

## I. Súčasný stav - fakty

1. Beží druhý ročník trojročného vyššieho odborného štúdia v odbore 2965Q počítačové systémy s duálmi prvkami.
2. Business case duálneho vzdelávania sa napĺňa s pôvodným zámerom po obsahovej stránke, výraznejšie odchýlky sú v oblasti investičných a prevádzkových nákladov, keďže tieto vyvstali až počas spustenia projektu do prevádzkovej fázy.
3. V podniku je zriadené vzdelávacie centrum s vlastnými priestormi 340m<sup>2</sup>, 2 učebne na realizáciu praktických cvičení, otvorené priestory pre skupinovú prácu a samoštúdium, technická infraštruktúra (serverový klaster, sieťová infraštruktúra), každý študent má pridelený vlastný notebook ako pracovnú stanicu .
4. Praktická časť vzdelávania je zameraná na :
  - a. tvrdé IKT zručnosti (operačné systémy , počítačové siete, virtualizácia, databázy, aplikácie, programovanie atď ) ,
  - b. manažérsko ekonomické zručnosti (podniková ekonomika, procesné riadenie, projektové riadenie )
  - c. mäkké a sociálno komunikačne zručnosti (komunikácia a prezentácia , vzťahy so zákazníkom , interkulturálne prostredie ,odborný jazyk angličtina ,nemčina – konverzácia )
5. V školskom roku 2013/2014 bolo prijatých z 58 uchádzačov 30 študentov do 1-ého ročníka. V súčasnosti pokračuje v 2-om ročníku v štúdiu 27 študentov. 21 študentov má podpísanú zmluvu o budúcej pracovnej zmluve a poberá motivačné štipendium vo výške 120 alebo 78 euro .
6. V školskom roku 2014/2015 bolo prijatých z 50 uchádzačov 30 študentov do 1-ého ročníka. V súčasnosti pokračuje v 1-om ročníku v štúdiu 27 študentov , z toho 2 ženy. 20 študentov má podpísanú zmluvu o budúcej pracovnej zmluve a poberá motivačné štipendium vo výške 120 alebo 78 euro .
7. Priemerné náklady firmy na študenta sa pohybujú medzi 7-8 tisíc eur na rok.
8. Investičné náklady na priestorové a technické vybavenie od sep. 2013 do konca dec. 2014 činí 400 tisíc euro.
9. Študenti :
  - za 1 ročník absolvovali 4 týždne kontinuálnej praxe na konci školského roka
  - za 2 ročník absolvujú 6 týždňov priebežnej praxe a 5 týždňov kontinuálnej praxe na konci školského roka
10. Vyučovanie, praktické cvičenie, praktické cvičenia zabezpečujú 7 učiteľia zo školy, 23 firemných lektorov z praxe, 2 poradcovia pre vzdelávanie (1 pre každý ročník ) a 27 inštruktorov v reálnej praxi – každý študent má jedného inštruktora.
11. Každý študent vyhodnocuje na týždennej báze napĺňanie svojich vzdelávacích cieľov odbornej praxe ako aj samotnej výuky, ktorý je pravidelne kontolovaný poradcom pre vzdelávanie.
12. Každý študent je osobne hodnotený 2x ročne z pohľadu študijných výsledkov, z pohľadu vykonávania odbornej priebežnej praxe inštruktrom, z pohľadu kontinuálnej praxe ďalším inštruktrom ako aj z pohľadu poradcu pre vzdelávanie za iniciatívu, motiváciu a prístup k vzdelávaniu na pracovisku. Na základe tohto hodnotenia sa prideluje študentovi štipendium ako aj zmluva o budúcej pracovnej zmluve.

## II. Prednosti duálneho vzdelávania

1. Študenti si osvojujú zručnosti praktického, sociálno-vzťahového charakteru (**bod I. 4b a 4c**), ktoré su nevyhnutné, aby mohli úspešne fungovať vo firemnej sfére. Existujúci školský systém ma nedostatočný potenciál, ale aj implemetačnú schopnosť, aby tieto kľúčové zručnosti mohli rozvinúť v rámci existujúceho školského systému.
2. Študenti získavajú odborné vedomosti a zručnosti pracovať s reálnymi modernými technológiami a systémami (**bod I. 4a**), ktoré existujúci školský systém nedokáže poskytnúť.
3. Vzdelávanie vo firme na rozdiel od zaškolenia vo firme, respektíve rekvalifikácie dáva priestor dotvoriť profesionálny a osobnostný status študenta a rozvíja jeho sebavedomie, že sa úspešne dokáže zaradiť na trh práce. (**bod I. 5**)
4. Je motivujúcim prvkom pre študenta, pretože vytvára predpoklady zamestnateľnosti a tiež generuje určitú samostatnosť študenta po finančnej stránke (štipendia, odmena za brigádnicú činnosť) (**bod I. 5 a 6**)
5. Je výrazným strategickým faktorom konkurencieschopnosti hospodárstva (podnik získava kvalifikovanú pracovnú silu) (**bod I. 5 a 6**)

## III. Popis medzier a návrhov na zlepšenie

### 1. Medzera :

Terajšie možnosti realizácie výberu študentov nie je dostačujúci na overenie si minimálnych znalostí študentov a prijímacie konanie nastavené v terajších medziach nie je dostačujúce na zistenie týchto znalostí. Študenti by mali prichádzať na prijímacie konanie/pohovor s dostatočnou motiváciou, s ochotou sa podrobiť podnikovej discipline a so slušnou jazykovou prípravou (bohužiaľ známky na vysvedčeniach to reálne neodrážajú).

#### Riešenie :

Spoločnosť má byť v práve si vopred vybrať vhodných uchádzačov, v ktorých vidí potenciálnych budúcich zamestnancov a teda s nimi vie pracovať. Spoločnosť je tá, ktorá ma určiť pravidlá výberu, lebo oni sú rozhodujúci faktor pri príprave študenta na danú profesiu a tiež aby vedeli študentovi zaručiť pracovné miesto.

### 2. Medzera :

Učebné osnovy, klasické vzdelávacie prístupy, vzdelávanie učiteľov veľkými krokmi zaostáva za rýchlosťou a šírkou technologických zmien v IT sektore.

#### Riešenie :

Všeobecné učebné osnovy upraviť s veľkým dôrazom na rozvoj kompetencií a zručností potrebných pre IT profesiu. Prejsť od klasického triedneho spôsobu odovzdávania znalostí a rozvoja zručností ku koučovanému samovzdelávaniu a konzultácii, kedy je študent vedený sa naučiť neustále vzdelávať a hľadať riešenia na problémy a tým neustále napredovať.

### 3. Medzera :

Zmena v organizácii. Integrácia praktického vzdelávania do prevádzky firemného prostredia, firemných procesov, firemenj kultúry.

#### Riešenie :

- a. Je potrebné, aby si celá organizácia podniku osvojila, že vzdelávanie študentov na pracovisku je súčasťou denného vykonávania pracovných povinností, nastavenie manažérskych očakávaní, štandardov a procesov (ide o náročnú kultúrnu zmenu v organizácii).
- b. Je potrebné identifikovať, nastaviť, optimalizovať parametre vnútro podnikových nákladov a výnosov spojených s vykonávaním praktického vyučovania, tak aby mohol byť monitorovaný a vyhodnocovaný ekonomicky model implementácie duálneho vzdelávania.

### 4. Riešenie :

Klasické školské známkovanie nie je efektívnym nástrojom na hodnotenie výkonu a pokroku pri praktickom vzdelávaní a priznávaní štipendia.

#### Riešenie :

Vhodnejšie je priebežné a komplexné mnohoparametrové hodnotenie správania sa študenta, kvality a šírky osvojenia si praktických vedomostí, zručností, skúseností ako aj jeho prístup, motivácia a reálna angažovanosť v praxi.

## IV. Identifikované systémové problémy

1. Nerozvinutá organizačná, profesionálna schopnosť (nepripravenosť) firiem vykonávať praktické vzdelávanie.
2. Nerozvinutá organizačná, profesionálna schopnosť (nepripravenosť) komôr certifikovať a riadiť kvalitu praktického vzdelávania.
3. Neexistujúci ekonomický model, ktorý by na národnej úrovni, respektíve odvetvovej úrovni vyhodnotil prínosy a náklady duálneho vzdelávania na úrovni národného hospodárstva (národohospodársky pohľad)
4. Neexistujúce príklady podnikových prípadov (business case) v rôznych odvetviach ekonomiky.
5. Nezadefinované role a pozície v podniku, ktoré by zabezpečovali praktické vzdelávanie. Zákon len hovorí o majstrovi a inštruktoroch, čo je vhodné pre strojárstvo, ale nie pre IT.
6. Pedagogické kvalifikačné nároky na pozície majstra prenesené z existujúceho systému, sú formálne a vytvárajú vysokú bariéru pre podnik pre zavedenie duálneho vzdelávania.
7. Neexistuje systém riadenia kvality a komory, ktoré by ho mali vykonávať nie sú vôbec na takúto úlohu pripravené.
8. Ponuka vzdelávania pre majstrov a inštruktorov je nerozvinutá.

9. Nároky na financovanie praktickej činnosti zo strany podniku sú veľké (štipendiá, mzdové náklady majstrov (inštruktorov) materiálne vybavenie, energie atď... ) pričom štát plánuje podnikom poskytnúť prakticky len polovicu tej časti normatívu (pričom podnik musí byť ziskový, aby bonus dostal), ktorú im v súčasnosti poskytoval, ak by prevádzkovali stredisko praktického vyučovania.
10. Nепрепоjenosť na zákonník práce. Študenti v duálnom vzdelávaní by mali dvojaký štatút a to študent a tiež ako zamestnanec osobitej kategórie (zakonník práce), čo de fakto svojim zapojením do praktickej činnosti v podniku (produktívna práca) aj je. Odstránia sa tým rôzne náhradné riešenia z hľadiska bezpečnosti, hygieny, prístupu na pracovisko, dochádzky a disciplína na pracovisku praktickej prípravy, prázdniny.
11. Je potrebné sa zamyslieť, či sa nevrátiť k povinnému členstvu podnikov v obchodnej komore (respektíve sieti regionálnych komôr) tak ako je to v okolitých vyspelých štátoch. Existencia takejto samoriadenej inštitúcie by vytvorila platformu pre monitorovanie kvalifikácií a povolaní na trhu práce, riadenie certifikácie a kvality odborného vzdelávania, organizácií spoločných stredísk praktického vyučovania (malé a stredné firmy), reálny sociálny dialóg na regionálnej alebo odvetvovej úrovni.