

System duálneho vzdelávania - základné informácie

System duálneho vzdelávania je system odborného vzdelávania a prípravy na výkon povolania, ktorý sa vyznačuje najmä úzkym prepojením všeobecného a odborného teoretického vzdelávania s praktickou prípravou žiakov u konkrétneho zamestnávateľa. Výučba v škole sa strieda s praktickým vyučovaním v priestoroch zamestnávateľa.

Duálne vzdelávanie založené na učebnej zmluve medzi zamestnávateľom a žiakom a zmluve o duálnom vzdelávaní medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou je spojením praktického vyučovania u zamestnávateľa s teoretickým vzdelávaním v odbornej škole. Je významným nástrojom pre znižovanie nezamestnanosti mladých ľudí, ktorej hlavnou príčinou je nesúlad medzi zručnosťami absolventov škôl a potrebami zamestnávateľov. V súčasnosti je tento nesúlad jednou z charakteristických nevýhod mladých ľudí vstupujúcich na trh práce.

Odborné vzdelávanie a príprava na povolanie systémom duálneho vzdelávania priamo u zamestnávateľa môže zohrať nezastupiteľnú úlohu v zlepšovaní tohto stavu. Je súčasne aj nástrojom pre zosúladenie počtu absolventov odborného vzdelávania v jednotlivých učebných odboroch a študijných odboroch s potrebami trhu práce.

Duálne vzdelávanie - ako kombinácia teoretického vzdelávania na pôde školy a praktického odborného vzdelávania u zamestnávateľa sa v celej Európe považuje za najlepšie riešenie nezamestnanosti mladých ľudí a je kľúčovým faktorom úspešnej hospodárskej politiky vyspelých štátov a hlavným nástrojom na znižovanie nezamestnanosti mladých ľudí. Vzorom pre väčšinu štátov, a to nielen v Európe, je nemecký system duálneho vzdelávania.

Silné stránky duálneho vzdelávania

- Vysokokvalifikovaná pracovná sila, plynulý prechod zo vzdelávania na trh práce.
- Nadobudnutie kvalifikácie a prax priamo u zamestnávateľa.
- Osvojenie si pracovných návykov priamo vo výrobnom procese u zamestnávateľa.
- Výučba na nových technológiách priamo u zamestnávateľa.
- Zodpovednosť zamestnávateľov za praktickú časť vzdelávania.
- Vplyv zamestnávateľov na obsah odborného vzdelávania.
- Aktuálnosť odborných vzdelávacích programov a ich obsahu, možnosť flexibility v úprave.
- Overenie znalostí absolventa zamestnávateľom pri ukončovaní štúdia.
- Výber žiakov na duálne vzdelávanie priamo zamestnávateľom a prijímanie žiaka do školy so súhlasom zamestnávateľa.
- Dohľad zamestnávateľských združení nad duálnym systémom vzdelávania.
- Finančné a hmotné zabezpečenie žiaka zamestnávateľom.
- Úzka spolupráca podniku, školy a žiaka.
- Prakticky ciele učebné osnovy pre jednotlivé odbory.
- Rozvoj profesií naviazaných na potreby trhu.
- Vysoká pravdepodobnosť získania pracovnej zmluvy so zamestnávateľom.

Príležitosti duálneho vzdelávania

- Zvýšenie zamestnanosti absolventov SOŠ.
- Príležitosť pre mladých ľudí získať kvalitnú prípravu na povolanie.
- Zlepšenie úrovne odborných kompetencií a pracovnej morálky absolventov.
- Reálne pracovné, sociálne situácie a osvojenie si „firemnej kultúry“.
- Výber vhodných absolventov a ich zamestnanie pre vlastné potreby podniku.
- Vytváranie vzdelávacích programov podľa požiadaviek a potrieb zamestnávateľov.
- Posilnenie spoločenského statusu a atraktivity remeselných povolání - status „poctivého remesla“.
- Dobudovanie a posilnenie stavovských a profesijných organizácií a centier odborného vzdelávania a prípravy.
- Zjednotenie obsahu a náročnosti kvalifikačných skúšok, kvalifikačných úrovní.
- Záujem štátu a ochota zahraničných komôr podporiť rozvoj duálneho vzdelávania svojou vlastnou skúsenosťou.
- Zvýšenie konkurencieschopnosti podnikov a Slovenska.
- Prostredníctvom dobrých príkladov postupné zapojenie zamestnávateľov do odborného vzdelávania a prípravy systémom duálneho vzdelávania.

- Vstup zamestnávateľov do zvyšovania odbornej úrovne učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy.

Benefity zamestnávateľa z účasti v duálnom vzdelávaní

- Zamestnávateľ podieľajúci sa na duálnom odbornom vzdelávaní má dobrú povesť a je pozitívne vnímaný svojimi partnermi a verejnosťou. V trhovom orientovanom ekonomickom prostredí je pozitívny obraz zamestnávateľa významnou konkurenčnou výhodou.
- Žiaci v duálnom systéme vzdelávania už počas obdobia odbornej prípravy vykonávajú pre zamestnávateľa produktívnu prácu, ktorá v závislosti od veku a získaných zručností a skúseností žiakov môže výrazne pokryť náklady na duálne vzdelávanie.
- Pravidelná príprava žiakov s následným prijímaním mladých ľudí do pracovného pomeru chráni zamestnávateľa proti starnutiu pracovnej sily a zaručuje vždy "čerstvý vietor" pre kolektív zamestnancov.
- Vzdelávanie žiakov slúži tiež na udržanie vysokej úrovne kvalifikácie vlastných pracovníkov zamestnávateľa a tak spoločnosť, ktorá poskytuje vzdelávanie vždy zostáva na špici technologických inovácií. Produktivita práce technika, ktorý pracuje spolu so žiakom, sa zvýši o 10 až 20 %.
- Zamestnávateľ si duálnym vzdelávaním môže pripraviť svojho budúceho zamestnanca presne na technológie a výrobné zariadenia, ktoré využíva vo svojej podnikateľskej činnosti.
- Duálnym vzdelávaním žiakov zameraným nielen na reprodukciu svojej ľudských zdrojov ale aj pre potreby trhu práce si zamestnávateľ vytvára predpoklady pre rozvoj firmy aj nárastom počtu zamestnancov a tým je pripravený rýchlo reagovať na zvýšené požiadavky odberateľov, čo mu dáva vyššiu konkurenčnú výhodu vo svojom sektore podnikania.
- Nábor kvalifikovaných odborníkov (od definovania voľného miesta až po výber kandidátov, vrátane samotnej realizácie náboru nových zamestnancov a ich zaškolenia) je časovo náročný a nákladný proces, preto duálne vzdelávanie žiakov a ich následný prechod do kolektívu zamestnancov výrazne šetrí zamestnávateľovi náklady a to predovšetkým v technicky náročných povolaniach.
- Zamestnávateľia, ktorí vzdelávajú žiakov, poznajú svojich potenciálnych budúcich zamestnancov. Ich zaradením do pracovných kolektívov sa skracaie čas potrebný na ich zoznámenie sa s prevádzkou a plynulé zaradenie do kolektívu a tiež skracaie čas potrebný na dosiahnutie požadovaného pracovného výkonu, čo znižuje náklady zamestnávateľa a naopak zvyšuje jeho výnosy.
- Pozitívny vzťah zamestnávateľa k vzdelávaniu detí zamestnancov vedie ku generačnej tradícii v povolani, čo zamestnávateľom zaručuje plynulú obnovu pracovnej sily s vysokým podielom lojality voči zamestnávateľovi.

Benefity školy z účasti v duálnom vzdelávaní uvádzané odbornými školami v zahraničí:

- Aktívna účasť zamestnávateľa na náboe žiakov pre duálne vzdelávanie.
- Aktuálne prepojenie teoretického vzdelávania v škole s praktickým vzdelávaním v reálnych podmienkach u zamestnávateľov.
- Zapojenie odborných pedagógov do inovačného vzdelávania u zamestnávateľa (formou inovačných školení a odborných stáží pedagógov u zamestnávateľa).
- Materiálna, technická a iná podpora odbornej výučby v škole zo strany zamestnávateľa.
- Výkon praktickej časti záverečnej alebo maturitnej skúšky u zamestnávateľa a účasť skúšajúceho zástupcu zamestnávateľa v komisii pri ukončovaní štúdia.
- Motivácia žiakov pre duálne vzdelávanie a tým aj pre teoretické vyučovanie v škole nástrojmi ako sú motivačné štipendiá štátu, podnikové štipendiá od zamestnávateľa, odmena za produktívnu prácu a ďalšie formy hmotného zabezpečenia žiaka zo strany zamestnávateľa.
- Spolupráca zamestnávateľa na aktualizácii školského vzdelávacieho programu a vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov pre SDV.
- Pozitívne vnímanie školy spoločnosťou.
- Odborná akceptácia školy zamestnávateľmi, zduženiami zamestnávateľov a odbornou verejnosťou.
- Pevné miesto školy v rámci siete škôl.

Benefity žiaka z účasti v duálnom vzdelávaní:

- Príprava na povolanie v reálnych podmienkach u zamestnávateľa.
- Získavanie pracovných návykov priamo počas štúdia.

- Odborné vzdelávanie s použitím najnovších technológií, zariadení a materiálov.
- Zlepšenie finančného statusu rodiny prostredníctvom motivačného štipendia, podnikové štipendia, odmeny za produktívnu prácu a iného hmotného zabezpečenia zo strany zamestnávateľa.
- Možnosť rozšíriť učebnú zmluvu o zmluvu o budúcej pracovnej zmluve alebo o pracovnú zmluvu uzatvorenú so zamestnávateľom.
- Začlenenie žiaka do pracovného kolektívu budúceho zamestnávateľa.

Skrátenie adaptačnej fázy pri nástupe do pracovného pomeru a rýchlejšie dosiahnutie pracovného výkonu s lepším mzdovým ohodnotením. Vyššia konkurenčná výhoda pre uplatnenie sa na trhu práce.