia; Pedagogická poradenská a školská psychológia; Psychológia práce; Vývinová psychológia a ostatné príbuzné odbory psychologických vied.
- **Ekonomické vedy a obchod**, napr. Dejiny národného hospodárstva; Ekonomická teória; Ekonomika a manažment podniku; Financie; Medzinárodné ekonomické vzťahy; Obchod a marketing; Poistovníctvo; Účtovníctvo; Verejná správa a regionálny rozvoj; Vojenská logistika; Cestovný ruch; Manažment; Národná a medzinárodná bezpečnosť a ostatné príbuzné odbory ekonomických vied a manažmentu.
- **Pedagogické vedy**, napr. Andragogika; Liečebná pedagogika; Odborová didaktika; Pedagogika; Špeciálna pedagogika; Športová edukológia a ostatné príbuzné odbory pedagogických vied, učiteľstva a vychovávateľstva.
- **Sociálne vedy**, napr. Sociológia; Sociálna antropológia (aj pre historické vedy); Sociálna práca; Kulturológia; Etnológia; Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci; Záchrané služby a ostatné príbuzné odbory sociálnych vied.
- **Právne vedy**, napr. Teória dejín štátu a práva; Ústavné právo; Hospodárske a finančné právo; Pracovné právo; Trestné právo; Občianske právo; Ochrana osôb a majetku; Bezpečnostné verejno-správne služby; Kriminológia a kriminalistika; Aplikované policajné vedy a ostatné príbuzné odbory právnych vied.
- **Politické vedy**, napr. Porovnávacía politológia; Prognostika; Verejná správa; Teória organizácie a riadenia a ostatné príbuzné odbory politických vied.
- **Sociálna a ekonomická geografia**, napr. Sociálne aspekty environmentálnych vied; Kultúrna a ekonomická geografia; Plánovanie dopravy a jeho sociálne aspekty; Demogeografia a demografia a ostatné príbuzné odbory sociálnej a ekonomickej geografie.
- **Masmediálna komunikácia**, napr. Teória žurnalistiky; Masmediálna veda; Knižničná a informačná veda (sociálne aspekty) a ostatné príbuzné odbory masmediálnej komunikácie a ostatné odbory spoločenských vied (podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d)).

Podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d) sú **humanitné vedy** sú šiestou zo základných šiestich skupín odborov vedy a techniky tak, ako sú definované Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj. Uvedené delenie bolo prevzaté aj do aktuálne platnej slovenskej legislatívy upravujúcej oblasť štátnej podpory

výskumu a vývoja. Oblasť humanitných vied patrí spoločne so spoločenskými vedami medzi vedné disciplíny s rastúcou dôležitosťou – v prípade ich kvalitných výstupov sú tieto veľmi často vo vyspelých štátoch využívané okrem iného aj na riadenie spoločnosti a hospodárstva. To znamená, že aj napriek zaužívanému nesprávnemu názoru, že ide primárne o vedné disciplíny z oblasti základného výskumu, aj tieto majú veľmi výrazný spoločensko-hospodársky význam a dopad. Humanitné vedy sa naopak zaoberajú ľuďmi a ich spoločenstvom. V zmysle podrobnejšieho členenia platného v Slovenskej republike do oblasti **humanitných vied** patria nasledovné podskupiny:

- **Historické vedy a archeológia**, napr. História; Archeológia; Muzeológia; Archívniectvo a pomocné vedy historické; Všeobecné dejiny a ostatné príbuzné odbory historických vied a archeológie.
- **Filologické vedy**, napr. Cudzíe jazyky a kultúry; Jazykoveda konkrétnych jazykových skupín; Prekladateľstvo a tlmočníctvo; Slovanské jazyky a literatúry; Slovenský jazyk a literatúra; Všeobecná jazykoveda;; Literárna veda a ostatné príbuzné odbory filologických vied.
- **Filozofické vedy, etika a teologické vedy**, napr. Systematická filozofia; Logika a metodológia vedy; Etika a ostatné príbuzné odbory filozofie; Teológia; ostatné príbuzné odbory filozofických vied, etiky a teologických vied.
- **Vedy o kultúre a umení**, napr. Teória a dejiny kultúry; Religionistika (aj pre historické, teologické a sociálne vedy); Kultúrna antropológia a etnológia a ostatné príbuzné odbory vied o kultúre; Estetika a dejiny estetiky (aj pre filozofické vedy); Literárna veda; Dizajn (aj pre technické vedy); Teória a dejiny filmu, rozhlasu a televízie; Architektonická tvorba; Teória a technológia reštaurovania; ostatné príbuzné odbory vied o kultúre umení a ostatné odbory humanitných vied (podľa Centrálného informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (n.d)).

Na základe vyššie uvedených členení by sme navrhovali štruktúru odborovej didaktiky na tri základné skupiny:

1. **Didaktika vied** ku konkrétnej skupine vied na základe existujúcej sústavy odborov vedy a techniky, ktorá síce slúži najmä na štatistické a administratívne účely, avšak rešpektovaním sústavy odborov vedy a techniky a jej členia na nasledujúce skupiny odborov vedy a techniky: prírodné vedy, technické vedy, lekárske vedy, pôdohospodárske vedy, spoločenské vedy a humanitné vedy by mohlo prísť k systematizácii odborovej didaktiky na horizontálnej úrovni vo vzťahu k líniovaniu

vedného odboru, a tým aj na úrovni vertikálnej vo vzťahu k adresátovi odborovej didaktiky.

2. **Didaktika (študijných a/alebo učebných) odborov**, ktoré sa viažu ku konkrétnemu študijnému alebo učebnému odboru na základe sústavy 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, pričom gymnázium, stredná odborná škola, stredná športová škola, škola umeleckého priemyslu a konzervatórium poskytujú výchovu a vzdelávanie v študijných odboroch a učebných odboroch, ktoré sú zaradené v sústave odborov vzdelávania.
3. **Didaktika predmetov** ku konkrétnemu vyučovaciemu predmetu podľa horizontálneho (rovnocennosť vyučovacích predmetov v ročníku) a vertikálneho členenia (vyučovacie predmety a stupeň náročnosti ich obsahu podľa ročníkov od základnej školy, cez strednú až po vysokú školu). Z tohto pohľadu by sa dalo uvažovať o predmetovej didaktike ako súčasť odborovej didaktiky aj pre materské školy a taktiež aj pre celoživotné vzdelávanie, napr. aj v rámci geragogiky/gerontopedagogiky.

Podľa Petanovitscha a kol. (2014), bezpodmienečným základným rozmerom pre dlhodobu udržateľný funkčný systém učňovského vzdelávania je zabezpečenie angažovanosti podnikov a dostatočného počtu i kvality učňovských miest. K tomuto však dôjde iba vtedy, keď sa z pohľadu podnikov dajú očakávať efekty úžitku. Empirické štúdie dostatočne dokazujú, že učňovské vzdelávanie zabezpečuje podnikom vlastný odborný dorast, čím podporuje prevádzkovú kontinuitu, ako aj inovácie. Oproti nákladom na učňovské vzdelávanie (čas, zdroje, učňovské dielne, inštruktori, učňovské odmeny atď.) stoja produktívne výkony učňov počas celej doby výučby. Očakávaný výpočet nákladov a úžitku v rámci vzdelávania je podstatným určujúcim faktorom pre vzdelávacie ponuky zo strany podnikov, pričom úžitok sa nedá kvantifikovať výlučne iba produktívnou prácou, ale je s tým spojený napríklad aj strednodobý investičný motív.

Formálne ukončenie vzdelávania, a tým aj ukončenie učňovského vzdelávania, fungujú ako signály trhu práce. Musí byť teda zabezpečené, aby osoba po ukončení učňovského vzdelávania disponovala potrebnými, s tým spojenými znalosťami, zručnosťami a kompetenciami (Veteška a Tureckiová, 2008a, 2008b). Toto je relevantné aj z pohľadu absolventov z dôvodu ich šanci na trhu práce „mimo“ pôvodného podniku, v

ktorom sa vzdelávali. Musí byť zabezpečené, aby – a nezáleží na tom, v ktorom podniku sa učňovská príprava konala – bola dosiahnutá úroveň kvality vzdelávania. Iba v takomto prípade bude po danej profesii na trhu práce dopyt a len tak je možné zabezpečenie kvality vo všetkých rovinách: od učňovského podniku (požiadavky na kvalitu kladené na podnik, v ktorom prebieha vzdelávanie, ako aj zabezpečenie, podpora a vývoj kvality učňovského vzdelávania v podnikoch) cez kvalitu učňovského vzdelávania v učňovskej škole, až po zloženie záverečnej učňovskej skúšky, konštatujú Petanovitsch a kol. (2014).

System duálne vzdelávanie je systémom odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, ktorý je založený na úzkom prepojení všeobecného a odborného teoretického vzdelávania v strednej odbornej škole s praktickou prípravou v konkrétnom podniku, konštatujú Madzinová a kol. (2018).

Nogueira (2014) v správe Európskeho parlamentu „Zamerané na: Duálne vzdelávanie: most ponad rozbúrené vody?“ definuje pojem duálne vzdelávanie ako široko používaný zastrešujúci pojem, poukazujúci na skutočnosť, že výučba a učenie v rámci odborného vzdelávania a prípravy sú charakterizované dualitou v dvoch smeroch:

1. dualita miest, na ktorých učenie prebieha (školy/poskytovatelia odborného vzdelávania a prípravy a školiace spoločnosti), podieľajúc sa spoločne na zodpovednosti za poskytovanie teoretickej a praktickej odbornej prípravy a
2. dualita zainteresovaných subjektov (verejné a súkromné subjekty), deliac si zodpovednosť za politiku a prax v oblasti odborného výcviku a prípravy ([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_SK.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_SK.pdf)).

Ide o taký systém technického a odborného vzdelávania a výcviku, ktorého plán je vytvorený a implementovaný v spolupráci s akreditovanou organizáciou z oblasti poľnohospodárstva, medicíny, priemyslu a obchodu (TESDA, 2010), pričom štatút akreditovaného poskytovateľa vzdelávania alebo výcviku musí byť udelený relevantnými úradmi (CEDEFOP, 2008).

V rámci duálneho programu sú vzdelávanie v edukačnej inštitúcii a na pracovisku rovnocenné, hoci výcvik na pracovisku tvorí 50 % alebo viac z celkového trvania vzdelávacieho programu (UNESCO, 2011). V priebehu výcviku na pracovisku získavajú učni vedomosti, praktické zručnosti, vytvárajú si postoje potrebné pre prácu v rôznych

sektoroch ekonomického a spoločenského života (UNESCO, 1984), čo im má uľahčiť vstup na trh práce po ukončení prípravy na povolanie. V tomto duchu CEDEFOP (2008) dopĺňa túto definíciu a uvádza, že cieľom vzdelávania a výcviku je vyzbrojiť jedincov potrebnými vedomosťami, know-how, zručnosťami a kompetenciami, ktoré sú pre dané povolanie alebo pre uplatnenie sa na pracovnom trhu potrebné.

CEDEFOP (2008) definuje organizáciu výchovno-vzdelávacieho procesu v duálnom systéme ako vzdelávanie alebo výcvik, v rámci ktorého sa príprava na povolanie realizuje kombináciou vzdelávania vo vzdelávacej inštitúcii alebo stredisku výcviku a na pracovisku vo vymedzených časových intervaloch. Môže ísť o striedanie období na týždennej, mesačnej alebo ročnej báze. V závislosti od krajiny a príslušného stavu môžu byť účastníci viazaní zmluvným vzťahom k zamestnávateľovi, alebo môžu byť za prácu odmeňovaní. Zmluvou sa potenciálny zamestnávateľ zaväzuje k výcviku učňa, ktorý akceptuje a prijíma podmienky výcviku, vedúceho k získaniu odbornej kvalifikácie pre určité zamestnanie/povolanie, pričom sa dôraz kladie na práva, povinnosti a zodpovednosť všetkých zúčastnených strán (TESDA, 2010).

V rámci systému duálneho vzdelávania existuje nevyhnutnosť prispôbovať učňovské profesie a ich obsah hospodárskemu vývoju a z toho vyplývajúcim zmenám v potrebách kvalifikácií. Len takýmto spôsobom môže byť zabezpečené to, že sa v učňovskej príprave budú sprostredkovať relevantné odborné zručnosti, ktoré sú zo strany hospodárstva potrebné a je po nich na trhu práce dopyt. Z tohto dôvodu sa jednotlivé profesijné položky nestanovujú staticky, ale sú formulované tak, že vzdelávanie môže byť prispôbené novému vývoju a môže sa realizovať jednoducho a rýchlo. Iniciatíva na novú úpravu môže vo všeobecnosti vychádzať z príslušných odvetví ako aj od sociálnych partnerov a príslušných ministerstiev, avšak spravidla vychádza zo strany podnikov, ktorých sa tieto zmeny bezprostredne dotýkajú. V každom prípade stoja v popredí požiadavky na aktuálne profesie a potreby v praxi v danom odvetví, pričom sú podporované štúdiami a evaluáciami, konštatujú Petanovitsch a kol. (2014).

Podľa vyššie citovaných autorov systém duálneho vzdelávania je pre mladých ľudí atraktívny aj preto, lebo poskytuje široký výber a rôzne možnosti. Učňovská príprava sprostredkúva všetky relevantné schopnosti a kompetencie, ktoré sú potrebné pre vykonávanie konkrétnej profesie. Okrem toho však sprostredkúva aj všeobecné, transferovateľné kompetencie nad rámec podniku, ktoré nie sú užitočné iba v

učňovskom závode, ale aj v celom odvetví a všeobecne na trhu práce. Duálny systém takto pokrýva veľmi širokú škálu rôznych predpokladov. Z pohľadu mladých ľudí je dôležitým znakom atraktivity najmä „učenie na pracovisku“. Ďalšími dôležitými aspektmi atraktivity je okrem iného stabilná perspektíva profesie a zamestnania, dobré šance na trhu práce, regulované pracovné podmienky a spôsoby ďalšieho vzdelávania, ako aj možnosti zlepšenia príjmov. Podstatnou výhodou systému duálne organizovaného vzdelávania je - oproti výlučne školským systémom - aj reálna možnosť po ukončení vzdelávania okamžitého nastúpenia do pracovného pomeru. Ďalšie pozitívum vidia mladí ľudia v tom, že majú už počas vzdelávania možnosť zarábať si vlastné peniaze (Petanovitsch a kol., 2014).

Aj podľa SPKK (2019) systém duálneho vzdelávania je systém odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, ktorý sa vyznačuje najmä úzkym prepojením všeobecného a odborného teoretického vzdelávania s praktickou prípravou žiakov u konkrétneho zamestnávateľa. Výučba v škole sa strieda s praktickým vyučovaním v priestoroch zamestnávateľa. Systém duálneho vzdelávania, založený na učebnej zmluve medzi zamestnávateľom a žiakom a zmluve o duálnom vzdelávaní medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou, je spojením praktického vyučovania u zamestnávateľa s teoretickým vzdelávaním v odbornej škole. Je významným nástrojom pre znižovanie nezamestnanosti mladých ľudí, ktorej hlavnou príčinou je nesúlad medzi zručnosťami absolventov škôl a potrebami zamestnávateľov. V súčasnosti je tento nesúlad jednou z charakteristických nevýhod mladých ľudí vstupujúcich na trh práce. Odborné vzdelávanie a príprava na povolanie systémom duálneho vzdelávania priamo u zamestnávateľa môže zohrať nezastupiteľnú úlohu v zlepšovaní tohto stavu. Je súčasne aj nástrojom pre zosúladenie počtu absolventov odborného vzdelávania v jednotlivých učebných odboroch a študijných odboroch s potrebami trhu práce. Systém duálneho vzdelávania – ako kombinácia teoretického vzdelávania na pôde školy a praktického odborného vzdelávania u zamestnávateľa – sa v celej Európe považuje za najlepšie riešenie nezamestnanosti mladých ľudí, je kľúčovým faktorom úspešnej hospodárskej politiky vyspelých štátov a hlavným nástrojom na znižovanie nezamestnanosti mladých ľudí, podrobnejšie napr. Gabrhelová (2018a,b), Porubčanová - Pasternáková – Gabrhelová (2016), Pasternáková a Gabrhelová (2016), Gabrhelová - Porubčanová - Pasternáková (2016).

Princíp súčasného nastavenia systému duálneho vzdelávania je, podľa Madzinovej a kol. (2018), založený na predpoklade, že účinnejšia spolupráca medzi zamestnávateľmi a strednými odbornými školami povedie k vyššej miere previazanosti školskej teoretickej a

praktickej výučby s konkrétnymi potrebami zamestnávateľov v oblasti prípravy ich budúcich zamestnancov. Systém duálneho vzdelávania je významný nástroj, ktorým možno znižovať nezamestnanosť mladých ľudí alebo zvyšovať uplatniteľnosť absolventov stredných odborných škôl, pri ktorej je jednou z hlavných príčin nesúlad medzi zručnosťami zo stredných odborných škôl a potrebami pracovného trhu, resp. zamestnávateľov. Nastavenie systému duálneho vzdelávania umožňuje prípravu na povolanie priamo u zamestnávateľa, čo zohráva významnú úlohu pri zlepšovaní uvedeného stavu a rovnako zabezpečuje, že príprava žiaka na výkon povolania zodpovedá potrebám zamestnávateľov.

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

Systém duálneho vzdelávania sa v podmienkach Slovenskej republiky implementuje od prijatia zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov ako reakcia na meniace sa potreby trhu práce a potreby znižovania nezamestnanosti mladých ľudí (pozri tiež Barnová et al., 2018, 2019). Týmto zákonom sa zaviedla komplexná právna úprava oblasti odborného vzdelávania a prípravy, ktorej cieľom bolo predovšetkým zvýšiť flexibilitu školského systému vo vzťahu k potrebám pracovného trhu a umožniť zamestnávateľom aktívnu účasť na príprave žiakov v súlade s ich potrebami (podrobnejšie tiež Čepelová a Krásna (2014), Krásna (2015a,b) a iní autori). Žiaci stredných odborných škôl na Slovensku majú možnosť vzdelávať sa v systéme duálneho vzdelávania od školského roku 2015/2016.

Zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave bol stanovený legislatívny rámec a potrebné predpoklady na jeho zavádzanie, avšak absentuje systém jeho implementácie, kontinuita pri budovaní a koordinácii vo viacerých oblastiach. Napriek tomu, že do novely zákona neprešli viaceré zásadné pripomienky, prináša viaceré opatrenia, ktorých cieľom je zlepšiť podmienky pre vstup ďalších žiakov a zamestnávateľov (hlavne malých a stredných podnikateľov) do systému, znížiť celkovú administratívnu záťaž a skvalitniť odbornú prípravu žiakov stredných odborných škôl. Od novely zákona o odbornom vzdelávaní sa očakáva, že prispeje k naplneniu očakávaného cieľa národného projektu duálneho

vzdelávania (Duál) do roku 2020, kedy má byť do systému zapojených 12 000 žiakov, 1 450 zamestnávateľov a 280 stredných odborných škôl, konštatujú Madzinová a kol. (2018).

Systém duálneho vzdelávania podľa nášho názoru predstavuje účinnú, aktívnu a efektívnu spoluprácu žiakov stredných odborných škôl a stredných odborných škôl so zamestnávateľmi. Systém duálneho vzdelávania predstavuje výučbu pre zamestnanie a trh práce, ktorá je realizovaná prostredníctvom zosúlad'ovania výučby v školách s konkrétnymi potrebami zamestnávateľov v prostredí aktuálneho trhu práce.

2.2 Systém duálneho vzdelávania v medzinárodnom kontexte

Vo veľkej väčšine členských štátov Európskej únie možno v rámci systému odborného vzdelávania nájsť aspoň jednu cestu, v ktorej sa kombinuje teoretické (všeobecné a odborné) vzdelávanie v škole s praktickou prípravou (prácou) na pracovisku, t. j. u zamestnávateľa, ale medzi jednotlivými krajinami možno badať značné odlišnosti v tom, aké iné možnosti odborného vzdelávania sú ponúkané a v akom pomere sú jednotlivé cesty zastúpené. Zatiaľ čo členské štáty Európskej únie reformujú svoje systémy odborného vzdelávania a prípravy a integrujú učenie sa prácou, Európsky parlament zdôrazňuje (Nogueira, 2014), že odlišnosť štartovacích pozícií, spolu so sociálnym a hospodárskym aspektom, znemožňujú, aby v krátkodobom časovom horizonte všetky krajiny smerovali k rovnakému modelu. Navyše, vzhľadom na rôznorodosť systémov si zmeny vyžadujú čas a musia sa robiť postupne.

Systémy odborného vzdelávania podľa miesta realizácie je možné, podľa Madzinovej a kol. (2018) rozčleniť nasledovne:

- *Odborné vzdelávania realizované v škole* (Francúzsko, Rumunsko, Španielsko, Fínsko);
- *Odborné vzdelávania realizované v špeciálnej odbornej škole* (Belgicko, Luxembursko, Holandsko, Švédsko);
- *Odborné vzdelávanie realizované priamo na pracovisku* (Taliansko, Írsko, Spojené kráľovstvo, USA, Izrael – hlavnými učebnými miestami sú malé podniky a továrne, ktoré v regionálnom stredisku spoločne prevádzkujú študijné dielne. Učni pracujú v podniku a 1 – 3 dni v týždni sa vzdelávajú v študijnej dielni).

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

Systémy odborného vzdelávania podľa zamerania samotného vzdelávania delíme nasledovne:

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

Stredné odborné vzdelávanie na Slovensku prešlo viacerými fázami vývoja. Kým do roku 1989 bolo rozšírené učňovské školstvo s napojením na podnikovú prax, od roku 1990 sa odborné školy sústredili viac na vzdelávanie spojené s vyučovaním v škole bez výrazného prepojenia na prax. Od roku 2015 sa na Slovensku zaviedol systém duálneho vzdelávania, ktorý si bral príklad z Nemeckého a Švajčiarskeho modelu fungovania systému duálneho vzdelávania. Európsky parlament v rámci štúdie „Duálne vzdelávanie: most ponad rozbúrené vody“ (Nogueira, 2014) identifikoval štyri hlavné typy kategórií v odbornom vzdelávaní a príprave s nasledovnými charakteristikami:

1. *Plnofunkčná učňovská príprava*:

- učňovská príprava je súčasťou formálneho vzdelávania a je ukončená na národnej úrovni uznávaným certifikátom – získané certifikáty/kvalifikácie sú často spojené so statusom kvalifikovanej pracovnej sily;
- obsah odbornej prípravy v podnikoch je určovaný spoločne vládou, zástupcami organizácií zamestnávateľov a odborovými zväzmi;
- učni majú jasný status, sú odmeňovaní a práva a povinnosti všetkých zúčastnených strán sú jasne definované (učeň, spoločnosť, stredisko odbornej prípravy atď.);
- náklady na odbornú prípravu znášajú spoločne vláda a zamestnávatelia (vláda pokrýva prípravu v škole; zamestnávatelia financujú odbornú prípravu v podniku);
- zatiaľ čo v týchto krajinách existujú iné formy odborného vzdelávania, učňovská príprava má hlavné postavenie, pokiaľ ide o účasť a sociálne vnímanie tejto formy vzdelávania.

Tento typ odborného vzdelávania a prípravy sa využíva sa najmä v Rakúsku, Nemecku a Dánsku.

Silné stránky plnofunkčnej učňovskej prípravy:

- ponúka výhody učenia sa prácou veľkému počtu žiakov, ako i celej spoločnosti;
- učňovská príprava zaručuje jednoduchší prechod zo školy do pracovného prostredia a jej výsledkom je relatívne vysoká úroveň zamestnanosti;
- medzi mladými ľuďmi, rodičmi a spoločnosťou je dobre známa a je prít'azlivá;
- v rámci podnikateľského sektora existuje silná spoluzodpovednosť za odborné vzdelávanie a prípravu, ktorá zaručuje, že kvalifikácia a odborná príprava sú aktuálne a dobre zosúladené s potrebami pracovného trhu;
- systémy majú dlhú tradíciu, vďaka ktorej sa vytvorili silné zabezpečovacie mechanizmy.

Slabé stránky plnofunkčnej učňovskej prípravy:

- učňovská príprava je silne závislá od poskytovania učňovských miest podnikateľským sektorom, od ochoty a motivácie zamestnávateľov zapájať sa do duálneho systému vzdelávania;

- vyžaduje sa vysoká úroveň „učňovskej pripravenosti“ – učni musia mať rozvinuté základné pracovné návyky a mať pozitívny prístup k práci;
- znevýhodnení mladí ľudia si učňovské miesto nájdu v porovnaní s inými skupinami rovesníkov ťažšie;
- zamestnávateľia, resp. organizácie, ktoré vstúpia do systému duálneho vzdelávania, musia mať potrebné technické a ľudské zdroje, čo si často vyžaduje spoluprácu niekoľkých spoločností v rámci prípravy žiakov na povolanie.

2. *Učňovská príprava ako paralelná kategória k iným formám odborného vzdelávania a prípravy:*

Ide o krajiny, kde síce učňovská príprava existuje, ale nepredstavuje hlavnú kategóriu odborného vzdelávania a prípravy. Tieto krajiny často kombinujú učňovskú prípravu s teoretickou časťou, a to nasledovne:

- a) učňovská príprava vedie k rovnakej kvalifikácii ako teoretická časť OVP. Je alternatívnou, no rovnocennou cestou k iným formám OVP (napr. vo Francúzsku, Holandsku), alebo
- b) učňovská príprava končí osobitným certifikátom, ktorý nie je rovnaký ako ten, ktorý sa udeľuje v školách (v Taliansku, v Poľsku, vo Veľkej Británii).

V týchto krajinách má učňovská príprava spoločné niektoré kľúčové charakteristiky so systémami plnofunkčnej učňovskej prípravy (status žiakov, zmluva, odmeňovanie), ale učňovská príprava je medzi podnikmi a študentmi menej obľúbená.

Silné stránky tohto typu systému sú:

- vzhľadom na existenciu kategórií teoretického vzdelávania, je jednoduchšie zosúladiť ponuku učňovských miest s dopytom žiakov po týchto miestach,
- medzi teoretickým OVP a učňovskou prípravou existujú prechodné kategórie, ktoré študentom umožňujú zmeniť zameranie počas štúdia.
- učňovská príprava môže byť zameraná na konkrétne sektory, ktoré majú najväčší potenciál z hľadiska tvorby učňovských miest.

Slabé stránky v týchto krajinách sú:

- niekedy sa učňovská príprava sústreďuje na tradičné sektory (remeslá, výroba), pričom rozdiely v zručnostiach môžu existovať aj v iných rastových sektoroch v krajine.

3. Silné prvky učenia sa pracou:

V niektorých krajinách (napr. vo Francúzsku, Fínsku alebo Holandsku), kde je učňovská príprava zavedená ako paralelná cesta, zostáva teoretická odborná príprava hlavnou formou odborného vzdelávania a výcviku, ale učenie sa pracou, t. j. podniková praktická príprava, je do programov systematicky integrovaná. Takto silné prvky učenia sa dopĺňajú prevládajúce programy zamerané na teoretické vzdelávanie.

Silné stránky týchto kategórií odborného vzdelávania a prípravy sú:

- je jednoduchšie získať nových zamestnávateľov, keďže nemusia vytvárať platené pracovné miesto na dlhú dobu (ako je to pri učňovskej príprave);
- ide o ideálne riešenie pre mladých ľudí, ktorí majú nedostatok učňovskej pripravenosti – zoznamujú sa s pracovným prostredím postupne;
- učenie sa pracou je ponúkané širokému spektru žiakov a je menej selektívne ako plnofunkčná učňovská príprava,
- žiaci počas svojho štúdia pracujú v rôznych spoločnostiach, čo im umožňuje získať skúsenosti pre širokú škálu pracovných pozícií a pracovných prostredí.

Slabé stránky systému učenia sa pracou:

- školy musia vytvoriť silnú sieť miestnych organizácií;
- problémom môže byť kvalita učenia sa pracou a spôsob, ako je kombinované s teoretickým odborným vzdelávaním;
- obdobie odbornej prípravy na pracovisku môže trvať iba niekoľko týždňov (i keď niekoľkokrát za rok) a nie vždy je zárukou dostatočne motivujúceho a podporného vzdelávacieho prostredia;
- prechod zo školy do pracovného prostredia je trochu zdĺhavejší ako v prípade učňovskej prípravy, keďže je menej pravdepodobné, že organizácie budú systematicky prijímať nových stážistov.

4. Úplné teoretické odborné vzdelávanie a príprava:

V zmysle citovanej správy z roku 2014 sú za úplne teoretické systémy odborného vzdelávania a prípravy považované napr. Česká republika a Slovensko. Na tomto mieste je potrebné opätovne poznamenať, že od roku 2015 na Slovensku už systém duálneho vzdelávania funguje ako alternatívna cesta odborného vzdelávania.

Veľkú časť odborného vzdelávania v takýchto krajinách tvorí úplné teoretické vzdelávanie a príprava, s čím súvisí niekoľko problémov:

- nedostatok spolupráce medzi školami a organizáciami;
- nepochopenie učňovskej prípravy a podobných režimov vzdelávania zo strany zamestnávateľov; zamestnávatelia si neuvedomujú výhody, ktoré im tieto formy vzdelávania mladých ľudí prinášajú;
- zamestnávatelia nie sú pripravení poskytovať mladým ľuďom plnohodnotnú kvalifikáciu (ale iba určité, na spoločnosť zamerané zručnosti);
- tieto systémy sa zároveň stretávajú s problémami, týkajúcimi sa zastaraných školských plánov, školského vybavenia a kompetentnosti učiteľov (podrobnejšie napr. Pasternáková a Sláviková (2012); Gabrhelová (2017, 2018a,b); Paternáková a Lajčín (2012); Pastrnáková (2016b), Pasternáková a Gabrhelová (2018), Krásna (2014), Barnová a Krásna (2018a,b) a iní autori).

Ako uvádza SAAIC (2019) z hľadiska systému duálneho vzdelávania v **Nemecku** je potrebné uviesť, že si každá spolková krajina (*Länder*) v Nemecku organizuje, administruje a financuje svoj vlastný školský systém. Zodpovednosť za školstvo majú ministerstvá pre školské a kultúrne záležitosti. Za vysoké školstvo je vo väčšine krajín zodpovedné ministerstvo vedy. Na úrovni federálnej vlády je BMBW zodpovedné za návrhy predpisov, týkajúcich sa základných princípov systému vysokoškolského vzdelávania, odbornej prípravy mimo škôl a nariadení o odbornej príprave. BMBW je tiež zodpovedné za oblasť vedy. Je to najrozšírenejšia forma základnej odbornej prípravy. Kombinuje profesijnú prípravu v podniku so vzdelávaním a odbornou prípravou v odbornej škole (*Berufsschule*). Príprava v škole sa realizuje buď diaľkovou školskou dochádzkou (jeden alebo dva dni počas týždňa), alebo ako vzdelávací blok (dochádzka do školy v priebehu niekoľkých týždňov). Na základe *BBiG – Berufsbildungsgesetz* (Zákon o odbornej príprave) bol prijatý rad nariadení a smerníc pre jednotlivé povolania. Nábor sa realizuje prostredníctvom úradov

práce (*Arbeitsämter*), alebo priamo prihláškou v podniku. Nejestvujú všeobecné celoštátne platné požiadavky na prijatie - každý podnik si stanovuje vlastné požiadavky. Dĺžka odbornej prípravy závisí od povolania a trvá od dvoch do tri a pol roka, môže sa však skrátiť, ak účastník absolvoval primeranú prípravný odborný výcvik. Po úspešnom absolvovaní odbornej prípravy dostáva účastník príslušný diplom alebo vysvedčenie (certifikát).

Zvláštnosťou **rakúskeho** vzdelávacieho systému, podľa ABA (2019), je úzke prepojenie medzi hospodárstvom a vzdelávaním. Z tohto praktického vzdelávania neprofítujú len uční, ale aj absolventi vyšších škôl pripravujúcich na povolanie, odborných učilíšť a univerzít. Duálny systém edukácie – kombinácia teórie a praxe – sa uplatňuje tak v učebných odboroch, ako aj v odborných učilištiach. Učebné plány alebo ťažiská vzdelávania sa prispôbujú požiadavkám hospodárstva, uční sú odborne vzdelávaní v podnikoch alebo absolvujú praktikum. V spoločných projektoch medzi školami a hospodárstvom, napr. formou diplomových projektov v rámci cvičebných firemných prác, sa presadzujú výsledky výskumu a vývoja, ktoré súvisia s praxou. Táto kombinácia sa v celej Európe považuje za vzor a je kľúčovým faktorom pre úspech hospodárskej lokality Rakúsko. Zahraniční investori oceňujú predovšetkým odborne špecifické schopnosti a fundované základné poznatky rakúskych zamestnancov. Rakúsko disponuje rozsiahlou sieťou terciárnych vzdelávacích inštitúcií. K nim patrí 21 vysokých škôl typu Fachhochschule, 22 verejných a 13 súkromných univerzít. Vysoké školy typu Fachhochschule, ktoré dokopy ponúkajú 660 študijných odborov, sú orientované na požiadavky firemného sektora a udržiavajú intenzívny kontakt s priemyselným sektorom. Približne polovica študijných programov, ktoré ponúkajú vysoké školy aplikovaných vied, umožňuje vzdelávanie popri zamestnaní. Vzdelávací systém v Rakúsku je orientovaný na prípravu na povolanie. Spolu s orientáciou na prax kladie ťažisko na špecializáciu. Či sa jedná o vyššie vzdelávacie školy v technickej alebo obchodnej oblasti, možnosť špecializácie je vždy daná. Tak ponúka napríklad Vyšší technický ústav pre strojárstvo viac ako desať rozdielnych vzdelávacích odvetví.

Podobne ako v Slovenskej republike aj v **Českej republike** je diskutovanou témou odborné vzdelávanie v tzv. duálnom (učňovskom) systéme. Aj tu platí, že jedným zo základných predpokladov kvalitného odborného vzdelávania je obojstranne prínosná a dobre fungujúca spolupráca medzi školami a podnikmi. Ako predikuje Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě (NUV, 2017), trh práce a duálny systém sú spolu veľmi úzko prepojené. V krajinách, kde je uplatňovaná a podporovaná spolupráca medzi

školami, podnikmi a sociálnymi partnermi, môžu školy vyučovať teoretické predmety podľa potrieb jednotlivých podnikov. Absolventi potom majú možnosť získané kompetencie využiť v praxi, ich prechod medzi školou a prácou je jednoduchší a lepšie si potom hľadajú vhodnú prácu. Pre svojho budúceho zamestnávateľa sú vďaka získanej praxi a zručnostiam, ktoré nadobudli v podniku, vhodnými kandidátmi na určitú pracovnú pozíciu v danej profesii. Pre vhodnú spätnú väzbu a plynulý vzdelávací proces je dôležitá vzájomná spolupráca škôl a podnikov, lebo pedagogickí zamestnanci (majstri) si môžu s pracovníkmi podnikov (trénermi, inštruktormi ...) odovzdávať dôležité informácie hlavne o prospechu žiakov a o získaných zručnostiach daného žiaka.

Na základe Analýzy systémů odborného vzdelávání v Evropě a ve světě z hľadiska previazanosti počiatocného a ďalšieho odborného vzdelávania je možné konštatovať, že počiatocné odborné vzdelávanie nie je schopné poskytovať kvalifikácie, s ktorými by človek vystačil po celý svoj profesijný život. Preto vo všetkých priemyselných krajinách rastie význam ďalšieho vzdelávania a v súvislosti s tým sa mení funkcia počiatocného odborného vzdelávania. Vedú sa diskusie o tom, či má počiatocné odborné vzdelávanie človeka pripravovať s ohľadom na celý jeho profesijný život, alebo či má vytvárať predpoklady pre to, aby sa mohol rýchlo uplatniť v konkrétnom povolání. Je to do určitej miery otázka toho, či sa má odborné vzdelávanie zameriavať predovšetkým na posilňovanie mobility pracovníka alebo na zabezpečenie jeho produktivity. Túto dilemu možno zmierniť tým, že by podniky viac využívali širšie kompetencie absolventov odborného vzdelávania, alebo tým, že by v učebných osnovách odborného vzdelávania boli kombinované kľúčové zručnosti so špeciálnymi kompetenciami.

Príprava v **nemeckom** duálnom systéme má učňom poskytnúť kvalifikáciu na to, aby sa mohli uplatniť v príslušnom povolání. Počíta sa však s tým, že odbornými pracovníkmi sa môžu stať až vtedy, keď získajú profesionálne skúsenosti a absolvujú ďalšie vzdelávanie.

Vo **Francúzsku** slúži ďalšie vzdelávanie predovšetkým k socializácii pracovníkov a využíva sa k zaškoleniu tých, ktorí novo nastúpili do podnikov. Podnikom sa ponecháva na ich vôli, ako doplnia teoretické poznatky, ktoré pracovníci získali v školách, praktickými zručnosťami.

Britský systém odborného vzdelávania nemá žiadne formálne hranice medzi počiatocným odborným vzdelávaním a ďalším vzdelávaním. Široko poňatá príprava na

profesijný život má poskytnúť predovšetkým všeobecnú národnú odbornú kvalifikáciu. Tá však má príliš všeobecný charakter a jej držiteľia sú nútení pokračovať vo svojom vzdelávaní.

V **Izraeli** úplne chýba priestupnosť vnútri školského systému, najmä z profesijnej prípravy na vysokú školu. S ohľadom na rozdielne funkcie ďalšieho vzdelávania vyčleňujú podniky v niektorých krajinách rozdielne objemy finančných prostriedkov na ďalšie vzdelávanie svojich zamestnancov.

Vo **Francúzsku** a vo **Veľkej Británii** je objem týchto prostriedkov oveľa vyšší ako v Nemecku, kde prevažujú prostriedky vynaložené na počiatkové vzdelávanie, konštatuje sa v Analýze systémů odborného vzdelávání v Evropě a ve světě.

Z hľadiska Strategického rámca Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní („ET 2020“), bol schválený pracovný program „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“ na barcelonskom zasadnutí Európskej rady v marci 2002, ktorý v kontexte lisabonskej stratégie po prvýkrát vytvoril pevný rámec pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave, založený na spoločných cieľoch s prvoradým cieľom podporovať zlepšovanie vnútroštátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy prostredníctvom rozvoja doplnkových nástrojov na úrovni Európskej únie, vzájomného učenia sa a výmeny osvedčených postupov prostredníctvom otvorenej metódy koordinácie. Vzdelávanie a odborná príprava zohrávajú kľúčovú úlohu pri riešení mnohých sociálno-ekonomických, demografických, environmentálnych a technologických výziev, pred ktorými stojí dnes i v ďalších rokoch Európa a jej občania. Efektívne investovanie do ľudského kapitálu prostredníctvom systémov vzdelávania a odbornej prípravy je nevyhnutnou zložkou stratégie Európy na zabezpečenie vysokej úrovne udržateľného rastu založeného na vedomostiach, ako aj pracovných miest, teda oblastí, ktoré sú v centre lisabonskej stratégie, pričom sa zároveň podporuje aj sebarealizácia, sociálne začlenenie a aktívne občianstvo.

Podľa vyššie citovaného rámca v období do roku 2020 by prvoradým cieľom európskej spolupráce mala byť podpora ďalšieho rozvoja systémov vzdelávania a odbornej prípravy v členských štátoch, ktoré majú zabezpečiť:

- a) osobné, spoločenské a profesijné naplnenie všetkých občanov;

- b) udržateľnú hospodársku prosperitu a zamestnateľnosť pri presadzovaní demokratických hodnôt, sociálnej súdržnosti, aktívneho občianstva a medzikultúrneho dialógu.

Podľa Strategického rámca Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní“ („ET 2020“), takéto ciele je potrebné vidieť v celosvetovom kontexte. Členské štáty uznávajú význam otvorenia sa celému svetu ako podmienku pre globálny rozvoj a prosperitu, čo Európskej únii pomôže prostredníctvom ponuky vynikajúcich a atraktívnych príležitostí na vzdelávanie, odbornú prípravu a výskum dosiahnuť cieľ stať sa vedúcou znalostnou ekonomikou vo svetovom meradle.

Európska spolupráca vo vzdelávaní a odbornej príprave do roku 2020 by sa mala vytvoriť v kontexte strategického rámca preklenujúceho systémy vzdelávania a odbornej prípravy ako celok v perspektíve celoživotného vzdelávania. Celoživotné vzdelávanie by sa naozaj malo chápať ako základná zásada, na ktorej spočíva celý rámec, ktorý má pokrývať učenie vo všetkých súvislostiach – či už formálne, neformálne alebo informálne – a na všetkých úrovniach: od vzdelávania v ranom detstve a škôl až po vysoké školstvo, odborné vzdelávanie a prípravu a vzdelávanie dospelých.

Strategický rámec Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní“ („ET 2020“) by sa mal konkrétne zaoberať týmito štyrmi strategickými cieľmi:

1. úsilie, aby sa celoživotné vzdelávanie a mobilita stali realitou;
2. zlepšovanie kvality a efektivity vzdelávania a odbornej prípravy;
3. podpora spravodlivosti, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva;
4. posilňovanie tvorivosti a inovácie, vrátane podnikavosti na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy.

Taktiež aj periodické monitorovanie pokroku v stanovenom ciele je základným prínosom pre tvorbu politiky založenej na dôkazoch. K načrtnutým strategickým cieľom by sa preto mali v období rokov 2010–2020 pripojiť ukazovatele a referenčné úrovne pre priemer európskych výsledkov („európske referenčné hodnoty“). Tieto hodnoty vychádzajú z existujúcich referenčných hodnôt a pomôžu pri meraní celkového pokroku na európskej úrovni a pri zhodnotení dosiahnutých výsledkov.

Ako podrobnejšie uvedieme v nasledujúcom texte, podľa Strategického rámca Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní“ („ET 2020“) je znenie **strategického cieľa 1: Úsilie, aby sa celoživotné vzdelávanie a mobilita stali realitou.**

Výzvy, ktoré prináša demografická zmena a pravidelne sa opakujúca potreba aktualizovať a rozvíjať zručnosti v súlade s meniacimi sa hospodárskymi a sociálnymi podmienkami, si vyžadujú celoživotný prístup k vzdelávaniu v autentickom prostredí, ako aj systémy vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré vo väčšej miere reagujú na zmenu a sú otvorenejšie voči širšiemu svetu. Hoci je možné, že sa vytvoria nové iniciatívy v oblasti celoživotného vzdelávania, ktoré budú odrážať budúce výzvy, stále je potrebný ďalší pokrok, pokiaľ ide o prebiehajúce iniciatívy, najmä pri napĺňaní súdržných a komplexných stratégií pre celoživotné vzdelávanie. Je potrebné pracovať najmä na zabezpečení rozvoja národných kvalifikačných rámcov založených na relevantných výsledkoch vzdelávania, ako aj na zabezpečení ich prepojenia s európskym kvalifikačným rámcom, na vytvorení pružnejších študijných dráh – vrátane lepších prechodov medzi rôznymi sektormi vzdelávania a odbornej prípravy, väčšej otvorenosti voči netradičným formám vzdelávania a zvýšenej transparentnosti a uznávania výsledkov vzdelávania. Je tiež potrebné vynaložiť ďalšie úsilie na podporu vzdelávania dospelých, na zlepšovanie kvality poradenských systémov a na zatriktívnenie vzdelávania, a to aj vývojom nových foriem vzdelávania a používaním nových vyučovacích a študijných technológií. Mobilita študujúcich a učiteľov a ich školiteľov by sa ako zásadný prvok celoživotného vzdelávania a dôležitý prostriedok zvyšovania zamestnateľnosti a prispôsobivosti ľudí mala postupne rozšíriť s cieľom urobiť zo zahraničných vzdelávacích pobytov – tak v Európe ako aj ďalej vo svete – pravidlo, a nie výnimku. Na tento účel by sa mali uplatňovať zásady ustanovené v Európskej charte kvality mobility. Dosiahnutie tohto cieľa si bude vyžadovať nové úsilie zo strany všetkých zainteresovaných, napríklad pokiaľ ide o zabezpečenie adekvátneho financovania (podrobnejšie napr. Pasternáková a Sláviková (2012); Gabrhelová (2017, 2018a,b); Paternáková a Lajčín (2012); Pastrnáková (2016b), Pasternáková a Gabrhelová (2018) a iní autori).

Z hľadiska Strategického rámca Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní“ („ET 2020“) znie **strategický cieľ 2: Zlepšovanie kvality a efektivity vzdelávania a odbornej prípravy.**

Pre úspech Európy a zvýšenie zamestnateľnosti je nevyhnutná vysoká kvalita systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré sú efektívne a zároveň spravodlivé. Hlavnou výzvou je zabezpečiť, aby každý jednotlivec získal kľúčové spôsobilosti, a zároveň rozvíjať excelentnosť a atraktívnosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy, čo Európe umožní udržať si silnú pozíciu vo svete. Pre dosiahnutie tohto cieľa udržateľným spôsobom je potrebné venovať viac pozornosti zvyšovaniu úrovne základných zručností, ako sú schopnosť písať a počítať, zatriktívneniu matematiky, vedy a techniky a posilneniu jazykových kompetencií. Zároveň je potrebné zabezpečiť vysokokvalitnú výučbu, poskytovať adekvátne počiatočné vzdelávanie učiteľov, zabezpečiť trvalý profesionálny rozvoj učiteľov a školiteľov a zatriktívniť učiteľstvo ako profesiu. Je tiež dôležité zlepšiť správu a riadiace schopnosti inštitúcií vzdelávania a odbornej prípravy a vytvoriť efektívne systémy zabezpečenia kvality. Vysokú kvalitu možno dosiahnuť iba efektívnym a udržateľným využívaním zdrojov, podľa potreby tak verejných ako aj súkromných, a presadzovaním na dôkazoch založenej politiky a praxe v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

Podľa Strategického rámca Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní („ET 2020“) je **strategický cieľ 3 formulovaný: Podpora spravodlivosti, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva.**

Politika vzdelávania a odbornej prípravy by mala všetkým občanom bez ohľadu na osobné či sociálno-ekonomické postavenie umožniť, aby počas celého života nadobúdali, aktualizovali a rozvíjali zručnosti špecifické pre ich prácu, ako aj kľúčové spôsobilosti potrebné na to, aby sa mohli zamestnať, a tiež umožniť podporu ďalšieho vzdelávania, aktívneho občianstva a medzikultúrneho dialógu. Znevýhodnenie súvisiace so vzdelávaním by sa malo riešiť poskytovaním kvalitného vzdelávania v ranom detstve a cielenou podporou, ako aj podporou inkluzívneho vzdelávania. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy by sa mali zamerať na to, aby všetci učitelia sa – vrátane osôb zo znevýhodneného prostredia, osôb s osobitnými potrebami a migrantov – ukončili svoje vzdelanie prípadne aj prostredníctvom druhej šance na vzdelávanie a poskytovaním vzdelávania prispôbeného individuálnym potrebám. Vzdelávanie by malo podporovať medzikultúrne zručnosti, demokratické hodnoty, rešpektovanie základných práv a životného prostredia, bojovať proti všetkým druhom diskriminácie, a tým vybaviť všetkých mladých ľudí schopnosťami pozitívnej interakcie s rovesníkmi z rozmanitých prostredí.

Podľa „Strategického rámca Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní“ („ET 2020“) **strategický cieľ 4 znie: Posilňovanie tvorivosti a inovácie vrátane podnikavosti na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy.**

Tvorivosť prináša osobné naplnenie, zároveň predstavuje prvoradý zdroj inovácie, ktorá sa považuje za jednu z hlavných hybných síl udržateľného hospodárskeho rozvoja. Tvorivosť a inovácia sú kľúčové pre rozvoj podnikavosti a pre medzinárodnú konkurencieschopnosť Európy. Prvou výzvou je presadzovať, aby všetci občania nadobudli „prierezové“ kľúčové spôsobilosti, ako napr. digitálne spôsobilosti, spôsobilosť naučiť sa učiť, iniciatívnosť a podnikavosť, a kultúrne povedomie. Druhou výzvou je zabezpečiť plne funkčný znalostný trojuholník vzdelávania, výskumu a inovácie. Partnerstvom medzi svetom podnikov a rozličnými úrovňami a odvetviami vzdelávania, odbornej prípravy a výskumu sa môže napomôcť pri dosahovaní lepšieho zamerania na zručnosti a spôsobilosti potrebné na trhu práce, ako aj pri podpore inovácie a podnikavosti vo všetkých formách vzdelávania. Širšie vzdelávacie komunity, ktoré zahrňujú zástupcov občianskej spoločnosti a iné zainteresované strany, je potrebné podporovať v záujme vytvárania klímy, ktorá povedie k tvorivosti a lepšiemu zosúladňovaniu profesionálnych a sociálnych potrieb, ako aj ku kvalitnému životu jednotlivcov, podrobnejšie Strategický rámec Európskej únie pre európsku spoluprácu v odbornom vzdelávaní“ („ET 2020“).

Podľa Petanovitscha a kol. (2014) v súčasnosti existujú v krajinách Európskej únie najrôznejšie charakteristiky učňovského vzdelávania na vyššom sekundárnom stupni, pričom je potrebné konštatovať, že vo všetkých členských štátoch je možné nájsť tú alebo inú formu učňovského vzdelávania, v ktorej praktické vzdelávanie na pracovisku zohráva podstatnú rolu. Štruktúra a realizácia systému duálneho odborného vzdelávania v Rakúsku, Nemecku a vo Švajčiarsku sú si v mnohom podobné, čo je podmienené aj podobnými spoločensko-politickými a hospodársko-politickými tradíciami a vývojom. Aj keď sa v detailoch ukazujú výrazné rozdiely v tvorbe systémov, majú všetky tri krajiny spoločný duálny systém s dvoma miestami vzdelávania – podnikom a učňovskou školou – ako zásadné chápanie učňovského vzdelávania, pričom výrazne prevažujúca časť vzdelávania je realizovaná v podniku. Ďalšími dôležitými spoločnými znakmi týchto „klasických“ systémov učňovského vzdelávania sú okrem toho jasne stanovené štruktúry kontroly so zapájaním rezortu hospodárstva, ktoré zohráva dôležitú (aj keď rôznorodú) rolu, zmluvný pomer medzi podnikom a učňom a základná odborná koncepcia. To znamená, že učni sú vzdelávaní v konkrétnej profesii podľa jasne stanoveného obsahu vzdelávania. To však tiež

znamená, že podľa zásadného chápania odbornej koncepcie musí byť sprostredkovaný určitý „balík“ schopností a zručností, čo musí byť o. i. zrealizované v určitom čase vymedzenom na vzdelávanie (doba výučby), ako píše Petanovitsch a kol. (2014).

2.3 Systém duálneho vzdelávania v portfóliu Slovenskej republiky

Podľa Kováča (2015) praktické vyučovanie žiakov u zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania je súčasťou odborného vzdelávania a prípravy žiaka strednej odbornej školy na výkon povolania. Vstup *zamestnávateľa* do tohto procesu je spojený najmä s rozhodovaním:

- výbere odboru štúdia, v ktorých bude poskytovať praktické vyučovanie,
- určení počtu žiakov, ktorí sa budú pripravovať u zamestnávateľa,
- určení vzdelávacej kapacity pracoviska praktického vyučovania v jeden vyučovací deň,
- výbere spolupracujúcej strednej odbornej školy,
- výbere žiakov pre praktické vyučovanie u zamestnávateľa na základe učebnej zmluvy medzi zamestnávateľom a žiakom,
- úprave školských vzdelávacích programov v spolupráci so školou,
- úprave profilu absolventa, učebného plánu, učebných osnov v súlade so vzorovými učebnými plánmi a vzorovými učebnými osnovami pre systém duálneho vzdelávania, atď.
- obsahu a organizácii praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- využití možnosti umiestniť žiaka do 40 % z celkového rozsahu praktického vyučovania na praktické vyučovanie do dielni v spolupracujúcej škole alebo u iného zamestnávateľa s osvedčením pre poskytovanie praktického vyučovania,
- príprave priestorov a pracovných miest pre výkon praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- podmienkach finančného a hmotného zabezpečenia žiakov s učebnou zmluvou,
- príprave svojich zamestnancov na výkon činnosti inštruktora praktického vyučovania alebo majstra odbornej výchovy,

- využití možnosti umiestniť majstrov odbornej výchovy zamestnancov spolupracujúcej školy na výkon praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- účasti zamestnávateľa na ukončení štúdia,
- efektívnosti nákladov vynaložených na praktické vyučovanie žiakov,
- daňových a odvodových povinnostiach zamestnávateľa spojených s praktickým vyučovaním u zamestnávateľa,
- možnosti uzatvorenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve alebo pracovnej zmluvy so žiakom, ktorý sa zúčastňuje praktické vyučovanie u zamestnávateľa a má so zamestnávateľom uzatvorenú učebnú zmluvu.

Vstup školy do tohto systému duálneho vzdelávania je spojený najmä s rozhodovaním:

- výbere odborov štúdia v systéme duálneho vzdelávania,
- výbere spolupracujúcich zamestnávateľov,
- úprave školských vzdelávacích programov
- úprave profilu absolventa, učebného plánu, učebných osnov v súlade so vzorovými učebnými plánmi a vzorovými učebnými osnovami pre systém duálneho vzdelávania, atď.
- zvýšení rozsahu praktického vyučovania v dielni školy,
- obsahu a organizácii praktického vyučovania u zamestnávateľa,
- nábore žiakov ZŠ pre systém duálneho vzdelávania,
- aktualizáčnom odbornom vzdelávaní odborných učiteľov a majstrov odbornej výchovy v spolupráci so zamestnávateľmi,
- výbere pedagogických zamestnancov pre koordináciu systému duálneho vzdelávania,
- podmienkach zmluvného vzťahu so zamestnávateľmi vo forme zmluvy o duálnom vzdelávaní,
- vplyvoch zapojenia školy do systému duálneho vzdelávania na rozpočet a hospodárenie školy,
- úprave podmienok prijímacieho konania,
- účasti zamestnávateľa na ukončení štúdia (Kováč, 2015).

Z tohto hľadiska pripomíname vybrané súčasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa, ako sa píše v dokumente o BOZP žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa (2019). Zamestnávateľ, ktorý poskytuje

praktické vyučovanie na svojom pracovisku postupuje v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci rovnakým spôsobom ako postupuje v tejto oblasti pri výkone svojej činnosti. V súlade s § 25 ods. 5 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave, má žiak počas praktického vyučovania práva a povinnosti zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ustanovené zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, a preto platí pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa zásada, že postupy zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré platia vo vzťahu k mladistvým zamestnancom a plnoletým zamestnancom zamestnávateľa, rovnako platia aj vo vzťahu k mladistvým žiakom a plnoletým žiakom, ktorým zamestnávateľ poskytuje praktické vyučovanie na svojich pracoviskách. Zamestnávateľ pri praktickom vyučovaní uplatňuje všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Všeobecné zásady prevencie sú:

- vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika,
- posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,
- vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,
- uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,
- nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,
- prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku,
- zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca,
- plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení,
- vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa (2020)).

Vo vyššie citovanom dokumente sa ďalej píše, že zamestnávateľ pri výkone praktického vyučovania v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci plní voči žiakom všeobecné povinnosti zamestnávateľa aké plní vo vzťahu k zamestnancom:

- vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
 - zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
 - zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy,
 - zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
 - odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie,
 - nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdravíu nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce,
 - v priestoroch, kde sa používajú alebo skladujú nebezpečné látky alebo sa používajú technológie a zariadenia, pri ktorých zlyhaní môže dôjsť k ohrozeniu života a zdravia väčšieho počtu zamestnancov, iných fyzických osôb a k ohrozeniu okolia, a v priestoroch, kde sa nachádzajú osobitné nebezpečenstvá a nebezpečenstvá, ktoré môžu bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie zamestnancov:
- a) prijať opatrenia na vylúčenie ohrozenia života a zdravia; ak to s ohľadom na dosiahnuté vedecké a technické poznatky nie je možné, prijať opatrenia na ich obmedzenie,

b) vykonať nevyhnutné opatrenia na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia a umožniť prístup do ohrozeného priestoru len nevyhnutne potrebným zamestnancom, ktorí sú riadne a preukázateľne oboznámení a majú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

- určovať bezpečné pracovné postupy,
- určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať,
- písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania; to sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov a na zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností nie je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk:

a) zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,

b) spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy,

c) zakázaných mladistvým zamestnancom,

- viesť a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, päť rokov odo dňa, keď bol v nich vykonaný posledný záznam, ak zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci alebo osobitný predpis neustanovuje inak,
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému

stavu a schopnostiam a na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

- zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,
- zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
- dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u:
 - a) zamestnancov na odlúčených pracoviskách,
 - b) zamestnancov, ktorí pracujú na pracovisku sami,
 - c) osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie,
 - poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov (BOZP žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa, 2019).

V citovanom dokumente sa ďalej uvádza, že na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov zamestnávateľ pri praktickom vyučovaní:

- vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,
- bezplatne poskytuje žiakom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť evidenciu o ich poskytnutí,
- udržiava osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie.

Zamestnávateľ bezplatne:

- poskytuje žiakom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
- zabezpečuje žiakom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

Zamestnávateľ poskytujúci praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania pri určovaní práce, ktorú žiaci budú vykonávať v rámci praktického vyučovania formou cvičnej práce alebo formou produktívnej práce, postupuje rovnako ako zamestnávateľ pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov, ktorý im môže prideliť iba práce, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť, ako sa konštatuje v dokumente o BOZP žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa (2019).

2.3.1 Historické hľadisko systému duálneho vzdelávania na našom území

Z historického hľadiska pre učňovské vzdelávanie v Československu po 2. svetovej vojne, podľa Petanovitscha a kol. (2014), bola rozhodujúca zmena v odbornom učňovskom školstve v ČSSR a vychádzala zo znárodňovania väčšiny podnikov v období rokov 1945 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 dvojročnom až trojročnom učňovskom vzdelávaní zavedené aj štvorročné učňovské vzdelávanie, ktoré bolo ukončené maturitnou skúškou. Určitá skupina profesií bola určená výlučne pre vzdelávanie maturantov. Vyučovanie v 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.

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 (Petanovitsch a kol., 2014).

Vzdelávanie v stredných odborných učilištiach (podľa príslušného odboru) trvalo dva až štyri roky, štúdium v stredných odborných školách a gymnáziách štyri roky – rovnako ako v stredných odborných učilištiach, kde bol štvorročný vzdelávací program ukončovaný maturitou. Toto ukončenie maturitnou skúškou oprávňovalo absolventov všetkých typov stredných škôl k uchádzaniu 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, ako píše Petanovitsch a kol. (2014).

Po prijatí zákona v roku 1984 predstavovalo vzdelávanie v stredných školách jediná cestu k získaniu kvalifikácie na výkon robotníckych povolání, ako aj ku kvalifikácii na vykonávanie technických, ekonomických zdravotníckych, pedagogických, administratívnych a ďalších podobných pozícií stredného stupňa. V stredných odborných učilištiach, ako aj v stredných odborných školách, bolo žiakom sprostredkované súčasne odborné vzdelanie a všeobecné vzdelanie, ktoré bolo čiastočne ekvivalentné so všeobecným vzdelávaním v gymnáziách.

Odborné vzdelávanie v stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách bolo realizované v tých učňovských odboroch, ktoré boli určené ministerstvami školstva obidvoch 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 v stredných odborných učilištiach vzdelávaní žiaci vo viac ako 90 % robotníckych povolání – vrátane povolání v oblasti obchodu, služieb, dopravy a poľnohospodárstva.

Vzhľadom na dĺžku trvania štúdia 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 uční vykonávať svoju profesiu za bežných prevádzkových podmienok (Petanovitsch a kol., 2014; Lajčin, 2014; Marks a Lajčin, 2017).

Ďalej podľa Petanovitscha a kol. (2014) vzhľadom na tvorbu obsahu učňovského vzdelávania existovali v ČSSR učňovské odbory, v ktorých boli žiaci počas celej doby pripravovaní na vykonávanie jednej alebo celej skupiny príbuzných profesií, a učňovské odbory, v ktorých boli žiaci po určitej dobe spoločného štúdia diferencovaní do jednotlivých „študijných odborov“. Takýto tzv. „rozvetvený“ učňovský odbor bol napr. trojročný učňovský odbor obrábača kovov a pod. 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 v stredných odborných učilištiach (robotnícke povolania) boli integrované aj určité typy učňovského vzdelávania, určené pre špeciálne skupiny žiakov, ktorí úspešne neabsolvovali základnú školu, a na druhej strane učňovské odbory, v ktorých si mohli absolventi trojročných odborov prehĺbiť svoje vedomosti a zložiť maturitnú skúšku. Do študovaných odborov v stredných odborných školách boli integrované dva typy odborov: prvá skupina zahŕňala spolu 93 štvorročných odborov a bola určená absolventom základných škôl; druhá skupina bola určená výlučne pre absolventov stredných škôl (prevažne gymnázií), ktorí už mali maturitu. Išlo o sedem odborov v oblasti zdravotníctva, ekonomiky a sociálno-právnej oblasti, ktorých vykonávanie si vyžadovalo vyššiu „sociálnu spôsobilosť“ študujúcich, a ktorých štúdium trvalo dva roky.

Vyučovanie v stredných odborných učilištiach a v stredných odborných školách bolo realizované v súlade s rozvrhom hodín a s učebnými osnovami, ktoré boli pre každý odbor vydávané obidvomi ministerstvami školstva. Učebné osnovy pre všeobecnovzdelávacie predmety, ako aj špeciálne predmety, vypracovával Výskumný ústav pre učňovské a odborné školstvo. Všetky typy stredných škôl sprostredkovali všeobecné ako aj odborné vzdelávanie, pričom na všeobecné vzdelávanie v stredných odborných učilištiach bolo vyčlenených až 41 % celkovej doby výučby, v stredných odborných školách to bolo 40 až 50 %. Odborné predmety boli prerozdelené na teoretickú a odbornú časť. Hlavná forma praktického výcviku v stredných odborných učilištiach bolo odborno-praktické vzdelávanie,

ktoré malo v rozvrhu hodín vyčlenených 33 až 39 % celkového času výučby, konštatujú Petanovitsch a kol. (2014).

Okrem toho tu boli určité trojročné učňovské odbory, ktoré mali naplánovaný štvormesačný všeobecne platný časový úsek na vykonávanie praxe priamo na pracovisku v podniku. Odborný výcvik bol realizovaný na začiatku vzdelávania v školských dielňach a podobných zariadeniach, na konci vzdelávania v závodných dielňach, predajniach a podobne. Toto malo väčšinou formu skupinového výcviku, pričom skupina siedmich až dvanástich žiakov bola po odbornej ako aj pedagogickej stránke vedená jedným majstrom odborného výcviku (Petanovitsch a kol., 2014; Lajčín, 2014; Marks, Lajčín, 2017).

V stredných odborných školách tvorili odborná a výučbová prax hlavnú formu praktického výcviku. Odborná prax na odskúšanie získaných vedomostí pri vykonávaní konkrétnych pracovných činností sa vykonávala za bežných okolností v priebežných cykloch jedného až štyroch týždňov priamo v podnikoch. Výučbová prax bola orientovaná na získanie zručností, súvisiacich s daným odborom a realizovala sa v školských dielňach. Do rozvrhov hodín stredných odborných škôl ako aj stredných odborných učilíšť boli zaradené praktické cvičenia k rôznym odborným predmetom, ktoré sa konali v špeciálnych učebniach a školských laboratóriách.

Na stredné odborné učilištia a stredné odborné školy boli mladí ľudia prijímaní na základe svojich schopností a v súlade so „spoločenskými potrebami“. O prijatí na školu rozhodol riaditeľ školy, poradným orgánom bola prijímacia komisia. Pre prijatie na školu bolo smerodajné klasifikovanie výkonov žiakov na základnej škole, ďalej hodnotenie osobnosti žiakov (osobný posudok zo strany ich učiteľov na základnej škole) a lekárska správa o zdravotnej spôsobilosti na vzdelávanie. V štvorročných učňovských odboroch, ktoré mali končiť maturitou, sa robili dodatočne ešte prijímacie skúšky. Dvojročné a trojročné učňovské odbory v stredných odborných učilištiach končili záverečnou učňovskou skúškou. Maturitná skúška ako aj záverečná učňovská skúška boli obsiahle skúšky, kde boli overované vedomosti a zručnosti žiakov stanovené v učebných osnovách. Za teoretickú časť prípravy v stredných odborných učilištiach a vyučovania v stredných odborných školách boli zodpovední učitelia a za praktickú časť prípravy v stredných odborných učilištiach majstri odborného výcviku. Učitelia, ktorí učili všeobecno-vzdelávacie predmety, boli absolventmi 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 pedagogickým štúdiom. Majstri odborného výcviku mali príslušnú kvalifikáciu v danom odbore, ako aj stredoškolské vzdelanie s maturitou. Potrebné pedagogické minimum získali doplnkovým pedagogickým štúdiom na vysokej škole. Ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov bolo realizované v špeciálnych zariadeniach: v rámci republiky to boli Inštitúty pre ďalšie vzdelávanie učiteľov a v jednotlivých okresoch okresné pedagogické ústavy. Ďalšie vzdelávanie majstrov odborného výcviku podliehalo metodickým centráм jednotlivých ministerstiev hospodárstva (Petanovitsch a kol., 2014).

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-záväznú právne predpisy na výchovu a vzdelávanie na školách ako napríklad smernice na prijímanie žiakov, organizovanie školského roka, 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 záväznú časovú 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 (Petanovitsch a kol., 2014; Lajčin, 2014; Marks a Lajčin, 2017).

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 v

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 deľbe 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 (Petanovitsch a kol., 2014).

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, vymenovávali riaditeľov týchto škôl a starali sa o kvalifikáciu majstrov odborného výcviku.

Podniky, ktoré vzdelávali žiakov pre stredné odborné učilištia, 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.

V rámci krátkej charakteristiky systému odborného vzdelávania v ČSSR je potrebné zdôrazniť dva aspekty, na ktoré upriamujú pozornosť napr. Petanovitsch a kol. (2014), podobne aj Lajčín (2014) alebo Marks a Lajčín (2017).

1. 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.),
2. jeho výrazne duálne zameranie, keďže odbornopraktický obsah bol sprostredkovaný v štátnych podnikoch (väčšinou vo vlastných učňovských dielňach). Toto platí predovšetkým pre stredné učňovské školy. V stredných odborných školách sa odborná kvalifikácia konala primárne v kontexte školy.

2.3.2 Aktuálne hľadisko systému duálneho vzdelávania na Slovensku

Od školského roku 2015/2016 majú žiaci stredných odborných škôl na Slovensku možnosť vzdelávať sa v systéme duálneho vzdelávania, čo má viesť k zvýšeniu ich konkurencieschopnosti a uplatniteľnosti na trhu práce, ako i k príprave zamestnancov pre konkrétne organizácie. Zároveň sa od poskytnutia možnosti podnikom zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania očakáva, že takéto prepojenie vzdelávania s potrebami pracovného trhu, ako aj konkrétnych organizácií, zvýši záujem žiakov o vzdelávanie sa v rámci duálneho systému a aj celkovo o prípravu na povolanie v stredných odborných školách. Na tomto základe je možné konštatovať, že duálny systém vzdelávania by mal byť prospešný pre všetky participujúce strany – žiakov, školy, zamestnávateľov i štát.

Systém duálneho vzdelávania umožňuje zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý vstúpil do platnosti 1. septembra 2015. Ako to ustanovuje § 10 zákona, v rámci systému duálneho vzdelávania sa žiak pripravuje na výkon povolania, skupiny povolání alebo na výkon odborných činností podľa konkrétnych potrieb a požiadaviek zamestnávateľa priamo na jeho pracovisku. Tým, že žiak absolvuje praktické vyučovanie u zamestnávateľa, vykonáva praktické činnosti v reálnom prostredí výkonu povolania, nadobúda a inovuje pracovné návyky, ktoré sú nevyhnutné z hľadiska úspešného zaradenia sa žiaka na trh práce ihneď po ukončení štúdia a nevyplýva potreba pre zamestnávateľa na jeho ďalšie doškolenie či preškolenie (Kováč, 2018).

Za zamestnávateľa sa v zmysle tohto zákona považuje 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.

Pracovisko praktického vyučovania zákon definuje ako organizačnú súčasť zamestnávateľa alebo iný priestor, ku ktorému má zamestnávateľ vlastnícke právo alebo užívacie právo, ak zamestnávateľovi bolo vydané osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania a za pracovisko praktického vyučovania sa považuje aj priestor, ku ktorému má vlastnícke právo alebo užívacie právo organizácia, v ktorej sú združení viacerí zamestnávatelia.

Absolvovaním praktického vyučovania u zamestnávateľa žiak bezprostredne poznáva reálne prostredie výkonu povolania a rozvíja pracovné návyky nevyhnutné pre úspešné zaradenie sa na trh práce bezprostredne po ukončení štúdia bez potreby ďalšieho doškolenia či preškolenia. Žiak môže vykonávať praktické vyučovanie aj v dielni, ak počet vyučovacích hodín praktického vyučovania vykonávaného v dielni neprekročí 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania žiaka počas celej dĺžky štúdia.

Odborné vzdelávanie a odborná príprava sa v systéme duálneho vzdelávania realizujú na základe zmluvy o duálnom vzdelávaní medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou a učebnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zákonným zástupcom žiaka alebo zamestnávateľom a plnoletým žiakom.

Zmluva o duálnom vzdelávaní upravuje hlavne rozsah, podmienky a koordináciu odborného vzdelávania žiaka s učebnou zmluvou, čiže koordinovanie teoretického vyučovania žiaka a praktického vyučovania žiaka. Po uzatvorení zmluvy o duálnom vzdelávaní medzi strednou odbornou školou a zamestnávateľom dochádza k zverejneniu (na webových sídlach) oznámenia o tom, že existuje možnosť absolvovať odborné vzdelávanie a prípravu v príslušnom študijnom odbore alebo v príslušnom učebnom odbore v systéme duálneho vzdelávania zamestnávateľom a aj príslušnou strednou odbornou školou (Kováč, 2018).

Kováč (2018) uvádza, že predmetom učebnej zmluvy 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. Učebná zmluva musí – okrem identifikačných náležitostí a vymedzenia formy a miesta praktického

vyučovania – obsahovať aj presné vymedzenie organizácie štúdia. Musí mať uvedený aj detailný časový harmonogram praktického vyučovania a organizácia praktického vyučovania u zamestnávateľa musí byť, podľa zákona, v súlade s organizáciou výchovy a vzdelávania v stredných (odborných) školách. Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania výlučne zodpovedá za organizáciu, obsah a kvalitu praktického vyučovania žiaka a na ten účel uhradza všetky náklady spojené s financovaním praktického vyučovania.

Z uvedeného vyplýva, že systém duálneho vzdelávania je súčasťou systému odborného vzdelávania, ktorý je charakterizovaný:

- zmluvným vzťahom,
- výkonom praktického vyučovania žiaka priamo u zamestnávateľa na pracovisku praktického vyučovania a
- financovaním praktického vyučovania zamestnávateľom.

V systéme duálneho vzdelávania za organizáciu praktického vyučovania nesie zodpovednosť výlučne zamestnávateľ, ktorý zodpovedá za obsah a kvalitu praktického vyučovania žiaka, súčasne uhradza všetky náklady, ktoré sú spojené s financovaním praktického vyučovania žiaka/žiakov. Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, sa v zmysle uvedeného zákona podieľa aj na tvorbe školského vzdelávacieho programu pre odborné vzdelávanie a prípravu a vyjadruje sa k výslednej podobe školského vzdelávacieho programu pre odborné vzdelávanie a prípravu danej školy. Podľa § 34 ods. 3 zákona 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, prerušenie štúdia žiaka, ktorý sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania, alebo zmenu študijného odboru alebo učebného odboru žiaka, ktorý sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania, riaditeľ strednej odbornej školy povoľuje po súhlase zamestnávateľa, u ktorého sa tento žiak pripravuje (Kováč, 2018).. Taktiež je prepojenosť prípravy pre trh práce zákonne zabezpečená tým, že zamestnávateľ, poskytujúci praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. deleguje zástupcu zamestnávateľa do skúšobnej komisie, ktorá realizuje záverečnú skúšku, do predmetovej maturitnej komisie v odbornej zložke maturitnej skúšky alebo do skúšobnej komisie pre absolventskú skúšku.

Podľa Kováča (2018) s vyššie uvedeným súvisia aj práva a povinnosti strednej odbornej školy v procese praktického vyučovania, ktoré určuje § 23 Zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Stredná odborná škola prerokuje školský vzdelávací program pre odborné vzdelávanie a prípravu s príslušnou stavovskou organizáciou alebo s príslušnou profesijnou organizáciou, ktoré majú vecnú pôsobnosť k študijnému odboru alebo k učebnému odboru, v ktorej kompetencii strednej odbornej školy je poskytovanie odborného vzdelávania a odbornej prípravy v prípade, že žiaci strednej odbornej školy neabsolvujú praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa a v prípade, že sa nepripravujú pre prax v systéme duálneho vzdelávania. V prípade, že stredná odborná škola má uzavretú zmluvu o duálnom vzdelávaní, vypracuje školský vzdelávací program pre odborné vzdelávanie a prípravu v spolupráci s tým zamestnávateľom, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní.

Zamestnávateľ je v priebehu praktického vyučovania povinný zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci žiakov. Zamestnávateľovi, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, sa poskytuje príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania z rozpočtovej kapitoly Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Nárok na príspevok vzniká zamestnávateľovi za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu v školskom roku, v ktorom prvýkrát začal poskytovať tomuto žiakovi praktické vyučovanie.

Spôsobilosť zamestnávateľa na základe písomnej žiadosti overuje Komisia pre overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, ktorá je zriadená príslušnou stavovskou (napr. Slovenská obchodná a priemyselná komora, Slovenská živnostenská komora, Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora, Slovenská lesnícka komora, Slovenská banská komora) a profesijnou organizáciou (Kováč, 2018).

Praktické vyučovanie žiaka podľa vyhlášky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu č. 65/2015 Z. z. o stredných školách (§ 4 a § 6) sa vykonáva formou odborného výcviku, odbornej praxe (v dielni, na pracovisku zamestnávateľa, na pracovisku praktického vyučovania, ak sa žiak pripravuje v systéme duálneho vzdelávania) alebo praktického cvičenia (zvyčajne v strednej odbornej škole). Vyučovanie odborného výcviku alebo odbornej praxe žiaka, ktorý sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania, sa začína najskôr o 6.00 hodine a končí najneskôr o 22.00 hodine. Vyučovanie odborného výcviku alebo

odbornej praxe žiaka prvého ročníka v jednom vyučovacom dni trvá najviac šesť vyučovacích hodín; žiaka prvého ročníka nadväzujúcej formy odborného vzdelávania a prípravy najviac sedem vyučovacích hodín. Vyučovanie odborného výcviku alebo odbornej praxe žiakov stredných odborných škôl trvá počnúc druhým ročníkom v jednom vyučovacom dni najviac sedem vyučovacích hodín; žiaka druhého a tretieho ročníka nadväzujúcej formy odborného vzdelávania a prípravy, ktorý sa pripravuje v systéme duálneho vzdelávania, najviac osem vyučovacích hodín.

Na pracovisku praktického vyučovania žiak realizuje odborný výcvik alebo odbornú prax pod vedením hlavného inštruktora alebo inštruktora. Zákon ďalej ustanovuje, že odborný výcvik alebo odbornú prax na pracovisku praktického vyučovania môžu pod vedením jedného inštruktora vykonávať maximálne 3 žiaci. Hlavný inštruktor alebo inštruktor poskytujú informácie o činnosti žiaka a správaní sa žiaka počas praktického vyučovania majstrovi odbornej výchovy alebo učiteľovi odbornej praxe. Maximálny počet žiakov – pre takéto informovanie – na jedného majstra odbornej výchovy alebo učiteľa odbornej praxe je 40 žiakov, to isté platí aj v prípade počtu žiakov na jedného hlavného inštruktora.

V súlade s Kováčom (2018) si myslíme, že zákon o odbornom vzdelávaní a príprave priniesol pozitívne legislatívne zmeny, napr. odstránením administratívnej náročnosti pri vstupe do duálneho vzdelávania, odstránením administratívnej náročnosti pri uzatváraní zmlúv, zjednodušením nastavenia začiatku vyučovacieho dňa praktického vyučovania a konca vyučovacieho dňa praktického vyučovania, zavedením nového finančného bonusu ako príspevku na zabezpečovanie praktického vyučovania na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľov a pod. Ďalším z prínosov je nová pozícia hlavného inštruktora, ktorý môže realizovať skupinovú výučbu a ktorý sa bude venovať celej skupine žiakov.

Hlavným cieľom súčasného zákona o odbornom vzdelávaní a príprave (OVP) bolo, podľa Madzinovej a kol. (2018), zvýšiť motiváciu zamestnávateľov vstúpiť do procesu odborného vzdelávania a prípravy. V súvislosti s motiváciou vstupu zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania sa zákonom vytvoril priestor, aby zamestnávatelia boli súčasťou prípravy obsahu vzdelávania pre zabezpečenie prepojenia s potrebami trhu práce. Za hlavnú motiváciu, ktorá bola nastavená zákonom o OVP už v roku 2015, je možné považovať motiváciu formou daňových stimulov pre subjekty, ktoré sa zapoja do systému. Po viac ako troch rokoch platnosti zákona o odbornom vzdelávaní je možné konštatovať, že

napriek zákonne zakotveným mechanizmom vytvárajúcim predpoklady pre vstup zamestnávateľov do systému, nie sú zamestnávatelia stále dostatočne motivovaní byť súčasťou systému duálneho vzdelávania. Problematike vstupu zamestnávateľov, definovaniu pozitívnych ako aj negatívnych stránok systému duálneho vzdelávania z pohľadu zamestnávateľov sa v analýze venujeme v samostatnej kapitole. Všeobecne možno konštatovať, že úroveň odborného vzdelávania a prípravy je najviac kritizovaná zo strany zamestnávateľov, ktorí zastávajú názor, že aktuálne nastavenie nereaguje v dostatočnej miere na aktuálne potreby trhu práce a stredné odborné školy nedokážu pripraviť kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá by po skončení štúdia bola schopná plynulého prechodu do pracovného procesu. Uvedené konštatovanie je potvrdené výsledkami prieskumu Slovak Business Agency, ktorý bol zameraný na hodnotenie stavu systému duálneho vzdelávania k 31.7. 2018. Vybudovanie kvalitného systému duálneho vzdelávania by mohlo konkrétne priniesť ročne 15 000 mladých ľudí pripravených podľa potrieb a rovnako do roku 2024 prispieť k zníženiu dodatočných nákladov na vzdelávanie až o 34 mil. EUR (Zamestnávatelia združení v Rade vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu, 2015, cit. podľa Madzinová a kol., 2018).

V zákone č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa píše, že praktická časť odbornej zložky maturitnej skúšky žiaka, ktorý sa pripravoval v systéme duálneho vzdelávania, sa koná na pracovisku praktického vyučovania, ak sa stredná odborná škola a zamestnávateľ, u ktorého sa tento žiak pripravoval, nedohodnú inak, čo považujeme za krok vpred najmä z pohľadu kvalifikovanej pracovnej sily. Myslíme si, že toto je ďalším významným pozitívom v prepojení prípravy žiakov s trhom práce.

Príslušné zákonné ustanovenia taktiež vymedzujú, že už napr. v prípade náboru žiakov pre uzatvorenie učebnej zmluvy musí stredná odborná škola so zamestnávateľom aktívne spolupracovať. Spôsobilosť zamestnávateľa poskytovať a realizovať praktické vyučovanie pre žiakov v príslušnom študijnom odbore alebo v učebnom odbore v systéme duálneho vzdelávania má materiálno-technický charakter, vyžaduje odbornú pripravenosť a personálnu pripravenosť zamestnávateľa. Poskytovanie praktického vyučovania zamestnávateľom musí byť v súlade s vyššie citovanými školským zákonom a zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení týchto zákonov.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (2018) uvádza aj postavenie rodiča v systéme duálneho vzdelávania a pripravilo pre rodičov Manuál ako pripraviť svoje dieťa na duálne vzdelávanie od 1. 9. 2019 (Manuál je uvedený v prílohe 1).

Systém duálneho vzdelávania upravuje § 45 Zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), podľa tohto platného zákona je možné systém duálneho vzdelávania využiť aj v nadväzujúcich formách vzdelávania, do ktorého vstupujú absolventi predchádzajúceho štúdia vo veku 18 rokov a starší (duálne vzdelávanie 18+) a je vhodné aj pre tých zamestnávateľov, ktorí poskytujú praktické vyučovanie v rámci odborného vzdelávania a prípravy na povolania so zvýšeným rizikom poškodenia zdravia, lebo tieto nie sú vhodné pre žiakov, ktorí ešte nedosiahli plnoletosť (podrobnejšie ŠIOV, 2016). Podľa citovaného zdroja k formám duálneho vzdelávania 18+ zaradujeme Duálne vzdelávanie 18+ formou

- 1 ročného skráteného štúdia;
- 2 ročného pomaturitného kvalifikačného štúdia s odborným výcvikom;
- 2 ročného pomaturitného kvalifikačného štúdia s odbornou praxou;
- 2 ročného skráteného štúdia;
- vyššieho odborného štúdia.

Na aktuálnu situáciu a problémy, ktoré sa priebežne objavujú po zavedení duálneho systému vzdelávania, sa snaží štát reagovať legislatívnymi zmenami. Napríklad novelizácia zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov z roku 2018 predlžuje obdobie, vymedzené na podpis učebnej zmluvy, do 15.9. príslušného školského roku, v ktorom žiak nastúpil do prvého ročníka a umožňuje jej podpísanie až do 31.1. príslušného školského roku v prípade, že nebol získaný príslušný počet žiakov požadovaný zmluvným zamestnávateľom ako poskytovateľom praktického vyučovania. Ďalšou významnou zmenou je daná možnosť zriadiť pracovisko praktického vyučovania viacerými zamestnávateľmi. Tento zámer je cielený najmä na malé a stredné podniky. Súčasne novelizáciou bol zrušený horný limit odmeny, vyplatenej žiakovi za každú hodinu produktívnej práce a odstránilo sa krátenie mzdového normatívu stredným odborným školám. Ďalšou úpravou novelizáciou citovaného zákona je zníženie administratívnej záťaže v procese overovania spôsobilosti zamestnávateľov, týkajúcej sa poskytovania praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania a novelizáciou je zavedený aj zvýšený podiel výkonu praktického vyučovania u iného zamestnávateľa alebo v dielni. Výsledkom

zákonnej úpravy boli taktiež zmeny systému realizované v procese určovania počtu tried prvého ročníka stredných (odborných) škôl v prijímacom konaní, ktoré už nie je v kompetencii zastupiteľstva príslušného samosprávneho kraja. Rovnako ani podniková škola, prostredníctvom činnosti ktorej zamestnávateľ pripravuje budúcu pracovnú silu aj pre iných zamestnávateľov, už nie je súčasťou procesu, ktorým budú určované počty žiakov prvého ročníka stredných (odborných) škôl príslušným samosprávnym krajom.

Z hľadiska pripravovaných legislatívnych zmien zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov boli účastníci už v roku 2018 informovaní o zmenách rozsahu praktického vyučovania pre malé podniky a stredné podniky, ďalej o tom, že sa zjednoduší overovanie spôsobilosti zamestnávateľa pre poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania, príde k spresneniu výkonu hlavného inštruktora i povinnosti inštruktorov, podnikovej školy, ktoré súvisia aj so zvýšenými finančnými bonusov, taktiež zmeny, ktoré súvisia s určovaním počtu žiakov v jednotlivých študijných a učebných odboroch a priechodnosti nadväzujúcich finančných stimulov pre zefektívnenie a zdynamizovanie systému duálneho vzdelávania. V rámci systému duálneho vzdelávania je zvýšený rozsah pracovného vyučovania, realizovaného v dielni na 50 %, ktoré umožňuje vyššiu flexibilitu v procese rozloženia prípravy v rámci organizácie výchovno-vzdelávacieho procesu. K zníženiu administratívnej záťaže pre zamestnávateľov v duálnom systéme vzdelávania v procese certifikácie má pomôcť zmena v citovanom zákone odstránením lehôt na podanie žiadosti o overenie spôsobilosti a nahradenie predloženia konkrétnych dokumentov čestnými vyhláseniami. Taktiež kategória zvýšených finančných stimulov by mala pomôcť k dynamike rozvoja systému duálneho vzdelávania, zmeny sa týkajú sumy paušálnych výdavkov na žiaka, ktoré sú odpočítateľné od základu dane v závislosti od počtu poskytnutých hodín praktického vyučovania.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (2018) píše aj o právach a povinnostiach žiakov aj čo sa týka ich odmeňovania a hmotnej zodpovednosti. V prvom rade v súvislosti so žiakom v kontexte systému duálneho vzdelávania uvádza, že ten má vykonávať iba takú cvičnú alebo produktívnu prácu, ktorá zodpovedá povolaniu, na ktoré sa pripravuje. Ďalej uvádza, že zamestnávateľ alebo stredná odborná škola môžu od žiaka požadovať náhradu škody v prípade, že preukázateľne úmyselne spôsobil škodu a túto nedokáže odstrániť uvedením do pôvodného stavu, avšak náhrada škody nesmie, podľa zákona, pri jednotlivom žiakovi byť vyššia, ako je suma rovnajúca sa štvornásobku

minimálnej mzdy. V priebehu praktického vyučovania má žiak práva a povinnosti zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Finančným zabezpečením žiaka sa myslí napr. motivačné štipendium, podnikové štipendium a odmena za produktívnu prácu.

Motivačné štipendium je vyplácané zo štátneho rozpočtu žiakovi, pripravujúcemu sa na povolanie v študijnom odbore alebo v učebnom odbore, ktoré sú zaradené na zoznam študijných odborov a učebných odborov s nepostačujúcim počtom absolventov pre potreby trhu práce. Motivačné štipendium je vyplácané žiakovi mesačne v čase školského vyučovania podľa nasledujúcej tabuľky 3:

Tabuľka 3 Motivačné štipendium žiaka v systéme duálneho vzdelávania

priemerný prospech žiaka	% zo sumy životného minima	výška štipendia
do 1,8 vrátane	65	60,85 EUR
horší ako 1,8 do 2,4 vrátane	45	42,12 EUR
horší ako 2,4 do 3,0 vrátane	25	23,40 EUR

Zdroj tabuľky 3: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (2018)

Podnikové štipendium môže zamestnávateľ vyplácať žiakovi, ktorý sa zúčastňuje praktického vyučovania u zamestnávateľa, ten ho môže poskytovať zo svojich vlastných prostriedkov. Zákon stanovuje, že podnikové štipendium môže byť poskytované mesačne v období školského vyučovania, a to maximálne do štvornásobku sumy životného minima, čiže 374,44 €. V procese určovania výšky podnikového štipendia má byť prihliadané najmä na dosiahnutý prospech žiaka na praktickom vyučovaní a jeho pravidelnú účasť na praktickom vyučovaní.

Odmena za produktívnu prácu je poskytovaná žiakovi za každú hodinu vykonanej produktívnej práce, avšak minimálne vo výške 50 % z hodinovej minimálnej mzdy – aktuálne od 1,49 €. V procese určovania výšky odmeny za produktívnu prácu má byť zohľadňovaná aj kvalita práce žiaka a správanie sa žiaka.

Z hľadiska hmotného zabezpečenia žiaka, vykonávajúceho praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, zamestnávateľ zabezpečuje na vlastné náklady osobné ochranné pracovné prostriedky a taktiež pokrýva aj náklady spojené s posúdením zdravotnej

spôsobilosti žiaka, zmyslovej spôsobilosti žiaka a psychologickej spôsobilosti žiaka v prípade, že to výkon praktického vyučovania vyžaduje (podrobnejšie napr. Čepelová a kol. (2011), Čepelová (2014a,b). Z hľadiska hmotného zabezpečenia žiaka, vykonávajúceho praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, zamestnávateľ tiež uhradza žiakovi z vlastných prostriedkov náklady, ktoré sú tvorené stravovaním sa žiaka v čase praktického vyučovania vo výške stanovenej § 152 ods. 3 a 8 Zákonníkom práce. Z hľadiska hmotného zabezpečenia žiaka, vykonávajúceho praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania, zamestnávateľ môže uhradiť žiakovi z vlastných prostriedkov náklady na jeho ubytovanie v školskom internáte, taktiež môže uhradiť aj cestovné náklady na dopravu z miesta trvalého bydliska do miesta pozície strednej odbornej školy, taktiež aj miesta výkonu praktického vyučovania, aj miesta školského internátu a späť, taktiež aj zo školského internátu do miesta strednej odbornej školy a miesta výkonu praktického vyučovania a späť.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (2018) uvádza aj súvislosti so systémom duálneho vzdelávania so Zákonníkom práce. Z tohto hľadiska zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve, najskôr však v deň, keď žiak dovŕši 15 rokov (ešte stále zmluvu podpisujú zákonní zástupcovia žiaka), jej predmetom bude záväzok zamestnávateľa v tom zmysle, že prijme do pracovného pomeru žiaka – dualistu – po ukončení štúdia a súčasne táto zmluva obsahuje záväzok žiaka, že sa stane zamestnávateľovým zamestnancom. Zákon pozná aj situáciu, kedy uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť. Sú to prípady, napr. ak vplyvom nových úloh či produktov nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka, prípadne ak žiak nesplnil vopred dohodnuté podmienky hodnotenia a klasifikácie. Súčasťou zmluvy môže byť aj záväzok žiaka, ktorým deklaruje, že zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky. Ak táto lehota dodržaná nebude, zamestnávateľ môže žiadať od žiaka úhradu nákladov, ktoré dovtedy vynaložil na jeho prípravu na budúce povolanie.

Podľa Špánikovej (2018) postavenie systému duálneho vzdelávania v procese prípravy kvalitnej pracovnej sily je významné. V prípade aktuálnej situácie, kedy zamestnanci s potrebnou kvalifikáciou, s nadobudnutými zručnosťami, aktualizovanými vedomosťami a kompetenciami na trhu práce chýbajú, je aj odborníkmi dokázané, že preškoľovanie zamestnancov je finančne náročné a pre mnohé firmy až priveľmi, čo významnou mierou ovplyvňuje ich konkurencieschopnosť.

Podľa Kováča (2018) je Štátny inštitút odborného vzdelávania realizátorom Národného projektu duálneho vzdelávania a iniciátorom procesov vstupu zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania a súčasne aj ich sprievodcom pri ich spolupráci so školami. Vyššie citovaný autor konštatuje, že najlepšie hodnotenými z hľadiska zapojenia sa zamestnávateľov sú tí zamestnávatelia, ktorí majú zahraničných investorov. Jestvuje totiž predpoklad, že z materských krajín preniesli kultúru systému duálneho vzdelávania a taktiež ju implementujú z materských firiem do firiem v našich podmienkach. Je zrejmé, že systém duálneho vzdelávania v slovenských malých a stredných podnikoch s nižším počtom zamestnancov vykazuje nižší záujem a nižšiu garantovanú mieru stability a perspektívy, čo sa prejavuje aj v uzatváraní stabilných a perspektívnych záväzkov voči žiakom a školám na dlhšie trvajúce obdobie.

Citovaný autor ďalej konštatuje, že jednoznačným pozitívom novely zákona o odbornom vzdelávaní a príprave je ďalší finančný stimul, tiež aj zjednodušenie administratívneho postupu pri vstupe do systému duálneho vzdelávania, stále však mnohým slovenským zamestnávateľom nie sú jasné dôvody vstupu do systému duálneho vzdelávania a prínosy alebo výhody tohto vstupu. Ďalším problémom, ktorý je evidentný, je problém na strane stredných odborných škôl dosiahnuť obojstranne výhodnú spoluprácu medzi školami a zamestnávateľmi.

Na základe záznamu z konferencie pod gesciou Ministerstva dopravy a výstavby Slovenskej republiky (2018), ktorej spoluorganizátormi boli Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky a Štátny inštitút odborného vzdelávania, konštatujeme, že za cieľ konferencie si zúčastnení stanovili vytvorenie priestoru pre komunikáciu o zmenách, ktoré je potrebné realizovať na základe primárnych skúseností so systémom duálneho vzdelávania v rezorte a súčasne iniciovať proces začiatku riešenia aplikačných problémov, ktoré systém duálneho vzdelávania prinieslo. Na konferencii sa zúčastnili zástupcovia Národnej rady Slovenskej republiky, ústredných orgánov štátnej správy, profesijných organizácií a stavovských organizácií, odborových zväzov a odborových združení, stredných odborných škôl a zamestnávateľov. Účastníci konferencie vyzdvihli systém duálneho vzdelávania, ktorý predstavuje významný nástroj znižovania nezamestnanosti mladých ľudí. Ako konštatovali, systém duálneho vzdelávania predstavuje aj významný nástroj odstránenia nesúladu medzi pripravenosťou absolventov stredných odborných škôl, ktorí vstupujú na trh práce s potrebami zamestnávateľov, ktorí absolventov

stredných odborných škôl, vstupujúcich na trh práce, prijímajú do zamestnania. Prax ukázala, že systém duálneho vzdelávania má nezastupiteľné miesto v procese osvojovania si pracovných návykov priamo v procese výroby, čím je zabezpečený plynulý prechod zo vzdelávania do výkonu povolania a plynulá nadväznosť na aktuálne potreby pracovného trhu. Významným prínosom je aj finančné zabezpečenie a hmotné zabezpečenie žiaka zo strany zamestnávateľa a v príznačnej miere garantovaného získania pracovnej zmluvy po ukončení stredoškolského štúdia.

Na základe informácii z uvedenej konferencie, z hľadiska požiadaviek zamestnávateľov sa Bratislavský samosprávny kraj aktívne zapojil do celého procesu modernizácie učebných osnov poskytnutím finančného ohodnotenia a štipendií, čo sa odrazilo na zvýšení motivácie žiakov k lepším študijným výsledkom. Z hľadiska skvalitnenia spolupráce škôl a zamestnávateľov, Bratislavský samosprávny kraj sa aktívne zúčastnil v procese zjednodušenia spracovania administratívy pre vstup do systému duálneho vzdelávania, taktiež aj v procese zavádzania odborov, ktoré sú vhodné výlučne na duálny systém vzdelávania a Bratislavský samosprávny kraj participoval v procese organizácie rozsiahlej kampane, ktorej cieľom bol nábor na štúdium v stredných odborných školách.

Z pohľadu Štátneho inštitútu odborného vzdelávania (ŠIOV) a nimi realizovaného Národného projektu „Duálne vzdelávanie a zvýšenie kvality a atraktivity odborného vzdelávania a prípravy“ boli zorganizované jednodňové semináre pre výchovných poradcov a triednych učiteľov 8. a 9. ročníkov s informáciami o duálnom systéme vzdelávania a o žiadaných profesiách na trhu práce, súčasťou boli prezentácie ponúk učebných odborov a študijných odborov pre školský rok 2018/2019 a predpoklady zamestnávateľov na školský rok 2019/2020, ktorí sú zapojení do systému duálneho vzdelávania. V ďalšej etape uvedeného projektu sa budú zapojení odborníci zameriavať na prepojenie vzťahu zamestnávateľ – stredná odborná škola – žiak a sústredia sa na vytvorenie jednotného informačného prostredia, zameraného na systém duálneho vzdelávania a na zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania, do ktorej patrí aj príprava inštruktorov, majstrov odbornej výchovy a učiteľov. Účastníci konferencie poukázali na to, že je naozaj nevyhnutná aktívna spolupráca zamestnávateľov a ďalších zainteresovaných subjektov v dlhodobej efektívnej aplikácii systému duálneho vzdelávania, poukázali na dôležitosť rozvoja spolupráce príslušných škôl a zamestnávateľov cez získavanie a poskytovanie materiálnej a

finančnej podpory, exkurziami pre školy a pod. Taktiež účastníci konferencie považujú za nevyhnutnú aktívnu propagáciu systému duálneho vzdelávania aj prostredníctvom médií.

Z hľadiska kvalitnej a odbornej implementácie systému duálneho vzdelávania považujú účastníci konferencie za potrebné zvýšenie náročnosti a kvality vzdelávania aj pedagogických zamestnancov základných škôl a stredných odborných škôl, čo si ale vyžaduje vytvorenie profesionálneho systému kariérneho poradenstva pre žiakov k povolaniu zosúladením jeho predpokladov s požiadavkami trhu práce a najmä s možnosťami štúdia v stredných odborných školách. Účastníci konferencie na základe zistení a diskusií sformulovali závery, z ktorých vyplýva nevyhnutná pravidelná vzájomná výmena skúseností a poznatkov z procesu riešenia nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v príslušnom rezorte a negatívneho dopadu tohto stavu na trh práce. Súčasne je nevyhnutná podpora systému duálneho vzdelávania v rámci kompetencií a možností spolupráce pri získavaní a udržaní kvalifikovanej pracovnej sily v „nedostatkových“ profesiách. Je žiaduce sústrediť pozornosť na napomáhanie ku koncepčným zmenám a legislatívnym zmenám, vytvárajúcim vyhovujúce podmienky pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy, vrátane systému duálneho vzdelávania, podľa aktualizovaných požiadaviek trhu práce, uvádza záznam z konferencie pod gesciou Ministerstva dopravy a výstavby Slovenskej republiky (2018).

Slovak Business Agency (SBA) v rámci programu Monitoring podnikateľského prostredia v súlade s uplatňovaním princípu „Think Small First“ v priebehu mesiaca máj 2018 realizoval medzi malými a strednými podnikmi a strednými školami zapojenými do systému duálneho vzdelávania prieskum so zameraním na identifikáciu všeobecnej spokojnosti so systémom duálneho vzdelávania a jeho aktuálny stav podľa zainteresovaných subjektov.

Všetky malé a stredné podniky a stredné školy na Slovensku zapojené do systému duálneho vzdelávania boli oslovené prostredníctvom e-mailu v ktorom bol predstavený a vysvetlený zámer prieskumu. Subjekty systému duálneho vzdelávania boli požiadané o vyplnenie google formulára s dvomi druhmi otázok – s predvyplnenými možnosťami odpovedí a s otvorenými odpoveďami, ktoré mali respondenti vyplniť podľa vlastnej reálnej skúsenosti Slovak Business Agency (2018). Na tento zámer boli v prípravnej fáze prieskumu vytvorené zvlášť dotazníky pre malých a stredných podnikateľov a osobitne pre stredné školy, pričom časť otázok bola spoločná a časť bola zameraná špecificky na malé a stredné

podniky alebo stredné školy. Týmto spôsobom SBA oslovila vyše 100 malých a stredných podnikov a viac ako 70 stredných škôl zapojených do systému duálneho vzdelávania.

Dotazník pre stredné školy obsahoval 19 prieskumných otázok, malé a stredné podniky boli kontaktované s dotazníkom, ktorý obsahoval 23 otázok. Otázky, ktoré boli spoločné pre malé a stredné podniky a stredné školy sa týkali spokojnosti s legislatívou upravujúcou systém duálneho vzdelávania; motivácie pre zapojenie sa do systému, očakávané prínosy pre obe typy organizácií; identifikácie nedostatkov systému; skúsenosti s overovateľmi spôsobilosti praktického vyučovania; kvalitou učebných plánov a osnov a v závere prieskumu bola tiež položená otázka na spokojnosť s angažovaním sa regionálnej samosprávy v systéme duálneho vzdelávania.

Okrem toho boli malé a stredné podniky dopytované na nimi predkladané návrhy na prípadnú zmenu učebných plánov; spôsob výberu žiakov; spätnú väzbu na pracovnú morálku žiakov; teoretickú výbavu š žiakov; predpokladaný nábor žiakov zo systému duálneho vzdelávania pre uzatvorenie pracovného pomeru v budúcnosti; kvalitu komunikácie so strednými školami a prípadné komplikácie. V prípade, že nastali, boli zisťované dôvody ukončenia pôsobenia malých a stredných podnikov v systéme duálneho vzdelávania.

Osobitné otázky na stredné školy sa týkali porovnávaní dochádzky žiakov zapojených a nezapojených do systému duálneho vzdelávania, ich študijných výsledkov; komunikáciu s firmami a prípadné dôvody ukončenia spolupráce s malými a strednými podnikmi. V rámci prieskumu boli prostredníctvom verejných zdrojov Štátneho inštitútu pre odborné vzdelávanie (ŠIOV) a vyšších územných celkov s výnimkou Bratislavského samosprávneho kraja najskôr identifikované všetky spoločnosti, ktoré uzatvorili zmluvy v rámci duálneho systému vzdelávania z ktorých boli ďalej vyselektované osobitne malé a stredné podniky. Súčasne boli identifikované stredné odborné školy zapojené do systému duálneho vzdelávania. Tieto malé a stredné podniky a stredné školy boli oslovené s požiadavkou o vyplnenie dotazníka. Zo 103 oslovených malých a stredných podnikov na dotazníky odpovedalo 10 a zo 70 stredných odborných škôl reagovalo 31 Slovak Business Agency (2018).

Výsledky prieskumu medzi malými a strednými podnikmi (Slovak Business Agency, 2018) - Zákon č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní nepredstavuje, podľa malých a stredných podnikateľov, dostatočný legislatívny základ pre organizáciu systému duálneho

vzdelávania. Podnikatelia by z 80% privítali jeho doplnenie a zvyšných 20% v prieskume uviedlo, že si vyžaduje zásadné zmeny. Medzitým však už viaceré zmeny, odbornou verejnosťou i predstaviteľmi malých a stredných podnikov, boli pozitívne hodnotené a pozitívne prijaté.

Hlavnou motiváciou pre zapojenie do systému duálneho vzdelávania sa pri malých a stredných podnikateľov stali „výchova novej pracovnej sily; nábor nových kvalifikovaných pracovníkov; nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily; výchova odborníkov praxou; prepojenie praxe so školou; získavanie kvalifikovaných pracovníkov; príprava odborníkov; získavanie nových kvalifikovaných pracovníkov; odchod ľudí do dôchodku; výchova mladých ľudí podľa vlastných potrieb/predstáv a výchova nových mladých odborníkov“.

Hlavnými prínosmi systému duálneho vzdelávania pre firmy boli „výchova novej pracovnej sily; zaškolenie budúcich pracovníkov; rýchlejšia adaptácia; záujem vychovať vlastných odborníkov; zabezpečenie si vlastných kvalifikovaných pracovníkov na trhu práce a udržiavanie kontaktu so školami“. Časť malých a stredných podnikateľov však bolo pri hodnotení prínosov zdržanlivých. Približne 20% opýtaných malých a stredných podnikov sa v prieskume vyjadrilo, že zatiaľ nevie posúdiť, aké konkrétne prínosy im systém duálneho vzdelávania prinesie.

Hlavnými negatívami pri zapájaní sa do systému duálneho vzdelávania boli čiastočná „pasivita štátu; neochota mladých ľudí pracovať, nemožnosť ich pracovno-právne zaviazať ako zamestnancov po skončení systému duálneho vzdelávania; administratívna záťaž (osobitne pri certifikácii); príliš vysoké náklady pre malé firmy; nedostatočná legislatíva; obavy inštruktorov a aj ostatných pracovníkov zo systému duálneho vzdelávania a tiež to, že mladí (14-roční žiaci základných škôl) nemajú záujem o niektoré oblasti ako napr. poľnohospodárstvo“. Malí a strední podnikatelia tiež kritizovali, že nie je možné vstúpiť do systému duálneho vzdelávania vo vyšších ročníkoch štúdia.

Administratívna záťaž v celom procese systému duálneho vzdelávania pre malých a stredných podnikateľov nie je primeraná. S názorom, že táto povinnosť skôr nie je primeraná sa v prieskume stotožňovalo viac ako 60% opýtaných podnikateľov. Len tretina všetkých opýtaných administratívnu záťaž považovala aspoň za čiastočne akceptovateľnú. Za rozhodne neprimeranú považovala administratívnu záťaž desatina respondentov.

Skúsenosť so spoluprácou s overovateľmi spôsobilosti poskytovania praktického vyučovania bola z pohľadu malých a stredných podnikov pozitívna. Ako vyslovene kladnú ju vyhodnotilo viac ako 40% podnikateľov a čiastočne sa s týmto názorom stotožňovala tretina opýtaných. Opačný názor, teda negatívny, sa v tejto oblasti medzi skúsenosťami malých a stredných podnikateľov nevyskytol (Slovak Business Agency, 2018).

Proces overovania spôsobilosti v rámci systému duálneho vzdelávania malí a strední podnikatelia hodnotili prevažne ako bezproblémový. Len približne 8% opýtaných podnikateľov sa vyjadriло, že táto časť systému duálneho vzdelávania je potrebné zjednodušiť (Slovak Business Agency, 2018).

Učebné plány pre realizáciu systému duálneho vzdelávania vyhovujú len čiastočne. Vyše polovica malých a stredných podnikateľov je presvedčená, že potrebujú zásadné prepracovanie. Čiastočnú inováciu by tieto náležitosti potrebovali podľa 20% malých a stredných podnikateľov a rovnaká časť nevedela na otázku odpovedať.

Učebné osnovy vyhovujú pre realizáciu systému duálneho vzdelávania podobne ako vyššie opytované učebné plány. Rozdiel odpovedí v porovnaní s nimi spočíval v pomere podnikateľov, ktorí sa nazdávajú, že osnovy treba zásadne alebo len čiastočne inovovať. Pri učebných osnovách zásadné prepracovanie požadovalo o 10% podnikateľov menej ako pri učebných plánoch a naopak, čiastočné zmeny tu boli žiadané od 10% podnikateľov viac.

Návrhy na zmenu alebo doplnenie učebných plánov príslušnej stavovskej organizácii nepredložil zatiaľ žiadny z malých a stredných podnikateľov, čo je v relatívne ostrom kontraste s odpoveďami týkajúcich sa práve hodnotenia učebných plánov vyššie, kde sa 70% podnikateľov stotožnila aspoň s čiastočnou zmenou. Napriek tomu, doteraz z ich strany nebola vykonaná žiadna aktivita. Toto zistenie môže poukazovať na slabé miesto systému duálneho vzdelávania, ktoré by malo byť systémovo riešené tak, aby bola priebežne zabezpečená primeraná inovácia učebných osnov a plánov. Súčasný stav preukázateľne indikuje, že zamestnávateľa ani školy s učebnými plánmi nie sú spokojní, avšak zamestnávateľa sa zatiaľ necítia úplne kompetentní na predkladanie ich zmien, pričom školy (ani ďalšie zodpovedné inštitúcie ako napr. Ministerstvo školstva, vedy a výskumu SR), nemajú od zamestnávateľov indície alebo všeobecnejšie predstavy o zmenách v tejto oblasti vzdelávania.

Kritériami pre výber žiakov stredných škôl pre systém duálneho vzdelávania boli „prospech a záujmy žiakov; alebo firmy brali všetkých uchádzačov o duálne vzdelávanie; osobným pohovorom so žiakmi a ich rodičmi alebo boli firmy oslovené samotnými žiakmi“.

Podľa zistení Slovak Business Agency, (2018) pracovnú morálku žiakov v systéme duálneho vzdelávania malí a strední podnikatelia hodnotili mierne pozitívne alebo rezervovane. 40% malých a stredných podnikov uviedlo, že pracovná morálka žiakov v rámci systému duálneho vzdelávania je dobrá a ďalších 30% ešte nevedelo odpovedať vzhľadom na krátku skúsenosť so spoluprácou so žiakmi. Kritický názor zaznel od 20% respondentov, ktorí ju hodnotili slovami ako „slabá“ alebo jej obraz hodnotili ako „dôsledky výchovy rodičov a chyby štátneho systému a školstva“ (Slovak Business Agency, 2018).

Teoretickú výbavu žiakov zapojených do systému duálneho vzdelávania hodnotili malí a strední podnikatelia zo 4/5 kladne. Iba 20% malých a stredných podnikov sa vyjadrilo, že teoretická výbava žiakov je pre nich skôr alebo určite nedostatočná.

Odhad počtu žiakov zo systému duálneho vzdelávania, ktorí malé a stredné podniky vnímajú ako svojich budúcich zamestnancov bol podľa prieskumu rôznorodý. 20% až 40% žiakov si vie ako svojich budúcich zamestnancov predstaviť približne 2/5 malých a stredných podnikov. 80% až 100% žiakov by sa mohli stať zamestnancami vo vyše ako 20% malých a stredných podnikoch.

Svoje povinnosti v rámci systému duálneho vzdelávania malí a strední podnikatelia považovali zväčša za primerané, ale súčasne malé a stredné podniky vyjadrovali (cit.) „veľkú zodpovednosť“ pri realizácii systému duálneho vzdelávania. Okrajovo sa v odpovediach opakovala kritika pre zbytočnú administratívu. Za prehnane považovalo svoje povinnosti len 10% opýtaných malých a stredných podnikateľov.

Pôsobenie inštruktorov v rámci systému duálneho vzdelávania prijímali malí a strední podnikatelia kladne. Tento názor vyjadrilo približne 60% opýtaných malých a stredných podnikov. Ako doplnkové názory možno považovať slová ako „postupne sa zapájajú do povinností vyplývajúcich so systémom duálneho vzdelávania“, „ako im to zákon určuje, nie sú tam hranice otvorené“ a „postupne sa zapájajú do systému duálneho vzdelávania“.

Stredné odborné školy poskytovali alebo poskytujú podľa malých a stredných podnikov dostatočnú súčinnosť pri systéme duálneho vzdelávania takmer v 90%. Mierne negatívny názor vyjadrilo len 10% opýtaných podnikateľov. Možno preto v tomto prípade konštatovať, že podľa malých a stredných podnikov je zo strany stredných škôl komunikácia takmer bezproblémová (Slovak Business Agency, 2018).

Problémy vyskytujúce sa pri spolupráci so strednou odbornou školou boli, podľa malých a stredných podnikov, vo väčšine prípadov riešené konštruktívne, alebo sa žiadne zatiaľ nevyskytli. Pri tejto otázke však niektorí malí a strední podnikatelia vyjadrili kritický názor, že stredné školy „nemali dostatok žiakov, nezaujímajú o učebný odbor, hlavne že otvorili ďalšie gymnázia, VÚC sú nekompetentné a treba ich zrušiť, pretože napáchali v systéme štátu najviac škôd“.

Stredné odborné školy sa na riešení problému podieľali podľa názoru malých a stredných podnikov vyslovene proaktívne. V prieskume si žiadnu z ďalších možností nevybral žiaden z oslovených malých a stredných podnikateľov (Slovak Business Agency, 2018).

Budúce pôsobenie v systéme duálneho vzdelávania malé a stredné podniky predpokladali v horizonte minimálne troch rokov alebo dlhšie časové obdobie. Súčasne ale polovica oslovených malých a stredných podnikov na otázku o ich budúcom pôsobení v systéme duálneho vzdelávania nevedela odpovedať.

Pôsobenie regionálnej samosprávy a jej príslušných odborov hodnotili malé a stredné podniky z 50% určite alebo skôr pozitívne. Opačné názory zastávala v prieskume len pätina malých a stredných podnikateľov. Približne tretina opýtaných svoj názor na regionálnu samosprávu v tejto oblasti vyjadriť nevedela.

Ďalšími opatreniami, po ktorých malí a strední podnikatelia vyjadrili v prieskume dopyt, boli možnosť zaviazat' žiakov na odpracovaní aspoň 1 roku v danom podniku alebo tzv. zazmluvnenie žiakov po skončení DV minimálne po dobu 3 rokov s právnym dosahom; zmena zákona o duálnom vzdelávaní; variabilnejšie osnovy.

Spoločnosti, ktoré odpovedali na otázky dotazníka z hľadiska odvetvia pôsobili v agro sektore, výrobe nábytku a strojárstve. V priemere u nich pôsobilo v rámci systému duálneho vzdelávania 8 žiakov (najvyšší počet bol 18, najmenej 1 žiak). Polovica

spoločností mala zmluvu o odbornom vzdelávaní uzatvorenú od roku 2015 a druhá polovica od roku 2017 (Slovak Business Agency, 2018). Súhrnne predpokladalo 40% spoločností, že po skončení zamestná 80-100% žiakov, 20% firiem chce zamestnať 20-40% žiakov a 10% malých a stredných podnikov medzi 60-80% žiakov. Istou zvláštnosťou je, že spoločnosť, ktorá mala v rámci systému duálneho vzdelávania najviac žiakov predpokladala, že bude potrebovať ako budúcich zamestnancov len 20% súčasných žiakov. Pri dopyte na perspektívu pôsobenia malých a stredných podnikov v systéme duálneho vzdelávania polovica spoločností odpovedala, že chce v systéme pokračovať viac ako 3 roky, desatina spoločností predpokladala perspektívu jedného roka a až 30% firiem nevedelo na otázku odpovedať a ich budúce pôsobenie v systéme duálneho vzdelávania preto možno považovať za otázne.

Malé a stredné podniky, ktoré sa odpovedali na otázky k prieskumu o stave duálneho vzdelávania boli najmä zo západného Slovenska. Na regionálne zastúpenie respondentov malo vplyv najmä počet podnikov zapojených do systému duálneho vzdelávania, ktorý je medziregionálne relatívne vyšší najmä v Trenčianskom a Nitrianskom kraji (Slovak Business Agency, 2018).

V rámci prieskumu sa k aktívnym respondentom zapojili najmä odborné a priemyselné školy. Hotelové a dopravné akadémie v súčasnosti patria ku školám, ktoré na systéme duálneho vzdelávania participujú minimálne (Slovak Business Agency, 2018), avšak – ako konštatujú autorky vysokoškolských učebných textov - situácia sa k roku 2020 významne zlepšila.

Podľa najaktuálnejších zdrojov sa tematike duálneho systému vzdelávania venovali teoreticky mnohí autori, napr. Neupauerová (2013) písala o možnostiach využitia duálneho systému vzdelávania podľa vzoru rakúskeho a nemeckého úspechu, Gregová (2013) sa z hľadiska systému duálneho vzdelávania zaoberala aj súčasnou mladou generáciou ako rizikovou skupinou na trhu práce, Gonda (2014) sa venoval niektorým aspektom systému duálneho vzdelávania na príklade Slovenska, Orbánová (2015) venovala pozornosť duálnemu systému vzdelávaniu ako nástroju znižovania nezamestnanosti mladých ľudí, Rozinaj, Podhradský a Rybárová (2015) sa zaoberali modernými IKT v duálnom vzdelávaní v prostredí stredných odborných škôl a opísali aktivity projektov H2020 „NEWTON“ a ERASMUS+ „TECHpedia“, Petlák opisoval existujúce pohľady na duálne vzdelávanie, Nekolová, Pastuchová a Pavlíčková (2016) venovali pozornosť podpore duálneho

vzdelávania na Ekonomickej univerzite v Bratislave, Nekolová a Prváková (2016) opisovali súčasný stav a vývojové tendencie na trhu práce, Olšavský a Treľová (2016), Treľová a Olšavský (2016), Treľová a Olšavský (2017) a Treľová a Olšavský (2015) venovali pozornosť duálnemu vzdelávaniu v praxi v našich podmienkach, Nevická (2017) písala o duálnom vzdelávaní ako prostriedku prevencie odlivu kvalifikovaných pracovných síl, Hricová a Madzinová (2018a,b) písali o duálnom vzdelávaní v kontexte Industry 4.0, Orbánová (2018) sa zaoberala duálnym vzdelávaním v Slovenskej republike v kontexte požiadaviek trhu práce, Treľová (2018b) opisovala výhody teoretického vzdelávania v školách a praktického vzdelávania priamo v podnikoch.

Podľa dostupných údajov najvyšší záujem o realizáciu systému duálneho vzdelávania majú banky, poisťovne a finančné poradenské inštitúcie, najmä v súvislosti s odbornou praxou žiakov, ktorí budú maturovať z odbornej zložky (napr. bankový pracovník v experimentálnom overovaní). Ďalšia spolupráca je nastavená v odbore sklárstvo a polygrafia (ŠIOV, 2018).

Podľa údajov ŠIOV z marca 2019, aktuálna ponuka učebných miest v školskom roku 2019/2020 dosiahla úroveň 5055 ponúkaných miest, pričom najvyšším počtom ponúkaných miest disponuje Košický samosprávny kraj s počtom 854 miest, po ňom nasleduje Prešovský samosprávny kraj so 764 miestami a tretím v poradí je Bratislavský samosprávny kraj s ponukou 743 miest v systéme duálneho vzdelávania. Aktuálne je realizované overovanie spôsobilosti zamestnávateľov, vstupujúcich do systému duálneho vzdelávania, s pripravenými ponukami ďalších viac ako 300 učebných miest.

Na základe oznámenia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (2019) ako poskytovateľa príspevku na systém duálneho vzdelávania, na základe schválenej Schémy pomoci na podporu duálneho vzdelávania, do konca januára 2019 bolo možné predkladať Štátnemu inštitútu odborného vzdelávania ako vykonávateľovi žiadosti o vstup do Schémy štátnej pomoci. Schéma štátnej pomoci je zacielená na stimuláciu širšieho zapojenia sa zamestnávateľov so zameraním na malé a stredné podniky (vrátane živnostníkov) do systému duálneho vzdelávania. Vyplnenie žiadosti o vstup do Schémy štátnej pomoci predstavuje nevyhnutný predpoklad pre zapojenie sa s následným predložením žiadosti o príspevok.

Prínosom pre firmy je, podľa Kováča (2018), keď školy zamestnávateľom pomôžu s vyškolením inštruktorov, s metodickým vedením inštruktorov, zamestnávateľa pre školy zabezpečujú inovačné školenia s cieľom zvýšiť odbornosť učiteľov odborných predmetov alebo majstrov odbornej výchovy alebo poskytnutím najnovších materiálov a pod.

Podľa zdroja Školského servisu (2015) je možné smerovať k zmene systému súčasného školstva systémom duálneho vzdelávania. Zamestnávateľa sami začali spoluprácu s vybranými školami, aby si vychovali budúcich zamestnancov. Na základe legislatívou podporeného systému duálneho vzdelávania (podľa systému z Nemecka, z Rakúska alebo zo Švajčiarska) má potenciál prispieť k riešeniu vysokej nezamestnanosti najmä absolventov na Slovensku. Hlavným cieľom systému duálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľa je poskytnúť žiakom stredných odborných škôl prax (motiváciou môžu byť aj prospechové alebo podnikové štipendiá) a pre seba vyprofilovať budúcich zamestnancov podľa svojich potrieb.

Podľa denníka Pravda (2020) sa systém duálneho vzdelávania veľmi osvedčil v zahraničí, jeho podstatou je to, že žiaci popri štúdiu v škole pracujú aj vo firme v oblasti svojho zamerania. Také skĺbenie teórie s praxou v skutočnosti ani nie je veľkou novinkou, keďže podobne to u nás fungovalo už za socializmu, ako sme už o tom písali aj v príslušnej podkapitole.

Ako sa píše v citovanom zdroji, cieľom kombinovanej formy štúdia je, aby žiaci získali pracovné návyky, schopnosť hospodáriť s financiami a mali reálnu predstavu o ďalšom živote. Absolventi systému duálneho vzdelávania majú vyššiu mieru samostatnosti a rozvinuté kritické myslenie, čo im dáva konkurenčnú výhodu pred rovesníkmi zo škôl všeobecného zamerania. Úžitok z toho majú všetci – žiaci, rodičia aj firmy, ktoré sa do toho zapojili (Pravda, 2020).

Systém duálneho vzdelávania ponúka široký výber technických, netechnických, tradičných aj úplne nových smerov štúdia. K najžiadanejším patria priemyselné, najmä z odvetví strojárstva a automobilového priemyslu ako mechanik nástrojár, mechatronik, elektrotechnik, autoopravár či mechanik nastavovač. Na výkon povolania sa v tomto systéme pripravujú tiež budúci špecialisti gumárskej a plastikárskej, sklárskej, drevárskej a nábytkárskej výroby, pracovníci obchodu, služieb, potravinárstva, farmári či lesníci. Z tradičných odborov možno spomenúť i kuchárov, pekárov, cukrárov, mliekarov,

obuvníkov, murárov, tesárov alebo stolárov. Okrem toho je pre systému duálneho vzdelávania certifikovaných množstvo menej známych a zaujímavých odborov, ako chovateľ koní a jazdectvo, chovateľ oviec, umelecký kováč a keramik, záhradná tvorba a podobne (Pravda, 2020).

Pravda (2020) ďalej uvádza, že novinkou v systéme duálneho vzdelávania je odvetvie bankovníctva, finančníctva, poisťovníctva, verejnej správy, administratívy či informačných technológií. Z nových odborov možno spomenúť napríklad logistiku či ochranu osôb a majetku. Systém duálneho vzdelávania si preto netreba spájať iba s remeslom alebo priemyselnou výrobou.

Ďalšie príklady z praxe dokazujú, podľa citovaného zdroja, že z odvetví cestovného ruchu, automobilového priemyslu, strojárstva, elektrotechniky, hutníctva, spracovania dreva, stavebníctva a výroby stavebných materiálov, dopravy, chémie, poľnohospodárstva a potravinárstva sa zamestnávateľa do systému zapojili na základe kľúčového poznania, že bez kvalitných pracovných síl a vyhovujúcich pracovných síl ich postavenie a konkurencie schopnosť nebudú na požadovanej európskej úrovni. Napr. spoločnosť DM Drogerie Markt podporuje žiakov v systéme duálneho vzdelávania už od roku 2012, vychováva si budúce vlastné pracovné sily ešte efektívnejšie. V prípade záujmu žiaka o vzdelávanie v DM si budúci stredoškólák/stredoškóláčka podá prihlášku na strednú školu až po jeho prijatí spoločnosťou DM. Teda žiak/žiačka spolu s rodičom/rodičmi absolvuje najskôr Deň otvorených dverí priamo v niektorej filiálke, získa tu potrebné informácie o svojom budúcom povolaní a súčasne absolvuje výberový rozhovor. Po splnení podmienok bude záujemkyňa/záujemca zaradený do programu a získa potvrdenie o učebnej zmluve, ktorá je súčasťou prihlášky na strednú odbornú školu. Okrem toho, že im systém duálneho vzdelávania poskytne istotu budúceho zamestnania a kvalitného vzdelania presne podľa požiadaviek menovanej spoločnosti, žiaci majú viaceré benefity: podnikové štipendium, prospechové štipendium, gastrolístky počas praxe, ďalej úhrada celej stravy na teórii v budove strednej odbornej školy. Žiakom strednej odbornej školy v systéme duálneho vzdelávania môžu byť preplácané náklady na školský internát alebo cestovanie podobne ako všetkým zamestnancom DM.

Konkrétny zamestnávateľ DM Drogerie Markt podľa Školského servisu (2015) oceňuje fakt, že môže participovať na tvorbe učebných osnov odboru, čím je zamestnávateľovi umožnené vzdelávať žiakov v konkrétnych zručnostiach, potrebných pre

ich budúcu prácu. Súčasne tomuto konkrétnemu zamestnávateľovi chýbajú vyškolení inštruktori odbornej praxe, odborné učebnice, kvalitné učebné pomôcky a pod.

Podľa Slovenskej aliancie moderného obchodu SAMO (2019), obchod je po priemysle druhým najväčším zamestnávateľom na Slovensku. Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky pracuje v sektore maloobchodu a veľkoobchodu spolu okolo 300 000 zamestnancov, z čoho takmer 10 % sú zamestnanci členov SAMO – Billa (<https://www.billa.sk/specialfolder/footer/kariera/dualne-vzdelavanie/dualne-vzdelavanie>), DM drogerie markt (<http://www.dm-vzdelavanie.sk/dualne-vzdelavanie-s-dm.html>), Kaufland (<https://kariera.kaufland.sk/ziaci/dualne-vzdelavanie.html>), Lidl (<https://www.lidl.sk/sk/Lidl-ponuka-dualistom-viac-ako-3100-10401.htm>), Metro (<https://www.metro.sk/kariera/studenti-a-absolventi/dualne-vzdelavanie>) a Tesco (<http://www.podstudovatobchod.sk/vyber-si-s-kym/tesco-stores-s-r-o/>). Perspektíva zamestnania a kariérneho postupu rastie spolu s rozvíjajúcou sa sieťou obchodných prevádzok členov SAMO, preto je edukácia vlastných odborníkov jednou z kľúčových aktivít Slovenskej aliancie moderného obchodu a jej členov. Už v roku 2015 sa zahraničné obchodné reťazce zapojili do systému duálneho vzdelávania a v spolupráci so strednými odbornými školami po celom Slovensku pripravovali pre oblasť obchodu 126 žiakov a ponúkali ďalších 400 miest pre školský rok 2018/2019. „Štúdium a práca v obchode je vhodná pre mnohých žiakov, pretože vyžaduje bežné zručnosti mladých ľudí, ako je príjemná komunikácia, vzťah k moderným technológiám a chuť pracovať v kolektíve. Veríme, že ponuka, ktorú naši členovia pripravili pre študentov stredných škôl, priláka deviatakov k štúdiu obchodu a následne k práci pre niektorého z našich členov,“ hovorí Katarína Fašiangová, predsedníčka Slovenskej aliancie moderného obchodu. Podľa citovaného zdroja systém duálneho vzdelávania so zahraničnými obchodnými reťazcami prináša žiakom veľa výhod:

- zaujímavejšie a zábavnejšie štúdium – až 50 % času strávi žiak na praxi;
- štúdium prínosné aj pre jeho budúcu kariéru – všetko si vyskúša priamo v predajni v rámci praxe;
- svojho partnera pre odbornú prax si vyberie žiak sám už pred prijímacími skúškami na strednú školu;
- absolvuje školenia a workshopy medzi tými najlepšími;
- žiak začne zarábať už počas štúdia;

- žiak dostane príspevok na stravu, ubytovanie, či cestovanie, pracovné oblečenie a pomôcky sú samozrejmosťou;
- po skončení štúdia bude mať istotu pracovného miesta;
- maturita nemusí byť pre dualistu konečná stanica, v štúdiu pre oblasť obchodu môže pokračovať aj na vysokej škole;
- tí najlepší sa môžu tešiť na rýchly kariérny rast (SAMO, 2019).

Na prácu v Lidli sa pripravuje už viac ako šesťdesiat stredoškóľakov¹. Spoločnosť Lidl Slovenská republika vystupuje ako atraktívny partner nielen pre svojich súčasných, ale aj budúcich zamestnancov. Diskont najnovšie zatraktívnil systém odmeňovania pre „dualistov“, štvrtáci môžu vďaka Lidlu získať viac ako 3100 € ročne. V školskom roku 2018/2019 sa na budúcu kariéru v Lidli začalo pripravovať 36 prvákov zo stredných škôl. Ide o viac ako dvojnásobok všetkých doteraz zapojených žiakov do systému duálneho vzdelávania v spomenutom obchodnom reťazci. Lidl sa v oblasti prípravy stredoškóľakov na budúce povolanie aktívne angažuje od školského roku 2015/2016, pričom posledné tri roky tak robí v rámci systému duálneho vzdelávania. Postupne prejavilo záujem o budúcu prácu v diskontnom reťazci 5, 6, 14 a najnovšie 36 žiakov. Doterajšiu jednotnú hodinovú odmenu na úrovni 2,76 € / hod sa Lidl pre dualistov rozhodol postupne navyšovať tak, že žiaci prvého ročníka dostanú 3 €/hod, žiaci druhého ročníka 3,30 €/hod, žiaci tretieho ročníka 3,60 €/hod a žiaci štvrtého ročníka 3,90 €/hod. „V novom systéme sme odmeňovanie nastavili tak, aby malo progresívny rast. Žiaci sa aj týmto spôsobom naučia, že hodnoty ako pracovitosť, svedomitosť a lojalita prinášajú lepšie finančné ohodnotenie a kariérny posun, čo je dôležité aj z pohľadu ich ďalšieho života,“ povedala Zuzana Baloghová, vedúca personálneho úseku Lidl Slovenská republika. Vopred známe a postupné zvyšovanie mzdy dualistov kopíruje dlhodobo fungujúci model odmeňovania v Lidli. Zamestnanci pri podpise zmluvy poznajú vývoj svojej mzdy na obdobie ďalších štyroch rokov. Žiaci môžu od Lidla získať motivačné finančné štipendium vo výške 500 € ročne, ktoré je podmienené dobrými študijnými výsledkami. Súčasťou systému odmeňovania je aj stravné v dennej výške 3,80 €. „K dualistom pristupujeme ako k našim kolegom a ich vzdelanie berieme vážne. Po úspešnom skončení štúdia majú u nás garantovanú pozíciu a môžu ďalej rásť, resp. pokračovať v systéme duálneho vzdelávania na vysokej škole v Nemecku,“ uzavrela Zuzana Baloghová. Lidl momentálne ponúka systém duálneho vzdelávania v spolupráci s desiatimi školami v

¹Lidl ponúka dualistom viac ako 3100 €. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na: <https://www.lidl.sk/sk/Lidl-ponuka-dualistom-viac-ako-3100-10401.htm>

deviatich slovenských mestách. Žiaci si môžu vybrať zo študijných odborov „obchodný pracovník“, „pracovník marketingu“ a „skladový operátor“. V predajniach Lidl je realizovaná praktická časť vzdelávania, zamestnanci obchodného reťazca sa však podieľajú aj na teoretickej príprave žiakov vo forme odborných prednášok. Po ukončení štúdia je pre absolventov pripravená garancia pracovnej pozície na dobu neurčitú. Spoločnosť Lidl Slovenská republika, v.o.s. patrí medzi stabilných zamestnávateľov. Vo svojich 132 predajniach, troch logistických centrách a centrále zamestnáva viac ako 4000 ľudí. Reťazcu sa dlhodobo darí vytvárať nové pracovné miesta, pričom väčšina z nich vzniká nezávisle od expanzie. Lidl je dvojnásobným držiteľom ocenenia Top Employer Europe a Top Employer Slovakia, ako aj aktuálnym víťazom ankety „Najzamestnávateľ“ v kategórií obchod a služby. Za svoje aktivity vo vzťahu k zamestnancom získal Lidl aj ocenenie Via Bona udeľované najzodpovednejším firmám na Slovensku. V rámci stratégie podpory vzdelávacieho procesu kandidátov má Lidl pre vysokoškolských študentov a čerstvých absolventov pripravené programy „studentship“ a „trainee“. Ich cieľom je zapojiť študentov a absolventov vysokých škôl do fungovania medzinárodnej spoločnosti. Od jesene 2015 je Lidl v spolupráci s Obchodnou fakultou Ekonomickej univerzity v Bratislave partnerom unikátneho vzdelávacieho projektu v oblasti maloobchodu – Retail Academy. Najnovšou aktivitou v oblasti prípravy budúcich zamestnancov je z pohľadu diskontného reťazca ponuka na duálne štúdium na vysokej škole v nemeckom Heilbronne.²

Tatra banka (2019) v rámci systému duálneho vzdelávania ponúka mesačné štipendium od 30 €, plat za odpracované hodiny, prax v najoceňovanejšej banke na Slovensku, špeciálne finančné aj nefinančné bonusy pre najlepších a pracovné miesto hneď po úspešnom ukončení školy. Organizuje aj Duálnu akadémiu Tatra banky. Čo konkrétne teda ponúka Tatra banka dualistom:

- Mesačný príjem od 30 € – prvých 30 € zarobí len tým, že sa učí. Po splnení dohodnutých kritérií získa od Tatra banky mesačné štipendium vo výške 30 €. Šikovný žiak zarobí ešte viac.
- Plat za odpracované hodiny – za hodiny, ktoré po zaškolení odpracuje, takisto prináleží riadna odmena. Za každú takú hodinu dostane 2,90€.
- Stravné lístky – za každý deň na praxi získa 3,60 € na svoju gastro kartu.

²Lidl ponúka dualistom viac ako 3100 €. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na: <https://www.lidl.sk/sk/Lidl-ponuka-dualistom-viac-ako-3100-10401.htm>

- Kariérny náskok – za 4 roky štúdia má zároveň 4 roky praxe v životopise a prvé kariérne povýšenie.
- Špeciálne finančné aj nefinančné bonusy pre najlepších žiakov – za špeciálny výkon, špeciálna odmena, či už v podobe finančných bonusov alebo vybraných typov školení pre tých najlepších.
- Pracovné miesto hneď po ukončení školy – žiak ukáže, čo v ňom je a hneď po skončení obchodnej akadémie mu TB ponúkne prácu. Keď bude chcieť pokračovať v štúdiu na vysokej škole, prispôsobí si pracovný úväzok podľa svojich potrieb.
- Praktické skúsenosti so študentskými výhodami – užíva si študentské výhody, avšak od začiatku je zároveň súčasťou Tatra banky, získava školiteľov, tútora, kolegov.
- Školenia a podpora od odborníkov z Tatra banky –vzdelávanie zabezpečujú skúsení interní lektori Tatra banky, ale na pomoc sú prizývaní aj externí dodávatelia, ktorí sú považovaní za špičku na trhu (Tatra banka, 2019).

Billa (2019) uvádza výhody v systéme duálneho vzdelávania v podobe pracovných skúseností hneď od začiatku štúdia, individuálny kariérny rozvoj pod dohľadom odborníkov, garanciu pracovného miesta, finančné a motivačne benefity, možnosť byť súčasťou veľkého tímu stabilnej nadnárodnej spoločnosti a aj materiálne benefity (pracovné oblečenie, pracovné pomôcky, príjemné pracovné prostredie).

Do systému duálneho vzdelávania sa zapojila aj spoločnosť Volkswagen Slovakia. „Duálnu akadémiu pre stredoškolákov sme spolu s partnermi otvorili v roku 2016, takže stále zbierame skúsenosti. Ukazuje sa však, že duálnemu systému vzdelávania by prospela lepšia osвета, väčšia informovanosť. Pri súčasnej mladej generácii by sme privítali väčší záujem o cudzí jazyk," priznáva Michal Ambrovič.

Mokošová (2018) píše, že do prvého ročníka duálneho bakalárskeho štúdia v automobilovom priemysle nastúpilo v akademickom roku 2017/2018 prvých desať poslucháčov. Pilotný projekt je výsledkom spolupráce spoločnosti Volkswagen Slovakia a Strojníckej fakulty Slovenskej technickej univerzity v Bratislave. Profesionálne orientované štvorročné štúdium má nadštandardnú dĺžku praxe priamo v bratislavskom závode Volkswagen Slovakia. „Je povzbudivé, že medzi študentmi sa projekt duálneho vysokoškolského vzdelávania stretol s pozitívnym ohlasom. Veríme, že ich dobre pripraví pre potreby praxe a po úspešnom ukončení štúdia sa uplatnia ako naši kolegovia," uviedol Eric Reuting, člen predstavenstva VW SK pre personálnu oblasť.

Takmer polovicu štúdia bakalára v automobilovom priemysle tvorí prax vo Volkswagene Slovakia. Poslucháčovi počas celého programu prináleží aj mesačné podnikové štipendium v závislosti od dosiahnutých výsledkov. Podľa Ľubomíra Šooša, dekana Strojníckej fakulty STU v Bratislave, sa stále zväčšuje rozdiel medzi kvalifikáciou a štruktúrou absolventov vysokých škôl a skutočnou potrebou praxe. „Výsledkom je armáda nezamestnateľných absolventov v odbore, ktorí vyštudovali, na jednej strane a akútny nedostatok kvalifikovaných profesií, ktoré potrebuje priemysel, na strane druhej. Urobme teda niečo, aby sa to zmenilo. O tom je náš spoločný pilotný projekt." Bakalárske štúdium v automobilovom priemysle bude prebiehať prvé dva roky rovnako ako u bežných denných poslucháčov, ale s letnou praxou v bratislavskom závode. Študenti budú počas celého tretieho ročníka pracovať vo Volkswagene už na konkrétnych úlohách a projektoch s prideleným mentorom, za čo im bude prislúchať mzda. Vo štvrtom ročníku sa vrátia naspäť na univerzitu a nadobudnuté skúsenosti môžu uplatniť aj pri tvorbe záverečnej bakalárskej práce.

Pilotný projekt profesijne orientovaného bakalárskeho štúdia v automobilovom priemysle, ktorý spoločnosť Volkswagen Slovakia rozbehla v spolupráci s STU vlni na jeseň, bol prechodnou formou s cieľom akreditácie tohto študijného programu. „Prostredníctvom neho si chceme vychovávať vlastných odborníkov podľa našich potrieb. Oslovili sme ďalšie firmy v strojárskom priemysle a podpísali memorandum o zavádzaní duálneho štúdia v akreditovanej forme," vysvetľuje Michal Ambrovič, hovorca Volkswagenu Slovakia. Volkswagen Slovakia ponúka študentom okrem bakalárskeho štúdia aj ďalšie možnosti. „Teší nás záujem o programy, ktoré ponúkame študentom. Pravidelne dostávame žiadosti o písanie diplomových prác, pre študentov technických smerov často nájdeme aj konzultantov. V mnohých prípadoch nás však kontaktujú študenti humanitných vied, ekonomiky či manažmentu, ktorým ako výrobný závod nevieme vyhovieť."

Prax žiakov tvorí 50 % a počas celých štyroch rokov majú v závode Volkswagen Slovakia svojho mentora, na ktorého sa môžu kedykoľvek obrátiť, takže proces networkingu u budúceho zamestnávateľa sa deje už počas štúdia, čo je prospešné pre obe strany," vysvetľuje Ambrovič. Volkswagen Slovakia podporuje aj zamestnancov, ktorí sa rozhodli študovať na vysokej škole popri zamestnaní, ak je to potrebné pre výkon ich práce. Podporuje ich finančne a tiež uvoľnením počas pracovného času. A čo by sa malo zmeniť, aby sa na trh práce dostalo viac kvalifikovanej pracovnej sily, ktorú si vyžaduje štruktúra priemyslu na Slovensku? „Systémovo zmeniť financovanie vzdelávania tak, aby zvýšením

podielu praxe počas štúdia boli školy motivované a ešte viac spolupracovali s priemyselným odvetvím," zdôrazňuje Michal Ambrovič (Mokošová, 2018).

Trainee program v spoločnosti Volkswagen Slovakia je určený absolventom vysokých škôl, ktorí chcú rozvíjať svoje odborné znalosti a zaujíma ich ďalší profesijný rast. Aktivity v Trainee programe zahŕňajú prácu na projektoch; rotáciu vo výrobných a v nevýrobných útvaroch, ktoré súvisia s budúcou pozíciou; jazykové a počítačové kurzy a interaktívne školenia. Súčasťou je zahraničná stáž v koncerne. Po ukončení programu sú jeho absolventi zaradení na cieľovú pozíciu na odbornom útvare.

Podľa zdroja NAY (2019) dualisti zo SOŠ sa k systému duálneho vzdelávania vyjadrili takto:

„Pre duálne vzdelávanie som sa rozhodol preto, aby som nemusel chodiť len do školy, ale zažil aj prax. NAY som si vybral preto, pretože mám rád elektroniku a tu som ňou obklopený. Po škole tu chcem určite zostať pracovať.“

„Mňa najviac baví, že môžem získať skúsenosti do pracovného života a viem si zarobiť vlastné peniaze. Naša škola je vhodná pre ľudí, ktorí majú radi komunikáciu s ľuďmi a chcú sa naučiť pracovať s technikou, ktorá nás denne obklopuje.“

„Najväčším benefitom je, že sa naučíme komunikovať so zákazníkmi, spolupracovať s kolegami a získame správne pracovné návyky. Výhodou je určite aj plat, vďaka čomu mám dost peňazí a nemusím pýtať od rodičov.“

Baví ma, ako funguje obchod, čo všetko je za tým procesom, aby všetko fungovalo ako má. Teším sa, že po strednej škole si nebudem musieť hľadať prácu, ale že ju mám už istú v NAY.“

Systém duálneho vzdelávania, ktorý je zameraný na prípravu kvalitnej kvalifikovanej sily priamo v praxi, má byť, podľa nášho názoru, systémovým dlhodobým udržateľným riešením s dlhodobými výstupmi a dlhodobými efektmi pre meniaci sa trh práce.

Madzinová a kol. (2018) pomenovávajú jednotlivé prínosy systému duálneho vzdelávania. Jednou z pozitívnych a potrebných skutočností je *prepájanie stredných odborných škôl na prax*, nakoľko praktická príprava žiakov v systéme duálneho vzdelávania vo väčšej miere zodpovedá reálnym pracovným podmienkam na pracovnom trhu. *Žiaci*

získavajú pracovné návyky už počas štúdia, čím dochádza k ich prirodzenej adaptácii do pracovných kolektívov u budúcich zamestnávateľov, a tým sa súčasne skrakuje aj adaptačná fáza pri nástupe do pracovného pomeru. V tejto súvislosti súčasne dochádza k rýchlejšiemu dosiahnutiu pracovného výkonu s lepším mzdovým ohodnotením, čo napokon pre žiakov zapojených do systému duálneho vzdelávania znamená konkurenčnú výhodu pre uplatnenie sa na trhu práce. Žiak má dokonca možnosť v rámci učebnej zmluvy uzavrieť aj zmluvu o budúcej pracovnej zmluve so zamestnávateľom, čo mu dáva určitú mieru istoty prvého zamestnania, respektíve sa skrakuje čas pri hľadaní prvého zamestnania po ukončení jeho štúdia, samozrejme v prípade, že sa žiak nerozhodne pokračovať v štúdiu na vysokej škole.

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

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

Ďalej možno pozorovať, že v rámci systému duálneho vzdelávania sa *zlepšuje spolupráca medzi školami a zamestnávateľmi. Zlepšenie spolupráce sa prejavuje hlavne v aktívnejšom prístupe zamestnávateľov k procesu tvorby školských vzdelávacích programov, čím sa výraznejšie podieľajú na tvorbe profilu absolventa a obsahov vzdelávania. Celkovo pozitívne hodnotíme aj zvýšenie celkovej motivácie žiakov, ktorí dosahujú lepší prospech a majú lepšiu dochádzku ako aj disciplínu. Žiaci sú motivovaní finančne zo strany zamestnávateľov formou podnikových štipendií, ale aj nefinančne, vplyvom reálnych*

pracovných podmienok a organizovaním rôznych podujatí, súťaží, team-building-ov a rôznych iných benefitov.

Pozitívom systému je súčasne *aktuálnosť vzdelávacích programov a ich obsahu a rovnako možnosť flexibility v ich úprave. Učebné osnovy sú prakticky cielené pre jednotlivé odbory*, čím dochádza k rozvoju povolání naviazaných na potreby trhu. Súčasne dochádza k *synergickému efektu posúvania vedomostí v trojuholníku žiak, škola a zamestnávateľ*, konštatujú Madzinová a kol. (2018).

Podľa SPKK (2019), k silným stránkam systému duálneho vzdelávania patrí:

- získanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily a jej plynulý prechod zo vzdelávania na trh práce,
- nadobudnutie kvalifikácie a praxe priamo u zamestnávateľa,
- osvojenie si pracovných návykov priamo vo výrobnom procese u zamestnávateľa,
- výučba na nových technológiách priamo u zamestnávateľa,
- zodpovednosť zamestnávateľov za praktickú časť vzdelávania,
- vplyv zamestnávateľov na obsah odborného vzdelávania,
- aktuálnosť odborných vzdelávacích programov a ich obsahu, možnosť flexibility v úprave,
- overenie znalostí absolventa zamestnávateľom pri ukončovaní štúdia,
- výber žiakov do systému duálneho vzdelávania priamo zamestnávateľom a prijímanie žiaka do školy so súhlasom zamestnávateľa,
- dohľad zamestnávateľských združení nad duálnym systémom vzdelávania,
- finančné a hmotné zabezpečenie žiaka zamestnávateľom,
- úzka spolupráca podniku, školy a žiaka,
- prakticky cielené učebné osnovy pre jednotlivé odbory,
- rozvoj profesií naviazaných na potreby trhu,
- vysoká pravdepodobnosť získania pracovnej zmluvy so zamestnávateľom.

K príležitostiam systému duálneho vzdelávania, podľa SPKK (2019), patrí:

- zvýšenie zamestnanosti absolventov SOŠ,
- príležitosť pre mladých ľudí získať kvalitnú prípravu na povolanie,
- zlepšenie úrovne odborných kompetencií a pracovnej morálky absolventov,

- reálne pracovné, sociálne situácie a osvojenie si „firemnej kultúry“,
- výber vhodných absolventov a ich zamestnávanie pre vlastné potreby podniku,
- vytváranie vzdelávacích programov podľa požiadaviek a potrieb zamestnávateľov,
- posilnenie spoločenského statusu a atraktivity remeselných povolání - status „pocitvého remesla“,
- dobudovanie a posilnenie stavovských a profesijných organizácií a centier odborného vzdelávania a prípravy,
- zjednotenie obsahu a náročnosti kvalifikačných skúšok, kvalifikačných úrovní,
- záujem štátu a ochota zahraničných komôr podporiť rozvoj systému duálneho vzdelávania svojou vlastnou skúsenosťou,
- zvýšenie konkurencieschopnosti podnikov a Slovenska,
- prostredníctvom dobrých príkladov postupné zapojenie zamestnávateľov do odborného vzdelávania a prípravy systémom duálneho vzdelávania,
- vstup zamestnávateľov do zvyšovania odbornej úrovne učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy.

K benefítom zamestnávateľa z účasti v systéme duálneho vzdelávania, podľa SPKK (2019), je možné zaradiť:

- zamestnávateľ, podieľajúci sa v systéme duálneho odborného vzdelávania, má dobrú povest' a je pozitívne vnímaný svojimi partnermi a verejnosťou. V trhovo orientovanom ekonomickom prostredí je pozitívny obraz zamestnávateľa významnou konkurenčnou výhodou,
- žiaci v duálnom systéme vzdelávania už počas obdobia odbornej prípravy vykonávajú pre zamestnávateľa produktívnu prácu, ktorá v závislosti od veku a získaných zručností a skúseností žiakov môže pokryť celkové náklady na duálne vzdelávanie,
- pravidelná príprava žiakov s následným prijímaním mladých ľudí do pracovného pomeru chráni zamestnávateľa proti starnutiu pracovnej sily a zaručuje vždy "čerstvý vietor" pre kolektív zamestnancov,
- vzdelávanie žiakov slúži tiež na udržanie vysokej úrovne kvalifikácie vlastných pracovníkov zamestnávateľa, a tak spoločnosť, ktorá poskytuje vzdelávanie, vždy zostáva na špici technologických inovácií. Produktivita práce technika, ktorý pracuje spolu so žiakom, sa zvýši o 10 až 20 %,

- zamestnávateľ si systémom duálneho vzdelávania môže pripraviť svojho budúceho zamestnanca presne na technológie a výrobné zariadenia, ktoré využíva vo svojej podnikateľskej činnosti,
- systémom duálneho vzdelávania žiakov, zameraným nielen na reprodukciu svojej ľudských zdrojov, ale aj pre potreby trhu práce, si zamestnávateľ vytvára predpoklady pre rozvoj firmy aj nárastom počtu zamestnancov, a tým je pripravený rýchlo reagovať na zvýšené požiadavky odberateľov, čo mu dáva vyššiu konkurenčnú výhodu vo svojom sektore podnikania,
- nábor kvalifikovaných odborníkov (od definovania voľného miesta až po výber kandidátov, vrátane samotnej realizácie náboru nových zamestnancov a ich zaškolenia) je časovo náročný a nákladný proces, preto systém duálneho vzdelávania žiakov a ich následný prechod do kolektívu zamestnancov výrazne šetrí zamestnávateľovi náklady, a to predovšetkým v technicky náročných povolaniach,
- zamestnávatelia, ktorí vzdelávajú žiakov, poznajú svojich potenciálnych budúcich zamestnancov. Ich zaradením do pracovných kolektívov sa skracaie čas potrebný na ich zoznámenie sa s prevádzkou a plynulé zaradenie do kolektívu a tiež skracaie čas potrebný na dosiahnutie požadovaného pracovného výkonu, čo znižuje náklady zamestnávateľa a naopak zvyšuje jeho výnosy,
- pozitívny vzťah zamestnávateľa k vzdelávaniu detí zamestnancov vedie ku generačnej tradícii v povolani, čo zamestnávateľom zaručuje plynulú obnovu pracovnej sily s vysokým podielom lojality voči zamestnávateľovi.

Benefity školy z účasti v systéme duálneho vzdelávania, uvádzané odbornými školami v zahraničí podľa SPKK (2019), sú:

- aktívna účasť zamestnávateľa na náboe žiakov pre systém duálneho vzdelávania,
- aktuálne prepojenie teoretického vzdelávania v škole s praktickým vzdelávaním v reálnych podmienkach u zamestnávateľov,
- zapojenie odborných pedagógov do inovačného vzdelávania u zamestnávateľa (formou inovačných školení a odborných stáží pedagógov u zamestnávateľa),
- materiálna, technická a iná podpora odbornej výučby v škole zo strany zamestnávateľa,
- výkon praktickej časti záverečnej alebo maturitnej skúšky u zamestnávateľa a účasť skúšajúceho zástupcu zamestnávateľa v komisii pri ukončovaní štúdia,

- motivácia žiakov pre systém duálneho vzdelávania a tým aj pre teoretické vyučovanie v škole nástrojmi ako sú motivačné štipendiá štátu, podnikové štipendiá od zamestnávateľa, odmena za produktívnu prácu a ďalšie formy hmotného zabezpečenia žiaka zo strany zamestnávateľa,
- spolupráca zamestnávateľa na aktualizácii školského vzdelávacieho programu a vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov pre systém duálneho vzdelávania,
- pozitívne vnímanie školy spoločnosťou,
- odborná akceptácia školy zamestnávateľmi, zduženiami zamestnávateľov a odbornou verejnosťou,
- pevné miesto školy v rámci siete škôl.

Benefity žiaka z účasti v systéme duálneho vzdelávania, podľa SPKK (2019), sú:

- príprava na povolanie v reálnych podmienkach u zamestnávateľa,
- získavanie pracovných návykov priamo počas štúdia,
- odborné vzdelávanie s použitím najnovších technológií, zariadení a materiálov,
- zlepšenie finančného statusu rodiny prostredníctvom motivačného štipendia, podnikového štipendia, odmeny za produktívnu prácu a iného hmotného zabezpečenia zo strany zamestnávateľa,
- možnosť rozšíriť učebnú zmluvu o zmluvu o budúcej pracovnej zmluve alebo o pracovnú zmluvu uzatvorenú so zamestnávateľom,
- začlenenie žiaka do pracovného kolektívu budúceho zamestnávateľa,
- skrátenie adaptačnej fázy pri nástupe do pracovného pomeru a rýchlejšie dosiahnutie pracovného výkonu s lepším mzdovým ohodnotením,
- konkurenčná výhoda pre uplatnenie sa na trhu práce.

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

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

Ako píše aktuálne Beracka (2019), v systéme duálneho vzdelávania naďalej máme rezervy, no samotní zamestnávateľia celý projekt hodnotia pozitívne. Firmy si prostredníctvom systému duálneho vzdelávania vychovávajú budúcich zamestnancov. Systém duálneho vzdelávania má za sebou tri roky a kapacitne stále nestačí potrebám trhu. Zamestnávateľia sa zároveň sťažujú na neefektivitu stredného školstva. Duálne školstvo sa v súčasnosti týka približne štyroch tisícok žiakov. Podľa aktuálnych údajov z citovaného zdroja bolo do systému duálneho vzdelávania ku konca októbra 2018 zapojených 3 970 žiakov. Počet zamestnávateľov dosiahol k tomuto istému termínu počet 631. Žiaci sa môžu v rámci systému duálneho vzdelávania učiť v 231 školách, v 161 študijných a učebných odboroch. Pri hodnotení podielu sektorov podľa počtu žiakov sú na prvých miestach: strojnisko-automobilový sektor, elektrotechnický sektor a sektor obchodu a služieb. V rámci regionálneho rozloženia reformy sa najviac žiakov učí v Trenčianskom samosprávnom kraji, nasleduje Žilinský, Nitriansky a Bratislavský samosprávny kraj (uvádza Asociácia priemyselných zväzov (APZ)). Do roku 2020 sa má počet žiakov zapojených do systému duálneho vzdelávania síce zvýšiť na 12-tisíc žiakov/študentov, zamestnávateľia však tvrdia, že im v priemyselných odvetviach chýba až okolo 45-tisíc pracovníkov.

Z uvedeného vyššie vyplýva, že v roku 2018 prešla parlamentom novela zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorá systém duálneho vzdelávania do určitej miery mení a prispôsobuje ho aktuálnym potrebám a podmienkam spoločnosti. Novela odstraňuje niektoré bariéry pri vstupe stredných odborných škôl a zamestnávateľov do tohto systému. Takou bolo napríklad krátenie mzdového normatívu na praktické vyučovanie. Odstránením tejto bariéry je možné zvýšenie aktívneho prístupu stredných odborných škôl pri uzatváraní spolupráce so zamestnávateľmi. Ďalším významným prvkom je zvýšenie podielu výkonu praktického vyučovania u iného zamestnávateľa, ktorý pôsobí v systéme duálneho vzdelávania. Toto opatrenie je určené predovšetkým pre živnostníkov a malé podniky, ktoré nemajú vlastné kapacity na splnenie materiálno-technického a priestorového vybavenia alebo personálneho zabezpečenia výkonu praktického vyučovania. Pasternáková a Lajčin (2012) upozorňujú v tejto súvislosti na inovatívne formy vzdelávania žiakov nielen v podmienkach stredných odborných škôl a Lajčin, Sláviková a Várkoly (2014) píše o tom, ako k tomu môže svojimi aktivitami prispieť konkrétna vysoká škola.

No aj napriek pochvalným vyjadreniam na adresu systému duálneho vzdelávania, zamestnávateľia majú k fungovaniu slovenského školstva vážne výhrady. Podľa údajov až

63% percent absolventov stredných škôl nepracuje vo svojom odbore, pričom až 38 % firiem odmieta zákazky pre nedostatok pracovnej sily. Zamestnávateelia sa teda sťažujú na to, že množstvo žiakov zostáva „zaseknutých“ v neperspektívnych študijných odboroch, ktoré aktuálne trh práce nepotrebuje (podrobnejšie napr. Dušek a kol., 2015; Dušek, 2010; Dušek, 2012 alebo Dušek a kol., 2017 a iní autori). Zamestnávateelia hovoria o tom, že táto situácia prináša spoločnosti náklady. Neefektívne vynaložené ročné výdavky iba na stredné školstvo predstavujú 250 miliónov eur, plus ďalšie prostriedky sú potrebné na rekvalifikáciu, tvrdí APZ.

V tomto kontexte uvádzame, že Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky sa stalo koordinátorom medzinárodného projektu *Národné centrá pre odborné vzdelávanie – Zavádzanie prvkov systému duálneho odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike*, ktorý je v rámci programu ERASMUS+ spolufinancovaný Európskou komisiou. Projekt je zameraný na podporu riešenia vysokej nezamestnanosti mladých ľudí v dunajskej oblasti, v kontraste s nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl. Jeho zámerom je prispieť k ďalšej modernizácii systému odborného vzdelávania na Slovensku a tým poskytnúť impulz aj pre ostatné krajiny dunajského regiónu. Prenos pozitívnych skúseností z Rakúska a Nemecka (Badensko-Württembersko) by mal byť prínosom k vytvoreniu kompatibilných systémov vzdelávania v podunajskej oblasti. Projekt je vlajkovým projektom Stratégie Európskej únie pre Dunajskú oblasť. Cieľom projektu je prispieť ku komplexnej reforme systému odborného vzdelávania a prípravy, a to nielen na systémovej úrovni, ale aj analýzou skúseností z pilotných projektov zavádzaných v rámci výrobného sektoru na Slovensku. Zvýšením kvality praktického vyučovania u zamestnávateľa môže projekt prispieť k plneniu stratégie Európa 2020 a Bruggskému komuniké. Očakávané konkrétne výsledky projektu:

1. podpora reformy systému odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike,
2. vytvorenie projektu kompetenčného centra pre systém duálneho odborného vzdelávania, zameraného na vzdelávanie učiteľov praktického výcviku a prenos skúseností do ďalších krajín dunajskej oblasti,
3. Posilnenie podpory a mobilizácia malých a stredných podnikov a podnikov pre zapojenie do duálneho systému vzdelávania,

4. nepretržitá výmena skúseností v oblasti praktického vyučovania u zamestnávateľa (podrobnejšie <https://www.dunajskastrategia.vlada.gov.sk/strategia-eu-pre-dunajsky-region/>)

Podľa TASR (2019), výraznou reformáciou systému duálneho vzdelávania sa podarilo zvýšiť záujem o systém duálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov i žiakov do tej miery, že by nemalo byť ohrozené naplnenie cieľov národného projektu. Projekt systému duálneho vzdelávania implementuje Slovensko v rámci operačného programu Ľudské zdroje od roku 2016. V prvom školskom roku bolo do systému zapojených 450 žiakov, v druhom roku 1200 žiakov a v treťom zhruba 2100 žiakov. Priemerný ročný prírastok počas prvých troch rokov predstavoval 1200 žiakov.

Zavedenie zmien vyústilo do toho, že v tomto školskom roku (2019/2020) sa do systému duálneho vzdelávania prihlásilo už 2750 žiakov, čo je oproti predošlému školskému roku 130-percentný nárast a oproti ročnému priemeru za trojročné obdobie realizácie projektu až 220-percentný nárast. Učebné miesta ponúka v súčasnosti na Slovensku 725 prevádzok a zamestnávateľov, do systému duálneho vzdelávania je zapojených 176 odborných škôl, ako uviedla TASR (2019).

Seněši (2019) tiež konštatuje, že zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania môže pre firmu znamenať zaujímavé finančné i nefinančné benefity. Podľa citovaného autora v praxi znamená systém duálneho vzdelávania taký systém vzdelávania na stredných odborných školách, v rámci ktorého žiaci takýchto škôl praktickú časť vyučovania vykonávajú priamo u nejakého zamestnávateľa. V duálnom systéme vzdelávania žiak praktickú časť vyučovania absolvuje priamo u zamestnávateľa. V systéme duálneho vzdelávania sa žiak strednej odbornej školy pripravuje na výkon povolania alebo na výkon odborných činností podľa konkrétnych potrieb a požiadaviek zamestnávateľa. Žiak tak teoretickú časť vzdelávania absolvuje v škole a praktickú časť priamo na pracovisku zamestnávateľa. Zamestnávateľ si zapojením sa do systému duálneho vzdelávania môže „vychovať“ budúcich zamestnancov, ktorí budú plne zodpovedať jeho požiadavkám z hľadiska kvalifikácie. Systém duálneho vzdelávania prináša viaceré výhody pre zamestnávateľov, školy i samotných žiakov (Gábriš, 2019; Krásna a kol., 2019; Barnová a kol., 2020).

Podmienky na zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania - systém duálneho vzdelávania je upravený zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o odbornom vzdelávaní a príprave“ v príslušnom slovnom tvare). Zamestnávateľ, ktorý sa chce zapojiť do systému duálneho vzdelávania, musí byť spôsobilý poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave spôsobilosť zamestnávateľa zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania neurčuje žiadnymi konkrétnymi a merateľnými podmienkami (napríklad počet zamestnancov, ročný obrat alebo predmet činnosti) (Senéši, 2019).

Na žiadosť zamestnávateľa jeho schopnosť poskytovať praktické vyučovanie v určitom študijnom odbore posudzuje vecne príslušná stavovská alebo profesijná organizácia. Ide o Slovenskú obchodnú a priemyselnú komoru, Slovenskú živnostenskú komoru, Slovenskú poľnohospodársku a potravinársku komoru, Slovenskú lesnícku komoru, Slovenskú banskú komoru a inú právnickú osobu, ktorá má pôsobnosť v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. Okrem nich môžu spôsobilosť zamestnávateľa zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania posudzovať aj zástupcovia zamestnávateľov, ktorými sú napríklad Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky alebo Republiková únia zamestnávateľov.

Senéši (2019) ďalej uvádza, že spôsobilosť firmy na systém duálneho vzdelávania posudzujú stavovské a profesijné organizácie - ak sa chce podnikateľ zapojiť do systému duálneho vzdelávania, musí najskôr príslušnej stavovskej alebo profesijnej organizácii podať písomnú žiadosť o overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Tá má obsahovať okrem údajov o firme aj študijný alebo učebný odbor, v ktorom bude poskytovať praktické vyučovanie, počet žiakov, ktorých zamestnávateľ predpokladá pripravovať v systéme duálneho vzdelávania či predpokladaný počet majstrov a hlavných inštruktorov (§ 12 ods. 2 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave). Zároveň musí zamestnávateľ priložiť doklad o oprávnení vykonávať činnosť, ktorá zodpovedá obsahu vzdelávania v danom študijnom odbore, niekoľko čestných vyhlásení a výpis z registra trestov.

Na základe tejto písomnej žiadosti do 15 pracovných dní odo dňa jej doručenia príslušná organizácia postúpi žiadosť svojej komisii zriadenej na účel posudzovania tejto spôsobilosti. Následne takto zriadená komisia do 45 pracovných dní posúdi spôsobilosť

zamestnávateľa na zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania. Dôležitou súčasťou tohto posudzovania bude obhliadka priestorov, v ktorých sa má vykonávať praktické vyučovanie a ich materiálo-technické zabezpečenie.

Ak zamestnávateľ spĺňa podmienky na poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania, príslušná stavovská alebo profesijná organizáciu mu vydá osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Jeho platnosť je sedem rokov. Vzhľadom na to, že od podania žiadosti o overenie spôsobilosti až po vydanie osvedčenia môžu uplynúť až dva mesiace, je vhodné, aby sa podnikateľ prípadným zapojením sa do systému duálneho vzdelávania zaoberal v dostatočnom predstihu (Senéši, 2019).

Senéši (2019) píše, že po tom, ako zamestnávateľ získa osvedčenie o spôsobilosti, môže osloviť na spoluprácu v systéme duálneho vzdelávania niektorú strednú odbornú školu. Akú strednú odbornú školu si zamestnávateľ vyberie, je výhradne na jeho rozhodnutí a ani v tejto súvislosti neexistujú žiadne obmedzenia ustanovené zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave. Výber strednej odbornej školy však prirodzene musí zodpovedať predmetu činnosti zamestnávateľa, aby žiaci zapojení do systému duálneho vzdelávania nadobudli vedomosti zodpovedajúce zameraniu ich študijného odboru. Zamestnávateľ zaoberajúci sa strojárstvom by preto mal osloviť napríklad strednú priemyselnú školu strojnícku a nie obchodnú akadémiu. Nasledovať budú rokovania medzi strednou odbornou školou a zamestnávateľom, v rámci ktorých si dohodnú podmienky vzájomnej spolupráce pri poskytovaní systému duálneho vzdelávania. Ak sa dohodnú, uzatvoria medzi sebou zmluvu o duálnom vzdelávaní, ktorá musí podľa zákona o odbornom vzdelávaní a príprave obsahovať niekoľko podstatných náležitostí.

Vyššie citovaný autor uvádza vybrané podstatné náležitosti zmluvy o duálnom vzdelávaní uzatvorenej medzi strednou odbornou školou a zamestnávateľom:

- študijný odbor alebo učebný odbor, v ktorom zamestnávateľ bude poskytovať praktické vyučovanie,
- počet žiakov, ktorým bude zamestnávateľ poskytovať praktické vyučovanie,
- forma praktického vyučovania (odborný výcvik, odborná prax alebo praktické cvičenie),
- miesto výkonu praktického vyučovania a jeho rozsah,

- počet majstrov odbornej výchovy alebo počet učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami zamestnávateľa a pod vedením ktorých budú žiaci vykonávať praktické vyučovanie,
- počet majstrov odbornej výchovy alebo počet učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy a pod vedením ktorých budú žiaci vykonávať praktické vyučovanie, ak zamestnávateľ nezamestnáva majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe alebo potrebný počet majstrov odbornej výchovy alebo potrebný počet učiteľov odbornej praxe,
- počet hlavných inštruktorov a inštruktorov, ak žiak vykonáva praktické vyučovanie pod vedením hlavného inštruktora alebo inštruktora,
- časový harmonogram praktického vyučovania v súlade s ustanovenou organizáciou výchovy a vzdelávania v stredných školách,
- spôsob účasti hlavného inštruktora a inštruktora na hodnotení a klasifikácii žiaka,
- spôsob finančného zabezpečenia praktického vyučovania, ak sa časť praktického vyučovania vykonáva v dielni,
- spôsob finančného zabezpečenia majstrov odbornej výchovy alebo učiteľov odbornej praxe, ktorí sú zamestnancami strednej odbornej školy a pod vedením ktorých budú žiaci vykonávať praktické vyučovanie,
- spôsob finančného zabezpečenia praktického cvičenia, ak sa praktické cvičenie vykonáva na pracovisku praktického vyučovania,
- hmotné zabezpečenie žiaka (napríklad posúdenie zdravotnej spôsobilosti, osobné ochranné pracovné prostriedky, stravovanie žiaka),
- finančné zabezpečenie žiaka (odmena za produktívnu prácu, motivačné štipendium, podnikové štipendium),
- spôsob účasti zamestnávateľa na záverečnej skúške, odbornej zložke maturitnej skúšky alebo absolventskej skúške (Senéši, 2019).

Zmluva o duálnom vzdelávaní musí mať písomnú formu a uzatvára sa najmenej na dobu, ktorá zodpovedá dĺžke štúdia príslušného študijného odboru alebo príslušného učebného odboru. Pred uplynutím tejto doby je možné ju vypovedať len vo výnimočných prípadoch definovaných zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave. Po uzatvorení zmluvy o duálnom vzdelávaní zamestnávateľ a stredná odborná škola musia zverejniť na svojich internetových stránkach oznámenie o možnosti absolvovať odborné vzdelávanie a prípravu v príslušnom študijnom odbore v systéme duálneho vzdelávania. Podnikatelia zapojení do

systemu duálneho vzdelávania sú potom následne zverejnení na osobitnej internetovej stránke. Dôležité je spomenúť aj to, že zamestnávateľ môže na systéme duálneho vzdelávania spolupracovať nielen s jednou, ale súčasne aj s viacerými strednými odbornými školami (Gábriš, 2019; Krásna a kol., 2019; Barnová a kol, 2020).

Zo zákona o odbornom vzdelávaní a príprave vyplýva, že kritériá pre výber žiakov, ktorí sa budú u zamestnávateľa zúčastňovať na systéme duálneho vzdelávania, určuje zamestnávateľ. Po uzatvorení zmluvy o duálnom vzdelávaní spolu s ďalšími podrobnosťami, budú tieto kritériá pre úspešných uchádzačov tiež zverejnené na internetovej stránke strednej odbornej školy a zamestnávateľa. Nasledovať bude rozdelenie úloh pri nábere žiakov medzi školou a zamestnávateľom. Kritériá výberu žiakov určuje zamestnávateľ a môžu zahŕňať rôzne formy výberového procesu, napríklad rôzne testy, skúšky zručností alebo aj osobné rozhovory. Vybranému uchádzačovi zamestnávateľ vydá potvrdenie o odbornom vzdelávaní a príprave žiaka v systéme duálneho vzdelávania. Toto potvrdenie uchádzač povinne prikladá k prihláške na štúdium na strednej odbornej škole.

Z uvedeného, podľa autora Senéšihho (2019) vyplýva, že výber vhodných uchádzačov (budúcich žiakov), ktorí sa budú u zamestnávateľa zúčastňovať na systéme duálneho vzdelávania, by sa mal v ideálnom prípade uskutočniť v dostatočnom predstihu pred termínom podávania prihlášok na strednú odbornú školu. Musí to byť teda najneskôr do 10. apríla, ktorý je podľa § 63 ods. 2 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov posledným dňom, kedy je možné podať prihlášku na strednú školu.

Následne zamestnávateľ uzatvorí takzvanú „učebnú zmluvu“ so zákonnými zástupcami (ak uchádzači ešte nie sú plnoletí) úspešne prijatých uchádzačov na štúdium najneskôr do 15. septembra príslušného školského roka, v ktorom žiak nastúpil do prvého ročníka strednej odbornej školy. Tá upravuje vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a žiaka v systéme duálneho vzdelávania, ale napríklad aj rozsah praktického vyučovania u zamestnávateľa (počet hodín praktického vyučovania v jednotlivých ročníkoch).

V prípade, že sa do 15. septembra prvého ročníka nenaplní požadovaná kapacita počtu žiakov plánovaných pre systém duálneho vzdelávania, zákon o odbornom vzdelávaní a príprave umožňuje zamestnávateľovi v spolupráci so školou prijať do systému duálneho vzdelávania žiakov a uzatvoriť s ich zákonnými zástupcami (ak ešte nie sami nie sú plnoletí)

učebnú zmluvu až do 31. januára prvého ročníka. Pre úplnosť uvádzame, že zákon o odbornom vzdelávaní a príprave neumožňuje zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania žiakom vyšších ročníkov strednej odbornej školy (žiakom druhého, tretieho, štvrtého ročníka). Žiak sa môže zapojiť do systému duálneho vzdelávania najneskôr do konca prvého polroka prvého ročníka strednej odbornej školy. Učebná zmluva sa uzatvára na dobu určitú, v zásade na celé obdobie trvania štúdia žiaka na strednej odbornej škole. Možno ju vypovedať len z presne stanovených dôvodov uvedených, napríklad ak žiak prestúpi na inú strednú školu, žiak porušuje vnútorné predpisy zamestnávateľa alebo ak sa bez ospravedlnenia nezúčastňuje na praktickom vyučovaní (§ 19 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave) (Seněši, 2019).

Benefity systému duálneho vzdelávania pre školu, žiaka a firmu, podľa Seněšihho (2019) - škola zapojením sa do systému duálneho vzdelávania buduje svoj dobrý imidž. Takáto škola je zárukou kvality a aktuálnosti odborného vzdelávania. **Zapojením sa do systému duálneho vzdelávania škola potvrdzuje, že vie vychovať vhodných absolventov, ktorí sa vedia uplatniť na trhu práce.** Zapojenie sa školy do systému duálneho vzdelávania môže zohrávať významnú úlohu u žiakov základných škôl a ich rodičov pri výbere odboru vzdelávania a výbere strednej školy. Školu zapojenú do systému duálneho vzdelávania **pozitívne nevníma nielen verejnosť, ale aj zamestnávateelia a podnikateľské združenia.** Veľmi dôležitým aspektom je aj to, že v škole zapojenej do systému duálneho vzdelávania **teória nezaostáva za praxou,** keďže aj pedagógovia školy sa môžu aktívne podieľať na systéme duálneho vzdelávania v reálnych podmienkach u zamestnávateľa. Výhodou systému duálneho vzdelávania je aj to, že zamestnávateľ škole poskytne materiálne, technické a zabezpečenie odbornej výučby (moderné stroje, zariadenia a prístupy).

Žiak, ktorý absolvoval u zamestnávateľa systém duálneho vzdelávania, získava mnoho benefitov. V prvom rade **získava veľkú konkurenčnú výhodu pri uplatňovaní sa na trhu práce.** Učebnú zmluvu so súčasným zamestnávateľom, u ktorého absolvuje duálny systém vzdelávania, môže v budúcnosti rozšíriť aj o **zmluvu o budúcej pracovnej zmluve** s týmto istým zamestnávateľom. Ideálna príprava na povolanie však pre žiaka strednej odbornej školy nemusí byť všetkým, čo mu systému duálneho vzdelávania prinesie. Žiakovi zúčastňujúcemu sa na systéme duálneho vzdelávania patrí zo zákona o odbornom vzdelávaní a príprave **za každú hodinu vykonanej produktívnej práce odmena vo výške najmenej**

50 % z hodinovej minimálnej mzdy (v roku 2019 najmenej 1,49 eura na hodinu). V prípade dobrého prospechu môže tento žiak získať mesačne poskytované **motivačné štipendium** až do výšky 65 % sumy životného minima (do 30.06.2019 najviac 60,85 eura mesačne). Firma sa zase môže podľa vlastných kritérií rozhodnúť poskytnúť žiakovi **podnikové štipendium** (mesačne v období školského roka, najviac do výšky štvornásobku sumy životného minima). Okrem toho povinne zamestnávateľ žiakovi zúčastnenému systéme duálneho vzdelávania poskytuje aj **príspevok na stravovanie** v rovnakej výške a rozsahu ako svojmu bežnému zamestnancovi (Senéši, 2019).

Ako konštatuje Senéši (2019) firma si zapojením sa do systému duálneho vzdelávania vychováva ideálneho zamestnanca - pre zamestnávateľa je zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania výhodné z viacerých dôvodov. V súčasnosti možno azda za najväčšiu výhodu systému duálneho vzdelávania vnímať to, že **zamestnávateľ si takto zabezpečuje vysokokvalifikovanú pracovnú silu, ktorá plne zodpovedá jeho kritériám – pripravuje si svojho budúceho zamestnanca**. Nemá tak problém s hľadaním vhodných uchádzačov pri obsadzovaní voľných pracovných miest, čo mu znižuje aj náklady na túto činnosť. Tiež je možné povedať, že zapojenie zamestnávateľa do systému duálneho vzdelávania pre neho znamená aj **dobré renomé v očiach ostatných podnikateľov i verejnosti**. Zamestnanci, ktorí predtým u zamestnávateľa absolvovali systém duálneho vzdelávania, už dobre poznajú podmienky práce u svojho zamestnávateľa, preto je menej pravdepodobné, že z tejto práce budú sklamaní a zamestnanie nečakane opustia. Ďalšie výhody pre zamestnávateľa sú **spojené s daňou z príjmov, odvodmi a príspevkami**, ktoré je možné na systém duálneho vzdelávania získať.

Aby bolo zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov ešte viac motivujúce, štát sa rozhodol ho podporovať aj rôznymi finančnými benefitmi. Pomerne lákavým pre zamestnávateľov môže byť daňový benefit, prostredníctvom ktorého si **zamestnávateľ zapojený do systému duálneho vzdelávania môže znižovať základ dane z príjmov o nemalú sumu za každého žiaka**, ktorí sa v systéme duálneho vzdelávania zúčastní na viac ako 200 hodinách praktického vyučovania v zdaňovacom období. Táto položka znižujúca základ dane z príjmov je upravená v § 17 ods. 37 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Základ dane daňovníka, ktorý poskytuje praktické vyučovanie žiakovi na základe učebnej zmluvy, sa v zdaňovacom období zníži o:

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

Dôležité je pre podnikateľov spomenúť aj tú výhodu, že povinne poskytovaná odmena za produktívnu prácu žiakovi (a prípadne aj dobrovoľne poskytované podnikové stipendium) nepodlieha sociálnemu a ani zdravotnému poisteniu (Senéši, 2019).

Zamestnávateľa - okrem daňových a odvodových výhod - získajú aj priamy finančný príspevok. Okrem vyššie spomínaných výhod môže každý zamestnávateľ za aktívnu účasť na systéme duálneho vzdelávania získať aj priamu finančnú platbu vo forme príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania. Tento finančný príspevok zamestnávateľovi vypláca Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Nárok na príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania vzniká zamestnávateľovi za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu v školskom roku, v ktorom prvýkrát začal poskytovať tomuto žiakovi praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. O príspevok je potrebné požiadať do 31. marca príslušného školského roka, v ktorom zamestnávateľ poskytuje žiakovi praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Príspevok bude zamestnávateľovi poskytnutý za každého žiaka raz ročne k 30. júnu príslušného školského roka, v ktorom zamestnávateľ poskytoval žiakovi praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania.³

Príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania je:

- v sume 1 000 eur na jedného žiaka v školskom roku pre malý podnik alebo stredný podnik⁴,

³ Do 31. marca 2020 môžu zamestnávateľa zapojení v systéme duálneho vzdelávania požiadať o poskytnutie príspevku na duálne vzdelávanie. Jeho poskytovateľom je Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR a žiadosti bude administrovať Štátny inštitút odborného vzdelávania, priamo riadená organizácia rezortu. Príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania sa poskytuje na základe zákona č.61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov.

⁴ Malým podnikom je podnik, ktorý zamestnáva 10 až 49 osôb a ktorého ročný obrat a/alebo celková ročná suma majetku nepresahuje 10 miliónov eur. Stredným podnikom je podnik, ktorý zamestnáva od 50 do 249 osôb a ktorého ročný obrat nepresahuje 50 miliónov eur a/alebo celková ročná suma majetku nepresahuje 43 miliónov eur.

- v sume 700 eur na jedného žiaka v školskom roku pre zamestnávateľa, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu nad 400 hodín, alebo
- v sume 300 eur na jedného žiaka v školskom roku pre zamestnávateľa, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu 200 až 400 hodín. (Senéši, 2019).

Ako sme už uviedli v texte vyššie, Beracka (2019) konštatuje, že v duálnom systéme vzdelávania naďalej máme rezervy, no samotní zamestnávatelia celý projekt hodnotia pozitívne. Firmy si v podstate prostredníctvom duálneho vzdelávania vychovávajú budúcich zamestnancov. Systém duálneho vzdelávania má za sebou tri roky a kapacitne stále nestačí potrebám trhu. Zamestnávatelia sa zároveň sťažujú na neefektivitu stredného školstva. Duálne školstvo sa v súčasnosti týka približne štyroch tisícok žiakov. „Do systému duálneho vzdelávania bolo aktuálne ku konca októbra tohto roku zapojených 3 970 žiakov. Počet zamestnávateľov dosiahol k tomuto istému termínu počet 631. Žiaci sa môžu v rámci systému duálneho vzdelávania učiť v 231 školách, v 161 študijných a učebných odboroch. Pri hodnotení podielu sektorov podľa počtu žiakov sú na prvých miestach: strojnícko-automobilový sektor, elektrotechnický sektor a sektor obchodu a služieb. V rámci regionálneho rozloženia reformy je najviac žiakov zapojených do systému duálneho vzdelávania v Trenčianskom kraji, nasleduje Žilinský, Nitriansky a Bratislavský kraj,“ upozorňuje Asociácia priemyselných zväzov (APZ) (Gábriš, 2019; Krásna a kol., 2019).

V roku (2019) prešla parlamentom novela zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý systém duálneho vzdelávania do určitej miery mení. „Novelou odstraňujeme niektoré bariéry pri vstupe stredných odborných škôl a zamestnávateľov do tohto systému. Takou bolo napríklad krátenie mzdového normatívu na praktické vyučovanie. Odstránením tejto bariéry si sľubujeme zvýšenie aktívneho prístupu stredných odborných škôl pri uzatváraní spolupráce so zamestnávateľmi,“ uviedol k novele rezort školstva. „Výrazne tiež znižujeme administratívnu záťaž pri overovaní spôsobilosti zamestnávateľov poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Ďalším významným prvkom je zvýšenie podielu výkonu praktického vyučovania u iného zamestnávateľa, ktorý pôsobí v systéme duálneho vzdelávania. Toto opatrenie je určené predovšetkým pre živnostníkov a malé podniky, ktoré nemajú vlastné kapacity na splnenie materiálno-

technického a priestorového vybavenia alebo personálneho zabezpečenia výkonu praktického vyučovania,“ doplnilo ministerstvo. Aj samotní zamestnávateľia vítajú zmeny, ktoré v zákone nastali. „Novela priniesla viacero pozitívnych zmien,“ hovorí Alexander Matušek.

Napriek pochvalným vyjadreniam na adresu systému duálneho vzdelávania, zamestnávateľia majú k fungovaniu slovenského školstva vážne výhrady. „Až 63 percent absolventov stredných škôl nepracuje vo svojom odbore. Pritom až 38 percent firiem odmieta zákazky pre nedostatok pracovnej sily,“ hovorí Matušek. Zamestnávateľia sa teda sťažujú na to, že množstvo žiakov i vysokoškolských študentov ostáva „zaseknutých“ v neperspektívnych študijných odboroch, ktoré aktuálne trh práce nepotrebuje. Zamestnávateľia hovoria o tom, že táto situácia prináša spoločnosti náklady. „Neefektívne vynaložené ročné výdavky iba na stredné školstvo predstavujú 250 miliónov eur, plus ďalšie prostriedky sú potrebné na rekvalifikáciu,“ hovorí APZ.

Podľa SITA (2020) Kaufland aj v roku 2020 uspel v audite medzinárodnej odborníckej organizácie „Top Employers Institute“, ktorá každoročne hodnotí tých najlepších zamestnávateľov. Naďalej tak patrí medzi popredné európske firmy, ktoré pre svojich zamestnancov vytvárajú prvotriedne pracovné podmienky a poskytujú im možnosti kariérneho či osobnostného rozvoja. Ocenenia Top Employer sú udeľované po vykonaní detailného externého auditu oddelenia ľudských zdrojov. Audit vyhodnocuje oblasti, akými sú rozvoj a vzdelávanie zamestnancov, príležitosti na budovanie kariéry, poskytované benefity, či napríklad aj firemnú kultúru. Inštitút pre oceňovanie top zamestnávateľov, ktorý audit realizuje, má centrálu v Amsterdame a ďalších 10 pobočiek po celom svete. Z takmer 1600 certifikovaných firiem po celom svete pochádza iba 8 zo Slovenska. „*Fakt, že sme opäť uspeli v nezávislom audite z pohľadu odborníkov na ľudské zdroje, je pre nás dôležitou spätnou väzbou a veľmi nás teší. Chceme, aby sa u nás každý zamestnanec a každá zamestnankyňa cítili dlhodobo spokojne a dobre, preto je budovanie procesov starostlivosti o zamestnancov pre našu spoločnosť veľmi dôležité,*“ hovorí Karin Marková, riaditeľka oddelenia ľudských zdrojov v spoločnosti Kaufland Slovensko.

V rámci benefitov Kaufland ponúka napríklad možnosť skrátených úväzkov pre mamičky, či oteckov na materskej, ako aj študentov, či dôchodcov. Sústreďuje sa aj na mladých, a to prostredníctvom plateného duálneho štúdia, pri ktorom žiaci stredných škôl môžu získavať skúsenosti z praxe priamo na predajniach alebo cez platený Leadership

program určený pre absolventov vysokých škôl, kde sa pripravujú na vedúcu pozíciu v spoločnosti. „*Naši zamestnanci sú u nás na prvom mieste, preto sa staráme nielen o ich zdravie, ale aj osobný rozvoj. Nezabúdame ani na ich rodiny, ktoré podporujeme prostredníctvom grantových programov,*“ dodáva K. Marková.

Okrem ocenenia TOP EMPLOYER 2020, ktoré získal Kaufland nielen na Slovensku, ale aj v Nemecku, Českej republike, Poľsku, Bulharsku, Chorvátsku a Rumunsku, získal aj ocenenie TOP Employer Europe 2020. Toto ocenenie pre slovenský Kaufland znamená, že pracovné podmienky poskytované jeho zamestnancom sú jedny z najlepších v rámci Európy. „*Ocenenia nás tešia, neznamená to však, že nie je potrebné sa ďalej zlepšovať. Práve naopak, sú pre nás záväzkom toho, aby sme sa v top pozícii naďalej rozvíjali,*“ uzatvára K. Marková.

Ako konštatuje citovaný zdroj, spoločnosť Kaufland patrí k lídrom medzi obchodnými reťazcami a v súčasnosti prevádzkuje viac ako 1230 samoobslužných obchodných domov v Nemecku, Českej republike, Poľsku, Chorvátsku, Rumunsku, Bulharsku a na Slovensku. Prvý obchodný dom otvoril Kaufland v roku 2000 v Poprade a doteraz otvoril na území Slovenska spolu 68 prevádzok. Obchodné domy Kaufland ponúkajú rôznorodý sortiment a atraktívne privátne značky. To, že Kaufland patrí medzi top značky na slovenskom trhu dokazujú aj ocenenia Najzamestnávateľ roka v kategórii obchod a služby (2016), Slovak Superbrands Award (2015, 2016, 2017, 2018), Najdôveryhodnejšia značka (2016, 2017, 2018) a Zodpovedný predajca (2016). Spoločnosť Kaufland je generálnym partnerom Slovenského zväzu ľadového hokeja (SZLH) a PRO-HOKEJ a.s. V rámci spoločenskej zodpovednosti je okrem iných aj dlhoročným partnerom Slovenského Červeného kríža. Dôležitým faktorom je aj ochrana životného prostredia a rôzne ekologické projekty, ktoré firma realizuje.

2.4 Systém duálneho vzdelávania v období pandemickej situácie ako aktuálna výzva pre odborovú didaktiku

Aj systém duálneho vzdelávania sa musel v prvej polovici roku 2020 vysporiadať so špecifickou celosvetovou pandemickou situáciou, ako sa uvádza v informáciách pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia vyučovania v školách

v školskom roku 2019/2020 (2020), že na základe uznesenia Vlády SR č. 111 z 11.3. 2020 o vyhlásení mimoriadnej situácie, uznesenia Vlády SR č. 114 z 15. 3. 2020 o vyhlásení núdzového stavu a na základe usmernení Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR v súvislosti s ohrozením verejného zdravia z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným koronavírusom SARS-CoV-2 sa prerušilo vyučovanie na školách v období od 16. marca 2020 do 29. marca 2020 a následne v období od 30. marca 2020 do odvolania. Štátny inštitút odborného vzdelávania v spolupráci s Radou zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania v súvislosti s aktuálnou situáciou vydali informáciu pre poskytovanie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania. Minister školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky v dôsledku ohrozenia života a zdravia detí, žiakov alebo zamestnancov škôl a školských zariadení na základe rozhodnutia hlavného hygienika a záverov Ústredného krízového štábu, ktoré je zapríčinené šírením respiračného ochorenia vyvolaného novým koronavírusom COVID-19 v nadväznosti na prerušenie vyučovania v školách od 16. marca 2020 do 29. marca 2020 prerušil aj naďalej vyučovanie v školách v období od 30. marca 2020 do odvolania. Prerušenie vyučovania v strednej odbornej škole sa týkalo tak teoretického vyučovania žiaka ako aj praktického vyučovania žiaka v dielni, na pracovisku zamestnávateľa a na pracovisku praktického vyučovania. Prerúšením vyučovania v školách sa zakázala prítomnosť žiaka na vyučovaní v priestoroch školy alebo v mieste poskytovania praktického vyučovania u zamestnávateľov. V čase prerušenia vyučovania v škole riaditeľ školy zabezpečil podľa podmienok a možností samoštúdium žiakov prostredníctvom elektronickej komunikácie s pedagogickými zamestnancami školy a rovnako postupuje aj zamestnávateľ pri poskytovaní praktického vyučovania. Týmto opatrením nebola teda vylúčená možnosť zabezpečenia vzdelávania, resp. samoštúdia žiakov inou ako prezenčnou formou. Obdobie prerušenia vyučovania nebolo obdobím školských prázdnin, išlo o osobitný režim preventívnych opatrení na predchádzanie šírenia ochorenia COVID-19.

Neprítomnosť žiaka na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa v čase prerušenia vyučovania v škole sa nevykazovalo ako osobná absencia žiaka, ktorá sa uvádza aj na vysvedčení žiaka. Dôvodom bolo, že sa v čase prerušenia vyučovania v škole a u zamestnávateľa realizovalo vyučovanie na diaľku. V prípade, že nebolo možné z objektívnych dôvodov realizovať praktické vyučovanie vyučovaním na diaľku, nebolo to dôvodom pre vykazovanie osobnej absencie žiaka. Osobnou absenciou žiaka v čase prerušenia vyučovania, ktorá sa zaznamená do dokumentácie a následne sa nahlási škole, je

absencia žiaka na vyučovaní na diaľku z dôvodu jeho choroby alebo z iných dôvodov. Pri takejto absencii úzko spolupracovali zamestnávateľ so školou. Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania zabezpečil podľa podmienok a možností vyplývajúcich z obsahu praktického vyučovania a v závislosti od postupov získavania vedomostí, zručností a spôsobilostí žiaka v rámci praktického vyučovania vzdelávanie na diaľku a samoštúdium žiakov v danom odbore vzdelávania prostredníctvom elektronickej komunikácie s hlavným inštruktorom alebo majstrom odbornej výchovy. Postup vzdelávania na diaľku dohodli riaditeľ zmluvnej školy so zamestnávateľom. Praktické vyučovania na diaľku bolo možné realizovať rôznymi elektronickými prostriedkami, ako sa píše v informáciách pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia vyučovania v školách v školskom roku 2019/2020 (2020).

V prípade, že nebolo možné praktické vyučovanie realizovať v celom rozsahu vzdelávaním na diaľku, dohodla škola so zamestnávateľom presun učiva, ktoré nebolo odučené v čase prerušenia vyučovania do vyššieho ročníka. Presun zodpovedajúcej časti obsahu praktického vyučovania sa vykonala zmenou učebných osnov predmetu praktického vyučovania v nasledujúcich ročníkoch štúdia formou dodatku k školskému vzdelávaciemu program, ktorý spracuje škola v spolupráci so zamestnávateľom.

V prípade, že zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania nevedel ani v čiastočnom rozsahu zabezpečiť praktické vyučovanie na diaľku a samoštúdium žiakov prostredníctvom elektronickej komunikácie s hlavným inštruktorom, inštruktorom alebo majstrom odbornej výchovy, ktorý je zamestnancom zamestnávateľa, mohol sa dohodnúť s riaditeľom zmluvnej školy, že na tento nevyhnutný čas sa praktické vyučovanie na diaľku bude zabezpečovať prostredníctvom majstra odbornej výchovy alebo učiteľa odbornej praxe, ktorý je zamestnancom školy.

Základné princípy hodnotenia žiakov z premetu praktického vyučovania v čase prerušeného vyučovania v škole boli vymedzené ako zabezpečiť spravodlivosť pri hodnotení každého žiaka rešpektovaním individuálnych podmienok na domácu prípravu a dištančné vzdelávanie, sústrediť pozornosť na poskytovanie slovnej spätnej väzby, akceptovať jedinečnosť podmienok žiakov na vzdelávanie. O spôsobe hodnotenia jednotlivých vyučovacích predmetov rozhodol v čase mimoriadnej situácie riaditeľ školy po prerokovaní s pedagogickou radou elektronicke (napr. per rollam). O spôsobe hodnotenia žiaka v predmetoch praktického vyučovania rozhodla škola v úzkej spolupráci so zmluvným

zamestnávateľom, ako sa píše v informáciách pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia vyučovania v školách v školskom roku 2019/2020 (2020).

Ako sa ďalej uvádza v citovanom oznámení, riaditeľ školy oznámil neklasifikovanie tých predmetov, ktoré pôvodne boli klasifikované, avšak podmienky v čase prerušeného vyučovania neumožňujú naplniť ciele predmetu kvalitnou a plnohodnotnou realizáciou (napr. laboratórne cvičenia, predmety praktického vyučovania, či výchovy). O tejto skutočnosti oboznámil žiakov a ich zákonných zástupcov a rovnako aj zmluvného zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania do 20.4.2020.

Ďalšou informáciou k našej téme bol spôsob započítania neposkytnutého praktického vyučovania v SDV do rozsahu poskytnutého praktického vyučovania pre účel uplatnenia zníženia základu dane za žiaka s učebnou zmluvou a pre účel nároku zamestnávateľa na príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania. Rozsah praktického vyučovania, ktoré neposkytol zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania z dôvodu prerušenia vyučovania na základe rozhodnutia hlavného hygienika a usmernenie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, sa započítava do rozsahu poskytnutého praktického vyučovania pre nárok na zníženie základu dane podľa § 17 ods. 37 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov a pre nárok na poskytnutie príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania podľa § 21a zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave.

Ďalším bol pokyn k finančnému príspevku na úhradu časti náhrady mzdy hlavného inštruktora alebo majstra odbornej výchovy v čase prerušenia vyučovania na pracovisku praktického vyučovania. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny od 6. apríla 2020 prijímali žiadosti o finančný príspevok na úhradu časti náhrady mzdy zamestnancov od zamestnávateľov, ktorí museli povinne zatvoriť prevádzky. Podľa vyjadrenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, sekcia služieb zamestnanosti, odbor aktívnych opatrení trhu práce zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie na pracovisku praktického vyučovania a ktorý povinne prerušil poskytovanie praktického vyučovania v súlade s rozhodnutím o prerušení vyučovania v školách od 16. marca 2020, má nárok na príspevok na úhradu časti náhrady mzdy hlavného inštruktora alebo majstra odbornej výchovy, ktorý z dôvodu prerušenia vyučovania nemohol poskytovať praktické vyučovanie žiakom školy. Príspevok je poskytovaný v rámci I. etapy projektu „Prvá pomoc“ na podporu udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného

stavu a odstránením ich následkov a určuje sa z výšky vyplatenej náhrady mzdy za čas prekážok v práci, najviac vo výške 80 % priemerného zárobku zamestnanca. Poskytovanie príspevku sa realizuje prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ako aktívne opatrenie na trhu práce, ako sa uvádza v informáciách pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia vyučovania v školách v školskom roku 2019/2020 (2020).

2.5 Systém duálneho vzdelávania v inkluzívnom edukačnom prostredí ako aktuálna výzva pre odborovú didaktiku

Madzinová a kol. (2018) charakterizujú duálne vzdelávanie ako systém odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, v úzkom prepojení všeobecného a odborného teoretického vzdelávania v strednej odbornej škole s praktickou prípravou v konkrétnom podniku s cieľom vybaviť jedincov potrebnými vedomosťami, know-how, zručnosťami a kompetenciami, ktoré sú pre dané povolanie alebo pre uplatnenie sa na pracovnom trhu potrebné a ktoré je možné ďalej rozvíjať. V priebehu výcviku na pracovisku získavajú učni vedomosti, praktické zručnosti, vytvárajú si postoje potrebné pre prácu v rôznych sektoroch ekonomického a spoločenského života (UNESCO, 1984), čo im má uľahčiť vstup na trh práce po ukončení prípravy na povolanie. Dávame do pozornosti, že sa do systému duálneho vzdelávania dostávajú aj žiaci so znevýhodnením, čiže už by bolo potrebné začať aplikovať prístup k inkluzívnemu systému duálneho vzdelávania. K tomu však chýbajú potrebné teoretické východiská a metodické usmernenia.

V rámci duálneho vzdelávania existuje nevyhnutnosť prispôbovať učňovské profesie a ich obsah hospodárskemu vývoju a z toho vyplývajúcim zmenám v potrebách kvalifikácií. Len takýmto spôsobom môže byť zabezpečené to, že sa v učňovskej príprave budú sprostredkovať relevantné odborné zručnosti, ktoré sú zo strany hospodárstva potrebné a je po nich na trhu práce dopyt. Z tohto dôvodu sa jednotlivé profesijné položky nestanovujú staticky, ale sú formulované tak, že vzdelávanie môže byť prispôbené novému vývoju a môže sa realizovať jednoducho a rýchlo. Iniciatíva na novú úpravu môže vo všeobecnosti vychádzať z príslušných odvetví ako aj od sociálnych partnerov a príslušných ministerstiev, avšak spravidla vychádza zo strany podnikov, ktorých sa tieto zmeny bezprostredne dotýkajú. V každom prípade stoja v popredí požiadavky na aktuálne

profesie a potreby v praxi v danom odvetví, pričom sú podporované štúdiami a evalváciami, konštatujú Petanovitsch a kol. (2014). Je teda zrejmé, že aj prostredie systému duálneho vzdelávania je potrebné postupne pretransformovať na inkluzívne v tom zmysle, že podstatou inkluzívneho prístupu v školskom vzdelávaní je právo každého dieťaťa ako žiaka (bez ohľadu na etnicitu) na kvalitné vzdelanie s kladením dôrazu na búranie bariér v škole, ktoré znemožňujú rovnocenný prístup ku vzdelávaniu a k automatickému právu dieťaťa ako žiaka navštevovať bežnú školu, teda vzdelávanie všetkých detí/žiakov spolu. Prioritnou úlohou je zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých žiakov (s osobitným dôrazom na zdravotne a sociálne znevýhodnených) prostredníctvom efektívnych vzdelávacích služieb, potrebných doplnujúcich pomôcok a podporných služieb v triedach s cieľom pripraviť žiakov na produktívny život ako plnoprávných členov spoločnosti. Osobitne sa pri vytváraní inkluzívneho školského prostredia berie ohľad na žiakov zo sociálne znevýhodneného (znevýhodňujúceho) prostredia, žiakov so zdravotným znevýhodnením, cudzinci a migranti.

Zo skúseností doposiaľ nám vychádza, že systém duálneho vzdelávania je pre mladých ľudí atraktívne aj preto, lebo poskytuje široký výber a rôzne možnosti. Učňovská príprava sprostredkúva všetky relevantné schopnosti a kompetencie, ktoré sú potrebné pre vykonávanie konkrétnej profesie. Okrem toho však sprostredkúva aj všeobecné, transferovateľné kompetencie nad rámec podniku, ktoré nie sú zúžitkovateľné iba v učňovskom závode, ale aj v celom odvetví a všeobecne na trhu práce. Systém duálneho vzdelávania pokrýva veľmi širokú škálu rôznych predpokladov. Z pohľadu mladých ľudí je dôležitým znakom atraktivity najmä „učenie sa na pracovisku“. Ďalšími dôležitými aspektmi atraktivity je okrem iného stabilná perspektíva profesie a zamestnania, dobré šance na trhu práce, regulované pracovné podmienky a spôsoby ďalšieho vzdelávania, ako aj možnosti zlepšenia príjmov. Podstatnou výhodou duálne organizovaného vzdelávania je oproti výlučne školským systémom aj možnosť po ukončení vzdelávania okamžite nastúpiť do pracovného pomeru. Ďalšie pozitívum vidia mladí ľudia v tom, že majú už počas vzdelávania možnosť zarábať si vlastné peniaze (Petanovitsch a kol., 2014). Vychádzame však zo skúseností, že najväčšou bariérou pre zavádzanie inkluzívneho vzdelávania je celková neinformovanosť a nepochopenie konceptu inklúzie. Väčšina škôl ešte stále funguje v tradičnom modeli, ktorý stojí na vzdelávaní „bežných“ žiakov v hlavnom vzdelávacom prúde a oddelenom vzdelávaní všetkých, ktorí sa do kolónky „normálnosti“ z rôznych dôvodov nezmestia (sociálne a zdravotné znevýhodnenie, cudzinecký pôvod a mnohé iné). Bez akceptácie toho, že „norma“ je len sociálnym konštruktom s takmer vyprázdneným

obsahom (čoraz menej detí /žiakov spĺňa predpoklady na zvládnutie „bežnej“ školy), je veľmi komplikované zmeniť štruktúru vzdelávacieho systému v prospech inkluzívneho vzdelávania (Schmidtová, 2013, Bagalová a kol., 2015).

Európska spolupráca vo vzdelávaní a odbornej príprave do roku 2020 by sa mala vytvoriť v kontexte strategického rámca preklenujúceho systémy vzdelávania a odbornej prípravy ako celok v perspektíve celoživotného vzdelávania. Celoživotné vzdelávanie by sa naozaj malo chápať ako základná zásada, na ktorej spočíva celý rámec, ktorý má pokrývať učenie vo všetkých súvislostiach – či už formálne, neformálne alebo informálne – a na všetkých úrovniach: od vzdelávania v ranom detstve a škôl až po vysoké školstvo, odborné vzdelávanie a prípravu a vzdelávanie dospelých. Aj tu sa ukazuje, že systém duálneho vzdelávania je potrebné postupne pretransformovať na inkluzívny v aplikácii práva každého dieťaťa ako žiaka (bez ohľadu na etnicitu) na kvalitné vzdelanie s kladením dôrazu na búranie bariér v škole i mimo školy, ktoré znemožňujú rovnocenný prístup ku vzdelávaniu a k automatickému právu dieťaťa ako žiaka navštevovať bežnú školu, teda vzdelávanie všetkých detí/žiakov spolu aj v systéme duálneho vzdelávania.

Je potrebné pracovať najmä na zabezpečení rozvoja národných kvalifikačných rámcov založených na relevantných výsledkoch vzdelávania, ako aj na zabezpečení ich prepojenia s európskym kvalifikačným rámcom, na vytvorení pružnejších študijných dráh – vrátane lepších prechodov medzi rôznymi sektormi vzdelávania a odbornej prípravy, väčšej otvorenosti voči netradičným formám vzdelávania a zvýšenej transparentnosti a uznávania výsledkov vzdelávania. Je tiež potrebné vynaložiť ďalšie úsilie na podporu vzdelávania dospelých, na zlepšovanie kvality poradenských systémov a na zatraktívnenie vzdelávania, a to aj vývojom nových foriem vzdelávania a používaním nových vyučovacích a študijných technológií.

Pre úspech Európy a zvýšenie zamestnateľnosti je nevyhnutná vysoká kvalita systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré sú efektívne a zároveň spravodlivé. Hlavnou výzvou je zabezpečiť, aby každý jednotlivец získal kľúčové spôsobilosti, a zároveň rozvíjať excelentnosť a atraktívnosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy, čo Európe umožní udržať si silnú pozíciu vo svete. Pre dosiahnutie tohto cieľa udržateľným spôsobom je potrebné venovať viac pozornosti zvyšovaniu úrovne základných zručností, ako sú schopnosť písať a počítať, zatraktívneniu matematiky, vedy a techniky a posilneniu jazykových kompetencií. Zároveň je potrebné zabezpečiť vysokokvalitnú výučbu,

poskytovať adekvátne počiatočné vzdelávanie učiteľov, zabezpečiť trvalý profesionálny rozvoj učiteľov a školiteľov a zatriktívniť učiteľstvo ako profesiu. Je tiež dôležité zlepšiť správu a riadiace schopnosti inštitúcií vzdelávania a odbornej prípravy a vytvoriť efektívne systémy zabezpečenia kvality. Vysokú kvalitu možno dosiahnuť iba efektívnym a udržateľným využívaním zdrojov, podľa potreby tak verejných ako aj súkromných, a presadzovaním na dôkazoch založenej politiky a praxe v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. Prioritnou úlohou je teda zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých žiakov prostredníctvom efektívnych vzdelávacích služieb, potrebných doplnujúcich pomôcok a podporných služieb v triedach s cieľom pripraviť všetkých žiakov bez rozdielu na produktívny život ako plnoprávných členov spoločnosti.

Politika vzdelávania a odbornej prípravy by mala všetkým občanom bez ohľadu na osobné či sociálno-ekonomické postavenie umožniť, aby počas celého života nadobúdali, aktualizovali a rozvíjali zručnosti špecifické pre ich prácu, ako aj kľúčové spôsobilosti potrebné na to, aby sa mohli zamestnať, a tiež umožniť podporu ďalšieho vzdelávania, aktívneho občianstva a medzikultúrneho dialógu. Znevýhodnenie súvisiace so vzdelávaním by sa malo riešiť poskytovaním kvalitného vzdelávania v ranom detstve a cieľovou podporou, ako aj podporou inkluzívneho vzdelávania. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy by sa mali zamerať na to, aby všetci učiaci sa – vrátane osôb zo znevýhodneného prostredia, osôb s osobitnými potrebami a migrantov – ukončili svoje vzdelanie prípadne aj prostredníctvom druhej šance na vzdelávanie a poskytovaním vzdelávania prispôbeného individuálnym potrebám. Vzdelávanie by malo podporovať medzikultúrne zručnosti, demokratické hodnoty, rešpektovanie základných práv a životného prostredia, bojovať proti všetkým druhom diskriminácie, a tým vybaviť všetkých mladých ľudí schopnosťami pozitívnej interakcie s rovesníkmi z rozmanitých prostredí.

Z hľadiska systému duálneho vzdelávania je potrebné zdôrazniť spôsobilosť zamestnávateľa poskytovať a realizovať praktické vyučovanie pre žiakov v príslušnom študijnom odbore alebo v učebnom odbore, ktorý má v systéme duálneho vzdelávania materiálno-technický charakter, vyžaduje odbornú pripravenosť a personálnu pripravenosť zamestnávateľa. Poskytovanie praktického vyučovania zamestnávateľom musí byť v súlade so školským zákonom a zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení týchto zákonov, ako píše Kováč (2018) samozrejme s plynulým postupným prihliadnutím na inkluzívny charakter systému duálneho vzdelávania.

Prax ukázala, že systém duálneho vzdelávania má nezastupiteľné miesto v procese osvojovania si pracovných návykov priamo v procese výroby, čím je zabezpečený plynulý prechod zo vzdelávania do výkonu povolania a plynulá nadväznosť na aktuálne potreby pracovného trhu. Dávame do pozornosti, že v procese zinkluzívňovania edukácie všetci zúčastnení v systéme duálneho vzdelávania a aj princípy duálneho vzdelávania bude potrebné nevyhnutne prispôbiť špecifickým požiadavkám inkluzívnej edukácie (podrobnejšie napr. Bilčík, 2018).

Sformulovali sme východiskové odporúčania na realizáciu duálneho vzdelávania v inkluzívnom edukačnom prostredí.

1. **Navrhujeme doplniť „metodické pokyny“ v systéme duálneho vzdelávania** pre edukačnú prácu so žiakmi, ktorí sú individuálne integrovaní, pre žiakov s individuálnym študijným plánom, pre žiakov s vývinovými poruchami učenia a začať pracovať na edukačných materiáloch pre prácu so žiakmi v plánovanej inkluzívnej edukácii.
2. **Vytvoriť kompatibilnú schému systému duálneho vzdelávania a kariérneho poradenstva aj so zameraním na inkluzívne edukačné prostredie**, napr. v spolupráci so ŠIOV alebo konkrétnou vysokou školou, kde by problematika inklúzie mohla byť riešená aj v rámci bakalárskych a diplomových prác,
3. **V oblasti personálneho marketingu** je potrebné posilniť rozpracovanie východísk na základe princípov a cieľov inkluzívneho systému duálneho vzdelávania a zároveň zohľadniť aj požiadavky inkluzívnej praxe.
4. **V oblasti personálneho manažmentu** odporúčame posilniť rozpracovanie východísk na základe princípov a cieľov systému inkluzívneho duálneho vzdelávania a zároveň zohľadniť aj požiadavky inkluzívnej spoločenskej praxe.
5. **Teoretické východiská manažmentu ľudských zdrojov** navrhujeme doplniť o teóriu duálneho vzdelávania v inkluzívnych podmienkach a súčasne aj o aplikačné odporúčania, ktoré zohľadňujú požiadavky inkluzívnej praxe.
6. **V podmienkach práce so žiakmi II. stupňa ZŠ** je v rámci kariérneho poradenstva potrebné klásť dôraz na možnosť inkluzívneho systému duálneho vzdelávania ako vhodnej cesty smerujúcej k získaniu kvalifikácie aj pre žiakov so znevýhodnením či

mimoriadne nadaných žiakov pre výkon určitých povolání a poukazovať na výhody, ktoré tento systém ponúka.

7. **Koordinátorov duálneho vzdelávania, hlavných inštruktorov alebo inštruktorov** v systéme duálneho vzdelávania odporúčame motivovať k absolvovaniu bakalárskeho štúdia alebo rozširujúceho predmetového štúdia (podľa možností regiónu), príp. doplnkového pedagogického štúdia v študijných programoch Majster odbornej výchovy, 1.1.2 *Učiteľstvo* profesijných predmetov a *praktickej prípravy* alebo 3.3.15 *Manažment* a navrhujeme, aby súčasťou vzdelávania boli aj študijné predmety so zameraním na špeciálnu pedagogiku a inkluzívnu edukáciu.
8. **Navrhujeme upriamiť pozornosť na dôležitosť spolupráce škôl a zamestnávateľov s rodičmi a rodinami nielen intaktných žiakov, ale vo zvýšenej miere spoluprácu s rodinami a rodičmi znevýhodnených žiakmi alebo žiakov s nadaním.** Ďalším princípom môže byť aj spolupráca s rodinami žiakov nad mieru povinností stanovených zákonom, napr. v sociálnej oblasti (možnosť prázdninovať v podnikovom rekreačnom zariadení, možnosť športového vyžitia na športoviskách zamestnávateľa a pod.).
9. Zamestnávateľom za účelom zatriktívnenia štúdia v systéme duálneho vzdelávania odporúčame rozšírenie **ponuky študijných pobytov pre žiakov a vysokoškolských študentov v rámci duálneho vzdelávania** v materských závodoch v materských krajinách daného zamestnávateľa (napr. Volkswagen – Nemecko, Peugeot – Francúzsko, VÚB banka – Taliansko, Slovnaft - Maďarsko a pod.), podľa vytvorených inkluzívnych podmienok umožniť účasť žiakov so znevýhodnením na študijnom pobyte napr. aj s rodičmi.
10. Zo strany strednej odbornej školy odporúčame **rozšíriť spektrum možností získania medzinárodne platných certifikátov** podľa požiadaviek zamestnávateľa (CISCO a pod.) a súčasne vytvoriť možnosť certifikácie zamestnávateľa, ktorý vytvára inkluzívne pracovné prostredie pre žiakov v duálnom vzdelávaní a neskôr aj zamestnancom so znevýhodnením alebo s nadaním.
11. V podmienkach strednej odbornej školy navrhujeme v učebnom pláne (ale aj v rámci mimovyučovacích činností) **posilniť vyučovanie cudzieho jazyka podľa**

domovskej krajiny zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania (Volkswagen – nemecký jazyk, Peugeot – francúzsky jazyk, VÚB banka – taliansky jazyk a pod.), čo by žiakom umožnilo uplatniť sa aj v domovskej krajine zamestnávateľa, príp. naplnením jazykových požiadaviek vytvorilo podmienky a príležitosti pre absolvovanie stáže v zahraničí.

12. **Rozšíriť prirodzené alebo súťaživé formy „testovania“ žiakov, zapojených do duálneho vzdelávania v inkluzívnom prostredí** (súťaže zručností, zručnostný maratón, výstavy, prezentácie, projekty, SOČ a pod.), ktoré nie sú zamerané len na ich teoretické vedomosti, ale na ich kompetencie súvisiace s výkonom činností v rámci istej profesie a na aplikáciu teoretických vedomostí v praxi (Veteška, Tureckiová, 2008a, 2008b). Mnohé štúdie totiž poukazujú na to, že školské výsledky žiaka sú diametrálne odlišné od predpokladov k manuálnym zručnostiam alebo vo vzťahu k praktickej inteligencii žiaka. Z vlastnej skúsenosti môžeme potvrdiť, že vyznamenaní žiaci majú veľmi často ťažkosti s tvorivým myslením v aplikačných situáciách a naopak, podľa školských výsledkov sú často priemerní žiaci vysoko schopní reagovať v netypických situáciách. Taktiež to súvisí aj so situáciou žiakov, ktorí sú znevýhodnení alebo mimoriadne nadaní.
13. Navrhujeme doplniť každoročne organizované **Dni otvorených dverí** v stredných odborných školách o „**Trh práce**“, na ktorom by „duálni“ zamestnávateľia dostali príležitosť prezentovať sa pred záujemcami o štúdium, to znamená, že by oslovovali už žiakov 8. a 9. ročníkov základných škôl a súčasne by bol touto formou vytvorený priestor pre aktuálnych, ešte nerozhodnutých žiakov konkrétnej SOŠ, aby sa zoznámili s vytvoreným systémom duálneho vzdelávania v inkluzívnej praxi.
14. Navrhujeme, aby sa vybraní bývalí úspešní žiaci strednej odbornej školy, ktorí sa neskôr zamestnali u „duálneho“ zamestnávateľa, stali **ambasádormi** systému duálneho vzdelávania v stredných odborných školách. Ich konkrétne činnosti a s tým spojené povinnosti by mohli byť vymedzené v spolupráci medzi školou a zamestnávateľom na základe konkrétnych potrieb a požiadaviek všetkých zúčastnených strán. Takáto forma spolupráce by mohla byť zaujímavá a prospešná, nakoľko z dostupných odborných prameňov vyplýva významná miera vplyvu rovesníckej skupiny alebo rovesníka z referenčnej skupiny v období dospievania na

daného jedinca a na jeho rozhodovanie. To isté platí v prípade znevýhodneného žiaka či žiaka s nadaním v rámci inkluzívnej praxe systému duálneho vzdelávania.

15. Navrhujeme zavedenie **programu „BUDDY“**, v ktorom bude uchádzača počas už štúdia sprevádzať skúseným interný zamestnanec (podrobnejšie aj Gábriš, 2019; Krásna a kol., 2019). Títo skúsení interní zamestnanci by mali byť postupne pripravovaní na systém duálneho vzdelávania v inkluzívnom edukačnom prostredí.

Ostatnú kapitolu vysokoškolských učebných textov tvorili témy systému duálneho vzdelávania v inkluzívnom edukačnom prostredí spolu s rozpracovaním duálneho vzdelávania v medzinárodnom kontexte, so základnou charakteristikou duálneho systému vzdelávania vo vybraných krajinách Európskej únie. Z hľadiska duálneho vzdelávania v domácom portfóliu sme tému rozpracovali v historickom kontexte systému duálneho vzdelávania na území Slovenska, analyzovali sme aktuálny stav v Slovenskej republike aj so sumarizáciou skúseností so systémom duálneho vzdelávania v Slovenskej republike, s opisom silných a slabých stránok systému duálneho vzdelávania v aktuálnych podmienkach v Slovenskej republike.

Otázky ku kapitole 2:

1. Vlastnými slovami vysvetlite špecifiká systému duálneho vzdelávania v inkluzívnom prostredí.
2. Porovnajzte systém duálneho vzdelávania v Slovenskej republike v minulosti a v súčasnosti.
3. Pomenujte 5 výhod a 5 nevýhod systému duálneho vzdelávania pre podniky.
4. Pokúste sa predpovedať budúce smerovanie systému inkluzívneho duálneho vzdelávania v aplikovanej oblasti stredných odborných škôl.
5. Čo má, podľa Vášho názoru, dôležitejší vplyv v zapojení (sa) žiaka do systému duálneho vzdelávania – škola alebo rodina? Zaujmite hodnotiace stanovisko k Vášmu rozhodnutiu.

ZÁVER

Nástupom štvrtej priemyselnej revolúcie a v súvislosti so zvýšenou mierou automatizácie, digitalizácie či optimalizácie procesov, dochádza k výrazným zmenám na pracovnom trhu. Isté povolania zanikajú a vzniká nová skupina povolání, ktoré si vyžadujú špeciálne zručnosti a kompetencie, na čo musí byť pripravený vzdelávací systém každej krajiny. Do popredia vystupujú nové podmienky a požiadavky, súvisiace s globálnym konkurenčným prostredím. Objavujú sa nové, potenciálne významne problémové oblasti v príprave a rozvoji ľudských zdrojov, na ktoré musia organizácie, ako aj celá spoločnosť a vzdelávací systém, reagovať. Je nevyhnutné, aby boli všetci uvedení účastníci prepojení, aby pracovali koordinovane, a tak vychovávali a vzdelávali absolventov pripravených v súlade s neustále sa meniacimi potrebami a požiadavkami trhu práce, čo predstavuje významnú výzvu pre systém duálneho vzdelávania a odborovú didaktiku.

V prvej kapitole vysokoškolských učebných textov sme sa zamerali na terminologické východiská systému duálneho vzdelávania ako súčasť odbornej prípravy pre trh práce s podrobnejším zameraním na zjednotenie ponímania kľúčových slov a slovných spojení predmetnej problematiky, zosumarizovali sme potrebné terminologické východiská spracovávanej témy na základy najaktuálnejších vymedzení a z najaktuálnejších zdrojov.

Druhú kapitolu sme venovali ďalšej kľúčovej téme, tvorili témy systému duálneho vzdelávania v inkluzívnom edukačnom prostredí spolu s rozpracovaním duálneho vzdelávania v medzinárodnom kontexte, so základnou charakteristikou duálneho systému vzdelávania vo vybraných krajinách Európskej únie. Z hľadiska duálneho vzdelávania v domácom portfóliu sme tému rozpracovali v historickom kontexte systému duálneho vzdelávania na území Slovenska, analyzovali sme aktuálny stav v Slovenskej republike aj so sumarizáciou skúseností so systémom duálneho vzdelávania v Slovenskej republike, s opisom silných a slabých stránok systému duálneho vzdelávania v aktuálnych podmienkach v Slovenskej republike a súčasne aj opis konkrétnych riešení počas pandemickej situácie.

V závere vysokoškolských učebných textov môžeme konštatovať, že zavedenie systému duálneho vzdelávania do stredného odborného školstva na Slovensku má svoje nespochybniteľné výhody pre všetky zúčastnené strany. Zároveň je ale potrebné poznamenať, že v tejto oblasti má štát ešte stále množstvo práce, nakoľko zamestnávateľa,

školy i samotní žiaci musia čeliť rôznym úskaliam a stále nie sú dostatočne motivovaní zapojiť sa do systému duálneho odborného vzdelávania a prípravy. Navyše, je potrebné zvyšovať záujem žiakov o odborné vzdelávanie ako také, nakoľko i naďalej pretrváva stav, kedy sa neprimerane veľká časť populácie, bez ohľadu na svoje schopnosti, rozhoduje pre všeobecné vzdelávanie v gymnáziách.

Zoznam použitých informačných prameňov

ABA. 2019. *Duálny systém vzdelávania*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na: <https://www.advantageaustria.org/international/zentral/business-guide-oesterreich/investieren-in-oesterreich/arbeit-und-beruf/ausbildung.sk.html>

Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě. In: *Studie_dualni_systemy_priloha_FIN.pdf* [on-line]. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na: http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_priloha_FIN.pdf

BARNOVÁ, S. – BARNA, D. 2019. Znalostný manažment a učiace sa organizácie. In: *Socialium actualis III*. Brno: Tribun EU, 2019. 116 s. ISBN 978-80-263-1460-8. s. 108-114.

BARNOVÁ, S. et al. 2018. *Školská pedagogika*. Dubnica nad Váhom: Vysoká škola DTI. ISBN 978-80--89732-78-4.

BARNOVÁ, S. et al. 2019. *Školská pedagogika II*. Dubnica nad Váhom: Vysoká škola DTI. ISBN 978-80-89732-85-2.

BARNOVÁ, S. - KRÁSNA, S. 2018a. Job Satisfaction of Employees Entering the Labour Market in 2000 or Later. In Arh, M. (Ed.), *International Academic Research Congress 2018*. 1. vyd. Istanbul: Konya, 2018. ISBN 978-605-196-226-9, s. 1988-1992.

BARNOVÁ, S. - KRÁSNA, S. 2018b. Virtuálna generácia a aplikácia digitálnych technológií vo vyučovaní. In: *Duševné zdravie a wellbeing virtuálnej generácie* [textový dokument (print)]: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, 21.11.2018. 1. vyd. Bratislava: IPčko, 2018. ISBN 978-80-971933-7-9, s. 205-212

BARNOVÁ, S. – KRÁSNA, S. – GABRHELOVÁ, G. 2020. Dual systemen of vocational education and training in Slovakia. INTED2020 Proceedings, pp. 4592-4596. ISBN 978-84-09-17939-8, ISSN 2340-1079.

BERACKA, J. 2019. *Duálne vzdelávanie firmy chvália, trh práce má však problémy, na ktoré tento systém nestačí*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na: <https://www.finreport.sk/podnikanie/dualne-vzdelavanie-firmy-chvalia-trh-prace-ma-vsak-problemy-na-ktore-tento-system-nestaci/>

BILČÍK, A. – TUREKOVÁ, I. – BILČÍKOVÁ, J. 2019. System of preparation of pupils in technical education and its application in school practice. In: R&E-Source. Baden : Pädagogische Hochschule NÖ. ISSN (online) 2313-1640. suppl. Engineering pedagogy unites, č. 17 (2019), s. 47-52 [online].

BILČÍK, A. 2015. Quality in work of specialized subjects teachers. In: New Approaches to Engineering Pedagogy Pädagogische Hochschule Niederösterreich. ISSN 2313-1640. Special Issue #4 (2015) s. 16-19.

BILČÍK, A. 2017. Collaboration between Employees when Assuring Quality for Schools. In: Schola 2016 : Proceedings of 12th International Scientific Conference Schola 2016 : Pedagogy and Didactics in Technical Education. - Czech Technical University in Prague : Praha, 2017. ISBN 978-80-01-06112-1. s. 127-128.

BILČÍK, A. 2018. Podpora záujmu žiakov a ich spokojnosti s vyučovaním na stredných školách = Support Pupils Interest and their Satisfaction with Secondary School Education. In: Schola nova, quo vadis? : sborník recenzovaných príspevků 3. ročníku mezinárodní vědecké konference = reviewed papers of the 3rd international scientific conference. Praha : Extrasystem Praha, 2018.. ISBN 978-80-87570-40-1, s. 31-36 [online]

BILLA. 2019. *Duálne vzdelávanie*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na: <https://www.billa.sk/specialfolder/footer/kariera/dualne-vzdelavanie/dualne-vzdelavanie>

CEDEFOP. 2008. *Terminology od European Education and Training Policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 92-896-0472-7.

CEDEFOP. 2019. *Cedefop European database on apprenticeship schemes*. Dostupné na: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches>

Centrálny informačný portál pre výskum, vývoj a inovácie. *Odbory vedy a techniky*. (n.d.) [on-line]. [cit. 2020-06-06]. Dostupné na: <https://www.vedatechnika.sk/SK/VedaATechnikaVSR/odboryVaT/Stranky/Prirodnevedy.a.spx>

ČAPLÁNOVÁ, A. – MARTINCOVÁ, M. 2014. *Inflácia, nezamestnanosť a ľudský kapitál z makroekonomického pohľadu*. Wolters Kluwer, 2014. 132 s. ISBN 978-80-8168-024-3.

ČEPELOVÁ, S. – HERETIK, A. – MURA, L. 2011. *Úvod do psychológie práce*. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: Dubnický technologický inštitút v Dubnici nad Váhom, 2011. 102 s. ISBN 978-80-89400-32-4.

ČEPELOVÁ, S. 2014a. *Pedagogická psychológia*. [elektronický zdroj] = vysokoškolská interaktívna učebnica. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: Dubnický technologický inštitút, 2014. 98 s. ISBN 978-80-89400-71-3.

ČEPELOVÁ, S. 2014b. *Psychológia osobnosti*. [elektronický zdroj] = vysokoškolská interaktívna učebnica. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: Dubnický technologický inštitút, 2014. 56 s. ISBN 978-80-89400-86-7.

ČEPELOVÁ, S. – KRÁSNA, S. 2014. *Sociálno-pedagogický výcvik ako inovatívna forma celoživotného vzdelávania učiteľov stredných odborných škôl I*. 1. vydanie. Brno : Tribun, 2014. 136 s. [6,8 AH]. ISBN 978-80-263-0847-8.

DUŠEK, J. 2010. *Faktory regionálneho rastu a rozvoje (se zaměřením na spolupráci měst a obcí v Jihočeském kraji)*. 1. vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2010. 294 s. ISBN 978-80-86708-94-2.

DUŠEK, J. 2012. Sociální kapitál a jeho vztah k rozvoji regionů. In: PÁNA, L. - VALEŠ, L., et al. (Eds.), *Sociologie politiky – minulost, současnost, budoucnost*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií o. p. s., 2012. s. 242-249. ISBN 978-80-87472-33-0.

DUŠEK, J. a kol. 2015. *Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015, s. 175. ISBN 978-80-87472-87-3.

DUŠEK, J. a kol. 2017. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2017. ISBN 978-80-7556-023-0.

E.ON. 2015. *Dual Education*. [on-line]. 2015. [cit. 2019-02-14]. Dostupné na: <https://www.eon.com/en/about-us/careers/pupils/dual-education.html>

E.ON. 2018. *Digital & Technology Talentpool – Duales Studium*. [on-line]. 2018. [cit. 2019-02-14]. Dostupné na: <https://jobs.eon.com/deutschland/job/Hannover-Talentpool-Duales-Studium/527458201/>

EURIDICE. 2019a. *Vzdelávanie a odborná príprava dospelých*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-12-22]. Dostupné na: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-72_sk

EURYDICE. 2019. *National Educational Systems*. [on-line]. Dostupné na: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en

GABRHELOVÁ, G. - PORUBČANOVÁ, D. - PASTERNAKOVÁ, L. 2016. *The importance of activating methods in vocational education*. [on-line]. Dostupné na: <http://journal.ph-noe.ac.at/index.php/resource/issue/view/12>. In: R&R SOURCE, sp. no. 4, 2016, s 54-57. ISSN 2313-1640.

GABRHELOVÁ, G. 2017. *Innovation in educational process* 1. vyd. Karlsruhe, Deutschland: Ste-Con, 2017. 68 s. ISBN 978-3-9458-621-6-2.

GABRHELOVÁ, G. 2018a. Regulácia stresu v škole, sebvýchova žiakov k pravidlám. In: *Školské pravidlá v edukačnom prostredí*. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: Vysoká škola DTI, 2018. ISBN 978-80-89732-76-0, s. 99-109

GABRHELOVÁ, G. 2018b. Aktuálne otázky celoživotného vzdelávania v pedagogickej profesii odborného vzdelávania: Adult Education 2017. In: *Vzdělávání dospělých 2017 - v době rezonujících společenských změn*. Praha: Česká andragogická společnost, 2018, s. 91-98. ISBN 978-80-906894-2-8.

GÁBRIŠ, A. 2019. *Kvalifikovaná pracovná sila a duálne vzdelávanie*. [Bakalárska práca] – Univerzita Komenského v Bratislave. Fakulta managementu; Katedra informačných systémov. Bratislava: FM UK, 2019, 66 s.

GONDA, V. 2014. Nekotoryje aspekty dual'nogo obrazovanija: primer Slovakii = Some aspects of dual education: an example of Slovakia. In: *Metody professional'nogo obučenija: aktual'nyje problemy i innovacionnyje rešenija: materialy Meždunarodnoj naučno-metodičeskoj konferencii*. Rjazaň : Rjazanskij filial MIIT, 2014. ISBN 978-5-9905031-7-5. s. 47-54.

GREGOVÁ, E. 2013. Súčasná mladá generácia - riziková skupina na trhu práce = Contemporary young generation - risk group in the labor market. In: *Nové výzvy pre sociálnu politiku a globálny trh práce* [CD-ROM]: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej

konferencie. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013, s. 112-128. ISBN 978-80-225-3637-0.

GULISOVÁ, S. 2020. *Žiaci môžu naberať skúsenosti v pivovare či banke. O duálne vzdelávanie napriek tomu nie je záujem.* [on-line]. 2020. [cit. 2020-02-02]. Dostupné na: <https://www.forbes.sk/dualne-vzdelavanie-slovensko-nezaujem/>

HERC, M. 2018. *Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily: Najviac ľudí chýba v týchto profesiách.* [on-line]. 2018. [cit. 2019-02-14]. Dostupné na: <https://www.cas.sk/clanok/710833/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily-najviac-ludi-chyba-v-tychto-profesiach/>

HRICOVÁ, R. – MADZINOVÁ, R. 2018a. Duálne vzdelávanie ako nástroj zlepšenia štrukturálneho nesúladu na trhu práce = Dual education as a tool to improve structural needs of the labour market. In: RELIK 2018: the 11th international scientific conference. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica Publishing House, 2018, s. 106-118. ISBN 978-80-245-2281-4.

HRICOVÁ, R. – MADZINOVÁ, R. 2018b. Duálne vzdelávanie v kontexte Industry 4.0. In: *EAI International conference on management of manufacturing systems*. Košice: Technická univerzita v Košiciach, 2018, s. 63-69. ISBN 978-80-553-3246-8.

HRVOĽOVÁ, B. a kol. 2017. *Ekonomické a sociálne nástroje ako faktor tvorby pracovných miest*. 1. vyd. Brno: Tribun EU, 2017. 123 s. ISBN 978-80-263-1166-9.

KARÁSEK, J. 2016. *Kvalifikovaná sila na Slovensku? Dnes je to zázrak.* [on-line]. 2016. [cit. 2019-03-14]. Dostupné na: <https://focus.hnonline.sk/publicistika/clanok/845702-kvalifikovana-sila-je-dnes-zazrak>

KOLLÁROVÁ, Z. 2019. *Nedostatok ľudí zvyšuje cenu práce.* [on-line]. 2019. [cit. 2019-07-14]. Dostupné na: <https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/506600-nedostatok-ludi-zvysuje-cenu-prace/>

KOSOVÁ, B. – KASÁČOVÁ, 2009. *Základné pojmy a vzťahy v edukácii*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta UMB, 2013. 162 s. ISBN 978-80-8083-525-5.

KOVÁČ, L. 2015. *Systém duálneho vzdelávania - manuál pre strednú odbornú školu, zriaďovateľa školy a zamestnávateľa*. Bratislava: Štátny inštitút odborného vzdelávania

(ŠIOV), 2015. 125 s. Dostupné na: http://www.szk.sk/content/szk/_files/vzdelavanie-a-odborna-sposobilost/system-dualneho-vzdelavania/02-1-manual-pre-sos-zriadovateľa.pdf

KOVÁČ, Ľ. 2018. *Zamestnávateľia vďaka duálu zachovávajú v kraji povolania a vzdelávanie v stredných odborných školách*. [on-line]. 2018. [cit. 2019-05-12]. Dostupné na: <http://www.dualnysystem.sk/Aktualita.aspx?ArticleID=189>

KRÁSNA, S. – BARNOVÁ, S. – GÁBRIŠ, A. 2019. *Duálne vzdelávanie a kvalifikovaná pracovná sila v spoločenskovedných súvislostiach*. Dubnica nad Váhom: VŠ DTI, 2019. 132 s. ISBN 978-80-89732-86-9.

KRÁSNA, S. 2014. Inovatívne formy celoživotného vzdelávania učiteľov stredných odborných škôl. In: Lajčin, D. – Hrmo, R. (ed): *Schola 2014 - inovácie vo výchove e vzdelávaní – trendy v odborovej didaktike*. Dubnica nad Váhom : DTI, 2014. s. 226 – 241. ISBN 978-80-89732-15-9

KRÁSNA, S. 2015a. Kľúčové kompetencie vo vzťahu k osobnostnej a sociálnej výchove. In: *Osobnostná a sociálna výchova v edukačných súvislostiach* [elektronický zdroj]. Geršicová, Z. a kol. 1. vyd. Brno: Tribun EU s.r.o, 2015. ISBN 978-80-263-0564-4. s. 76-98.

KRÁSNA, S. 2015b. Socio-educational training as an innovative form of lifelong learning secondary vocational secondary schools teachers. In: JUHÁSZ, E. – TAMÁŠOVÁ, V. – PETLÁK, E. (eds): *The Social Role of Adult Education in Central Europe*. Debrecen : UNIDEB, 2015. ISBN 978-963-12-3935-5. s. 220 – 241.

LAJČIN, D. – SLÁVIKOVÁ, G. – VÁRKOLY, L. 2014. Vocational education and other activities at Dubnica Institute of Technology in Dubnica nad Váhom. In: *Edukacja - Technika-Informatyka : Wybrane problemy edukacji informatycznej i informacyjnej*, roč. 5, č. 1 (2014), s. 192-196. ISSN 2080-9069.

LAJČIN, D. 2014. *História odborného školstva na Slovensku*. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: Dubnický technologický inštitút, s. r. o., 2014. ISBN 978-80-89732-10-4. 87 s.

LIDL. 2019. *Lidl ponúka dualistom viac ako 3100 €*. [on-line]. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na: <https://www.lidl.sk/sk/Lidl-ponuka-dualistom-viac-ako-3100-10401.htm>

LISÝ, J. a kol. 2008. *Ekonomía v modernej ekonomike*. Praha: IURA Editions, 2008. 636 s. ISBN 978-80-8078-164-4.

MADZINOVÁ, R. a kol. 2018. *Analýza systému duálneho vzdelávania v Slovenskej republike*. Bratislava: SBA, 2018. 55 s.

MARKS, I. – LAJČIN, D. 2017. Prvá svetová vojna, slovenské školstvo a vznik Československej republiky. In: *Historicko-pedagogické fórum* (Internetový časopis pre dejiny pedagogiky a školské múzejníctvo) [on-line], roč. 6, č. 2, 2017, s. 25-31. ISSN 1338-693X.

MATLÁK, J. - TRELOVÁ, S. 2018. Sociálno-právne aspekty zamestnávania cudzincov [elektronický dokument] = Social-legal aspects of employment of foreigners. In: *Pracovní právo 2017: Ochrana osobných údajů, služební zákon a sociální souvislosti zaměstnávání cizinců: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 182-194. ISBN 978-80-210-8930-3.

Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenskej republiky. (MDaVSR). 2018. *Aktuálne otázky duálneho vzdelávania v rezorte dopravy a výstavby - záznam z konferencie z 28.3.2018*. 2 s.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (MŠVVaŠ). 2006. *Sústava odborov vedy a techniky a číselník odborov vedy a techniky podľa Smernice č. 27/2006-R*. [on-line]. 2006. [cit. 2020-02-14]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/smernica-c-272006-r-z-21-decembra-2006-o-sustave-odborov-vedy-a-techniky-a-ciselniku-odborov-vedy-a-techniky-vratane-prilohy-c1/>

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (MŠVVaŠ). 2018. *Princípy duálneho vzdelávania*. [on-line]. 2018. [cit. 2019-02-14]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/pricipy-dualneho-vzdelavania/>

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (MŠVVaŠ). 2019. *Do konca januára je možné podávať žiadosti o vstup do Schémy pomoci na podporu duálneho vzdelávania*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-02-14]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/do-konca-januara-je-mozne-podavat-ziadosti-o-vstup-do-schemy-pomoci-na-podporu-dualneho-vzdelavania/>

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (MŠVVaŠ). 2018. *Vyhláška č. 251/2018 Z. z. - Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania.* (v znení č. 245/2019 Z. z., 245/2019 Z. z.) [on-line]. 2018. [cit. 2020-02-14]. Dostupné na: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2018-251>

MOKOŠOVÁ, Z. 2018. *Volkswagen a STU rozbehli duálne vzdelávanie vysokoškolákov.* [on-line]. 2018. [cit. 2019-06-16]. Dostupné na: https://www.stuba.sk/sk/diani-na-stu/volkswagen-a-stu-rozbehli-dualne-vzdelavanie-vysokoskolakov-hn.html?page_id=11858

Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020. [on-line]. 2018. [cit. 2020-01-11]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>

Národní ústav pro vzdělávání. 2017. *Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě: Dílčí analytická studie.* [on-line]. 2017. [cit. 2019-07-01]. Dostupné na: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

Národný plán implementácie záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike. 2014. [on-line]. 2014. [cit. 2019-07-01]. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/>

NAY. 2019. *Duálne vzdelávanie.* [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na: <https://www.nay.sk/dualne-vzdelavanie>

NEKOLOVÁ, V. – PASTUCHOVÁ, A. – PAVLÍČKOVÁ, L. 2016. Podpora duálneho vzdelávania na Ekonomickej univerzite v Bratislave = The Support of a dual education system at the University of Economics in Bratislava. 2016. In: *Študentská vedecká a odborná činnosť Obchodnej fakulty 2016* [CD-ROM]: zborník príspevkov. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2016, s. 67-74. ISBN 978-80-225-4260-9.

NEKOLOVÁ, V. - PRVÁKOVÁ, M. 2016. Súčasný stav a vývojové tendencie na trhu práce = The Present state and trends of labor market. In: *Študentská vedecká a odborná činnosť Obchodnej fakulty 2016* [CD-ROM]: zborník príspevkov. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2016, s. 75-84. ISBN 978-80-225-4260-9.

NEUPAUEROVÁ, Z. 2013. *Možnosti využitia duálneho systému vzdelávania po vzore rakúskeho a nemeckého úspechu*. In: *Finančné trhy* [on-line]: odborný mesačník pre teóriu a prax finančných trhov. September, 2013, s. 1-7. ISSN 1336-5711. Dostupné na: http://www.derivat.sk/files/2013%20casopis/2013_sept_Neupauerova_DualSyst.pdf.

NEVICKÁ, D. 2017. Duálne vzdelávanie ako prostriedok prevencie odlivu kvalifikovaných pracovných síl. In: *Migrácia pracovných síl v európskom priestore*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2017, s. 80-87. ISBN 978-80-7160-447-1.

NOGUEIRA, A. M. 2014. Zamerané na: Duálne vzdelávanie: most ponad rozbúrené vody? *Európsky parlament*. [on-line]. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI\(2014\)529082_SK.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI(2014)529082_SK.pdf)

OLŠAVSKÝ, F. - TRELOVÁ, S. 2016. Dual education – Pupils enforcement in the Slovak practice In: EDULEARN 16 : Conference proceedings [elektronický zdroj]. Valencia: IATED Academy, 2016. ISBN 978-84-608-8860-4. s. 5762-5768 [USB kľúč].

ORBÁNOVÁ, D. 2015. Duálne vzdelávanie ako nástroj znižovania nezamestnanosti mladých ľudí = Dual education as an instrument for decreasing of the unemployment of young people. In: *Nové výzvy pre sociálnu politiku a globálny trh práce 2015* [elektronický zdroj] : elektronický zborník vedeckých prác. Bratislava : Národohospodárska fakulta EU, 2015. ISBN 978-80-225-4078-0. s. 404-409 CD-ROM.

ORBÁNOVÁ, D. 2018. Duálne vzdelávanie v Slovenskej republike v kontexte požiadaviek trhu práce = Dual education in the Slovak Republic in the context of labor market requirements. In: *Trh práce a sociálna ekonomika - špecifické otázky a problémy*: recenzovaný zborník vedeckých statí. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave, Vydavateľstvo EKONÓM, 2018, s. 43-48. ISBN 978-80-225-4503-7.

OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPA 2020 *Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*. 2010. [on-line]. [cit. 2019-12-22]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>

PASTERŇÁKOVÁ, L - GABRHELOVÁ, G. 2018. School and teachers professional. In: *R&E-Source*. Baden: Pädagogische Hochschule NÖ. ISSN 2313-1640. – suppl. On First Impressions, č. 13 (2018), s. 111-118 [on-line]

PASTERŇÁKOVÁ, L. - LAJČIN, D. 2012. Inovatívne prístupy v edukácii. In: *ROCZNIKI TEOLOGICZNO-PASTORALNE*. Tarnów: BW Tarnów, 2012, s. 31-42. ISBN 978-83-932579-1-1.

PASTERŇÁKOVÁ, L. - GABRHELOVÁ, G. 2016. Teachers in the context of vocational education. In: *Acta Technologica Dubnicae*. ISSN 1338-3965. vol. 6, no. 3, 2016, s. 100-113.

PASTERŇÁKOVÁ, L. – LAJČIN, D. 2012. Inovatívne prístupy v edukácii. In: *ROCZNIKI TEOLOGICZNO-PASTORALNE*. Tarnów: BW Tarnów, 2012. ISBN 978-83-932579-1-1. s. 31-42.

PASTERŇÁKOVÁ, L. – SLÁVIKOVÁ, G. 2012. Educational Process and Personality of the Educator. In: *Acta Technologica Dubnicae*. ISSN 1338-3965. No. 4 (2012), p. 31-42.

PASTERŇÁKOVÁ, L. 2016b. Profesijná etika v kontexte učiteľského povolania. In: *Etika az edukácioban = Etika v edukácii*. Komárno: Pedagogická fakulta Univerzity J. Selyeho, 2016. ISBN 978-80-8122-196-5. s. 61-69.

PETANOVITSCH, A. a kol. 2014. *Faktory úspechu pri duálnom vzdelávaní. Možnosti prenosu*. Viedeň: Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI), 2014. ISBN 978-3-200-03488-4. 179 s.

PETLÁK, E. 2015. Niektoré pohľady na duálne vzdelávanie. In: *Manažment školy v praxi*, č. 3, 2015, s. 9-12. ISSN 1336-9849.

PORUBČANOVÁ, D. - PASTERŇÁKOVÁ, L. - GABRHELOVÁ, G. 2016. Celoživotné vzdelávanie v pedagogickej profesii odborného vzdelávania a problémy s ňou súvisiace. In: *Dnešné trendy inovácií*. 6. Lomža: State University of Applied Sciences, 2016, s. 70-77. ISBN 978-83-60571-44-6.

Práca. 2003. In: *Krátky slovník slovenského jazyka*. Bratislava: Jazykovedný ústav Ľ. Štúra SAV, 2003. ISBN 80-2240-750-X. 945 s. Dostupné na: <https://slovník.juls.savba.sk/?w=pr%C3%A1ca&s=exact&c=w41a&d=kssj4&d=psp&d=sss&d=scs&d=sss&d=peciar&d=hssjV&d=berolak&d=nounb&d=locutio&d=obce&d=priezviska&d=un&d=pskes&d=psken#>

Pracovná sila. 2019. In: *Ekonomický slovník*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na: <http://ekonomika.oldweb-sulik.sk/ekonomicky-slovník/pracovna-sila-labour-force-active-population/>

PRAVDA. 2018. *Prečo si študenti vybrali práve formu duálneho vzdelávania*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-02-22]. Dostupné na: <https://uzitocna.pravda.sk/skola/clanok/483659-preco-si-studenti-vybrali-prave-formu-dualneho-vzdelavania/>

PRAVDA. 2020. *Duálne vzdelávanie prepája výučbu s praxou*. [on-line]. 2020. [cit. 2020-02-22]. Dostupné na: <https://uzitocna.pravda.sk/skola/clanok/540852-dualne-vzdelavanie-prepaja-vyucbu-s-praxou/>

PRŮCHA, J. –WALTEROVÁ, E. –MAREŠ, J. 2013. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

ROZINAJ, G. – PODHRADSKÝ, P. - RYBÁROVÁ, R. 2015. Moderné IKT v duálnom vzdelávaní v prostredí stredných odborných škôl (aktivity projektov H2020 „NEWTON“ a ERASMUS+ „TECHpedia“). In: ŠOKA, M. (Ed.), *ELOSYS. Elektrotechnika, informatika a telekomunikácie 2015*. 1. vyd. Bratislava: Nakladateľstvo STU v Bratislave, 2015, s. 168-173. [CD-ROM]. ISBN 978-80-227-4437-9.

SAAIC. 2019. *Duálny systém vzdelávania*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-06]. Dostupné na: <http://www.saaic.sk/nrcg/Handbook/countries/DTSL/indexb.htm>

SAMO. 2019. *Aj obchod sa dá študovať v systéme duálneho vzdelávania*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-12]. Dostupné na: <http://www.modernyobchod.sk/projekty/dualne-vzdelavanie/>

SENĚŠI, R. 2019. *Ako sa môže firma zapojiť do systému duálneho vzdelávania*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-12-18]. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/dualne-vzdelavanie>

SITA. 2017. *Fico rokoval s Klubom 500, načrtli problémy nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily*. [on-line]. 2017. [cit. 2019-04-12]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/fico-rokoval-s-klubom-500-nacrtli-problemy-nedostatku-kvalifikovanej-pracovnej-sily/>

SITA. 2018. *Slovenské firmy plánujú investovať do kvalifikovaných zamestnancov, zamerajú sa aj na inovácie.* [on-line]. 2018. [cit. 2019-03-14]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/slovenske-firmy-planuju-investovat-kvalifikovanych-zamestnancov-zameraju-sa-aj-na-inovacie/>

SITA. 2019a. *Prísun pracovnej sily z cudziny sa na Slovensku spomalil, Ukrajinci stále pribúdajú.* [on-line]. 2019a. [cit. 2019-07-07]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/prisun-pracovnej-sily-z-cudziny-sa-na-slovensku-spomalil-ukrajinci-stale-pribudaju/>

SITA. 2019b. *Chýbajúce pracovné sily možno hľadať aj medzi Rómami, tvrdí splnomocnenec vlády Ábel Ravasz.* [on-line]. 2019b. [cit. 2019-07-14]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/chybajuce-pracovne-sily-mozno-hladat-aj-medzi-romami-tvrdi-splnomocnenec-vlady-abel-ravasz/>

SITA. 2019c. *Povinné zverejňovanie voľných pozícií bolo šité horúcou ihlou, tvrdí personálna agentúra.* [on-line]. 2019c. [cit. 2019-07-07]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/povinne-zverejnovanie-volnych-pozicii-bolo-site-horucou-ihlou-tvrdi-personalna-agentura/>

SITA. 2020. *Kaufland bol ocenený ako TOP EMPLOYER aj pre rok 2020.* [on-line]. 2020. [cit. 2020-02-02]. Dostupné na: <https://www.prservis.sk/kaufland-bol-oceneny-ako-top-employer-aj-pre-rok-2020/>

Slovak Bussines Agency. 2018. *Analýza stavu duálneho vzdelávania v regiónoch SR vo väzbe na MSP.* [on-line]. 2018. [cit. 2019-09-23]. Dostupné na: file:///C:/Users/user/Desktop/20_2_Duál/105_Analýza_stavu_duálneho_vzdelávania_v_regiónoch_SR_vo_väzbe_na_MSP_na_zver_1ddOOLp.pdf

SPKK. 2019. *Systém duálneho vzdelávania.* [on-line]. 2019. [cit. 2019-03-14]. Dostupné na: <http://www.sppk.sk/co-je-system-dualneho-vzdelavania>

Správa o stave podnikateľského prostredia v SR. 2018. [on-line]. 2018. [cit. 2019-04-12]. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/23689/1>

Strategický plán operačného programu Ľudské zdroje na roky 2018 –2020. [on-line]. 2018. [cit. 2019-12-22]. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/strategicky-plan_2018-2020.pdf

SZARKOVÁ, M. a kol. 2013. *Personálny marketing a personálny manažment*. Bratislava: Ekonóm, 2013. 265 s. ISBN 978-80-225-3594-6.

SZARKOVÁ, M. - KRÁSNA, S. 2016. Prístupy k tvorbe a udržaniu pracovných miest v SR. In: DUŠEK, J. a kol. *Zaměstnanost a trh práce – Česko-Slovenské zkušenosti*. České Budějovice: VŠERS, 2016. 110 s. ISBN 978-80-7556-013-1 s. 34 - 36

Školský servis. 2015. *Prvé skúsenosti s duálnym vzdelávaním*. [on-line]. 2015. [cit. 2019-04-04]. Dostupné na: http://skolskyservis.teraz.sk/skolstvo/prve-skusenosti-s-dualnym-vzdelavan/23100-clanok.html?combinedGlobalTab_skolskyservis=0

ŠPÁNIKOVÁ, M. 2018. *Slovenským zamestnávateľom akútne chýba kvalifikovaná pracovná sila*. [on-line]. 2018. [cit. 2019-05-12]. Dostupné na: <https://www.aktuality.sk/clanok/410580/slovenskym-zamestnavatelom-akutne-chyba-kvalifikovana-pracovna-sila/>

Štatistický úrad Slovenskej republiky (ŠÚ SR). 2017. *Zamestnanosť vo 4. štvrtroku 2016*. [on-line]. 2017. [cit. 2019-05-01]. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/labour/news/>

Štatistický úrad Slovenskej republiky (ŠÚ SR). 2018. *Zamestnanosť vo 4. štvrtroku 2018*. [on-line]. 2018. [cit. 2019-05-01]. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail

Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV). 2016. *Aktuálna ponuka v systéme duálneho vzdelávania na šk. rok 2019/2020*. [on-line]. 2016. [cit. 2019-04-14]. Dostupné na: <http://www.dualnysystem.sk/Aktualita.aspx?ArticleID=191>

Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV). 2016. *Systém duálneho vzdelávania*. [on-line]. 2016. [cit. 2019-03-14]. Dostupné na: <http://www.dualnysystem.sk/Oprojekte.aspx#DualneVzdelavanie>

Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV). 2020. *Informácie pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia vyučovania v školách v školskom roku 2019/2020*. [on-line]. 2020. [cit. 2020-06-06]. Dostupné na: <https://siov.sk/informacia-pre-zamestnavatelov-v-systeme-dualneho-vzdelavania-v-case-prerusenia-vyučovania-v-skolach-v-skolskom-roku-2019-2020-12-5-2020-3-vydanie/>

Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV). 2019. *BOZP žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa*. [on-line]. 2019. [cit. 2020-06-06]. Dostupné na: <http://www.sppk.sk/clanok/2624?start>

TATRA BANKA. 2019. *Duálne vzdelávanie*. [on-line]. 2019. [cit. 2019-06-26]. Dostupné na: <https://www.prirodzenenajlepsi.sk/dual/>

TESDA. 2010. *TVET Glossaries of Terms*. Philippines. ISBN 978-971-34-0207.

Tlačová agentúra Slovenskej republiky (TASR). 2007. *Chýba nám kvalifikovaná pracovná sila*. [on-line]. [cit. 2019-05-02]. Dostupné na: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/245212-chyba-nam-kvalifikovana-pracovna-sila>

Tlačová agentúra Slovenskej republiky (TASR). 2008. *Investorom na Slovensku chýba kvalifikovaná pracovná sila*. [on-line]. [cit. 2019-05-12]. Dostupné na: <https://ekonomika.sme.sk/c/3745216/investorom-na-slovensku-chyba-kvalifikovana-pracovna-sila.html>

Tlačová agentúra Slovenskej republiky (TASR). 2019. *Lubyová: Reforma systému výrazne zvýšila záujem o duálne vzdelávanie*. [on-line]. [cit. 2019-12-12]. Dostupné na: <https://www.teraz.sk/import/lubyova-reforma-systemu-vyrazne-zvy/428228-clanok.html>

TREĽOVÁ, S. 2018b. Education through the way of theory in school and practice in the company in the environment of the Slovak Republic. In: *EDULEARN18: Conference proceedings: 10th International Conference on Education and New Learning Technologies*. IATED : International Academy of Technology, Education and Development, 2018b, s. 1680-1684. ISBN 978-84-09-02709-5. ISSN 2340-1117.

TREĽOVÁ, S. - OLŠAVSKÝ, F. 2015. Utilization of dual education as potencial tool of competitive advantage of organizations - marketing and legal aspects. In: *MMK 2015* [CD-ROM]. Hradec Králové: Magnanimitas, 2015, s. 356-365. ISBN 978-80-87952-12-2.

TREĽOVÁ, S. - OLŠAVSKÝ, F. 2016. Linking theory with practice - perspective in preparing of vocational schools students in Slovakia. In: *EDULEARN 16: Conference proceedings* [USB kľúč]. Valencia: IATED Academy, 2016, s. 5330-5338. ISBN 978-84-608-8860-4.

TREĽOVÁ, S. - OLŠAVSKÝ, F. 2017. Investment in education and training of employees of the company (Legal and financial aspects). In: *Education excellence and innovation management through Vision 2020: From regional development sustainability and competitive economic growth* [USB kľúč]. Norristown, PA: IBIMA, 2017, s. 3569-3579. ISBN 978-0-9860419-7-6.

TREĽOVÁ, S. 2014. Nástroj na podporu uplatnenia osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce. In: *Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti 2014*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2014, s. 114-119. ISBN 978-80-7160-388-7.

TREĽOVÁ, S. 2017a. Manažérsko-právne aspekty vzdelávania a rozvoja zamestnancov ako ľudských zdrojov podniku = Managerial and legal aspects of training and development of employees as human resources of company. In: *Societas et iurisprudentia* [on-line], roč. 5, č. 1 (2017a), s. 200-208. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2017/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2017-01.pdf>.

TREĽOVÁ, S. 2017b. Migration of work force in the work market as a socio-economic result of globalization. In: *Globalization and its socio-economic consequences : part 6*. [on-line]. Žilina: University of Žilina, 2017b, s. 2714-2720. ISBN 978-80-8154-212-1. Dostupné na: http://ke.uniza.sk/sites/default/files/content_files/part_vi_final.pdf

TREĽOVÁ, S. 2018a. Odhaľovanie čiernej práce na Slovensku. In: *GRANT journal: European Grant Projects, Results, Research&Development, Science: Peer-Reviewed Scientific Journal*, roč. 7, č. 1 (2018a), s. 90-93. [on-line]. Hradec Králové: Magnanimitas akademické sdružení. ISSN 1805-062X. ISSN 1805-0638.

UNESCO. 1984. *Terminology of Technical and Vocational Education*. ISBN 92-3-002191-1.

UNESCO. 2011. *ISCED (International Standard Classification of Education)*. UNESCO Institute for Statistics.

VETEŠKA, J. – TURECKIOVÁ, M. 2008a. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, J. – TURECKIOVÁ, M. 2008b. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

Zákon č. 245/2008 Z. z. – Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [on-line]. 2019. [cit. 2019-03-14]. Dostupné na: <https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/20190102>

Zákon č. 61/2015 Z. z. – Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [on-line]. 2018. [cit. 2019-04-25]. Dostupné na: https://www.slovlex.sk/static/pdf/2015/61/ZZ_2015_61_20180901.pdf

Zákon č. 131/2002 Z. z. - Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [on-line]. 2020. [cit. 2020-04-25]. Dostupné na: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2002-131>

Záver Rady z 12. mája 2009 o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“). 2019. [on-line]. 2019. [cit. 2019-05-22]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/12095.pdf>

Zdroj obrázku na titulnej strane: <http://www.navysokej.sk/clanky/ZAUIJALO-NAS/2016/9-profesii-ktore-zrejme-o-par-rokov-zaniknu>

**Názov: SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA AKO SÚČASŤ ODBOROVEJ
DIDAKTIKY**

Autori:

PhDr. PaedDr. Slávka Krásna, PhD. (4,2 AH)

PaedDr. Silvia Barnová, PhD. (4,1 AH)

Recenzenti:

prof. PhDr. Miron Zelina, PhD.

JUDr. PhDr. Ing. Marian Horváth, Ph.D

PaedDr. Miroslav Porubčan

Bc. Anton Gábris

Počet AH: 8,3

Počet strán: 138

Počet kusov: 100

Rok vydania: 2020

Vydavateľ: VŠ DTI v Dubnici nad Váhom

ISBN: 978-80-8222-003-5