

Faktory úspechu pri duálnom vzdelávaní

Možnosti prenosu

Duálne odborné vzdelávanie sa kvôli vysokej miere nezamestnanosti mladých ľudí v mnohých krajinách dostáva do stredobodu záujmu a zároveň je jednou z vrcholných priorit agendy EU. Ak sa pritom uvažuje len o jednoduchom prebraní systémov existujúcich v Rakúsku, Nemecku alebo vo Švajčiarsku, výsledok pravdepodobne nebude veľmi uspokojivý. V možných cieľových krajinách existujú totiž na takéto prenos príliš odlišné systémy vzdelávania, rámcové inštitucionálne podmienky a tradície.

V rámci cezhraničného rakúsko-slovenského projektu SmartNet preto WIFI podnikol zostavenie tejto štúdie. Na základe etablovaných systémov vzdelávania v odborných učilištiach bolo jej úlohou identifikovať faktory, ktoré sa v podstatnej miere javia rozhodujúce pre úspešné fungovania duálneho vzdelávania. Na tomto bola postavená ďalšia analýza, v ktorej sa malo zistiť, ako možno vytvoriť na Slovensku a v iných možných cieľových krajinách také rámcové podmienky a základy, ktoré umožnia vznik faktorov smerujúcich k úspechu duálneho vzdelávania. Štúdia ako taká je teda východiskom pre ďalšiu diskusiu o príslušných procesoch prenosu know-how založeným na výsledkoch výskumu.

Východiská a ciele

Pod vplyvom vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí a zároveň zväčšujúcim sa, neupokojenom dopyte mnohých podnikov po odborne vzdelaných pracovných silách sa v mnohých európskych, ale aj mimoeurópskych krajinách diskutuje o zavedení alebo posilnení duálneho vzdelávania. V mnohých prípadoch je však na to nutné najskôr vytvoriť alebo prispôbiť zákonné predpisy tak, aby sa ponuka vzdelávania dala rozšíriť o duálne vzdelávanie s veľmi veľkou mierou odborného vzdelávania priamo v praxi v podniku.

Na základe skúseností s úspešnými duálnymi systémami odborného vzdelávania (napr. odborné učilišťa v Rakúsku, Nemecku a Švajčiarsku) je preto nutné v prvom kroku identifikovať faktory, ktoré pri fungujúcom duálnom vzdelávaní vedú k úspechu. Ďalej sa potom na tomto základe môžu vytvoriť realizačné modely vedúce k etablovaniu základných prvkov týchto systémov v cieľových krajinách a následne možno pristúpiť k podpore implementácie v konkrétnych prípadoch.

Táto štúdia¹ sa zaoberá identifikáciou základných faktorov úspechu v tomto smere a vytvára tak východisko pre diskusiu o procesoch prenosu know-how založenú na výsledkoch vedeckého výskumu a podloženú faktami. Východiskovým bodom v nej zostáva predovšetkým rakúsky spôsob vzdelávania učňov. Štúdia však rozhodne nedáva nijaké odporúčania ako v praxi štruktúrovať systém odborného vzdelávania v jednotlivých krajinách, ale iba poukazuje na podstatné východiská a rozličné možnosti štruktúry duálneho vzdelávania. Konkrétna realizácia je potom možná len za zohľadnenia špecifických národných daností a rámcových podmienok.

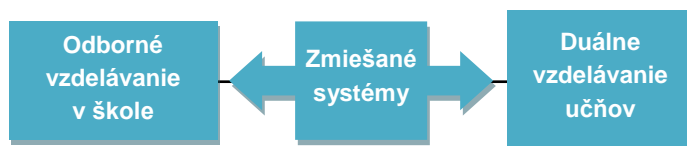
Okrem analýzy podstatných výskumných prác napísaných v krajinách, kde má učňovské vzdelávanie dlhú tradíciu, sa poznatky a uzávery tejto štúdie zakladajú predovšetkým na početných rozhovoroch

a diskusiách so zástupcami podnikov, v ktorých sa už takáto forma vzdelávania realizuje, a podnikov, kde by bolo možné ju realizovať.

Systémové rozhodnutie

Pri hľadaní novej štruktúry systému odborného vzdelávania sa pohybujeme medzi dvoma ideálnymi, typickými extrémami: v jednom prípade je to odborné vzdelávanie realizované v plnej miere v rámci školy (ktoré obsahuje alebo neobsahuje aj prax mimo školy) a v druhom prípade ide o čisto duálne vzdelávanie, kde je ťažiskom prevažne vzdelávanie priamo v samotnom podniku, a toto je doplnené vzdelávaním na odbornej škole. Okrem týchto dvoch modelov je možné predstaviť si aj zmiešané modely, ktoré ponúkajú obe spomínané alternatívy – vzdelávanie prevažne len v škole alebo duálne vzdelávanie – ako modely rovnako dôležité (rovnocenné na jednej strane, ale nie rovnako realizované na strane druhej) (Viď obr. 1).

Obr.1: **Formy systémov odborného vzdelávania**
(Zdroj:ibw)



Pre mnohé krajiny bude mať asi podstatný význam zmiešaný systém, v ktorom sa odborné vzdelávanie v škole kombinuje s duálnym odborným vzdelávaním.

Zmiešané systémy sa dajú rozčleniť tak, že

- systém odborného vzdelávania v škole a systém duálneho vzdelávania budú pre rovnaký odbor existovať paralelne, čím vzniká určitý druh súťaže medzi odborným vzdelávaním v škole a duálnym odborným vzdelávaním.

b) odborné vzdelávanie v škole a duálne vzdelávanie sa v každom z týchto prípadov zameriavajú na jasne od seba ohraničené a oddelené odbory.

V závislosti od tohto zásadného systémového rozhodnutia potom vyvstáva pri realizácii nutnosť rozličných štrukturálnych rozhodnutí.

V súvislosti so systémovým rozhodnutím je však v každom prípade nutné regulovať vzťah týchto druhov vzdelávania navzájom a zároveň voči všeobecno-vzdelávacím školám. Pri tom je predovšetkým nutné upraviť možnosť prestupov žiakov z jedného systému do druhého vrátane vzájomného uznávania/započítavania osvedčení o kvalifikácii a dĺžky vzdelávania v rámci týchto čiastkových systémov a zároveň vytvoriť jasné jednotné kritériá oprávňujúce pre daný typ vzdelávania na celoštátnej úrovni.

Podnik & pracovisko ako prostredia podnecujúce učenie

Pri vytváraní štruktúry duálneho vzdelávania by si mali kompetentní byť vedomí určitého základného napätia vo vzťahu medzi odborným vzdelávaním v škole a odborným vzdelávaním priamo v podniku.

Základná výzva spočíva v tom, aby tak odborný personál školy ako aj odborný personál podniku, ktorý sa zaoberá odborným vzdelávaním, rozšíril optiku svojho videnia a navzájom si uznali hodnotu a výhody toho druhého systému. Tak ako totiž vedie vyučovací proces v škole v mnohých oblastiach k nenahraditeľným výsledkom učenia, je rovnako možné mimoriadne úspešne rozvíjať požadované kompetencie iného druhu v podmienkach pracovného procesu priamo v podniku.

Potom je predovšetkým v systémoch získavania kvalifikácie založených na vzdelávaní v škole výzvou uznať pracovisko za prostredie, ktoré podporuje učenie a je pre samotné učenie dôležité ako také, a tým pádom mu prisudzovať patričnú hodnotu. Preto je nutné budovanie **zásadného druhu dôvery v podniky**, ktoré ako také dokážu vzdelávať na vysokej kvalitatívnej úrovni. V neposlednom rade by mali mať podniky možnosť zvoliť si vyučovacie modely a metódy.

Štrukturálne rozhodnutie

Ak má duálne vzdelávanie fungovať, musí sa do vzájomného súladu dostať veľa faktorov. K nim patria systém riadenia orientovaný na prax, efektívne administratívne štruktúry a mechanizmy na zabezpečovanie kvality a inovácie, ako aj motivovaní mladí ľudia so záujmom o vzdelávanie.

Základným prvkom duálneho vzdelávania sú však **podniky**, ktoré sú **pripravené podieľať sa na duálnom vzdelávaní priamo v nich**. A hoci v etablovaných systémoch odborného vzdelávania učňov mnohé podniky

zdôrazňujú svoju sociálnu angažovanosť, ktorou pomáhajú mladým ľuďom urobiť prvý úspešný krok do sveta práce, aj tak prevažuje spravidla ako **legitímny cieľ ekonomická kalkulácia porovnávajúca výdavky a prínosy**. A toto ešte viac platí pre krajiny, v ktorých sa duálne vzdelávanie ešte len etabluje a podniky nemajú takúto tradíciu.

Existenciu tohto stavu je nutné uznať aj z politického hľadiska, a potom sa treba pýtať, aké katalyzátory sú nutné na to, aby z neformálnych aktivít podniku vo forme školení a zaučovania vznikla komplexná, udržateľná a angažovaná činnosť v rámci duálneho vzdelávania, ktoré sa stane pevnou súčasťou vzdelávacieho systému. Ako sa vlastne môže stať duálne vzdelávanie pre podnik atraktívnym?

Podstatným príspevkom k takémuto vývoju je zostavenie takých profilov jednotlivých odborov a celoštátnych vzdelávacích štandardov, ktoré vychádzajú z potrieb praxe a podnikov. Potreby praxe je možné zistiť cez bezprostredné zapojenie podnikov a ich zväzov do tohto vývoja. Podnikom uľahčujú vstup do sveta odborného vzdelávania jednoduché administratívne štruktúry a efektívne systémy podpory (od podporných systémov cez vzdelávanie školiteľov a inštruktorov až po pomoc pri náboře učňov alebo pomoc vo forme učebných materiálov na odborné vzdelávanie). Predovšetkým však v podnikoch musí vzniknúť presvedčenie a musia pochopiť, že dostávajú do svojich vlastných rúk možnosť **vychovať si pomocou duálneho vzdelávania vo vlastnom podniku odborne vzdelaný dorast**.

V ďalšom texte identifikujeme sedem faktorov, ktoré sú nevyhnutné pre úspešné a udržateľné etablovanie duálneho vzdelávania (viď obr. 2). Úžitkový faktor, ktorý prináša podnikom so zavedeným duálnym vzdelávaním úžitok, je obzvlášť podčiarknutý pri faktore úspechu č. 3, no hrá zásadnú úlohu aj pri ostatných faktoroch prinášajúcich úspech.

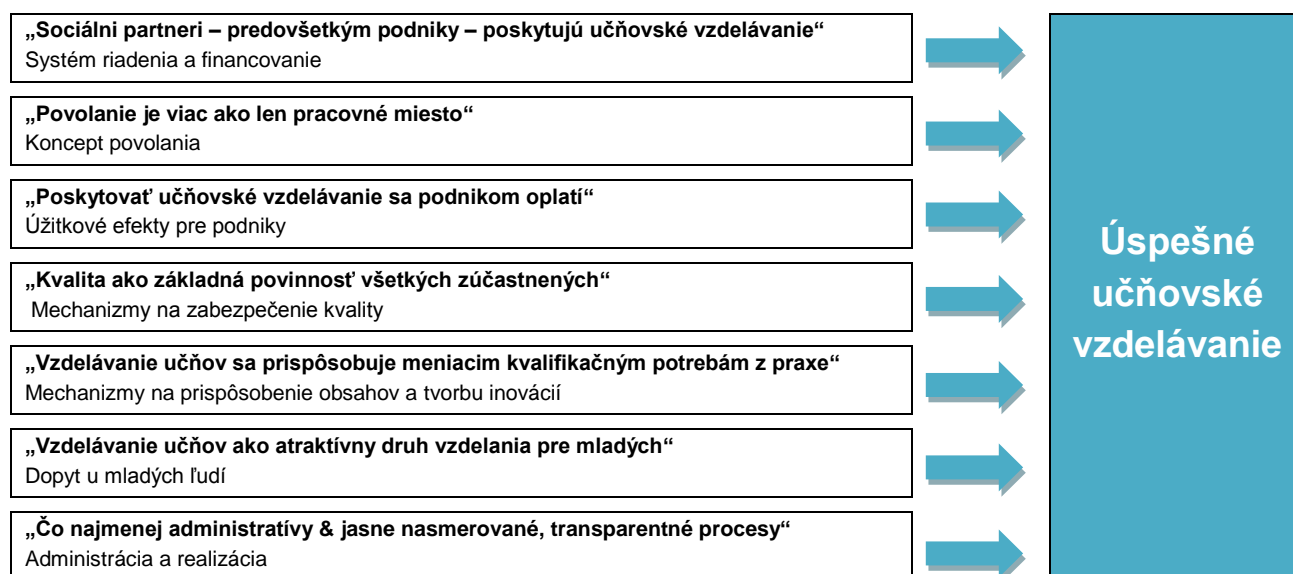
Nájdenie konkrétnej formy a spôsobu realizácie týchto faktorov úspechu je možné len v rámci príslušných národných politických, inštitucionálnych a štrukturálnych daností.

Sedem faktorov úspechu

1. faktor úspechu: Systém riadenia a financovanie

Medzičlánky poskytujúce odborné vzdelávanie, a to predovšetkým podniky a ich záujmové združenia realizujú samotné duálne vzdelávanie. Toto sa odráža aj v celej štruktúre jeho systému riadenia a financovaní. Pod slovom „riadenie“ tu myslíme zákonné predpisy a z nich vyplývajúce kompetencie v rámci duálneho vzdelávania. Na celoštátnej úrovni sa to týka aj ministerstiev, ktoré majú v kompetencii vzdelávanie na školách a v podnikoch.

Obr. 2: Podstatné obsahové ťažiská duálneho vzdelávania



Zdroj: ibw

Právny základ realizácie učňovského vzdelávania tvorí jeden zákon (v Rakúsku Zákon o odbornom vzdelávaní). Pri tvorbe profilov jednotlivých odborov a celoštátnych vzdelávacích štandardov sa osvedčilo priamo do nich zapracovať praktické skúsenosti z podnikov. Tieto sa cez svoje zväzy a záujmové skupiny aktívne podieľajú na vypracovaní profilov odborov a predpisov pre odborné vzdelávanie, no okrem toho sa aktívne zúčastňujú formou poradenstva a usmernenia aj na riešení mnohých ďalších záležitostí spojených s duálnym vzdelávaním (napr. sú zastúpené v poradných orgánoch, kde pracujú aj zástupcovia zamestnancov). Tu je však nevyhnutné, aby boli ministerstvá a orgány verejnej správy pripravené odovzdať takémuto grémiu časť kompetencií, prijímať jeho odporúčania a koncepcie a realizovať ich.

Na administratívne činnosti okolo duálneho vzdelávania (napr. vedenie protokolov o zmluvách o poskytnutí učňovského vzdelania, konania na zistenie kvalifikačných predpokladov kandidátov na vyučovanie, vykonávanie záverečných učňovských skúšok atď.) je nutný výkonný orgán (v Rakúsku sú to referáty pre umiestňovanie učňov fungujúce v rámci priemyselných a hospodárskych komôr spolkových krajín).

V rámci systému riadenia sa musí vyriešiť aj pridelenie kompetencií na zriadenie, vybavenie a bežnú prevádzku stredných odborných učilíšť ako aj vyplácanie miezd učiteľom. Samotné stredné odborné učilíšťia sú priamo zapojené do hospodárskeho vývoja v mieste svojho pôsobiska. Priamy kontakt medzi takými školami a podnikmi, kde sa realizuje odborné vzdelávanie je jeden z najzákladnejších predpokladov optimálnej realizácie duálneho vzdelávania.

Štruktúra financovania je v tradičných systémoch odborného vzdelávania učňov ako napr. v Rakúsku charakterizovaná spolufinancovaním: Podniky, v ktorých sa vzdeláva, financujú potrebnú vzdelávaciu

infraštruktúru v podniku a platia učňom odplatu za vykonanú prácu (v Rakúsku nazývanú finančná náhrada pre učňov), verejný sektor zase financuje stredné odborné učilíšťia a stará sa tiež eventuálne o získavanie dotácií pre podniky, kde sa vzdeláva a pre učňov samotných. Prevažnú časť nákladov na odborné vzdelávanie učňov však znášajú podniky, v ktorých sa vyučuje.

2. faktor úspechu: Koncept povolania

Duálny systém odborného vzdelávania nevyhnutne potrebuje ako základ tzv. „koncept povolania“. Každé povolanie zahŕňa určitú množinu činností, na ktoré sa človek v rámci široko založeného vzdelávacieho procesu kvalifikuje. Takto sa zabezpečí, že absolvent získa potrebné odborné schopnosti nutné na vykonávanie kvalifikovanej činnosti v danom odbore a zároveň sa s takto získanými kompetenciami dokáže uplatniť na trhu práce. Tým sa na jednej strane spája práca so vzdelávaním, na strane druhej odborná kvalifikácia s rozvojom osobnosti. Zároveň sa tým odlišuje princíp vzdelávania pre povolanie ako základný princíp odborného vzdelávania od ostatných koncepcií, v ktorých sa človek kvalifikuje len pre úzko vymedzenú pracovnú činnosť - pracovné miesto - v najužšom zmysle slova. Duálne vzdelávanie totiž učňom sprostredkúva v relatívne krátkom čase nielen kvalifikáciu na povolanie, ale aj profesionálnu identitu a profesionálne sebavedomie: na tomto sa potom zakladá hodnota rozvoja osobnosti, ktorú vonkoncom netreba podceňovať, a sociálna integrácia mladých ľudí.

3. faktor úspechu: Úžitkový efekt pre podniky

Nevyhnutným základným rozmerom trvalo udržateľného, fungujúceho systému duálneho vzdelávania je angažovaný prístup podnikov s cieľom vytvárať dostatočný počet kvalitných miest pre vzdelávanie učňov.

Toto sa však deje len vtedy, ak podniky zo svojho uhla pohľadu môžu očakávať z takéhoto správania prínos. Štúdie založené na faktoch potvrdzujú v dostatočnej miere, že duálne vzdelávanie zabezpečuje podniku vlastný odborne vzdelaný dorast, čím sa podporuje tak kontinuita fungovania podniku ako aj jeho schopnosť tvorby inovácií. Náklady na podnikové vzdelávanie (čas, zdroje, učňovské dielne, školitelia a inštruktori, odplata učňov atď.) sa okrem toho vyrovnávajú produktívnou činnosťou učňov v priebehu odborného vzdelávania. Pomer medzi nákladmi a prínosom odborného vzdelávania je dôležitý faktor rozhodovania v rámci vytvárania ponuky miest na odborné vzdelávanie v podniku, pričom úžitok nemusí byť nevyhnutne vyjadrený prínosom z produktívnej činnosti počas vzdelávania, ale môže byť napr. spojený so strednodobým investičným zámerom.

4. faktor úspechu: Mechanizmy na zabezpečovanie kvality

Štvrtý základný rozmer dôležitý pre dosiahnutie úspechu je vytváranie a zabezpečenie kvalitného vzdelávania. Formálne doklady o vzdelaní, a tým pádom aj výučný list fungujú na trhu práce ako signály. Preto sa musí zabezpečiť, aby osoba s výučným listom získala všetky zručnosti a schopnosti, ktoré sa od nej v takom prípade očakávajú. Toto je dôležité aj z pohľadu absolventov, ak sa chcú uplatniť a mať šancu na trhu práce aj „mimo“ samotného podniku, kde sa vzdelávali. Preto je nutné zabezpečiť, že nezávisle od toho, v ktorom podniku niekto absolvuje odborné vzdelávanie, sa vždy dosiahne garantovaná úroveň kvality odborného vzdelávania. Len v takom prípade bude potom na trhu práce po danom povolani aj dopyt. Zabezpečenie kvality v tomto ohľade sa preto týka všetkých úrovní procesu: vzdelávania v samotnom podniku, kvality vzdelávania na strednom odbornom učilišti, ale aj štandardov záverečnej učňovskej skúšky.

5. faktor úspechu : Mechanizmy na prispôsobovanie vývoju a tvorbu inovácií

V rámci duálneho odborného vzdelávania je nevyhnutnosťou neustále prispôbovať profily učebných odborov a ich obsahy hospodárskemu vývoju a zmenám v oblasti dopytu po určitej kvalifikácii. Len vtedy je možné zabezpečiť, že učeň získa tie najdôležitejšie odborné schopnosti a zručnosti, o ktoré je na pracovnom trhu aj záujem. Z tohto dôvodu sa jednotlivé obsahové položky profilu odboru nestanovujú nemenne, ale sa formulujú tak, aby sa zmeny v odbornom vzdelávaní reagujúce na aktuálny vývoj dali urobiť jednoducho a rýchlo. Iniciatívy smerujúce k takýmto zmenám môžu prísť zo samotnej brandže zasiahnutej novým vývojom, ale aj zo záujmových združení alebo príslušných ministerstiev, zvyčajne však vychádzajú zo samotných podnikov, pretože tieto sa nachádzajú priamo na pulze diania a zmien. Požiadavky na zmenu v obsahoch vzdelávania by mali byť podporené aj analýzou a vyhodnotením vývoja.

6. faktor úspechu : Dopyt zo strany mladých ľudí

Duálne vzdelávanie je pre mladých atraktívne preto, lebo poskytuje širokú možnosť výberu a ponúka mnohoraké možnosti. Absolvovanie odborného učňovského vzdelávania prinesie mladému človeku najdôležitejšie schopnosti a zručnosti, ktoré sú nutné pre vykonávanie konkrétneho povolania. Okrem toho však absolventi získajú aj všeobecné zručnosti a schopnosti, ktoré presahujú rámec podniku a dajú sa použiť napríklad v rámci celej brandže alebo vo všeobecnosti zužitkovať na trhu práce. Z pohľadu mnohých mladých ľudí je dôležitým faktorom pre atraktívnosť tohto typu vzdelávania „učenie priamo na pracovisku“. Ďalšie dôležité aspekty sú stabilná perspektíva daného povolania či zamestnania sa v ňom, sľubná šanca uplatniť sa na trhu práce, regulované pracovné podmienky a možnosti ďalšieho vzdelávania a tiež možnosti zvýšenia príjmov v porovnaní s činnosťami, ktoré si nevyžadujú odborné vzdelanie alebo sa do nich stačí zaučiť. Podstatnou výhodou duálneho vzdelávania a jeho spôsobu organizácie je možnosť prejsť po jeho ukončení priamo do zamestnaneckého vzťahu. A možnosť zarobiť si už počas vzdelávania vlastné peniaze predstavuje pre mladých ľudí rovnako mimoriadnu výhodu duálneho vzdelávania.

7. faktor úspechu: Spôsob administrácie a realizácie

Ďalším základným prvkom efektívnych systémov duálneho vzdelávania sú čo najjednoduchšie, prehľadné administratívne štruktúry a procesy. Ich základom je v Rakúsku zmluva o poskytovaní učňovského vzdelávania uzavieraná medzi učňom a poskytovateľom s oprávnením na takýto typ vzdelávania. Uzatvára sa v písomnej forme a obsahuje presne definované obsahy. Administratívne miesto (v Rakúsku referáty pre umiestňovanie učňov) skontroluje údaje v zmluve a spôsobilosť podniku na poskytovanie takéhoto vzdelávania a okrem toho tiež uznáva započítateľné časy strávené odborným vzdelávaním. Zaprotokolovanie zmluvy o poskytovaní učňovského vzdelávania je podmienkou pre neskoršie pripustenie k záverečnej učňovskej skúške.

Štúdia k týmto siedmim faktorom úspechu obsahuje ďalšie hlbšie analýzy a zistenia. Na stiahnutie na: www.ibw.at/de/ibw-studien.

¹ Táto štúdia bola vypracovaná v rámci cezhraničnej rakúsko-slovenskej spolupráce v rámci projektu SmartNet z poverenia the Institute for Economic Promotion of the Austrian Federal Economic Chamber (WIFI). Jej cieľom jej podporovať rozvoj a etablovanie duálneho vzdelávania v Slovenskej republike.

Petanovitsch Alexander, ibw

Schmid Kurt, ibw

Bliem Wolfgang, ibw