

System duálneho vzdelávania

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 odborov 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 zamestnávanie pre vlastné potreby podniku.
Vytváranie vzdelávacích programov podľa požiadaviek a potrieb zamestnávateľov.
Posilnenie spoločenského statusu a atraktivity remeselných povolání - status „pocitivého 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 trhovo orientovanom ekonomickom prostredí je pozitívny obraz zamestnávateľa významnou konkurenčnou výhodou.

Žiaci v duálnom systéme vzdelávania už počas obdobia odbornej prípravy vykonávajú pre zamestnávateľa produktívnu prácu, ktorá v závislosti od veku a získaných zručností a skúseností žiakov môže 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 povolání, 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 náboře 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 štipendia štátu, podnikové štipendia 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.