

**Externé hodnotenie Operačného programu Ľudské zdroje
pre programové obdobie 2014 – 2020**

realizované v rámci projektu

Technická pomoc OP ĽZ pre MPVSR SR 2019 – 2023

**Hodnotenie efektívnosti podporených intervencií z
PO1 Vzdelávanie OP ĽZ zameraných na podporu
zvyšovania atraktivity a kvality odborného
vzdelávania a prípravy**

ZÁVEREČNÁ HODNOTIACA SPRÁVA

Objednávateľ:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Poskytovateľ:

Skupina dodávateľov v zložení: Octigon, a. s., Projektové služby, s. r. o., RADELA s. r. o.

Autori správy:

Ján Helbich
Lucia Ulbriková

Za obsah, zistenia a odporúčania tejto hodnotiacej správy je zodpovedný Poskytovateľ. Vyjadrenia a názory uvedené v tejto správe sa nemusia nutne zhodovať s názormi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Obsah

Zhrnutie	7
Executive summary	10
1 Metodika hodnotenia	13
2 Kontext hodnotenia	15
3 Zistenia	20
3.1 HO1: Do akej miery dosiahol projekt očakávané výsledky a dopady?	20
3.2 HO2: Ako fungovali nové systémové prvky vytvorené v rámci projektu? Do akej miery sú udržateľné aj po skončení projektu?	34
3.3 HO3: Zodpovedalo nastavenie projektových aktivít potrebám cieľových skupín?	43
3.4 HO4: Aké boli kľúčové faktory (vonkajšie aj vnútorné) úspešnej realizácie projektu?	53
3.5 HO5: Aké výzvy bude potrebné riešiť v oblasti SDV a OVP v programovom období 2021 – 2027?	65
3.5.1 Odporúčania a budúce výzvy pre oblasť SDV a OVP	65
4 Prílohy	68
4.1 Príloha 1 – Evaluačná matica	69
4.2 Príloha 2 – Zoznam osôb, s ktorými bol vedený rozhovor	75
4.3 Príloha 3 – Prehľad skupinových diskusií	76
4.4 Príloha 4 – Použité zdroje informácií	77

Zoznam použitých skratiek

APZD	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
AZZZ SR	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
COVID-19	Infekčné ochorenie (z angl. Coronavirus disease 2019)
CPPPpP	Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
CVTI SR	Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky
DESI	Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti (z angl. Digital Economy and Society Index)
EÚ	Európska únia
EUR	euro (mena)
HO	hodnotiaca otázka
ISTP	Internetový sprievodca trhom práce
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MIRRI SR	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MRK	marginalizovaná rómska komunita
MS	Microsoft
MSP	malé a stredné podniky
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NFP	nenávratný finančný príspevok
NP Duál	Národný projekt Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy
NP RSOV	Národný projekt Rozvoj stredného odborného vzdelávania
NP	národný projekt
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OP ĽZ	Operačný program Ľudské zdroje
OP	operačný program
OVP	odborné vzdelávanie a príprava
PO	prioritná os
PŠD	povinná školská dochádzka
PZ	pedagogický zamestnanec
RIS	Rezortný informačný systém
RTVS	Rozhlas a televízia Slovenska
RÚVZ	Regionálny úrad verejného zdravotníctva
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov

SBK	Slovenská banská komora
SDV	system duálneho vzdelávania
SLsK	Slovenská lesnícka komora
SO	Sprostredkovateľský orgán
SOPK	Slovenská obchodná a priemyselná komora
SOŠ	stredná odborná škola
SOU	stredné odborné učilište
SPO	stavovské a profesijné organizácie
SPPK	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
SR	Slovenská republika
SŠ	stredná škola
SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba
SZP	sociálne znevýhodnené prostredie
SŽK	Slovenská živnostenská komora
ŠC	špecifický cieľ
ŠIOV	Štátny inštitút odborného vzdelávania
ŠkVP	Školský vzdelávací program
ŠŠI	Štátna školská inšpekcia
ŠVP	Štátny vzdelávací program
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
ÚVZ SR	Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky
VO	verejné obstarávanie
VŠ	vysoká škola
VÚDPaP	Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie
WEF	Svetové ekonomické fórum (z angl. World Economic Forum)
ZŠ	základná škola
ŽoNFP	Žiadosť o nenávratný finančný príspevok

Zoznam tabuliek

<i>Tabuľka 1: Počet žiakov v SDV k 15. septembru daného roka.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabuľka 2: Počet centier OVP podľa ich príslušnosti k SPO</i>	<i>23</i>
<i>Tabuľka 3: Prehľad systémových návrhov/modelov SDV</i>	<i>36</i>
<i>Tabuľka 4: Prehľad systémových procesov SDV</i>	<i>39</i>

Zhrnutie

Kontext

Hodnotenie efektívnosti podporených intervencií z PO1 Vzdelávanie OP ĽZ zameraných na podporu zvyšovania atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy bolo uskutočnené v mesiacoch december 2021 – apríl 2022. Je súčasťou Rámcovej dohody o poskytovaní služieb číslo 2525/2019-M_OO uzatvorenej medzi MPSVR SR a skupinou dodávateľov Octigon, a.s., Projektové služby, s.r.o. a RADELA s.r.o. Použitá metodika vychádza z metodiky hodnotení schválenej v rámci Úvodnej správy k realizácii Externého hodnotenia operačného programu Ľudské zdroje pre programové obdobie 2014 – 2020.

OP ĽZ 2014 – 2020 zdôrazňuje podporu odborného vzdelávania a prípravy v rámci špecifického cieľa 1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúc potreby trhu práce. Pretrvávajúcu potrebu intervencií v tejto oblasti potvrdzuje aj meniac sa situácia na trhu práce a prebiehajúca štvrtá priemyselná revolúcia, ktorá bude mať v krátkom časovom horizonte výrazný vplyv na požadované schopnosti a zručnosti zamestnancov, a teda aj uplatniteľnosť absolventov stredných škôl v praxi.

Metodika hodnotenia

Hlavným zámerom hodnotenia bolo posúdenie efektívnosti a prínosov národného projektu *Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy*. Metódy hodnotenia pozostávali z analýzy existujúcej dokumentácie k hodnotenému NP Duál, ale i rozsiahleho zberu primárnych informácií a dát. Hodnotitelia uskutočnili polo-štruktúrované rozhovory a skupinové diskusie s vybranou vzorkou 15 stredných odborných škôl, pričom respondenti predstavovali zástupcov i) vedenia SOŠ, ii) pedagogických zamestnancov SOŠ, iii) kariérnych/výchovných poradcov zdrojových ZŠ, iv) zamestnávateľov, s ktorými SOŠ spolupracuje v systéme duálneho vzdelávania.

Taktiež boli zrealizované rozhovory s predstaviteľmi sprostredkovateľského orgánu, projektovými manažérmi ŠIOV a predstaviteľmi stavovských a profesijných organizácií. V rámci hodnotenia boli zrealizované aj štyri dotazníkové prieskumy medzi nasledujúcimi cieľovými skupinami:

- SOŠ zapojené do SDV;
- zamestnávatelia zapojení do SDV;
- žiaci z vybranej vzorky 15 SOŠ zapojení do SDV;
- rodičia/zákonní zástupcovia žiakov z vybranej vzorky 15 SOŠ zapojených do SDV.

Všetky zistenia boli podrobené triangulácii a syntéze a na ich základe boli sformulované hlavné zistenia a odporúčania.

Hlavné zistenia

Ambíciou NP Duál bolo v praxi podporiť zavádzanie novoprijatého zákona č. 61/2015 Z. z., s čím súvisí aj iniciovanie, nastavenie a implementácia veľkého množstva systémových prvkov a procesov. Tie si vyžadovali participáciu a koordináciu značného počtu aktérov z rôznych oblastí. Napriek pomalšej implementácii v prvotných fázach projektu sa podarilo dosiahnuť väčšinu očakávaných výsledkov. Boli vypracované a v praxi overené **konkrétne modely a návrhy prvkov a procesov SDV** a niektoré z nich, napr. príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov SDV a overovanie spôsobilosti zamestnávateľov, prebiehajú naplno autonómne v rámci kapacít stavovských a profesijných organizácií.

Kľúčový dôraz bol kladený aj na **prepojenie štruktúry a obsahu vzdelávania na SOŠ s aktuálnymi potrebami praxe** prostredníctvom novo vypracovaného návrhu štruktúry študijných a učebných odborov, ktorý mal za cieľ odstrániť duplicitné odbory a svojím členením sa priblížiť štruktúre národného hospodárstva. Rovnako bola vypracovaná mapa vecnej pôsobnosti, teda prehľad

konkrétnych zamestnávateľov a ich relevantných organizácií, ktorí majú záujem a zároveň odborné kapacity aktívne sa podieľať na procese priebežnej aktualizácie sústavy a obsahu študijných a učebných odborov. Hoci štruktúra študijných a učebných odborov ani mapa vecnej pôsobnosti zatiaľ neboli legislatívne ukotvené, bol vytvorený (a legislatívne prijatý) nový mechanizmus na overovanie nových odborov a prijímanie zmien odborov. Podľa neho sú predstavitelia SPO uznaní ako jediní prekladatelia takýchto zmien, čo má garantovať ich relevantnosť a opodstatnenie z pohľadu aktuálnych požiadaviek trhu práce.

Schopnosť systému OVP reagovať na meniace sa potreby trhu práce by mala byť reflektovaná aj v **procesoch plánovania výkonov stredných škôl**. NP Duál v tejto súvislosti vytvoril podmienky pre systematickú spoluprácu všetkých aktérov – zamestnávateľov, samosprávnych krajov, MPSVR SR a MŠVVaŠ SR zavedením jednotného koordinovaného postupu od identifikácie potrieb trhu práce až po určenie počtu žiakov 1. ročníka SŠ. Po ukončení realizácie projektu má túto koordinačnú úlohu prevziať ŠIOV v rámci svojich interných kapacít. Prvotné dáta o výsledkoch plánovania výkonov v zmysle úspešnosti pokrytia potrieb trhu práce naplnenými miestami v 1. ročníkoch relevantných študijných a učebných odborov potvrdzujú pozitívne dopady tejto aktivity NP Duál.

NP Duál realizoval aj veľké množstvo **aktivít na podporu sprevádzania žiakov v SDV**. Zatiaľ čo potenciál vzdelávacích programov určených pre PZ na SŠ je možné hodnotiť pozitívne vďaka vysokému počtu vyškolených PZ, počet vyškolených PZ na ZŠ v programe zameranom na kariérové poradenstvo je výrazne nižší. Významný pozitívny dopad bol identifikovaný v prípade pilotného Talent centra v Nitre, ktorý naznačil možnosti, ako zmeniť negatívne vnímanie OVP na Slovensku predovšetkým z pohľadu žiakov ZŠ a ich rodičov/zákonných zástupcov. Rovnako pozitívne je hodnotená informačná a koordinačná činnosť Duál pointov, pri ktorých bude rozhodujúca forma a rozsah ich pokračovania mimo realizácie projektu.

Ciele aktivity zameranej na **elektronizáciu procesov podporujúcich implementáciu prvkov SDV** sa nepodarilo naplniť. Vytvorenej platforme chýba nevyhnutné prepojenie s Rezortným informačným systémom MŠVVaŠ SR; podobne nie je vyriešená otázka budúceho technického a obsahového spravovania platformy.

Z pohľadu **napĺňania potrieb cieľových skupín** je možné považovať nastavenie aktivít projektu za relevantné. SOŠ majú záujem o prehlbovanie spolupráce so zamestnávateľmi a s priebehom SDV sú v prevažnej miere spokojné. Zamestnávatelia oceňujú možnosť podieľať sa na príprave svojich budúcich zamestnancov a priebeh praktického vyučovania považujú za efektívny. Rovnako žiaci vnímajú pozitívne priamu pracovnú skúsenosť u zamestnávateľa, navyše spojenú s finančnými benefitmi. Výchovní a kariéroví poradcovia na ZŠ deklarujú svoj pozitívny postoj k SDV, hoci svoj reálny vplyv na výber povolania u žiakov ZŠ považujú za nízky.

Na zapojenie sa cieľových skupín do SDV má vplyv viacero faktorov. Z pohľadu SOŠ dôležitú úlohu zohrávajú už existujúce partnerské vzťahy so zamestnávateľmi a možnosť modernizácie a špecializácie OVP, ktorá sa tak prenáša do celého vzdelávacieho procesu školy. Z pohľadu zamestnávateľov sú nevyhnutné administratívne a odborné kapacity, ktoré si zapojenie do SDV vyžaduje. Ako prvé preto vstupovali do SDV väčšie podniky, ktoré sú vo všeobecnosti aj aktívnejšie v náboře a oslovovaní žiakov posledného ročníka ZŠ. Z pohľadu žiakov je najslabším článkom plnohodnotné kariérne poradenstvo a výber SŠ.

Významným faktorom, ktorý zasiahol do realizácie aktivít projektu NP Duál, boli **protipandemické opatrenia**. Tie mali negatívny vplyv nielen na realizáciu vzdelávacích programov, ale i samotný priebeh praktického vyučovania u zamestnávateľov.

Odporúčania

Z pohľadu udržateľnosti, ale i v kontexte širších hospodárskych zmien, hodnotitelia identifikovali viaceré oblasti, ktoré sú vnímané ako nevyhnutné na dosiahnutie pozitívnych dopadov v oblasti OVP.

Predovšetkým je potrebné **legislatívne ukotviť prvky a procesy**, ktoré projekt vytvoril a ktoré sú predpokladom na zvýšenie kvality a atraktivity systému OVP (napr. mapa vecnej pôsobnosti, nová štruktúra odborov, plánovanie výkonov SŠ).

Z hľadiska financovania je odporúčané **hľadať možnosti na zvýšenie motivácie zamestnávateľov na vstup do SDV** – napr. prostredníctvom finančnej kompenzácie za prácu hlavného inštruktora/inštruktora SDV, na ich ďalšie vzdelávanie, alebo prostredníctvom finančnej kompenzácie zamestnávateľom poskytujúcim praktické vyučovanie v odbore uvedenom v Zozname študijných a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce).

Napriek vynaloženým snahám a prostriedkom je potrebné naďalej **pokračovať v propagácii OVP a jeho výhod** so špecifickým zameraním na žiakov ZŠ a ich rodičov/zákonných zástupcov a vytvoriť jednotný elektronický portál duálneho vzdelávania s aktuálnymi, pravidelne aktualizovanými údajmi a informáciami o možnostiach SDV pre všetky cieľové skupiny – žiakov, rodičov/zákonných zástupcov, školy aj zamestnávateľov.

Na základe zrealizovaných rozhovorov a skupinových diskusií hodnotitelia tiež odporúčajú vytvoriť adekvátne podmienky na plnohodnotné poskytovanie **výchovného a kariérového poradenstva na ZŠ** a aktívne podporiť inovačné **vzdelávanie učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy na SOŠ**. Zo strany ŠIOV by bolo vhodné podporiť **monitorovanie uplatnenia absolventov SŠ** formou metodického usmernenia či ukážkami dobrej praxe. V zmysle súčasných hospodárskych zmien je tiež dôležité hľadať riešenia na **prepájanie OVP s celoživotným vzdelávaním**, napr. aj prostredníctvom vytvorených prvkov SDV akými sú nadpodnikové centrá OVP či Centrá OVP.

Executive summary

Background

The evaluation of the effectiveness of supported interventions from the PA1 Education of the HR OP aimed at supporting the increase of the attractiveness and quality of vocational education and training was carried out between December 2021 – April 2022. The evaluation is a part of the Framework Agreement on the Provision of Services No. 2525/2019-M_OO concluded between the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic and the group of suppliers Octigon, a.s., Projektové služby, s.r.o. and RADELA s.r.o. The methodology used is based on the evaluation methodology approved in the Inception Report on the implementation of the External Evaluation of the Human Resources Operational Programme for the 2014-2020 programming period.

HR OP 2014-2020 emphasises the support for vocational education and training under the specific objective 1.2.1 Improve the quality of vocational education and training reflecting the needs of the labour market. The continuing need for interventions in this area is affirmed by the changing labour market situation and the ongoing fourth industrial revolution, which will have a significant impact on the required skills and competences of employees in the short term, and hence on the employability of secondary school graduates.

Evaluation methodology

The main purpose of the evaluation was to assess the effectiveness and benefits of the national project *Dual education and increasing the attractiveness and quality of vocational education and training*. The evaluation methodology consisted of an analysis of the existing documentation on the assessed NP Dual as well as of extensive primary information and data collection. The evaluators conducted semi-structured interviews and group discussions with a sample of 15 secondary vocational schools, with respondents representing (i) the management of the secondary vocational school, (ii) the teaching staff of the secondary vocational school, (iii) the career/educational counsellors of the source primary schools, and (iv) the employers with whom the secondary vocational school cooperates in the dual education system.

Interviews with representatives of the intermediary authority, project managers of the State Vocational Education Institute and representatives of professional organisations were also carried out. As part of the evaluation, four questionnaire surveys were also distributed among the following target groups:

- secondary vocational schools involved in the dual education system;
- employers involved in the dual education system;
- students from a selected sample of 15 secondary vocational schools involved in the dual education system;
- parents/legal guardians of the students from a selected sample of 15 secondary vocational schools involved in the dual education system.

All findings were subjected to triangulation and synthesis to formulate key findings and recommendations.

Key findings

The objective of NP Dual was to support the practical adoption of the newly passed Act No. 61/2015 Coll., which includes the initiation, setting up and implementation of a large number of system elements and processes. These required participation and coordination of a significant number of players from various fields. Despite slower implementation in the initial project phases, most of the

expected results have been achieved. **Specific models and designs for dual education system elements and processes** have been developed and tested in practice, and some of these, e.g. the training of dual education system lead instructors and instructors and the verification of employers' competence, are being carried out fully and autonomously within the capacities of professional organisations.

A key emphasis was also placed on **linking the structure and content of education at the secondary vocational school with the current needs** in practice through a newly developed proposal for the structure of the study and apprenticeship fields, which aimed to eliminate the redundant ones and to bring their layout closer to the structure of the national economy. A map of subject competence was also drawn up, i.e. an overview of specific employers and their relevant organisations that have both the interest and the professional capacity to actively participate in the process of continually updating the system and content of the study and apprenticeship fields. Although neither the structure of the study and apprenticeship fields nor the map of subject competence have yet been legislatively anchored, a new mechanism for the validation of new fields and the adoption of changes to fields has been created (and legislatively adopted). According to this, only the representatives of professional organisations are eligible to submit such changes. This aims to guarantee their relevance and justification in terms of the current labour market requirements.

The ability of the vocational education and training system to respond to the changing needs of the labour market should also be reflected in the **performance planning processes of secondary schools**. In this context, NP Dual created conditions for systematic cooperation of all parties – employers, self-governing regions, the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic and the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic by introducing a unified coordinated procedure from the identification of labour market needs to specifying the number of students in the first year of secondary schools. After the project completion, the State Vocational Education Institute is to assume this coordination role within its internal capacities. Initial data on the results of performance planning in terms of the success of addressing labour market needs with enrolment in the first year of the relevant study and apprenticeship fields support the positive impacts of this NP Dual activity.

NP Dual has also implemented a large number of **activities to support the guidance of students in the dual education system**. While the potential of training programmes designed for teaching staff in secondary schools can be evaluated positively given the high number of teaching staff that has been trained, the number of teaching staff in primary schools trained in a career guidance programme is significantly lower. A substantial positive impact was identified in the case of the pilot Nitra Talent Centre, which indicated possibilities how to change the negative perception of vocational education and training in Slovakia, especially from the perspective of primary school students and their parents/legal guardians. The information and coordination activities of the Dual points, where the form and extent of their continuation beyond the project implementation will be crucial, are also positively assessed.

The objectives of the activity focused on **the digitalisation of processes supporting the implementation of the elements of the dual education system** have not been achieved. The created platform lacks the necessary interconnection with the Departmental Information System of the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic; similarly, the question of future technical and content management of the platform has not been resolved.

From the perspective of **meeting the needs of the target groups**, the setup of the project activities can be considered relevant. Secondary vocational schools are interested in deepening cooperation with employers and are largely satisfied with the course of the dual education system. Employers appreciate the opportunity to participate in the training of their future employees and find the practical training effective. Students also perceive the direct work experience with an employer positively, in addition

to financial benefits. Career and educational counsellors in primary schools declare their positive attitude towards the dual education system; however, they consider their actual impact on the career choice of primary school students to be low.

A number of factors influence the participation of target groups in the dual education system. From the perspective of secondary vocational schools, an important role is played by the already existing partnerships with employers and the possibility of modernisation and specialisation of vocational education and training, which is thus transferred to the entire educational process of the school. From the employers' perspective, the administrative and professional capacities that participation in the dual education system requires are critical. Therefore, larger companies were the first to enter the dual education system and are generally more active in recruiting and reaching out to students in the last year of primary schools. From the students' perspective, full-fledged career guidance and the selection of secondary school constitute the weakest link.

An important factor that interfered with the implementation of NP Dual activities were the **anti-pandemic measures**. These had a negative impact not only on the implementation of educational programmes, but also on the course of students' practical training carried out by employers.

Recommendations

In terms of sustainability, but also in the context of broader economic changes, the evaluators have identified a number of areas that are perceived as critical to achieving positive impacts in vocational education and training. In particular, **the elements and processes** created by the project, which are a prerequisite for increasing the quality and attractiveness of the vocational education and training system (e.g. the map of subject competence, the new structure of the study fields, the performance planning of secondary schools), **need to be anchored in legislation**.

In terms of funding, it is recommended to **identify ways to increase the motivation of employers to enter the dual education system** – e.g. through financial compensation for the work of the lead instructor/instructor of the dual education system, for their further education, or through financial compensation to employers providing practical learning in a field from the List of the study and apprenticeship fields with insufficient number of graduates for the needs of the labour market.

Despite the invested efforts and resources, it is necessary to **continue to promote vocational education and training and its benefits** with a specific focus on primary school students and their parents/legal guardians, and to create a single electronic portal for dual education with current, regularly updated data and information on the opportunities of the dual education system for all target groups – students, parents/legal guardians, schools and employers.

Based on the interviews and group discussions, the evaluators also recommend creating adequate conditions for full-fledged provision of **educational and career counselling at primary schools** and to actively support innovative **training of teachers of vocational subjects and masters of vocational education at secondary vocational schools**. The State Vocational Education Institute is encouraged to support **tracking the employment outcomes of secondary school graduates** in the form of a methodological guidance or examples of good practice. In the light of the current economic changes, it is also important to identify solutions to **link vocational education and training with lifelong learning**, e.g. also through the already established elements of the dual education system such as supra-company vocational education and training centres or Centres of vocational education and training.

1 Metodika hodnotenia

Hodnotenie efektívnosti podporených intervencií z PO1 Vzdelávanie zameraných na podporu zvyšovania atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy (OVP) bolo uskutočnené v mesiacoch december 2021 – marec 2022. Je súčasťou Rámцovej dohody o poskytovaní služieb číslo 2525/2019-M_OO uzatvorenej medzi MPSVR SR a skupinou dodávateľov Octigon, a. s., Projektové služby, s. r. o. a RADELA, s. r. o. Použitá metodika vychádza z metodiky hodnotení schválenej v rámci Úvodnej správy k realizácii Externého hodnotenia operačného programu Ľudské zdroje pre programové obdobie 2014 – 2020.

Hlavným zámerom hodnotenia bolo poskytnúť SO¹ informácie o efektívnosti a prínosoch národného projektu *Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy* (NP Duál). Prvá fáza hodnotenia pozostávala z analýzy existujúcej dokumentácie k hodnotenému NP Duál. Na základe podkladov poskytnutých MŠVVaŠ SR a ďalšej dostupnej dokumentácie hodnotiteľa zostavili evaluačnú maticu, ktorá predstavuje metodický základ nasledujúceho zberu a analýzy dát (Príloha 1) a teórie zmeny (Príloha 5).

V spolupráci so SO hodnotiteľa identifikovali vzorku 15 SOŠ zapojených do systému duálneho vzdelávania (SDV). Výberové kritériá zahŕňali geografické pokrytie územia SR, vrátane najmenej rozvinutých okresov, zameranie SOŠ a počet žiakov zapojených do SDV. Výsledná vzorka zahŕňala nasledujúce SOŠ:

- Banskobystrický kraj: Spojená škola Detva
SOŠ technická a agropotravinárska Rimavská Sobota
- Bratislavský kraj: SOŠ elektrotechnická Bratislava
Duálna akadémia Bratislava
- Košický kraj: Obchodná akadémia Rožňava
Súkromná SOŠ DSA Trebišov
- Nitriansky kraj: SOŠ techniky a služieb Nitra
SOŠ potravinárska Topoľčany
- Prešovský kraj: Súkromná spojená škola Kežmarok
SOŠ Majstra Pavla Levoča
- Trenčiansky kraj: SOŠ Trenčín
SOŠ Prievidza
- Trnavský kraj: SOŠ automobilová Trnava
- Žilinský kraj: SOŠ elektrotechnická Žilina
SOŠ obchodu a služieb Martin

Druhá fáza hodnotenia sa zamerala na zber primárnych informácií, a to vo forme polo-štruktúrovaných rozhovorov, skupinových diskusií a dotazníkových prieskumov. Terénne zisťovanie prebiehalo formou osobných návštev 13 SOŠ, pričom boli uskutočnené nasledujúce skupinové diskusie a rozhovory:

- vedenie SOŠ;
- PZ SOŠ;
- kariérni/výchovní poradcovia zdrojových ZŠ;
- zamestnávateľia, s ktorými SOŠ spolupracuje v SDV.

¹ Sprostredkovateľským orgánom je MŠVVaŠ SR

V dvoch SOŠ (Žilina, Trnava) boli uvedené diskusie a rozhovory zrealizované online formou kvôli obmedzeniam súvisiacich s pandémiou COVID-19. Detailný prehľad všetkých zrealizovaných diskusií vo vybranej vzorke 15 SOŠ je uvedený v Prílohe 3.

Rozhovory prebehli taktiež s predstaviteľmi SO, projektovými manažérmi ŠIOV a predstaviteľmi stavovských a profesijných organizácií. Výber vhodných osôb prebiehal v úzkej súčinnosti so SO a ich menný zoznam, ako aj termíny rozhovorov sú uvedené v Prílohe 2.

V rámci hodnotenia boli zrealizované aj štyri dotazníkové prieskumy, a to v období február – marec 2022. Online prieskumy zahŕňali nasledujúce cieľové skupiny:

- **Dotazníkový prieskum SOŠ** – za pomoci regionálnych zamestnancov ŠIOV boli oslovené všetky SOŠ zapojené do SDV;
- **Dotazníkový prieskum zamestnávateľa** – za pomoci regionálnych zamestnancov ŠIOV boli oslovení všetci zamestnávateľa zapojení do SDV;
- **Dotazníkový prieskum žiaci** – pozvánku na účasť v dotazníkovom prieskume rozoslali pracovníci 15 vybraných SOŠ všetkým svojim žiakom zapojeným do SDV;
- **Dotazníkový prieskum rodičia/zákonní zástupcovia** – pozvánku na účasť v dotazníkovom prieskume rozoslali pracovníci 15 vybraných SOŠ rodičom/zákonným zástupcom všetkých svojich žiakov zapojených do SDV.

Výsledky a zistenia všetkých dotazníkových prieskumov tvoria samostatné prílohy hodnotiacej správy (Prílohy 6 až 9).

V tretej fáze hodnotenia boli zrealizované analýzy dát a údajov. Základnými vstupmi do analýzy bola existujúca dokumentácia a výsledky terénneho prieskumu. Zistenia boli následne podrobené triangulácii a syntéze. Všetky zistenia boli využité pri zodpovedaní evaluačných otázok a hodnotitelia na ich základe formulovali odporúčania pre budúci rozvoj SDV a OVP. Zdroje informácií a legislatívne predpisy použité pri príprave tejto správy sú uvedené v Prílohe 4.

2 Kontext hodnotenia

Odborné vzdelávanie a príprava predstavuje výchovno-vzdelávací proces, v ktorom sa získavajú vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na výkon povolania, skupiny povolání alebo na výkon odborných činností.² Uskutočňuje sa v SOŠ, ktoré pripravujú žiakov v najmenej dvojročnom a najviac päťročnom vzdelávacom programe príslušného odboru vzdelávania. Vzdelávacie programy SOŠ sú zamerané najmä na výkon povolání a odborných činností v národnom hospodárstve, zdravotníctve, verejnej správe, kultúre, umení a v ostatných oblastiach; žiaci sa však môžu pripravovať aj na ďalšie štúdium na VŠ. SOŠ poskytujú žiakom OVP v členení na teoretické vyučovanie a praktické vyučovanie.

K 15. 9. 2021 bolo v SR spolu 423 SOŠ so 6 244 triedami, v ktorých študovalo 132 133 žiakov. Vyučovací proces zabezpečovalo 11 252 učiteľov a 2 558 majstrov odbornej výchovy. Z celkového počtu SOŠ je 323 štátnych, 81 súkromných a 19 cirkevných škôl.³ Zároveň bolo k 15. 9. 2021 v SR 234 gymnázií a stredných športových škôl, ktoré navštevovalo 73 236 žiakov,⁴ a 17 konzervatórií, kde študovalo 3 197 žiakov.⁵ V školskom roku 2021/2022 teda predstavovali žiaci SOŠ viac ako 63 % všetkých stredoškôľakov.

Gestorom OVP je ŠIOV, ktorý je priamo riadenou organizáciou MŠVVaŠ SR. Od roku 2018 zabezpečuje ŠIOV aj agendu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva a plní úlohy spojené s ich implementáciou v SR.⁶

OVP na Slovensku prešlo v posledných dekádach rôznymi fázami vývoja. V sedemdesiatych a osemdesiatych rokoch zastávalo pomerne prominentnú pozíciu, čo bolo podmienené koncepciou vzdelávania z roku 1976. Vznikli SOU pripravujúce na prácu budúcich robotníkov. Tie boli podporované výraznými investíciami do budov aj vybavenia a taktiež profitovali zo spojenia s veľkými podnikmi.⁷ V období transformácie na trhovú ekonomiku a reštrukturalizácie sa väzby medzi SOU a trhom práce prerušili a OVP bolo v deväťdesiatych a nultých rokoch vytlačené na okraj spoločenského záujmu. Približne od roku 2009, keď bol prijatý nový zákon o OVP, sa opätovne vracia medzi priority rezortov školstva a práce. Vzhľadom na tento historický kontext vnímajú mnohí respondenti staršej generácie súčasný vývoj OVP a najmä postupné zavádzanie SDV ako návrat k niečomu, čo tu už bolo pred rokom 1989.

Kritickým dopadom dvoch dekád, počas ktorých neboli uskutočnené primerané reformné a modernizačné kroky (1989 – 2009), bolo zväčšovanie nesúladu medzi potrebami trhu práce a výkonmi SOŠ. Podľa údajov získaných v rámci NP RSOV bolo v priemere za roky 2007 – 2013 až 75 % žiakov SOŠ neuplatnených vo svojom odbore.⁸

Jedným z riešení tejto nepriaznivej situácie bolo zavedenie SDV inšpirovaného nemeckým modelom. Jeho podstatou je partnerský vzťah medzi zamestnávateľom a žiakom, ktorý je definovaný vo forme učebnej zmluvy. Zároveň je vytvorený zmluvný vzťah aj medzi zamestnávateľom a školou vo forme zmluvy o duálnom vzdelávaní, ktorá upravuje koordináciu teoretického a praktického vyučovania žiaka v SDV. Za praktické vyučovanie zodpovedá primárne zamestnávateľ, ktorý súčasne znáša všetky náklady spojené s jeho realizáciou. SDV je pritom založený na predpoklade, že zamestnávateľ vzdeláva žiakov podľa svojich konkrétnych potrieb a časť absolventov v budúcnosti u neho získa zamestnanie.

² Definícia podľa zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³ CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka 2021 – stredné odborné školy*.

⁴ CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka 2021 – gymnáziá*.

⁵ CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka 2021 – konzervatóriá*.

⁶ ŠIOV. [bez dátumu]. *O ŠIOV-e*.

⁷ VANTUCH, J. JELÍNKOVÁ, D. 2005. *Počiatkové odborné vzdelávanie a príprava v Slovenskej republike na začiatku 21. storočia*.

⁸ ŠIOV. [bez dátumu]. *Žiadosť o NFP*.

SDV bol na Slovensku legislatívne ukotvený zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1. 4. 2015. SDV následne vstúpilo do praxe počnúc školským rokom 2015/2016.

Prvé tri školské roky, počas ktorých mohli školy, zamestnávateľia a žiaci vstupovať do SDV, odhalili niektoré prekážky širšieho rozvoja SDV, takže zákon č. 61/2015 Z. z. bol v roku 2018 novelizovaný s účinnosťou od 1. 9. 2018. Medzi zásadné zmeny, ktoré táto novela priniesla, patria nasledovné:

- Zrušenie krátenia mzdového normatívu na majstra odbornej výchovy, takže školy dostanú na žiaka v SDV normatívne financie v rovnakej výške ako na žiaka, ktorý nie je do SDV zapojený. Tento krok bol zameraný na zvýšenie záujmu škôl o SDV.
- Zjednodušenie procesu certifikácie zamestnávateľov pre SDV.
- Zavedenie možnosti zabezpečiť žiakovi praktické vyučovanie mimo svojho pracoviska, a to v zmluvnej SOŠ až do výšky 50 % alebo u iného zamestnávateľa rovnako do výšky 50 % celkového rozsahu praktického vyučovania. Toto opatrenie bolo zamerané najmä na menších zamestnávateľov, ktorí nemajú dostatočné vlastné kapacity na plnohodnotné zabezpečenie praktického vyučovania.
- Rozšírenie definície pracoviska praktického vyučovania aj o združenia zamestnávateľov, čo bolo taktiež myslené ako krok na podporu zapojenia MSP do SDV.
- Vypustenie vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov zo zákona, čím bola umožnená väčšia flexibilita škôl a zamestnávateľov pri nastavovaní teoretického a praktického vyučovania.
- Zmena termínu uzatvárania učebnej zmluvy z pôvodného 31. augusta najneskôr do 15. septembra príslušného školského roka, v ktorom žiak nastúpi do prvého ročníka. Zároveň je možné uzatvárať učebnú zmluvu medzi žiakom a zamestnávateľom do 31. januára prvého ročníka žiaka v prípade, ak nie je naplnený počet učebných miest vychádzajúci zo zmluvy o duálnom vzdelávaní.
- Zavedenie inštitútu podnikovej školy ako nástroja podpory zamestnávateľov, ktorí sú zriaďovateľmi SOŠ, v ktorej sa pripravujú ich budúci zamestnanci, prípadne kde sa vzdelávajú žiaci pre iných zamestnávateľov. Hlavnou výhodou podnikovej školy je jej vyňatie z procesu určovania počtu tried prvého ročníka samosprávnym krajom.
- Zavedenie pozície hlavného inštruktora, ktorý okrem možnosti vykonávania praktického vyučovania vykonáva aj úlohy spojené s jeho koordináciou.
- Zmena plánovania výkonov SŠ samosprávnymi krajinami, a to z pôvodného plánovania počtu tried na plánovanie počtu žiakov pre jednotlivé študijné a učebné odbory v dennej forme štúdia pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku. Zároveň bol zmenený spôsob rozhodovania samosprávnych krajov – pôvodné schvaľovanie v krajskom zastupiteľstve bolo nahradené rozhodnutím predsedu samosprávneho kraja (po prerokovaní v Krajskej rade pre odborné vzdelávanie).
- Zavedenie finančných benefitov pre zamestnávateľov, konkrétne ide o priamu platbu vo forme príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania v SDV na žiaka s učebnou zmluvou za každý školský rok, v ktorom zamestnávateľ poskytuje praktické vyučovanie v SDV, zmena daňovej úľavy na žiaka (po novom sa započítava aj ospravedlnená neprítomnosť žiaka) a rozšírenie uznávania daňových výdavkov zamestnávateľa (po novom aj o výdavky podnikov na praktické vyučovanie a na prevádzku SOŠ nad rámec poskytnutých normatívnych prostriedkov).

- Táto novela tiež upravila definíciu kariérneho poradenstva v školskom zákone č. 245/2008 Z. z., pričom jeho koordináciu poverila existujúce CPPPaP v sídle kraja.

Menej zásadnou novelou prešiel zákon č. 61/2015 Z. z. aj v roku 2021, s účinnosťou od 1. 1. 2022. Upravil najmä nasledovné prvky SDV:

- Odstránenie administratívnych prekážok pri vstupe odboru učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo do SDV a zavedenie možnosti vstupu centier pre deti a rodiny a subjektov, ktoré vykonávajú opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a poskytovateľov sociálnych služieb do systému duálneho vzdelávania.
- Zavedenie inštitútu nadpodnikového vzdelávacieho centra s cieľom podporiť vstup MSP a SZČO do SDV a zvýšiť kvalitu duálneho vzdelávania.
- Zavedenie modelu experimentálneho overovania odborov vzdelávania prostredníctvom vecne príslušných stavovských a profesijných organizácií (SPO).
- Ďalšie úpravy administratívnych a organizačných ustanovení súvisiacich s uzatváraním a ukončovaním zmluvy o duálnom vzdelávaní a učebnej zmluvy. Okrem iného bola predĺžená možnosť uzatvárať učebnú zmluvu medzi žiakom a zamestnávateľom až do 31. augusta prvého ročníka.
- Rozšírenie kompetencií Rady zamestnávateľov pre SDV na celý systém OVP.

Všetky tieto legislatívne úpravy reagujú na aplikačnú prax zákona č. 61/2015 Z. z. a najmä na požiadavky zamestnávateľov a ich SPO. Aj vďaka ich prijatiu bol zaznamenaný kontinuálny nárast počtu žiakov v SDV vo všetkých krajoch SR. Podľa údajov CVTI SR, ktoré zisťuje počet žiakov v SDV od roku 2017, sa počet žiakov s podpísanou učebnou zmluvou vyvíjal nasledovne:

Tabuľka 1: Počet žiakov v SDV k 15. septembru daného roka

Kraj	2017	2018	2019	2020	2021
Bratislavský	326	457	623	729	735
Trnavský	222	300	452	620	763
Trenčiansky	570	878	1 138	1 347	1 347
Nitriansky	417	587	770	953	1 098
Žilinský	452	819	1 153	1 186	1 133
Banskobystrický	148	275	447	720	804
Prešovský	389	246	539	871	1 208
Košický	105	375	751	1 259	1 492
Celkový súčet	2 629	3 937	5 873	7 685	8 580

Zdroj: CVTI SR

NP Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP

OP ĽZ 2014 – 2020 akcentuje podporu OVP (a SDV ako jeho osobitnej súčasti) v rámci ŠC 1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúc potreby trhu práce. Intervenčná logika programu je vysvetlená nasledovným spôsobom:

OVP má veľký význam pre hospodársky rast SR a zamestnanosť. S ohľadom na rastúci nedostatok odborníkov, najmä v podnikovej výrobe, a zároveň vysokú mieru nezamestnanosti mladých je jednou z hlavných výziev vo vzdelávaní. Je to kľúčový segment vzdelávania, ktorý pripravuje zamestnancov priamo pre trh práce. V rámci OVP je nutné zamerať sa na zosúladenie obsahu a výstupov vzdelávania s potrebami a požiadavkami praxe a rozvoj OVP, napr. podporou praktického vyučovania, vrátane

zavádzania výkonu praktického vyučovania u zamestnávateľa a podporou prvkov systému duálneho vzdelávania. Praktické vyučovanie priamo u zamestnávateľa zvýši kvalitu praktickej prípravy žiakov, keďže umožní poznať reálne prostredie výkonu práce a rozvíjať pracovné návyky pre úspešné zaradenie sa na trh práce.

Od 1. 1. 2016 začala v rámci ŠC 1.2.1 realizácia NP Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP s celkovou zazmluvnenou výškou NFP 33 626 257,73 EUR. Realizáciou NP bol poverený ŠIOV. Jeho hlavným zámerom bolo podporiť plošné zavádzanie SDV v súlade s novoprijatým zákonom č. 61/2015 Z. z., a to opatreniami na systémovej úrovni, ako aj poskytovaním konkrétnej podpory zapojeným školám a zamestnávateľom. Projekt čiastočne nadviazal na výsledky NP RSOV, ktorý ŠIOV realizoval v programovom období 2007 – 2013, napríklad v oblasti plánovania výkonov SOŠ.

Hlavný cieľ projektu zahŕňa päť navzájom prepojených čiastkových cieľov:

- plošná implementácia SDV do všetkých vhodných učebných a študijných odborov,
- prehĺbenie prepojenia vzťahu zamestnávateľ – SŠ – žiak v rámci SDV,
- vytvorenie jednotného informačného prostredia pre SDV a elektronizácia procesov implementácie,
- zvýšenie atraktivity a kvality OVP,
- príprava inštruktorov, majstrov a učiteľov na plnenie uvedených úloh.

Na dosiahnutie týchto cieľov bolo určených sedem aktivít projektu:

A.1 Zapojenie SPO do procesu pokračujúcej transformácie OVP a vybudovanie kooperačnej platformy spolupráce partnerov zapojených do SDV, vzdelávanie a príprava inštruktorov

A.2 Aktualizácia a verifikácia potrieb trhu práce, transformácia povolání a zamestnaní na učebné a študijné odbory, priebežné analýzy uplatnenia absolventov všetkých stredných škôl v SR

A.3 Participácia na procese nastavenia plánov výkonov stredných škôl na základe ich špecializácie a ich zapojenia do systému duálneho vzdelávania, vykonaných na základe potrieb trhu práce na regionálnej úrovni

A.4 Implementácia systému duálneho vzdelávania na celoslovenskej, ako aj regionálnej úrovni za účasti zamestnávateľov

A.5 Sprevádzanie žiaka v SDV a príprava PZ a riadenia SOŠ a ZŠ so zameraním na zavedenie SDV

A.6 Elektronizácia procesov podporujúcich implementáciu prvkov SDV

A.7 Koordinácia projektu

Podrobná intervenčná logika NP je znázornená vo forme teórie zmeny, ktorá sa nachádza v Prílohe 5.

Vzhľadom na svoj charakter predstavoval projekt v rokoch 2016 – 2021 hlavný podporný nástroj na systematické zavádzanie duálneho vzdelávania na Slovensku. Z rozpočtu projektu boli pokryté výdavky na prácu expertných skupín, ktoré tvorili metodické materiály pre riadiacu úroveň SDV (MŠVVaŠ SR, ŠIOV, SPO a iné centrálné orgány), ako aj pre jednotlivé zapojené školy a zamestnávateľov v regiónoch. Zároveň boli z rozpočtu projektu hradené náklady na dodávku informačného systému, vybudovanie a prevádzku Talent centra v Nitre, vzdelávanie inštruktorov aj učiteľov SOŠ, propagáciu, atď. Okrem toho NP v plnom rozsahu financoval mzdy a prevádzku ôsmich Duál pointov, ktoré školám aj zamestnávateľom poskytovali poradenstvo pri zavádzaní duálneho vzdelávania.

Priamu finančnú podporu, a teda ani zmluvný vzťah, školy ani zamestnávateľa s NP nemali (výnimkou bola úhrada jednorazového podporného príspevku pre zamestnávateľov vo výške 1 000 EUR na jedného žiaka počas pandémie COVID-19). Priame platby, ktoré zamestnávateľa dostávajú raz ročne v podobe príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania, sú poskytované zo štátneho rozpočtu, teda mimo rozpočtu NP. Rovnako aj dotácia MŠVVaŠ SR na podporu výkonu kompetencií SPO je poskytovaná raz ročne zo štátneho rozpočtu. Pre širšiu odbornú aj laickú verejnosť sa však najmä na začiatku realizácie projektu pojmy SDV a NP Duálne vzdelávanie prekrývali, pričom dochádzalo k nesprávnej interpretácii spôsobu zapojenia – napríklad že škola je zapojená do SDV, ale nie je zapojená do NP.

Prvé dva roky implementácie projektu priniesli nespokojnosť s dosiahnutým pokrokom najmä na strane zamestnávateľov. Pod ich tlakom sa do uznesenia vlády SR č. 589 z 13. 12. 2017 k návrhu východísk k opatreniam na odstránenie bariér pre trvalo udržateľný rozvoj automobilového priemyslu na Slovensku dostala úloha pre ministerku školstva, vedy, výskumu a športu *B.9. zefektívniť systém riadenia projektu duálneho vzdelávania s cieľom zapojiť do roku 2020 12 000 žiakov do duálneho vzdelávania a o splnení tejto úlohy predložiť písomnú informáciu na rokovanie vlády*. V nadväznosti na to boli vo februári 2018 vykonané personálne zmeny na poste projektového manažéra aj riaditeľa ŠIOV a projekt prešiel tzv. reštartom. Z pohľadu riadenia projektu bolo zadaných 17 hlavných výstupov (nazývaných aj faktormi úspechu), ktoré mali byť v rámci jednotlivých aktivít projektu dosiahnuté:

1. Kooperačná platforma SPO (A1)
2. Model zamestnávateľského centra (A1)
3. Systém propagácie povolání a SDV (A1)
4. Vzdelávací program pre inštruktorov (A1)
5. Mapa vecnej pôsobnosti zamestnávateľov (A2)
6. Nová štruktúra odborov (A2)
7. Systém trasovania a vyhodnocovania uplatniteľnosti absolventa (A2)
8. Systém plánovania výkonov škôl (A3)
9. Návrh novej siete škôl (A3)
10. Zriadené Centrum orientácie pre výber povolania (A4)
11. Zriadené Duál pointy (A4)
12. Nový obsah odborov vzdelávania (A4)
13. Návrh záverečnej skúšky v gescii zamestnávateľov (A4)
14. Konceptie smerovania žiakov ZŠ na výber povolania (A5)
15. Konceptia modernej SOŠ (A5)
16. Nový model odbornej maturitnej skúšky (A5)
17. Informačný systém pre SDV (A6)

V priebehu realizácie prešiel pôvodný projekt viacerými zmenami. Termín ukončenia sa posunul z pôvodného 31. 10. 2020 na 30. 9. 2021 a celková zazmluvnená výška NFP sa znížila zo sumy 33 626 257,73 EUR na 31 711 257,73 EUR, najmä kvôli úsporám vo verejnom obstarávaní. Časť ušetrených zdrojov vo výške 2,5 mil. EUR bola realokovaná z dôvodu pandémie COVID-19 na jednorazový podporný príspevok pre zamestnávateľov 1 000 EUR na každého žiaka, ktorý do SDV po prvýkrát vstúpil v školskom roku 2020/2021. Aj napriek tomu nebolo zazmluvnené NFP vyčerpané v plnej výške, pričom čerpanie dosiahlo sumu 30 481 407 EUR.

K termínu ukončenia realizácie NP naplnil cieľové hodnoty svojich merateľných ukazovateľov. Pri kľúčovom ukazovateli, počte zapojených žiakov do duálneho vzdelávania, bola cieľová hodnota 12 000 osôb prekročená o viac ako 20 % a dosiahla hodnotu 14 454. Záverečná konferencia NP sa uskutočnila online 23. 11. 2021.

3 Zistenia

Zistenia v tejto kapitole sú členené podľa zadaných HO, pričom každá otázka predstavuje samostatnú kapitolu. Na konci každej kapitoly je zhrnutie najdôležitejších poznatkov týkajúcich sa predmetnej HO.

3.1 HO1: Do akej miery dosiahol projekt očakávané výsledky a dopady?

Hlbšie zapojenie stavovských a profesijných organizácií do procesu transformácie OVP

Kompetencie SPO v odbornom vzdelávaní a príprave boli legislatívne definované v roku 2009 zákonom č. 184/2009 Z. z. a prijatím nového zákona v roku 2015 boli významne rozšírené. Hoci sa SPO mali naďalej podieľať na tvorbe noriem materiálno-technického a priestorového zabezpečenia, na tvorbe profilov absolventov jednotlivých študijných a učebných odborov či zabezpečení prípravy hlavných inštruktorov a inštruktorov, ich kompetencie boli špecificky zadefinované pre SDV nasledovne:

- vykonáva overenie spôsobilosti zamestnávateľa k študijnému odboru alebo k učebnému odboru podľa svojej vecnej pôsobnosti,
- vedie a zverejňuje na svojom webovom sídle zoznam odborne spôsobilých osôb na overenie spôsobilosti zamestnávateľa,
- vedie evidenciu vydaných osvedčení,
- zverejňuje na svojom webovom sídle zoznam pracovísk praktického vyučovania,
- poskytuje súčinnosť Štátnej školskej inšpekcii pri výkone kontrolnej činnosti na pracovisku praktického vyučovania.⁹

Cieľom NP Duál bolo nadviazať na snahy NP RSOV o spoluprácu so SPO a Radou zamestnávateľov pre SDV, zároveň ju rozšíriť práve v zmysle nových legislatívnych ustanovení a zaviesť jednotnú koordináciu SDV zo strany zamestnávateľov. V roku 2017 boli uzavreté zmluvy so siedmimi SPO¹⁰ k jednotlivým skupinám študijných a učebných odborov a ŠIOV; taktiež bola vytvorená pracovná skupina k tvorbe modelu a metodiky zamestnávateľského centra,¹¹ pričom dané modely a metodiky mali byť hlavným výstupom tejto projektovej aktivity. Ako však bolo spomenuté v kapitole 2, dosiahnutý pokrok bol z pohľadu zamestnávateľov vnímaný ako nedostatočný, okrem iného aj práve v oblasti neuspokojivého zosúladenia priorít a záujmov zainteresovaných SPO a následnej spolupráci na všetkých aktivitách NP. Po personálnej výmene projektového manažmentu bola vytvorená nová pracovná skupina k tvorbe modelu a metodiky zamestnávateľského centra, ktorých príprava pokračovala a ktorých návrhy boli priebežne pripomienkované a revidované aj na základe zistení zo zahraničných pracovných ciest a dobrej praxe (zamestnávateľské centrá v Slovinsku, Inštitút pre vzdelávanie vo Viedni).

Predstavitelia SPO sa v rokoch 2019 a 2020 aktívne zúčastňovali veľkého množstva celoslovenských i regionálnych rokovaní, expertných stretnutí a rôznych podujatí, ktorých cieľom bolo hľadanie ďalšieho priestoru pre efektívnu spoluprácu na podporu SDV. V roku 2020 boli sfinalizované výstupy

⁹ Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰ Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZZ SR), Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), Slovenská lesnícka komora (SLSK), Slovenská obchodná a priemyselná komora (SOPK), Slovenská banská komora (SBK), Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora (SPPK), Slovenská živnostenská komora (SŽK)

¹¹ tzv. nadpodnikového či medzipodnikového centra

Model zamestnávateľského centra a Metodika zamestnávateľského centra, ktoré uvádzajú stručné príklady fungovania takýchto centier v zahraničí a popisujú možnosť ich realizácie v podmienkach SR. Ide o model vzdelávacej inštitúcie, ktorý prepája vzdelávacie potreby zamestnávateľov, SOŠ, ZŠ, ale i fyzických osôb v danom regióne. Hlavným prínosom je okrem posilnenia týchto partnerstiev aj prístup k najmodernejším technológiám daného odvetvia a kvalifikovaný personál. Činnosť takéhoto centra sa pritom neobmedzuje iba na poskytovanie praktického vyučovania žiakom SŠ (v SDV), ale zohráva dôležitú úlohu aj v celoživotnom vzdelávaní – pre zamestnancov v danom odvetví, učiteľov odborných predmetov, majstrov odbornej výchovy a inštruktorov či záujemcov o rekvalifikácie a ďalšie vzdelávanie. Má potenciál prispieť aj ku kariérovej výchove žiakov na ZŠ, a to organizovaním aktivít (súťaže, exkurzie, výstavy) zameraných na propagáciu daného sektora.

Model zamestnávateľského centra a Metodika zamestnávateľského centra tiež uvádzajú formy financovania zariadenia a prevádzky centra, jeho úlohy a potrebné materiálo-technické zabezpečenie. Súčasťou týchto materiálov sú štyri odvetvové analýzy za sektory strojárstvo a elektrotechnika, stavebníctvo, včelárstvo a živnostenské podnikanie, v ktorých je fungovanie zamestnávateľského centra vnímané ako žiaduce. Kým Duálna akadémia v Bratislave (strojárstvo a elektrotechnika) a SOŠ pod Bánošom v Banskej Bystrici (včelárstvo) sa svojou praxou a fungovaním približujú myšlienke zamestnávateľského centra (moderné vybavenie a procesy, medzinárodná spolupráca, podnikateľská činnosť), z analýz vyplynulo, že na vznik a dlhodobé fungovanie takýchto inštitúcií v jednotlivých sektoroch je nevyhnutné nastaviť dostatočné financovanie, či už zo štátneho rozpočtu, alebo cez priame dotácie prostredníctvom špecifickej výzvy. Predovšetkým pri zriaďovaní a prevádzke takýchto centier v sektore stavebníctva je financovanie výhradne zo súkromných zdrojov málo pravdepodobné.

Úloha SPO je v predloženom modeli, ktorý bol schválený MŠVVaŠ SR, kľúčová. Definuje a zverejňuje podmienky pre účely zriaďovania týchto centier (vo svojej vecnej pôsobnosti), zriaďuje odbornú komisiu pre účely overenia spôsobilosti centra, vydáva súhlas a osvedčenie na jeho realizáciu. Tým je vytvorený predpoklad na udržateľné prepojenie vzdelávania s požiadavkami praxe, pričom je zohľadnené nielen dané odvetvie, ale aj jeho špecifické potreby v danom regióne. Tento model bol legislatívne prijatý novelou zákona č. 61/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2022, ktorá zavádza označenie „nadpodnikové vzdelávacie centrum.“ Podľa nej má centrum slúžiť ako nástroj na zvýšenie kvality SDV poskytovaním praktického vyučovania aj pre žiakov iných zamestnávateľov v SDV.

Zákon č. 61/2015 Z. z. ukladá SPO povinnosť **zabezpečovať prípravu hlavných inštruktorov a inštruktorov** a vydávať potvrdenia o absolvovaní prípravy hlavného inštruktora¹² a potvrdenia o absolvovaní prípravy inštruktora.¹³ Hoci bola odborná príprava inštruktorov zaradená už do predchádzajúcej legislatívy (zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave), podarilo sa ju naplno implementovať až prostredníctvom NP Duál. Ten totiž vytvoril vzdelávací program, ktorý bol v priebehu realizácie projektu overený a aplikovaný. Pôvodná cieľová hodnota 700 inštruktorov bola prekročená a vyškolených bolo spolu 926 inštruktorov pre SDV. Efektívnu spoluprácu siedmich SPO v tomto prípade potvrdzuje aj fakt, že na základe vzájomnej dohody všetkých zapojených SPO od 1. 4. 2019 zabezpečuje prípravu hlavných inštruktorov pre SDV Republiková únia zamestnávateľov.

Obsah prípravy inštruktorov je pritom zadefinovaný v zákone č. 61/2015 Z. z. a pokrýva aktuálne platnú legislatívu SDV (zabezpečenie práv a povinností žiaka, opatrenia na zaistenie jeho bezpečnosti a ochranu jeho zdravia, jeho hmotné a finančné zabezpečenie), organizáciu a realizáciu praktického vyučovania u zamestnávateľa (vzdelávacie štandardy pre príslušný študijný/učebný odbor), ale i sprevádzanie žiaka na praktickom vyučovaní (základné znalosti z oblasti pedagogiky, psychológie a didaktiky). Príprava prebieha kombináciou prezenčnej a dištančnej formy, pričom je medzi nimi

¹² Hlavný inštruktor je po absolvovaní odbornej prípravy oprávnený koordinovať praktické vyučovanie pre 40 žiakov.

¹³ Inštruktor absolvuje odbornú prípravu pod vedením hlavného inštruktora a je oprávnený viesť v jednom čase prípravu troch žiakov na praktickom vyučovaní.

časový priestor vyhradený na samostatné štúdium. Po úspešnom absolvovaní inštruktori získajú certifikát vydaný príslušnou SPO s platnosťou na dobu sedem rokov.

Proces nastavenia i samotnej realizácie odbornej prípravy inštruktorov pre SDV je z pohľadu MŠVVaŠ SR hodnotený pozitívne. Vďaka NP sa podarilo participatívnym spôsobom vytvoriť kvalitný vzdelávací program, ktorého realizácia prebieha autonómne aj po ukončení realizácie NP. Je v plnej v gescii SPO bez potrebných zásahov zo strany rezortu, pričom na vykonávanie všetkých činností súvisiacich s OVP im MŠVVaŠ SR poskytuje dotácie na príslušný školský rok.¹⁴

Ďalším legislatívnym faktorom, ktorý podmienil aktívne zapojenie SPO do SDV, je **vykonávanie overenia spôsobilosti zamestnávateľa k študijnému a učebnému odboru**. Celý proces overovania spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v SDV upravujú § 11 až § 15 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave – od podania žiadosti zamestnávateľa príslušnej SPO, odborného posúdenia žiadosti (odborné a personálne zabezpečenie zamestnávateľa), obhliadky priestorov (materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľa), vydania osvedčenia, až po opakované overenie spôsobilosti zamestnávateľa¹⁵ či jeho zánik.¹⁶ Postup overovania spôsobilosti v špecifických prípadoch je detailne opísaný v *Manuáli implementácie SDV pre zamestnávateľa, SOŠ a zriaďovateľa*, ktorý má väčšina zo siedmich SPO uverejnený aj na svojej webovej stránke. Viac podrobností o tejto aktivite, ako aj o odbornej príprave inštruktorov z pohľadu cieľových skupín a napĺňania ich potrieb je uvedených v HO3 (kapitola 3.3).

Podľa zákona č. 61/2015 Z. z., **SPO rozhoduje aj o oprávnení SOŠ používať označenie centrum odborného vzdelávania a prípravy**.¹⁷ Pojem centrum OVP, ako aj rámcové podmienky, ktoré musí SOŠ spĺňať, sú zadefinované v § 24 tohto zákona. Hoci bol tento pojem legislatívne zavedený už v roku 2009, zákon z roku 2015 upravuje jeho význam v zmysle označenia *kvality činnosti školy*, nie vo význame subjektu, v ktorom sa uskutočňuje odborné vzdelávanie. Centrum OVP je teda označením kvality školy, ktorá spĺňa vopred zadefinované kritériá. Oprávnenie používať toto označenie vydáva príslušná SPO na základe výsledkov hodnotenia kritérií, ktoré sú určené vo forme *Podmienok pre udelenie oprávnenia SOŠ používať popri svojom názve aj označenie Centrum OVP*. Celý tento proces pritom vychádza z metodických materiálov, ktoré sú priamymi výstupmi NP, napr.:

- Manuál činnosti centier OVP – materiál, ktorý upravuje štandardy hodnotenia činnosti SOŠ vo vzťahu k jej oprávneniu používať označenie Centrum OVP. Ide o zamestnávateľmi požadované štandardy kvantitatívnych i kvalitatívnych vlastností Centra OVP;¹⁸
- Agenda spôsobilosti školy užívať označenie Centrum OVP.

Ide o metodické materiály podporujúce SDV vytváraním „centier excelentnosti“, ktoré sú schopné byť inovatívnymi a pokrokovými v oblasti OVP – implementáciou duálneho vzdelávania, uplatňovaním nových vzdelávacích postupov v spolupráci so zamestnávateľmi, ako aj celkovou kultúrou školy. Centrá OVP pritom zohrávajú dôležitú úlohu aj v oblasti kariérového poradenstva, keďže poskytujú žiakom ZŠ ukážky pracovných činností a možných povolání.

¹⁴ Legislatívne definované nasledovne: „Ministerstvo školstva môže poskytnúť príslušnej stavovskej organizácii a príslušnej profesijnej organizácii dotáciu na zabezpečenie výkonu vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania na príslušný školský rok.“

¹⁵ Osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa sa vydáva na sedem rokov.

¹⁶ Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁷ Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁸ V rámci NP bolo zadefinovaných 12 štandardov: poskytované OVP, pôsobnosť OVP, vybavenosť pre daný odbor vzdelávania, spolupráca s externými partnermi a iná činnosť, kvalita výučby, motivácia žiakov ZŠ a ich nábor pre OVP a SDV, motivácia žiakov SOŠ, učebnice a učebné texty, praktické vyučovanie žiakov, ďalšie vzdelávanie, maturitné skúšky a záverečné skúšky, marketing.

SPO v tomto procese zohráva kľúčovú úlohu nielen vo fáze udelenia oprávnenia, ale i z pohľadu pravidelného monitorovania činnosti týchto centier. Každé centrum OVP každoročne predkladá príslušnej SPO vyhodnotenie plánu činnosti za predchádzajúci školský rok, ako aj správu o hospodárení za predchádzajúci kalendárny rok.

Súčasťou aktivít NP bola aj *Správa o prínose Centier OVP*, ktorej cieľom bolo zmapovanie aktuálnej situácie centier OVP prostredníctvom dotazníkového prieskumu. Podľa neho vzniklo najviac centier v roku 2014, teda ešte pred realizáciou NP. Údaje z roku 2020 uvádzajú 78 centier OVP; aktuálne dostupné údaje zverejnené na stránkach jednotlivých SPO ich uvádzajú 81, konkrétne:

Tabuľka 2: Počet centier OVP podľa ich príslušnosti k SPO

SPO	Počet centier OVP
AZZZ SR	8
RÚZ	23
SOPK + APZD ¹⁹	36
SPPK	14
SLsK	0
SBK	0
SŽK	0
Spolu	81

Zdroj: vlastné spracovanie

Prevažná väčšina týchto SOŠ však získala označenie centra OVP v rokoch 2014 – 2016, teda v čase, keď ešte neboli k dispozícii vypracované štandardy a metodika činnosti centier OVP (ako výstupy NP). Len u minimálneho množstva terajších centier OVP (dve vo vecnej pôsobnosti AZZZ SR a 11 vo vecnej pôsobnosti SOPK a APZ) je preto možné predpokladať použitie týchto novo pripravených postupov. Záujem o získanie označenia Centra OVP súvisí aj so získavaním dodatočných finančných prostriedkov predovšetkým na zlepšenie materiálno-technického vybavenia SOŠ. Takéto prostriedky boli k dispozícii prostredníctvom výziev²⁰ Integrovaného regionálneho operačného programu 2014 – 2020, konkrétne v rámci ŠC 2.2.3 (Zvýšenie počtu žiakov SOŠ na praktickom vyučovaní), s explicitným zreteľom na rozvoj siete Centier OVP.²¹

Podobne aj MŠVVaŠ SR vyčlenilo finančné prostriedky na podporu Centier OVP prostredníctvom výziev na financovanie rozvojových projektov v rokoch 2015, 2016 a 2021.²² Z pohľadu jednotlivých žiadateľov išlo však o výrazne menšie zdroje – v roku 2015 bolo spolu vyčlenených 79 000 EUR, v roku 2016 to bolo 59 000 EUR, v roku 2021 už len 30 000 EUR spoločne pre všetkých úspešných žiadateľov.

Na základe uvedeného nízkeho počtu Centier OVP, ktoré získali označenie na základe procesov vypracovaných NP, nie je možné posúdiť dopad projektových výstupov na túto oblasť SDV. Naznačuje to malý záujem zo strany SOŠ – nie je však možné odhadnúť, či je dôvodom relatívne nízka možnosť

¹⁹ spoločná vecná pôsobnosť

²⁰ výzvy v rokoch 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a 2021 (IROP-PO2-SC223-PZ-2016-3, IROP-PO2-SC223-2016-14, IROP-PO2-SC223-PZ-2017-4, IROP-PO2-SC223-PZ-2017-22, IROP-PO2-SC223-PZ-2018-12, IROP-PO2-SC223-2019-47, IROP-PO2-SC223-2020-57, IROP-PO2-SC223-2021-68).

²¹ MPRV SR. 2014. *Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020. Verzia 9.0.*

²² Výzva na podanie žiadosti o financovanie rozvojového projektu na podporu budovania centier odborného vzdelávania a prípravy na rok 2015, Výzva na podanie žiadosti o financovanie rozvojového projektu na podporu budovania centier odborného vzdelávania a prípravy na rok 2016, Podpora centier odborného vzdelávania a prípravy na ceste k excelentnosti na rok 2021.

získania dodatočných finančných zdrojov na potrebné zlepšenie materiálno-technického vybavenia alebo náročné kritériá na SOŠ zadefinované v metodických materiáloch vytvorených v rámci projektu. Ďalším potenciálnym dôvodom je to, že pojmu Centrum OVP sa nepodarilo získať potrebnú prestíž a súvisiace výhody pre SOŠ s takýmto označením. Tento výsledok potvrdzuje aj fakt, že v súčasnosti neexistuje spoločná databáza či platforma, ktorá by uvádzala aktuálne platný (pravidelne revidovaný) zoznam Centier OVP na Slovensku, ich regionálne rozmiestnenie, zameranie alebo dokonca možné hodnotenie úrovne. Každá SPO uvádza na svojej webovej stránke Centrá OVP vo svojej vecnej pôsobnosti. Rozsah jednotlivých údajov, ako aj ich platnosť je však pomerne rôzna. Hoci sa teda NP podarilo pripraviť komplexné postupy a súvisiace metodické materiály pre oblasť Centier OVP, ich reálny dopad na systém OVP je zatiaľ obmedzený a táto značka kvality SOŠ nie je v súčasnosti dostatočne rozpoznaná.

So zapojením SPO do SDV sa nevyhnutne prelínajú aj ďalšie aktivity NP (napr. zlepšenie prepojenia OVP s potrebami trhu práce), ktoré sú bližšie opísané v nasledujúcej časti tejto kapitoly.

Hoci predstavitelia SPO boli aktívne zainteresovaní do väčšiny aktivít NP Duál, pri posudzovaní ich hlbšieho zapojenia do procesu transformácie OVP je potrebné zohľadniť celkovú mieru ich vplyvu na rozvoj tohto systému ako takého. Kompetencie SPO boli legislatívne podchytené už od roku 2009, no až vďaka NP sa podarilo tieto zámery viditeľne reflektovať aj v praxi. Hoci mnohé výstupy sú vo forme návrhov či modelov, **viaceré kľúčové procesy SDV prebiehajú naplno autonómne v rámci kapacít SPO – príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov či overovanie spôsobilosti zamestnávateľa**. Tieto pomerne komplexné procesy nevyhnutné pre fungovanie OVP majú teda reálny **pozitívny dopad na systémovej úrovni** a z tohto pohľadu môže byť ambícia NP podporiť v praxi zavádzanie novoprijatého zákona č. 61/2015 Z. z. hodnotená ako **úspešná**.

Zlepšenie prepojenia OVP s potrebami trhu práce a požiadavkami zamestnávateľov

Jedným z najčastejšie citovaných problémov odborného školstva na Slovensku je jeho nedostatočné prepojenie na požiadavky trhu práce, ktoré by sa mali odzrkadľovať nielen v obsahu, ale i v samotnej štruktúre vzdelávania. Povinný obsah vzdelávania v oblasti OVP, teda ŠVP, vydáva a zverejňuje MŠVVaŠ SR po prerokovaní so zamestnávateľmi, zriaďovateľmi škôl, zástupcami SPO, ale i s rezortnými ministerstvami v rozsahu ich odvetvovej pôsobnosti. ŠVP sú vytvorené pre jednotlivé **skupiny študijných a učebných odborov** a sú záväzným dokumentom pre tvorbu ŠkVP, učebníc a učebných textov, a teda i pre hodnotenie a kontrolu výsledkov vzdelávania. Ich súčasťou je aj **profil absolventa** stanovujúci nielen požadovanú celkovú charakteristiku, ale i potrebné kľúčové a odborné kompetencie (vedomosti, zručnosti a osobnostné predpoklady), ktorými by mal po ukončení štúdia disponovať.

Do procesov, ktorými sa všetky vyššie spomínané aspekty definujú a upravujú, kľúčovým spôsobom vstupujú predstavitelia zamestnávateľov prostredníctvom ich príslušných SPO, ktorých úlohou je zabezpečiť, že obsah (ŠVP), štruktúra (sústava študijných a učebných odborov), ale i výsledok daného vzdelávacieho procesu (profil absolventa) sú vyžadované a naplno uplatniteľné v praxi na trhu práce. Viaceré štúdie poukazujú na akútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily vo vybraných odboroch, ako aj na to, že absolventi SOŠ svojím odborným vzdelaním nespĺňajú požiadavky trhu.²³ Tento stav bol reflektovaný už v OP Vzdelávanie 2007 – 2013. Hoci v tomto programovom období existovali ambície

²³ Napríklad: RÚZ. [bez dátumu]. *Koncept reformy odborného vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ*. SBA. 2020. *Duálne vzdelávanie a MSP*.

na komplexnú úpravu sústavy študijných a učebných odborov prostredníctvom NP RSOV, tieto snahy nepriniesli konkrétne výsledky a v NP Duál bola na to opäť vyčlenená zodpovedajúca aktivita.

Údaje z roku 2017 uvádzajú 761 študijných a učebných odborov, mnohé z nich sú duplicitné a ich členenie nezodpovedá štruktúre národného hospodárstva.²⁴ NP Duál v rámci aktivity 2 pripravil **návrh novej štruktúry študijných a učebných odborov**, v ktorej spracovával nasledujúce zloženie:

- 533 študijných a učebných odborov rozdelených do 30 skupín odborov;
- zahŕňa všetky stupne stredného odborného vzdelania:
 - nižšie stredné odborné vzdelanie – F odbory bez výučného listu,
 - stredné odborné vzdelanie – H odbory s výučným listom,
 - úplné stredné odborné vzdelanie – M odbory s maturitou, K odbory s maturitou a výučným listom, L odbory nadstavba s maturitou, N odbory kvalifikačné pomaturitné štúdium,
 - vyššie odborné vzdelanie – Q odbory s absolventským diplomom;
- ku každému študijnému a učebnému odboru je priradené príslušné povolanie/povolania;
- ku každej skupine odborov je priradená SPO s vecnou pôsobnosťou, ako aj spolupracujúca SPO.

Návrh novej štruktúry odborov teda predstavuje komplexné procesy navrhovania, overovania a revízie všetkých študijných a učebných odborov za úzkej spolupráce všetkých zainteresovaných SPO. Z navrhovanej štruktúry bolo neúspešne ukončené overovanie iba v prípade troch odborov, konkrétne *mechanik cestných a diaľničných strojov* (skupina odborov Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II), *súkromný pilot* (skupina odborov Doprava, pošty a telekomunikácia) a *manažment umenia a kultúry* (skupina odborov Umenie a umeleckoremeselná tvorba I).

Súčasťou tejto aktivity bolo vytvorenie **aktuálnej mapy vecnej pôsobnosti**, teda prehľadu konkrétnych zamestnávateľov a ich relevantných organizácií, ktorí majú záujem a odborné kapacity na expertnej úrovni aktívne sa podieľať na procese priebežnej aktualizácie sústavy a obsahu študijných a učebných odborov na SOŠ. Vecnú pôsobnosť príslušnej SPO k jednotlivým študijným a učebným odborom pritom určuje Príloha č. 9 Vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 251/2018 Z. z. o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a o vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania v znení neskorších predpisov. Mapa vecnej pôsobnosti navyše uvádza odborného garanta zo strany zamestnávateľov určeného SPO, ktorý má v kompetencii OVP v konkrétnom sektore, a tiež SOŠ, ktoré majú záujem a kapacity zúčastňovať sa procesu priebežnej aktualizácie sústavy a obsahu odborov vzdelávania. Ide o dôležitý prvok, keďže priebežne by malo dochádzať k zavádzaniu nových a rušeniu nepotrebných odborov vzdelávania na základe aktuálnych potrieb trhu práce. Hoci si však tento dokument vyžaduje pravidelné priebežné aktualizácie, stav výsledného výstupu sa nejaví pre daný moment ako finálny – obsahuje individuálnych odborníkov a organizácie, ktoré boli navrhnuté do mapy vecnej pôsobnosti, no ich súhlas zatiaľ nebol potvrdený. Podobne k niektorým študijným a učebným odborom neboli vhodní odborníci a organizácie identifikovaní, napr. *fotograf*, *športový manažment*, *životné prostredie*, *polytechnika*. Podľa monitorovacej správy NP bola táto aktivita ukončená v roku 2020.

Na rozdiel od návrhu novej štruktúry študijných a učebných odborov mapa vecnej pôsobnosti obsahuje 517 študijných a učebných odborov rozdelených do 31 skupín (oproti 533 odborom v 30 skupinách). Finálna prezentácia ŠIOV zo 14. 12. 2021 uvádza, že novo navrhovaná štruktúra odborov obsahuje 215 študijných a učebných odborov, navrhuje odstránenie N odborov (kvalifikačné pomaturitné štúdium) a zlúčenie H odborov (s výučným listom) a K odborov (s maturitou a výučným listom). Výstupy v takejto podobe však nie sú zverejnené na webovej stránke NP (tá obsahuje len vyššie spomínané

²⁴ RÚZ. [bez dátumu]. *Koncept reformy odborného vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ.*

verzie návrhu štruktúry odborov a mapy vecnej pôsobnosti); v monitorovacích správach NP nie sú o nich uvedené potrebné relevantné informácie, ani dosiahnutý pokrok v ich realizácii.

Na štruktúru študijných a učebných odborov sú nadviazané ďalšie postupy, ktoré boli taktiež súčasťou aktivít NP. Počas realizácie projektu tak bolo **inovovaných 69 štátnych vzdelávacích programov a vypracovaných 170 normatívov** materiálno-technického a priestorového zabezpečenia výučby.²⁵ Bol pripravený **model novej záverečnej skúšky**, ktorého cieľom bolo zvýšenie jej kvality zavedením jednotného zadania záverečnej skúšky, zmenou zloženia skúšobnej komisie (skúšajúci zástupcovia zamestnávateľov tu majú väčšinové zastúpenie) a zmenou systému hodnotenia žiaka (v súlade s hodnotiacim štandardom overovania kvalifikácie v Národnej sústave kvalifikácií). Overovanie tohto modelu bolo realizované v dvoch fázach, no bez účasti žiakov na skúške z dôvodu zrušenia záverečných skúšok počas pandémie COVID-19 v roku 2020. Implementácia nového modelu záverečnej skúšky bola navrhnutá v dvoch etapách – kým v prvej etape sa vybrané kompetencie ponechajú v rukách SOŠ, v druhej sa kľúčové úlohy presunú na príslušnú SPO (napr. menovanie skúšobných komisárov, odovzdávanie dokladov o ukončení štúdia). Tento model novej záverečnej skúšky zatiaľ nebol zapracovaný do praxe.

Podobne bol v rámci projektových aktivít pripravený **návrh odbornej maturitnej skúšky**, ktorá by predstavovala ďalší spôsob ukončovania štúdia na SŠ.²⁶ Odborná maturitná skúška by mala byť rovnocenná s maturitnou skúškou a oprávňovať žiaka pokračovať v štúdiu na VŠ. Tento výstup NP pripravil znenie legislatívneho návrhu, ktorý zatiaľ nebol formálne schválený.

Všetky vyššie uvedené aktivity aj výstupy NP Duál predstavujú významné systémové zmeny v OVP, ktorých cieľom je väčšia prepojenosť štruktúry a obsahu vzdelávania na SOŠ s aktuálnymi potrebami praxe. Väčšina z nich však zostala vo forme návrhov, ktoré zatiaľ neboli zapracované do platnej legislatívy. Ich finálne verzie sa vyznačujú pomerne veľkou neprehľadnosťou či dokonca nezrovnalosťami (napr. rozdiel v počte študijných a učebných odborov), podobne ich zverejnenie na webovej stránke NP nie je systematické.

Na systémovej úrovni sa v tejto oblasti podarilo dosiahnuť jednu kľúčovú zmenu. S účinnosťou od 1. 1. 2022 vstúpila do platnosti novela zákona č. 61/2015 Z. z., ktorá zaviedla **nový systém overovania nových odborov alebo zmeny odborov vzdelávania**. Podľa neho predkladateľom v takýchto prípadoch už nie je SOŠ, ale priamo SPO, čo by malo prispievať k tomu, aby novo vytvorené odbory vychádzali priamo z potrieb trhu práce. Bude však rovnako dôležité, aby **pripravené návrhy študijných a učebných odborov, mapa vecnej pôsobnosti a súvisiace výstupy boli legislatívne ukotvené** tak, aby sa potrebné zmeny v ich optimalizácii mohli naplno prejavovať v praxi. Zatiaľ v tejto oblasti nie je možné identifikovať pozitívne dopady.

Zlepšenie procesu nastavenia plánov výkonov stredných škôl

Na správne nastavenie systému OVP je nevyhnutné reagovať na meniace sa potreby trhu práce, ktoré by mali byť systematicky analyzované a efektívne prenášané do plánovania výkonov SŠ. Keďže kritický východiskový bod, a to **informácie o uplatnení absolventov SŠ na trhu práce**, chýbal, NP Duál mal ambíciu ho iniciovať na regionálnej i celoslovenskej úrovni. Na zber relevantných dát bolo potrebné

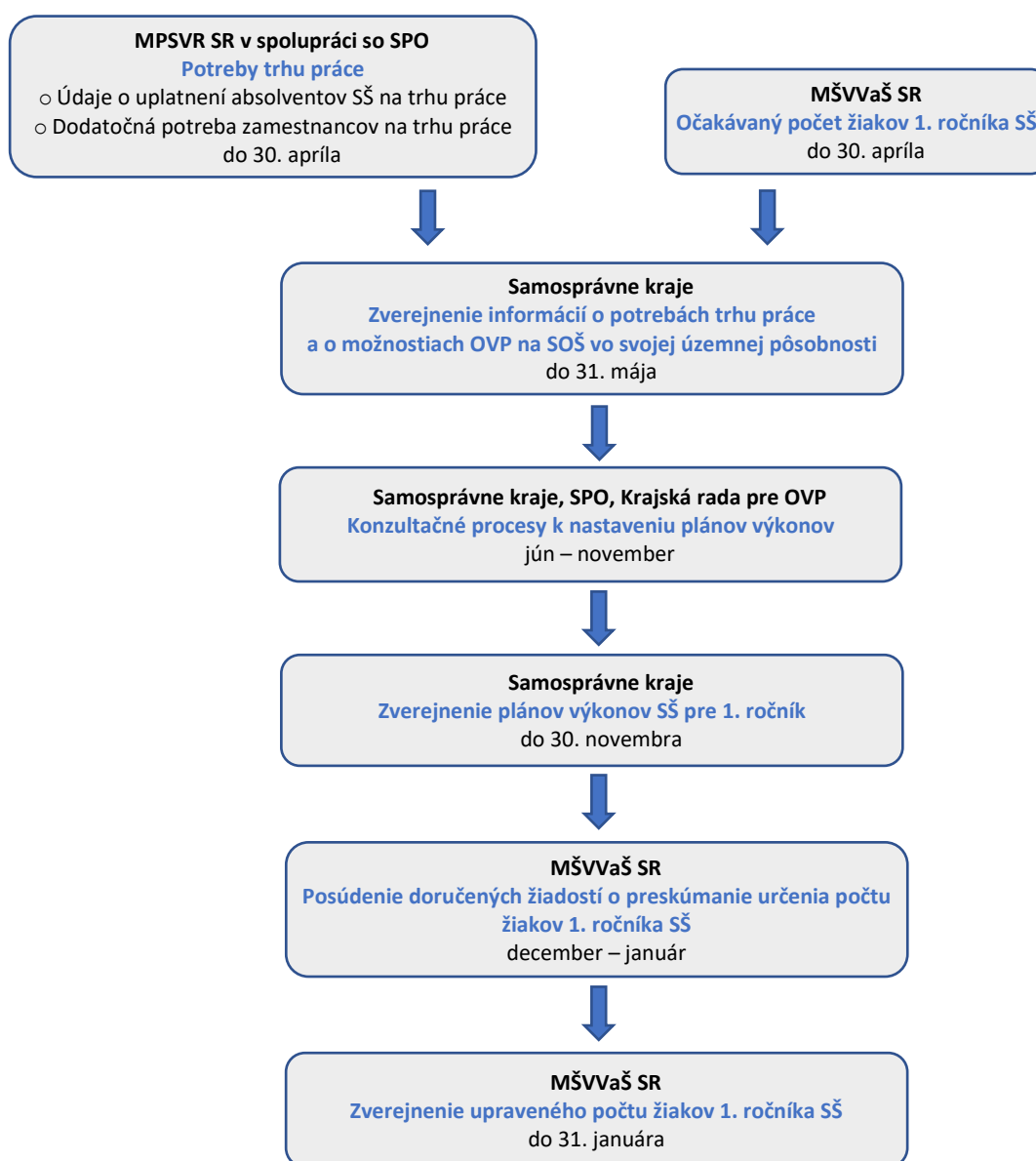
²⁵ Normatív materiálno-technického a priestorového zabezpečenia má svoje východisko v štátnom vzdelávacom programe pre príslušnú skupinu odborov vzdelania.

²⁶ V súčasnosti legislatíva rozpoznáva nasledujúce spôsoby ukončenia štúdia na SŠ: a) záverečnou skúškou, b) maturitnou skúškou, c) záverečnou pomaturitnou skúškou, d) odbornou zložkou maturitnej skúšky, e) absolventskou skúškou (Vyhľadka č. 318/2008 Z. z.).

prepojiť informačné systémy viacerých rezortov, konkrétne MŠVVaŠ SR, ÚPSVaR, Sociálnej poisťovne a informačné systémy zdravotných poisťovní. Vyhodnocovanie monitorovania uplatnenia absolventov všetkých SŠ na Slovensku prebiehalo pre roky 2016, 2017, 2018 a 2019. Paralelne sa realizovalo sledovanie a vyhodnocovanie uplatnenia absolventov SDV s predpokladom, že ich zamestnateľnosť je vyššia. V tomto prípade sa využíval model a metodika pripravená projektom RSOV. Výsledné analýzy aktivít realizovaných v rámci NP Duál však nie sú verejne dostupné; podobne ich využitie v príbuzných/nadväzujúcich projektoch²⁷ nie je identifikované v monitorovacích správach projektu.

Okrem informácií o uplatnení absolventov SŠ na trhu práce sú kľúčové aj prognózy potrieb trhu práce. Projektové aktivity v tejto oblasti boli kontinuálnym pokračovaním snáh NP RSOV, hoci ich pôvodné nastavenie bolo po legislatívnej zmene v roku 2018 upravené. Novela zákona č. 61/2015 Z. z. upravila **postup pri nastavovaní plánov výkonov SŠ** nasledovne:

Obrázok 1: Postup pri nastavovaní plánov výkonov stredných škôl



²⁷ Napríklad v systéme sledovania uplatnenia absolventov v SR prostredníctvom portálu www.uplatnenie.sk, ktorý pripravil a riadi MPSVR SR.

Zdroj: Zákon č. 209/2018 Z. z., vlastné spracovanie

Pôvodné aktivity NP boli následne revidované a zamerali sa na vytvorenie podmienok pre systematickú spoluprácu všetkých aktérov – zamestnávateľov, samosprávnych krajov, MPSVR SR, MŠVVaŠ SR a na zavedenie jednotného koordinovaného postupu v procese plánovania výkonov SŠ od identifikácie potrieb trhu práce až po určenie počtu žiakov 1. ročníka SŠ. Hlavným cieľom bolo teda **nastavenie koordinácie a spolupráce** medzi národnými i regionálnymi aktérmi. Konkrétnym výstupom je aktualizovaný *Manuál pre postup pri určovaní najvyššieho počtu žiakov v jednotlivých učebných a študijných odboroch prvého ročníka stredných škôl pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku*. Súčasťou manuálu je aj harmonogram všetkých súvisiacich procesov a vzor plánovacej tabuľky na zaznamenávanie príslušných dát.

NP Duál sa **úspešne podarilo nastaviť proces pre plánovanie výkonov SŠ za účasti všetkých relevantných aktérov**. MŠVVaŠ SR hodnotí nastavenie tejto komplexnej agendy pozitívne a verí, že projektu sa podarilo pripraviť autonómny systém, ktorý si v budúcnosti nebude vyžadovať výrazné zásahy zo strany rezortu.

V oblasti trasovania absolventov SŠ sú výsledky projektu nejasné – monitorovanie uplatnenia absolventov všetkých SŠ prebiehalo pre roky 2016, 2017, 2018 a 2019, rovnako prebiehalo aj vyhodnocovanie uplatnenia absolventov SDV. Reálne dopady týchto aktivít však nie sú zrejmé.

Pozitívne dopady potvrdzujú aj prvotné dáta o výsledkoch plánovania výkonov v zmysle percentuálnej **úspešnosti pokrytia potrieb trhu práce naplnenými miestami v 1. ročníkoch** relevantných študijných a učebných odborov. Za školský rok 2020/2021 Rada zamestnávateľov pre OVP uvádza až 94,9 % naplnenie potrieb trhu práce z pohľadu *skupín odborov* a 83,3 % naplnenie týchto potrieb z pohľadu *odborov vzdelávania*.²⁸

Hoci záverečná správa tejto projektovej aktivity uvádza viaceré odporúčania, ktoré si ešte vyžadujú pozornosť (napr. upraviť podrobnosti pre procesné postupy a vecnú zodpovednosť za proces zisťovania potrieb trhu práce či upraviť závažnosť rámcovej prognózy žiakov 1. ročníka SŠ určenej MŠVVaŠ SR),²⁹ **NP dokázal úspešne podporiť zavedenie rozsiahlych legislatívnych zmien do praxe a prispieť tak k zvýšeniu kvality OVP**.

Sprevádzanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania

Odborné vzdelávanie na Slovensku nie je vnímané ako rovnocenná alternatíva k všeobecnému vzdelaniu napriek vynaloženým snahám a prostriedkom na zmenu tohto trendu.³⁰ Jedným z aspektov, ktorý môže napomôcť tomuto nesprávnemu vnímaniu, je posilnenie kariérového poradenstva a vzdelávania v oblasti trhu práce zameraného na ľahšie zorientovanie sa žiakov (a ich rodičov/zákonných zástupcov) pri výbere vzdelávacích možností po ukončení ZŠ.

Počas realizácie projektu došlo k zmene v systéme kariérového poradenstva novelou školského zákona s účinnosťou od 1. 9. 2019, ktorá prerozdělila výkon súvisiacich činností medzi školy a centrá pedagogicko-psychologického poradenstva. V rámci škôl a školských zariadení sa činnosť kariérového poradenstva zameriava na výkon výchovnej, poradenskej a informačnej činnosti, kým výkon diagnostickej a koordinačnej činnosti je predovšetkým v kompetencii centier pedagogicko-

²⁸ ŠIOV. 2021. *Záverečná konferencia NP Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP*.

²⁹ ŠIOV. 2020. *Komplexná záverečná správa o činnosti za rok 2020. Čiastková aktivita A.3*.

³⁰ Napríklad: RÚZ. [bez dátumu]. *Koncept reformy odborného vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ*.

Rozhovory s predstaviteľmi vybranej vzorky SOŠ

psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP). Úpravy priniesli zvýšenie objemu práce pre kariérových a výchovných poradcov, kvôli čomu došlo aj k zníženiu ich priamej vyučovacej a výchovnej činnosti.

Kariérové poradenstvo je vnímané ako súčasť výchovného poradenstva a prevencie a jeho výsledky sú do veľkej miery závislé od úzkej spolupráce školy so zamestnávateľmi, inými školami a s partnerskými inštitúciami. PZ vykonávajúci kariérovú výchovu a poradenstvo v školách a školských zariadeniach by mali disponovať informáciami o aktuálnych aj perspektívnych potrebách trhu práce, o možnostiach a formách ďalšieho štúdia žiakov, o ich profesionálnej orientácii aj osobnostných predpokladoch. Viacerí kariéroví poradcovia však nepovažujú zníženie priamej vyučovacej činnosti za postačujúce na to, aby mohli túto rozsiahlu agendu pokrývať v rámci pracovného času.³¹ Pre porovnanie, nariadenie vlády č. 201/2019 Z. z. upravilo základný úväzok pre výchovného, kariérového a školského poradcu na 18 – 21 hodín³², v závislosti od počtu žiakov školy (úväzok učiteľa³³ je pritom 23 hodín).³⁴ Nie je to výrazné zníženie oproti predchádzajúcemu stavu – podľa nariadenia vlády č. 422/2009 Z. z. mohol byť základný úväzok výchovného poradcu ZŠ znížený z 23 hodín (úväzok učiteľa ZŠ) o jednu až štyri hodiny.³⁵ Od 8. 2. 2022 je v platnosti nová legislatívna úprava, ktorá pri stanovení základného výkonu pri niektorých špecializovaných činnostiach zohľadňuje počet výchovných/kariérových poradcov na škole.³⁶

Z pohľadu úspešnej implementácie SDV sú aktivity podporujúce informovanosť na ZŠ nevyhnutné. NP Duál preto na tento aspekt vyčlenil samostatnú aktivitu – vytvorenie koncepcie smerovania na povolanie v SDV na ZŠ. Bol vytvorený a **akreditovaný vzdelávací program Podpora kariérového vývinu žiaka primárneho a nižšieho stredného vzdelávania**, v ktorom bolo vyškolených 256³⁷ PZ ZŠ. Na ZŠ boli smerované početné aktivity vo forme **workshopov, informačných stretnutí, exkurzií** zacielených na žiakov 8. a 9. ročníkov, v ktorých im boli sprostredkované možnosti vzdelávania v SDV a besedy priamo so žiakmi študujúcimi v SDV.

Medzi výstupy tejto aktivity patria aj **metodické materiály** pripravené v nadväznosti na výsledky NP Podpora profesijnej orientácie žiakov základnej školy na odborné vzdelávanie a prípravu prostredníctvom rozvoja polytechnickej výchovy zameranej na rozvoj pracovných zručností a práca s talentami.³⁸ *Metodika implementácie prvkov sprevádzania žiakov ZŠ* približuje kroky, ktoré je potrebné vykonať v prostredí ZŠ tak, aby sa zvýšila účinnosť profesijnej orientácie žiakov z hľadiska ich budúcej zamestnateľnosti. Uvádza pritom nielen rámcové podmienky, ktoré sú na to potrebné, ale i konkrétne príklady metód, ktoré môžu žiakov v tejto oblasti aktivizovať. Metodika je voľne prístupná; monitorovacia správa projektu neuvádza dáta o počte návštevnosti stránky/počet stiahnutí, ani jej ďalšie využitie v budúcnosti.

Výstupom, ktorého pozitívne dopady sa v praxi už výrazne prejavili, je zriadenie **Talent centra**. Jeho cieľom je vzbudiť záujem žiakov 8. a 9. ročníka ZŠ ohľadom ich budúcej kariéry, štúdia či budúceho povolania. Bolo inšpirované rakúskym centrom v meste Graz, ktorého postupy na identifikáciu záujmov, všeobecných a špecifických schopností žiaka licenčne prevzalo. Služby centra sa pritom zameriavajú na nasledujúce oblasti:

³¹ Rozhovory s predstaviteľmi kariérových poradcov ZŠ

³² Druhý až deviaty ročník ZŠ

³³ Druhý až deviaty ročník ZŠ

³⁴ Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z. z.

³⁵ Nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z. z.

³⁶ Nariadenie vlády SR č. 32/2022 Z. z.

³⁷ Správa o vyhodnotení aktivity uvádza 251 vyškolených PZ ZŠ.

³⁸ NP realizovaný v rámci operačného programu Vzdelávanie 2007 – 2013.

- informácie – poskytovanie aktuálnych informácií o povolaniach a možnostiach ďalšieho vzdelania;
- orientácia – umožniť žiakom rozpoznať a rozvíjať svoje záujmy a silné stránky;
- poradenstvo – zamerané na individuálneho žiaka a jeho potreby.

Cieľovou skupinou pritom nie je výhradne iba žiak, ale i jeho rodičia/zákonní zástupcovia, ktorým aktivity Talent centra môžu napomôcť pri spolourozhodovaní v otázke výberu vzdelávacej dráhy žiaka a v jeho kariérovej orientácii.

NP Duál pripravil *Metodiku a model činnosti Centra orientácie*,³⁹ ktorú následne pilotne odskúšal zriadením centra v Nitre. Metodické podklady obsahujú nielen východiská a analýzu súčasného stavu v oblasti kariérového poradenstva, ale i definíciu rámcových technických a priestorových podmienok, personálne a organizačné zabezpečenie a podrobný prehľad všetkých aktivít. Talent centrum v Nitre začalo svoju činnosť vo februári v roku 2020, no muselo svoje aktivity pozastaviť v dôsledku protipandemických opatrení. Poradenstvo následne poskytovalo online formou, pričom išlo o skrátenú verziu pôvodného prezenčného programu. V roku 2021 zrealizovalo centrum 39 prezenčných exkurzií a 46 online aktivít pre 1 509 žiakov ZŠ. Jednoznačnú potrebu takto nasmerovaných aktivít potvrdzuje aj spätná väzba, ktorú zamestnanci centra pravidelne získavajú od žiakov – podľa nej až 64 % žiakov pomohli v rozhodovaní o SŠ a budúcom povolaní a 91 % z nich návštevu centra hodnotilo pozitívne. Záujem zo strany škôl potvrdzuje aj fakt, že všetky voľné termíny exkurzií na celý školský rok boli obsadené už dva týždne po ich zverejnení v septembri.

Táto aktivita projektu vzbudila záujem aj zo strany samosprávnych krajov, ktoré v súlade s pôvodným zámerom NP pripravujú zriadenie takýchto centier aj vo svojich regiónoch, konkrétne v Banskobystrickom, Košickom, Žilinskom a Prešovskom kraji. Metodické riadenie dvoch z nich má byť pokryté ŠIOV v spolupráci so SPO, v ostatných prípadoch sa uvažuje o spolufinancovaní zo strany VÚC a zamestnávateľov. Pilotné centrum v Nitre je v súčasnosti personálne zastrešené internými kapacitami ŠIOV a jeho činnosť by mala pokračovať tak, ako ju nastavil NP. Do budúcnosti sa plánuje posilnenie spolupráce s rodičmi, kariérovými poradcami na ZŠ a opätovné zavedenie individuálnej konzultácie so žiakmi a rodičmi/zákonnými zástupcami, ktoré boli po ukončení realizácie projektu pozastavené. Vhodným systémovým prvkom by bolo aj nadviazanie spolupráce s miestnymi CPPPaP.

Okrem žiakov ZŠ sa NP Duál zamerával aj na podporu žiakov na SŠ, a to sprostredkované prostredníctvom **podpory vzdelávania PZ na SŠ**:

- *Školský vzdelávací program v SDV* – akreditovaný vzdelávací program pre PZ SOŠ, vyškolených 633 frekventantov;
- *Inovatívne metódy smerujúce k pôsobeniu školy v SDV* – akreditovaný vzdelávací program pre riadiacich pracovníkov SOŠ, vyškolených 205 frekventantov;
- *Alternatívne pohony v automobilovom priemysle* – neakreditovaný, školenie sa nere realizovalo kvôli nepriaznivej pandemickej situácii (online vzdelávanie v tejto téme nebolo možné);
- *Sprevádzanie a motivácia žiaka v SDV* – akreditovaný vzdelávací program pre PZ SOŠ, vyškolených 311⁴⁰ frekventantov.

Cieľom vzdelávacích programov bolo pripraviť zamestnancov SOŠ na využívanie foriem a prvkov SDV a ich nastavenie so zamestnávateľmi (vzorové učebné plány, učebné osnovy), ako aj zlepšiť ich komunikačné a manažérske zručnosti tak, aby dokázali efektívne zavádzať SDV reflektujúc aktuálne potreby zamestnávateľov. Hodnotenie uvedených vzdelávacích aktivít z pohľadu cieľových skupín a ich potrieb je uvedený v HO3 (kapitola 3.3).

³⁹ Pôvodný názov Talent centra bol Centrum orientácie.

⁴⁰ Záverečná správa aktivity č. 5 uvádza 299 vyškolených frekventantov.

Sprevádzanie žiakov a rodičov v celom procese vstupu žiaka do SDV podporuje aj zriadenie ôsmich **Duál pointov**. Počas realizácie projektu slúžili ako informačná, implementačná a podporná regionálna kancelária pre potreby zamestnávateľov, škôl a žiakov a ich rodičov/zákonných zástupcov. Ich agenda bola preto pomerne obsiahla – zahŕňala prípravu podkladov pre plánovanie výkonov SŠ, metodickú podporu pre školy a zamestnávateľov (zmeny zákona, vyhlášok, nové usmernenia), všeobecnú poradenskú činnosť ohľadom vstupu do SDV, propagačnú činnosť, kontrolnú činnosť (obhliadka u zamestnávateľa, spolupráca so školskou inšpekciou), ale i činnosti spojené s priamou platbou (kontrola žiadostí o príspevok zamestnávateľov). V rámci projektu bola pripravená *Metodika a model činnosti Duál pointu* ako výsledok prvotných skúseností z ich aktivít. Tieto zistenia boli pretransformované do podoby procesov s detailným popisom, s ambíciou vytvoriť jednotný a systematický model Duál pointov, ktorý má pevné miesto v podpore SDV. Tento metodický materiál preto zahŕňa širokú škálu tém – napr. popis procesov spracovávaní učebných zmlúv, proces sprevádzania zamestnávateľov v SDV, kompetencie a pracovnú náplň zamestnancov Duál pointov, odporúčaný spôsob spolupráce so školami, zamestnávateľom či návrh spôsobu zaškolenia kariérových poradcov ZŠ. Pilotná metodika vydaná v roku 2019 mala byť predmetom ďalšieho overovania a revízie; žiadna ďalšia verzia tohto metodického materiálu však nie je verejne prístupná. Monitorovacia správa projektu neuvádza v tejto súvislosti žiadne informácie. Hodnotenie prínosu činnosti Duál pointov z hľadiska cieľových skupín bolo jednou z tém dotazníkových prieskumov, ktorých výsledky sú popísané v kapitole 3.3.

Na zvýšenie všeobecného povedomia o podstate a benefitoch SDV pre všetky cieľové skupiny bola financovaná aj rozsiahla **propagačná kampaň**. Jej úlohou bolo zabezpečiť adekvátnu podporu SDV prostredníctvom inzercií, tlačových správ, aktivít na sociálnych sieťach, mediálnej kampane a vytvorením webovej stránky dualnysystem.sk. Bol taktiež vytvorený newsletter, ktorý bol pravidelne rozposielaný približne 4 000 adresátom (ZŠ, SOŠ, zamestnávateľa, VÚC, novinári). Počas realizácie NP bolo distribuovaných 40 čísel. Informačné aktivity ďalej zahŕňali podcasty na viacerých platformách (spolu 11 zverejnených podcastov), videá a filmy (spolu 25 videí), tlačové správy (spolu 43), aktuality (spolu 89), online a printovú inzerciu (spolu 22), pravidelné príspevky na sociálnych sieťach (spolu 413). Zorganizované bolo tiež rozposielanie plagátov na všetky ZŠ a súťaž *Duál je REÁL vzdelávanie*. Najvýraznejšou aktivitou bola mediálna kampaň v RTVS v mesiacoch február až november 2020. Keďže cieľom marketingových aktivít bolo nielen zvýšiť povedomie o OVP, ale i podporiť nábor žiakov do SDV (aby bola splnená cieľová hodnota 12 000 žiakov študujúcich v SDV), je prekvapivé, že ich ťažisko neprebiehalo v úvodných fázach projektu, ale naopak – v pôvodne poslednom plánovanom roku implementácie.⁴¹ Propagačné marketingové aktivity boli predmetom troch samostatných procesov VO (VO č. 19 – Nákup televízneho vysielacieho času v hodnote 700 000 EUR, VO č. 23 – Propagácia povolaní a publicita v hodnote 1 913 904 EUR, VO č. 33 – Vytvorenie troch samostatných informačných audiovizuálnych filmov v hodnote 40 500 EUR). Komplikácie v ich priebehu však spôsobili oneskorenie, ktoré malo dopad na celkovú publicitu a propagáciu projektu.

NP Duál realizoval veľké množstvo aktivít, ktoré mali podporiť sprevádzanie žiakov aj ostatných cieľových skupín v SDV. **Dopad vzdelávacích programov nie je možné vyhodnotiť priamo**, keďže počet ich absolventov nedokazuje priamy pozitívny dopad v danom systéme, ale skôr *potenciál* prispieť k pozitívnej zmene. Kým však pomerne vysoké počty vyškolených PZ na SŠ možno v tomto zmysle hodnotiť kladne, počet vyškolených PZ ZŠ v **programe zameranom na kariérové poradenstvo nie je príliš povzbudzujúci** – 256, resp. 251⁴² vyškolených PZ nepredstavuje rozsiahly podiel. V školskom roku 2021/2022 je na Slovensku 1 874 štátnych ZŠ,⁴³ čo znamená, že pri predpoklade jedného vyškoleného PZ na jednej ZŠ daný vzdelávací program pokrýval približne 13 %

⁴¹ Realizácia NP bola predĺžená do roku 2021; pôvodné ukončenie realizácie bolo plánované na rok 2020.

⁴² Monitorovacia správa projektu a záverečná správa o vyhodnotení danej aktivity uvádzajú v tejto súvislosti rôzne údaje.

⁴³ CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka – základné školy*.

potenciálnej cieľovej skupiny. S ohľadom na adresnejšiu potrebu podpory tohto aspektu OVP, ktorá zaznieva priamo zo strany kariérových a výchovných poradcov na ZŠ, nejde o dostatočný počet absolventov.

Na druhej strane bol zaznamenaný **pozitívny dopad pilotného Talent centra** v Nitre, ktorý potvrdil, že aktivity dopĺňajúce kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach majú výrazný potenciál zmeniť negatívne vnímanie OVP na Slovensku predovšetkým z pohľadu samotných žiakov ZŠ a ich rodičov/zákonných zástupcov. Podobne je hodnotená informačná a koordinačná **činnosť Duál pointov**, pri ktorých bude rozhodujúca forma a rozsah ich pokračovania v budúcnosti, teda mimo realizácie projektu.

Elektronizácia procesov podporujúcich implementáciu prvkov SDV

Cieľom aktivity zameranej na elektronizáciu procesov podporujúcich implementáciu prvkov SDV bolo vytvoriť elektronické nástroje a platformu na spracovanie rozsiahlej agendy SDV a elektronizovať vybrané administratívne procesy, podporujúc tak ich transparentnosť a efektivitu. Vytvorenie takejto infraštruktúry malo predstavovať softvérovú podporu pre implementáciu všetkých vyššie uvedených aktivít projektu.

V prvom rade mala nová platforma spĺňať funkciu databázy širokého počtu výstupov vytvorených v rámci NP Duál, napríklad:

- register metodických materiálov, normatívov materiálno-technického zabezpečenia, projektových dokumentov;
- register zmlúv, žiadostí, stanovísk, rozhodnutí v procese spracovania agendy spôsobilosti zamestnávateľa;
- register členov komisií;
- register Centier OVP;
- register aktuálneho stavu, analýz a prognóz požiadaviek trhu práce;
- register uplatniteľnosti absolventov SOŠ.

Z vyššie uvedeného rozsahu funkcií takejto platformy vyplýva, že pokrýva všetky jednotlivé kroky a zároveň cieľové skupiny vstupujúce do SDV, konkrétne:

- elektronizáciu procesov spracovania učebných zmlúv v priebehu ich celého cyklu;
- elektronizáciu procesov týkajúcich sa overovania spôsobilosti zamestnávateľa;
- elektronizáciu procesov týkajúcich sa overovania spôsobilosti školy užívať označenie Centrum OVP;
- elektronizáciu podpory činnosti Talent centier;
- elektronizáciu podpory sprevádzania žiaka SOŠ;
- elektronizáciu podpory spracovania výkazníctva, analýz, štatistík;
- elektronizáciu podpory publicity projektu.

Na zrealizovanie takejto ambicióznej a multifunkčnej infraštruktúry bolo potrebné komplexné VO, ktoré prebiehalo od roku 2017 až do polovice roku 2019. Keďže ukončenie NP Duál bolo plánované na rok 2020, **oneskorenie VO malo zreteľný negatívny dopad na naplnenie tejto aktivity** (podpora aktivít NP).

Nevyhnutným predpokladom bola zároveň **kompatibilita novej platformy s Rezortným informačným systémom MŠVVaŠ SR** (RIS), ktorý by poskytoval dátovú základňu ohľadom počtu škôl, študijných a učebných odborov a podobne. Tú sa počas trvania realizácie projektu **nepodarilo dosiahnuť**.

Novo vybudovaná platforma prešla rozsiahlym testovaním, no potrebná integrácia s RIS si vyžaduje ešte pomerne rozsiahle špecializované zásahy. Hoci školy a zamestnávateľia zapojení do SDV k tejto platforme majú prístup, prepojenie na aktuálne dáta chýba, ako aj potrebná technická podpora pre užívateľov. Rovnako z pohľadu udržateľnosti **nie je vyriešená otázka spravovania platformy** (či už technického, alebo obsahového charakteru, napr. potrebné úpravy podľa aktuálnych legislatívnych zmien), keďže ŠIOV nedisponuje potrebnými finančnými zdrojmi, ani odbornými kapacitami. Z pohľadu hodnotenia očakávaných výsledkov NP Duál **ciele tejto aktivity neboli dosiahnuté**.

3.2 HO2: Ako fungovali nové systémové prvky vytvorené v rámci projektu? Do akej miery sú udržateľné aj po skončení projektu?

Systémové prvky SDV vo forme modelov/návrhov

Hlavným zámerom NP Duál bolo podporiť plošné zavádzanie SDV a na národnej úrovni premietnuť do praxe zábery definované v zákone č. 61/2015 Z. z. Samotné nastavenie a ciele projektu tak vytvárajú predpoklady a očakávania systémových opatrení, či minimálne pilotne odskúšaných návrhov riešení v kľúčových oblastiach SDV – v zapojení partnerov, vymedzení ich kompetencií a úloh, definovaní procesov aj jednotlivých prvkov tejto štruktúry.

Prvotným aspektom, ktorým sa NP aktívne zaoberal, bolo vytvorenie **aktuálnej mapy vecnej pôsobnosti**. Tá predstavuje prehľad informácií o organizáciách a zamestnávateľoch participujúcich na procese priebežnej aktualizácie sústavy študijných a učebných odborov a ich obsahu (pozri kapitolu 3.1). Tak, ako už bolo uvedené, mapa vecnej pôsobnosti prešla počas realizácie projektu viacerými revíziami a výsledný výstup je verejne dostupný. Rovnako ako vo Vyhláške MŠVVaŠ SR č. 251/2018 Z. z. (Príloha č. 9), aj v novom návrhu mapy vecnej pôsobnosti zostalo päť skupín odborov bez určenej vecnej pôsobnosti,⁴⁴ pričom sa k nim priradila aj skupina odborov Publicistika, knihovníctvo a vedecké informácie (pôvodne vo vecnej pôsobnosti RÚZ).

Nejde však o ukončený proces, keďže mapu vecnej pôsobnosti je potrebné pravidelne aktualizovať. NP sa ho podarilo úspešne nastaviť a ďalšie revízie by mali prebiehať v kompetencii SPO. Z tohto pohľadu bude nevyhnutné, aby sa pokračovalo v budovaní názorovej zhody a v aktívnej spolupráci všetkých predstaviteľov SPO. Rada zamestnávateľov pre OVP v tejto súvislosti oceňuje aj zlepšujúcu sa spoluprácu medzi SPO a SOŠ, na ktorých sa vyučujú odbory vzdelávania podľa vecnej pôsobnosti.⁴⁵ Na druhej strane vidia v budúcnosti príležitosť v rozdelení vecnej pôsobnosti skupiny odborov, ktoré majú v gescii viaceré SPO, napr. SOPK a APZD v skupinách odborov Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba I a II a Elektrotechnika – čo je aj navrhované v novej mape vecnej pôsobnosti.⁴⁶ **Nová mapa vecnej pôsobnosti zatiaľ nebola predmetom legislatívnej úpravy vo forme vyhlášky.**

Významným systémovým opatrením (aj keď zatiaľ len v rovine návrhu) je **návrh novej štruktúry študijných a učebných odborov**, ktorým sa má výrazne znížiť ich počet a zrušiť duplicity (pozri kapitolu 3.1). Cieľom bolo zároveň vytvoriť prehľadný systém pre žiaka a jeho rodičov/zákonných zástupcov, a s tým aj jasné prepojenie odborov vzdelávania na jednotlivé povolania. Príprava tohto návrhu a dosiahnutie konsenzu medzi všetkými zapojenými partnermi je však len časťou celého procesu, ktorý sa nedá v praxi uplatniť bez príslušnej legislatívnej zmeny. Zo strany MŠVVaŠ SR bola vyjadrená zhoda a súhlas s princípmi novej štruktúry, pričom bude dôležitý komplexný a jednotný prístup optimalizácie naprieč celou štruktúrou študijných a učebných odborov. Rada zamestnávateľov pre OVP vo svojej analýze z roku 2021 tiež zdôrazňuje, že **legislatívne prijatie novej štruktúry odborov vzdelávania je nevyhnutné z pohľadu úspešnej a efektívnej reformy celého OVP**.⁴⁷ Je na ňu naviazaný veľký počet ďalších prvkov tohto systému (napr. obsah vzdelávacích odborov), bez ktorých nie je možné dosiahnuť lepšie prepojenie OVP s potrebami trhu práce. Ako už bolo spomenuté v kapitole 3.1, dôležitým úspechom v tejto súvislosti je **vytvorenie mechanizmu na overovanie nových odborov a prijímanie zmien odborov vzdelávania**, ktoré bolo legislatívne ukotvené s účinnosťou od 1. 1. 2022. Prijatie či zmeny v študijných a učebných odboroch by mali vychádzať z aktuálnych požiadaviek trhu práce, čoho

⁴⁴ Fyzikálno-matematické vedy, Právne vedy, Pedagogické vedy, Učiteľstvo, Bezpečnostné služby.

⁴⁵ RADA ZAMESTNÁVATEĽOV PRE OVP. 2021. *Vízia a stratégia rozvoja SDV do roku 2025*.

⁴⁶ ŠIOV. [bez dátumu]. *Aktuálna mapa vecnej pôsobnosti*.

⁴⁷ RADA ZAMESTNÁVATEĽOV PRE OVP. 2021. *Vízia a stratégia rozvoja SDV do roku 2025*.

garantom majú byť predstavitelia SPO ako jediní predkladatelia takýchto návrhov (na rozdiel od SOŠ a ich zriaďovateľov, ako tomu bolo v minulosti).⁴⁸

Súvisiacou aktivitou, ktorá aj vďaka svojmu charakteru zostala zatiaľ v rovine návrhu,⁴⁹ je **nová sieť SŠ**, teda zoznam škôl a školských zariadení, ktoré majú oprávnenie uskutočňovať výchovu a vzdelávanie podľa zákona č. 245/2008 Z. z. Zefektívnenie siete SŠ je dlhodobou agendou MŠVVaŠ SR, ktorú podporuje aj Útvár hodnoty za peniaze Ministerstva financií SR predovšetkým z dôvodov finančných úspor. Hustota siete škôl totiž nekorešponduje s demografickým vývojom na Slovensku. Podľa údajov RÚZ klesol počet žiakov medzi školskými rokmi 2008/2009 a 2015/2016 o 32 %, kým počet škôl v tom istom období klesol o 9 %.⁵⁰ Tým, že počet žiakov sa znížil výraznejšie ako počet škôl, klesol priemerný počet žiakov na SŠ. *Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe*, ktorú vypracoval Útvár hodnoty za peniaze v roku 2020 uvádza, že „sieť škôl je menej efektívna ako v minulosti a veľký počet malých škôl viaže finančné prostriedky a vedie k nižšej kvalifikovanosti výučby.“ Podľa nej by optimalizácia siete škôl mohla znamenať úsporu až vo výške 17 miliónov EUR a zároveň zlepšenie kvality vzdelávania.⁵¹ Výsledky aktivít NP Duál reflektujú tieto princípy, neboli však zatiaľ prenesené do praxe. Predstavitelia NP, ako aj SPO pritom zdôrazňujú, že je **nevyhnutné prijať také opatrenia, ktoré zvýšia flexibilitu** tohto systému tak, aby **sieť SŠ zodpovedala nielen požiadavkám trhu práce, ale i demografickému vývoju** na Slovensku. Takéto zmeny však ďaleko presahujú rámec NP a sú v kompetencii VÚC.

V novom, flexibilnom vzdelávacom systéme (v takom, o aký sa snažia prvky spomenuté vyššie), má aj škola, konkrétne SOŠ, iné postavenie. Pripraviť **koncept modernej SOŠ** bolo cieľom samostatnej aktivity projektu, ktorá čerpala z výstupov NP RSOV, analýz odborného vzdelávania na Slovensku i v zahraničí, posúdenia legislatívnych vymedzení OVP, ale i workshopov a prieskumov širokého spektra cieľových skupín (riaditelia, PZ, zamestnávateľia, žiaci, rodičia, VÚC, ŠŠI). Výsledkom je metodický materiál *Nový model SOŠ*, ktorý identifikoval štyri kľúčové indikátory podmieňujúce premenu tradičnej SOŠ na modernú – riadenie školy, výchovno-vzdelávací proces, pedagóg a žiak. Metodický návrh ponúka pri každom indikátore stručný popis súčasného stavu, víziu požadovanej zmeny (napr. ako by mal vyzeráť ideálny štýl riadenia SOŠ) a heslovité príklady z praxe/kroky, ako danú zmenu dosiahnuť. Dokument cituje viacero príloh s praktickými materiálmi (napr. vzorový plán vyučovacej hodiny), ktoré však nie sú súčasťou metodického materiálu, ani nie sú verejne dostupné.

Navrhovaný model a jeho funkčnosť neboli overené na vybranej vzorke SOŠ do takej miery, ako sa plánovalo; rovnako monitorovacia správa neobsahuje žiadne informácie v súvislosti s ďalšími krokmi. Posúdenie pripraveného konceptu z pohľadu finálneho výstupu projektu nie je povzbudzujúce – po formálnej stránke metodika nebola predmetom jazykovej a štylistickej kontroly, po obsahovej stránke nedostatočne zohľadňuje špecifiká odbornej školy, či už vo forme SDV, alebo v širších parametroch OVP. Odporúčané prístupy neponúkajú nové riešenia – napr. participatívny štýl riadenia školy a tímová spolupráca, využívanie aktivizujúcich metód vo výchovno-vzdelávacom procese, zohľadňovanie individuálnych potrieb žiaka a dôraz na rozvíjanie jeho sebariadenia a sebahodnotenia, či potreba kontinuálneho vzdelávania PZ/OZ. Dané oblasti patria medzi osvedčené témy existujúcich vzdelávacích programov.⁵² To, samozrejme, neznižuje ich relevantnosť, je však otázne, do akej miery a s akým nadšením by boli takto formulované odporúčania na vytvorenie *modernej SOŠ* prijaté zo strany riaditeľov a PZ/OZ. Ak realizované workshopy a stretnutia viedli k zisteniu, že napriek vynaloženým snahám a početným intervenciám v praxi SOŠ naďalej pretrvávajú napr. autoritatívny spôsob riadenia či pasívne prijímanie informácií zo strany žiaka, je potrebné na daný stav adresne, no zároveň citlivo

⁴⁸ Zákon č. 413/2021 Z. z.

⁴⁹ Tento výstup NP nie je verejne dostupný.

⁵⁰ RÚZ. [bez dátumu]. *Koncept reformy odborného vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ*.

⁵¹ MF SR. 2020. *Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe*.

⁵² Napríklad prostredníctvom viacerých národných a dopytovo-orientovaných projektov z predchádzajúceho operačného programu Vzdelávanie 2007 – 2013 či z ponuky vzdelávacích programov Metodicko-pedagogického centra.

poukázať. V opačnom prípade môže byť prínos a pridaná hodnota tohto výstupu vnímaná skepticky. Aj na základe **absentujúceho overenia metodiky a definovaného zámeru jej využitia na systémovej úrovni nie je možné považovať tento výstup NP za úspešný.**

Podpornými prvkami SDV mimo prostredia školy a školských zariadení sú **Talent centrá** a **Duál pointy**, ktoré svojou činnosťou prispievajú k efektívnejšiemu fungovaniu nielen z pohľadu duálneho vzdelávania, ale stredoškolského vzdelávania ako takého. Talent centrum umožňuje žiakom ZŠ uvedomiť si svoje silné stránky, osobnostné predpoklady a záujmy, prepojiť ich s možnosťami ďalšieho štúdia vďaka prístupu k informáciám o nich a dopĺňa tak dosah kariérového poradenstva na ZŠ. Duál pointy, na druhej strane, slúžia ako výrazná implementačná a koordinačná pomoc priamo v regiónoch a ako bolo uvedené v kapitole 3.1, rozsah ich činnosti je podľa vypracovanej metodiky obzvlášť široký. Zahŕňa agendu pokrývajúcu aktívnu spoluprácu so školami a zamestnávateľmi, metodickú, kontrolnú i propagačnú činnosť. Pri oboch týchto prvkoch je obzvlášť dôležité **zachovanie ich aktivít aj po ukončení implementácie NP Duál a v takom rozsahu, ako zadefinovali vytvorené a overené metodiky a modely činnosti.** Pilotné Talent centrum v Nitre je v súčasnosti zastrešené internými kapacitami ŠIOV a keďže kariérové poradenstvo na ZŠ je považované za jeden z rozhodujúcich aspektov SDV,⁵³ je potrebné hľadať spôsoby, ako zriadiť takéto centrá aj v ostatných samosprávnych krajoch. Pri Duál pointoch sa situácia z pohľadu udržateľnosti javí priaznivejšie, keďže pôvodných osem regionálnych kancelárií zostalo v pôsobnosti aj po ukončení realizácie NP Duál. Rizikom však ostáva výrazné zúženie ich aktivít – oproti pôvodnému (projektovému) personálnemu nastaveniu došlo k výraznej zmene a namiesto priemerných troch až päť zamestnancov sa súčasné Duál pointy obmedzili na jedného zamestnanca. Je pochopiteľné, že takéto personálne obsadenie nedokáže naplno pokryť rozsiahlu agendu Duál pointu. Súčasná činnosť zahŕňajú činnosti súvisiace s priamymi platbami zamestnávateľom, čo je reflektované aj v ich názve *Regionálne centrá priamych platieb*.

Z vyššie uvedeného opisu návrhov, ktoré NP Duál vypracoval a overil je evidentné, že väčšina z nich zatiaľ nebola plnohodnotne implementovaná do praxe a/alebo legislatívy. V tabuľke nižšie je uvedený súhrnný prehľad najdôležitejších z nich spolu s krokmi potrebnými na dosiahnutie reálneho dopadu v SDV.

Tabuľka 3: Prehľad systémových návrhov/modelov SDV

Systémové návrhy/modely pripravené v rámci NP Duál		
Názov	Aktuálny stav	Potrebné kroky
Mapa vecnej pôsobnosti	- mapa vecnej pôsobnosti aktualizovaná - údaje o niektorých príslušných kontaktoch/organizáciách zatiaľ neidentifikované alebo nepotvrdené - šesť skupín odborov bez určenej vecnej pôsobnosti	legislatívne prijať sfinalizovanú mapu vecnej pôsobnosti
Nová štruktúra študijných a učebných odborov	nová štruktúra odborov pripravená, počet odborov výrazne zredukovaný	- legislatívne prijať novú štruktúru odborov ✓ nový mechanizmus na overovanie nových odborov a prijímanie zmien odborov platný od 1. 1. 2022

⁵³ Rozhovory s predstaviteľmi vybranej vzorky SOŠ a zamestnávateľov

Nová sieť SŠ	• optimalizovaná sieť SŠ vypracovaná	• prijať opatrenia potrebné na reformu siete SŠ
Koncept modernej SOŠ	• návrh konceptu modernej SOŠ pripravený	• revidovať koncept modernej SOŠ na zvýšenie kvalitatívnej úrovne • overiť metodický zámer pripraveného modelu SOŠ v praxi • definovať koncepčné využitie overeného modelu SOŠ a aplikovať ho v praxi
Metodika a model činnosti Talent centra	• pilotné centrum v Nitre zachované • prebieha príprava zriadenia Talent centier v Banskobystrickom, Košickom, Žilinskom a Prešovskom kraji	• hľadať možnosti zriadenia a financovania Talent centier vo všetkých samosprávnych krajoch • inštitucionálne ukotviť činnosť Talent centier
Metodika a model činnosti Duál pointov	• zachovaných osem <i>Regionálnych centier priamych platieb</i> s výrazne zúženým rozsahom činnosti • súčasné fungovanie nie je inštitucionálne/legislatívne ukotvené	• hľadať možnosti obnovenia všetkých činností Duál pointov v súlade s vypracovanou metodikou • inštitucionálne ukotviť činnosť Duál pointov

Zdroj: vlastné spracovanie

Systémové prvky SDV vo forme procesov

Vyššie spomenutá optimalizovaná štruktúra sústavy odborov a aktuálne informácie o tom, ktoré povolania, a teda študijné a učebné odbory, sú na trhu práce žiaduce a uplatniteľné, vytvárajú podmienky pre správne **nastavenie plánov výkonov SŠ**. NP Duál pripravil *Manuál pre postup pri určovaní najvyššieho počtu žiakov v jednotlivých učebných a študijných odboroch prvého ročníka stredných škôl pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku*, ktorý je vypracovaný v súlade s novelou zákona č. 61/2015 Z. z. (pozri kapitolu 3.1). Podľa vyjadrenia Združenia samosprávnych krajov SK 8 je manuál využívaným metodickým postupom napriek tomu, že svojou formou nepredstavuje záväzné nariadenie. Z hľadiska udržateľnosti je však **dôležité, aby aplikácia tohto dokumentu bola legislatívne podchytená** a nezávislá od vôle či záujmov jednotlivých aktérov uplatňovať ju v praxi. Podobne ako predchádzajúce prvky OVP má hlavne dlhodobý význam v približovaní vzdelávania potrebám a požiadavkám pracovného trhu a pre uplatniteľnosť absolventov SŠ. To súvisí aj so zvrátením súčasného negatívneho trendu, keď má príliš veľký podiel žiakov ZŠ záujem o všeobecné vzdelanie a na SOŠ prichádzajú žiaci s výrazne slabším študijným prospechom. Kritickým (a zatiaľ absentujúcim)⁵⁴ východiskom však naďalej zostáva **systematické plánovanie a prognózovanie potrieb trhu práce**, ktorého súčasťou majú byť aj presné a objektívne **dáta o uplatniteľnosti absolventov**. Tieto štatistické údaje a prognózy sú nevyhnutné nielen pre efektívne vyhodnocovanie vývoja, ale aj pre adresné cielenie budúcich opatrení.

⁵⁴ Túto ambíciu mal aj NP Prognózy vývoja na trhu práce v Slovenskej republike II, ktorý bol realizovaný MPSVR SR.

Dôležitým systémovým prvkom z hľadiska transparentnosti a efektívnosti procesov, ale i lepšej propagácie SDV, mala byť **elektronická multifunkčná platforma** slúžiaca na podporu všetkých projektových aktivít. Ako už bolo uvedené v kapitole 3.1, NP Duál sa **nepodarilo túto databázu úspešne zrealizovať** kvôli oneskoreným procesom VO. Jej zameranie bolo preto upravené a mala slúžiť ako zdroj aktuálnych údajov a štatistík pre potreby SDV. Jednotné a pravidelne aktualizované informácie o počte SOŠ, žiakov a zamestnávateľov zapojených do SDV naďalej chýbajú a majú výrazný vplyv aj na propagáciu a následne zapájanie ďalších žiakov do SDV.

Webová stránka **dualnysystem.sk**, ktorá bola pripravená v rámci NP Duál, obsahuje zoznam SOŠ zapojených do SDV. Tento zoznam je však chybné označený „Zoznam škôl – zamestnávateľ“ a ponúka platné informácie k 30. 9. 2020. Na stránke sa nachádzajú aj zoznamy zamestnávateľov s certifikáciou duálneho vzdelávania podľa jednotlivých samosprávnych krajov; zoznam je aktualizovaný na školský rok 2021/2022. Tento zdroj informácií neposkytuje veľa príležitostí na aktívne využitie v rámci propagácie SDV – ide o statické súbory formátu MS Excel bez akýchkoľvek interaktívnych prvkov, nie veľmi opticky lákavých z pohľadu žiaka ZŠ alebo jeho rodičov/zákonných zástupcov. Otázkou zostáva aj aktualizácia údajov k novému školskému roku (posledné aktualizácie prebehli ešte počas realizácie projektu) a taktiež k súčasne platným certifikáciám zamestnávateľov, nakoľko v roku 2022 dôjde ku skončeniu platnosti prvých z nich (zamestnávateľia, ktorým boli certifikáty udelené v školskom roku 2015/2016, keďže platnosť certifikátov je sedem rokov). Portál **dualvkoce.sk**, ktorý bol vytvorený a spravovaný externým dodávateľom viacerých aktivít NP Duál, obsahuje zoznamy zamestnávateľov pre školský rok 2020/2021 – teda ešte počas implementácie projektu. Táto internetová stránka je ako zdroj informácií pre žiakov ZŠ a ich rodičov/zákonných zástupcov z užívateľského pohľadu zaujímavejšia, keďže je interaktívna a umožňuje vyhľadávanie zamestnávateľov aj škôl zapojených do SDV podľa viacerých kritérií (odbor štúdia, odvetvie, región) a výsledky sú zobrazené aj na mape. Tieto pozitíva však nevyvážia fakt, že zverejnené údaje nie sú aktualizované (a pravdepodobne ani v budúcnosti nebudú).

Z pohľadu udržateľnosti sú teda prítomné riziká typické pre takýto charakter výstupov – na prípravu, dizajn a naplnenie webovej stránky relevantnými dátami sa použijú nemalé personálne a finančné kapacity (v prípade multifunkčnej platformy pre podporu zavádzania a zatraktívnenia duálneho vzdelávania bolo na to vyčlenených 7 516 800 EUR), no po ukončení implementácie projektu často chýbajú zdroje na jej technické a vecné spravovanie a udržiavanie. Podobným príkladom je portál **potrebyovp.sk**, ktorý bol vytvorený v rámci NP RSOV v programovom období 2007 – 2013. Jeho zameranie a funkcie sú totožné s vyššie spomenutými výstupmi (vyhľadávanie aktuálnych informácií o školách a zamestnávateľoch zapojených do SDV), no v súčasnosti nie je použiteľný – funkcia *výber zamestnávateľa* obsahuje neaktuálne informácie, funkcia *výber školy* nefunguje vôbec.

Kritika zaznieva aj zo strany predstaviteľov SPO, ktorí sa snažia tieto nedostatky nahrádzať vlastnými aktualizovanými zoznamami. Ako však sami uznávajú, tie majú len striktnie informatívnu úlohu, keďže ide o rozsiahle súbory formátu MS Excel a na propagáciu SDV a zvýšenie záujmu u žiakov ZŠ nie sú najvhodnejšie. Konkrétny príklad predstavujú zoznamy zverejnené na webovej stránke Rady zamestnávateľov pre OVP platné k 15. 9. 2021.⁵⁵

Medzi úspešné systémové prvky implementované do praxe SDV prostredníctvom NP Duál patrí **odborná príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov**, ktorá je v kompetencii SPO. Ako bolo uvedené v kapitole 3.1, túto povinnosť im ukladá zákon č. 61/2015 Z. z. a prostredníctvom NP Duál sa podarilo nielen pripraviť a realizovať vzdelávací program, ale predovšetkým úspešne iniciovať aktívnu spoluprácu medzi siedmimi SPO. MŠVVaŠ SR túto aktivitu hodnotí pozitívne a je spokojné s dosiahnutým výsledkom.

⁵⁵ RADA ZAMESTNÁVATEĽOV PRE OVP. 2021. *SOŠ a zamestnávateľia v SDV*.

Rovnako je hodnotený **proces overovania spôsobilosti zamestnávateľov pre vstup do SDV** v príslušnom študijnom a učebnom odbore podľa vecnej pôsobnosti SPO. Metodické materiály pripravené prostredníctvom NP Duál sa aktívne využívajú a vykonávanie overovania spôsobilosti zamestnávateľov je výhradne v kompetencii SPO bez potrebných zásahov zo strany MŠVVaŠ SR (pozri kapitolu 3.1). O efektívite tohto procesu svedčí aj fakt, že rovnako plynule prebieha v prípade zdieľanej vecnej pôsobnosti.⁵⁶

Z uvedených informácií o procesoch SDV je možné ich výsledky hodnotiť pozitívne; predovšetkým tie, ktorých implementácia je v kompetencii SPO. Tabuľka nižšie sumarizuje hlavné zistenia.

Tabuľka 4: Prehľad systémových procesov SDV

Systémové procesy pripravené v rámci NP Duál		
Názov	Aktuálny stav	Potrebné kroky
Postup pri nastavovaní plánov výkonov SŠ	postup pri nastavovaní plánov výkonov SŠ pripravený a využívaný v praxi	- legislatívne prijať vypracovaný proces - prijať opatrenia na systematické plánovanie a prognózovanie potrieb trhu práce, vrátane dát o uplatniteľnosti absolventov
Elektronizácia procesov SDV	- multifunkčná platforma vytvorená a otestovaná - nová platforma nie je integrovaná s RIS - SOŠ a zamestnávatelia majú prístup na využívanie platformy bez užívateľskej podpory	- integrovat' novo vytvorenú platformu s RIS - hľadať riešenia na využitie existujúceho produktu, vrátane pravidelnej aktualizácie a užívateľskej podpory
Odborná príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov pre SDV	- vzdelávacie programy pre hlavných inštruktorov a inštruktorov pre SDV vypracované a naďalej využívané - od 1. 4. 2019 zabezpečuje prípravu hlavných inštruktorov a inštruktorov RÚZ	✓ proces efektívne implementovaný v praxi
Overovanie spôsobilosti zamestnávateľov pre SDV	overovanie spôsobilosti zamestnávateľov pre SDV naplno v kompetencii príslušných SPO	✓ proces efektívne implementovaný v praxi

Zdroj: vlastné spracovanie

⁵⁶ SOPK a APZD v troch odboroch vzdelávania.

Širšie súvislosti budúceho rozvoja SDV

Okrem efektívne nastavených a fungujúcich procesov aj jednotlivých prvkov SDV je z pohľadu udržateľnosti kľúčovou charakteristikou jeho **flexibilita**. Rigidne nastavený systém by nebol schopný adresne reagovať na aktuálnu a meniacu sa situáciu na trhu práce a na prebiehajúcu **štvrtú priemyselnú revolúciu – Priemysel 4.0**. Tá je úzko spätá s pojmom digitálna revolúcia, keďže sa vyznačuje plne automatizovanou výrobou, novými informačnými technológiami a vzájomnou prepojenosťou systémov.⁵⁷ Neočakávaným faktorom s výraznými strednodobými aj dlhodobými ekonomickými následkami je v tejto súvislosti pandémia COVID-19, ktorá značne urýchlila zavádzanie digitálnych technológií a ešte viac tak zdôraznila **nevyhnutnosť digitálnych zručností** takmer vo všetkých odvetviach. V úrovni digitálnych zručností pritom Slovensko zaostáva za ostatnými krajinami EÚ – v indexe digitálnej ekonomiky a spoločnosti (DESI) v roku 2021 obsadilo 22. miesto.⁵⁸ Zlepšovanie digitálnych zručností je naďalej jednou z priorit vlády, pričom konkrétne opatrenia zahŕňajú aj podporu štúdií technických odborov na všetkých úrovniach vzdelávania a zameranie sa na zručnosti požadované v zamestnaní.⁵⁹ Rovnako komponent 7 Plánu obnovy (Vzdelávanie pre 21. storočie) si stanovuje za cieľ „poskytnúť žiakom vzdelanie, ktoré je prispôbené potrebám súčasnej spoločnosti“ a „zvýšiť gramotnosti žiakov a zručnosti potrebné pre život v globálnej a nízkouhlíkovej digitálnej ekonomike a spoločnosti – kritické myslenie, digitálne a mäkké zručnosti.“⁶⁰ Komponent 6 (Dostupnosť, rozvoj a kvalita inkluzívneho vzdelávania na všetkých stupňoch) poukazuje na potrebu optimalizácie F odborov aj prostredníctvom príslušných legislatívnych ustanovení zameraných na rozšírenie možnosti dosiahnutia vyššieho stupňa vzdelania pre mladých ľudí bez ukončeného základného vzdelania.⁶¹

Tým, ako digitálna transformácia mení trh práce, transformuje teda aj požiadavky na schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktorými by zamestnanci mali disponovať. Analýza pripravená RÚZ odhaduje, že až 90 % všetkých povolání v roku 2030 bude vyžadovať digitálne zručnosti, pričom tie budú môcť kompenzovať aj nedostatok formálnych vyšších odborných kvalifikácií (čo však neplatí naopak).⁶² Slovensko pritom patrí k najohrozenejším krajinám OECD z dôvodu vysokej závislosti ekonomiky na výrobe a v dôsledku priemyselnej revolúcie môžu byť ohrozené až dve z troch pracovných miest.⁶³ Prvé dôsledky tohto javu je možné vidieť už v súčasnosti v podobe nedostatku kvalifikovaných pracovných síl. Podľa niektorých odhadov bude na Slovensku v rokoch 2019 – 2024 potrebné doplniť na trh práce takmer 490 000 osôb. Údaje spoločnosti TREXIMA pritom uvádzajú, že v daných rokoch by malo prísť na trh práce 274 000 absolventov, ktorí by v ideálnom prípade pokryli 56 % z celkového počtu dodatočných pracovných príležitostí.⁶⁴ Z pohľadu budúceho rozvoja OVP sú však kľúčové detailnejšie dáta – konkrétne bude chýbať viac ako 100 000 absolventov SŠ a iba približne 30 000 absolventov VŠ.⁶⁵

Kľúčovým krokom na zabezpečenie pracovnej sily pre potreby trhu práce v budúcnosti sa preto javí systematické predvídanie a prognózovanie požiadaviek trhu práce (ako už bolo spomenuté vyššie), ale zároveň aj správne zameranie vzdelávania. Analytická štúdia Svetového ekonomického fóra (WEF) odhaduje, že až 65 % dnešných žiakov v primárnom vzdelávaní nastúpi na pracovné miesta, ktoré dnes

⁵⁷ TARGET NEWS. 2020. *Priemysel 4.0 – štvrtá priemyselná revolúcia, jej dôsledky pre svet a Slovensko*.

⁵⁸ EURÓPSKA KOMISIA. 2021. *Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti (DESI) 2021 Slovensko*.

⁵⁹ MIRRI SR. [bez dátumu]. *Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2030*.

⁶⁰ ÚRAD VLÁDY SR. 2021. *Plán obnovy*.

⁶¹ ÚRAD VLÁDY SR. 2021. *Plán obnovy*.

⁶² RÚZ. [bez dátumu]. *Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030+*.

⁶³ RÚZ. 2021. *Revolúcia sa začala, zánik alebo zmena tisícov pracovných miest sa blíži*.

⁶⁴ TREXIMA. 2019. *Prognózy vývoja na trhu práce*.

⁶⁵ TREXIMA. 2019. *Prognózy vývoja na trhu práce*.

ešte neexistujú.⁶⁶ Väčší význam ako samotné vedomosti bude mať teda **adaptabilita absolventa/zamestnanca** a jeho samostatnosť a schopnosť používať nové technológie. Spomínaná štúdia WEF identifikovala súbor desiatich najpotrebnejších zručností pre rok 2025, z ktorých až päť patrí do skupiny *riešenia problémov* (napr. analytické a kritické myslenie, inovácie, kreativita), dve do skupiny *sebariadenia* (aktívne učenie sa, odolnosť, tolerancia stresu, flexibilita), dve do skupiny *technologických zručností* (napr. používanie, monitorovanie, ovládanie technológií) a jednu zručnosť predstavuje *práca s ľuďmi*.⁶⁷

S rýchlym tempom technologického vývoja a zavádzaním inovácií úzko súvisí aj **systém celoživotného vzdelávania** (resp. vzdelávanie dospelých), ktorý by mal byť schopný reagovať na tieto potreby pracovného trhu a poskytnúť jednotlivcom adekvátnu podporu, napr. formou rekvalifikácií či získavaním dodatočných kvalifikácií.⁶⁸ Údaje WEF odhadujú, že až 50 % zamestnancov bude do roku 2025 potrebovať rekvalifikáciu.⁶⁹ Tento trend potvrdzuje aj rozsiahly súbor analýz NP *Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike* implementovaného MPSVR SR. Predmetom analýz je každý sektor hospodárstva SR (aktuálny stav, analýza ľudských zdrojov) a zoznam opatrení, ktorých implementácia do vzdelávacieho systému zabezpečí optimálnu štruktúru pracovnej sily do roku 2030, v súlade s vývojom a dopadmi zmien plynúcimi z Priemyslu 4.0. Jedným z kľúčových činiteľov je práve:

- vzdelávanie dospelých a rekvalifikácia zamestnancov – zamerané na schopnosť zamestnancov prispôbovať sa novým požiadavkám trhu práce a inováciám, potreba nastavenia efektívneho systému celoživotného vzdelávania, vrátane legislatívy;
- školstvo – nastavenie kvalitného odborného vzdelávania, vrátane podpory majstrov odbornej výchovy, rozvoj SDV, riešenie nesúladu medzi vzdelávacím systémom, kvalifikačnou štruktúrou absolventov a potrebami trhu práce.⁷⁰

Ďalší rozvoj SDV, ako aj OVP, je teda potrebné vnímať v širšom kontexte enormných hospodárskych, ale i celospoločenských zmien, ktoré na jednej strane zvyšujú dopyt po odborných vedomostiach a technickej expertíze a na strane druhej si vyžadujú uplatňovanie mäkkých prenositeľných zručností, schopností a kompetencií. Dôležitým faktorom bude pritom aj flexibilnejšie získavanie kvalifikácií, napr. aj prostredníctvom neformálneho vzdelávania a/alebo informálneho učenia sa – čo je cieľom NP *Systém overovania kvalifikácií v Slovenskej republike* implementovaného ŠIOV. Jedným z výsledkov tohto projektu má byť aj väčšie prepojenie medzi vzdelávacími inštitúciami (predovšetkým SŠ a VŠ) s centrami celoživotného vzdelávania, čo by malo viesť k efektívnejšiemu využívaniu ľudských zdrojov. Plánované prepojenie na Centrá OVP je taktiež pozitívnym znamením, že už existujúce prvky systému majú potenciál vytvoriť synergie medzi formálnym a celoživotným vzdelávaním a trhom práce.

⁶⁶ WORLD ECONOMIC FORUM. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*.

⁶⁷ WORLD ECONOMIC FORUM. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*.

⁶⁸ Od roku 2018 zabezpečuje agendu celoživotného vzdelávania v SR ŠIOV.

⁶⁹ WORLD ECONOMIC FORUM. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*.

⁷⁰ ISTP. 2021. *Na trh práce v roku 2030 sa už pripravujeme*.

Agenda NP Duál bola mimoriadne komplexná a obsiahla, keďže jej cieľom bolo iniciovať, nastaviť a implementovať veľké množstvo systémových prvkov a procesov, ktoré si vyžadovali participáciu a názorovú zhodu značného počtu aktérov z rôznych oblastí. Napriek pomalšej implementácii v prvotných fázach projektu sa aj vďaka personálnym zmenám v jeho riadení podarilo väčšinu aktivít úspešne ukončiť a dosiahnuť plánované výsledky. Ako je viditeľné z prehľadov uvedených v tejto kapitole, **NP Duál pripravil to, čo bolo v jeho ambícií a dosahu** – za účasti širokej skupiny cieľových skupín vypracoval konkrétne modely a návrhy prvkov a procesov SDV, ktoré overil a otestoval v praxi, v mnohých prípadoch dokonca vypracoval odporúčané znenie príslušnej legislatívnej úpravy a nastavil aktívnu spoluprácu veľkého množstva partnerov. Ďalšie kroky, vrátane právne záväzného ukotvenia projektových výstupov, **presahujú kompetencie NP a sú v gescii príslušných rezortov**. Z pohľadu udržateľnosti je preto mimoriadne dôležité **pokračovať vo vynakladaní úsilia a realizácii nadväzujúcich krokov**, aby sa vynaložené prostriedky a snahy premietli do účinnej reformy OVP. Hoci výstupy NP Duál predstavujú celé spektrum jednotlivých aspektov zložitého systému, sú spolu prepojené a často navzájom podmienené. Je preto kľúčové **prístupovať k tejto kvalitatívnej premene komplexne** a neznížiť jej potenciálny dosah a dopad nepatrnými čiastkovými úpravami.

Z pohľadu ďalšieho rozvoja OVP bude nevyhnutné pripraviť sa na zmeny, ktoré so sebou prináša priemyselná revolúcia a ktoré majú výrazný dopad na požadované zručnosti, schopnosti a vedomosti absolventov. Rozhodujúcimi aspektmi pritom bude **dôraz na digitálne zručnosti a efektívne prepojenie so systémom celoživotného vzdelávania**.

3.3 HO3: Zodpovedalo nastavenie projektových aktivít potrebám cieľových skupín?

Na systémovej úrovni boli výstupy projektu určené najmä pre MŠVVaŠ SR, ŠIOV, SPO a samosprávne kraje, pričom ich prínosy sú analyzované v rámci HO1 a HO2. Z hľadiska plošného zavádzania SDV boli projektové aktivity priamo zamerané na štyri základné cieľové skupiny: SOŠ, zamestnávateľa, žiaci a ich zákonní zástupcovia a ZŠ. Ich prínosy sú predmetom posúdenia v tejto HO.

soš

SOŠ v súčasnosti riešia celú škálu navzájom súvisiacich problémov, ktoré sú natoľko vážne, že všetky spoločne, ale aj každý problém jednotlivo, môžu ohroziť celkovú existenciu školy. Vzhľadom na súčasný systém normatívneho financovania je ich primárnym záujmom získať a udržať čo najvyšší počet žiakov. Tomu však predchádza nielen konkurenčný boj s inými školami, ale aj každoročné náročné rokovania so samosprávnym krajom o počte žiakov pre jednotlivé študijné a učebné odbory pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku. Objem získaných financií má následne vplyv na stav školských budov a ich schopnosť modernizovať vybavenie v školských dielnach. Zároveň SOŠ čelia aj nedostatku kvalitných učiteľov a majstrov odbornej výchovy, najmä medzi mladšími ročníkmi, ktorí dokážu držať krok s technologickým pokrokom vo svojom odbore. Osobitný okruh problémov predstavujú vzťahy s rodičmi a (ne)záujem žiakov o štúdium, najmä po skončení PŠD. Ako vyplynulo z uskutočnených rozhovorov, niektoré SOŠ boli preto nútené pristupovať na rôzne kompromisné riešenia, ktoré z dlhodobého hľadiska neprispievajú k ich dobrému menu, napríklad k prijímaniu žiakov s horšími známками, postupnému znižovaniu nárokov na štúdium, umelému zlučovaniu odborov či vytváraníu nových.

Zavedenie SDV prinieslo pre školy **možnosť zviditeľniť sa** prostredníctvom hlbšej spolupráce so zamestnávateľmi. V niektorých školách podľa vyjadrenia riaditeľov zohráva ponuka duálneho vzdelávania dôležitú úlohu pri rozhodovaní žiakov a ich rodičov o výbere SŠ, takže záujem o duálne vzdelávanie bol v niektorých školských rokoch dokonca vyšší než ponuka. Za faktor atraktivity SDV považujú najmä **prestížneho zamestnávateľa** (napr. spolupráca Duálnej akadémie Bratislava s Volkswagen Slovakia, SOŠ elektrotechnickej v Žiline s Kia Slovakia, SOŠ automobilovej v Trnave so ZF a SOŠ technickej a agropotravinárskej v Rimavskej Sobote s TAURIS). V týchto prípadoch však ide najmä o dlhodobú spoluprácu, nezriedka siahajúcu ešte pred rok 1989, ktorá pretrvala aj po historických transformáciách SŠ a vstupe zahraničných investorov do existujúcich podnikov. Keďže ide o veľké firmy, často v nich pracuje druhá či tretia generácia rodičov, ktorí smerujú svoje deti k overenému zamestnávateľovi prostredníctvom SDV.

Ako atraktívny je SDV vnímaný aj v odboroch, kde sa doposiaľ praktické vyučovanie u zamestnávateľa realizovalo **iba formou jednorazovej súvislej praxe** vo vyššom ročníku (napr. Obchodná akadémia v Rožňave alebo v Detve). V takýchto prípadoch je SDV považovaný za nový prístup, ktorý umožní skoršie zoznámenie žiaka s reálnym svetom obchodu a služieb. Celkovo však iba 48 % riaditeľov SOŠ a 55 % PZ zapojených do dotazníkového prieskumu vníma prínos zavedenia SDV k zvýšeniu záujmu žiakov ZŠ o štúdium na ich škole.

Pre SOŠ je vstup do SDV motivujúci aj vďaka vyhláske 292/2019 Z.z. MŠVVaŠ SR z 24. 9. 2019, ktorou sa ustanovujú **kritériá na určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka SŠ**. Medzi čiastkové kritériá s vysokou váhou patrí spolupráca SOŠ so zamestnávateľmi, konkrétne podiel žiakov v dennej forme štúdia vykonávajúcich praktické vyučovanie na základe zmluvy o duálnom vzdelávaní alebo zmluvy o poskytovaní praktického vyučovania na celkovom počte žiakov v dennej forme štúdia. Zároveň sa medzi kritériami nachádza aj uplatniteľnosť absolventov v odbore vzdelávania, ktorá je

v priemere v SDV vyššia než mimo SDV (podrobnejšie údaje sú uvedené nižšie v časti Žiaci a ich rodičia/zákonní zástupcovia). Tieto kritériá prevzali do svojho rozhodovacieho procesu Krajské rady pre OVP a samosprávne kraje, takže zapojenie SOŠ do SDV má pozitívny vplyv na určenie počtu žiakov pre jednotlivé študijné a učebné odbory pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku.⁷¹ Ako určitú formu diskriminácie to však vnímajú školy, ktorých študijné a učebné odbory nie sú prirodzene vhodné pre SDV, alebo vo svojom okolí nemajú vhodného zamestnávateľa so záujmom o SDV.

K **priebehu duálneho vzdelávania** sa zástupcovia SOŠ, ktorí sa zúčastnili dotazníkového zisťovania, vyjadrili prevažne pozitívne. Inštruktori zamestnávateľa podľa ich názoru poskytujú praktické vyučovanie na vysokej úrovni (súhlasí 76 % riaditeľov a 79 % PZ), od zamestnávateľa dostávajú dostatočné informácie o priebehu praktického vyučovania ich žiakov (súhlasí 80 % riaditeľov a 79 % PZ), zároveň sami aktívne odporúčajú žiakom prvého ročníka zapojiť sa do duálneho vzdelávania (súhlasí 92 % riaditeľov a 89 % PZ) a osobne od žiakov aktívne zisťujú spätnú väzbu ohľadom priebehu praktického vyučovania u zamestnávateľa (súhlasí 100 % riaditeľov a 93 % PZ). Čiastočne sa duálne vzdelávanie prejavuje aj tým, že PZ sa môžu ostatným žiakom mimo duálneho vzdelávania viac venovať (súhlasí 58 % riaditeľov a 48 % PZ). Tieto zistenia potvrdili aj rozhovory s riaditeľmi a PZ vybranej vzorky 15 SOŠ, ktorí boli spokojní s priebehom duálneho vzdelávania u zamestnávateľov a mali pomerne podrobný prehľad o jednotlivých aktivitách praktického vyučovania či výkonoch zapojených žiakov. Je to aj na základe častej komunikácie s inštruktormi aj so samotnými žiakmi a taktiež vďaka proaktívnej kontrole dochádzky žiakov zo strany školy. Prípadné problémy (napr. absencie u zamestnávateľa) školy promptne riešia so žiakom aj s rodičom/zákonným zástupcom a ak je to potrebné, s výchovným poradcom. Dokonca aj v školách s vyšším počtom žiakov zapojených do SDV mali predovšetkým PZ detailný prehľad o výkonoch a silných a slabých stránkach žiakov, o ich ambíciách a plánoch po ukončení SOŠ.

Zamestnávatelia v technologicky náročnejších odboroch (napr. strojárstvo) bežne využívajú možnosť zabezpečiť **praktické vyučovanie v prvom, prípadne aj v druhom ročníku v školských dielňach** (spolu maximálne do rozsahu 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania počas celej dĺžky štúdia žiaka). Zmyslom takéhoto prístupu je rozvoj základných odborných zručností žiaka – na začiatku stredoškolského štúdia je efektívnejšie ich rozvíjať pod vedením majstrov v školských dielňach než v reálnej výrobe. Zároveň tu vstupuje do hry aj výchovný efekt školy, ktorá žiaka dokáže do určitej miery pripraviť na vstup do priestorov zamestnávateľa aj po osobnostnej stránke. Hoci to zákon jednoznačne neupravuje, vo väčšine prípadov zamestnávateľ školy finančne kompenzuje zabezpečenie praktického vyučovania v školských dielňach. Užší vzťah medzi zamestnávateľom a školou môže škole priniesť aj ďalšie výhody nad rámec SDV, napríklad sponzorskú podporu vybavenia školských dielní alebo finančnú podporu cez 2 % dane z príjmu.

Kľúčovou osobou vo vzťahu škola – zamestnávateľ je **koordinátor duálneho vzdelávania na škole**, ktorý dohliada najmä na hodnotenie a klasifikáciu žiaka, absencie žiaka, uvoľňovanie žiaka z teoretického alebo praktického vyučovania, na aktivity organizované druhou zmluvnou stranou (napr. lyžiarsky výcvik), ukončovanie štúdia, súlad obsahu teoretického a praktického vyučovania žiaka a iné otázky týkajúce sa SDV. Koordináciu vykonáva PZ školy určený riaditeľom školy po dohode so zamestnávateľom – najčastejšie je ňou poverený zástupca riaditeľa pre praktické vyučovanie, alebo majster odbornej výchovy. V niektorých prípadoch sa koordinátori stali hlavnými inštruktormi, ktorí školia ostatných inštruktorov u zamestnávateľa a výraznejšie tak vstupujú do priebehu praktického vyučovania.

Z pohľadu škôl zaznievala na stretnutiach s hodnotiteľmi kritika SDV najmä v tom zmysle, že žiaci sú do určitej miery **ochudobnení o širší rozhľad v danom odbore**, keďže na praktickom vyučovaní

⁷¹ Výnimku predstavujú (súkromné) podnikové školy, ktoré sú vyňaté z určovania počtu žiakov pre jednotlivé študijné a učebné odbory pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku. SDV je však pre nich najprirodzenejšou formou koexistencie podniku a školy, takže žiakov a ich rodičov motivujú k podpisu učebných zmlúv.

u zamestnávateľa spravidla vykonávajú užšie spektrum činností než v školských dielňach. Špecializácia v prospech činností vykonávaných zamestnávateľom teda pre školy môže znamenať zvýšenú záťaž na výučbu ostatného učiva v odborných predmetoch. SDV v študijných odboroch tiež vytvára tlak na vyučovanie slovenského jazyka, kde sú požiadavky na maturitnej skúške rovnaké ako na gymnáziách. Každý žiak povinne absolvuje maturitnú skúšku aj z jedného cudzieho jazyka, ale na rozdiel od žiakov gymnázií (povinne úroveň B2), žiaci SOŠ a konzervatórií si môžu vybrať medzi úrovňami B1 a B2.

V niektorých odboroch tiež nie je možné výrazne **prispôsobiť učebné osnovy potrebám zamestnávateľa**. Napr. SOŠ technická a agropotravinárska v Rimavskej Sobote, ktorá má zmluvu o duálnom vzdelávaní v odbore mäsiar – lahôdkar s firmou TAURIS, nedokáže prostredníctvom praktického vyučovania u zamestnávateľa primerane pokryť všetky druhy mäsa, lebo ich zamestnávateľ nespracováva (napr. ryby). V poľnohospodárstve tiež nie je reálne v spolupráci s jedným zamestnávateľom pokryť rastlinnú aj živočíšnu výrobu. Keďže škola pri každom absolventovi garantuje celú škálu odborných vedomostí v danom odbore, v niektorých prípadoch musia aj žiaci v SDV absolvovať posledný polrok duálneho štúdia v školskej dielni, aby dokázali úspešne zvládnuť záverečné skúšky (napr. SOŠ Majstra Pavla v Levoči v odbore autoopravár – mechanik). Dotazníkový prieskum ukázal, že ŠKVP pre potreby duálneho vzdelávania upravili na základe komunikácie so zamestnávateľmi podľa 92 % riaditeľov SOŠ, avšak iba 52 % PZ uviedlo, že v predmetoch, ktoré vyučujú, na základe komunikácie so zamestnávateľmi upravili učebné plány. V niektorých odboroch u zamestnávateľa zohráva dôležitú úlohu **sezónnosť**, takže praktické vyučovanie nemôže primerane nadväzovať na teoretické vyučovanie v škole (napr. výmena letných a zimných pneumatík v autoservisoch, plesová sezóna v hoteloch).

66 % riaditeľov a iba 39 % PZ si myslí, že žiaci zapojení do duálneho vzdelávania majú v priemere lepšie študijné výsledky než nezapojení žiaci. Tento výsledok korešponduje so zistením ŠŠI, podľa ktorého duálne vzdelávanie nemá významný vplyv na študijné výsledky žiakov (podrobnejšie informácie sú uvedené nižšie v časti Žiaci a ich rodičia/zákonní zástupcovia). Rozhovory v niektorých navštívených školách však ukázali, že študijné výsledky žiakov v SDV sú lepšie, keďže sú jedným z faktorov, ktorý priamo ovplyvňuje výšku ich mesačného štípencia (viac informácií v HO4). Vplyv SDV na osobnostný rozvoj žiakov vnímajú respondenti dotazníkového prieskumu aj skupinových rozhovorov rovnako: u žiakov zapojených do duálneho vzdelávania vnímajú v porovnaní s nezapojenými žiakmi výraznejšie pozitívne zmeny v ich myslení a správaní (napr. zodpovednosť, dochvilnosť, komunikácia, s čím súhlasí 68 % riaditeľov a 55 % PZ zapojených do dotazníkového prieskumu). Účastníci skupinových rozhovorov citovali predovšetkým zodpovednejší prístup a čiastočne väčšiu psychickú zrelosť, ktorú prináša práca v skutočnom pracovnom kolektíve. Pocit istej rovnocennosti s ostatnými zamestnancami firmy má výrazný psychologický efekt na žiakov tohto veku. Ten je umocnený zdanlivo nepatrnými spôsobmi – napr. ich účasťou na firemných spoločenských udalostiach, teambuilding aktivitách či odovzdávaním dokladu u ukončení praktického vyučovania priamo konateľom spoločnosti. Ak zatiaľ nebol kvantitatívne dokázaný vplyv SDV na študijné výsledky žiakov (napr. zisteniami ŠŠI), výchovný dopad je podľa vybranej vzorky SOŠ nesporný. V kontexte prebiehajúcich ekonomických a spoločenských zmien (pozri HO2) by rozvoj týchto mäkkých zručností (komunikácia, sebariadenie, motivácia) nemal byť podceňovaný.

Aktivity a výstupy NP Duál sú zástupcami SOŠ vnímané prevažne pozitívne. 18 % respondentov dotazníkového prieskumu sa vyjadrilo, že v rámci NP boli osobne zapojení do prípravy metodických alebo plánovacích dokumentov na národnej úrovni, napr. ako člen pracovnej skupiny. 68 % respondentov potvrdilo, že sa zúčastnili na konferenciách alebo workshopoch organizovaných NP. 64 % respondentov uviedlo, že sa zúčastnili najmenej na jednom školení, ktoré ponúkal NP (*Školský vzdelávací program v SDV, Sprevádzanie a motivácia žiaka v SDV a Inovatívne metódy smerujúce k pôsobeniu školy v SDV*), pričom až 84 % z nich toto vzdelávanie považuje za veľmi užitočné, alebo skôr užitočné.

Metodické materiály vytvorené v rámci NP pri svojej práci využíva 75 % riaditeľov SOŠ a PZ, ktorí sa zapojili do dotazníkového prieskumu. Všetci, s výnimkou jedného, ich považujú za veľmi užitočné, alebo skôr užitočné. Podporu poskytovanú Duál pointom považuje pre fungovanie duálneho vzdelávania na ich škole za veľmi dôležitú, alebo skôr dôležitú, až 78 % riaditeľov SOŠ a PZ.

V dotazníkovom prieskume medzi riaditeľmi a pedagógmi SOŠ respondenti uviedli, že ich osobné očakávania boli prevažne naplnené (18 % súhlasí a 55 % skôr súhlasí). Zároveň uviedli, že spolupráca so zamestnávateľmi poskytujúcimi praktické vyučovanie obohacuje po odbornej stránke aj ich osobne (súhlasí 84 % riaditeľov a 77 % PZ). Za hlavné výhody zavedenia SDV na ich škole však považujú prevažne prínosy pre žiakov (pozri nižšie v časti Žiaci a ich rodičia/zákonní zástupcovia). Pre samotné školy prináša SDV okrem vyššie uvedených nepriamych výhod (prestíž školy a zvýhodnenie pri plánovaní výkonov) len obmedzené benefity v podobe kontaktu školy so zamestnávateľmi. Ďalšie vzdelávanie učiteľov formou stáže vo firme uviedol ako výhodu SDV len jeden respondent. Podobné zistenia priniesli rozhovory realizované vo vybranej vzorke 15 SOŠ. Podľa nich si PZ/majstri odbornej výchovy jasne uvedomujú výhody SDV predovšetkým v súvislosti s možnosťami lepšieho technologického vybavenia a zamestnávateľov, ktoré škola z objektívnych príčin nemôže žiakom poskytnúť. Podobne bola u niektorých PZ viditeľná motivácia a nadšenie zo zapojenia nových zamestnávateľov – napr. Spojená škola v Detve víta nové zapojenie obchodnej akadémie do SDV a vníma to aj ako príležitosť obohatiť vlastné praktické vyučovanie v priestoroch školy činnosťami a aktivitami podľa vzoru nových zamestnávateľov.

Celkovo až 86 % respondentov z radov riaditeľov SOŠ a PZ uviedlo, že je podľa ich názoru potrebné ďalej realizovať duálne vzdelávanie na ich škole. Zároveň 75 % účastníkov dotazníkového prieskumu považuje za potrebné ďalej sa profesijne vzdelávať v súvislosti s realizáciou duálneho vzdelávania. Najčastejšie pritom uviedli oblasť (i) legislatívy, (ii) tvorby ŠKVP, (iii) dokumentácie k SDV, (iv) marketingu duálneho vzdelávania a (v) nových technológií.

Zamestnávatelia

Víziou zamestnávateľov je „zabezpečenie funkčného systému OVP, vrátane SDV, v súlade s potrebami zamestnávateľov smerujúceho k príprave na povolanie podľa požiadaviek trhu práce“. ⁷² Ich primárnou motiváciou, kvôli ktorej vstupujú do procesu vzdelávania na SOŠ, je teda **pripraviť si budúcich zamestnancov** a výsledky zapojenia do SDV očakávajú v strednodobom až dlhodobom časovom horizonte. Zároveň však niektorí zamestnávatelia vnímajú svoje aktivity v SDV aj ako **spoločenskú zodpovednosť firmy** a akceptujú skutočnosť, že vzdelávajú a vychovávajú odborníkov nielen pre seba, ale pre celý región či odvetvie.

Samotný **priebeh praktického vyučovania** je z pohľadu zamestnávateľov v SDV efektívny. Podľa respondentov dotazníkového prieskumu sa väčšina žiakov dokáže adekvátne zapojiť do pracovných procesov v ich spoločnosti (89 % súhlasí alebo skôr súhlasí) a ostatní zamestnanci spoločnosti vnímajú prítomnosť žiakov na pracovisku pozitívne (87 % súhlasí alebo skôr súhlasí). Zamestnávatelia majú aktuálne informácie o priebehu teoretického vyučovania ich žiakov na SOŠ (66 % súhlasí alebo skôr súhlasí), ich teoretickú prípravu na SOŠ považujú za dobrú (74 % súhlasí alebo skôr súhlasí) a spolupráca s PZ školy je na veľmi dobrej úrovni (91 % súhlasí alebo skôr súhlasí). Zároveň vnímajú pozitívny vplyv praktického vyučovania na vytváranie pracovných návykov u žiakov (napr. zodpovednosť, dochvilnosť, komunikácia s inými zamestnancami – 96 % súhlasí alebo skôr súhlasí).

Celkovo sú zástupcovia zamestnávateľov opatrne pozitívni aj ohľadom naplnenia ich osobných očakávaní od duálneho vzdelávania v ich spoločnosti (16 % súhlasí a 53 % skôr súhlasí). Za **hlavnú výhodu** duálneho vzdelávania v ich spoločnosti podľa dotazníkového prieskumu jednoznačne považujú

⁷² RADA ZAMESTNÁVATEĽOV PRE OVP. 2021. *Vízia a stratégia rozvoja SDV do roku 2025*.

prípravu budúcich pracovníkov priamo na pozície, ktoré potrebujú. Zdôrazňujú pritom svoje očakávanie (a niektorí už aj reálnu skúsenosť), že absolvent SDV pozná firmu a firma pozná schopnosti a zručnosti absolventa, takže sa minimalizuje adaptačná fáza nového zamestnanca a tiež aj predčasné odchody počas skúšobnej lehoty. Výrazne menej zástupcov zamestnávateľov uviedlo ako hlavnú výhodu duálneho vzdelávania okamžitý osov z práce žiakov, teda reálnu prácu, ktorá firme vytvára zisk a znižuje pracovné zaťaženie iných zamestnancov. Niektorí respondenti v dotazníkovom prieskume spomenuli aj výhody spojené s vekom žiakov – omladenie kolektívu, IT zručnosti, mladícku energiu a aktivitu. Menšie firmy tiež vnímajú svojich dualistov aj ako jednu z foriem propagácie v regióne.

Konečný **želaný efekt** v podobe prípravy budúcich zamestnancov, ktorí adaptačnú fázu absolvujú už počas stredoškolského štúdia a ako čerství absolventi budú schopní plnohodnotne vykonávať pracovné úlohy, však SDV nedokáže v plnej miere zaručiť. Napriek množstvu úsilia a finančných prostriedkov, ktoré zamestnávatelia do žiaka v duálnom vzdelávaní niekoľko rokov investujú, časť absolventov pokračuje vo vysokoškolskom štúdiu a časť absolventov sa uplatní inde. Častokrát je však úroveň prípravy budúcich zamestnancov podmienená priamo charakterom práce alebo jej odvetvím a kvôli jej komplexnosti sú absolventi pripravení na samostatnú pracovnú činnosť len do istej miery (napr. spoločnosť Brose a Neografia).

Zamestnávatelia v rozhovoroch najčastejšie uvádzali odhadovaný počet 50 % absolventov SDV, ktorí sa u nich zamestnávajú. Tento pozitívny výsledok potvrdili príkladmi úspešných absolventov, ktorým sa podarilo získať aj interné povýšenie. V dotazníkovom prieskume sa 67 % zástupcov zamestnávateľov vyjadrilo, že väčšine absolventov duálneho vzdelávania v ich spoločnosti ponúkli alebo plánujú ponúknuť prácu v zamestnaneckom pomere. Avšak iba 25 % zamestnávateľov uviedlo, že väčšina absolventov duálneho vzdelávania, ktorým ponúkli zamestnanie, u nich začala pracovať.

V praxi sa ukazuje, že snaha poistiť si budúcich absolventov podpísaním zmluvy o budúcej pracovnej zmluve nie je účinná. Pôvodne zamýšľaný benefit duálneho vzdelávania v podobe zaistenej práce po ukončení štúdia je z pohľadu žiakov aj ich rodičov/zákonných zástupcov vnímaný ako nevýhoda vychádzajúca z neochoty viazať sa. Zamestnávatelia takýmto spôsobom zaväzujú žiakov k povinnosti odpracovať dva alebo tri roky po skončení štúdia (záväzok platí aj po ukončení prípadného vysokoškolského štúdia), ale ako všetci priznávajú, ide skôr o morálny apel, ktorý nie je súdne vymožiteľný. Keďže je teda povinnosť podpísať zmluvu o budúcej zmluve pri nástupe do SDV pomerne veľkou prekážkou pre ochotu žiakov a ich rodičov podpísať učebnú zmluvu, niektorí zamestnávatelia do učebnej zmluvy explicitne uvádzajú, že žiak po skončení štúdia nie je povinný u zamestnávateľa pracovať. Celkovo iba 25 % respondentov v dotazníkovom prieskume uviedlo, že ich firma so žiakmi v SDV uzatvára zmluvný záväzok zostať pracovať v spoločnosti po skončení štúdia.⁷³

Medzi firmami, s ktorými hodnotitelia uskutočnili rozhovory, sú zamestnávatelia, ktorí sa striktne držia legislatívnych povinností voči žiakovi, ale aj takí, ktorí k duálnemu vzdelávaniu pristupujú holisticky a vnášajú doň **nadštandardné prvky svojej firemnej kultúry a know-how**. Príkladom je firma ZF v Trnave, ktorá vo svojich výrobných priestoroch vytvorila stredisko duálneho vzdelávania, v ktorom má vlastných majstrov s pedagogickým vzdelaním a plnohodnotné technologické zariadenia, rovnaké ako vo výrobe. Aby sa žiaci zžili s odborom a pochopili, že strojárstvo je kreatívna práca, počas celého štúdia sa venujú výhradne cvičnej práci. Podľa vyjadrenia zástupcov firmy by pri bežnej produktívnej práci žiaci nemohli zistiť, čo všetko stroje dokážu, a nepriniesla by želaný povzbudzujúci efekt. Tento motivačný prvok firma aplikuje do celého prístupu k žiakovi – poverení zamestnanci navštevujú ZŠ v širokom okolí, robia vstupné rozhovory so žiakmi aj rodičmi, pred pandémiou organizovali pre žiakov ZŠ exkurzie do výrobných priestorov. Všetkým absolventom duálneho vzdelávania ZF garantuje pracovnú pozíciu, avšak šikovnejší žiaci dostanú ponuku na lepšie pozície než tí menej šikovní.

⁷³ Pre úplnosť treba uviesť, že až 65 % žiakov sa v dotazníku vyjadrilo, že majú so zamestnávateľom, u ktorého absolvujú praktické vyučovanie, podpísanú zmluvu o budúcej pracovnej zmluve. Dotazník pre zamestnávateľov je však z hľadiska zapojenia respondentov viac reprezentatívny než dotazník pre žiakov.

Absolventom, ktorí pokračujú v štúdiu na VŠ, firma ponúka spoluprácu aj pri bakalárskych a diplomových prácach. ZF uvádza, že až 70 % ich absolventov duálneho vzdelávania zostáva vo firme pracovať a dodáva, že aj tých, ktorí nezostanú, vnímajú ako odborníkov, ktorí u nich vyštudovali. Podobný postoj má 51 % respondentov dotazníkového prieskumu, podľa ktorých zapojenie ich firmy do duálneho vzdelávania zvýšilo jej prestíž v očiach verejnosti.

Ďalším príkladom nadštandardného benefitu je možnosť získať certifikát odbornej spôsobilosti DualPro, ktorý ponúka spoločnosť Brose v Prievidzi. Od roku 2017 spolupracuje so Slovensko-nemeckou obchodnou a priemyselnou komorou a o daný certifikát má záujem pomerne veľký počet žiakov, keďže je platný v celej Európe. Náročnosť takejto skúšky je veľká a spoločnosť si preto dôkladne vyberá žiakov, ktorých prijímá do SDV. Podobný certifikát ponúka aj spoločnosť Volkswagen.

Rozhovory so zamestnávateľmi naznačili aj rôznorodé ťažkosti, ktorým musia pri práci so žiakmi SOŠ čeliť. Asi najväčším problémom sú absencie, najmä u žiakov zo SZP (napr. firma ROŠERO-P v Spišskej Novej Vsi z tohto dôvodu uvažuje o ukončení spolupráce so SOŠ Majstra Pavla v Levoči). Veľa záleží aj od schopnosti inštruktorov, resp. majstrov odbornej výchovy nájsť primeranú rovnováhu medzi prísnosťou a empatiou voči teenagerom. Ak na nich priamo a neustále nedohliadajú, žiaci majú tendenciu poľaviť v pracovnom tempe. Zároveň musia zamestnávatelia hľadať rovnováhu aj v pracovnej činnosti žiakov – vyhýbať sa príliš rutinnej práci, striedať rôzne činnosti s rôznou náročnosťou a zároveň poskytnúť zmysluplnú pomoc ostatným zamestnancom. Zamestnávatelia kladú veľký dôraz aj na vzájomnú slušnosť a komunikáciu, takže napríklad spoločnosť AGROTRADE GROUP Rožňava kvôli žiakom v SDV doplnila do internej smernice text „zdravím všetkých ako prvý“. Často zaznievali aj sťažnosti na chýbajúcu spätnú väzbu od žiakov – nekomunikujú, nevyjadrujú svoj názor, nedávajú inštruktorom najavo svoj záujem. Všetci zamestnávatelia sa však zhodli, že s pribúdajúcim vekom a vyšším ročníkom sú žiaci samostatnejší a produktívnejší.

V rámci dotazníkového prieskumu sa 15 % zástupcov zamestnávateľov vyjadrilo, že ich osobné očakávania od duálneho vzdelávania zatiaľ neboli naplnené. Spomínajú predovšetkým prístup žiakov k praktickému vyučovaniu, teda ich nedostatočný záujem a sebadisciplínu, ako aj slabú teoretickú prípravu. Časť respondentov vyjadrila nespokojnosť so skutočnosťou, že absolventi nenastúpili do pracovného pomeru u zamestnávateľa v takom počte, ako zamestnávateľ očakával.

Z hľadiska **využitia výstupov** NP Duál 35 % respondentov dotazníkového prieskumu pre zamestnávateľov uviedlo, že sa zúčastnili na konferenciách alebo workshopoch organizovaných v rámci projektu. 74 % používa pri svojej práci metodické materiály vytvorené v rámci NP Duál, pričom až 93 % z nich ich považuje za užitočné. Podporu poskytovanú Duál pointom pre fungovanie duálneho vzdelávania vo svojej spoločnosti považuje za dôležitú 77 % zástupcov zamestnávateľov.⁷⁴ 20 % respondentov bolo osobne zapojených do prípravy metodických alebo plánovacích dokumentov na národnej úrovni, napríklad ako člen pracovnej skupiny NP Duál.

Podľa 80 % respondentov sa ich spoločnosť v budúcnosti plánuje zapájať do SDV (2 % neplánuje a 18 % to nedokáže posúdiť). 57 % zástupcov zamestnávateľov považuje za potrebné v súvislosti s duálnym vzdelávaním realizovať v budúcnosti vzdelávanie zamestnancov ich spoločnosti. Ako potrebné uvádzajú najčastejšie vzdelávanie v oblasti pedagogiky, komunikácie a psychológie práce s mládežou.

Žiaci a ich rodičia/zákonní zástupcovia

Pre žiakov predstavuje duálne vzdelávanie možnosť pripravovať sa na budúce povolanie v reálnych podmienkach u zamestnávateľa, získať finančný príjem už počas štúdia na SŠ a mať prísľub pracovného miesta hneď po skončení štúdia. Z dlhodobého hľadiska by teda mal SDV prispieť k zvýšeniu

⁷⁴ Zároveň 74 % respondentov považuje za dôležitú aj podporu poskytovanú príslušnou SPO.

uplatniteľnosti absolventov SOŠ na trhu práce a k zníženiu nezamestnanosti mladých. Zároveň by mal väčší podiel absolventov SOŠ nájsť uplatnenie v odbore, ktorý vyštudovali, a tak prispieť k zvýšeniu hodnoty za peniaze vynaloženej na OVP.

Prvé dostupné výsledky absolventov SDV v rokoch 2018 a 2019⁷⁵ naznačujú, že tieto očakávania sa SDV darí naplňovať. Hoci na študijné výsledky žiakov SDV predbežne nemá významný vplyv,⁷⁶ výsledky absolventov SDV na trhu práce sú lepšie než u ostatných absolventov SOŠ. Štúdia RÚZ založená na údajoch firmy TREXIMA konštatuje, že absolventi SDV v roku 2018 mali na konci leta mieru nezamestnanosti pod úrovňou 5 %, pričom na prelome rokov 2019 a 2020 klesla na úroveň 2 %. Medzi ostatnými absolventmi SOŠ v roku 2018 bola v septembri 2018 nezamestnanosť viac ako 30 % a po roku klesla na úroveň 10 %. Podobne to prebiehalo aj pri kohorte absolventov z roku 2019, kde však výsledky absolventov SDV boli horšie než v roku 2018 – miera nezamestnanosti bola v septembri na úrovni 20 % a do marca 2020 klesla na 7 %. Po vypuknutí pandémie COVID-19 začala opätovne stúpať, ale počas celého sledovaného obdobia bola výrazne nižšia než u ostatných absolventov.⁷⁷ S nezamestnanosťou súvisí aj ukazovateľ priemernej doby evidencie nezamestnanosti, ktorý indikuje, koľko dní trvalo v priemere absolventovi nájsť si prvú prácu na trvalý pracovný pomer. Zatiaľ čo pri absolventoch SDV to bolo 59 dní (2018) a 26 dní (2019), u ostatných absolventov bola priemerná doba evidencie nezamestnanosti 129 dní (2018) a 52 dní (2019).⁷⁸

Významný rozdiel bol zistený aj z hľadiska uplatnenia v odbore, ktorý absolvent vyštudoval. V roku 2018 sa uplatnenie absolventov SDV vo svojom odbore pohybovalo na úrovni 70 – 80 % a v roku 2019 na úrovni 60 – 70 %. U ostatných absolventov to bolo okolo 40 % počas oboch sledovaných rokov. V neposlednom rade dosiahli absolventi SDV lepšie výsledky aj z hľadiska odmeňovania. Ich priemerná mzda bola po dvoch rokoch od ukončenia štúdia na SOŠ vyššia o 10 % (absolventi z roku 2018), resp. o 5 % (absolventi z roku 2019).⁷⁹

Tieto sľubné výsledky z rokov 2018 a 2019 korešpondujú aj so súčasným vnímaním SDV žiakmi a ich rodičmi. Výsledky dotazníkového prieskumu, ktorý vo februári 2022 zrealizovali hodnotitelia medzi žiakmi v SDV,⁸⁰ ukázali, že u 73 % z nich sa naplnili ich osobné očakávania od duálneho vzdelávania. 94 % respondentov si myslí, že štúdium v SDV je kvalitnou prípravou na budúci profesijný život, napr. z pohľadu pracovných návykov, pracovnej morálky a zručností. Až 89 % žiakov sa zdá, že vďaka praktickému vyučovaniu sa naučili aj veci, ktoré priamo nesúvisia s pracovnými zručnosťami (napr. pracovné návyky, disciplína, komunikácia), čo súhlasí s vnímaním riaditeľov škôl a PZ (pozri predchádzajúcu podkapitolu SOŠ). V rámci otvorených odpovedí žiaci potvrdili benefity duálneho vzdelávania; za hlavnú výhodu považujú (i) priamu pracovnú skúsenosť, (ii) finančné ohodnotenie a (iii) prácu po ukončení štúdia. Menej často vo svojich odpovediach ako hlavnú výhodu uvádzali zaradenie do pracovného kolektívu a získanie praktických zručností. Ich celkovú spokojnosť však odzrkadľuje fakt, že 91 % respondentov by odporučilo zapojenie do SDV iným žiakom.

Priebeh praktického vyučovania u zamestnávateľa hodnotí 82 % žiakov pozitívne (profesionálny prístup inštruktora, potrebné materiálne a technické vybavenie, kvalitné ochranné pomôcky, atď.). 86 % žiakov potvrdilo, že zamestnávateľ si voči nim plní všetky povinnosti dané učebnou zmluvou (napr. pracovný čas, nárok na stravu, ochranné pomôcky). Zamestnávateľ/inštruktorka im jasne vysvetlil, čo sa od nich očakáva (88 % súhlasí alebo skôr súhlasí), a komunikuje s nimi ohľadom ich výkonu počas

⁷⁵ RÚZ. [bez dátumu]. *Analýza aktuálneho stavu vyššieho odborného vzdelávania na Slovensku a možnosti jeho rozvoja*.

⁷⁶ Podľa záverov kontrol Štátnej školskej inšpekcie na SOŠ žiaci v SDV dosiahli v záverečných skúškach v školskom roku 2018/2019 porovnateľné výsledky ako žiaci mimo SDV. Rozdiely neboli pozorované ani pri praktickej časti záverečnej skúšky.

⁷⁷ RÚZ. [bez dátumu]. *Analýza aktuálneho stavu vyššieho odborného vzdelávania na Slovensku a možnosti jeho rozvoja*.

⁷⁸ RÚZ. [bez dátumu]. *Analýza aktuálneho stavu vyššieho odborného vzdelávania na Slovensku a možnosti jeho rozvoja*.

⁷⁹ RÚZ. [bez dátumu]. *Analýza aktuálneho stavu vyššieho odborného vzdelávania na Slovensku a možnosti jeho rozvoja*.

⁸⁰ Spätnú väzbu od žiakov týkajúcu sa výsledkov duálneho vzdelávania je potrebné považovať za orientačnú, nakoľko 44 % respondentov študuje v prvom ročníku a 22 % v druhom ročníku SŠ. Ich pohľad na SDV sa preto v ďalších rokoch ešte môže meniť.

praktického vyučovania (81 % súhlasí alebo skôr súhlasí). Žiaci sa vedľa primerane zapojiť do pracovných procesov u zamestnávateľa (82 % súhlasí alebo skôr súhlasí), cítia sa ako súčasť tímu (80 % súhlasí alebo skôr súhlasí) a svoju prácu považujú za zmysluplnú a užitočnú (77 % súhlasí alebo skôr súhlasí). Zároveň žiaci uviedli, že prístup ostatných zamestnancov u zamestnávateľa k nim je primeraný ich práci (82 % súhlasí alebo skôr súhlasí).

O niečo kritickejšie vnímajú žiaci **spoluprácu zamestnávateľa a školy**. Iba 61 % uviedlo, že na praktickom vyučovaní u zamestnávateľa robia to, o čom sa učia v škole. S výrokom, že zamestnávateľ/inštruktor sa zaujíma o ich študijné výsledky v škole, súhlasí alebo skôr súhlasí 64 % respondentov. Naopak, učitelia v škole sa zaujímajú o výsledky a skúsenosti z praktického vyučovania u zamestnávateľa podľa 67 % žiakov. Pomer teoretického vyučovania v škole a praktického vyučovania u zamestnávateľa však žiaci považujú za primeraný (77 % súhlasí alebo skôr súhlasí).

Žiaci v dotazníkovom prieskume tiež uviedli, že ich rodičia/zákonní zástupcovia vnímajú ich zapojenie do SDV pozitívne (88 % súhlasí alebo skôr súhlasí) a rodičia⁸¹ to v dotazníkovom prieskume skutočne potvrdili – celkovo vníma zapojenie svojho dieťaťa do SDV pozitívne až 93 % rodičov. Zároveň 74 % respondentov uviedlo, že sa naplnili ich osobné očakávania od duálneho vzdelávania. S odstupom času je s výberom zamestnávateľa, u ktorého ich dieťa absolvuje praktické vyučovanie, veľmi spokojných 34 % respondentov, spokojných 34 % a čiastočne spokojných 25 %.⁸² Až 89 % rodičov, ktorí sa zúčastnili dotazníkového prieskumu, by zapojenie do SDV odporučilo aj iným (napr. deťom svojich známych).

Rodičia/zákonní zástupcovia priebeh praktického vyučovania svojich detí vnímajú podobne ako ich potomkovia, pričom ich spokojnosť s jednotlivými aspektmi praktického vyučovania sa pohybuje okolo 80 %. Podobne vnímajú aj hlavné výhody duálneho vzdelávania, len na rozdiel od detí kladú väčší dôraz na možnosť budúceho zamestnania a menší dôraz na okamžité finančné benefity. Na otázku ohľadom informovanosti sa 47 % rodičov/zákonných zástupcov vyjadrilo, že informácie o priebehu duálneho vzdelávania svojho dieťaťa má od školy aj od zamestnávateľa, 16 % len od školy a 23 % len od dieťaťa.

Pokiaľ ide o **budúcnosť**, 49 % rodičov/zákonných zástupcov predpokladá, že ich dieťa bude pracovať u zamestnávateľa, u ktorého absolvuje praktické vyučovanie, a 23 % očakáva, že bude pokračovať v štúdiu (napr. na VŠ). Iba 4 % respondentov predpokladajú, že ich dieťa bude pracovať u iného zamestnávateľa v odvetví, ktoré študuje, a rovnako 4 % predpokladajú, že bude podnikáť v odvetví, ktoré študuje.

Rozhovory s riaditeľmi 15 vybraných SOŠ ukázali, že do duálneho vzdelávania sa bežne zapájajú aj **žiaci zo SZP**. Podľa vyjadrenia zástupcov škôl zohráva pre túto skupinu žiakov finančná odmena spojená s duálnym vzdelávaním významnejšiu motivačnú úlohu ako pre ostatných žiakov, nakoľko štipendium spojené s odmenou za produktívnu prácu môže v niektorých rodinách predstavovať významnú časť príjmu do rodinného rozpočtu. V niektorých prípadoch objaví žiak vďaka duálnemu vzdelávaniu úplne nové možnosti, keď v praxi vidí, že vynaložená snaha mu prináša finančné výhody. Takýto výchovný element bol dokonca zaznamenaný opačným smerom – tam, kde úloha rodiny z rôznych príčin zlyhávala, žiak mal priamu zásluhu na tom, že jeho rodič získal zamestnanie.

V regiónoch stredného a východného Slovenska sú do SDV vo významnom počte zapojení aj **rómski žiaci**, pri ktorých musia v niektorých prípadoch školy čeliť predsudkom zamestnávateľov (najmä vo vzťahu k pravidelnosti dochádzky žiakov) a zamestnávateľa predsudkom niektorých zákazníkov (ak s nimi prichádzajú priamo do styku). Školy zároveň musia prekonávať nedôveru a obavy rodičov, ktorí

⁸¹ Z vyjadrení zástupcov škôl, ktorí rozposielali pozvánky na účasť v online dotazníkovom prieskume svojim žiakom a ich rodičom/zákonným zástupcom, vyplýva, že účasť rodičov zo SZP, najmä z prostredia MRK, je vzhľadom na ich obmedzený prístup k internetu v dotazníkovom prieskume nízka. Keďže žiaci vyplnili dotazník v priestoroch školy počas vyučovania, ich odpovede sú viac reprezentatívne než odpovede rodičov.

⁸² Žiaci to hodnotia podobne: 34 % je veľmi spokojných, 39 % spokojných, 20 % čiastočne spokojných, 4 % sú nespokojné a 3 % veľmi nespokojné.

nechcú púšťať svoje deti, najmä dievčatá, na pracovisko zamestnávateľa ďaleko od svojho bydliska, prípadne vo večerných hodinách (napr. v gastro sektore). Školy aj zamestnávateľia tiež musia súperiť o žiakov s podnikateľmi, ktorí Rómom ponúkajú nelegálnu prácu vo forme brigád s výplatom v hotovosti na konci dňa, ako aj s tendenciou otcov brať svojich synov na prácu do zahraničia ešte pred ukončením štúdia na SŠ. Tieto faktory predstavujú zvýšenú záťaž predovšetkým pre školu, ktorá musí citlivo individuálne komunikovať so všetkými stranami a operatívne hľadať vhodné riešenia (napr. pracovisko zamestnávateľa v blízkosti bydliska, zvýšená prítomnosť majstrov odbornej výchovy na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa).

Hoci vzorka 15 vybraných SOŠ nemôže byť podkladom pre zovšeobecnenia, ktoré sú platné plošne, je potrebné zdôrazniť zistenia z navštívených SOŠ s nadpolovičným podielom žiakov z MRK. Tu je možné konštatovať, že vďaka osobnému nasadeniu zástupcov škôl aj zamestnávateľov prispieva SDV k odstraňovaniu stereotypov voči Rómom a podporuje ich začlenenie na trh práce. Napríklad firma TAURIS v Rimavskej Sobote má v duálnom vzdelávaní viac ako polovicu rómskych žiakov zo SOŠ technickej a agropotravinárskej a oceňuje ich manuálne zručnosti pri spracovaní mäsa; rómske žiačky Súkromnej spojenej školy v Kežmarku vykonávajú praktické vyučovanie v hoteloch vyššej kategórie vo Vysokých Tatrách; firma DARUS stav z Kežmarku je aj vďaka zapojeniu rómskych žiakov do stavebných prác úspešnejšia pri získavaní zákaziek od verejného sektora;⁸³ obecná firma Rozvoj Krížovej Vsi⁸⁴ plní najmä misiu sociálneho podniku, ktorý ponúka pracovné príležitosti pre obyvateľov obce, vrátane rómskych žiakov v duálnom vzdelávaní na Súkromnej spojenej škole v Kežmarku.

ZŠ

Výchovní a kariéroví poradcovia na ZŠ a do určitej miery aj školskí psychológovia a triedni učitelia zohrávajú dôležitú úlohu pri informovaní a usmerňovaní žiakov 8. a 9. ročníka a ich rodičov/zákonných zástupcov ohľadom výberu SŠ. Aby túto úlohu mohli kompetentne vykonávať, potrebujú mať dostatok informácií o OVP (vrátane SDV) a primeraný časový priestor, ktorý môžu kariérovému poradenstvu venovať.

Všetci výchovní a kariéroví poradcovia, ktorí boli zapojení do hodnotenia,⁸⁵ deklarovali svoj pozitívny postoj k SDV. Vnímajú postupný legislatívny vývoj a systémové vylepšenia, ktorými SDV prešiel, a podľa vlastného vyjadrenia rozumejú jeho podstate a výhodám. Približne polovica z nich potvrdila svoju účasť na vzdelávacom programe *Podpora kariérového vývinu žiaka primárneho a nižšieho stredného vzdelávania*, ktorý bol organizovaný v rámci NP Duál, pričom vyzdvihli prehľadnosť informácií, ktoré dostali. Podľa jedného respondenta získali systematický prehľad nástrojov a prístupov, ktoré dovtedy používali intuitívne.

Rovnako polovica výchovných a kariérových poradcov potvrdila, že pozná Duál pointy, najmä ako zdroj informačných materiálov o SDV. Niektorí poradcovia uviedli, že prostredníctvom Duál pointu dostávajú aj pozvánky na podujatia súvisiace s kariérovým poradenstvom, prípadne že pracovník Duál pointu prezentoval SDV na ich ZŠ. V rámci osobných rozhovorov s poradcami, ktorí túto funkciu vykonávajú dlhšie, bola zdôraznená informačná úloha Duál pointov najmä na začiatku zavádzania SDV v rokoch

⁸³ Ide o tzv. sociálne aspekty vo verejnom obstarávaní, teda o spoločensky zodpovedné zadávanie verejných zákaziek, prostredníctvom ktorého môžu verejní obstarávatelia a obstarávatelia prispieť k dosiahnutiu sociálnych cieľov, ako je najmä podpora pracovných príležitostí, sociálne začleňovanie znevýhodnených osôb, dodržiavanie sociálnych a pracovných práv, ako aj podpora malých a stredných podnikov (ÚRAD PRE VEREJNÉ OBSTARÁVANIE. 2017. *Sociálne aspekty vo verejnom obstarávaní*.).

⁸⁴ V obci dosahuje podiel rómskych obyvateľov 85 %.

⁸⁵ V rámci terénneho zberu dát sa hodnotiteľom podarilo uskutočniť sedem osobných rozhovorov s výchovnými a kariérovými poradcami na zdrojových ZŠ, odkiaľ prichádzajú žiaci do SDV vo vybranej vzorke 15 SOŠ. Ďalších 18 výchovných a kariérových poradcov odpovedalo na otázky hodnotiteľov písomne.

2015 – 2018. Od roku 2019, keď bola prijatá novela školského zákona, a najmä po skončení NP Duál v roku 2021, zohrávajú v koordinácii kariérového poradenstva významnejšiu úlohu CPPPaP.

Čo sa týka záujmu žiakov a ich rodičov o duálne vzdelávanie v ich regióne, odpovede výchovných a kariérových poradcov sa rôznia – od žiadneho záujmu až po vysoký záujem. Zdôrazňujú pritom prirodzenú preferenciu gymnázií u žiakov s nadpriemerným prospechom, takže o SOŠ uvažujú iba žiaci s priemerným a podpriemerným prospechom. Svoj reálny vplyv na výber povolania a školy však poradcovia považujú za nízky; spočíva najmä v poskytovaní informácií o študijných a učebných programoch v okolí. Väčšina žiakov, resp. rodičov, ich vyhľadáva najmä kvôli konkrétnym otázkam súvisiacim s prihláškou na SŠ, takže aktívne a priebežné poradenstvo pri rozhodovaní o výbere školy je skôr zriedkavé.

Hlavným zámerom NP Duál bolo podporiť plošnú implementáciu SDV do všetkých vhodných učebných a študijných odborov. Jeho aktivity boli preto zamerané na štyri hlavné cieľové skupiny SDV: SOŠ, zamestnávateľia a ich SPO, žiaci a ich zákonní zástupcovia a ZŠ. Realizáciu a prínosy duálneho vzdelávania vnímajú prevažne pozitívne, takže je možné konštatovať, že **nastavenie projektu vyhovovalo potrebám cieľových skupín.**

Pre **SOŠ**, ktoré v súčasnosti dobiehajú dlhoročný modernizačný dlh, predstavuje SDV možnosť **zviditeľniť sa** prostredníctvom hlbšej spolupráce so zamestnávateľmi, najmä pokiaľ ide o veľké a prestížne firmy. Realizácia duálneho vzdelávania na škole so sebou prináša aj **zvýhodnenie pri určovaní počtu žiakov** pre prijímacie konanie v nasledujúcom školskom roku. Zástupcovia SOŠ sú s priebehom duálneho vzdelávania prevažne spokojní a oceňujú najmä jeho prínosy pre žiakov. Mnohí z nich tiež potvrdili, že absolvovali vzdelávacie aktivity a používajú výstupy NP Duál.

Zamestnávateľia vstupujú do SDV so zámerom **pripraviť si budúcich zamestnancov** a čiastočne aj v rámci **spoločenskej zodpovednosti firmy**. Priebeh praktického vyučovania považujú vo všeobecnosti za efektívny, pričom za jeho hlavnú výhodu považujú prípravu pracovníkov na konkrétne pozície podľa svojich potrieb. Podľa doterajších skúseností vo firmách po skončení duálneho vzdelávania zostáva pracovať približne polovica absolventov, ostatní pokračujú v štúdiu, alebo sa uplatnia inde. Snaha zamestnávateľov viazať žiakov prostredníctvom zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je v praxi málo účinná a podľa dotazníkového prieskumu tak robí iba približne štvrtina zamestnávateľov.

Žiaci zapojení do SDV oceňujú **priamu pracovnú skúsenosť u zamestnávateľa, finančné benefity** počas štúdia, ako aj **perspektívu budúceho zamestnania**. S priebehom duálneho vzdelávania sú prevažne spokojní žiaci aj ich zákonní zástupcovia, pričom bežne sa do SDV zapájajú aj žiaci zo SZP. Prvé analýzy z rokov 2018 a 2019 ukazujú, že študijné výsledky žiakov v duálnom vzdelávaní sú porovnateľné s ostatnými žiakmi, ale ich **uplatnenie na trhu práce je lepšie** – z hľadiska nezamestnanosti, odmeňovania, aj uplatnenia v odbore.

Výchovní a kariéroví poradcovia na ZŠ deklarujú svoj pozitívny postoj k duálnemu vzdelávaniu. Približne polovica z nich sa zúčastnila na vzdelávacom programe v rámci NP Duál a čerpala informácie o SDV aj prostredníctvom Duál pointov. Svoj **reálny vplyv** na výber povolania, resp. SŠ u žiakov ZŠ, však **považujú za nízky.**

3.4 HO4: Aké boli kľúčové faktory (vonkajšie aj vnútorné) úspešnej realizácie projektu?

V tejto HO sú podrobne zanalyzované vonkajšie aj vnútorné faktory, ktoré mali vplyv na realizáciu NP Duál a prostredníctvom neho aj na plošné zavádzanie SDV a s tým súvisiace prehĺbenie vzťahu zamestnávateľ – SŠ – žiak.

SOŠ

Pre SOŠ predstavuje vstup do SDV záväzok dlhodobej a úzkej spolupráce s jedným alebo viacerými zamestnávateľmi, so spoločným cieľom lepšie pripravovať žiakov pre potreby daných zamestnávateľov, ale aj pre širší trh práce v danom sektore. Pre školu spravidla toto rozhodnutie prináša povinnosť intenzívnejšej modernizácie a väčšej špecializácie odborného vzdelávania. Aby bol vstup školy do SDV zmysluplný, malo by byť na začiatku celého procesu splnených niekoľko dôležitých podmienok, ktoré signalizujú jej pripravenosť na SDV. Prvou podmienkou sú odbory vzdelávania vhodné pre SDV, pričom táto podmienka zahŕňa najmä primerané nastavenie ŠkVP, dostatočné personálne kapacity učiteľov a majstrov odbornej výchovy a primerané technické vybavenie pre teoretické a praktické vyučovanie v danom odbore. Druhou podmienkou sú motivovaní a odborne zdatní členovia vedenia školy, ktorí budú vykonávať koordináciu SDV so zamestnávateľmi. Medzi ďalšie dôležité podmienky patrí primeraná podpora zriaďovateľa⁸⁶ a aktívna spolupráca so zdrojovými ZŠ, odkiaľ budú žiaci do duálneho vzdelávania prichádzať.

Pokiaľ sú interné predpoklady na strane školy vytvorené, **rozhodujúcim faktorom, ktorý ovplyvňuje priebeh a kvalitu duálneho vzdelávania, je zamestnávateľ**. Najmä veľkí zamestnávateľia pristupujú k duálnemu vzdelávaniu iniciatívne: oslovujú školy so žiadosťou o spoluprácu, samostatne zvládajú všetky administratívne úkony spojené so SDV, podieľajú sa na akvizícii žiakov ZŠ, znášajú finančné náklady spojené s plnením učebnej zmluvy, garantujú pracovné pozície pre absolventov. Naopak, pri menších firmách musia vynakladať viac úsilia školy – počnúc ich presviedčaním o výhodách duálneho vzdelávania, pomocou pri administratíve, náborom žiakov, ale aj podporou pri riešení rôznych situácií spojených s priebehom praktického vyučovania. V konečnom dôsledku je preto pre školu jednoduchšie mať fungujúcu zmluvu o duálnom vzdelávaní s jedným väčším zamestnávateľom než s viacerými menšími.

V prvých rokoch významne ovplyvnili motiváciu SOŠ vstúpiť do SDV ich **dovtedajšie vzťahy so zamestnávateľmi**. V ideálnom prípade išlo o zmenu formy spolupráce z dohody o vykonaní odbornej praxe na zmluvu o duálnom vzdelávaní, takže po prispôbení sa podmienkam nového zákona spolupráca pokračovala ešte intenzívnejšie než predtým (napr. SOŠ automobilová v Trnave a ZF, SOŠ elektrotechnická v Bratislave a Západoslovenská distribučná, a. s., SOŠ v Trenčíne a STAVOKOV, s.r.o.). Takéto časom overené partnerstvá sa SDV prispôbili ľahšie aj z hľadiska náboru žiakov, administratívy, hodnotenia žiakov a pod. Dobrou praxou v takýchto prípadoch je aj technologický transfer z podnikov do škôl spojený so zaškolením majstrov odbornej výchovy na najnovšie technológie používané v podniku. Vytváranie spoluprác medzi školami a firmami, ktoré pred rokom 2015 navzájom nespocovali, začalo spravidla až v ďalších rokoch a vyžadovalo zo strany škôl viac organizačného úsilia, najmä vo vzťahu k firmám, ktoré dovtedy so SŠ do priameho styku neprichádzali. Nové

⁸⁶ 90 % riaditeľov SOŠ v dotazníkovom prieskume uviedlo, že zriaďovateľ aktívne podporuje ich školu pri realizácii duálneho vzdelávania. U zvyšných 10 % SOŠ, ktorých riaditelia uviedli, že ich zriaďovateľ nepodporuje v dostatočnej miere, bol vo všetkých prípadoch zriaďovateľom samosprávny kraj.

partnerstvá väčšinou začínajú menším počtom učebných zmlúv a ďalšie prehĺbenie spolupráce vyžaduje postupné vybudovanie vzájomnej dôvery.

Popri vyššie uvedených faktoroch, ktoré v súčasnosti ovplyvňujú záujem škôl o zapojenie sa do SDV, zohralo významnú úlohu v prvých rokoch po schválení zákona 61/2015 Z. z. aj **krátenie noratív na žiaka v SDV**. Zákonodarcu vychádzal podľa dôvodovej správy k zákonu 61/2015 Z. z. z úvahy, že časť nákladov na žiaka v SDV je prenesených na zamestnávateľa, takže SOŠ je možné skrátiť finančný noratív o časť zodpovedajúcu platu PZ, pod vedením ktorých žiaci vykonávajú praktické vyučovanie. Prax však ukázala, že majstrom odbornej výchovy sa na škole úväzok spravidla neznížil, nakoľko do SDV vstupuje väčšinou iba časť triedy, takže ostatní žiaci v rovnakom čase naďalej vykonávajú odborný výcvik v školskej dielni. Rovnako aj náklady na prevádzku školských dielní zostávajú nezmenené, takže školy boli za vstup do SDV po finančnej stránke de facto znevýhodnené. Štát však prostredníctvom novely zákona v roku 2018 vrátil noratív do pôvodnej výšky, čo postupne viedlo k vyššiemu zapájaniu SOŠ do SDV.

Celkovo až 70 % riaditeľov a PZ SOŠ, ktorí sa zúčastnili dotazníkového prieskumu, považuje **súčasné nastavenie duálneho vzdelávania za dostatočne motivujúce pre SŠ**. Za hlavné prekážky zapojenia SOŠ do SDV považujú (i) nedostatočný záujem zo strany zamestnávateľov, (ii) administratívnu náročnosť duálneho vzdelávania, a (iii) obavy zo znižovania úväzkov PZ.

Z pohľadu zamestnancov škôl je **súčasné nastavenie SDV pre žiakov** dostatočne motivujúce (79 % súhlasí alebo skôr súhlasí). Vo svojich odpovediach za hlavnú prekážku na strane žiakov považujú ich slabú informovanosť, pričom za nedostatočnú považujú komunikáciu žiakov o SDV s výchovnými a kariérovými poradcami na ZŠ, ako aj celkovú propagáciu SDV na národnej úrovni. Podľa výsledkov dotazníkového prieskumu si 58 % riaditeľov a 55 % PZ myslí, že žiaci zdrojových ZŠ a ich rodičia sú v súčasnosti lepšie informovaní o existujúcich povolaniach a aktuálnej situácii na trhu práce v ich regióne než pred piatimi rokmi. Iba 42 % riaditeľov a 43 % PZ však súhlasí s výrokom, že žiaci, ktorí prichádzajú zo ZŠ na ich školu, majú prehľad o SDV a jeho výhodách. Výsledkom toho je, že iba časť žiakov, ktorí prichádzajú zo ZŠ na SOŠ, má veľký záujem o duálne vzdelávanie (50 % podľa riaditeľov a 56 % podľa PZ). Tieto zistenia potvrdili aj rozhovory v navštívených SOŠ, podľa ktorých sú v tomto ohľade kľúčovými aktivity SŠ, nie ZŠ.

Zo strany niektorých škôl zazneli aj určité filozofické výhrady voči SDV. Od zamestnávateľov očakávajú rovnocenný partnerský vzťah pri výchove a vzdelávaní žiaka, čo však v praxi nie vždy pociťujú. Nechcú byť len v pozícii dodávateľa ľudských zdrojov pre firmy, takže nie sú úplne stotožnení s prílišným prispôbovaním vyučovacieho procesu potrebám zamestnávateľa. Podľa vyjadrení zástupcov škôl si nie všetky firmy primerane uvedomujú svoju *výchovnú* funkciu voči mladým ľuďom; prirodzene kladú dôraz na vzdelávanie a rozvoj zručností a majú tendenciu nahliadať na nich ako na (budúcich) zamestnancov. Pokračujúce vzdelávanie inštruktorov a ich príprava na prácu s (neplnoletými) žiakmi je preto z pohľadu škôl mimoriadne dôležité.

Z pohľadu SOŠ sa ako vhodný aktér podporujúci SDV na národnej úrovni javí Asociácia SOŠ Slovenska, ktorá by mohla zohrávať výraznejšiu koordinačnú úlohu. Napriek podpísanému memorandu o blízkej spolupráci so ŠIOV v roku 2021,⁸⁷ Asociácia v súčasnosti nie je v tomto ohľade dostatočne aktívnym partnerom SPO a MŠVVaŠ SR, takže záujmy SOŠ sú zastupované len fragmentovane – prostredníctvom ich zriaďovateľov.

⁸⁷ ŠIOV. 2021. *Spoluprácu ŠIOV s Asociáciou stredných odborných škôl stvrdzuje memorandum*.

Zamestnávateľa

Pre zamestnávateľa znamená rozhodnutie o vstupe do SDV rozhodnutie vstúpiť do sektora formálneho vzdelávania na SŠ. Keďže sa musí prispôbiť legislatíve v gescii MŠVVaŠ SR, je jeho vstup do SDV spojený s významnými administratívnymi a organizačnými zmenami, ako aj s finančnými nákladmi na ich uskutočnenie.

Prvým krokom, ktorý musí zamestnávateľ vykonať, je **získanie osvedčenia o spôsobilosti** zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v SDV. Komisii zostavenej príslušnou SPO musí preukázať, že má materiálno-technickú, priestorovú, odbornú a personálnu spôsobilosť poskytovať praktické vyučovanie, pričom môže využiť aj možnosť zabezpečiť časť praktického vyučovania v školskej dielni, u iného zamestnávateľa alebo u iného zamestnávateľa s označením nadpodnikové vzdelávacie centrum. Získanie osvedčenia o spôsobilosti sa od prijatia zákona č. 61/2015 Z. z. postupne administratívne zjednodušilo, takže v súčasnosti nepredstavuje prekážku, ktorá by mohla potenciálnych záujemcov odradiť od SDV. Platnosť osvedčenia je sedem rokov; v súčasnosti preto začína proces re-certifikácie zamestnávateľov, ktorí vstúpili do SDV v školskom roku 2015/2016.

Následne by mal zamestnávateľ **vytvoriť spoluprácu** s jednou alebo viacerými SOŠ a spolupracovať s nimi pri vypracovaní alebo aktualizácii ŠkVP pre SDV. Rozhovory so zástupcami zamestnávateľov aj škôl potvrdili, že v súlade s dikciou zákona iniciatíva pri nadväzovaní spolupráce vychádza najčastejšie od zamestnávateľa. Do veľkej miery to ale závisí aj od renomé, ktoré daná škola má. Napríklad Kia oslovila na spoluprácu SOŠ elektrotechnickú v Žiline práve kvôli jej dobrému menu. Naopak, Súkromná spojená škola v Kežmarku, ktorá je známa vysokým podielom žiakov z MRK, niekoľko rokov hľadala a presviedčala zamestnávateľov na spoluprácu pri SDV. Bez ohľadu na spôsob nadviazania spolupráce až 75 % zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili dotazníkového prieskumu, potvrdilo, že SOŠ s nimi konzultovala obsah teoretického vyučovania v SDV.

Zároveň však existuje pomerne veľká skupina zamestnávateľov, ktorí získali osvedčenie pre SDV, ale nezačali ho poskytovať. Určitú úlohu v tom mohla zohrať aj pandémia COVID-19, avšak proces nadväzovania vzťahov a uzatvárania zmlúv o duálnom vzdelávaní môže stagnovať aj kvôli chýbajúcej interaktívnej informačnej platforme zamestnávateľov a škôl v SDV, ktorá by ponúkala ucelený a aktuálny prehľad informácií (podrobnejšie informácie sú uvedené v HO2).

Hoci hodnotitelia nemajú k dispozícii ucelený prehľad zamestnávateľov zapojených do SDV, odpovede 214 respondentov zapojených do dotazníkového prieskumu ukázali, že v súčasnosti sú do SDV zapojené všetky veľkostné kategórie zamestnávateľov: 21 % respondentov uviedlo, že pracuje v mikropodniku, 25 % v malom podniku, 27 % v strednom podniku a 27 % vo veľkom podniku. Až 64 % respondentov uviedlo, že ich spoločnosť začala poskytovať duálne vzdelávanie počas posledných troch školských rokov (t. j. 2019/2020, 2020/2021, alebo 2021/2022); najmä v školskom roku 2019/2020 nastal v porovnaní s predchádzajúcim rokom významný nárast počtu zamestnávateľov, čo je možné do veľkej miery pripísať prijatiu novely zákona č. 61/2015 Z. z. v roku 2018. Prieskum zároveň ukázal, že v prvých rokoch sa do SDV zapájali najmä veľké a stredné podniky, v posledných troch rokoch do SDV najčastejšie vstúpili mikro a malé podniky.

Osobné rozhovory so školami a zamestnávateľmi ukázali, že do SDV sa v pozícii zamestnávateľa postupne zapájajú aj samosprávy. Ide o rôzne špecifické konštelácie, ktoré vznikajú najmä z iniciatívy škôl. Napríklad žiaci Súkromnej SOŠ DSA Trebišov vykonávajú praktické vyučovanie v okolitých mestách a obciach, žiaci Obchodnej akadémie v Rožňave by mali v krátkom čase začať vykonávať praktické vyučovanie na obecných úradoch a školách v okolí. Žiaci Súkromnej spojenej školy v Kežmarku v odbore stavebná výroba majú podpísané učebné zmluvy s obecným podnikom Rozvoj Krížovej Vsi, s. r. o. – ide však výhradne o rómskych žiakov, ktorí v obci bývajú a vďaka praktickému vyučovaniu v mieste bydliska nemusia cestovať do okresného mesta. Niektoré školy oslovili ako potenciálnych zamestnávateľov v SDV aj štátne organizácie (napr. Sociálnu poisťovňu a Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny), avšak oslovené pobočky v okresnom meste nedostali súhlas z ústredia.

Asi najvýznamnejšou výzvou, ktorej zamestnávateľa spolu so školami každoročne čelia, je **získanie dostatočného počtu žiakov do SDV**. Až 25 % zástupcov zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili dotazníkového prieskumu, uviedlo, že nedokážu obsadiť všetky ponúkané miesta v SDV. Zároveň 84 % zapojených zamestnávateľov uviedlo, že škola im významne pomáha pri výbere žiakov do SDV.

Vo všeobecnosti prebieha nábor žiakov do SDV v štyroch kolách. Prvé kolo je zamerané na žiakov posledného ročníka ZŠ pred podaním prihlášok na SŠ, pričom môže byť realizované školou, zamestnávateľom, alebo spoločne. Druhé kolo prebieha formou oslovenia žiakov, ktorí podali prihlášku na danú SOŠ bez predloženia potvrdenia od zamestnávateľa o zapojenia do SDV v prvom kole. V treťom kole môžu byť oslovení žiaci, ktorí boli prijatí na SOŠ a ktorí potvrdili prijatie na vzdelávanie, ale nevstúpili do SDV v prvých dvoch kolách (spravidla do 31. augusta pred nástupom do prvého ročníka SOŠ). V štvrtom kole majú žiaci prvého ročníka SOŠ možnosť vstúpiť do SDV do 15. septembra, resp. až do 31. augusta prvého ročníka, ak sa pre daný odbor vzdelávania nenaplnil do 15. septembra počet žiakov s učebnou zmluvou uvedený v zmluve o duálnom vzdelávaní.

Podľa uskutočnených rozhovorov sa ako najvhodnejší spôsob oslovenia žiakov a ich rodičov javí **aktívne oslovenie žiakov posledného ročníka ZŠ priamo zástupcami zamestnávateľa**, ktorí dokážu dôveryhodne odprezentovať výhody duálneho vzdelávania v ich firme a garantovať ponúkané benefity. Takýmto spôsobom postupuje napríklad TAURIS, Kia, Volkswagen, Železnice SR, Neografia alebo ZF. V dotazníkovom prieskume 50 % zástupcov zamestnávateľov uviedlo, že ich spoločnosť pravidelne organizuje informačné a náborové aktivity pre žiakov ZŠ a ich rodičov s dôrazom na duálne vzdelávanie. Je tu však viditeľná významná korelácia s veľkosťou podniku: na túto otázku odpovedalo kladne 35 % zástupcov mikropodnikov, pri veľkých podnikoch to však bolo až 84 %. Rozdiely sú markantné aj na strane dopytu: zatiaľ čo väčšina firiem a škôl robí skôr nábor žiakov do SDV, niektoré podniky si vďaka svojmu menu a dobrej propagácii žiakov vyberajú (napríklad Kia pred začatím pandémie COVID-19 robila pre žiakov ZŠ celodenné prijímacie konanie, na základe ktorého si do SDV vybrala približne štvrtinu uchádzačov, podobne spoločnosti Brose či GeWiS si žiakov vyberajú).

Zamestnávateľa, ktorí nevykonávajú aktívnu propagáciu smerom k žiakom ZŠ, idú jednoduchšou cestou oslovenia žiakov, ktorí už nastúpili do prvého ročníka SOŠ. Školám sa tento prístup javí ako nekorektný, keďže zamestnávateľa nechávajú nábor žiakov na ich zodpovednosti a nepomôžu im pri prezentácii školy v procese podávania prihlášok na SŠ. Výnimkou sú však školy navštevované najslabšími žiakmi, napríklad aj zo SZP, pri ktorých učitelia potrebujú úvodné mesiace prvého ročníka na to, aby ich spoznali a dokázali odhadnúť, ktorí z nich by mohli byť vhodnými kandidátmi pre SDV.

Dôležitou súčasťou vstupu zamestnávateľa do SDV je rozhodnutie, aké **benefity** ponúkne žiakom. V zmysle zákona je zamestnávateľ povinný poskytnúť žiakovi osobné ochranné pracovné prostriedky (v rovnakom rozsahu ako zamestnancovi, ktorý vykonáva povolanie, na ktoré sa žiak pripravuje) a stravovanie počas praktického vyučovania. Nad rámec toho môže zamestnávateľ žiakovi pokrývať náklady na ubytovanie na školskom internáte a cestovné náhrady.

Hlavný benefit pre žiaka predstavuje podnikové štipendium, ktoré zamestnávateľ žiakovi môže (dobrovoľne) vyplácať podľa podmienok dohodnutých v učebnej zmluve. Spravidla sa zvyšuje s postupom do vyššieho ročníka a pri jeho určovaní sa prihliada aj na správanie, dosiahnutý prospech a dochádzku žiaka na praktické vyučovanie. Niektorí zamestnávateľa vytvorili komplexný systém hodnotenia žiaka, ktorý kvantifikuje a zohľadňuje všetky uvedené faktory, takže v prípade horšieho hodnotenia je štipendium krátené. Všetci zamestnávateľa, s ktorými hodnotitelia uskutočnili rozhovory, štipendia žiakom vyplácali, a to v rozsahu 40 – 100 EUR za mesiac. Pokiaľ žiak vykonáva produktívnu prácu, zamestnávateľ je povinný vyplácať mu aj odmenu za produktívnu prácu, a to najmenej vo výške 50 % minimálnej mzdy. Z podnikového štipendia ani odmeny za produktívnu prácu žiaka zamestnávateľ neplatí odvody do sociálnej poisťovne, ani preddavky na zdravotné poistenie. Odmena za produktívnu prácu žiaka je však na rozdiel od štipendia predmetom dane z príjmov.

Až 73 % zástupcov zamestnávateľa, ktorí sa zúčastnili dotazníkového prieskumu, uviedlo, že okrem štipendia poskytujú žiakom aj ďalšie finančné benefity. Napríklad firma TAURIS dáva žiakom rovnaké odmeny ako všetkým ostatným zamestnancom (darčekový koš výrobkov), počas pandémie COVID-19 dostávali ako prevenciu vitamíny.

Nadštandardný benefit spolu s finančným zabezpečením od zamestnávateľa dostávajú žiaci v SDV v Trnavskom kraji, a to župné duálne štipendium, ktoré bolo zavedené prostredníctvom Všeobecne záväzného nariadenia Trnavského samosprávneho kraja č. 54/2020 zo dňa 20. 5. 2020. Všetci žiaci prvého ročníka, ktorí majú podpísanú učebnú zmluvu so zamestnávateľom, majú nárok na štipendium vo výške 50 EUR mesačne počas 10 kalendárnych mesiacov (september – jún). Ďalším benefitom je duálna BUS karta, prostredníctvom ktorej môžu žiaci v SDV cestovať na linkách dopravcov Trnavského samosprávneho kraja bezplatne počas celej dĺžky štúdia. Okrem toho je pre duálnych žiakov k dispozícii ubytovanie na internátoch Trnavského samosprávneho kraja zadarmo po dobu 10 mesiacov školského roka.

Vyššie uvedené **náklady** sú na strane zamestnávateľa, samozrejme, dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje jeho záujem o SDV. Zo strany štátu dostáva ako podporu duálneho vzdelávania daňové úľavy v podobe zníženia základu dane pre daň z príjmov o 3 200 EUR na žiaka (ak mu poskytne v zdaňovacom období viac ako 400 hodín praktického vyučovania) alebo 1 600 EUR na žiaka (ak mu poskytne v zdaňovacom období viac ako 200 hodín praktického vyučovania). Zároveň môže požiadať o vyplatenie ročného štátneho príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania v SDV (tzv. priame platby) vo výške 1 000 EUR pre MSP, 700 EUR pre veľký podnik, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu nad 400 hodín, alebo 300 EUR pre veľký podnik, ktorý počas školského roka poskytol žiakovi praktické vyučovanie v rozsahu nad 200 hodín. Počas pandémie COVID-19 dostali zamestnávateľia zo zdrojov NP Duál jednorazový podporný príspevok vo výške 1 000 EUR na jedného žiaka.

Celkovo však SDV predstavuje pre zamestnávateľa pomerne vysoké a dlhotrvajúce finančné zaťaženie. V niektorých prípadoch prichádza žiak na pracovisko zamestnávateľa až v treťom ročníku štúdia, takže počas prvých dvoch rokov zamestnávateľ žiakovi vypláca štipendium a škole kompenzuje náklady za praktické vyučovanie v školskej dielni bez akéhokoľvek kontaktu so žiakom. Na strane zamestnávateľa tiež vznikajú prevádzkové a mzdové náklady spojené s administratívou SDV, prácou inštruktorov, prípadne aj prácou majstra odbornej výchovy spolupracujúcej školy, ak vykonáva praktické vyučovanie žiakov u zamestnávateľa. K tomu je potrebné pripočítať aj povinné výdavky na stravu a pracovné pomôcky žiakov. Napriek tomu sa až 71 % zástupcov zamestnávateľov v dotazníkovom prieskume vyjadrilo, že z dlhodobého hľadiska považujú duálne vzdelávanie po finančnej stránke (po zohľadnení nákladov a výnosov) za výhodné. Zároveň 69 % respondentov z radov zamestnávateľov považuje súčasné nastavenie SDV za dostatočne motivujúce pre zamestnávateľov.⁸⁸

Za **najväčšie prekážky zapojenia zamestnávateľov** do duálneho vzdelávania považujú zástupcovia zamestnávateľov, ktorí využili možnosť vyjadriť sa k tejto otvorenej otázke v dotazníkovom prieskume, (i) nadmernú administratívnu záťaž, (ii) nedostatočnú finančnú podporu duálneho vzdelávania zo strany štátu, a (iii) nedostatočnú propagáciu duálneho vzdelávania a jeho výhod medzi žiakmi, ich rodičmi, ale aj medzi podnikateľmi. Štvrtou často spomínanou prekážkou je pozícia inštruktora, o ktorú zo strany zamestnancov nie je záujem, prípadne vybraní inštruktori nemajú čas dostatočne sa venovať žiakom. Menej často ako problém uvádzali respondenti kvalitu žiakov a ich teoretické vedomosti v odbore.

Zástupcovia navštívených škôl takisto považujú za hlavnú prekážku na strane zamestnávateľov vysokú administratívnu záťaž. Zároveň vnímajú aj problematickú otázku výberu inštruktorov, ktorí musia časť

⁸⁸ Všetci títo respondenti však zastupujú firmy, ktoré sú do SDV zapojené, takže nie je možné považovať tento názor za reprezentatívny názor celej komunity zamestnávateľov.

svojho pracovného času venovať praktickému vyučovaniu žiakov, čo pre podnik môže znamenať ťažkosti pri organizácii práce. Nedostatok inštruktorov je tak častým dôvodom, prečo zamestnávateľa (najmä menšie firmy) majú záujem len o malý počet žiakov v SDV.

Rôznorodosť možných prístupov pri zabezpečovaní praktického vyučovania poskytuje školám, žiakom aj zamestnávateľom možnosť voľby medzi štandardizovaným SDV a **flexibilnejšími formami spolupráce**. V rámci dotazníkového prieskumu sa dokonca aj medzi zamestnávateľmi v SDV ukázalo, že až 53 % z nich v súčasnosti poskytuje žiakom praktické vyučovanie aj inou formou ako duálnym vzdelávaním. Pravdepodobne z dôvodu finančnej náročnosti časť zamestnávateľov uprednostňuje menej záväznú formu spolupráce so SŠ, napr. formou dohody o poskytovaní praktického vyučovania. V takýchto prípadoch zamestnávateľa nemusia vynakladať zdroje na niektoré povinné alebo bežné výdavky v SDV (pracovné oblečenie, štipendium, inštruktori) a zároveň sa vyhnú procesu uzatvárania a plnenia učebnej zmluvy. Treba však zdôrazniť, že v niektorých prípadoch ide aj o neochotu žiakov a ich rodičov vstupovať do zmluvného vzťahu s firmou, takže zamestnávateľa takýmto spôsobom vychádzajú v ústrety tým opatrnejším. Niektoré veľké podniky majú aj svoje vlastné štipendijné programy, ktoré fungujú na podobných princípoch ako SDV (napr. program VEKTOR firmy Slovnaft⁸⁹), ale sú flexibilnejšie, takže títo zamestnávateľa nie sú motivovaní vstupovať do SDV.

Pred začatím poskytovania duálneho vzdelávania musí zamestnávateľ určiť osoby, ktoré budú poverené činnosťou **hlavného inštruktora** a/alebo **inštruktora** praktického vyučovania. Poverení inštruktori musia ukončiť prípravu na výkon tejto funkcie do jedného roka od začiatku vykonávania činnosti inštruktora. Na základe vzájomnej dohody všetkých SPO združených v Rade zamestnávateľov pre SDV od 1. 4. 2019 organizačne zabezpečuje prípravu hlavných inštruktorov pre SDV Republiková únia zamestnávateľov. Zároveň existuje možnosť využiť vyškoleného hlavného inštruktora aj na prípravu inštruktorov vo vlastnej réžii zamestnávateľa. Samotná príprava v celkovom rozsahu troch dní prezenčnou formou a samoštúdium s možnosťou online konzultácií zahŕňa základné poznatky z oblasti legislatívy, psychológie a pedagogiky. Školenie inštruktora absolvovalo 48 % respondentov dotazníka pre zamestnávateľov, pričom až 96 % z nich ho považuje za užitočné. Systém prípravy inštruktorov bol vytvorený v rámci NP Duál (ďalšie informácie sú uvedené v HO1).

Žiaci a ich rodičia/zákonní zástupcovia

Z pohľadu žiakov je vstup do SDV spojený s podpisom učebnej zmluvy, ktorá pre nich predstavuje prvý zmluvný vzťah so zamestnávateľom v ich doterajšom živote. Keďže sa uzatvára najneskôr na konci prvého ročníka SŠ, v mene žiaka ju podpisuje rodič/zákonný zástupca. Vzhľadom na nízky vek žiaka pri vstupe do SDV sú jeho obavy zo zmluvného záväzku na niekoľko nasledujúcich rokov prirodzené. Navyše, podľa prevládajúceho názoru zástupcov škôl aj zamestnávateľov sa generácia Z⁹⁰ od svojich predchodcov líši tým, že silnejšie vnímajú obmedzenia vyplývajúce z učebnej zmluvy než potenciálne výhody v podobe budúceho zamestnania. Práve preto je pre ďalšie rozširovanie SDV mimoriadne dôležitá **komunikácia o fungovaní a výhodách duálneho vzdelávania** so žiakmi aj so zákonnými zástupcami. Zároveň sa všetci zástupcovia škôl a zamestnávateľov, s ktorými hodnotitelia uskutočnili rozhovory, zhodujú v tom, že aktuálna propagácia SDV nie je postačujúca.

Dotazníkový prieskum medzi žiakmi, ktorí majú podpísanú učebnú zmluvu, ukázal, že žiaci sa o možnosti štúdia v duálnom vzdelávaní **dozvedeli** najmä na ZŠ (31 %), od kamarátov (17 %), cez internet, sociálne siete a médiá (16 %), od rodičov (15 %), alebo po nástupe na SŠ (12 %). Počas ZŠ s kariérovým alebo výchovným poradcom komunikovalo ohľadom výberu SŠ a budúceho povolania 51 % respondentov, avšak až 9 % žiakov v dotazníku uviedlo, že o tejto možnosti nevedeli.

⁸⁹ SLOVNAFT. [bez dátumu]. VEKTOR.

⁹⁰ Za generáciu Z sa označuje rozpätie rokov narodenia približne od roku 2000 do 2010.

Žiaci prostredníctvom dotazníka uviedli, že SŠ si vybrali hlavne kvôli možnosti duálneho vzdelávania (37 %), kvôli kamarátom, ktorí tam študujú (17 %), alebo na základe dňa otvorených dverí alebo informačných materiálov (14 %). Iba 8 % žiakov v SDV uviedlo, že im SŠ odporučila ZŠ, a 7 % žiakov ju vybrali rodičia.

Rodičia v dotazníkovom prieskume odpovedali podobne ako žiaci. O možnosti duálneho vzdelávania pre svoje dieťa sa dozvedeli na ZŠ (33 %), na SŠ (22 %), cez internet, sociálne siete a médiá (19 %), alebo od známych (12 %). Počas ZŠ s kariérovým alebo výchovným poradcom komunikovalo ohľadom výberu SŠ a budúceho povolania pre svoje dieťa 51 % respondentov. Rodičia tiež potvrdili, že SŠ spolu s dieťaťom vybrali najmä kvôli možnosti duálneho vzdelávania (36 %), na základe dňa otvorených dverí alebo informačných materiálov (25 %) a kvôli študijným odborom, ktoré daná škola ponúka (23 %). Z pohľadu rodičov bola hlavným dôvodom, kvôli ktorému sa spolu s dieťaťom rozhodli vstúpiť do duálneho vzdelávania, (i) prax počas štúdia, (ii) možnosť zamestnania po ukončení štúdia, a (iii) finančné benefity.

Dotazníkové prieskumy medzi žiakmi a rodičmi potvrdili významnú rolu ZŠ pri rozhodovaní o budúcom vzdelaní a povolaní žiakov. Podľa väčšiny respondentov, s ktorými hodnotitelia zrealizovali rozhovory, je však v súčasnosti **kariérové poradenstvo na ZŠ** nedostatočné a jeho nevyužitý potenciál je jednou z hlavných bariér ďalšieho rozvoja SDV. Najčastejšou výhradou bol nedostatok pracovného času, ktorý majú poradcovia na túto prácu k dispozícii. Kvôli malému zníženiu vyučovacej povinnosti nie je na ZŠ dostatočný záujem o túto funkciu, takže ju na niektorých školách vykonávajú učitelia bez primeranej motivácie a do veľkej miery aj vo svojom voľnom čase.

Ako je uvedené v HO1 v časti Sprevádzanie žiaka v systéme duálneho vzdelávania, novela školského zákona v roku 2019 nanovo zadefinovala nastavenie kariérového poradenstva na ZŠ, pričom za stmelovací prvok medzi základným školstvom, stredným školstvom, zamestnávateľmi a úradmi práce boli vybrané CPPPaP. Zmeny systému boli po uplynutí jedného školského roka predmetom posúdenia zo strany Štátnej školskej inšpekcie,⁹¹ pričom jej závery sú pomerne kritické. Správa konštatuje, že zmena systému kariérového poradenstva nepriniesla očakávané zmeny a vplyv kariérového poradenstva na žiakov je stále nízky. Kariéroví poradcovia nie sú primerane kompetenčne pripravení na plnenie týchto úloh a nevykonávajú ich „komplexným a vyčerpávajúcim spôsobom.“ Zároveň „systém poskytovania kariérového poradenstva v školách vykazoval znaky formálnosti a celkový prístup k riešeniu problematiky profesijnej orientácie žiakov nebol cielený a premyslený.“ Správa sa priamo venovala aj vplyvu kariérového poradenstva na duálne vzdelávanie a prišla k záveru, že „nízky počet prihlásených žiakov do systému duálneho vzdelávania naďalej poukazoval na málo aktívnu spoluprácu so SŠ poskytujúcimi duálne vzdelávanie, na nedôslednú komunikáciu so zamestnávateľmi i na neefektívny prenos informácií, napr. aj o výhodách štúdia v systéme duálneho vzdelávania.“⁹²

Okrem argumentov, ktoré použila ŠŠI, na rozhovoroch s hodnotiteľmi zazneli zo strany SOŠ a zamestnávateľov výhrady aj voči osobnej neznalosti sveta OVP na strane výchovných a kariérových poradcov. Ide spravidla o absolventov gymnázií a VŠ, ktorí nemajú osobnú skúsenosť s odbornou praxou v školskej dielni alebo u zamestnávateľa, a bez toho podľa názoru SOŠ nedokážu dostatočne presvedčivo prezentovať výhody OVP. Súčasnú podmienku práce im však neumožňujú viac navštevovať školy ani podniky v okolí a získavať tak osobné skúsenosti a kontakty. Sú preto závislí na fragmentovaných zdrojoch informácií, ktoré dostávajú najmä od CPPPaP, ŠIOV, jednotlivých SŠ, prostredníctvom programu Proforient alebo ktoré sami iniciatívne nájdu na internete.

⁹¹ ŠŠI. 2020. *Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2019/2020.*

⁹² ŠŠI. 2020. *Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2019/2020.*

Popri komplikáciách spojených s pandémiou COVID-19 zasiahla do práce výchovných a kariérových poradcov aj novela školského zákona č. 415/2021 Z. z., ktorá upravila priebeh a organizáciu prijímacieho konania pre školský rok 2022/2023. Hlavné zmeny spočívajú v podávaní prihlášky rodičmi/zákonnými zástupcami, pričom v nej uvedú podľa záujmu maximálne štyri odbory. Prihlášky sa podávajú hlavne elektronicky, čo vyžadovalo pomoc mnohým rodičom zo strany výchovných a kariérových poradcov – venovali sa tak viac procesu podávania prihlášky než samotnému poradenstvu pri výbere školy.

Napriek očividnému nesúladu medzi vyčleneným fondom pracovného času a očakávanými výsledkami práce spoznali hodnotitelia v rámci vykonaných rozhovorov niekoľko kariérových a výchovných poradkýň, ktoré vďaka svojmu osobnému nasadeniu dosahujú mimoriadne výsledky. Svoju prácu vedeli prispôbiť aj obmedzeniam v súvislosti s pandémiou COVID-19 a poskytovali žiakom a ich rodičom/zákonným zástupcom online konzultácie, na ktorých prezentovali možnosti ďalšieho štúdia a benefity SDV s konkrétnymi informáciami pre daný región. Nevynechali ani osobnostné predpoklady žiakov – sprístupnili žiakom profesijný dotazník, ktorého výsledky následne prediskutovali aj s rodičmi/zákonnými zástupcami. Je však potrebné zdôrazniť, že v týchto prípadoch išlo o osobné zaniechanie zamestnancov škôl, ktorí tieto aktivity robili mimo pracovného času, a nie bežnú prax vyplývajúcu z plošného nastavenia tejto pracovnej činnosti.

Z pohľadu systémovej úrovne je prechod žiakov zo ZŠ na SŠ problematický aj kvôli pomerne ostrým deliacim líniami z hľadiska ich riadenia, rôznymi typmi zriaďovateľov škôl (regionálna vs. miestna samospráva), rôznymi príspevkovými a rozpočtovými organizáciami, ktoré ovplyvňujú ich fungovanie (napr. ŠIOV, VÚDPaP), záujmami zamestnávateľov a ich združení. Jeden zo spôsobov, ako svety ZŠ a SŠ premostiť, v podobe Talent centra v Nitre úspešne pilotne otestoval NP Duál. Po skončení projektu **Talent centrum** ďalej funguje v gescii ŠIOV, ktorý tak prispieva k rozvoju kariérového poradenstva pre žiakov ZŠ. Vďaka perspektíve rozšírenia do ďalších krajov SR by sa Talent centrum mohlo stať funkčným systémovým riešením.

Cielené náborové aktivity, ktoré vykonávajú SOŠ a zamestnávatelia, sú popísané v predchádzajúcom texte venovanom zamestnávateľom. Menej adresným, ale informačne bohatým kanálom, cez ktorý bolo duálne vzdelávanie plošne zviditeľňované, bola propagačná kampaň NP Duál. Ako bolo uvedené v HO1 a HO2, túto kampaň sa kvôli komplikáciám spojeným s VO nepodarilo zrealizovať plánovanou formou a v plánovanom čase, takže jej efekt sa prejavil pomerne neskoro a pravdepodobne bol znížený aj vplyvom pandémie COVID-19.

Pri rozhodovaní o vstupe do duálneho vzdelávania a, samozrejme, aj pri celkovom rozhodovaní o výbere SŠ, zohrávajú dôležitú úlohu **cestovné náklady a ubytovanie**, najmä pri žiakoch zo SZP. Výhodu v tomto smere majú lokality s dobrou vlakovou dostupnosťou, keďže žiaci a študenti denného štúdia do 26 rokov majú nárok na bezplatnú železničnú prepravu (napr. žiaci z Trebišova vďaka dobrému vlakovému spojeniu navštevujú SŠ v Košiciach). Autobusová doprava je aj pre žiakov spoplatnená, takže v prípade obcí, ktoré sú dostupné len autobusom, zohráva vzdialenosť pracoviska praktického vyučovania významnú rolu.⁹³ SŠ s vlastnými internátmi dokážu pokryť väčšiu spádovú oblasť, z ktorej prichádzajú žiaci do duálneho vzdelávania (napr. Súkromná SOŠ DSA Trebišov). Na náklady na internátne ubytovanie prispievajú žiakom aj niektorí zamestnávatelia.⁹⁴

V prípadoch, keď boli náborové aktivity a propagačná kampaň úspešné, pristúpili zákonní zástupcovia žiakov a zamestnávatelia k podpisu učebnej zmluvy. Žiaci v dotazníku uviedli, že za najdôležitejšie podmienky považovali (i) praktické vyučovanie v odbore, o ktorý mali záujem, (ii) finančné benefity a

⁹³ Ako bolo uvedené vyššie, inšpiráciou pre ostatné samosprávne kraje môže byť duálna BUS karta, prostredníctvom ktorej môžu žiaci v SDV cestovať na linkách dopravcov Trnavského samosprávneho kraja bezplatne počas celej dĺžky štúdia.

⁹⁴ Súčasťou trnavského župného balíčka pre duálne vzdelávanie je ubytovanie na internátoch Trnavského samosprávneho kraja zadarmo po dobu 10 mesiacov školského roka.

(iii) možnosť budúceho zamestnania u daného zamestnávateľa. Až 42 % žiakov v dotazníku uviedlo, že okrem finančných benefitov dostávajú od zamestnávateľa aj **nefinančné výhody**. Konkrétne uviedli rôzne typy odborných školení (napr. zvaračský kurz, hydraulika, robotika) alebo firemné výrobky (napr. mäsové produkty).

Pre plnohodnotný výkon praktického vyučovania u zamestnávateľa je na strane žiaka kľúčovým predpokladom **dochádzka**. Prax však ukazuje, že v niektorých prípadoch nie je dostatočnou motiváciou ani štipendium podmienené dochádzkou, pričom žiaci mali snahu vyhýbať sa praktickému vyučovaniu u zamestnávateľa aj prostredníctvom protipandemických opatrení (napr. predĺženie ospravedlnenia žiaka z vyučovania rodičom z troch na päť dní bez potrebného lekárskeho potvrdenia). Najmä menší zamestnávateľia/zamestnávateľia s menším počtom žiakov s učebnou zmluvou považujú neodôvodnené absencie za vážny problém, kvôli ktorému po čase pristupujú k predčasnemu ukončeniu učebnej zmluvy a vo výnimočných prípadoch aj zmluvy o duálnom vzdelávaní so školou.

Pandémia COVID-19

Popri legislatívnych úpravách uvedených v časti Kontext (kapitola 2) bola najvýznamnejším externým faktorom, ktorý zasiahol do SDV aj implementácie NP Duál, pandémia COVID-19.

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 MŠVVaŠ SR bolo prerušené vyučovanie na SŠ v období od 16. 3. do 22. 6. 2020. Prerušenie výchovno-vzdelávacieho procesu sa týkalo teoretického, aj praktického vyučovania. Počas tohto obdobia mali zamestnávateľia po dohode s vedením školy zabezpečiť žiakom praktické vyučovanie na diaľku, alebo formou samoštúdia.

Od začiatku školského roka 2020/2021 nadobudol platnosť manuál MŠVVaŠ SR *Organizácia a podmienky výchovy a vzdelávania v stredných školách, pracoviskách praktického vyučovania, jazykových školách a školských internátoch pre školský rok 2020/2021*, podľa ktorého sa praktické vyučovanie u zamestnávateľa riadilo aktuálnymi nariadeniami ÚVZ SR. Tento postup vychádzal z ustanovenia odseku 5 § 25 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave, podľa ktorého má žiak v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci počas praktického vyučovania rovnaké práva a povinnosti ako zamestnanec. Podmienky pre vstup žiaka na pracovisko praktického vyučovania tak určoval zamestnávateľ podľa aktuálnych nariadení ÚVZ SR alebo RÚVZ, takže mohlo prebiehať fyzickou formou aj v prípade, ak teoretické vyučovanie v škole prebiehalo dištančne.⁹⁵

Od 12. 10. 2020 prešli SŠ rozhodnutím ministra školstva, vedy, výskumu a športu opätovne na dištančné vzdelávanie.⁹⁶ Od 8. 2. 2021 sa na SŠ obnovilo prezenčné vyučovanie v posledných ročníkoch, pre skupiny jedného PZ a najviac piatich žiakov, ak podmienky neumožňujú prístup k dištančnému vzdelávaniu, a na SŠ pre žiakov so zdravotným znevýhodnením, odborných učilištiach a praktických školách. Prezenčné vyučovanie bolo na SŠ vo všetkých ročníkoch plošne obnovené od 26. 4. 2021 v súlade s podmienkami pre jednotlivé okresy v rámci COVID Automatu.

Praktické vyučovanie u zamestnávateľa pokračovalo v rovnakom režime ako dovtedy s tým, že na zmiernenie dopadov pandémie boli na báze dobrovoľnosti zamestnávateľmi organizované tzv. letné školy, ktoré neboli klasickou výučbou, ale boli zamerané na rozvoj a prehĺbovanie vedomostí, zručností a schopností žiakov potrebných na výkon povolania. Náklady na letnú školu mohol zamestnávateľ

⁹⁵ Niektorí žiaci v SDV vo vnímaní ako nespravodlivé, keďže ich spolužiaci bez učebnej zmluvy sa učili výhradne dištančne.

⁹⁶ Od 16. 11. 2020 bolo umožnené prezenčné vzdelávanie na SŠ v malých skupinách pre žiakov zo SZP, ak podmienky neumožňujú prístup k dištančnému vzdelávaniu, umožňujú to prevádzkové podmienky a rozhodne tak zriaďovateľ; malou skupinou sa rozumie skupina najviac piatich žiakov a jedného PZ.

hradiť aj z dodatočného príspevku na zabezpečenie praktického vyučovania z NP Duál, pričom boli daňovým výdavkom.

Od začiatku školského roka 2021/2022 vstúpil do platnosti aktualizovaný školský semafor, podľa ktorého sa v prípade výskytu prípadov COVID-19 nezatvárala celá škola, ale vyučovanie sa prerušovalo len v daných triedach. Aj podľa tejto verzie školského semaforu zamestnávateľ, u ktorého sa uskutočňuje praktické vyučovanie, sa pri zabezpečení hygieny na pracovisku praktického vyučovania riadil usmerneniami ÚVZ SR a najmä pokynmi RÚVZ, takže školský semafor sa na praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa priamo nevzťahoval.

Školské vyučovanie sa ešte plošne prerušilo pre všetkých žiakov od 13. do 17. 12. 2021, takže sa o týždeň predĺžilo trvanie zimných prázdnin.⁹⁷ Od začiatku roka 2022 bolo prijatých niekoľko rozhodnutí ministra školstva, vedy, výskumu a športu, ktorými sa protipandemické opatrenia na školách postupne zmierňovali.

V dotazníkovom prieskume, ktorého sa zúčastnili zástupcovia škôl vo februári 2022, sa ich názory na vplyv pandémie COVID-19 a s ňou súvisiacich opatrení na priebeh duálneho vzdelávania na ich škole pomerne výrazne líšili: podľa 31 % respondentov pandémie ovplyvnila priebeh duálneho vzdelávania do veľkej miery, podľa 36 % respondentov ho skôr ovplyvnila, podľa 25 % respondentov ho málo ovplyvnila a podľa 6 % takmer vôbec. 3 % sa k danej otázke nevedeli vyjadriť.

V rámci otvorených odpovedí riaditelia a PZ SOŠ uviedli, že významné komplikácie nastali najmä v sektoroch, ktoré mali povinne zatvorené prevádzky (napr. hotely, reštaurácie, cukrárne, kaderníctva, kozmetické salóny). V takýchto prípadoch museli školy zabezpečovať praktické vyučovanie v plnom rozsahu v dielňach, alebo dištančne. V ostatných sektoroch bolo praktické vyučovanie obmedzené len krátkodobo, takže bolo možné počty hodín pracovného vyučovania presúvať na neskoršie obdobie. Viaceré školy potvrdili, že pri dištančnom vyučovaní pomáhali aj inštruktori z podnikov.

Zástupcovia zamestnávateľov hodnotili v porovnaní so zástupcami škôl vplyvy pandémie na priebeh duálneho vzdelávania v ich spoločnosti ako výraznejšie: podľa 41 % respondentov pandémie ovplyvnila priebeh duálneho vzdelávania do veľkej miery, podľa 28 % respondentov ho skôr ovplyvnila, podľa 17 % respondentov ho málo ovplyvnila a podľa 12 % takmer vôbec. 2 % sa k danej otázke nevedeli vyjadriť.

Podľa ich odpovedí je možné konštatovať, že zamestnávatelia (rešpektujúc vyššie uvedené nariadenia ministra) pristupovali k žiakom v duálnom vzdelávaní rovnako ako k interným zamestnancom a uplatňovali voči nim rovnaké hygienické a bezpečnostné požiadavky. Okrem prevádzok, ktoré boli povinne zatvorené, bola viditeľná snaha zamestnávateľov o zachovanie kontinuity praktického vyučovania. Mnohí respondenti však zdôraznili, že dištančné praktické vyučovanie v ich sektore nedokáže nahradiť prezenčnú výučbu, takže úroveň vedomostí žiakov počas pandémie klesala.⁹⁸ Dištančné vzdelávanie vzdialilo žiakov od školy aj od zamestnávateľa a niektorí žiaci nejavili o zadávané úlohy záujem, takže aj vzťahy medzi inštruktormi a žiakmi sa budovali a udržiavali ťažšie. Iba dvaja respondenti vo svojej odpovedi explicitne uviedli, že ich spoločnosť zorganizovala pre žiakov letnú školu.

Prvé mesiace po začatí pandémie sa prejavili vysokou mierou neistoty z pohľadu **realizácie NP Duál** aj celého SDV. Medzi zamestnávateľmi sa zvýšili obavy ohľadom ich ekonomickej budúcnosti, vyučovanie na ZŠ a SŠ bolo prerušené, objavili sa otázky týkajúce sa prijímacieho konania na SŠ a ukončovania

⁹⁷ Podľa spätnej väzby získanej od zástupcov SOŠ v dotazníku toto rozhodnutie ministra spôsobilo niektorým zamestnávateľom komplikácie pri dosahovaní predpísaného počtu hodín praktického vyučovania, aby si mohli uplatniť zníženie základu dane pre daň z príjmov za rok 2021. Zároveň respondenti upozorňujú na sporné usmernenie ŠIOV, podľa ktorého mohli žiaci chodiť na praktické vyučovanie aj počas tohto týždňa.

⁹⁸ Jeden respondent uviedol, že by kvôli chýbajúcej praxi žiaci potrebovali zopakovať celý školský rok.

štúdiá. Zároveň boli pozastavené aj výberové konania zamestnávateľov pre vstup žiakov do SDV. Všetky tieto faktory sa prejavili aj v podobe nižšieho počtu podpísaných učebných zmlúv.

Na novú situáciu spôsobenú pandemiou sa snažil aktívne reagovať aj NP Duál. Niekoľko týždňov po prerušení vyučovania na školách v marci 2020 vydal *Informáciu pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia vyučovania v školách v školskom roku 2019/2020*, ktorú neskôr opakovane aktualizoval. K týmto usmerneniam boli realizované aj webináre pre zástupcov škôl a zamestnávateľov. Zároveň prebiehala intenzívna informačná a konzultačná činnosť pracovníkov Duál pointov so zástupcami škôl a zamestnávateľov, okrem aktualizovaných opatrení COVID Automatu pre praktické vyučovanie sa neskôr týkali napríklad organizácie letnej školy a podkladov potrebných na vyplatenie dodatočného príspevku na SDV.

Projektové aktivity sa vo veľkej miere presunuli do online priestoru, napr. stretnutia pracovných skupín k vypracovaniu rôznych metodických materiálov, aktivity Talent centra pre žiakov ZŠ, online prezentácie SDV pre žiakov 8. a 9. ročníkov ZŠ. Pri niektorých aktivitách to však nebolo možné, takže sa nezrealizovali v plnom rozsahu, napr. overovanie novej záverečnej skúšky v praxi prebehlo bez aktívnej účasti žiakov z dôvodu prerušenia vyučovania v SOŠ. Vzdelávacie aktivity pre pedagógov boli presunuté na neskoršie obdobie.

V súvislosti so spomalením realizácie projektu v dôsledku pandémie bol termín jeho ukončenia posunutý z 31. 10. 2020 na 30. 9. 2021 a rozpočet vo výške 2,5 mil. EUR bol presunutý na jednorazový podporný príspevok pre zamestnávateľov vo výške 1 000 EUR na každého žiaka, ktorý do SDV po prvýkrát vstúpil v školskom roku 2020/2021. Zároveň bola až do konca školského roka 2020/2021 zabezpečená činnosť Talent centra v Nitre, sprevádzanie SOŠ a zamestnávateľov v SDV prostredníctvom Duál pointov, propagácia SDV, ako aj vzdelávanie pedagógov.

Na realizáciu NP Duál a s tým súvisiace plošné zavádzanie SDV mali vplyv rôzne interné aj externé faktory.

Pre **SOŠ** predstavuje vstup do SDV **záväzok intenzívnejšej modernizácie a špecializácie OVP**, ktorá sa prenáša do celého vzdelávacieho procesu, počnúc adaptáciou ŠkVP a náborom žiakov a končiac záverečnými skúškami. Z pohľadu školy je rozhodujúcim faktorom **výber vhodného zamestnávateľa**; väčšie podniky pristupujú k duálnemu vzdelávaniu spravidla iniciatívnejšie, majú dostatočné kapacity na zabezpečenie administratívy a organizačných záležitostí a dokážu školu podporiť aj formou technologického transferu alebo finančného daru. Prax ukazuje, že najľahšie prešli do SDV školy, ktoré už mali **historicky vytvorené partnerské vzťahy so zamestnávateľmi**. Celkové nastavenie SDV je zástupcami škôl vnímané prevažne pozitívne.

Pre **zamestnávateľov** je vstup do SDV spojený s **prispôbením sa legislatíve v rezorte školstva**, čo vyžaduje významné administratívne a organizačné zmeny, aj finančné náklady. Ako prvé preto do SDV vstupovali najmä veľké podniky, v posledných troch rokoch vo zvýšenom počte MSP, a zapájajú sa aj prví zamestnávateľia z prostredia samosprávy. Ako najúčinnější spôsob náboru žiakov do duálneho vzdelávania sa ukazuje **aktívne oslovenie žiakov posledného ročníka ZŠ priamo zástupcami zamestnávateľa**, čo robia najmä väčšie podniky. Väčšina zamestnávateľov žiakom vypláca štipendium doplnené o ďalšie benefity v podobe firemných výrobkov alebo úhrady služieb. Certifikáciu, vzdelávanie inštruktorov aj priebeh duálneho vzdelávania hodnotia zamestnávateľia prevažne pozitívne, rovnako aj výstupy NP Duál. Za najväčšie prekážky pre ďalší rozvoj SDV **považujú nadmernú administratívu, nedostatočnú finančnú podporu** duálneho vzdelávania zo strany štátu a **nedostatočnú propagáciu** jeho výhod medzi žiakmi ZŠ a ich rodičmi. Mnohí preto stále poskytujú praktické vyučovanie aj inou formou ako duálnym vzdelávaním.

Medzi **žiakmi**, ktorí už sú v duálnom vzdelávaní zapojení, prevláda jednoznačná spokojnosť s jeho priebehom. Stále aktuálnymi prekážkami, ktoré majú vplyv na ich dochádzku a musia ich individuálne

riešiť so školou a zamestnávateľom, sú **cestovné výdavky a náklady na ubytovanie**. Na strane žiakov a ich zákonných zástupcov je v súčasnosti z pohľadu ďalšieho rozvoja SDV rozhodujúcim faktorom **výber SŠ** a s tým súvisiace rozhodnutie o vstupe do SDV. Plnohodnotné poskytovanie kariérového poradenstva pri jeho momentálnom nastavení nie je realistické; tento nedostatok je len čiastočne kompenzovaný aktivitami Talent centra, ktoré bolo úspešne otestované v rámci NP Duál. Propagačné aktivity v rámci NP Duál boli uskutočnené s časovým oneskorením, prevažne počas pandémie COVID-19, takže ich potenciál pravdepodobne nebol plne využitý.

Popri legislatívnych zmenách boli najvýznamnejším externým faktorom protipandemické obmedzenia. S výnimkou druhého polroka 2019/2020 **prebiehalo praktické vyučovanie u zamestnávateľa plynulejšie než teoretické vyučovanie v škole**, nakoľko sa na žiakov u zamestnávateľa vzťahovali rovnaké pravidlá ako na zamestnancov, a teda nepodliehali školskému semaforu. Zásadné prekážky pre výkon praktického vyučovania vznikli najmä u zamestnávateľov, ktorých celé odvetvie podliehalo povinnému lockdownu. **Dôsledky pandémie zmiernili aj ciele aktivít NP Duál**, najmä spracovanie a poskytovanie aktualizovaných usmernení pre zamestnávateľov a školy, vyplatenie jednorazového podporného príspevku pre zamestnávateľa a predĺženie fungovania Talent centra a Duál pointov v rámci rozpočtu projektu.

3.5 HO5: Aké výzvy bude potrebné riešiť v oblasti SDV a OVP v programovom období 2021 – 2027?

3.5.1 Odporúčania a budúce výzvy pre oblasť SDV a OVP

1) *Zistenie: Využívanie viacerých výstupov NP Duál nie je záväzné*

MŠVVaŠ SR: NP Duál vypracoval so zapojením expertných skupín návrhy na rozsiahle systémové zmeny OVP (mapa vecnej pôsobnosti, nová štruktúra odborov, odborná maturitná skúška, reforma siete SŠ, plánovanie výkonov SŠ, Duál pointy, Talent centrá), ktoré je potrebné adekvátne **legislatívne ukotviť** formou vyhlášok alebo novelizácie zákonov. Vzhľadom na dosiahnutý konsenzus širokej skupiny aktérov o potrebe a vhodnosti navrhovaných riešení má rezort školstva príležitosť uskutočniť významnú reformu systému OVP, ktorá má potenciál zvýšiť jeho kvalitu a atraktivitu.

2) *Zistenie: Negatívne vnímanie SDV z pohľadu MSP*

MŠVVaŠ SR: Z hľadiska **financovania SDV** je potrebné hľadať riešenia na zvýšenie motivácie zamestnávateľov, najmä MSP, na vstup do SDV. Medzi možné opatrenia patria:

- finančná kompenzácia zamestnávateľov za prácu hlavného inštruktora/inštruktora počas realizácie praktického vyučovania;
- finančné prostriedky na ďalšie vzdelávanie hlavných inštruktorov/inštruktorov praktického vyučovania;
- finančné zvýhodnenie zamestnávateľov, ktorí v duálnom vzdelávaní poskytujú praktické vyučovanie v odbore uvedenom v *Zozname študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce*;
- finančné zvýhodnenie zamestnávateľov, ktorí v duálnom vzdelávaní pracujú so žiakmi z MRK;
- jednorazová finančná kompenzácia zamestnávateľom, ktorí prijímajú do trvalého zamestnaneckého pomeru absolventa SDV a aktívne tak prispievajú k ich umiestneniu na trhu práce.

3) *Zistenie: Nedostatočné povedomie o SDV a jeho výhodách medzi žiakmi ZŠ a ich rodičmi/zákonnými zástupcami*

MŠVVaŠ SR/ŠIOV/SOŠ/zamestnávatelia: Je potrebné dlhodobo pokračovať v **propagácii OVP, vrátane SDV a jeho výhod**, zameranej predovšetkým na žiakov posledných ročníkov ZŠ a ich rodičov. Ako najúčinnnejšie formy sa podľa doterajších skúseností javia priame stretnutia zástupcov zamestnávateľov s rodičmi. Pri stretnutiach so žiakmi je vhodné zapájať absolventov SDV, ktorí môžu prezentovať svoje osobné skúsenosti s danou školou a zamestnávateľom. Mediálne kampane odporúčajú hodnotitelia realizovať na regionálnej/miestnej úrovni, s prezentáciou konkrétnych škôl a zamestnávateľov, ktorí ponúkajú duálne vzdelávanie.

4) *Zistenie: Absentujúci zdroj kompletných a pravidelne aktualizovaných informácií o SDV*

MŠVVaŠ SR/ŠIOV: V súvislosti s predchádzajúcim odporúčaním je nevyhnutné v čo najkratšom čase vytvoriť **jednotný elektronický portál duálneho vzdelávania**, ktorý bude obsahovať aktuálne informácie o zapojených školách a zamestnávateľoch a zároveň môže byť spolu s pojmom „duálne vzdelávanie“ prezentovaný v propagačných kampaniach na všetkých úrovniach. **Jednotný elektronický portál duálneho vzdelávania** by mal preto spĺňať nasledujúce funkcie:

- informatívnu – obsahovať presné štatistiky o študijných a učebných odboroch SDV, oprávnených a aktívne zapojených zamestnávateľoch a SOŠ, o počtoch zapojených žiakov, ako aj ich uplatniteľnosti na trhu práce;
- propagačnú – umožniť interaktívne vyhľadávanie v aktuálnej ponuke SDV, obsahovo aj formálne prístupný a atraktívny pre cieľové skupiny žiakov ZŠ a ich rodičov/zákonných zástupcov, ponúkať prezentačné videá a osobné príbehy úspešných absolventov.

5) *Zistenie: Nedostatočná podpora SDV prostredníctvom výchovného a kariérového poradenstva na ZŠ*

MŠVVaŠ SR: Napriek uskutočneným zmenám zostáva slabým článkom systému OVP spôsob poskytovania **výchovného a kariérového poradenstva na ZŠ**. Kariérovým a výchovným poradcom je potrebné vytvoriť adekvátne a motivujúce podmienky na plnohodnotný výkon požadovaných úloh, a to predovšetkým z hľadiska fondu pracovného času, vzdelávacích aktivít a prístupu k aktuálnym informáciám o OVP a trhu práce – tak, aby bolo možné posilniť ich priebežnú a systematickú prácu so žiakmi nielen v súvislosti s prihláškami na SŠ, ale i z hľadiska zorientovania žiakov vo svete práce a ich vlastných osobnostných predpokladov a záujmov. Charakter činnosti pilotného Talent centra v Nitre by malo byť kľúčovým východiskom pre moderne nastavené výchovné a kariérové poradenstvo na ZŠ.

6) *Zistenie: Absentujúce systematické monitorovanie uplatnenia absolventov pre podporu SDV*

MŠVVaŠ SR/ŠIOV/SOŠ: Systematické **monitorovanie uplatnenia absolventov a spolupráca s nimi** pri ďalšom rozvoji školy (alumni work) sú na SŠ stále pomerne výnimočné. Zo strany ŠIOV by bolo vhodné tento proces podporiť metodickým usmernením odporúčacieho charakteru, ktoré by vychádzalo zo skúseností v zahraničí. Získané údaje o absolventoch môžu byť efektívne využité nielen na propagáciu danej školy, ale i ako regionálna a adresná marketingová podpora SDV a systému OVP ako takého.

7) *Zistenie: Nedostatok možností ďalšieho vzdelávania pre učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy na SŠ*

MŠVVaŠ SR/ŠIOV/SOŠ/zamestnávatelia: Je potrebné aktívne **podporiť inovačné vzdelávanie učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy**, a to cielenými vzdelávacími aktivitami, ako aj formou spolupráce so zamestnávateľmi v rámci SDV. Vhodnými riešeniami v tomto ohľade sú tiež aktivity Centier OVP a nadpodnikových vzdelávacích centier.

8) *Zistenie: Prepojenie OVP so širšími súvislosťami vývoja*

V zmysle súčasných hospodárskych zmien je nevyhnutné hľadať riešenia na **prepájanie OVP s celoživotným vzdelávaním**, napr. prostredníctvom vytvorených prvkov SDV ako nadpodnikové vzdelávacie centrá či Centrá OVP. Vzhľadom na aktuálny nepriaznivý vývoj situácie v Európe je potrebné budovať kapacity pre teoretické a praktické vyučovanie aj v iných jazykoch, napr. v ukrajinskom jazyku či jazyku iných národnostných menšín.

9) *Zistenie: Neuspokojivá kvalitatívna úroveň niektorých výstupov NP Duál*

MŠVVaŠ SR/ŠIOV: Keďže niektoré výstupy NP Duál nespĺňali štandardné kvalitatívne požiadavky, pri ukončovaní iných NP je nevyhnutné zabezpečiť **zverejňovanie finálnych výstupov v primeranej kvalite**, napr. prehľadný a dostupný spôsob zverejnenia, uvádzanie autora/autorov výstupu, dátum vypracovania, označenie verzie dokumentu, jazyková korektúra, v prípade významných materiálov partnerské hodnotenie formou peer review.

10) *Zistenie: Existencia bariér pre žiakov zo SZP, ktoré majú vplyv na ich zapojenie/nezapojenie sa do SDV*

VÚC: Pre žiakov, najmä zo SZP, predstavujú významnú bariéru pri vstupe do SDV **cestovné náklady a výdavky na ubytovanie**. Inšpiráciou pre ostatné VÚC môže byť duálny program Trnavského samosprávneho kraja, ktorý študentom v SDV ponúka bezplatnú dopravu u všetkých prepravcov v kraji, bezplatné ubytovanie na župných internátoch a župné štipendium.

4 Prílohy

Príloha 1 – Evaluačná matica

Príloha 2 – Zoznam osôb, s ktorými bol vedený rozhovor

Príloha 3 – Prehľad skupinových diskusií

Príloha 4 – Použité zdroje informácií

Príloha 5 – Teória zmeny (samostatná príloha)

Príloha 6 – Dotazníkový prieskum SOŠ (samostatná príloha)

Príloha 7 – Dotazníkový prieskum zamestnávateľa (samostatná príloha)

Príloha 8 – Dotazníkový prieskum žiaci (samostatná príloha)

Príloha 9 – Dotazníkový prieskum rodičia/zákonní zástupcovia (samostatná príloha)

4.1 Príloha 1 – Evaluačná matica

Hodnotiace podotázky	Posudzovacie kritériá	Ukazovatele	Zdroje dát dáta a dokumentácia	Zvolená metodika analýzy
			terénny prieskum	zberu
HO1: Do akej miery dosiahol projekt očakávané výsledky a dopady?				
1.1 Do akej miery boli dosiahnuté plánované výsledky a dopady projektu?	Hlbšie zapojenie stavovských a profesijných organizácií (SPO) do procesu transformácie OVP;	• Vnímanie roly SPO v systéme OVP, najmä z pohľadu jednotnej koordinácie SDV (mapa vecnej pôsobnosti)	Projektová dokumentácia	Analýza dát a dokumentácie
1.2 Dosiahol projekt aj neplánované efekty?	Zlepšenie systému propagácie povolani a SDV smerom k žiakom a rodičom;	• Vnímanie SDV žiakmi a ich zákonnými zástupcami	Primárne dáta:	Teória zmeny
1.3 Ako vnímajú aktéri OVP/SDV prínosy projektu na systémovej úrovni?	Posilnenie vzdelávania inštruktorov pre praktické vyučovanie v SDV; Zlepšenie prepojenia OVP s potrebami trhu práce a požiadavkami zamestnávateľov; Zlepšenie procesu nastavenia plánov výkonov stredných škôl na základe ich špecializácie a ich zapojenia do SDV; Rozšírenie zavádzania SDV; Systematické sprevádzanie žiaka v SDV; Elektronizácia procesov podporujúcich implementáciu prvkov SDV.	• Počet inštruktorov, ktorí absolvovali vzdelávanie v rámci projektu • Vnímanie prepojenia OVP s požiadavkami zamestnávateľov • Vnímanie funkčnosti plánovania výkonov SOŠ • Počet žiakov, SOŠ a zamestnávateľov zapojených do SDV • Počet žiakov ZŠ zorientovaných v Centre orientácie • Vnímanie roly Duál pointov pri sprevádzaní žiakov v SDV • Funkčnosť informačného systému pre úspešnú implementáciu SDV	DOT 1 riaditelia a PZ SOŠ DOT 2 manažéri a inštruktori zamestnávateľov DOT 3 zákonní zástupcovia žiakov vo vybraných 15 zapojených SOŠ DOT 4 žiaci 15 SOŠ INT 1 MŠVVaŠ SR INT 2 združenie SOŠ INT 3 SPO (RÚZ, AZZZ, APZ) INT 4 združenie SK8 INT 5 manažment NP Duál INT 6 Centrum orientácie NR INT 7 riaditelia a PZ 15 SOŠ INT 8 zamestnávateľia 15 SOŠ INT 9 zdrojové ZŠ 15 SOŠ	Dotazníkový prieskum Interview

	- Nový model SOŠ (Aktivita 5) - Elektronické nástroje na podporu implementácie prvkov SDV (Aktivita 6)			
HO3: Zodpovedalo nastavenie projektových aktivít potrebám cieľových skupín?				
3.1 Ako vnímajú prínosy projektu cieľové skupiny a jednotliví aktéri SDV? - Žiaci SOŠ a ich zákonní zástupcovia; - Pedagogickí zamestnanci ZŠ a SOŠ a ich združenia (napr. Asociácia stredných odborných škôl Slovenska, Konfederácia odborových zväzov SR); - Základné školy; - Žiaci ZŠ a ich zákonní zástupcovia; - SOŠ a ich zriaďovatelia (t. j. príslušní zamestnanci štátnej správy a samosprávy a Združenie samosprávnych krajov SK8 ako zriaďovateľov SŠ); - Zamestnávateľia (manažment a tútori) a ich stavovské a profesijné organizácie (napr. SPPK, SLsK, RÚZ, AZZZ, SŽK, SBK, APZ). 3.2 Aký bol záujem o zapojenie sa do ponúkaných aktivít zo strany cieľových skupín? 3.3 Zapájali sa do aktivít žiaci zo znevýhodneného prostredia? 3.4 Pri žiakoch, ktorí ukončili štúdium na SOŠ počas realizácie projektu a boli zapojení do SDV (učebná zmluva), aký bol vplyv účasti na projekte na ich uplatnenie na trhu práce? 3.5 Chýbali v NP nejaké oprávnené aktivity, ktoré boli potrebné pre dosiahnutie stanovených cieľov?	Relevantnosť aktivít projektu pre cieľové skupiny a jednotlivých aktérov SDV Identifikácia chýbajúcich aktivít	- Záujem ZŠ a ich žiakov o Centrum orientácie - Záujem žiakov ZŠ o zapojenie sa do SDV - Záujem SOŠ o zapojenie sa do SDV - Záujem zamestnávateľov o zapojenie sa do SDV - Uplatnenie žiakov SOŠ v SDV na trhu práce - Záujem inštruktorov o vzdelávanie - Záujem PZ a riaditeľov SOŠ o vzdelávanie - Záujem PZ ZŠ o vzdelávanie	Projektová dokumentácia Primárne dáta: DOT 1 riaditelia a PZ SOŠ DOT 2 manažéri a inštruktori zamestnávateľov DOT 3 zákonní zástupcovia žiakov vo vybraných 15 zapojených SOŠ DOT 4 žiaci 15 SOŠ INT 1 MŠVVaŠ SR INT 2 združenie SOŠ INT 3 SPO (RÚZ, AZZZ, APZ) INT 4 združenie SK8 INT 5 manažment NP Duál INT 6 Centrum orientácie NR INT 7 riaditelia a PZ 15 SOŠ INT 8 zamestnávateľia 15 SOŠ INT 9 zdrojové ZŠ 15 SOŠ	Analýza dát a dokumentácie Teória zmeny Dotazníkový prieskum Interview

HO4: Aké boli kľúčové faktory (vonkajšie aj vnútorné) úspešnej realizácie projektu?				
4.1 Aké faktory (vnímané výhody a bariéry) ovplyvnili rozhodovanie škôl o zapojení sa do projektu? 4.2 Aké faktory (vnímané výhody a bariéry) rozhodovali o zapojení zamestnávateľov? 4.3 Aké faktory zohrávali najdôležitejšiu úlohu pri záujme žiakov o SDV? 4.4 Do akej miery bolo možné v rámci škôl zapojených do projektu uspokojiť záujem žiakov o duálne vzdelávanie (učebné zmluvy)? 4.5 Aké boli bariéry a výhody vo vzťahu k praktickej výučbe u zamestnávateľa v SDV? 4.6 Aké externé faktory ovplyvnili implementáciu projektu (pozitívne a negatívne)? 4.7 Do akej miery ovplyvnila realizáciu projektu pandémia COVID-19?	Identifikácia interných a externých faktorov ovplyvňujúcich dosahovanie čiastkových cieľov projektu Miera vplyvu dištančného vzdelávania a protipandemických opatrení na realizáciu projektu	• Identifikované interné faktory • Identifikované externé faktory	Projektová dokumentácia Primárne dáta: DOT 1 riaditelia a PZ SOŠ DOT 2 manažéri a inštruktori zamestnávateľov DOT 3 zákonní zástupcovia žiakov vo vybraných 15 zapojených SOŠ DOT 4 žiaci 15 SOŠ INT 1 MŠVVaŠ SR INT 2 združenie SOŠ INT 3 SPO (RÚZ, AZZZ, APZ) INT 4 združenie SK8 INT 5 manažment NP Duál INT 6 Centrum orientácie NR INT 7 riaditelia a PZ 15 SOŠ INT 8 zamestnávateľia 15 SOŠ INT 9 zdrojové ZŠ 15 SOŠ	Analýza dát a dokumentácie Dotazníkový prieskum Interview

HO5: Aké výzvy bude potrebné riešiť v oblasti SDV a OVP v programovom období 2021 – 2027?				
5.1 Kam zamerať úsilie v oblasti OVP/SDV v programovom období 2021 – 2027?	Zhodnotenie účinnosti dostupných nástrojov pre rozvoj SDV Posúdenie budúcich potrieb v oblasti SDV	Identifikované návrhy na ďalšiu podporu SDV	Projektová dokumentácia	Syntéza poznatkov
5.2 Ako pokračovať pri ďalšom plošnom rozširovaní SDV?			Primárne dáta: DOT 1 riaditelia a PZ SOŠ DOT 2 manažéri a inštruktori zamestnávateľov DOT 3 zákonní zástupcovia 15 SOŠ DOT 4 žiaci 15 SOŠ INT 1 MŠVVaŠ SR INT 2 združenie SOŠ INT 3 SPO (RÚZ, AZZZ, APZ) INT 4 združenie SK8 INT 5 manažment NP Duál INT 6 Centrum orientácie NR INT 7 riaditelia a PZ 15 SOŠ INT 8 zamestnávateľia 15 SOŠ INT 9 zdrojové ZŠ 15 SOŠ	Vyhodnotenie teórie zmeny Dotazníkový prieskum Interview

4.2 Príloha 2 – Zoznam osôb, s ktorými bol vedený rozhovor

Inštitúcia	Meno respondenta	Termín konania
Štátny inštitút odborného vzdelávania	Milan Kuzma (projektový manažér)	18. 1. 2022
	Kateřina Zádřapová (Talent centrum Nitra)	7. 2. 2022
	Tatiana Priesolová	11. 3. 2022
MŠVVaŠ SR	Karol Jakubík (riaditeľ odboru stredných škôl)	10. 2. 2022
Združenie samosprávnych krajov SK 8	Richard Hančín	21. 2. 2022
Republiková únia zamestnávateľov	Mário Lelovský	22. 2. 2022
Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Lucia Priesolová	24. 2. 2022
Asociácia stredných odborných škôl	Felix Dömény	24. 2. 2022

4.3 Príloha 3 – Prehľad skupinových diskusií

Názov školy	Dátum	Počet zúčastnených respondentov			
		Vedenie školy	Pedagogickí zamestnanci	Zdrojové ZŠ	Zamestnávateľa
SOŠ Majstra Pavla Levoča	27. 1. 2022	2	2	0 (písomne 2)	2
SOŠ elektrotechnická Bratislava	1. 2. 2022	1	3	0	2
Duálna akadémia Bratislava	1. 2. 2022	2	4	0	3
Spojená škola Detva	2. 2. 2022	2	5	0 (písomne 9)	2 (písomne 3)
SOŠ technická a agropotravinárska Rimavská Sobota	2. 2. 2022	2	2	1	4
SOŠ obchodu a služieb Martin	3. 2. 2022	2	3	2 (písomne 5)	4
SOŠ elektrotechnická Žilina	3. 2. 2022	2	2	0	2
SOŠ techniky a služieb Nitra	7. 2. 2022	1	2	0	4
SOŠ automobilová Trnava	7. 2. 2022	1	1	0 (písomne 2)	1
Obchodná akadémia Rožňava	8. 2. 2022	2	3	1	2
Súkromná SOŠ DSA Trebišov	9. 2. 2022	1	1	1	1
SOŠ potravinárska Topoľčany	14. 2. 2022	1	2	0	0
SOŠ Trenčín	15. 2. 2022	2	3	1	1
Súkromná spojená škola Kežmarok	15. 2. 2022	2	4	1	3
SOŠ Prievidza	17. 2. 2022	2	3	0	2
Spolu: 15 škôl		25	40	7	33

4.4 Príloha 4 – Použité zdroje informácií

Použitá literatúra

CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka – základné školy*. Dostupné na: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-zakladne-skoly.html?page_id=9601

CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka 2021 – gymnáziá*. Dostupné na: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-gymnazia.html?page_id=9599

CVTI SR. 2021. *Štatistická ročenka 2021 - stredné odborné školy*. Dostupné na: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-stredne-odborne-skoly.html?page_id=9597

EURÓPSKA KOMISIA. 2021. *Index digitálnej ekonomiky a spoločnosti (DESI) 2021 Slovensko*. Dostupné na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-slovakia>

ISTP. 2021. *Na trh práce v roku 2030 sa už pripravujeme*. Dostupné na: <https://www.istp.sk/clanok/16145/na-trh-prace-v-roku-2030-sa-uz-pripravujeme>

MF SR. 2020. *Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe*. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/61/Externa_priloha3_mzdy.pdf

MIRRI SR. [bez dátumu]. *Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2030*. Dostupné na: <https://www.mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2019/06/Strategia-digitalnej-transformacie-Slovenska-2030.pdf>

MPRV SR. 2014. *Integrovaný regionálny operačný program 2014 – 2020. Verzia 9.0*. Dostupné na: <https://www.mpsr.sk/integrovaný-regionálny-operacný-program-2014-2020-verzia-9-0/1127-67-1127-16955/>

MPRV SR. 2020. *Aktuálne výzvy podľa oblastí*. Dostupné na: <https://www.mpsr.sk/index.php?navID=47&sID=67&navID2=1295>

MPRV SR. 2020. *Uzavreté výzvy podľa oblastí*. Dostupné na: <https://www.mpsr.sk/uzavrete-vyzvy-podla-oblasti/1173-67-1173-15711/>

MŠVVaŠ SR. [bez dátumu]. *Podpora centier odborného vzdelávania a prípravy na ceste k excelentnosti na rok 2021*. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/vyhodnotenie-vyzvy-podpora-centier-ovp-na-cestech-excelentnosti-2021/>

MŠVVaŠ SR. [bez dátumu]. *Výzva na podanie žiadosti o financovanie rozvojového projektu na podporu budovania centier odborného vzdelávania a prípravy na rok 2015*. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/7687.pdf>

MŠVVaŠ SR. [bez dátumu]. *Výzva na podanie žiadosti o financovanie rozvojového projektu na podporu budovania centier odborného vzdelávania a prípravy na rok 2016*. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/9514.pdf>

Hodnotenie efektívnosti podporených intervencií z PO1 Vzdelávanie OP ĽZ zameraných na podporu zvyšovania atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy

MŠVVaŠ SR. 2020. *Organizácia a podmienky výchovy a vzdelávania v stredných školách, pracoviskách praktického vyučovania, jazykových školách a školských internátoch pre školský rok 2020/2021.*

Dostupné na:

https://cloud2i.edupage.org/cloud/Manual_pre_stredne_skoly_16.9.2020.pdf?z%3ABQ4C3Qh6FIIS3jOmFkeUrEnEbs1hStXLNwkb4ikcCi3V3FEBHRq5tiThsxm4xlWE

RADA ZAMESTNÁVATEĽOV PRE OVP. 2021. *SOŠ a zamestnávateľia v SDV.* Dostupné na:

<https://rzovp.sk/zoznam-sos-odborov-a-pocet-ziakov-v-sdv/>

RADA ZAMESTNÁVATEĽOV PRE OVP. 2021. *Vízia a stratégia rozvoja SDV do roku 2025.* Dostupné na:

<https://www.azzz.sk/wp-content/uploads/2021/09/RZ-SDV-Vi%CC%81zia-a-strate%CC%81gia-rozvoja-SDV-do-roku-2025-finalny-navrh-24.062021.pdf>

RÚZ. [bez dátumu]. *Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030+.* Dostupné na:

<https://www.ruzsr.sk/media/a7c13cf5-3c45-4bd6-abac-76bf0cfa4833.pdf>

RÚZ. [bez dátumu]. *Analýza aktuálneho stavu vyššieho odborného vzdelávania na Slovensku*

a možnosti jeho rozvoja. Dostupné na: <https://www.ruzsr.sk/media/6fc279d6-bad1-45fd-aca8-11cd65298fcd.pdf>

RÚZ. [bez dátumu]. *Koncept reformy odborného vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ.*

RÚZ. 2021. *Revolúcia sa začala, zánik alebo zmena tisícov pracovných miest sa blíži.* Dostupné na:

<https://www.ruzsr.sk/sk/article/priemysel-4-0/>

SBA. 2020. *Duálne vzdelávanie a MSP.* Dostupné na:

http://www.sbagency.sk/sites/default/files/dualne_vzdelavanie_a_msp.pdf

SLOVNAFT. [bez dátumu]. *VEKTOR.* Dostupné na: <https://slovnaft.sk/sk/kariera/pre-studentov-a-absolventov/stredne-skoly/vektor/>

ŠIOV. [bez dátumu]. *Aktuálna mapa vecnej pôsobnosti.* Dostupné na: <http://dualnysystem.sk/dualne-vzdelavanie/aktivity/aktivity-2/>

ŠIOV. [bez dátumu]. *O ŠIOV-e.* Dostupné na: <https://siov.sk/o-nas/o-siov-e/>

ŠIOV. [bez dátumu]. *Žiadosť o NFP.*

ŠIOV. 2020. *Informácia pre zamestnávateľov v systéme duálneho vzdelávania v čase prerušenia*

vyučovania v školách v školskom roku 2019/2020. Dostupné na: https://siov.sk/wp-content/uploads/2020/04/Inform%C3%A1cia-%C5%A0IOV-a-RZSDV-pre-zamestn%C3%A1vate%C4%BEov-v-SDV_2aktualiz-vydanie_-1.pdf

ŠIOV. 2020. *Komplexná záverečná správa o činnosti za rok 2020. Čiastková aktivita A.3.* Dostupné na:

<http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2021/02/2020-Komplexna-zaverecna-sprava-20.12.15-compressed.pdf>

ŠIOV. 2020. *Správa o vyhodnotení smerovania žiakov.* Dostupné na: http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2021/04/Sprava-o-vyhodnoteni-smerovania-ziakov-2020_resize.pdf

ŠIOV. 2020. *Záverečná správa aktivity č. 5*. Dostupné na: <http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2020/12/Zaverecna-sprava-aktivity-c-5.pdf>

ŠIOV. 2021. *Spoluprácu ŠIOV s Asociáciou stredných odborných škôl stvrďuje memorandum*. Dostupné na: <https://siov.sk/spolupracu-siov-u-s-asociaciou-strednych-odbornych-skol-stvrdzuje-memorandum/>

ŠIOV. 2021. *Záverečná konferencia NP Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP*. Dostupné na: <https://www.youtube.com/watch?v=3ffnNpo6tyc>

ŠŠI. 2020. *Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2019/2020*. Dostupné na: https://www.ssi.sk/wp-content/uploads/2020/12/ZS_UZP_KP.pdf

TARGET NEWS. 2020. *Priemysel 4.0 – štvrtá priemyselná revolúcia, jej dôsledky pre svet a Slovensko*. Dostupné na: <http://targetnews.sk/clanky/item/1559-priemysel-4-0-stvrta-priemyselna-revolucia-jej-dosledky-pre-svet-a-slovensko>

TREXIMA. 2019. *Prognózy vývoja na trhu práce*. Dostupné na: <https://www.ekomagazin.sk/clanky/1155/prognozy-vyvoja-na-trhu-prace>

ÚRAD PRE VEREJNÉ OBSTARÁVANIE. 2017. *Sociálne aspekty vo verejnom obstarávaní*. Dostupné na: https://www.uvo.gov.sk/extdoc/1677/SA_VO

ÚRAD VLÁDY SR. 2021. *Plán obnovy*. Dostupné na: <https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1019/kompletny-plan-obnovy.pdf>

VANTUCH, J. JELÍNKOVÁ, D. 2005. *Počiatkové odborné vzdelávanie a príprava v Slovenskej republike na začiatku 21. storočia*. Dostupné na: http://www9.siov.sk/refernet/public/studie/pociatocne_ovp_v_sr_zac21st.pdf

WORLD ECONOMIC FORUM. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*. Dostupné na: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/executive-summary#executive-summary>

Legislatívne predpisy

Nariadenie vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti

Nariadenie vlády SR č. 32/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti

Nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov

Uznesenie vlády SR č. 111 zo dňa 11. 3. 2020 k návrhu na vyhlásenie mimoriadnej situácie v súvislosti s ohrozením verejného zdravia II. stupňa z dôvodu ochorenia COVID-19 na území SR

Uznesenie Vlády SR č. 114 z 15. 3. 2020 k návrhu na vyhlásenie núdzového stavu podľa čl. 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov, na uloženie pracovnej povinnosti na

Hodnotenie efektívnosti podporených intervencií z PO1 Vzdelávanie OP ĽZ zameraných na podporu zvyšovania atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy

zabezpečenie výkonu zdravotnej starostlivosti a zakázanie uplatňovania práva na štrajk niektorým pracovníkom

Všeobecne záväzné nariadenie Trnavského samosprávneho kraja č. 54/2020 zo dňa 20. 5. 2020

Vyhláška č. 292/2019 Z. z., ktorou sa ustanovujú kritériá na určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl

Vyhláška č. 318/2008 Z. z. o ukončovaní štúdia na stredných školách

Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

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

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

Zákon č. 413/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2018 Z. z.

Zákon č. 415/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov