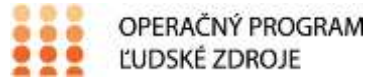
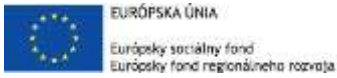


Národný projekt: Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP



Metodika 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.“

Metodika 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. Definícia zamestnávateľského centra v podmienkach SR	6
4. Zriaďovanie zamestnávateľského centra.....	8
5. Úlohy zamestnávateľského centra	11
6. Cieľové skupiny fungovania zamestnávateľského centra	13
7. Materiálno-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra	15
8. Personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra	16
9. Financovanie zamestnávateľského centra	17
10. Návrh paragrafového znenia legislatívnej úpravy zamestnávateľského centra v podmienkach SR	19
11. Záver.....	21

1. Úvod

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

Popisuje tiež jeho materiálno-technické, priestorové a personálne zabezpečenie, ako aj formy financovania jeho zriadenia a prevádzky. Zamestnávateľské centrum plní úlohy v **systeme duálneho vzdelávania** a v systéme ďalšieho vzdelávania dospelých v rámci celoživotného vzdelávania. Pre účely tohto dokumentu budeme v tejto súvislosti používať bežnejší pojem **system 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 zriadiť a prevádzkovať zamestnávateľské centrum.

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 zamestnávateľia požadujú s cieľom prehĺbenia a rozšírenie 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 Lehrningszentren" 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. 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.).

4. 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 nevyužitú kapacitu 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.

SaPO zadefinuje a zverejní podmienky pre účely zriaďovania zamestnávateľských centier. Na účely overenia spôsobilosti zamestnávateľského centra zadefinuje a zriadi odbornú komisiu pre overenie spôsobilosti zamestnávateľského centra. Podrobnosti o zložení, spôsobe vymenovania členov a overovacej činnosti komisie upraví štatút komisie, ktorý vydá príslušná SaPO.

Overenie spôsobilosti zamestnávateľského centra pozostáva z dvoch hlavných krokov, z posúdenia projektového zámeru a posúdenia jeho realizácie.

Posúdenie projektového zámeru

SaPO na účely overenia spôsobilosti zamestnávateľského centra vydá manuál vypracovania projektového zámeru na zriadenie zamestnávateľského centra. Zriaďovateľ zamestnávateľského centra v súlade s manuálom vypracúva projektový zámer pre jeden alebo niekoľko príbuzných učebných alebo študijných odborov, v ktorom uvedie najmä:

- právnu formu zamestnávateľského centra,
- učebné a študijné odbory,
- definíciu úloh a cieľových skupín zamestnávateľského centra,
- popis materiálo-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra,
- popis personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra,
- financovanie zriadenia a prevádzky zamestnávateľského centra,
- nastavenie procesov zamestnávateľského centra,
- prevádzkový poriadok zamestnávateľského centra,

- ďalšie údaje pre potreby posúdenia projektového zámeru.

Odborná komisia SaPO pre overenie spôsobilosti zamestnávateľského centra odborne posúdi predložený projektový zámer. V rámci posudzovania hodnotí najmä:

- existujúcu sieť zamestnávateľských centier,
- potrebu existencie zamestnávateľského centra v danom odvetví a regióne,
- predchádzajúce aktivity zriaďovateľa,
- definíciu úloh a cieľových skupín zamestnávateľského centra,
- popis materiálo-technického a priestorového zabezpečenia zamestnávateľského centra,
- popis personálneho zabezpečenia zamestnávateľského centra,
- financovanie zariadenia a prevádzky zamestnávateľského centra,
- nastavenie procesov zamestnávateľského centra,
- prevádzkový poriadok zamestnávateľského centra,
- ďalšie údaje pre potreby posúdenia projektového zámeru.

Ak na základe odborného posúdenia komisia SaPO pre overenie spôsobilosti zamestnávateľského centra zistí, že projektový zámer spĺňa všetky požiadavky, vydá zriaďovateľovi súhlas na jeho realizáciu.

Zriaďovateľ na základe vydaného súhlasu realizuje projektový zámer, najmä založí právnickú osobu alebo záujmové združenie právnických osôb, zakúpi alebo získa do nájmu priestory a ich materiálo-technické zabezpečenie, spracuje súvisiacu dokumentáciu a vykoná všetky ďalšie aktivity v súlade so schváleným projektovým zámerom.

Posúdenie realizácie projektového zámeru

Odborná komisia SaPO pre overenie spôsobilosti zamestnávateľského centra odborne posúdi realizáciu projektového zámeru. V rámci posudzovania hodnotí najmä:

- založenie právnickej osoby,
- materiálo-technické a priestorové zabezpečenie zamestnávateľského centra,
- personálne zabezpečenie zamestnávateľského centra,
- spracovanie súvisiacej dokumentácie.

Vydanie osvedčenia

Ak komisia overí spôsobilosť právnickej osoby alebo záujmového združenia právnických osôb poskytovať praktické vyučovanie v zamestnávateľskom centre, SaPO vydá tejto právnickej osobe alebo záujmovému združeniu právnických osôb osvedčenie na dobu neurčitú. Priestory zamestnávateľského centra sa viditeľne označia a na vonkajšom označení sa uvedie „Zamestnávateľské centrum“. SaPO zároveň priebežne monitoruje činnosť zamestnávateľského centra.

SaPO priebežne posudzuje, či zamestnávateľské centru spĺňa podmienky a v prípade, že ich prestane spĺňať, môže pristúpiť k zrušeniu osvedčenia. SaPO zdefiniuje a zverejní podmienky celého procesu priebežného posudzovania činnosti zamestnávateľského centra a podmienky, za ktorých možno zrušiť udelené osvedčenie.

Ak existuje požiadavka na zriadenie zamestnávateľského centra v konkrétnom sektore alebo regióne, ale neexistuje žiaden záujemca poskytovať praktické vyučovanie v zamestnávateľskom centre, zriadenie takéhoto zamestnávateľského centra iniciuje SaPO. Na

účely zriadenia zamestnávateľského centra si v takomto prípade nájde partnera tzn. zamestnávateľa, skupinu skôr malých a stredných zamestnávateľov, združenie, zväz, cech alebo iný podobný typ organizácie, v spolupráci s ktorým vypracuje projektový zámer na zriadenie zamestnávateľského centra.

5. 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.

6. 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 zručností 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 zručností žiakov z rôznych firiem a regiónov prispieje 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

Verejnosť

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.

7. 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.

8. 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.

9. 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

10. Návrh paragrafového znenia legislatívnej úpravy zamestnávateľského centra v podmienkach SR

V rámci aktuálne platnej legislatívy sa za pracovisko praktického vyučovania sa považuje aj priestor, ku ktorému má vlastnícke právo alebo užívacie právo organizácia, v ktorej sú združení viacerí zamestnávatelia. § 2 ods. n) Zákona č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o OVP“) znie:

n) pracoviskom praktického vyučovania organizačná súčasť zamestnávateľa alebo iný priestor, ku ktorému má zamestnávateľ vlastnícke právo alebo užívacie právo, ak zamestnávateľovi bolo vydané osvedčenie o spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania (ďalej len „osvedčenie“); za pracovisko praktického vyučovania sa považuje aj priestor, ku ktorému má vlastnícke právo alebo užívacie právo organizácia, v ktorej sú združení viacerí zamestnávatelia.

Určité možnosti na zriadenie pracovísk, ktorých aktivity môžu mať aj niektoré prvky zamestnávateľského centra zadefinované v tomto dokumente sú už teda aj v aktuálne platnej legislatíve. Zároveň, postupne niektoré pracoviská praktického vyučovania fungujú ako tzv. agentúra duálneho vzdelávania, vychádzajúc z § 12 ods. 4 zákona o OVP, ktorý znie:

(4) Žiadateľ môže preukázať splnenie podmienok podľa odseku 3 písm. b) predložením písomného súhlasu iného zamestnávateľa, ktorý je držiteľom osvedčenia, ak žiadateľ zabezpečí praktické vyučovanie

a) v rozsahu najviac 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania na pracovisku praktického vyučovania iného zamestnávateľa, ktorý udelil písomný súhlas,

b) v rozsahu najviac 50 % z celkového počtu hodín praktického vyučovania v dielni a

c) na inom mieste výkonu produktívnej práce.

Nasledovný text je príkladom, ako by mohlo byť zadefinované paragrafové znenie legislatívnej úpravy zamestnávateľského centra v podmienkach SR, optimálne v rámci zákona o OVP.

§ XX Zamestnávateľské centrum pre odborné vzdelávanie a prípravu a ďalšie vzdelávanie v rámci systému celoživotného vzdelávania

(1) Právnická osoba môže pôsobiť ako zamestnávateľské centrum pre odborné vzdelávanie a prípravu a ďalšie vzdelávanie v rámci systému celoživotného vzdelávania (ďalej len „zamestnávateľské centrum“) pre príslušný učebný odbor, príslušný študijný odbor, alebo sektor, ak o tom rozhodne vecne príslušná stavovská organizácia alebo vecne príslušná profesijná organizácia.

(2) Zamestnávateľské centrum predovšetkým poskytuje žiakom stredných odborných škôl praktické vyučovanie za využitia najmodernejších zariadení a technologických procesoch pre daný sektor odvetvie, zabezpečuje zladenie praktických zručností žiakov, zabezpečuje ukončovanie štúdia, plní úlohy súvisiace s orientáciou žiakov základných škôl na povolanie, prispieva k prepojeniu trhu práce a vzdelávacieho systému a plní ďalšie úlohy v odbornom vzdelávaní a príprave ako aj ďalšom vzdelávaní v rámci systému celoživotného vzdelávania.

(3) Podrobnosti o postupe pri rozhodovaní, určovaní prívlastku, kritériách, fungovaní a financovaní zariadenia a prevádzky zamestnávateľského centra určí vnútorným predpisom príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia.

(4) Povinnosť absolvovať časť praktického vyučovania žiaka učebného odboru alebo žiaka študijného odboru v zamestnávateľskom centre určí príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania, pričom vychádza z charakteru prípravy na povolanie v tomto odbore, počtu zamestnávateľských centier a ďalších podmienok.

(5) Stavovská organizácia alebo profesijná organizácia môže vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania nielen obligatórne určiť povinnosť, ale tiež fakultatívne odporučiť, aby žiak učebného odboru alebo žiak študijného odboru absolvoval časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre za účelom zvýšenia kvality prípravy na povolanie v tomto odbore.

(6) Stavovská organizácia alebo profesijná organizácia môže vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania určiť povinnosť vykonať záverečnú skúšku učebného odboru alebo praktickú časť maturitnej skúšky študijného odboru v zamestnávateľskom centre.

(7) Komisia zriadená podľa § 11 ods. 2 môže pri vykonávaní obhliadky podľa § 13 ods. 5 určiť zamestnávateľovi povinnosť, aby žiaci, ktorým poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania absolvovali časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre aj nad rámec povinnosti určenej vo vzdelávacom poriadku praktického vyučovania, pričom vychádza zo zisteného stavu priestorov, v ktorých sa má vykonávať praktické vyučovanie a ich materiálno-technického zabezpečenia. Túto povinnosť na základe záznamu komisie uvedie príslušná stavovská alebo profesijná organizácia v osvedčení vydanom podľa § 13 ods. 9.

(8) Komisia zriadená podľa § 11 ods. 2 môže pri vykonávaní obhliadky podľa § 13 ods. 5 nielen obligatórne určiť povinnosť, ale tiež fakultatívne odporučiť zamestnávateľovi, aby žiaci, ktorým poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania absolvovali časť praktického vyučovania v zamestnávateľskom centre za účelom zvýšenia kvality prípravy na povolanie v tomto odbore.

(9) Ministerstvo školstva môže poskytnúť zo svojej rozpočtovej kapitoly dotáciu právnickej osobe alebo záujmovému združeniu právnických osôb na zriadenie zamestnávateľského centra. Ministerstvo školstva raz za kalendárny rok zverejní výzvu na podávanie žiadostí o financovanie zriadenia zamestnávateľského centra.

(10) Právnickej osobe alebo záujmovému združeniu právnických osôb, ktoré pôsobia ako zamestnávateľské centrum, sa každoročne poskytuje príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania a ukončovania štúdií v zamestnávateľskom centre z rozpočtovej kapitoly ministerstva školstva.

11. Záver

V metodike zamestnávateľského centra boli popísané zahraničné príklady fungovania zamestnávateľských centier, bolo definované zamestnávateľské centrum v podmienkach SR, podrobne popísané jeho zriaďovanie, 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.

Metodika zamestnávateľského centra poskytuje možným záujemcom o zriadenie a prevádzkovanie zamestnávateľského centra presný návod k jeho zriadeniu a prevádzkovaníu.

Aby bolo zriaďovanie 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