

VEREJNÁ KOMISIA PRE REFORMU VZDELÁVACEJ POLITIKY

27. – 28. MAREC 2013
BRATISLAVA

DUÁLNY SYSTÉM ODBORNÉHO VZDELÁVANIA VO ŠVAJČIARSKU

“Švajčiarsky systém odborného vzdelávania funguje veľmi dobre. Je komplexný, na úrovni sekundárneho vzdelávania zabezpečuje pracovníkov pre 230 povolání, vo vyššom sekundárnom vzdelávaní ponúka okolo 800 rôznych ucelených programov. Jediné čo treba, je celý systém zjednodušiť a komunikovať ho tak, aby bol lepšie zrozumiteľný. Považujem za prioritu oživiť komunikáciu o budúcnosti odborného vzdelávania na úrovni všetkých partnerov, ktorí do vzdelávania vstupujú. Je potrebné vytvoriť spoločnú platformu na uvažovanie o jeho systémovej podobe. Požiadavky niektorých zamestnávateľov na skvalitnenie úrovne absolventov vyššieho odborného vzdelávania sú v mnohom legitímne, avšak zároveň od nich očakávam aj systémove návrhy.”

Josef Widmer

Neue Zürcher Zeitung, 22. január 2013

Workshop pre expertov

štvrtok 28. marec 2013

Hotel Devín, Riečna 4, Bratislava



Josef Widmer

generálny riaditeľ sekcie odborného a všeobecného vzdelávania na
Ministerstve hospodárstva, vzdelávania a výskumu, Bern

SPRÁVA

autori:

Zuzana Zimenová, analytička portálu noveskolstvo.sk;

Fedor Blaščák, TREND

Organizátori:

Fedor Blaščák Verejná komisia / TREND



Zuzana Zimenová Verejná komisia / portál noveskolstvo.sk

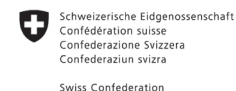


generálny partner

Inšpirujeme k modernému vzdelávaniu



partner



Pointou duálneho systému je ekonomika

„Zásadný faktor úspechu je v tom, že samotní zamestnávateľia sa angažujú v podpore odborného vzdelávania. Nerobia to preto, že majú len nejakú spoločenskú zodpovednosť, ale najmä preto, že je to v ich vlastnom záujme. Ponúkajú učňovské pozície, podporu pri výučbe učňov, ktorí sú potom uplatniteľní v celom sektore, či už v oblasti techniky, informatiky, záhradníctva a podobne. Ďalší faktor je, že mladí ľudia, ktorí sa učia, nie sú zatvorení a netvorí nejakú špecifickú skupinu, ale priamo svojou prácou prispievajú k produktivite podniku. Zamestnávateľ má síce s ich výučbou výdavky, ale zároveň produkciou učňa získava späť. Takmer vo všetkých oblastiach to zamestnávateľovi prináša čistý zisk“.

Josef Widmer:

Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát
(rozhovor pre denník Pravda 13. 4. 2013)

Zásadný rozdiel medzi postavením mladého človeka, študujúcom v systéme odborného vzdelávania a prípravy (OVP) u nás a v duálnom systéme OVP vo Švajčiarsku je ten, že kým u nás je až do ukončenia štúdia v strednej odbornej škole **žiakom**, vo Švajčiarsku je od prvého dňa nástupu na prípravu na povolanie **zamestnancom**. Po skončení povinnej školskej dochádzky v základnej škole si totiž mladý Švajčiar, ktorý netúži po akademickej dráhe a nepokračuje v štúdiu na gymnáziu, nevyberá **školu**, do ktorej bude chodiť ďalšie 3-4 roky, ale **firmu**, ktorá ho na zvolené povolanie **pripraví** a po absolvovaní prípravy spravidla aj **zamestná**.

Analýza nákladov a výnosov duálneho systému OVP vo Švajčiarsku dokáže „vlastný záujem“ zamestnávateľov aj presne kvantifikovať. Švajčiarski uční dokázali v roku 2009 vyprodukovať ekonomické hodnoty vo výške 5 824 mil. CHF, firmy do duálneho systému investovali 5 350 mil. CHF, čo znamená, že **celkový „čistý zisk“ firiem z duálneho systému dosiahol v roku 2009 výšku 474 mil. CHF**. V protiklade voči tomu sa slovenskí zamestnávateľia zhodujú na tom, že o ziskovosti v rámci vzdelávania učňov nemôže byť ani reči, naopak „prináša pre firmu len náklady“.

Na Slovensku sa v súčasnosti venuje veľa úsilia a finančných zdrojov na dobudovanie nových centier odborného vzdelávania a prípravy a na modernizáciu tých starších, málo sa však hovorí o rozširovaní možností vzdelávania priamo vo firmách. Od zamestnávateľov sa očakáva, že budú vo vlastnom záujme investovať do vzdelávania v školách alebo do modernizácie praktickej výučby v centrách pri školách, tieto investície sú však pre mnohých iba nutnou odbočkou na ceste k získaniu kvalifikovanej pracovnej sily. Namiesto biznisu tu ide skôr o prejav spoločenskej zodpovednosti.

Vo Švajčiarsku na to idú inak. Motorom ochoty zamestnávateľov vstupovať do vzdelávania je okrem iného aj príležitosť na modernizáciu vlastnej prevádzky. Prispôsobenie prevádzky vzdelávacím potrebám je pre firmu vždy zaujímavejšie ako nalievanie investícií do školskej cvičnej prevádzky bez možnosti efektívneho zakomponovania návratnosti týchto prostriedkov do vlastného hospodárskeho výsledku.

Aktuálna rezortná *Správa o stave školstva*¹, v tejto súvislosti tiež konštatuje, že „praktické vyučovanie je najúčinnnejšie, keď sa vykonáva priamo vo firmách“.

Duálny systém musí byť „market driven“. A taký sme na Slovensku nikdy nemali.

**„Medzi učňami prakticky nie sú nezamestnaní.
Zamestnávateľia totiž ponúkajú učňovské
miesta len tam, kde je práca.“**

Josef Widmer:

Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát
(rozhovor pre denník Pravda 13. 4. 2013)

Verejná diskusia o duálnom systéme trpí na Slovensku falošnou sentimentalitou – takmer vždy, a to dokonca aj v expertných kruhoch, sa zvykne „argumentovať“, že duálny systém sme tu predsa kedysi mali a odkazuje sa pri tom na systém odborného školstva, ktorý fungoval do roku 1989. Pripomeňme si, ako jeho základné princípy vysvetľoval² na zasadnutí Slovenskej národnej rady v marci 1961 „súdruh poslanec“ Jozef Lukačovič:

„Odborný výcvik učňov sa v prevažnej miere vykonáva priamo na pracoviskách v závode. Toto sa urobí tak, že učni sa v skupinách alebo jednotlivito pridružujú ku kádrovým robotníkom, ktorí sa starajú o to, aby sa učni naučili zvolené povolanie. Učni prvého ročníka – povolania zámočník, elektrikár a hutník-oceliar, pokiaľ sa učia základným zámočnickým prácam, pracujú spoločne v učňovskej dielni. Materiálne vybavenie učňovskej dielne je však nedostatočné. Je tu iba jedna stolová vŕtačka a stolová brúska“.

Oproti tomu, základným znakom duálneho systému je to, že je **“market driven”** (“ťahaný trhom”). **Existencia trhového mechanizmu (konkurencie) je podstatou a zmyslom duálneho systému.** Iba konkurencia totiž vytvára univerzálny tlak na zodpovedný prístup k biznis modelu, keď strata konkurencieschopnosti znamená zánik podnikania. Ak sa preto niekde hovorí, že sme v ČSSR do roku 1989 mali duálny systém, tak ide z hľadiska dnešného stavu poznania o omyl a falošnú predstavu. Dôvod je prostý – socialistická ekonomika, ako vieme, nebola trhová, preto ani odborné vzdelávanie v nej nemohlo byť “duálne” v tom zmysle, v akom ho chápeme dnes a v akom je uplatňované napríklad v Nemecku alebo vo Švajčiarsku. Čiže platí, že až podmienka “market driven” robí z duálneho systému tú „správnu vec“. Mechanicky prepájať teóriu s praxou pre hospodársky úspech krajiny nestačí, na to máme dostatočne robustnú historickú evidenciu spojenú s krachom centrálne riadeného hospodárstva koncom 80. rokov minulého storočia.

Pre zaujímavosť a pripomenutie slovníka, ktorý slová ako „konkurencia“ a „krach“ ani neobsahoval, uvádzame dobový príhovor ministra financií SSR súdruha Františka Mišejeho, keď poslancom Slovenskej národnej rady v Bratislave 20. júna 1985 odôvodňoval³ návrh štátneho záverečného účtu:

„Napriek celkovo priaznivému plneniu plánovaných úloh i medzročnému prírastku zisku sa nedosiahol žiaduci obrat v efektívnosti a osobitne v odstraňovaní stratovosti organizácií, výroba a výrobkov. V uplynulom roku v rozhodujúcich rezortoch hospodáril so stratou 35 ústredne riadených organizácií, ktoré vykázali stratu v úhrnnej výške takmer 2 mld. Kčs.“

2 – www.psp.cz/eknih/1960snr/stenprot/004schuz/s004012.htm

3 – www.psp.cz/eknih/1981snr/stenprot/017schuz/s017001.htm

Duálny systém, inovácie a úspech krajiny

„V odbornom vzdelávaní platí štát 40 % nákladov, zvyšných 60 % uhradia zamestnávateľia a zväzy zamestnávateľov. Z tých 40 %, ktoré dáva štát, sa platí z celonárodnej úrovne 25 % a regióny, teda kantóny, platia 75 %. Spolu stojí odborné vzdelávanie ročne 3,8 miliardy frankov (vyššie 3 miliardy €).“

Josef Widmer:

Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát

(rozhovor pre denník Pravda 13. 4. 2013)

Duálny systém vo Švajčiarsku zabezpečuje okolo 400 000 firiem. Príkladom správne nastavenej motivácie zamestnávateľov k účasti v systéme je aj to, že realizácia a podpora duálneho systému podmieňuje možnosť firiem uchádzať sa o verejné zákazky.

Neoddeliteľnou súčasťou duálnych systémov dneška je aj ich **nelimitovaná schopnosť produkovať a absorbovať inovácie**. Aj preto je Švajčiarsko v troch rôznych rankingoch inovatívosti umiestnené na najvyšších priečkach.

Ranking	WEF Global Competitiveness Index 2012/2013	IMD World Competitiveness Yearbook 2012	European Innovation Scoreboard 2011
1	Švajčiarsko	Hong Kong	Švajčiarsko
2	Singapur	USA	Švédsko
3	Fínsko	Švajčiarsko	Dánsko
4	Švédsko	Singapur	Nemecko
5	Holandsko	Švédsko	Fínsko

Inovácie, ktoré duálny systém generuje a ktoré slúžia k vzájomnému prospechu a profitu všetkých aktérov vzdelávania aj podnikania, sú tou **jedinou esenciou, ktorá chýba systémom vzdelávania a prípravy na povolanie, v centre ktorých nestojí firma, ale stredná škola**. Preto sa pri hľadaní nových modelov prepojenia sveta škôl a firiem netreba orientovať na spomienkový sentiment, ale radšej na dobré príklady fungujúcich modelov duálnych systémov súčasnosti.

Ak by sme na Slovensku chceli mať **vážnu ambíciu zaviesť duálny systém** a nie len jeho bližšie nešpecifikované „prvky“, ako navrhujú autori *Správy o stave školstva* (str. 42, odsek 214), tak sa popri praktických otázkach o „implementácii duálneho systému“ budeme musieť venovať tiež fundamentálnejším úvahám o efektívnej decentralizácii štátu, o nových spôsoboch ako zvyšovať kvalitu verejných služieb a tiež o novej kvalite vzťahov medzi vládou a podnikateľským prostredím. Práve dohody o tom, ako zabezpečiť fungovanie duálneho systému, môžu totiž zmysluplne „nasýtiť“ sociálny dialóg a fungovať tiež ako ideálny „vankúš“ pri obrusovaní hrán možných konfliktov verejného a súkromného záujmu.

V tejto súvislosti je na mieste pripomenúť, že v decembri 2012 sa vláda SR na konferencii v Berlíne pripojila podpisom ministra školstva k Memorandu „*VET in Europe – Perspectives for the young generation*“. V texte Memoranda ministri európskych krajín súhlasili s tým, že „posúdia možnosti duálneho systému tak, aby sa stal modelom pre systémy OVP v Európe.“ Zástupca Slovenska na rokovaní p. Juraj Vantuch komentoval znenie Memoranda v *Správe z pracovnej cesty* nasledovne: „SR sa nemôže Memorandom zaviazat' k implementácii duálneho systému nemeckého typu, keďže takýto záväzok indukuje zásadné zmeny vo financovaní OVP a problémové zmeny v statusu žiakov/učňov.“

Sieť odborných škôl má byť flexibilná

Povinná školská dochádzka končí vo Švajčiarsku na úrovni základnej školy a nezasahuje úroveň stredoškolského vzdelávania. V roku 2007 bol vo Švajčiarsku prijatý na federálnej úrovni dokument HarmoS, ktorý vstúpil do platnosti v roku 2009 a ktorý zaväzuje kantóny k harmonizácii povinnej školskej dochádzky od školského roku 2014/2015, avšak ani do budúca neplánuje predĺženie povinnej školskej dochádzky smerom na vyššie vzdelávacie stupne, ale naopak, smerom nadol. Švajčiari plánujú zaviesť dvojročné plnenie povinnej predškolskej dochádzky od 4 rokov veku dieťaťa, vek vstupu do školského vzdelávania na základnej škole zjednocujú na 6 rokov, dĺžku vzdelávania na I. stupni základnej školy harmonizujú vo všetkých kantónoch na 6 rokov a vzdelávanie na II. stupni ZŠ na 3 roky.

Na podporu plynulého prechodu zo základnej školy na ďalšie vzdelávanie a na prípravu na povolanie slúži dobre rozvinutá sieť podpory a poradenstva na všetkých úrovniach – na štátnej, kantonálnej, na úrovni zamestnávateľských zväzov, i na úrovni jednotlivých škôl a firiem.

Na Slovensku je povinná školská dochádzka desaťročná, čo znamená, že väčšina populácie po ukončení deväťročnej základnej školy pokračuje v plnení povinnej školskej dochádzky ešte aspoň rok v strednej škole. Ukončenie povinnej školskej dochádzky je pre žiakov stredných škôl spravidla iba formálnym aktom, ktorý ich vo veku 16 rokov upozorní, že im dovŕšením limitného veku skončila povinnosť vzdelávať sa, väčšina z nich však pokračuje v stredoškolskom štúdiu plynulo ďalej až do riadneho ukončenia vzdelávacieho programu.

Sieť stredných škôl na Slovensku plní teda okrem prípravy na akademickú dráhu alebo na povolanie aj úlohu akejsi záchytnej siete na ďalšie vzdelávanie školop povinnej mládeže. Nielen živelné vyradovanie a zaradovanie škôl v rámci siete, ale aj táto skutočnosť stojí v pozadí vysokých čísel počtu stredných škôl, ktoré ukazujú, že v súčasnosti sa absolventom základných škôl ponúka takmer dvojnásobok vzdelávacích príležitostí v stredných školách. V školskom roku 2011/2012 končilo na základných školách 45 000 žiakov, pre ktorých existovalo na stredných školách až 83 000 miest.

V rezortnej *Správe o stave školstva* sa uvádza, že zníženie celkového počtu stredných odborných škôl (SOŠ) od roku 1989 po súčasnosť je nevýrazné a to napriek tomu, že populačná krivka stredoškolskej mládeže klesá. Kým v roku 1989 bolo 492 SOŠ, v roku 2012 ich bolo stále 468. Pritom je evidentné, že **odborné vzdelávanie na Slovensku je stále menej a menej atraktívne a aj málo efektívne.** Podľa údajov⁴ UIPŠ počet všetkých žiakov odborných škôl na Slovensku klesol medzi rokmi 2009 až 2011 o viac než 20 tisíc. Počet absolventov študijných odborov sa od roku 2004 znížil o 11,7 %. Očakáva sa, že do roku 2015 by mal poklesnúť ešte o štvrtinu, na 18,4 tisíc absolventov.

Ukazuje sa, že viaceré stredné odborné školy prežívajú v regiónoch Slovenska bez ohľadu na to, či majú dostatočný počet záujemcov o štúdium alebo či sa v ich blízkosti nachádzajú nejaké firmy, ktoré dokážu absorbovať ich absolventov.

Udržiavanie privysokého počtu škôl v systéme podporujú aj nereálne očakávania, ktoré si verejnosť spája s presahom povinnej školskej dochádzky na úroveň stredných škôl. Tie sa premietajú do požiadaviek rodičov ale aj učiteľov na čo najpestrejšiu ponuku vzdelávacích príležitostí hradenú z verejných zdrojov, dostupnú žiakom v mieste bydliska alebo aspoň v jeho širšom okolí. Politická podpora týchto očakávaní umožňuje absurdné mrhanie verejnými zdrojmi a to aj napriek tomu, že nekopírujú potreby trhu práce.

„Odborné vzdelávanie môže dobre fungovať vtedy, keď je riadené zo strany zamestnávateľov. Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát.“

Josef Widmer:

Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát

(rozhovor pre denník Pravda 13. 4. 2013)

Vo väčšine vyspelých krajinách EÚ sa kladie menší dôraz na budovanie registrov súčasných povolání a kvalifikácií, krajiny sa skôr snažia definovať budúce kvalifikačné potreby trhu práce cez sektorové analýzy. Vo vyspelých krajinách EÚ prevláda komplexný prístup, ktorý kombinuje rôzne metódy a prácu rôznych aktérov.

Hlavné problémy na Slovensku:

- **Neexistuje fungujúci systém zberu podnetov od zamestnávateľov o ich budúcich potrebách ohľadom zamestnávania. Hoci v rámci Národnej sústavy povolání vznikli sektorové rady, zatiaľ nie je zrejmé, akým spôsobom majú komunikovať s podnikmi.**
- **Národný register povolání a Národný register kvalifikácií definujú povolania a kvalifikácie, ktoré dnes na trhu práce existujú. Ani jeden z uvedených projektov však nehľadí do budúcnosti, t.j. neuvažuje nad profesiami a kvalifikáciami, ktoré budú žiadané o 5 a viac rokov.**

Pozorovanie reality vs. super nápady o budúcnosti

Rezort školstva avizuje postupnú reguláciu počtu potrebných stredoškolských miest v závislosti od prognózovania potrieb trhu práce. Pritom vo svojej *Správa o stave školstva* konštatuje, že „**vychádzajúc zo zákona o odbornom vzdelávaní sú základom pre koordináciu odborného vzdelávania na oboch úrovniach analýzy a prognózy potrieb trhu práce. ... Ku dňu 28. februára 2013 však nebol k dispozícii žiadny materiál týkajúci sa analýz a prognóz trhu práce.**“⁵

Pritom práve Zákon 187/2009 o odbornom vzdelávaní a príprave mal pomery v slovenskom odbornom školstve výrazne zmeniť. Kládol si za cieľ významným spôsobom vziať zamestnávateľov do procesu OVP. Boli ustanovené poradné orgány pre odborné vzdelávanie a prípravu, ako napríklad Rada pre odborné vzdelávanie a prípravu ako poradný orgán vlády, ktorej členmi sú zástupcovia zamestnávateľov a ich zväzov. Na území samosprávnych krajov sa zriadili krajské rady, ktorých členmi sú zamestnávateľia pôsobiaci na území samosprávneho kraja. Vznikli sektorové rady pre odborné vzdelávanie a prípravu zriaďované stavovskými alebo profesijnými organizáciami. Základnou úlohou týchto aktérov a platforiem je práve stanovenie prognóz požiadaviek trhu práce na absolventov stredných odborných škôl v strednodobom horizonte (5 rokov). A to v množstve, kvalite a podľa jednotlivých typov kvalifikácií tak, aby bolo možné na úrovni krajov racionalizovať počet škôl a učebných a študijných odborov. Ako konštatuje samotná *Správa o stave školstva* – stavovské a profesijné organizácie túto svoju základnú úlohu zatiaľ nezvládajú.

Napriek tomu sa zdá, akoby rezort školstva nástojčivo ignoroval úvahu o tom, prečo sa doteraz žiadne relevantné prognózy neobjavili. Domnievame sa, že aj v tejto oblasti sýti diskusiu o hľadaní vhodných regulačných nástrojov skôr spomienkový sentiment⁶:

„Ak chceme dôsledne splniť úlohy plánu priemyselných závodov, musíme mať dostatok kvalifikovaných odborných pracovníkov, robotníkov a technikov, ktorí bezprostredne rozhodujú o raste produktivity práce. Preto tretí päťročný plán ukladá pre Stredoslovenský kraj získať do konca roku 1965 16724 učňov, z toho 7045 dievčat. Splniť túto náročnú úlohu nebude ľahké. Bude vyžadovať od všetkých podnikov, závodov, miestnych národných výborov, stranických a masových organizácií hodne politicko-organizátorskej a výchovnej práce, aby sa úlohy vo výbere a výchove učňovského dorastu zodpovedne splnili.“

5 – *Správa o stave školstva* na verejnú diskusiu, str. 18, MŠVVaŠ SR, apríl 2013

6 – Úryvok z prejavu „súdruha poslanca“ Jozefa Lukačoviča v Slovenskej národnej rade dňa 31. 3. 1961 www.psp.cz/eknih/1960snr/stenprot/004schuz/s004012.htm

- **Neexistujú sektorové analýzy súčasných a budúcich disproporcií medzi dopytom a ponukou na trhu práce**
- **Viacere štátne i neštátne inštitúcie vyvíjajú vlastné aktivity spojené so sledovaním trhu práce a jeho potrieb, no jednotlivé projekty sú realizované autonómne, bez vzájomného prepojenia a zdieľania zistení.**
- **Na základe prieskumu INEKO a spolupracujúcich podnikateľských združení sú podľa firiem najčastejšími prekážkami spolupráce so školami nedostatok motivácie a neochota škôl inovovať zastarané osnovy, ktoré nezodpovedajú požiadavkám dnešného trhu. Problémom je tiež slabá možnosť koordinácie potrieb firiem a možností škôl, čo sa týka časovej alebo priestorovej organizácie spolupráce.**
- **Neefektívnosť systémov ďalšieho vzdelávania (rekvalifikačných kurzov a tréningov)**

Peter Goliaš

Trh práce, školstvo, sledovanie potrieb trhu práce,

INEKO 2011

Pohľad na aktuálne procesy a dostupnosť relevantných dát k tvorbe prognóz vývoja na trhu práce ukazuje, že na Slovensku v tejto oblasti neexistuje solídna ekonometria. Neexistujú ani analýzy nesúladu dopytu a ponuky práce, ani relevantné sektorové štúdie, nerobia sa pravidelné, reprezentatívne prieskumy medzi zamestnávateľmi, nemáme ani analýzy potrieb kvalifikácií a zručností. Relevantná prognóza trhu práce od zamestnávateľov, prípravu ktorej má organizovať centrálny orgán štátnej správy ako podklad pre regionálnu exekutívu, je v súčasnosti na Slovensku chiméra. Navyše, Slovensko je šiesta najviac otvorená ekonomika sveta, o úspechu slovenských firiem sa rozhoduje na celkom iných miestach ako sú predstavy rezortov štátnej správy. Samotná výška a štruktúra nezamestnanosti zas naznačuje, že firmy na Slovensku dnes nie sú odkázané pri nábore pracovnej sily len na absolventov SŠ. V tejto súvislosti jedno porovnanie⁷ vekovej štruktúry uchádzačov o zamestnanie s predkrízovým septembrom 2008: k najvyššiemu nárastu v období 2008 až 2011 došlo práve u mladej populácie. Podiel nezamestnaných vo veku 20 až 29 rokov sa odvtedy zvýšil až o 3,2 pb. V prípade tridsiatnikov to bolo len 0,7 pb, u 40-ročných sa dokonca znížil o 2,2 pb a u päťdesiatnikov o 1,5 pb.

Rezort školstva nič nenechá ani na postavení škôl, ktoré ostávajú naďalej dominantným prvkom systému odborného vzdelávania a prípravy. Zamestnávatelia majú na ich modernizáciu iba „pripraviť podklady“. Vo Švajčiarsku na to idú opačne – nielen prognózovanie vývoja trhu, ale aj požiadavky na budúcich zamestnancov a teda aj vzdelávacie štandardy v oblasti odborných vedomostí a zručností definujú sami zamestnávatelia. Viac než tretinu zdrojov, ktoré firmy vynakladajú na duálny systém ide práve na tieto „podkladové práce“ (Grundlagenarbeiten) – ako napríklad definovanie obsahu vzdelávania. Štát garantuje záväzné štandardy vo všeobecnom vzdelávaní a kantóny zriaďujú stredné odborné školy, kam chodia uční z firiem na pár hodín do týždňa na povinnú teoretickú prípravu. Kľúčových hráčov v duálnom systéme je teda aj vo Švajčiarsku viac, na pozícii prvých huslí však sedia zamestnávatelia.

Ekonomické motivácie žiakov a ich dôsledky

„Keď má človek 15–16 rokov, musí sa najskôr rozhodnúť, či pôjde na gymnázium, alebo sa vyučí. Ak sa rozhodne pre odbornú školu, môže si vybrať z 230 povolání. Ak chce byť napríklad mechanik, neznamená to, že ide priamo na nejakú školu, ale musí si nájsť firmu alebo podnik, ktorý ho zamestná a vyučí. S firmou uzatvorí učňovskú zmluvu. Je to ako pracovná zmluva, v ktorej je presne špecifikované, že zamestnávateľ učňa zaškolí, zabezpečí jeho teoretickú prípravu v spolupráci so školou a zároveň mu stanoví pravidelnú mesačnú mzdu. Nie sú to veľké sumy, v prvom roku je to možno 500 frankov (vyššie 400 €), v druhom 1 500 frankov (vyššie 1 200 €). Na porovnanie, minimálna mzda vo Švajčiarsku je približne 3 500 frankov (vyššie 2 800 €). Tri alebo štyri dni v týždni mladý muž pracuje v podniku a jeden resp. dva dni chodí do odbornej školy“.

Josef Widmer:

Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát
(rozhovor pre denník Pravda 13. 4. 2013)

Na Slovensku je pre študentov SOŠ jediným príjmom, ktorý dostanú vo forme riadnej výplaty, **odmena za produktívnu prácu** v prevádzkach, kde vykonávajú odbornú prax. Znamená to, že odmenu môžu získať len vtedy, ak sa v danej, obvykle firemnej prevádzke podieľajú priamo na zhotovovaní výrobkov alebo poskytovaní služieb. Odmena sa im poskytuje za každú hodinu vykonanej produktívnej práce vo výške 50 % až 100 % z minimálnej hodinovej mzdy (1,94 €/1 hod.). Táto odmena je od prijatia zákona o odbornom vzdelávaní a príprave (2009) daňovo odpočítateľnou položkou zamestnávateľa, jej administrácia je organizovaná na základe zmluvy medzi školou a firmou. Proces vyplácania odmien prebieha v súlade s konkrétnym mzdovým predpisom firmy, pričom školy sú výplacným miestom študentov a preto tiež znášajú administratívnu záťaž s nahlasovaním žiakov do sociálnej poisťovne a pod.

Skúsenosti zamestnávateľov a škôl hovoria o tom, že slovenskí žiaci si v mesiacoch, keď vo firmách vykonávajú produktívnu prácu, dokážu týmto spôsobom prilepiť v priemere o 100 – 140 € mesačne, no takých mesiacov je zvyčajne menej než polovica, preto priemerná odmena študenta rozložená na celých 10 mesiacov školského roka dosahuje hodnoty len okolo **30 – 40 € mesačne**. V porovnaní so Švajčiarskom slovenskí žiaci trávajú vo firmách tiež oveľa menej času – švajčiarsky učeň vo vyššom ročníku pracuje vo firme 4 dni do týždňa počas celého roka, jeho slovenský kolega len 2 dni (6 hodín denne) a aj to len počas vybraných mesiacov.

Navyše, nie všetci študenti SOŠ na Slovensku majú možnosť pracovať priamo v prevádzkach, mnohí nadobúdajú praktické zručnosti iba v cvičných podmienkach, organizovaných školou, preto odmenu za prácu, vykonanú počas praxe, dostáva iba menšia časť študentov odborných škôl. **Za posledné dva roky sa znížil podiel žiakov stredných odborných škôl vykonávajúcich praktické vyučovanie priamo u zamestnávateľov z 5,75 % na 3,8 %**. Zároveň si treba uvedomiť, že aj z tých študentov, čo sa na prax do skutočných prevádzok dostanú, nedostanú odmenu automaticky všetci, ale len tí, ktorí sú poverení produktívnou prácou. Tréning praktických zručností a cvičné práce vykonávané počas praktického vyučovania sa vykonávajú aj vo firmách často bezplatne. V zásade teda platí, že odmena za prácu v rámci odbornej praxe nie je na Slovensku pravidlom, ale skôr výnimkou a preto neplní funkciu motivačného faktora, ktorý by mohol pritiahnúť viac mladých pritiahol k výučbe remesla, ako to vidíme vo Švajčiarsku.

Najšikovnejší študenti SOŠ môžu získať aj tzv. **motivačné štipendium**, ale len v prípade, že im ho platí konkrétna fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú sa pripravujú na povolanie. Motivačné štipendium im môže byť poskytnuté mesačne, najviac do výšky 65 % sumy životného minima (v roku 2013 je výška životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu stanovená na úroveň 195 €), pričom sa prihliada aj na ich dosiahnutý prospech a na pravidelnú

dochádzku do školy. Ďalší spôsob podpory vybraných študentov zo strany budúcich zamestnávateľov je **úhrada časti nákladov študenta** spojených so stravovaním a ubytovaním v školskom internáte a nákladov na cestovné verejnými dopravnými prostriedkami na vyučovanie a späť, najviac však do výšky 65 % sumy životného minima za kalendárny mesiac. V týchto prípadoch však nejde o vyplácanie odmeny za prácu, ale o sociálnu podporu študenta.

Jedným z významných dôsledkov rozdielu v odmeňovaní žiakov v duálnom systéme je odlišná finančná situácia mladých ľudí. Zatiaľ čo na Slovensku je príjem študentov počas štúdia na SOŠ neistý a kolísavý a jeho prevažnú časť tvorí vreckové od rodičov, vo Švajčiarsku majú firemní učni riadny príjem zabezpečený od prvého dňa nástupu na vzdelávanie. Rozhodnutie pokračovať po základnej škole vo vzdelávaní a pripraviť sa na povolanie v konkrétnej firme neovplyvňuje **iba vyhládka na zárobkové možnosti po absolvovaní štúdia**, ale aj **reálny zárobok počas prípravy na povolanie**. Výška platu, ktorý firma svojim učňom ponúka, je jedným z významných motivačných faktorov pri výbere konkrétneho učňovského miesta zo strany žiakov.

Socioekonomické dôsledky

–

pointa duálneho systému vpísaná medzi riadkami

Možnosť osamostatnenia sa a získanie vlastných finančných prostriedkov je pre mladých Švajčiarov významnou motiváciou, ktorá podporuje ich vstup do vzdelávania v rámci duálneho modelu OVP.

Na Slovensku badať opačný trend, čoraz viac mladých ľudí sa snaží ostať čo najdlhšie pod rodičovskou strechou. Zo sociodemografickej štatistiky spoločnosti GfK Slovakia z roku 2009⁸ vyplynulo, že celkovo 43 % mladých ľudí vo veku od 25 do 30 rokov, ktorí majú status „slobodní“, stále býva v jednej domácnosti s rodičmi. Slobodných ľudí, ktorí sú o niečo starší, teda majú od 30 do 35 rokov a stále neopustili „rodičovské hniezdo“, je na Slovensku asi 17 %. Príčinu tohto negatívneho trendu vidia niektorí v „pohodlnosti“ mladých ľudí, no podľa odborníkov táto situácia súvisí skôr s celkovými ekonomickými pomermi, nakoľko mnoho mladých dospelých nemá zamestnanie, alebo nezarába dosť na to, aby sa mohli osamostatniť. Do úvahy treba vziať tiež fakt, že kým podiel nájomných bytov na Slovensku dosahuje jednociferné číslo, v krajinách západnej Európy sa pohybuje rádovo v desiatkach percent.

„Pre mladých ľudí, ktorí si zvolia gymnázium, je pravdepodobne pohodlnejšie chodiť ďalej do školy a žiť bezstarostným študentským životom, na rozdiel od raného vstupu do sveta práce, ktorý je úzko spojený s odborným vzdelávaním. Maturanti gymnázií majú u nás veľmi dobrú perspektívu, pokiaľ chcú pokračovať v štúdiu na univerzite. Na rozdiel od nich však majú absolventi stredných odborných škôl viac skúseností a viac možností uplatnenia, preto treba viac hovoriť o tom, že pre mladých je oveľa výhodnejšie vybrať sa touto menej pohodlnou cestou.“

Ak nastúpi mladý Švajčiar na vzdelávanie v duálnom systéme OVP, nielenže ho rodina nemusí príliš finančne dotovať, ale v prípade vyšších zárobkov od neho dokonca očakáva príspevok na spoločnú domácnosť. Zákon stanovuje, že plat neplnoletého učňa v období vzdelávania vo firme prináleží výlučne jemu a nie jeho rodičom, zároveň však uvádza predpoklad, že mladý človek dobrovoľne prispeje primeraným podielom na chod rodičovskej domácnosti, v ktorej žije. Ku korektnej dohode medzi rodičom a dospelým potomkom prispievajú rôzne poradenské a informačné portály, ktoré pomáhajú mladým ľuďom zorientovať sa vo svete financií a získať prehľad o chode domácnosti a o nákladoch, ktoré rodičia na zabezpečenia pohodlia svojich detí vynakladajú.

Podľa údajov Eurostatu⁹ sa podiel mladých ľudí vo veku 25-34 rokov, ktorí žijú na Slovensku v rodičovskej domácnosti oproti roku 2009 ešte zvýšil. V roku 2011 narástol na 56,4 %, čím sme vo využívaní služieb „mama hotela“ predstihli aj krajiny s „južanskou mentalitou“ ako Taliansko (44,7 %), Portugalsko (46,3 %), Grécko (50,7 %), Malta (51,9 %) a Bulharsko (55,7 %). Podľa údajov Slovenskej bankovej asociácie je na Slovensku „preplnených“ viac než 40 % domácností.

Vo Švajčiarsku a v severných krajinách sa mladí osamostatňujú v oveľa mladšom veku. Svoje prvé samostatné bývanie a živobytie začínajú riešiť už takmer o desať rokov skôr. Zatiaľ čo na Slovensku sa mladý muž osamostatňuje až po tridsiatke¹⁰, vo Švajčiarsku, vo Fínsku a v Dánsku už vo veku 21 rokov.

Slovákov sa v inom prieskume GfK Slovakia z roku 2010¹¹ tiež pýtali, v ktorom roku života by sa podľa nich mali mladí ľudia vo všeobecnosti aspoň čiastočne finančne osamostatniť od rodičov. Tretina slovenskej populácie je za to, aby sa aspoň o čiastočnú finančnú nezávislosť snažili už tínedžeri, teda mládež od 15 do 19 rokov. Viacerí mladí ľudia teda „uviaznu“ v rodičovskom hniezde nedobrovoľne a existuje aj skupina rodičov, ktorí dlhodobú starostlivosť o dospelé deti pociťujú ako záťaž.

V porovnaní so Švajčiarskom je pozoruhodná miera finančnej stability žiakov počas štúdia a tiež stupeň kontinuity pri prechode zo školy do práce – napríklad automechanik v 3. a 4. ročníku štúdia zarába priemerne 1 400 CHF, pričom priemerná mzda „hotového“ automechanika je okolo 5 000 CHF. Aj to sú dôvody, pre ktoré skorý odchod z domu neznamená pre mladého Švajčiara ekonomický „šok“.

9 – Eurostat, EU SILC, apríl 2011

10 – ekonomika.sme.sk/c/6669894/detske-izby-u-nas-neopustaju-ani-tridsiatnici.html

11 – Online prieskum o postojoch ľudí k otázkam osamostatnenia sa od rodičov realizovala spoločnosť GfK Slovakia v septembri 2010 na vzorke 810 respondentov vo veku 15 až 60 rokov.

Približne 3 500 slovenských detí ročne vypadne zo vzdelávacieho systému predčasne

Mohlo by sa zdať, že zámerné predĺženie povinnej školskej dochádzky na úroveň stredoškolského vzdelávania za účelom udržania absolventov základnej školy vo vzdelávacom systéme a dosiahnutia vyššieho stupňa vzdelania, plní na Slovensku svoju úlohu dobre. Faktom však je, že v školskom systéme, ktorého vzdelávacie cesty sú do značnej miery uzavreté a najnovšie aj limitované dosiahnutým prospechom, kde nefungujú prakticky žiadne poradenské služby pri výbere povolania, ani žiadne motivačné nástroje na podporu ambícií vzdelávať sa a pokračovať na vyšších vzdelávacích stupňoch, naopak, kde funguje iba represia pri neplnení formálnych pravidiel, nedokáže ani toto opatrenie zabrániť vypadávaniu niektorých žiakov zo školskej siete pred ukončením vzdelania, resp. pred dosiahnutím kvalifikácie.

Podľa údajov UIPŠ sa to v septembri 2011 týkalo **3 634 mladistvých** (15 – 18 ročných) nezamestnaných, z ktorých malo 31,5 % neukončenú základnú školu, **66,1 % ukončilo len základnú školu** a marginálny podiel 2,4 % bolo vyučených¹². Sú to žiaci, ktorí v základnej škole opakujú jeden alebo viac ročníkov a ukončia tak povinnú školskú dochádzku spravidla ešte v rámci ZŠ. Na stredoškolskej úrovni pokračujú vo vzdelávaní už len dobrovoľne, časť z nich však na ďalšie vzdelávanie dobrovoľne rezignuje, ani sa nikde nezamestná a prirodzene rozširuje rady nezamestnaných. Pripomeňme si, že v októbri 2011 bolo na Slovensku 358-tisíc nezamestnaných, spomedzi nich bolo 76-tisíc (21 %) mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov. Podiel najmladších (15 až 19-ročných) bol 2,1 %, z toho mladiství (15 až 18-roční) sa podieľali necelým jedným percentom.

Existuje však aj skupina žiakov, ktorí po dosiahnutí veku 16 rokov opúšťajú základnú školu bez riadneho ukončenia základného vzdelania, keďže kvôli viacnásobnému opakovaniu ročníkov do deviatej triedy nikdy nepostúpia. Snaha zamestnať sa je u tejto skupiny ešte nižšia a aj ich šanca uspieť na trhu práce je len minimálna.

Hoci tieto skutočnosti povzbudzujú niektorých expertov k úvahám o posunutí povinnej školskej dochádzky na ešte vyššiu vekovú hranicu (do veku riadneho ukončenia stredoškolského vzdelávania, teda 18 rokov), seriózne uvažovanie o príčinách, pre ktoré niektorí tínedžeri strácajú motiváciu k učeniu v škole, nás vedie skôr opačným smerom, a to k hľadaniu alternatív, ktoré ich môžu naplniť oveľa viac ako sedenie v škole a ktoré im uľahčia postupný prechod zo školy do prvého zamestnania.

„Špeciálne deti“ sú na Slovensku bez špeciálnej šance

Školský systém je nastavený tak, aby pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami vytváral paralelné vzdelávacie cesty, ktoré sú maximálne prispôsobené ich špeciálnym vzdelávacím potrebám. Jeho závažnou chybou je však skutočnosť, že sú tieto cesty z veľkej časti slepé, pretože dopredu uzatvárajú absolventom špeciálnych škôl možnosti ďalšieho postupu na vyššie vzdelávacie stupne, a to i v takých prípadoch, kedy sa podarí ich handicap vyrovnáť.

Z. Zimenová, M. Havrilová

Štart k novej kvalite vzdelávania, jún 2011

Obdobné prekážky pri výbere vzdelávacích ciest a najmä pri uplatnení sa na trhu práce možno badať aj pri ďalších rizikových skupinách detí, ako sú napr. deti zo znevýhodneného sociálneho prostredia lebo deti so zdravotným znevýhodnením. Kým na počiatočných vzdelávacích stupňoch na úrovni základnej školy majú k dispozícii aspoň čiastočnú podporu vo forme špeciálneho poradenstva a individuálnych výchovno-vzdelávacích plánov, ich prechod na vyššie vzdelávacie stupne je oveľa komplikovanejší ako pre ostatných žiakov. Na jednej strane sú pre ne niektoré vzdelávacie cesty celkom uzavreté v prípade, že absolvovali výchovnovzdelávací program špeciálnej školy alebo špeciálnej triedy, na druhej strane, ak aj boli vzdelávané v bežných školách podľa bežných výchovnovzdelávacích programov využijúc možnosť integrácie za individuálnych podmienok, limituje ich pri výbere strednej školy spravidla horší prospech.

Na úrovni stredných škôl sa intenzita špeciálnej podpory pre týchto žiakov ešte viac oslabuje, nie je ani nahrádzaná inými podpornými nástrojmi, vhodnejšími pre dospievajúcich mladých ľudí (tútoring, mentoring), ani nie sú pre týchto tínedžerov vytvorené špeciálne podporné nástroje, ktoré by im uľahčili plynulý prechod do sveta práce. Tie v podstate chýbajú všetkým študentom stredných škôl, bežná populácia sa však s absenciou podporných mechanizmov vyrovnáva ľahšie. Obrazne povedané, školský systém na Slovensku je vybudovaný na intuitívnom predpoklade, že „Mohamed pôjde k hore“. No čo s tými, čo horu nevidia, alebo nemajú mapu prípadne ani topánky?

Vo Švajčiarsku ide „hora k Mohamedovi“

Vzhľadom na to, že vo Švajčiarsku povinná školská dochádzka končí na základnej škole, Švajčiari sledujú a štatisticky vyhodnocujú aj čísla **plynulého prechodu a odloženého nástupu na vyššie vzdelávacie stupne** po ukončení povinného vzdelávania. Plynulý prechod z povinnej školskej dochádzky na vyšší stupeň vzdelávania má v prípade firemných učňov od roka 1980 mierne klesajúcu tendenciu, pričom čísla do istej miery korelujú s nárastom evidovaných nezamestnaných v tejto vekovej skupine. Keďže však celkové čísla nezamestnaných mladých ľudí vo Švajčiarsku patria spolu s Holandskom k najnižším v Európe a nepresahujú 7 %, nie sú ani čísla žiakov s tzv. odloženým nástupom na vzdelávanie vysoké.

Odložený nástup na vzdelávanie tiež neznamená automatické zaradenie sa mladých ľudí do štatistiky nezamestnaných. Významná časť z nich prechádza priamo do pracovného procesu, odkiaľ sa potom viacerí vracajú späť do vzdelávacieho systému, pretože ich k ďalšiemu vzdelávaniu motivuje samotný

pracovný proces. Buď zareagujú priamo na vzdelávaciu ponuku zamestnávateľa, u ktorého pracujú, alebo sa začnú uchádzať o zamestnanie v inej firme, ktorá vzdelávanie učňov ponúka. Pri výbere povolania pomáhajú mladým ľuďom kantonálne úrady, resp. ich poradenské centrá, informačné portály konkrétnych hospodárskych odvetví a zamestnávateľských zväzov, ale aj konkrétnych firiem a učňovských odborov.

Opačná tendencia, teda nárast počtu žiakov s plynulým prechodom na vyššie vzdelávacie stupne, je vo Švajčiarsku badateľná pri prechode žiakov na odbory končiace maturitou, resp. certifikovanou záverečnou skúškou a na gymnáziá. Absolventi základnej školy, ktorí sa uchádzajú o smery náročnejšie na štúdium, disponujú spravidla dostatočnou osobnou motiváciou k ďalšiemu vzdelávaniu, preto je trend záujmu o tieto študijné odbory mierne stúpajúci aj v systéme, kde nemajú žiaci žiadnu povinnosť postúpiť vo vzdelávaní na stredoškolskú úroveň.

Náklady spojené s motivačnými programami pre absolventov základných škôl, ktoré im pomáhajú pri výbere vhodného typu stredoškolského vzdelávania resp. vhodného povolania, nie sú vo Švajčiarsku prehľadne vyčíslené práve preto, že ich škála je veľmi pestrá a paleta ich poskytovateľov veľmi široká. Štatisticky sú spracovávané iba údaje, týkajúce sa tzv. **motivačného semestra**, ktorý organizujú kantóny, keďže tie sú hradené z verejných zdrojov. Celkové náklady, vynakladané na podporné programy dospelých ľudí, ale najmä „nerozhodnutých“, resp. „váhavých“ absolventov základných škôl, ktorí si ešte nevybrali vhodné povolanie, alebo tých, ktorých na vybranú pozíciu neprijali a čakajú na ďalšiu príležitosť, nie je možné presne vyčíslieť, no vzhľadom na ich pozitívne efekty sa zmysluplnosť vynaloženia týchto zdrojov nijako nespochybňuje.

Výsledok?

Švajčiari majú najnižšiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí v Európe

Základným princípom švajčiarskeho duálneho systému je reálny predpoklad, že drvivá väčšina dobre vyškolených absolventov dostane prácu tam, kde ich na ňu pripravovali. Pointou nášho systému OVP je nereálny predpoklad, že nedostatočne pripravení absolventi škôl si sami nájdu zamestnanie na trhu práce a v drsnom konkurenčnom prostredí uspejú v boji o vysnívané pracovné miesto s tými najlepšími, často skúsenejšími a zbytočne prekvalifikovanými uchádzačmi.

Slovensko sa v počte nezamestnaných mladých ľudí nachádza na opačnom póle spektra – po Grécku a Španielsku dosahujeme najhoršie čísla v Európe. V marci 2013 tvorili nezamestnaní vo veku 15 až 24 rokov viac než jednu tretinu (33,6 %). Veková skupina 20 – 29 ročných je v štruktúre uchádzačov o zamestnanie zároveň najpočetnejšia. V marci 2012 bolo medzi nimi 26,3-tisíc nezamestnaných stredoškolákov. Najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných absolventov stredných škôl tvorili absolventi študijných odborov (až 11 014 uchádzačov).

„Vo Švajčiarsku nájdete viac nezamestnaných medzi absolventmi univerzít ako medzi absolventmi stredných odborných škôl. Odborné vzdelávanie je riadené na základe trhu práce“.

Josef Widmer:

Firmy vedia čo je potrebné pre trh, nie štát

(rozhovor pre denník Pravda 13. 4. 2013)

Potom nasledovali absolventi študijných odborov s rozšíreným praktickým vyučovaním (až 8 859 uchádzačov) a absolventi učebných odborov (až 5 833). Najmenej evidovaných bolo gymnazistov (až 2 965), pretože značná časť z nich pokračuje v štúdiu na vysokých školách. Nezamestnanosť absolventov gymnázií (k máju 2012 5,7 %) je oveľa nižšia než nezamestnanosť absolventov SOŠ (14,3 %).

Odborníci sa zhodujú¹³ na tom, že doba prechodu zo školy do pracovného procesu trvá v európskych krajinách relatívne dlho – 1 až 2 roky a viac. Existujú však výrazne rozdiely v dĺžke prechodu v jednotlivých krajinách. Zatiaľ čo mladým Dánom, Rakúšanom a Holanďanom nájdenie prvého zamestnania trvá v priemere rok až poldruha roka, u mladých Grékov, Portugalčanov ale aj Slovákov táto doba predstavuje 3 roky a viac. Existuje veľa krajín, kde sa mladí ľudia stávajú vážnym sociálnym problémom. Podľa najnovšej štúdie¹⁴ spoločnosti McKinsey&Company je na svete 75 miliónov mladých ľudí bez práce. Ich úspech na trhu práce podľa autorov štúdie komplikuje skutočnosť, že „zamestnávateľa, školy a žiaci žijú v paralelných vesmíroch.“

13 – Eneke Hanzelová: Prechod zo školy na trh práce, in: Rodina a práca 3/2011, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011

14 – McKinsey&Company: Education to employment, 2012
mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf

„Anekdotické postrehy z prostredia personálnych agentúr nám hovoria o priamom zneužívaní systému absolventskej praxe a to spôsobom, že absolventi po dohode so zamestnávateľom poberajú odmenu pričom fakticky do práce ani nenastúpia.“

Lukáš Zajac

Verejná komisia, workshop 29. 3. 2013

Absolventská prax – vyhodnené peniaze

Tzv. absolventská prax umožňuje našim absolventom škôl vykonávať u zamestnávateľa krátkodobú prax (najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov) v rozsahu 20 hodín týždenne určenú na získanie odborných zručností a praktických skúsenosti v pracovnom prostredí. Pri koncipovaní tohto nástroja pre absolventov škôl sa vychádzalo z predpokladu, že absolventská prax uľahčí mladým ľuďom vstup na trh práce a zvýši ich vyhliadky na získanie stáleho zamestnania u zamestnávateľa, kde vykonávajú absolventskú prax.

Od mája 2008 sa zvýšil príspevok za absolventskú prax z 56 € na 185 €, čo malo medzi rokmi 2008 – 2010 za následok viac než trojnásobný nárast miery využitia tohto nástroja (celkovo na 21-tis. osôb v roku 2010).

Z prieskumu a analýzy¹⁵ Inštitútu pre výskum práce a rodiny však vyplynulo, že **iba u necelých tretiny oslovených zamestnávateľov (32,2 %) prerástla absolventská prax do riadneho pracovného pomeru**. Takmer dve tretiny zamestnávateľov 62,7 % po ukončení absolventskej praxe neuzatvorili s absolventom pracovnoprávny vzťah.

Analýza ďalej konštatuje, že **„na nízky výsledný efekt absolventskej praxe poukazujú aj postoje zamestnávateľov, ktorí využívajú tento inštitút na zabezpečenie bežnej prevádzky vlastného podniku, resp. na vykrytie sezónnych alebo nárazových prác bez nákladov na mzdu a odvody do poisťovních fondov platených zamestnávateľmi za svojich zamestnancov. Drvivá väčšina pracovných miest vytvorených zamestnávateľmi na vykonávanie absolventskej praxe má preto charakter beznákladovej náhrady za riadne pracovné miesta.“**

Keďže sa absolventská prax veľmi neosvedčila, vláda SR aktuálne pripravila nové programy na podporu zamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov, pričom do konca roku 2013 očakáva vytvorenie viac než 13-tisíc nových pracovných miest. Peniaze na tieto podporné programy, ktoré majú fungovať do konca roka 2015, presunula z eurofondov. Ide o príspevok na vytváranie pracovných miest pre nezamestnaných do 29 rokov, ak sú na úrade práce evidovaní najmenej 3 mesiace. Počas 12 mesiacov dostane zamestnávateľ (firma alebo samospráva) príspevok na mladého zamestnanca vo výške 456,54 € na mesiac na jedno pracovné miesto. Následne musí minimálne 6 mesiacov toto pracovné miesto udržať. Maximálna výška príspevku pre jedného zamestnávateľa je 200 000 €. Vzhľadom na skúsenosti s absolventskou praxou je však pravdepodobné, že aj tieto peniaze budú vyhodnené „von oknom“.

15 – Eneke Hanzelová: Prechod zo školy na trh práce, in: Rodina a práca 3/2011, str. 7, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011, str. 7

Prečo chcú mať všetci maturitu?

„Až 84 % žiakov SŠ (vrátane špeciálnych škôl) končí v študijných odboroch, ktoré poskytujú úplné stredné odborné vzdelanie (maturitná skúška). Týchto žiakov je päťnásobne viac ako žiakov len so stredným odborným vzdelaním (doklad o kvalifikácii je výučný list). Táto skutočnosť je v súlade s úlohou MILÉNIA zvýšiť do roka 2010 podiel maturantov až na 80 %“.

Správa o stave školstva na verejnú diskusiu,
MŠVVaŠ SR, apríl 2013

V reálnom živote sa však ukazuje, že získanie maturity nie je automatickou výhodou pri výkone povolania v dospelosti, ani nezlepšuje vyhliadky absolventa na zamestnanie. Skutočnosť, že maturitnú skúšku úspešne absolvuje vyše 80 % študentov stredných škôl poukazuje na tri problémy, s ktorými sa musí pracovný trh vyrovnávať. Prvý je spomenutý v *Správe o stave školstva*, v ktorej sa ďalej konštatuje, že **na trhu práce nie je dostatok absolventov s nižšou kvalifikáciou** a na niektoré pracovné pozície nevedia nájsť firmy vhodných zamestnancov. Druhý problém súvisí s prvým a je ním skutočnosť, že **na niektoré pracovné pozície sa hlási príliš vysoký počet maturantov**. Súvisí to nielen s celkovým vysokým počtom maturantov, ale aj s trendom, že o niektoré atraktívne pracovné pozície prejavujú záujem absolventi viacerých odborov, keďže spĺňajú základný kvalifikačný predpoklad, ktorým je ukončené úplné stredoškolské vzdelanie.

Ako vidno, na reálnom pracovnom trhu neplatí vždy teoretický predpoklad, že získanie maturitného vysvedčenia automaticky zvyšuje šance mladého človeka na získanie zamestnania. Totiž, ak má maturitné vzdelanie príliš veľa absolventov stredných škôl, hodnota maturity na trhu práce sa devaluje, maturitné vysvedčenie prestáva plniť úlohu špecifického plus, ktoré zamestnávateľovi zaručuje vyššiu kvalitu uchádzača o prácu a maturita sa stáva nie špecifickou, ale všeobecnou požiadavkou zo strany zamestnávateľov.

Maturitu dnes radí vysoké percento zamestnávateľov medzi základné predpoklady uchádzačov o konkrétne pracovné miesta, nie medzi špecifické výhody. O niektoré atraktívne pozície, kde sa vyžaduje úplné stredoškolské vzdelanie, majú dnes dokonca záujem aj vysokoškoláci, čo absolventov stredných škôl na trhu práce ešte viac diskvalifikuje, keďže zamestnávatelia, pokiaľ majú z čoho vyberať, siahnu radšej po uchádzačovi s najvyšším vzdelaním. Podobný posun badať napríklad aj pri požadovaní znalosti cudzích jazykov zo strany zamestnávateľov, ktorí ju od uchádzačov o prácu vyžadujú aj v prípadoch, kedy pre danú pozíciu nie je nevyhnutá a pracovník ju s najväčšou pravdepodobnosťou ani nevyužije.

Personálne agentúry, ktoré dokážu nazrieť „za oponu“ sveta škôl aj sveta práce, vedia z pozície pozorovateľov artikulovať dôvody spomínaných posunov v požiadavkách na zamestnancov. Ich skúsenosť ukazuje, že **školy produkujú absolventov slabo pripravených na reálny život, s nízkou mierou flexibility, bez znalosti základných pravidiel pracovného prostredia, bez inovačného potenciálu**, skrátka bez zručností, o ktoré majú zamestnávatelia záujem. Na pracovný trh prichádzajú zo škôl absolventi síce s diplomom, ale často nesamostatní, naivní, bez praktických skúseností s pracovným procesom a s nereálnymi očakávaniami. Zamestnávateľ preto logicky siahne po uchádzačovi s najvyšším vzdelaním, so znalosťou čo najväčšieho počtu cudzích jazykov, prípadne s ďalšími

špecifickými zručnosťami, získanými počas školského štúdia, pretože dosiahnutá úroveň vo formálnom vzdelávaní je preňho často jediným ukazovateľom možného, zatiaľ skrytého potenciálu budúceho zamestnanca.

Tieto skutočnosti odkrývajú tretí problém maturitnej skúšky, o ktorom sa v spoločnosti veľa nehovorí, a tým je samotná jej úroveň. Ak je totiž možné, aby ju úspešne absolvoval taký vysoký počet absolventov stredných škôl, **latka náročnosti maturitnej skúšky pravdepodobne nie je nastavená dostatočne vysoko**. Ak je to tak, problém s príliš vysokým počtom záujemcov o gymnaziálne štúdium, resp. o štúdium v stredných odborných školách odboroch, končiacich maturitou leží zrejme niekde inde ako v nekritickej túžbe väčšiny rodičov mať doma maturanta aj napriek tomu, že by bol evidentne oveľa lepším remeselníkom. Táto ich túžba je totiž logickým dôsledkom dlhoročne udržiavaného mýtu, že maturita rozširuje možnosti uplatnenia absolventa na trhu práce, ktorý dodnes nebol adekvátne korigovaný tvrdými dátami z reálneho pracovného prostredia.

Správanie rodičov možno teda vyhodnotiť nie ako akési iracionálne blúznenie o budúcnosti ich potomkov, ale práve naopak, ako vysoko racionálne. Iracionálne pôsobia skôr snahy rezortu školstva obmedziť možnosti slobodnej voľby a znížiť počet uchádzačov o maturitné vzdelávanie umelými zásahmi. Stanovením prospechovej hranice prijatia absolventa základnej školy na gymnázium a na strednú odbornú školu s maturitným vzdelávacím programom totiž rezort školstva nehovorí, že učebné odbory bez maturity sú v odbornom vzdelávaní rovnako dôležité a pre spoločnosť i jednotlivca rovnako užitočné ako gymnáziá alebo obchodné akadémie, ale len prehľbuje rozdiely medzi týmito vzdelávacími prúdmi a posilňuje dojem, že gymnáziá a maturitné odbory v OVP sú školami vyššej kategórie.

Namiesto toho, aby sa rezort školstva pokúšal otáčať pohľad spoločnosti na remeslá a odbornú prípravu budúcich zamestnancov ako na významný prvok vzdelávacieho systému, od ktorého závisí prosperita našej krajiny, prisudzuje školám, ktoré vzdelávajú kvalifikovanú pracovnú silu, status škôl druhej kategórie, do ktorej chodia tí „hlúpejší“ žiaci, žiaci s horším prospechom. Zároveň nijako nepodporuje priepustnosť systému a otváranie vzdelávacích ciest, ktoré by učňom stredných odborných škôl zjednodušili opätovné (celoživotné) vstupy do systému za účelom získania vyššej kvalifikácie alebo maturity.

Aj v tomto ohľade si treba vziať radšej príklad zo Švajčiarska, kde nielenže platí, že remeslo „má zlaté dno“, ale kde je vzdelávací systém natoľko flexibilný, otvorený a priepustný, že v ňom voľba jednej vzdelávacej dráhy neznamená automaticky zabuchnutie dverí do iných oblastí. Švajčiarsky vzdelávací systém ponúka ľuďom prakticky neobmedzené možnosti opätovného návratu do vzdelávania, motiváciu neustále na sebe pracovať a postupovať na vyššie stupne z pragmatických dôvodov, nie kvôli „papieru“. Pre lepšie pochopenie fungovania duálneho modelu si preto treba uvedomiť celý kontext procesu vzdelávania v tejto krajine, ktorý je pre nás inšpiratívny nielen v úzko sledovanej oblasti odborného vzdelávania a prípravy.

Z diskusií počas dvoch stretnutí Verejnej komisie pre reformu vzdelávacej politiky, ktoré boli venované fínskemu modelu financovania školstva a švajčiarskemu modelu odborného vzdelávania, vyplynuli tri prierezové odporúčania všeobecného charakteru.

1.

Decentralizácia

V kontexte diskusií o reforme školstva sa nemožno vyhnúť otázkam o novom funkčnom modeli decentralizácie krajiny a o novom usporiadaní kompetencií v dnešnom regionálnom školstve. Koniec koncov, Fínsko aj Švajčiarsko sú v tejto súvislosti ideálnymi príkladmi. S prihliadnutím na slovenské špecifiká stojí za úvahu vytvorenie špecializovanej školskej správy na úrovni municipalít.

Okrem odporúčaní od zahraničných expertov, ktoré zazneli v Bratislave, na význam tejto otázky poukazuje tiež istý nesúlad v ambíciách rezortu školstva, ktoré sú formulované v aktuálnej *Správe o stave školstva* a ktoré odkazujú na dva analytické materiály od spoločnosti McKinsey&Company. Ak je pre rezort školstva najdôležitejším záverom prieskumu školského systému na Slovensku, ktorý táto spoločnosť realizovala

v roku 2011, zistenie, že slovenský školský systém by sa mal z úrovne „dobrý“ zlepšiť na úroveň „výborný“, nemožno ignorovať zistenia inej výskumnej správy od tých istých odborníkov, v ktorých sa zamýšľajú AKO sa dajú školské systémy zlepšovať. V správe **Ako sa najviac zlepšujúce sa školské systémy na svete stále zlepšujú**, zverejnenej v roku 2010, sa „administratívna a finančná decentralizácia“ uvádza ako jedna z podmienok úspešného prechodu na škále vzdelávacích systémov z pozície „priemerný“ na „dobrý“. Inak povedané, ak sa chceme na Slovensku naučiť tancovať (posun na škále do pozície „výborný“), treba sa ešte pred tým naučiť poriadne chodiť (decentralizovať).

2.

Zmena paradigmy

Na Slovensku je potrebná „mentálna zmena paradigmy“ pri pohľade na funkcie a ciele vzdelávacieho systému. V centre pozornosti novej paradigmy má stať konkrétny žiak a servis, ktorý sa mu pri vzdelávaní poskytuje, nie škola, resp. sieť škôl. Dôraz na zlepšenie pedagogického výkonu učiteľa v triede a na jeho diferencovaný prístup k rôznorodým žiakom jasne formuluje aj spomínaná správa spoločnosti McKinsey z roku 2010: pre naplnenie ambícií školského systému dosiahnuť

stav „výborný“ bude kľúčová intenzita a kvalita metodologickej podpory učiteľov, aby získali nové zručnosti a schopnosti prispôbovať svoj výkon individuálnym potrebám žiakov. Povedané na rovinu, školy v rámci novej paradigmy nie sú v prvom rade zamestnávateľmi učiteľov, a teda nástrojom na budovanie sociálnych istôt učiteľského zboru, ale prostredím, ktoré sa dokáže sústrediť na potreby detí a tínedžerov.

3.

Viac pragmatizmu

Špeciálne k odbornému školstvu je potrebné pristupovať s oveľa vyššou mierou pragmatizmu, a to nie v úzkom zmysle nekonečných debát o ich financovaní resp. o výške normatívo, ale vo všeobecnom zmysle významu odborného vzdelávania pri realizácii hospodárskej politiky a tiež politiky zamestnanosti v krajine. Školy treba prestať vnímať ako špeciálny, do seba uzavretý svet, ale naopak ako priestor so silným integračným potenciálom rôznych záujmov, ktoré spája spoločný vektor: budúci úspech krajiny.

Odporúčania smerom k odbornému vzdelávaniu

1.

Rozdiel medzi postavením mladého človeka, študujúcom v systéme odborného vzdelávania a prípravy (OVP) u nás a v duálnom systéme vo Švajčiarsku je, že kým u nás je až do ukončenia štúdia v strednej odbornej škole žiakom, vo Švajčiarsku je od prvého dňa nástupu na prípravu na povolanie zamestnancom. **Odporúčame prehodnotiť postavenie žiaka (učňa), študujúceho v systéme OVP, prestať ho vnímať ako nedospelé dieťa a začať ho vnímať ako mladého dospelého, pripravujúceho sa na vybrané povolanie a na konkrétnu pracovnú pozíciu v konkrétnej firme. Tomuto postaveniu treba prispôsobiť aj praktické činnosti v rámci odbornej praxe počas vzdelávania.**

2.

Vo Švajčiarsku majú firemní učni riadny príjem od prvého dňa nástupu na vzdelávanie, ich rozhodnutie pokračovať po základnej škole v odbornom vzdelávaní ovplyvňuje aj možnosť zárobku počas prípravy na povolanie. Finančné ocenenie vykonanej práce ich motivuje k väčšej zodpovednosti, k rýchlejšiemu osvojeniu si potrebných pracovných zručností, k lepším pracovným výsledkom, ale aj uľahčuje „postavenie sa na vlastné nohy“. **Reforma OVP by mala priniesť zmeny aj v odmeňovaní učňov. Práca, ktorú v rámci vzdelávacieho procesu vykonávajú, by mala byť vždy**

riadne zaplatená, a to aj v prípade, že nejde hneď o produktívnu prácu, ale o činnosti, ktoré je potrebné zvládnuť vo fáze prípravy na ňu (aspoň symbolickou odmenou). Iba tak nadobudne pre tínedžera vykonaná práca zmysel – uvedomí si jej skutočný význam a hodnotu a zažije z nej pocit uspokojenia.

3.

Neplnoletý žiak, ktorý plní povinnú školskú dochádzku nemôže byť riadnym zamestnancom, čo u nás môže zavedenie duálneho modelu odborného vzdelávania do praxe skomplikovať. **Navrhujeme znížiť vek plnenia povinnej školskej dochádzky na 15 rokov, resp. viazať povinné vzdelávanie iba na úroveň základnej školy.**

4.

Serióznym výberom povolania je vo Švajčiarsku dôležitou témou, ktorej venuje pozornosť celá spoločnosť – rodina, základné školy, zamestnávateľia, jednotlivé kantóny i štát. Model duálneho vzdelávania tam funguje úspešne aj preto, že žiaci a ich rodičia majú k dispozícii dostatok relevantných informácií, pestrú paletu poradenských služieb a viacúrovňovú sieť podporných mechanizmov. Inak povedané – švajčiarski tínedžeri dostanú do rúk kompas na vhodný výber povolania, cestovnú mapu na prekonávanie prekážok a záchranné lano na pomoc v krízových situáciách. **Reforma slovenského systému OVP nesmie sledovať iba jeden cieľ – reguláciu počtu učňovských miest. Odborné vzdelávanie je potrebné vnímať v širšom kontexte individuálnych, lokálnych a celospoločenských potrieb, preto sa treba sústrediť aj na hľadanie vhodných**

informačných a motivačných mechanizmov, ktoré môžu významne podporiť „správnu“ voľbu povolania. Cieľom nie je nahnať žiakov do tých „správnych“ škôl, ale ukázať im čo najviac možností ich ďalšieho rozvoja.

5.

V rámci fínskej aj švajčiarskej skúsenosti pozorujeme v oboch krajinách veľké úsilie vychádzať v ústrety žiakom, ktorým hrozí po ukončení základnej školy vypadnutie zo vzdelávacieho systému bez získania potrebnej kvalifikácie. Pri uvažovaní o potrebných zmenách v OVP sa teda ani u nás nemožno vyhnúť otázkam podpory slabších, nedostatočne zrelých, či inak znevýhodnených žiakov. Ohrozenou skupinou sú aj tínedžeri v krízových životných situáciách. **Pre všetkých, ktorým hrozí predčasné vypadnutie zo vzdelávacieho systému, je potrebné vytvoriť model optimálneho prechodu medzi školou a praxou – buď podľa vzoru Fínska, kde túto úlohu plní 10. trieda v rámci deväťročnej ZŠ, alebo podľa vzoru zo Švajčiarska, kde pre nerozhodnutých žiakov organizujú kantóny tzv. motivačný semester. Jedno i druhé opatrenie funguje zmysluplne, treba sa len zamyslieť nad tým, či je pre účely preklenutia obdobia „odloženého nástupu na vzdelávanie“ vhodnejšia základná škola, alebo iné prostredie.**

6.

Po skončení povinnej školskej dochádzky v základnej škole si mladý Švajčiar, ktorý netúži po akademickej dráhe a nepokračuje v štúdiu na gymnáziu, nevyberá školu, do ktorej bude chodiť ďalšie 3-4 roky, ale povolanie, ktorému sa chce v dospelosti venovať, resp. firmu, ktorá ho na zvolené povolanie pripraví a po absolvovaní prípravy spravidla aj zamestná.

Postupné zavedenie komplexného duálneho modelu (aspoň vo vybraných sektoroch) môže aj na Slovensku fungovať ako systémový nástroj na zvyšovanie zamestnanosti absolventov.

7.

Základným princípom švajčiarskeho duálneho systému je reálny predpoklad, že drvivá väčšina dobre vyškolených absolventov dostane prácu tam, kde ich na ňu pripravovali. Pointou nášho systému OVP je nereálny predpoklad, že nedostatočne pripravení absolventi škôl si sami nájdu zamestnanie na trhu práce, že v drsnom konkurenčnom prostredí uspejú v boji o pracovné miesto s tými najlepšími, často skúsenejšími a zbytočne prekvalifikovanými uchádzačmi. **Reforma odborného vzdelávania nemôže mať na zreteli iba skvalitnenie vzdelávacieho systému a jeho posun z priečky „dobrý“ na priečku „výborný“.** Jej súčasťou musia byť aj systémové zmeny, zasahujúce do sveta práce, ktoré podporia plynulý prechod absolventov zo školy do zamestnania. Krátkodobé ad hoc opatrenia a stimuly nepovažujeme za vhodné riešenia.

8.

Myšlienka jedného centrálného Fondu pre rozvoj OVP, ktorú obsahoval zákon z roku 2009, sa neosvedčila. Dokonca preň nebol zriadený ani bankový účet. Podobné fondy existujú vo Švajčiarsku, no sú organizované podľa kantonov a na základe sektorovej príslušnosti. **Tieto princípy pre vznik podobných fondov navrhujeme zaviesť aj na Slovensku.**

