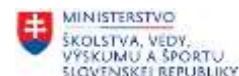
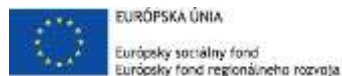


Národný projekt: Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP



Model zamestnávateľského centra

(finálna verzia k 31.12.2020)

Bratislava, december 2020

„Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.“

Model zamestnávateľského centra

Autor: kolektív autorov

Vydal: Štátny inštitút odborného vzdelávania v rámci národného projektu „*Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP*“

Vydanie:

Schválil: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky

Účinnosť:

Obsah

1. Úvod	4
2. Zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier	5
3. Sektorové analýzy fungovania zamestnávateľských centier v podmienkach SR	6
4. Definícia zamestnávateľského centra v podmienkach SR	8
5. Zriaďovanie zamestnávateľského centra.....	10
6. Úlohy zamestnávateľského centra	11
7. Cieľové skupiny fungovania zamestnávateľského centra	13
8. Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra	15
9. Personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra	16
10. Financovanie zamestnávateľského centra.....	17
11. Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania	20
12. Zamestnávateľské centrum v systéme celoživotného vzdelávania.....	22
13. Zamestnávateľské centrum ako miesto výkonu skúšok	23
14. Zamestnávateľské centrum ako nástroj kariérového sprevádzania žiakov	24
15. Záver.....	25

1. Úvod

Dokument „*Model zamestnávateľského centra*“ obsahuje zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier a obdobných inštitúcií, definuje zamestnávateľské centrum v podmienkach SR, popisuje jeho zriaďovanie, úlohy a cieľové skupiny jeho fungovania.

Popisuje tiež jeho materiálno-technické, priestorové a personálne zabezpečenie, ako aj formy financovania jeho zriadenia a prevádzky. Zároveň na príkladoch ilustruje jeho fungovanie v **systéme duálneho vzdelávania** a v systéme ďalšieho vzdelávania dospelých v rámci celoživotného vzdelávania. Pre účely tohto dokumentu budeme v tejto súvislosti používať bežnejší pojem **systém celoživotného vzdelávania**. Zamestnávateľské centrum, keďže by malo ísť o miesto, ktoré bude určitou „*výstavnou skriňou*“ príslušného sektora, by bolo vhodným aj pre realizáciu ďalších úloh, ako kariérové sprevádzanie žiakov alebo ukončovanie štúdia.

Cieľom tohto dokumentu je poskytnúť možným záujemcom o zriadenie a prevádzkovanie zamestnávateľského centra príležitosť získať predstavu, ako môže fungovanie zamestnávateľského centra v praxi vyzerat'.

2. Zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier

Zamestnávateľské centrá fungujú v rôznej forme v mnohých ďalších krajinách, častokrát ako prvok „*triálneho*“ systému vzdelávania. Popri pojme „*zamestnávateľské*“ sa v zahraničí používa aj pojem „*medzipodnikové*“ alebo „*nadpodnikové*“ vzdelávacie centrum. Tieto pojmy zdôrazňujú, že toto vzdelávacie centrum nie je priamo spojené s činnosťou konkrétneho zamestnávateľa. Na rozdiel od týchto vzdelávacích centier možno v zahraničí registrovať celý rad podnikových vzdelávacích centier, ktoré vykonávajú aj odborné vzdelávanie a prípravu v systéme duálneho vzdelávania. Najviac rozvinuté je fungovanie zamestnávateľských centier v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku.

Nemecko

V spolkových krajinách sú vytvorené tzv. Kompetenzzentren, kde sú sústredované a vyučované najmodernejšie technológie, ku ktorým nemá prístup každý zo školiteľov resp. zamestnávateľov. Žiaci ich na náklady zamestnávateľa navštevujú 10 týždňov počas štúdia s cieľom získania informácií a praktických skúseností s najmodernejšími technológiami. V týchto centrách potom prebiehajú aj záverečné skúšky. Centrá sú vybudované z finančných zdrojov Nemeckej obchodnej a priemyselnej komory a súkromného sektora. Každé centrum má úzky kontakt s výrobcami, sleduje inovácie a zavádza ich ihneď do kurzov, nečaká na požiadavku praxe. Centrá plnia úlohu triálneho systému, pričom financovanie je 75% z verejných zdrojov (Bund 50%, Land 25%, Vlastná činnosť 25%).

Rakúsko

Žiaci sa v Rakúsku povinne zúčastňujú praxe v nadpodnikovom centre v rozsahu 3 až 5 týždňov v každom ročníku. Centrum ich prakticky vzdeláva presne to, čo od neho zamestnávateľa požadujú s cieľom prehĺbenia a rozšírenia poznatkov a zručností. V centrách sa uskutočňujú záverečné skúšky, žiak dostáva po praxi hodnotenie od dvoch majstrov o odborných a osobnostných kompetenciách. Náklady centra sú financované z jednej tretiny od firiem, jednej tretiny od cechu a z jednej tretiny od Rakúskej obchodnej komory (WKO/WIFI) Tieto tri inštitúcie sú zároveň zriaďovateľmi. Firmy zároveň odvádzajú daň za deň a zamestnanca do sektorového fondu, ktorý potom rozhoduje, aký rozpočet schváli tomu-ktorému centru. Náplň práce je aj trvalá prax pre učňov nezarađených financovaná cez úrady práce, celoživotné vzdelávanie, majstrovská škola, záverečné skúšky, majstrovské skúšky, dobrovoľné doškoľovanie zamestnancov firiem za úhradu a pod. V Rakúsku podniky, ktoré vzdelávajú rozpoznali, že nie sú schopné zabezpečiť všetky činnosti a preto v niektorých odvetviach iniciovali vznik nadpodnikových tréningových centier.

Švajčiarsko

"Überbetriebliche Lehrninszentren" čiže nadpodnikové / sektorové tréningové centrá zabezpečujú zladenie praktických zručností žiakov z rôznych firiem a regiónov. Zároveň realizujú záverečné skúšky. Žiak musí absolvovať 2 až 3 týždne ďalšie kurzy, kde si rozvinie zručnosti, ktoré nevie získať v škole ani u zamestnávateľa. „*Lehrbetriebsverbände*“ združenia na podporu zachovania dostatočne širokého odborného vzdelávania umožňujú špecializovaným firmám zachovať potrebnú šírku vzdelávania. Systém odborného vzdelávania vďaka existencii nadpodnikových tréningových centier prvký triálneho systému.

3. Sektorové analýzy fungovania zamestnávateľských centier v podmienkach SR

V rámci procesu spracovania Modelu zamestnávateľského centra bolo realizovaných viacero pracovných stretnutí, za účasti odborníkov pôsobiacich v rôznych sektoroch hospodárstva, predovšetkým v takých, kde v zahraničí fungujú zamestnávateľské centrá a sú teda vhodné pre pilotné overenie fungovania zamestnávateľských centier v podmienkach SR. Išlo o odborníkov pôsobiacich na významných stredných odborných školách, u zamestnávateľov alebo v sektorových zamestnávateľských organizáciách. Realizované pracovné stretnutia poskytli cenné informácie o možnostiach fungovania zamestnávateľských centier v podmienkach SR. V prípade, že do budúcnosti budú vykonávané ďalšie aktivity s cieľom zaviesť inštitút zamestnávateľských centier v podmienkach SR, už existujú skupiny odborníkov naprieč odvetvami, ktoré majú rozpracované vlastné koncepcie zamestnávateľských centier.

Zároveň boli spracované štyri sektorové analýzy¹, ktoré tvoria prílohu tohto dokumentu:

1. **Zamestnávateľské centrum v strojárstve a elektrotechnike**
2. **Zamestnávateľské centrum v stavebníctve**
3. **Včelárske zamestnávateľské centrum**
4. **Živnostenské zamestnávateľské centrum**

ZC v strojárstve a elektrotechnike

- Duálna akadémia v Devínskej Novej Vsi už v čase spracovania tohto dokumentu funguje v režime, ktorý sa blíži myšlienke zamestnávateľského centra v podmienkach SR,
- analýza veľmi podrobne popisuje fungovanie a možnosti prenosu, vrátane presného vyčíslenia nákladov zariadenia a prevádzky,
- ďalšie fungovanie Duálnej akadémie a možnosti prenosu závisia na nastavení financovania, je tu však napr. v porovnaní so sektorom stavebníctvom väčší predpoklad financovania zo súkromných zdrojov.

ZC v stavebníctve

- Stavebníctvo patrí medzi sektory, kde je fungovanie zamestnávateľského centra veľmi žiaduce, predovšetkým z hľadiska charakteru vykonávaných činností (sezónnosť, miesto výkonu práce sa mení, prevaha menších zamestnávateľov a pod.),
- analýza navrhuje zriadenie štyroch stavebných centier v rámci SR
- realizácia bude závisieť od nastavenia financovania, je málo pravdepodobné, že bude reálne možné financovať zriadenie a prevádzku zamestnávateľských centier v sektore stavebníctva len zo súkromných zdrojov.

Včelárske ZC

- Veľmi špecifický sektor, kde aktuálne Stredná odborná škola pod Bánošom v Banskej Bystrici funguje v režime, ktorý sa blíži myšlienke zamestnávateľského centra v podmienkach SR - najmodernejšie vybavenie a procesy, podnikateľská činnosť (umožňujúca samofinancovanie), medzinárodná spolupráca (účasť a výsledky v medzinárodných súťažiach a na konferenciách) a pod.,
- analýza veľmi podrobne popisuje fungovanie, vrátane presného vyčíslenia nákladov zariadenia a prevádzky,

¹ sektorové analýzy neprešli redakčnou úpravou

- v rámci Slovenska nebude nutné zriaďovanie ďalších zamestnávateľských centier vo včelárstve, aktuálne Stredná odborná škola, Pod Bánošom v Banskej Bystrici však úzko spolupracuje so zamestnávateľmi, ako aj s ďalšími školami v rámci SR aj v zahraničí.

Živnostenské ZC

- Návrh živnostenského zamestnávateľského centra je zameraný predovšetkým na plnenie úloh v celoživotnom vzdelávaní, vrátane vykonávania skúšok odbornej spôsobilosti,
- analýza popisuje fungovanie živnostenského zamestnávateľského centra.

Analýzy čiastočne vychádzali z predchádzajúcich verzií tohto dokumentu. Z každej zo štyroch spracovaných analýz vyplynulo, že pre to, **aby vznikali a dlhodobo fungovali zamestnávateľské centrá v jednotlivých sektoroch, je nevyhnutné nastaviť dostatočné financovanie**, či už priamo zo štátneho rozpočtu, či už cez priame dotácie na zriadenie poskytované ministerstvom školstva na základe výzvy a každoročný príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania a ukončovania štúdia, obnovenie Fondu odborného vzdelávania a prípravy a zabezpečenie finančných zdrojov pre jeho naplnenie, alebo financovanie v nejakej inej forme.

V rámci spracovania dokumentu boli analyzované aj ďalšie sektory, predovšetkým sektor **informačných a komunikačných technológií** a sektor **autoopravárstva**, ktoré sú vzhľadom na svoje špecifiká tiež veľmi vhodné pre fungovania zamestnávateľských centier.

4. Definícia zamestnávateľského centra v podmienkach SR

Zamestnávateľské centrum, ktorého model popisuje tento dokument je novou formou „*medzipodnikového*“ alebo „*nad podnikového*“ vzdelávania. Plní viacero funkcií v **systéme duálneho vzdelávania**, ktorý ďalej rozvíja na kvalitatívne vyššiu úroveň k tzv. „*triálnemu*“ systému vzdelávania. Zároveň tiež plní funkcie v **systéme celoživotného vzdelávania**, ktorý tvorí druhý pilier fungovania zamestnávateľského centra. Zamestnávateľské centrum, keďže by malo ísť o miesto, ktoré bude určitou „*výstavnou skriňou*“ sektora by bolo vhodným aj pre realizáciu ďalších úloh, ako kariérové sprevádzanie žiakov alebo miesto pre ukončovanie štúdia.

Zamestnávateľské centrum by predovšetkým mohlo **poskytovať žiakom v systéme duálneho vzdelávania praktické vyučovanie v rozsahu spravidla 1 až 6 týždňov v každom ročníku štúdia**. Jeho cieľom je **sprostredkovať prax na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie** ako aj zabezpečiť **zladenie praktických zručností žiakov z rôznych firiem a regiónov**. Spracované sektorové analýzy fungovania zamestnávateľských centier v podmienkach SR však uvádzajú aj viacero alternatívnych možností, čo je prirodzené vzhľadom na špecifiká jednotlivých sektorov.

Povinnosť absolvovať časť praktického vyučovania alebo ukončovanie štúdia žiaka konkrétneho učebného alebo študijného odbore v zamestnávateľskom centre **určí príslušná stavovská alebo profesijná organizácia** (ďalej len „*SaPO*“) **vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania** pre tento odbor. SaPO pri určení povinnosti vychádza z charakteru prípravy na povolanie v tomto odbore, počtu zriadených zamestnávateľských centier a pod. SaPO môže vo vzdelávacom poriadku **nielen obligatórne určiť povinnosť**, ale tiež odporučiť zamestnávateľom rôzne **fakultatívne možnosti** absolvovať časť praktického vyučovania alebo ukončovanie štúdia žiaka konkrétneho učebného alebo študijného odbore v zamestnávateľskom centre za účelom zvýšenia kvality prípravy na povolanie v tomto odbore.

Komisia SaPO zriadená pre účely overenia spôsobilosti zamestnávateľa poskytnúť praktické vyučovania v systéme duálneho vzdelávania môže **pri vykonávaní obhliadky priestorov**, v ktorých sa má vykonávať praktické vyučovanie a ich materiálno-technického zabezpečenia **určiť zamestnávateľovi povinnosť**, aby jeho žiaci absolvovali časť praktického vyučovania alebo ukončovanie štúdia v zamestnávateľskom centre **aj nad rámec povinnosti určenej SaPO vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania**. Komisia pri určení povinnosti vychádza najmä zo zisteného stavu materiálno-technického zabezpečenia u zamestnávateľa, z charakteru prípravy na povolanie v tomto odbore, počtu zriadených zamestnávateľských centier a pod. Takúto povinnosť na základe odporúčania komisie **uvedie príslušná SaPO v osvedčení**, ktoré vydáva zamestnávateľovi. Komisia SaPO môže pri vykonávaní obhliadky priestorov **nielen obligatórne určiť povinnosť**, ale tiež odporučiť zamestnávateľom rôzne **fakultatívne možnosti** absolvovať časť praktického vyučovania alebo ukončovanie štúdia žiaka konkrétneho učebného alebo študijného odbore v zamestnávateľskom centre za účelom zvýšenia kvality prípravy na povolanie v tomto odbore.

Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania by malo byť zamerané predovšetkým na širšie zapojenie malých a stredných podnikov, ako aj živnostníkov a slobodných umelcov, ktorí v rámci svojich priestorov nedisponujú najmodernejším materiálno-technickým, priestorovým alebo dostatočným personálnym zabezpečením. Umožní tiež zapojiť do systému duálneho vzdelávania aj zamestnávateľov, ktorých činnosť je úzko špecializovaná a nepokrýva celý rozsah činností, s ktorými by sa mal oboznámiť žiak,

pripravujúci sa na konkrétne povolanie. Jeho úlohou bude v tomto prípade doplniť žiakom tie vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré im nevie sprostredkovať zamestnávateľ, s ktorým majú uzavretú učebnú zmluvu. Zamestnávateľské centrum je vybavené tak, aby bolo možné pokryť celý rozsah praktického vyučovania daného odboru štúdia. Zamestnávateľské centrum okrem toho plní rôzne ďalšie úlohy v systéme duálneho vzdelávania.

Druhým pilierom fungovania zamestnávateľského centra by malo byť celoživotné vzdelávanie. **Zabezpečuje celoživotné vzdelávanie v danom odvetví** pre zamestnancov, učiteľov odborných predmetov, majstrov odbornej výchovy a hlavných inštruktorov, vzdelávanie a rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie **a mnohé ďalšie** (overovanie odbornej spôsobilosti, aktivity súvisiace s orientáciou žiakov základných škôl na povolanie a pod.).

5. Zriaďovanie zamestnávateľského centra

Zamestnávateľské centrum by mohla byť **samostatná právnická osoba alebo záujmové združenie právnických osôb**. Na plnenie svojich úloh môže zamestnávateľské centrum nadobúdať majetok, hospodáriť s vlastným, alebo prenajatým majetkom. Prostriedky zamestnávateľského centra sa vedú na osobitnom účte v banke na území Slovenskej republiky. Zamestnávateľské centrum je oslobodené od dane z príjmov a dane z majetku a využíva všetky svoje finančné prostriedky na plnenie svojich úloh a na investície do svojho materiálo-technického a priestorového zabezpečenia.

Najčastejšie bude zriaďovateľom zamestnávateľského centra:

- zamestnávateľ, ktorý má nevyužité kapacity a má záujem poskytovať praktické vyučovanie v zamestnávateľskom centre ostatným zamestnávateľom,
- skupina skôr malých a stredných zamestnávateľov, ktorí nemajú dostatočné vlastné kapacity na poskytovanie praktického vyučovania žiakov, prípadne je efektívnejšie niektoré tematické celky v rámci praktického vyučovania poskytovať žiakov spoločne v priestoroch zamestnávateľského centra,
- združenie, zväz, cech alebo iný podobný typ organizácie ako službu pre svojich aktuálnych alebo potencionálnych budúcich členov,
- stredná odborná škola najmä s prívlastkom podniková škola, ktorá úzko spolupracuje so zamestnávateľmi,
- profesionálny zriaďovateľ.

Spôsobilosť právnickej osoby alebo záujmového združenia právnických osôb poskytovať praktické vyučovanie v zamestnávateľskom centre by overovala SaPO v študijnom odbore alebo v učebnom odbore, ku ktorému má vecnú pôsobnosť.

Proces overenia spôsobilosti zamestnávateľského centra podrobnejšie popisuje Metodika zamestnávateľského centra.

6. Úlohy zamestnávateľského centra

Zamestnávateľské centrum plní mnohé úlohy, ktoré je možné rozdeliť do niekoľkých skupín.

Povinné praktické vyučovanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania

- Sprostredkovanie praxe na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie,
- zabezpečenie zladenia praktických zručnosti žiakov z rôznych firiem a regiónov,
- optimalizácia prípravy na povolanie v rámci odvetvia,
- ak je zriadené zamestnávateľské centrum pre konkrétny odbor štúdia, žiaci pripravujúci sa v tomto odbore v rámci systému duálneho vzdelávania majú možnosť resp. povinnosť (viď vyššie) absolvovať praktické vyučovanie v tomto vzdelávacom centre. Rozsah praktického vyučovania je 1 až 6 týždne v každom ročníku štúdia v závislosti od odboru štúdia a od materiálo-technického, priestorového a personálneho zabezpečenia zamestnávateľa.

Ukončovanie štúdia

- Realizácia nezávislých jednotných záverečných skúšok v danom odvetví,
- realizácia nezávislých jednotných maturitných skúšok v danom odvetví (praktická časť)
- realizácia majstrovských skúšok,
- ak je zriadené zamestnávateľské centrum pre konkrétny odbor štúdia, každý žiak pripravujúci sa v tomto odbore v rámci systému duálneho vzdelávania má možnosť alebo povinnosť (viď vyššie) absolvovať záverečnú skúšku alebo praktickú časť maturitnej skúšky v tomto vzdelávacom centre.

Ďalšie aktivity súvisiace s odborným vzdelávaním a prípravou

- Záchytný systém pre žiakov v systéme duálneho vzdelávania, ak zamestnávateľ prestal z nejakého dôvodu poskytovať praktické vyučovanie,
- odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov stredných odborných škôl,
- odborné kurzy, ktorých úlohou je rozšírené vzdelávanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania,
- predkladanie návrhov na aktualizáciu rámcových učebných plánov, vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov,
- predkladanie návrhov na aktualizáciu obsahu učebných a študijných odborov,
- predkladanie návrhov na zavedenie nových učebných a študijných odborov,
- start up / inkubátor – podpora pri rozbehu podnikania,
- publikačná činnosť.

Aktivity súvisiace s orientáciou žiakov základných škôl na povolanie

- Organizácia výstav a búrз povolání,
- propagácia remesiel,
- propagácia nových povolání,
- odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov základných škôl.

Celoživotné vzdelávanie v danom odvetví

- Príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov v systéme duálneho vzdelávania, aj mimo systému duálneho vzdelávania,

- vzdelávanie majstrov odbornej výchovy,
- vzdelávanie učiteľov odborných predmetov,
- príprava majstrov remesla,
- vzdelávanie zamestnancov zamestnávateľa,
- vzdelávanie a rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie,
- vzdelávanie SZČO a slobodným umelcom.

7. Cieľové skupiny fungovania zamestnávateľského centra

Žiaci

Zamestnávateľské centrum by predovšetkým poskytovalo žiakom v systéme duálneho vzdelávania povinné praktické vyučovanie v rozsahu 1 až 6 týždňov v každom ročníku štúdia. Jeho cieľom je sprostredkovať prax na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie ako aj zabezpečiť zladenie praktických zručnosti žiakov z rôznych firiem a regiónov. Zamestnávateľské centrum optimalizuje prípravu na povolanie v rámci odvetvia a je záchytným systémom pre žiakov v systéme duálneho vzdelávania, ak zamestnávateľ prestal z nejakého dôvodu poskytovať praktické vyučovanie.

V zamestnávateľskom centre sa tiež realizujú nezávislé jednotné záverečné skúšky a praktická časť maturitných skúšok v danom odvetví. Zamestnávateľské centrum organizuje odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov stredných odborných škôl, odborné kurzy, ktorých úlohou je rozšírené vzdelávanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania, výstavy a burzy povolaní ako aj odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov základných škôl.

Zamestnávatelia

Zamestnávateľské centrum tým, že sprostredkúva prax žiakom v systéme duálneho vzdelávania na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie, ako aj zladením praktických zručnosti žiakov z rôznych firiem a regiónov prispeje k tomu, že zamestnávatelia budú mať lepšie pripravených svojich budúcich zamestnancov.

Zamestnávateľské centrum tiež umožní širšie zapojenie malých a stredných podnikov, ako aj živnostníkov a slobodných umelcov, ktorí v rámci svojich priestorov nedisponujú potrebným materiálno-technickým, priestorovým alebo personálnym zabezpečením. Umožní tiež zapojiť do systému duálneho vzdelávania aj zamestnávateľov, ktorých činnosť je úzko špecializovaná a nepokrýva celý rozsah činností, s ktorými by sa mal oboznámiť žiak, pripravujúci sa na konkrétne povolanie. Jeho úlohou bude v tomto prípade doplniť žiakom tie vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré im nevie sprostredkovať zamestnávateľ, s ktorým majú uzavretú učebnú zmluvu.

Inštruktori praktického vyučovania, majstri odbornej výchovy a učitelia odborných predmetov

Príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov v systéme duálneho vzdelávania, aj mimo systému duálneho vzdelávania, vzdelávanie majstrov odbornej výchovy a učiteľov odborných predmetov. Príprava majstrov remesla a realizácia majstrovských skúšok

Zamestnanci zamestnávateľov

Celoživotné vzdelávanie pre zamestnancov zamestnávateľa v rámci daného odvetvia

Uchádzači o zamestnanie

Celoživotné vzdelávanie a rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie.

SZČO a slobodní umelci

Celoživotné vzdelávanie pre SZČO a slobodných umelcov v rámci daného odvetvia

Verejnosc'

Zamestnávateľské centrum spolupracuje na aktualizácii rámcových učebných plánov, vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov, predkladá návrhy na aktualizáciu

obsahu učebných a študijných odborov, návrhy na zavedenie nových učebných a študijných odborov. Môže byť tiež start up / inkubátor na podporu pri rozbehu podnikania. V rámci svojho odvetvia propaguje remeslá a nové povolania nové povolania.

8. Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra

Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra musí zodpovedať jeho hlavnej úlohe, ktorou je **sprostredkovanie praxe na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie, ako aj zabezpečenie zladenia praktických zručnosti žiakov z rôznych firiem a regiónov**. Musí vychádzať z normatívu materiálno-technického a priestorového zabezpečenia schváleného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR pre daný učebný alebo študijný odbor, ktorý vychádza zo štátneho vzdelávacieho programu pre danú skupinu odborov vzdelávania.

Zamestnávateľské centrum musí disponovať nielen základným materiálno-technickým zabezpečením, ale aj odporúčaným materiálno-technickým zabezpečením, ktoré je nad rámec základného vybavenia a jeho účelom je zabezpečenie vyššej kvality vyučovacieho procesu v nadväznosti na požiadavky trhu práce v danom odbore.

Zamestnávateľské centrum však musí disponovať **najmodernejšími technologickými zariadeniami a musí mať podmienky na výučbu pri najmodernejších technologických procesoch pre dané odvetvie**. Podmienkou je tiež, že musí disponovať celým rozsahom materiálno-technického a priestorového zabezpečenia pre daný učebný a študijný odbor tak, aby bolo možné zabezpečiť zladenie praktických zručnosti žiakov z rôznych firiem a regiónov.

Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra výrazne závisí od odvetvia, v ktorom bude zamestnávateľské centrum pôsobiť. Iné je materiálno-technické a priestorové zabezpečenie pre technický odbor štúdia a iné pre odbor v sektore služieb. Príklady, ako by malo vyzeráť materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra obsahujú štyri sektorové analýzy, ktoré tvoria prílohu tohto dokumentu.

Optimálne by každé zamestnávateľské centrum malo disponovať priestormi na ubytovanie žiakov dochádzajúcich zo vzdialenejších regiónov.

9. Personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra

Personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra sa odvíja od plnenia úloh. Je možné ho rozdeliť do troch skupín.

Vedenie

Štatutárnym zástupcom zamestnávateľského centra je jeho **výkonný riaditeľ**, zastupuje zamestnávateľské centrum navonok, koná v jeho mene a riadi jeho prevádzku

Odborný personál

Počet a štruktúra **majstrov odbornej výchovy** je určená veľkosťou zamestnávateľského centra, štruktúrou učebných a študijných odborov, v ktorých poskytuje praktické vyučovanie ako aj ďalšími úlohami, ktoré plní v systéme duálneho a celoživotného vzdelávania.

Počet a štruktúra **učiteľov odborných predmetov** je rovnako určená veľkosťou zamestnávateľského centra, štruktúrou učebných a študijných odborov, v ktorých poskytuje praktické vyučovanie ako aj ďalšími úlohami, ktoré plní v systéme duálneho a celoživotného vzdelávania.

Odborný personál by mal disponovať vzdelaním a praxou v odbore, ako aj spôsobilosťou overenou príslušnou SaPO.

Obslužný personál

Asistentka riaditeľa zamestnávateľského centra plní viacero úloh podľa potreby.

Ekonom zamestnávateľského centra zastrešuje ekonomiku a vedie účtovníctvo zamestnávateľského centra. Služby súvisiace s ekonomikou a účtovníctvom si zamestnávateľské centrum môže zabezpečiť aj dodávateľsky.

Upratovačka zamestnávateľského centra, upratovacie služby si zamestnávateľské centrum môže zabezpečiť aj dodávateľsky.

Údržbár zamestnávateľského centra, údržbu priestorov a zariadení si zamestnávateľské centrum môže zabezpečiť aj dodávateľsky.

10. Financovanie zamestnávateľského centra

Zamestnávateľské centrum by malo byť kombinovane financované z viacerých zdrojov, najmä z účelovo viazaných dotácií jednotlivých rezortov, dopytovo orientovaných projektov financovaných z medzinárodných fondov, úhrad zamestnávateľov za praktické vyučovanie žiakov a pod.

Na zriadenie zamestnávateľského centra môže zriaďovateľ využiť:

- **účelovo viazané dotácie poskytované rezortom školstva alebo rezortom príslušným pre dané odvetvie,**
- dotácie poskytnuté prostredníctvom vyšších územných celkov,
- dopytovo orientované projekty financované z medzinárodných fondov zameraných na prípravu pracovnej sily pre trh práce, aktívne nástroje na rozvoj systému duálneho vzdelávania, podporu uplatnenia zahraničných migrantov na trhu práce SR, orientáciu na povolania žiakov ZŠ a pod.,
- Integrovaný regionálny operačný program na podporu zabezpečenia, modernizácie praktického vyučovania
- kombinované financovanie napr. štát – vyšší územný celok – zamestnávateľ.

Na prevádzku zamestnávateľského centra môže zriaďovateľ využiť viacero zdrojov.

Úhrady od zamestnávateľov

V systéme duálneho vzdelávania budú zamestnávatelia uhrádzať zodpovedajúcu časť nákladov na povinné praktické vyučovania žiaka, ktoré mu poskytne zamestnávateľské centrum za účelom sprostredkovania praxe na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie, zladenia praktických zručností žiakov z rôznych firiem a regiónov a optimalizácie prípravy na povolanie v rámci odvetvia.

Finančné benefity poskytnuté za základe príslušnej legislatívy

Finančné benefity poskytnuté v rámci plnenia funkcie záchytného systému pre žiakov v systéme duálneho vzdelávania, ak zamestnávateľ prestal z nejakého dôvodu poskytovať praktické vyučovanie.

Poplatky za realizáciu skúšok

Zamestnávateľské centrum realizuje nezávislé jednotné záverečné skúšky v danom odvetví, nezávislé jednotné maturitné skúšky v danom odvetví (praktická časť) a majstrovské skúšky.

Ad hoc dotácie, sponzorské príspevky a dary na ďalšie aktivity súvisiace s odborným vzdelávaním a prípravou a orientáciou žiakov základných škôl na povolanie:

- odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov stredných odborných škôl
- organizácia výstav a búrз povolání
- propagácia remesiel a nových povolání
- odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov základných škôl
- aktualizácia rámcových učebných plánov, vzorových učebných plánov a osnov
- predkladanie návrhov na aktualizáciu obsahu učebných a študijných odborov
- predkladanie návrhov na zavedenie nových učebných a študijných odborov

Výnosy z realizácie kurzov celoživotného vzdelávania v danom odvetví

- úhrady za odborné kurzy, ktorých úlohou je rozšírené vzdelávanie žiakov v systéme duálneho vzdelávania,
- úhrady za prípravu hlavných inštruktorov a inštruktorov v systéme duálneho vzdelávania, aj mimo systému duálneho vzdelávania,
- úhrady za vzdelávanie majstrov odbornej výchovy a učiteľov odborných predmetov,
- úhrady za príprava majstrov remesla
- úhrady za vzdelávanie zamestnancov zamestnávateľa,
- úhrady za vzdelávanie a rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie,
- úhrady za vzdelávanie SZČO a slobodným umelcom.

Výnosy z ďalšej vlastnej podnikateľskej činnosti

- predaj vlastných výrobkov alebo poskytovanie služieb externým zákazníkom

Modelový rozpočet zamestnávateľského centra

Rozpočet zamestnávateľského centra možno rozdeliť na náklady súvisiace so zriadením zamestnávateľského centra a náklady súvisiace s chodom zamestnávateľského centra.

Zriadenie zamestnávateľského centra

Náklady súvisiace so zriadením zamestnávateľského centra výrazne závisia od odvetvia, v ktorom bude zamestnávateľské centrum pôsobiť. Iná je kapitálová náročnosť obstarania materiálno-technického a priestorové zabezpečenia pre technický odbor štúdia a iný pre odbor v sektore služieb. Tabuľka nižšie obsahuje vzorový rozpočet nákladov súvisiacich so zriadením zamestnávateľského centra v sektore strojárskoho a elektrotechnického priemyslu.

Chod zamestnávateľského centra

Náklady súvisiace s chodom zamestnávateľského centra možno rozdeliť na personálne náklady a prevádzkové náklady.

Financovanie zriadenia a prevádzky zamestnávateľského centra nie je jednoduché namodelovať, išlo by zákonite len o veľmi orientačné údaje. Oveľa presnejšie prepočty obsahujú štyri sektorové analýzy, ktoré tvoria prílohu tohto dokumentu.

Modelový rozpočet vstupných nákladov súvisiacich so zriadením zamestnávateľského centra v sektore strojárskoho a elektrotechnického priemyslu

Nákladová položka	Suma v EUR
Obstaranie budovy (rekonštrukcia)	2 800 000,- €
Obstaranie materiálno-technického zabezpečenia	2 600 000,- €
Spolu	5 400 000,- €

Modelový rozpočet pre bežný rok fungovania zamestnávateľského centra v sektore strojárskoho a elektrotechnického priemyslu

Náklady personálne	Suma v EUR
Výkonný riaditeľ + Koordinátori (HR, nákup, financie, externé vzťahy, projekty a marketing)	280 000,- €
Vedúci úsekov	120 000,- €
Majstri odbornej výchovy	300 000,- €
Odborní školitelia	170 000,- €

Spolu	870 000,- €
--------------	--------------------

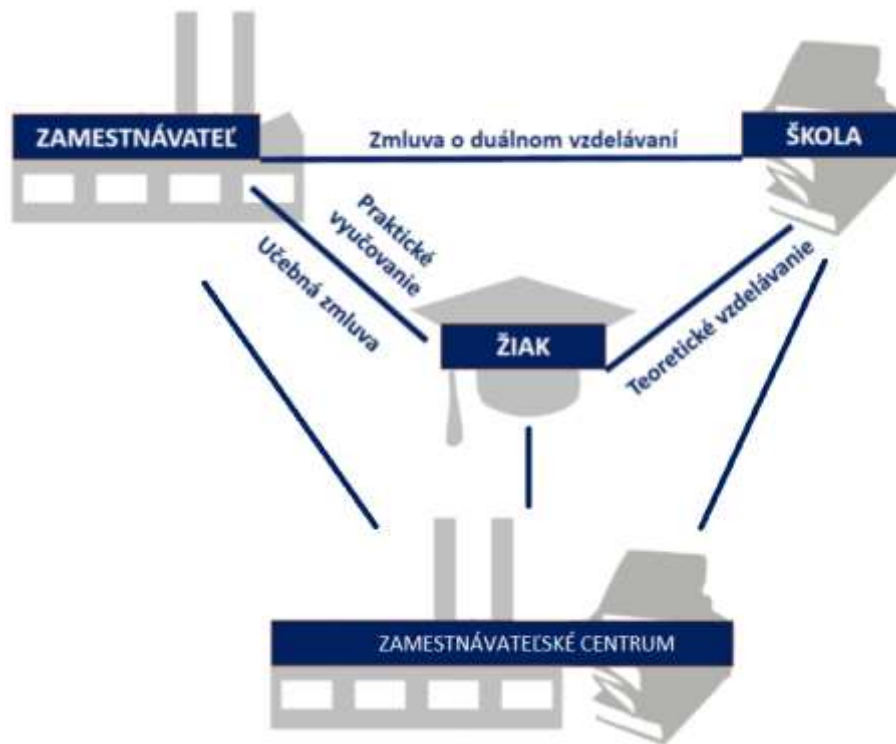
Náklady prevádzkové	Suma v EUR
Spotreba materiálu	100 000,- €
Spotreba energií	60 000,- €
Opravy a udržiavanie	20 000,- €
Odpisy + drobný majetok	400 000,- €
Ostatné náklady na činnosť (služby, upratovanie, IT, skúšky, fir. vozidlá, úroky z úveru)	450 000,- €
Spolu	1 030 000,- €

Náklady spolu (ročne)	1 900 000,- €
------------------------------	----------------------

Výnosy	Suma v EUR
Výnosy žiaci	1 400 000,- €
Výnosy z rekvalifikácií	300 000,- €
Výnosy z kurzov	200 000,- €
Výnosy z ďalšej vlastnej podnikateľskej činnosti	50 000,- €
Spolu	1 950 000,- €

11. Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania

Zamestnávateľské centrum v systéme duálneho vzdelávania by malo byť prvkom, ktorý smeruje a ďalej rozvíja tento systém k tzv. **triálnemu systému vzdelávania**.



Skutočnosť, že sa žiak v zamestnávateľskom centre prichádza do styku s najmodernejšími technologickými zariadeniami a procesmi pre dané odvetvie vytvára lepšie predpoklady pre zvládnutie záverečnej alebo maturitnej skúšky, zvyšuje jeho uplatniteľnosť na trhu práce resp. na rôznych pracovných pozíciách u zamestnávateľa, pre ktorého sa pripravuje. Žiak sa rýchlejšie, pružnejšie a všestrannejšie pripravuje na povolanie, zvyšuje sa jeho schopnosť pracovať nezávisle od pokynov nadriadeného, je spoľahlivejší a vyžaduje menej kontroly, pozná najnovšie technológie a procesy. Zároveň je schopný ich implementovať u zamestnávateľa, pracovať v tíme a vytvára sa u neho pozitívnejší pohľad na obraz firmy, ktorá mu zabezpečila prípravu na povolanie. Riziko predčasného ukončenia vzdelávania sa u žiaka znižuje z dôvodu vyššej motivácie k príprave v rámci práce s najmodernejšími technologickými zariadeniami a procesmi.

Záujemca o zriadenie zamestnávateľského centra vypracúva a po schválení zo strany príslušnej SaPO realizuje projektový zámer, ktorého realizácia je následne tiež finálne posúdená príslušnou SaPO. Po získaní osvedčenia zamestnávateľské centrum začne s poskytovaním praktického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania.

Zamestnávateľské centrum mapuje zamestnávateľov, ktorí poskytujú žiakom praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania v príslušnom odbore štúdia, komunikuje s nimi a zamestnávateľia mu následne nahlasujú počty žiakov, ktorí by mali absolvovať povinné vzdelávanie v zamestnávateľskom centre. Spolu so zamestnávateľmi tvorí harmonogram, podľa ktorého potom žiaci absolvujú praktické vyučovanie v rozsahu 1 až 6 týždňov v každom ročníku štúdia. V zamestnávateľskom centre sa striedajú skupiny žiakov, každá skupina absolvuje v zamestnávateľskom centre spravidla celý rozsah praktického vyučovania za

príslušný roční s tým, že zamestnávateľ sa môže so zamestnávateľským centrom dohodnúť, na ktoré tematické celky bude kladený dôraz resp. ktoré budú úplne vypustené.

Zamestnávateľ má možnosť sa so zamestnávateľským centrom ak je to možné z kapacitných dôvodov dohodnúť, aby tam žiaci absolvovali aj vyšší rozsah praktického vyučovania, nad rámec povinného praktického vyučovania v rozsahu 1 až 6 týždňov v každom ročníku štúdia.

V zamestnávateľskom centre sa pripravujú žiaci, ktorí majú **podpísanú učebnú zmluvu**:

- **s konkrétnym zamestnávateľom**, ktorý žiaka vyšle, aby absolvoval časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre. Takáto povinnosť môže vyplývať zamestnávateľovi zo vzdelávacieho poriadku učebného alebo študijného odboru, v ktorom sa žiak pripravuje a ktorý vydával príslušná SaPO. Povinnosť môže tiež byť určená aj odbornou komisiou, ktorá overuje spôsobilosť konkrétneho zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania. Zamestnávatelia však môžu aj dobrovoľne vyslať žiaka, aby absolvoval časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre, napr. na základe odporúčania vo vzdelávacom poriadku, prípadne na základe odporúčania odbornej komisie.
- **priamo so zamestnávateľským centrom**. V takomto prípade môže žiak prestúpiť ku konkrétnemu zamestnávateľovi vo vyššom ročníku štúdia, prípadne absolvent takejto formy štúdia bude uvoľnený pre trh práce.

12. Zamestnávateľské centrum v systéme celoživotného vzdelávania

Zamestnávateľské centrum má vytvorené podmienky na sprostredkovanie praxe na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie. Tieto podmienky môžu byť sekundárne využité aj v systéme celoživotného vzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie v danom odvetví bude zamerané na viaceré cieľové skupiny. Bude zabezpečovať **d'alšie vzdelávania majstrov odbornej výchovy a učiteľov odborných predmetov** tak, aby prišli do styku s najmodernejšími technologickými zariadeniami a procesmi pre dané odvetvie a aby ich následne vedeli využiť pri príprave žiakov v rámci tak teoretického, ako aj praktického vyučovania.

Zamestnávateľské centrum môže zabezpečovať **prípravu inštruktorov a hlavných inštruktorov praktického vyučovania**. Príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov v systéme duálneho vzdelávania, ako aj mimo systému duálneho vzdelávania je jedným z hlavných faktorov ovplyvňujúcich kvalitu praktického vyučovania u zamestnávateľov.

Podmienky vytvorené v zamestnávateľskom centre môžu byť v prípade záujmu zamestnávateľov využité aj na ďalšiu prípravu ich **zamestnancov, prípadne vzdelávanie SZČO a slobodných umelcov**.

Zamestnávateľské centrum môže tiež poskytovať vzdelávanie a **rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie**.

13. Zamestnávateľské centrum ako miesto výkonu skúšok

V zamestnávateľskom centre sa bude nachádzať kompletne materiálno-technické a priestorové zabezpečenie pre prípravu na povolanie, je preto ideálnym miestom pre **organizáciu maturitných a záverečných skúšok**, ako aj skúšok na overenie odbornej spôsobilosti. Povinnosť alebo možnosť absolvovať záverečnú alebo maturitnú skúšku v zamestnávateľskom centre definuje vzdelávací poriadok praktického vyučovania vydaný príslušnou SaPO.

14. Zamestnávateľské centrum ako nástroj kariérového sprevádzania žiakov

V zamestnávateľskom centre sa bude nachádzať kompletne materiálno-technické a priestorové zabezpečenie pre prípravu na povolanie, je preto ideálnym miestom, ktoré môžu navštevovať žiaci základných škôl, ale aj žiaci stredných škôl formou exkurzií. Keďže bude mať vytvorené podmienky na sprostredkovanie praxe na najmodernejších technologických zariadeniach a procesoch pre dané odvetvie, môže byť využívané ako **veľmi efektívny nástroj kariérového sprevádzania žiakov**.

Zamestnávateľské centrum bude realizovať rôzne aktivity súvisiace s orientáciou žiakov základných škôl na povolanie, organizovať výstavy a burzy povolaní, propagovať remeslá, nové povolania, usporadúvať odborné súťaže a obdobné aktivity pre žiakov základných škôl.

15. Záver

V modeli zamestnávateľského centra boli popísané zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier, bolo definované zamestnávateľské centrum v podmienkach SR, popísané jeho zriadenie, úlohy a cieľové skupiny jeho fungovania. Bolo tiež popísané jeho materiálno-technické, priestorové a personálne zabezpečenie, ako aj zdroje a forma financovania jeho zriadenia a prevádzky. Zároveň bolo popísané jeho fungovanie v systéme duálneho vzdelávania a v systéme celoživotného vzdelávania a tiež zamestnávateľské centrum ako miesto výkonu skúšok ako nástroj kariérového sprevádzania žiakov.

Model zamestnávateľského centra poskytuje možným záujemcom o zriadenie a prevádzkovanie zamestnávateľského centra možnosť získať predstavu, ako môže fungovanie zamestnávateľského centra v praxi vyzerat'.

Aby bolo zriadenie zamestnávateľských centier pre potenciálnych zriaďovateľov zaujímavé aj z ekonomického hľadiska, bolo by vhodné zaviesť povinnosť pre žiakov v systéme duálneho vzdelávania absolvovať praktické v zamestnávateľskom centre, ak je pre daný odbor štúdia zamestnávateľské centrum zriadené. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že **fungovanie zamestnávateľských centier v podmienkach SR bude závisieť od nastavenia financovania, je málo pravdepodobné, že bude reálne možné financovať zriadenie a prevádzku zamestnávateľských centier len zo súkromných zdrojov.**

Možno očakávať, že rozvoj zamestnávateľských centier vyrieši viacero problémov spojených so zapojením malých a stredných podnikov, ako aj živnostníkov a slobodných umelcov, ktorí v rámci svojich priestorov nedisponujú potrebným materiálno-technickým, priestorovým alebo personálnym zabezpečením do systému duálneho vzdelávania. Umožní tiež zapojiť do systému duálneho vzdelávania aj zamestnávateľov, ktorých činnosť je úzko špecializovaná a nepokrýva celý rozsah činností, s ktorými by sa mal oboznámiť žiak, pripravujúci sa na konkrétne povolanie.

Prehľad zdrojov ďalších informácií:

www.minedu.sk/
www.siov.sk/
www.dualnysystem.sk/
www.ruzsr.sk
www.azzz.sk
www.sopk.sk
www.sppk.sk
www.szk.sk
www.slsk.sk
www.banskakomora.sk

Prehľad miest na získanie ďalších informácií:

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR
Stromová 1
813 30 Bratislava

Dual point Bratislava
Stromová 9
831 01 Bratislava 37

Dual point Trenčín
Jilemnického 2
911 01 Trenčín

Dual point Žilina
Kragujevská 1
010 01 Žilina

Dual point Prešov
Mukačevská 1
080 01 Prešov

Republiková únia zamestnávateľov
Digital Park II, Einsteinova 23
851 01 Bratislava 5

Slovenská obchodná a priemyselná komora
Gorkého 9
816 03 Bratislava

Slovenská živnostenská komora
Dolné Rudiny 3
010 01 Žilina

Slovenská banská komora
Matice Slovenskej 10
971 01 Prievidza

Štátny inštitút odborného vzdelávania
Bellova 54/a
837 63 Bratislava

Dual point Trnava
Koniarekova 17
917 01 Trnava

Dual point Nitra
Jilemnického 2
911 01 Trenčín

Dual point Banská Bystrica
Robotnícka 6
974 01 Banská Bystrica

Dual point Košice
Južná trieda 2/A
040 01 Košice

Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení
Nevádzová 5
821 01 Bratislava

Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
Záhradnícka 21
811 07 Bratislava

Slovenská lesnícka komora
Študentská 20
960 01 Zvolen