



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Program
ŠVAJČIARSKO – SLOVENSKEJ
spolupráce



**Metodika spolupráce malých a stredných
podnikateľov so strednými odbornými školami**



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VÝSKUMU,
VÝVOJA A MLÁDEŽE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



SIOV

štátny inštitút
odborného
vzdelávania

Tento dokument vznikol ako súčasť projektu „**Zlepšenie kvality a atraktívnosti odborného vzdelávania a prípravy v súlade s potrebami trhu práce**“ realizovaného v rámci druhého Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce.

© Autori:

JUDr. Ivana Kurucová
Ing. Marek Benedik

Recenzenti:

Mgr. Branislava Beňová
Ing. Zuzana Uvírová

Vydavateľ: Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bratislava

Vydanie: prvé

Rok vydania: 2026

Obsah

Úvod.....	1
1. Možnosti odborného vzdelávania a prípravy	2
2. Proces zapojenia zamestnávateľa do systému duálneho vzdelávania.....	6
2.1 Praktický postup ako zapojiť podnik do systému duálneho vzdelávania	6
2.2 Časté chyby, na ktoré si dať pozor	8
3. Odborné vedenie žiakov v systéme duálneho vzdelávania.....	9
4. Modely, podiel praktického vyučovania a plnenie zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania	12
4.1 Modely systému duálneho vzdelávania	12
4.1.1 Model s úplným zabezpečením praktického vyučovania u zamestnávateľa	12
4.1.2 Model s čiastočným zabezpečením praktického vyučovania v školských dielnach	12
4.1.3 Kooperatívny model.....	13
4.1.4 Agentúrny model	14
4.2 Podiel praktického a teoretického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania	16
4.3 Plnenie zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania	18
4.3.1 Povinné plnenie zamestnávateľa.....	18
4.3.2 Dobrovoľné plnenie zamestnávateľa.....	19
5. Finančná podpora v systéme duálneho vzdelávania	20
5.1 Príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania	20
5.2 Daňové zvýhodnenie – zníženie základu dane na žiaka s učebnou zmluvou.....	21
5.3 Daňovo uznateľné výdavky a odvodová povinnosť	22
6. Ďalšie formy partnerskej spolupráce medzi zamestnávateľom a školou v systéme duálneho vzdelávania	22
7. Subjekty zapojené do odborného vzdelávania a prípravy – ich úlohy a kompetencie.....	23
7.1 Stavovské a profesijné organizácie	23
7.2 Koordinačné orgány.....	24
7.2.1 Rada zamestnávateľov pre odborné vzdelávanie a prípravu (RZ OVP)	25
7.2.2 Štátny inštitút odborného vzdelávania a prípravy (ŠIOV).....	25
7.2.3 Vyššie územné celky	25
8. Pokročilé poskytovanie odborného vzdelávania a prípravy	26
8.1 Nadpodnikové vzdelávacie centrum.....	26
8.2 Podniková škola.....	26
8.3 Centrum excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy.....	27
9. Rozhodovacia pomôcka pre malé a stredné podniky.....	27
Prílohy	28

Úvod

Odborné vzdelávanie a príprava zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní kvalifikovanej pracovnej sily a pri efektívnom uplatnení mladých ľudí na trhu práce. V prostredí rýchlych technologických zmien, digitalizácie, nástupu umelej inteligencie a rastúcich nárokov na odborné zručnosti sa čoraz viac zviditeľňuje potreba úzkeho prepojenia vzdelávania s praxou. Práve nedostatok prakticky pripravených pracovníkov patrí medzi najčastejšie výzvy, ktorým dnes čelia malé a stredné podniky naprieč všetkými odvetvami hospodárstva.

Rozvoj stredného odborného vzdelávania je preto postavený na spolupráci medzi strednými odbornými školami, stavovskými a profesijnými organizáciami, orgánmi verejnej správy a predovšetkým zamestnávateľmi. Práve zapojenie firiem do prípravy žiakov umožňuje zosúladiť obsah vzdelávania s reálnymi potrebami praxe a reagovať na regionálne špecifiká trhu práce – či už ide o výrobu, služby, stavebníctvo, poľnohospodárstvo alebo remeslá, kde sa dlhodobo prejavuje nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.

Systém duálneho vzdelávania predstavuje jeden z najúčinnějších nástrojov, ako tento nesúlad prekonať. Umožňuje realizovať praktické vyučovanie priamo v prevádzkových podmienkach zamestnávateľa, a systematicky pripravovať žiakov na výkon konkrétneho povolania. Pre zamestnávateľov, najmä malé a stredné podniky, ide síce o dlhodobejší proces, no zároveň o stabilný a z dlhodobého hľadiska ekonomicky výhodný spôsob získavania a rozvoja vlastných budúcich zamestnancov. Duálne vzdelávanie poskytuje firmám možnosť vychovávať si pracovníkov podľa vlastných potrieb, pracovných postupov a firemnej kultúry.

Cieľom tejto metodiky je poskytnúť malým a stredným podnikom praktický a zrozumiteľný návod, ako sa do systému odborného vzdelávania a prípravy zapojiť, aké majú možnosti spolupráce so strednými odbornými školami a aké výhody im môže táto spolupráca priniesť. Metodika vychádza z platnej legislatívy a aplikačnej praxe a má ambíciu pomôcť malým a stredným podnikateľom zorientovať sa v systéme tak, aby sa zapojenie do odborného vzdelávania a prípravy stalo prirodzenou súčasťou ich dlhodobej personálnej stratégie.

01 Možnosti odborného vzdelávania a prípravy

Odborné vzdelávanie a príprava (OVP) na Slovensku funguje v dvoch individuálnych rovinách: **v systéme školského vzdelávania (SŠV) a v systéme duálneho vzdelávania (SDV)**. Obe formy majú v príprave žiakov svoje miesto. Zatiaľ čo SŠV poskytuje odborný základ a stabilnú infraštruktúru v priestoroch strednej odbornej školy (SOŠ), SDV umožňuje výrazne užšie a trvalé prepojenie teórie s praxou. Z pohľadu malých a stredných podnikov (MSP) však tieto systémy predstavujú rozdielne možnosti zapojenia a osobitný potenciál v získavaní budúcej kvalifikovanej pracovnej sily.

Systém školského vzdelávania poskytuje žiakom jednotný a bezpečný rámec pre osvojenie základných zručností. Praktické vyučovanie (PV) prebieha **pod vedením majstra odbornej výchovy** najmä **v dielňach školy**, ktoré sú navrhnuté tak, aby zodpovedali vzdelávacím potrebám a umožnili žiakom rozvíjať všeobecné pracovné postupy. Súčasne je možné, aby PV prebiehalo **aj na pracovisku zamestnávateľa**, ak s ním SOŠ uzatvorí **zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania**. Tento model umožňuje firmám zapojiť sa do prípravy žiakov aj mimo SDV, **pričom rozsah, obsah aj organizácia PV zostávajú v plnej kompetencii SOŠ**. V rámci SŠV je PV na pracovisku zamestnávateľa spravidla časovo obmedzené a realizuje sa najmä v treťom ročníku štúdia. Vo štvrtom ročníku sa žiaci sústreďujú predovšetkým na prípravu na záverečné alebo maturitné skúšky, čo prirodzene znižuje rozsah ich prítomnosti v reálnom pracovnom prostredí.

Silnou stránkou SŠV je rovnomerná dostupnosť a skutočnosť, že SOŠ dokážu zabezpečiť základný odborný tréning aj v regiónoch, kde nie je dostatok zamestnávateľov alebo kde firmy nemajú kapacitu zapájať sa do OVP. SŠV je tak prirodzeným štartovacím prostredím pre všetkých žiakov a umožňuje im získať základný odborný rozhľad.

Napriek tomu má SŠV svoje limity, ktoré sa v aplikačnej praxi ukazujú najmä v súvislosti s rýchlym vývojom technológií. Školské dielne nemusia vždy odrážať aktuálne vybavenie firiem, pracovné procesy, typy používaných strojov a softvérov, čo môže spôsobovať rozdiel medzi tým, čo sa žiak naučí v škole, a tým, čo aktuálne požaduje trh práce. **Pre MSP to znamená, že absolventi prichádzajú s dobrými základmi, ale ich adaptácia na konkrétne pracovisko môže byť časovo aj finančne náročnejšia.**

Systém duálneho vzdelávania tieto limity prekonáva tým, že PV žiaka prebieha priamo **v reálnom pracovnom prostredí zamestnávateľa – na pracovisku praktického vyučovania**. Teoretická výučba zostáva plne v kompetencii SOŠ, zatiaľ čo všetky praktické zručnosti sa formujú na pracovisku praktického vyučovania, ktoré sa po skončení štúdia stane prirodzeným prostredím pre pracovné uplatnenie žiaka. Pre MSP je to zásadná výhoda – **žiak nepracuje v modelových podmienkach, ale v prostredí, v ktorom spoznáva technologické procesy, kultúru a prevádzkové postupy konkrétnej firmy**. To umožňuje, aby si podnik postupne a cielene formoval budúceho zamestnanca, ktorého zručnosti aj pracovné návyky budú po ukončení štúdia zodpovedať potrebám firmy bez nutnosti zdĺhavého dodatočného zaškolenia.

Významnou pridanou hodnotou SDV je aj **kontinuita** – žiak prichádza do firmy pravidelne, v dlhodobom horizonte a s jasným plánom postupu podľa vzdelávacích štandardov. Táto stabilita **umožňuje firmám sledovať jeho odborný rast, včas identifikovať jeho silné a slabšie stránky a rozvíjať ho už počas štúdia tak, aby bol po nástupe do zamestnania plnohodnotne produktívny**. V odboch, kde sa technológie a pracovné postupy dynamicky menia, ako napríklad strojárstvo, stavebníctvo, logistika či poľnohospodárstvo, je tento model pre MSP podstatne efektívnejší než tradičný SŠV.

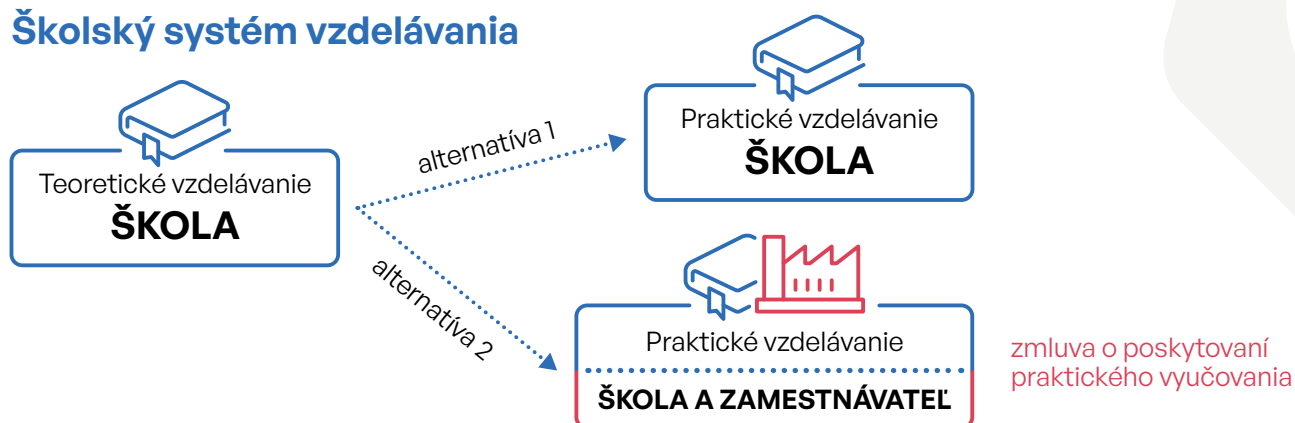
Zapojenie SOŠ do SDV jej umožňuje výrazne posilniť prepojenie výučby s reálnou praxou a zvýšiť

uplatniteľnosť absolventov na trhu práce. **Spolupráca so zamestnávateľmi prináša SOŠ prístup k aktuálnym technológiám, pracovným postupom a odborným kapacitám, vďaka čomu môže flexibilnejšie reagovať na potreby regiónu a hospodárstva. SDV zároveň zvyšuje atraktivitu školy pre žiakov a ich rodičov, posilňuje jej dobré meno a vytvára priestor pre dlhodobé partnerstvá**, ktoré podporujú stabilitu a rozvoj odborného vzdelávania.

Základom fungovania SDV sú dva zmluvné vzťahy – **zmluva o duálnom vzdelávaní** uzatváraná medzi zamestnávateľom a spolupracujúcou SOŠ a **učebná zmluva** uzatváraná medzi zamestnávateľom a žiakom, resp. jeho zákonným zástupcom. **Zmluva o duálnom vzdelávaní upravuje podmienky spolupráce, organizačné zabezpečenie PV, rozsah zodpovednosti jednotlivých strán a podmienky umiestnenia žiakov na pracovisku praktického vyučovania.** Na túto zmluvu nadväzuje **učebná zmluva, ktorá predstavuje individuálny právny rámec výkonu PV** a upravuje jeho obsah, rozsah, podmienky finančného a hmotného zabezpečenia, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj ďalšie povinnosti ustanovené zákonom č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave (zákon o OVP)¹.

Porovnanie fungovania SŠV a SDV

Školský systém vzdelávania



System duálneho vzdelávania



Finančné zabezpečenie žiaka sa v aplikačnej praxi premieta najmä do **zákonnej povinnosti zamestnávateľa poskytovať žiakom odmenu za produktívnu prácu**. Súčasne ide o nástroj, ktorý **posilňuje motiváciu žiakov a ich väzbu na pracovné prostredie**. Zároveň je dôležité zdôrazniť, že povinnosť odmeňovať produktívnu prácu žiaka existuje aj v SŠV, ak žiak vykonáva PV na pracovisku zamestnávateľa a jeho činnosti majú charakter produktívnej práce. Rozdiel medzi SŠV a SDV spočíva v spôsobe odmeňovania. **V SŠV zamestnávateľ nemá so žiakom uzatvorenú zmluvu, a preto odmenu nevypláca priamo žiakovi, ale prostredníctvom SOŠ** na základe zmluvy o poskytovaní praktického vyučovania. V oboch systémoch však platí, že odmena za produktívnu prácu **pôsobí motivačne** nielen na žiaka, ale **aj na zamestnávateľa**. Ak má byť pôsobenie žiaka na pracovisku ekonomicky zmysluplné, zamestnávateľ má prirodzený záujem prideľovať mu reálne pracovné úlohy

¹ <https://tinyurl.com/4ytyxkdp>

a zapájať ho do výrobného alebo prevádzkového procesu, nie ponechávať ho v pasívnej pozícii. Tento prístup zároveň priamo prispieva k rýchlejšej a kvalitnejšej odbornej príprave žiaka na povolanie.

Kvalita prípravy v SDV sa tiež opiera o kvalifikovaných **hlavných inštruktorov a inštruktorov**, ktorí poznajú reálne potreby prevádzky a **dokážu žiakom odovzdávať praktické zručnosti presne v súlade s pracovnými požiadavkami**. Vďaka tomu **sa SDV stáva nielen vzdelávacím systémom, ale aj nástrojom strategického riadenia ľudských zdrojov**. V praxi MSP často uvádzajú, že žiaci SDV sa po skončení štúdia adaptujú rýchlejšie a vykazujú výrazne vyššiu mieru lojality. **Ak je žiakom poskytované PV mimo SDV na pracovisku zamestnávateľa, vedenie žiaka zabezpečuje inštruktor v SŠV**. Inštruktor v SŠV pripravuje SOŠ v spolupráci s príslušnou SaPO v súlade so zákonom o odbornom vzdelávaní a príprave a tiež interným predpisom SaPO zverejneným na jej webovom sídle. Určenie osoby inšktora v SŠV a spôsob zabezpečenia PV musia byť výslovne upravené v zmluve o poskytovaní praktického vyučovania uzatváranej medzi SOŠ a zamestnávateľom.

Príklad

Pre lepšie porozumenie uvádzame príklad žiaka študujúceho trojročný učebný odbor agromechanizátor v SŠV a v SDV. V SŠV sa žiak učí pracovať s modelovým technickým vybavením SOŠ, ktoré pokrýva základné postupy obsluhy a opravy strojov. V SDV pracuje počas celého štúdia priamo s modernými mechanizačnými linkami konkrétneho poľnohospodárskeho podniku, učí sa manipulovať s reálnymi nástrojmi, rieši situácie, ktoré vznikajú v každodennej prevádzke. Na konci štúdia pozná nielen techniku, ale aj celý technologický cyklus farmy. Odborné zručnosti, ktoré takto nadobudne, sú pre MSP takmer okamžite využiteľné.

V stavebníctve je rozdiel podobný. SOŠ dokáže žiakov naučiť napríklad základné postupy murovania či betonárskych prác, ale až SDV im poskytuje možnosť zažiť variabilitu reálnych pracovných situácií – prácu v meniacich sa klimatických podmienkach, rôzne typy stavieb, prácu v tíme alebo riešenie neočakávaných komplikácií. Práve táto skúsenosť je pre MSP v praxi kľúčová.

Príprava na výkon budúceho povolania priamo u zamestnávateľa má taktiež výrazný vplyv na **rozvoj tzv. mäkkých zručností**, ktoré sú nevyhnutné pre uplatnenie v pracovnom prostredí 21. storočia. Práca v reálnych prevádzkových podmienkach prirodzene rozvíja **schopnosť riešiť problémy, kriticky myslieť, pracovať v tíme, komunikovať** a prispôbovať sa rôznym pracovným situáciám. Zároveň umožňuje žiakovi zažiť spoluprácu vo viacgeneračnom a neraz aj viac národnostnom kolektíve, čo je v súčasnom pracovnom prostredí čoraz bežnejšie.

Žiak si tieto zručnosti rozvíja podstatne efektívnejšie v reálnom pracovnom prostredí než v relatívne stabilnom a predvídateľnom prostredí školskej dielne v tíme svojich rovesníkov. Kontakt s reálnymi pracovnými úlohami, termínmi, zodpovednosťou a tímovou spoluprácou vytvára situácie, ktoré sa v školských podmienkach len ťažko simulujú. Práve preto má výkon PV v reálnom prostredí u zamestnávateľa významný výchovno-vzdelávací prínos, ktorý presahuje samotné osvojenie odborných zručností a významne prispieva k celkovej pripravenosti žiaka na vstup na trh práce.

Dôležité

Oba vzdelávacie systémy, školský aj duálny, ponúkajú reálne výhody, no **SDV poskytuje výrazne vyššiu mieru praktickej pripravenosti, personalizácie a efektívnosti pri príprave budúcich pracovníkov**. SŠV zostáva dôležitým základom odborného vzdelávania, no SDV rozvíja jeho silné stránky a dopĺňa ich o kvalitu, ktorú môže poskytnúť iba reálne pracovisko. Výsledkom je spojenie teórie a praxe, ktoré umožňuje firmám pripravovať si odborníkov presne podľa svojich potrieb a to je pre MSP v dnešnom konkurenčnom prostredí rozhodujúce.

Porovnanie SDV a SŠV

	SYSTÉM DUÁLNEHO VZDELÁVANIA	SYSTÉM ŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA
Zmluvný základ	SOŠ uzatvára so zamestnávateľom Zmluvu o duálnom vzdelávaní. Zamestnávateľ uzatvára so žiakom učebnú zmluvu.	SOŠ môže uzatvoriť so zamestnávateľom Zmluvu o poskytovaní praktického vyučovania.
Zodpovednosť	SOŠ zodpovedá za teoretické vyučovanie, zamestnávateľ za praktické vyučovanie.	SOŠ zodpovedá za teoretické i praktické vyučovanie.
Miesto výkonu PV	Pracovisko praktického vyučovania u zamestnávateľa.	Školské dielne, prípadne pracovisko zamestnávateľa.
Dohľad nad PV	Vykonáva hlavný inštruktor alebo inštruktor.	Vykonáva najmä majster odbornej výchovy.
Finančné výhody	Náklady znáša zamestnávateľ, ktorý môže požiadať o štátny príspevok na zabezpečenie PV. Rovnako si môže uplatniť zníženie základu dane na žiaka s učebnou zmluvou.	Teoretické i praktické vyučovanie v SOŠ je financované normatívne zo štátnych zdrojov. Zamestnávateľ nemá nárok na finančné benefity.

02 Proces zapojenia zamestnávateľa do systému duálneho vzdelávania

Zapojenie zamestnávateľa do SDV predstavuje komplexný proces, ktorého cieľom je zabezpečiť priebeh PV žiakov v reálnych pracovných podmienkach v súlade s potrebami trhu práce a pri súčasnom zachovaní bezpečnostných garancií ochrany zdravia žiaka. Zákon o OVP predpokladá aktívnu spoluprácu medzi školou a zamestnávateľom, pričom samotný vstup do SDV je viazaný na overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať PV. Pre MSP je preto kľúčové pochopiť nielen jednotlivé kroky procesu a poradie, v ktorom sa realizujú, ale aj úlohu konkrétnych aktérov.

2.1 Praktický postup ako zapojiť podnik do systému duálneho vzdelávania

Proces sa začína vždy na strane zamestnávateľa. **Podnik najskôr zváži možnosť zapojiť sa do prípravy žiakov** na výkon budúceho povolania prostredníctvom SDV, ako aj ekonomický a personálny prínos z dlhodobého hľadiska. V tejto fáze zamestnávateľ interne vyhodnotí svoje kapacity – najmä to, či disponuje pracoviskom, na ktorom je možné realizovať PV v rozsahu zodpovedajúcom konkrétnemu učebnému alebo študijnému odboru. Nejde o vytváranie osobitných dielní, ale o posúdenie, či bežná prevádzka podniku umožní žiakovi osvojiť si pracovné činnosti, ktoré sú podstatou jeho budúceho povolania, a to bezpečným a systematickým spôsobom.

Súčasťou tohto interného zhodnotenia je aj posúdenie personálnych možností. Zamestnávateľ identifikuje zamestnanca, ktorý môže zastávať úlohu hlavného inštruktora, prípadne ďalších inštruktorov, a preveruje, či spĺňajú kvalifikačné predpoklady ustanovené zákonom o OVP (odborné vzdelanie, dĺžka odbornej praxe, absolvovanie zákonom stanovenej prípravy a i.). Práve pod vedením hlavných inštruktorov a inštruktorov prebieha príprava žiakov na výkon budúceho povolania.

Ak zamestnávateľ vyhodnotí, že má reálne predpoklady zapojiť sa do SDV, **nadviaže komunikáciu s externými partnermi**. Prvým z nich je SOŠ, ktorá vyučuje príslušný učebný alebo študijný odbor. Spoločne konzultujú najmä odborný obsah PV, jeho rozsah, časové rozloženie a nadväznosť na teoretickú výučbu. Cieľom tejto komunikácie je overiť súlad medzi potrebami zamestnávateľa a školským vzdelávacím programom, ako aj vytvoriť podmienky pre budúcu spoluprácu.

Ďalším externým partnerom v procese zapojenia zamestnávateľa do SDV je príslušná stavovská alebo profesijná organizácia (SaPO), ktorá overuje spôsobilosť zamestnávateľa poskytovať PV v SDV na základe ním predloženej **žiadosti potrebnej na posúdenie splnenia zákonných podmienok**. Formulár žiadosti zverejňuje príslušná SaPO na svojom webe.

Proces overenia spôsobilosti predstavuje odborné a vecné posúdenie, či zamestnávateľ dokáže zabezpečiť PV v súlade so vzdelávacími štandardmi a požiadavkami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. SaPO posudzuje najmä vhodnosť pracoviska praktického vyučovania – jeho materiálne a technické vybavenie, personálne zabezpečenie prostredníctvom hlavného inštruktora a inštruktorov a schopnosť zamestnávateľa zabezpečiť systematickú prípravu žiaka. Cieľom tohto procesu nie je administratívna kontrola, ale zabezpečenie kvality SDV a ochrana záujmov všetkých zúčastnených strán.

Ak SaPO po vykonaní overenia dospeje k záveru, že zamestnávateľ spĺňa zákonné podmienky, vydá mu **osvedčenie o spôsobilosti poskytovať PV v SDV** s platnosťou sedem rokov. Vydanie tohto osvedčenia je zásadným momentom celého procesu. **Bez osvedčenia nie je možné uzatvoriť zmluvu o duálnom vzdelávaní so strednou odbornou školou**. Overenie spôsobilosti teda vždy predchádza vzniku zmluvných vzťahov.

Až po vydaní osvedčenia SaPO vstupuje proces do fázy praktického nastavenia spolupráce medzi zamestnávateľom a SOŠ vo forme **zmluvy o duálnom vzdelávaní**. Spoločne nastavujú organizáciu PV, jeho časové rozloženie v rámci školského roka, spôsob komunikácie, hodnotenie žiakov a riešenie prípadných problémových situácií. V tejto fáze sa zároveň realizuje **výber žiakov do SDV**. Škola informuje žiakov a ich zákonných zástupcov o možnosti vstupu do SDV a o zapojených zamestnávateľoch, pričom zamestnávateľ má možnosť aktívne sa podieľať na výbere žiakov, napríklad prostredníctvom pohovorov so žiakmi a ich rodičmi, realizáciou prezentácií alebo návštev priamo na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa. Výber žiakov je kľúčovým momentom, pretože umožňuje MSP nadviazať spoluprácu s mladými ľuďmi, ktorí majú záujem o odbor a motiváciu učiť sa v reálnom pracovnom prostredí. Naopak, v rámci SŠV výber žiakov nie je možný, nakoľko ich k zamestnávateľovi vo vyšších ročníkoch prideliť samotná SOŠ.

Zamestnávateľ po uskutočnení výberu uzatvorí **učebnú zmluvu** so žiakom resp. jeho zákonným zástupcom. Učebná zmluva predstavuje individuálny právny rámec výkonu PV a upravuje jeho obsah, rozsah, organizáciu, podmienky finančného a hmotného zabezpečenia, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán. Učebná zmluva sa so žiakom spravidla uzatvára **do 15. septembra školského roka, v ktorom žiak nastupuje do prvého ročníka. Ak sa zamestnávateľovi nepodarí naplniť plánovaný počet žiakov**, môže učebnú zmluvu uzatvoriť so žiakom prvého ročníka aj dodatočne, najneskôr však **do 31. augusta príslušného školského roka**. Učebnú zmluvu je možné uzatvoriť **aj so žiakom druhého ročníka učebného odboru stredného odborného vzdelania, ak nižšie stredné odborné vzdelanie získal v zodpovedajúcom odbore**, a to do 15. septembra daného školského roka.

Po uzatvorení učebnej zmluvy sa **PV realizuje (prednostne) priamo na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa**. Zamestnávateľ zabezpečuje odborné vedenie žiaka prostredníctvom hlavného inštruktora a inštruktorov, prideliť mu primerané pracovné úlohy a priebežne sleduje jeho odborný pokrok.

Princíp fungovania SDV



Zákon o OVP neopomína ani dlhodobé fungovanie SDV a ustanovuje povinnosť **opakovaného overenia spôsobilosti zamestnávateľa po uplynutí siedmich rokov** od vydania osvedčenia. Opakované overenie slúži na preverenie, či zamestnávateľ naďalej spĺňa podmienky, za ktorých mu bola spôsobilosť priznaná, najmä vzhľadom na technologické zmeny, vývoj pracovných procesov a personálne zabezpečenie. Pre MSP ide o prirodzený mechanizmus udržiavania kvality a dôveryhodnosti duálneho vzdelávania.

Proces zapojenia zamestnávateľa do SDV



2.2 Časté chyby, na ktoré si dať pozor

Jednou z najčastejších chýb, s ktorými sa MSP stretávajú pri vstupe do SDV, je **podcenenie právnej fázy**. Zamestnávatelia sa niekedy snažia vstúpiť do SDV rýchlo, bez dôkladného zhodnotenia vlastných kapacít, najmä personálneho zabezpečenia a pripravenosti pracoviska praktického vyučovania. Duálne vzdelávanie však nie je jednorazovým projektom, ale dlhodobým záväzkom, ktorý si vyžaduje stabilné odborné vedenie žiakov a schopnosť systematicky plánovať ich odborný rozvoj.

Niektorí zamestnávatelia mylne predpokladajú, že môžu najskôr uzatvoriť zmluvu o duálnom vzdelávaní s SOŠ a až následne riešiť overenie spôsobilosti. Zákon o OVP však jednoznačne vyžaduje, aby **overenie spôsobilosti zamestnávateľa príslušnou SaPO a získanie osvedčenia predchádzalo uzatvoreniu zmluvy o duálnom vzdelávaní**. Nedodržanie postupnosti môže celý proces zbytočne skomplikovať alebo zdržať.

Ďalším rizikom je **formálny prístup k úlohe hlavného inštruktora a inštruktorov**. Ak zamestnávateľ vníma túto funkciu len ako administratívnu povinnosť a nevenuje dostatočnú pozornosť výberu vhodnej osoby a jej príprave, môže to negatívne ovplyvniť kvalitu PV. Inštruktor nie je len „dozor“, ale kľúčová osoba, ktorá žiakovi sprostredkúva pracovné návyky, odborné zručnosti a kultúru podniku.

Za frekvencovanú chybu možno považovať aj **nedostatočné zapojenie zamestnávateľa do výberu žiakov**. SDV poskytuje MSP možnosť aktívne sa podieľať na výbere žiakov, no ak podnik túto možnosť nevyužije a prijme žiakov bez vzájomného spoznania, môže sa stretnúť s nízkou motiváciou žiaka alebo s jeho rýchlym odchodom zo SDV. Výber žiakov by mal byť vnímaný ako investícia do budúcej pracovnej sily, nie ako formálna povinnosť.

Problémy v praxi často vznikajú aj vtedy, **keď zamestnávateľ podcení význam priebežnej komunikácie so školou**. SDV funguje ako partnerský systém, v ktorom je potrebné pravidelne zdieľať

informácie o pokroku žiaka, riešiť organizačné otázky a včas reagovať na vzniknuté situácie. Ak spolupráca zostane len na úrovni podpisu zmlúv, kvalita prípravy žiaka sa môže výrazne znížiť.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje aj **povinnosť opakovaného overenia spôsobilosti zamestnávateľa** po uplynutí siedmich rokov. Niektoré MSP túto povinnosť opomínajú alebo ju vnímajú ako formalitu. Jej cieľom je však preveriť, či zamestnávateľ naďalej spĺňa podmienky na poskytovanie PV, najmä vzhľadom na technologické zmeny a personálne obmeny. Včasná príprava na opakované overenie predchádza zbytočným komplikáciám a **prerušeniu zapojenia do SDV**.

03 Odborné vedenie žiakov v systéme duálneho vzdelávania

Kvalitné personálne zabezpečenie predstavuje jeden z kľúčových faktorov úspešného zapojenia zamestnávateľa do SDV. Zákon o OVP stanovuje požiadavky na osoby, ktoré žiaka na pracovisku praktického vyučovania sprevádzajú. V SDV sa stretávame najmä s dvoma rolami — **hlavným inštruktorom** a **inštruktorom**. Pre MSP to v praxi znamená, že zamestnanec musí spĺňať nielen zákonom definované kvalifikačné predpoklady, ale zároveň musí získať certifikát o absolvovaní prípravy, ktorú zabezpečujú príslušné SaPO.

Hlavný inštruktor je fyzická osoba, pod vedením ktorej žiak vykonáva PV na pracovisku praktického vyučovania. Môže byť **v pracovnoprávnom alebo inom zmluvnom vzťahu so zamestnávateľom** či **SOŠ**, ktorá má so zamestnávateľom uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní. Dokonca môže pôsobiť aj ako **samostatne zárobkovo činná osoba**. Z hľadiska vzdelania musí mať **najmenej stredné odborné vzdelanie** v príslušnom alebo príbuznom odbore vzdelávania. Okrem toho musí mať **najmenej päť rokov praxe** v odbore, v ktorom sa žiak pripravuje na výkon povolania.

Nie je nutné, aby hlavný inštruktor spĺňal vyššie uvedené podmienky vzdelania, ak má aspoň **osem rokov praxe** v príslušnom učebnom či študijnom odbore alebo úspešne **vykoná skúšku na overenie vzdelávacích výstupov**. Ak sa na výkon povolania vyžaduje **osobitný preukaz odbornej spôsobilosti**, hlavný inštruktor musí disponovať aj týmto dokladom (napr. v prípade viazaných živností).

Výkon funkcie hlavného inštruktora je podmienený získaním **certifikátu o absolvovaní prípravy**. Táto príprava je zameraná na praktické otázky realizácie duálneho vzdelávania - organizáciu PV, práva a povinnosti žiaka, podmienky hmotného a finančného zabezpečenia a základné pedagogicko-psychologické kompetencie potrebné pre prácu so žiakmi. V zmysle zákona o OVP musí fyzická osoba, ktorá začína prvýkrát vykonávať činnosť hlavného inštruktora, **splniť túto podmienku najneskôr do jedného roka od začiatku výkonu funkcie**.

Proces prípravy hlavného inštruktora pre MSP vyzerá tak, že po získaní osvedčenia o spôsobilosti poskytovať PV žiakom v SDV, si zamestnávateľ **vyberie vhodného zamestnanca**, ktorý spĺňa požadované kvalifikačné predpoklady. Následne **ho prihlási na zákonom povinné školenie** organizované príslušnou SaPO. Školenie prebieha kombinovanou formou – zväčša trojdňovou **prezenčnou časťou**, ktorá sa venuje najmä právnym predpisom a práci so žiakom, a **dištančnou časťou**, v rámci ktorej si budúci hlavný inštruktor prehľbuje poznatky individuálne. Na záver **absolvuje záverečný test**, po jeho úspešnom zvládnutí získava **certifikát hlavného inštruktora, ktorý je platný sedem rokov**. Po uplynutí platnosti je povinný absolvovať **opakovanú prípravu** v kratšom rozsahu, aby si obnovil platnosť certifikátu a zamestnávateľ mohol aj naďalej poskytovať PV v SDV.

Príklad

Pre lepšiu predstavu možno uviesť príklad menšej stavebnej firmy, ktorá sa rozhodne vstúpiť do SDV v odbore murár. Firma dlhodobo pôsobí na trhu, no čelí nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, preto zvažuje systematickú prípravu budúcich murárov. Majiteľ firmy si ako hlavného inštruktora vyberie stavebného majstra, ktorý má úplné stredné odborné vzdelanie v odbore stavebníctvo a viac ako päť rokov praxe pri riadení stavebných prác. Tento zamestnanec sa prihlási na školenie hlavného inštruktora prostredníctvom online formulára na stránke príslušnej SaPO, absolvuje trojdňové prezenčné vzdelávanie, doplní si dištančnú časť a po úspešnom teste obdrží certifikát. Firma tak získa kľúčovú osobu, ktorá dokáže plánovať a organizovať PV, komunikovať so školou a zároveň metodicky viesť ďalších inštruktorov vo firme.

Inštruktor je fyzická osoba, pod vedením ktorej žiak vykonáva PV na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania. Zákon o OVP definuje obdobné kvalifikačné požiadavky ako pri hlavnom inštruktore – inštruktor musí byť **v pracovnoprávnom alebo inom zmluvnom vzťahu so zamestnávateľom** či **SOŠ**, ktorá má uzatvorenú zmluvu o duálnom vzdelávaní, musí mať **najmenej stredné odborné vzdelanie** v príslušnom alebo príbuznom odbore vzdelávania a **najmenej trojročnú prax** v danom povolaní alebo odborných činnostiach súvisiacich s odborom, v ktorom sa žiak pripravuje.

Aj v prípade inštruktora platí, že formálne vzdelanie **môže byť nahradené dlhšou odbornou praxou** alebo **skúškou na overenie vzdelávacích výstupov**. Ak sa na výkon jeho povolania vyžaduje **osobitný preukaz odbornej spôsobilosti**, musí ním disponovať.

Inštruktor je taktiež povinný absolvovať prípravu, ktorú potvrdzuje **certifikát vydaný príslušnou SaPO**. V SDV je bežným modelom, že **prípravu inštruktorov realizuje priamo hlavný inštruktor vo firme, a to podľa metodiky a usmernení príslušnej SaPO**. Školenie inštruktorov má najčastejšie rozsah jedného pracovného dňa, počas ktorého hlavný inštruktor odovzdáva informácie z oblasti PV u zamestnávateľa, organizácie a dokumentácie PV a sprevádzania žiaka. Po skončení školenia **vyplní prezenčnú listinu a odošle ju príslušnej SaPO**, ktorá na jej základe vystaví inštruktorom **certifikát, obvykle s platnosťou sedem rokov**. Po uplynutí tejto doby sa vyžaduje kratšie **opakované školenie**, opäť pod vedením hlavného inštruktora a v súčinnosti so SaPO.

Inštruktor plní najmä operatívnu úlohu — vedie žiaka pri každodenných pracovných úlohách, vysvetľuje mu technologické postupy a dohliada na jeho bezpečnosť. Trávi s ním najviac času na pracovisku praktického vyučovania, preto sú jeho profesionalita a prístup k žiakovi mimoriadne dôležité.

Príklad

Ako príklad možno uviesť stredný poľnohospodársky podnik zameraný na rastlinnú a živočíšnu výrobu, ktorý sa rozhodne pripraviť si budúceho pracovníka v učebnom odbore poľnohospodár - farmárstvo a za hlavného inštruktora určí svojho zootechnika s dlhoročnou praxou, ktorý po absolvovaní zákonom stanovenej prípravy zabezpečuje plánovanie a koordináciu PV. Na každodenné vedenie žiaka vyberie skúseného traktoristu, ktorý po internom zaškolení hlavným inštruktorom získava oprávnenie sprevádzať žiaka pri bežných pracovných činnostiach na farme. Takto nastavený proces umožňuje farme zabezpečiť odborné, bezpečné a legislatívne korektné PV, pričom žiak získava reálne praktické zručnosti v prostredí, v ktorom môže po skončení štúdia pokračovať ako kvalifikovaný pracovník.

Rozsah týchto úloh a zodpovedností sa následne premieta aj do zákonného určenia maximálneho počtu žiakov, ktorých môže hlavný inštruktor a inštruktor na pracovisku praktického vyučovania viesť. **Najvyšší počet žiakov, na ktorých odbornú prípravu dohliada hlavný inštruktor prostredníctvom inštruktorov, je 40 žiakov. PV môžu pod vedením jedného inštruktora vykonávať najviac traja žiaci**, pričom toto nastavenie má zabezpečiť individuálny prístup, kvalitu odbornej prípravy a bezpečnosť žiakov. V odboroch so zvýšeným rizikom, ako sú napríklad elektrotechnické odbory, sa z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci odporúča, **aby na jedného inštruktora pripadal len jeden žiak**.

Dôležité

Z pohľadu MSP nie je cieľom mať „papierového“ hlavného inštruktora a formálnych inštruktorov, ale **vybudovať si vo firme stabilnú a kompetentnú vnútornú štruktúru, ktorá zvládne viesť žiakov dlhodobo**. Zákonná príprava a certifikácia nie sú byrokratickou prekážkou, ale skôr nástrojom, ktorý pomáha tým správnym ľuďom vo firme získať istotu v legislatíve, v práci so žiakom a v organizácii PV. Pre firmu to v konečnom dôsledku znamená **nižšie riziko chýb, lepšiu spoluprácu so školou a vyššiu kvalitu prípravných absolventov**, ktorí sa po skončení štúdia môžu stať jej stabilnými zamestnancami.

Kvalifikačné predpoklady hlavného inštruktora a inštruktora

HLAVNÝ INŠTRUKTOR	VZ	INŠTRUKTOR
min. stredné/úplné stredné/vyššie stredné odborné vzdelanie	 VZDELANIE	min. stredné/úplné stredné/vyššie stredné odborné vzdelanie
min. 5 rokov praxe	 PRAX	min. 3 roky praxe
certifikát z prípravy zabezpečovanej SaPO	 ŠKOLENIE	certifikát z prípravy realizovanej hlavným inštruktorm vo firme
8 rokov praxe alebo skúška na overenie vzdelávacích výstupov	 VÝNIMKA	8 rokov praxe alebo skúška na overenie vzdelávacích výstupov

04 Modely, podiel praktického vyučovania a plnenie zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania

Duálne vzdelávanie je nastavené ako flexibilný systém, ktorý umožňuje prispôbiť organizáciu PV rôznym typom zamestnávateľov a odborov. Zákon o OVP vychádza z princípu, že **teoretické vyučovanie sa realizuje v strednej odbornej škole**, zatiaľ čo **PV sa uskutočňuje prednostne na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa**, a to v rozsahu ustanovenom vzdelávacím štandardom pre príslušný učebný alebo študijný odbor.

4.1 Modely systému duálneho vzdelávania

4.1.1 Model s úplným zabezpečením praktického vyučovania u zamestnávateľa

Za ideálny model SDV sa považuje model, v ktorom sa PV realizuje **v celom rozsahu na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa**. Tento model predstavuje najvyššiu mieru prepojenia odborného vzdelávania s reálnou praxou. Žiak počas celého štúdia nadobúda odborné zručnosti a pracovné návyky priamo v prevádzkových podmienkach zamestnávateľa, pričom odborné vedenie zabezpečujú hlavní inštruktori a inštruktori. Tento model umožňuje zamestnávateľovi systematicky pripravovať žiaka na výkon budúceho povolania v prostredí, do ktorého po ukončení štúdia plynulo vstupuje.

4.1.2 Model s čiastočným zabezpečením praktického vyučovania v školských dielňach

Ide o najčastejšie uplatňovaný model, v ktorom sa PV v nižších ročníkoch realizuje najmä v školských dielňach. **Rozsah PV uskutočňovaného v školských dielňach nesmie presiahnuť 50 % z celkového rozsahu PV počas celého štúdia**. Tento model sa využíva predovšetkým v odboroch,

kde je potrebné, aby si žiaci najskôr osvojili základné pracovné návyky, bezpečnostné postupy a elementárne zručnosti v kontrolovanom prostredí SOŠ.

Napríklad pri trojročnom učebnom odbore murár môže žiak v rámci SDV absolvovať PV v školskej dielni najdlhšie po dobu roka a pol. Počas tohto obdobia sa pod vedením majstra odbornej výchovy učí základné murárske postupy, prácu s murivom a maltami, správne používanie náradia, čítanie jednoduchých výkresov a dodržiavanie technologických a bezpečnostných zásad v kontrolovanom prostredí. **Zvyšná časť praktického vyučovania, t.j. ďalší rok a pol, prebieha na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa,** kde sa žiak zapája do reálnych stavebných prác na stavbe, učí sa pracovať v tíme, dodržiavať pracovné postupy v reálnych časových a organizačných podmienkach, reagovať na zmeny počasia a technologické nadväznosti jednotlivých prác. Zamestnávateľ zabezpečuje odborné vedenie žiaka prostredníctvom hlavného inštruktora alebo inštruktora, bezpečné pracovné podmienky a poskytuje mu odmenu za produktívnu prácu v súlade s učebnou zmluvou a zákonom o OVP.

4.1.3 Kooperatívny model

Kooperatívny model SDV je určený pre situácie, keď jeden zamestnávateľ nedokáže zabezpečiť celý rozsah PV podľa vzdelávacieho štandardu príslušného odboru. PV je v tomto prípade rozdelené medzi dvoch alebo viacerých zamestnávateľov, z ktorých každý zastrešuje tematický celok, ktorý zodpovedá jeho technologickému alebo odbornému zameraniu. **Žiak tak počas štúdia absolvuje PV na viacerých pracoviskách praktického vyučovania.**

Ak sa PV v rámci konkrétneho tematického celku má realizovať u ďalšieho zamestnávateľa, **hlavný zamestnávateľ musí túto skutočnosť vopred preukázať a zdokladovať SaPO** formou súhlasu so zabezpečením praktického vyučovania u iného zamestnávateľa. Tento spolupracujúci zamestnávateľ musí byť zároveň **držiteľom platného osvedčenia o spôsobilosti poskytovať PV v SDV.** Týmto postupom je zabezpečené, že aj pri rozdelení PV medzi viaceré subjekty zostáva zachovaná kvalita, odbornosť a bezpečnosť vzdelávacieho procesu.

Učebnú zmluvu so žiakom však vždy uzatvára iba hlavný zamestnávateľ, ktorý tým preberá **plnú zodpovednosť za plnenie všetkých povinností vyplývajúcich zo zákona o OVP a z učebnej zmluvy.** V praxi to znamená, že práve tento zamestnávateľ zabezpečuje finančné a hmotné plnenia voči žiakovi, vrátane odmeny za produktívnu prácu, stravovania a ochranných pracovných prostriedkov, zodpovedá za dodržiavanie požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a je hlavným kontaktným partnerom pre SOŠ aj príslušnú SaPO.

Kooperatívny model funguje na princípe **rotácie žiakov, na ktorej sa zapojení zamestnávateľa vopred dohodnú.** Rotácia umožňuje, aby žiak postupne absolvoval PV v rámci vybraných tematických celkov u viacerých zamestnávateľov a získal skúsenosti s rôznymi technologickými postupmi, pracovnými režimami a typmi činností. Pre MSP je tento model výhodný najmä vtedy, ak dokážu zabezpečiť len časť PV, no zároveň chcú byť aktívnou súčasťou prípravy budúcej pracovnej sily.

Príklad

Kooperatívny model možno ilustrovať aj na príklade stavebníctva, kde sa na prípravu žiaka v odbore murár dohodnú dve menšie stavebné firmy. Prvá firma zabezpečuje PV zamerané na hrubú stavbu, murovanie a betonárske práce, zatiaľ čo druhá firma preberá tematické celky súvisiace s dokončovacími prácami, zatepľovaním a úpravami povrchov. Žiak v priebehu štúdia medzi firmami rotuje podľa vopred dohodnutého harmonogramu, čím si osvojí širšie spektrum zručností, než by mu vedela poskytnúť jedna firma samostatne. Obe MSP sa tak aktívne podieľajú na jeho príprave bez potreby zabezpečiť celý rozsah PV.

4.1.4 Agentúrny model

Agentúrny SDV predstavuje osobitný model realizácie duálneho vzdelávania ukotvený v § 24c zákona o OVP, ktorého cieľom je **umožniť zapojenie MSP do SDV aj v prípadoch, keď samostatne nedokážu alebo nechcú zabezpečovať celý rozsah organizačných, administratívnych a personálnych povinností**, ktoré so sebou duálne vzdelávanie prináša. Tento model vychádza z princípu centralizácie kľúčových zodpovedností u jedného subjektu, pričom samotná odborná príprava žiaka sa realizuje v reálnom pracovnom prostredí viacerých zapojených zamestnávateľov.

V agentúrnom modeli vystupuje **agentúrny zamestnávateľ (AZ)** ako zastrešujúci subjekt, ktorý je hlavným nositeľom zodpovedností vo vzťahu k SDV. Agentúrny zamestnávateľ uzatvára **zmluvu o duálnom vzdelávaní so SOŠ** a zároveň **učebnú zmluvu so žiakom alebo jeho zákonným zástupcom**. Týmto preberá všetky práva a povinnosti vyplývajúce zo zákona o OVP a z učebnej zmluvy, najmä povinnosti v oblasti finančného a hmotného zabezpečenia žiaka, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vedenia evidencie, komunikácie so školou a s príslušnou SaPO.

Hostiteľský zamestnávateľ (HZ) je subjekt, ktorý poskytuje PV žiakovi na svojom pracovisku, avšak **nevstupuje do priameho zmluvného vzťahu so žiakom**. Jeho vzťah k žiakovi je sprostredkovaný prostredníctvom AZ, s ktorým uzatvára **zmluvu o agentúrnom duálnom vzdelávaní**. V tejto zmluve sa upravuje najmä rozsah a obsah PV, časový harmonogram, spôsob rotácie žiakov, rozdelenie nákladov a pravidlá spolupráce. HZ je zodpovedný za **odborné vedenie žiaka počas výkonu PV na svojom pracovisku**, za dodržiavanie požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a za vytvorenie vhodných pracovných podmienok, avšak nenesie zodpovednosť za plnenia vyplývajúce z učebnej zmluvy.

PV v agentúrnom systéme môže byť realizované **u jedného alebo viacerých HZ**, prípadne **kombinovane so školskými dielňami SOŠ**, pričom zákon o OVP neumožňuje, aby **časť PV realizovaná mimo AZ presiahla 50 % z celkového rozsahu PV počas celého štúdia**. Tento mechanizmus umožňuje flexibilnú organizáciu PV a zároveň zachováva stabilnú zodpovednostnú líniu prostredníctvom AZ.

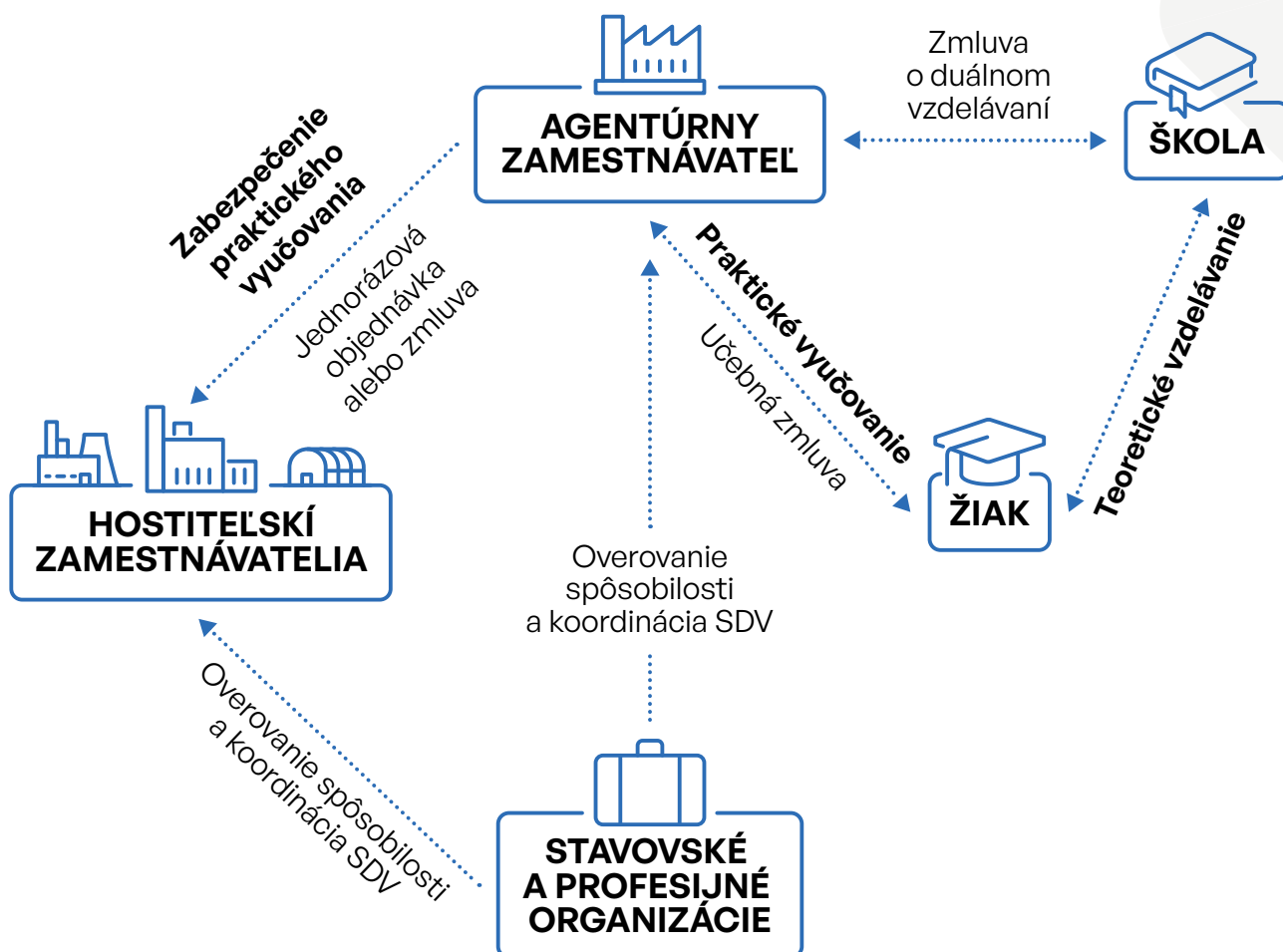
Zmyslom agentúrneho systému je **riadená rotácia žiakov medzi viacerými hostiteľskými zamestnávateľmi**, ktorú koordinuje agentúrny zamestnávateľ v spolupráci so školou. Rotácia je nastavená tak, aby žiak postupne absolvoval jednotlivé tematické celky praktického vyučovania u zamestnávateľov, ktorí disponujú vhodnými technologickými podmienkami a odborným zázemím. Pre MSP tento model **výrazne znižuje administratívnu a personálnu záťaž**, keďže sa môžu sústrediť

výlučne na odbornú prípravu žiaka v rámci konkrétneho úseku výroby alebo prevádzky, bez potreby zabezpečovať celý systém duálneho vzdelávania samostatne.

Dôležité

Agentúrny SDV tak vytvára **most medzi požiadavkami zákona o OVP na kvalitu a kontinuitu prípravy žiaka a reálnymi možnosťami MSP**. Umožňuje zapojenie širšieho okruhu zamestnávateľov, podporuje spoluprácu v rámci regiónu a zároveň zachováva jasné rozdelenie úloh, zodpovedností a právnych vzťahov medzi všetkými zúčastnenými subjektmi.

Princíp fungovania agentúrneho SDV v zmysle § 24c zákona o OVP

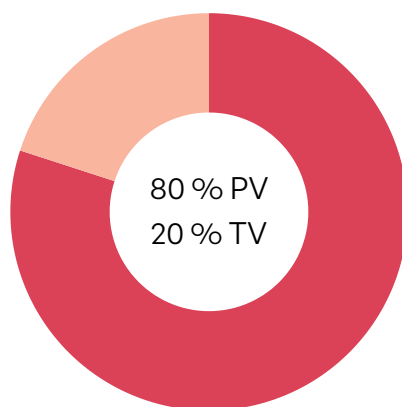


4.2 Podiel praktického a teoretického vyučovania v systéme duálneho vzdelávania

SDV je založený na cielene nastavenom pomere medzi teoretickým vyučovaním (TV) realizovaným v SOŠ a PV uskutočňovaným u zamestnávateľa. Tento pomer sa líši v závislosti od typu a formy odborného vzdelávania, pričom odráža mieru praktickej orientácie konkrétneho odboru, ako aj vzdelávací cieľ, ktorý má daný odbor naplňať.

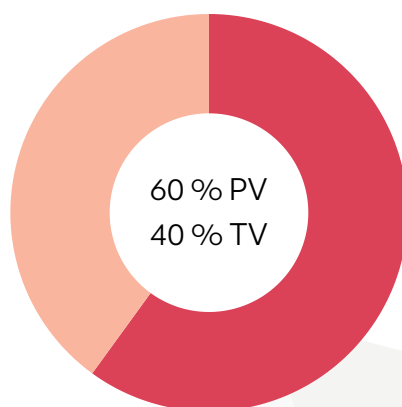
V **učebných odboroch nižšieho stredného odborného vzdelania (NSOV)** je odporúčaný **podiel PV približne 80 % a 20 % TV**. Ide spravidla o **dvojročné učebné odbory**, ktoré sú zamerané na prípravu absolventov na výkon jednoduchších pracovných činností. Štúdium je ukončené **záverečnou skúškou** a získaním **vysvedčenia o záverečnej skúške**. Medzi typické príklady týchto odborov patria napríklad pomocník v stavebníctve (3689 F) alebo poľnohospodárska výroba (4572 F).

NSOV – učebný odbor 3689 F pomocník v stavebníctve



V **učebných odboroch stredného odborného vzdelania (SOV)**, medzi ktoré patria **trojročné učebné odbory s výučným listom**, je odporúčaný podiel **PV približne 60 % a 40 % TV**. Tento model je typický pre odbory, v ktorých je potrebná výrazná praktická príprava v reálnom pracovnom prostredí, no zároveň aj stabilný odborný teoretický základ. Štúdium je spravidla ukončené získaním **vysvedčenia o záverečnej skúške a výučného listu**. Medzi konkrétne príklady patria napríklad murár (3661 H), tesár (3663 H), agromechanizátor opravár (4524 H), či kuchár (6445 H).

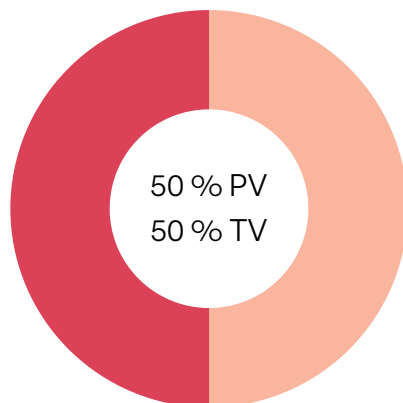
SOV – učebný odbor 3661 H murár



V **študijných odboroch úplného stredného odborného vzdelania s výučným listom (ÚSOV s VL)** je odporúčaný **vyvážený podiel PV 50 % a 50 % TV**. Ide spravidla o **štvorročné študijné**

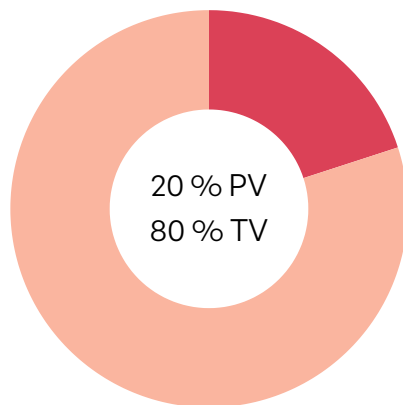
odbory, ktoré kombinujú maturitné vzdelanie s praktickou odbornou prípravou. Štúdium je ukončené získaním **maturitného vysvedčenia** a **výučného listu**. Príkladmi takýchto odborov sú napríklad technik stavebnoinštalčných zariadení (3695 K), mechanik elektrotechnik (2697 K) podnikateľ pre rozvoj vidieka (4553 K) alebo **agromechatronik** (4532 K).

Obrázok č. 6 ÚSOV s VL – študijný odbor 4532 K agromechatroni



V **študijných odboroch úplného stredného odborného vzdelania s odbornou praxou (ÚSOV s OP)** je odporúčaný **vyšší podiel TV** približne **80 %** a **20 % PV**. Ide o **štvorročné študijné odbory**, ktoré pripravujú absolventov najmä na ďalšie štúdium alebo na výkon odborných činností s vyšším podielom teoretických znalostí. PV má v týchto odboroch aplikačný a orientačný charakter. Medzi príklady patria napríklad agropodnikanie (4210 M) alebo podnikanie v obchode, remeslách a službách (6402 L).

ÚSOV s OP – študijný odbor 4210 M agropodnikanie



Dôležité

Uvedené podiely predstavujú **odporúčaný metodický rámec** pre organizáciu vyučovania v SDV. Konkrétny rozsah TV a PV v jednotlivých odboroch je vždy viazaný na **vzdelávací štandard príslušného odboru** a rozpracovaný v **školskom vzdelávacom programe SOŠ**.

Zamestnávateľa, ktorí majú záujem zapojiť sa do SDV nájdu **aktuálny zoznam učebných a študijných odborov** na webovom sídle **Rady zamestnávateľov pre odborné vzdelávanie a prípravu (RZ OVP)**.² Informácie o **vecnej príslušnosti SaPO** sú zverejnené na portáli Štátneho inštitútu pre odborné vzdelávanie a prípravu (ŠIOV) a tiež **na portáli Slov-lex v prílohe č. 9 vyhlášky o sústave odborov vzdelávania pre stredné školy a vecnej pôsobnosti k odborom vzdelávania v prílohách**. Zoznam vecne príslušných SaPO sa nachádza taktiež **v prílohe č. 1 tejto metodiky**.³ Uvedené zdroje umožňujú overiť, do ktorých odborov sa môže zamestnávateľ zapojiť a na ktorú SaPO sa má obrátiť v súvislosti s overením spôsobilosti.

4.3 Plnenie zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania

Zapojením sa do SDV preberá zamestnávateľ voči žiakovi viaceré povinnosti vyplývajúce zo zákona o OVP a z učebnej zmluvy. Súčasne má možnosť poskytovať aj ďalšie plnenia nad rámec zákona, ktoré slúžia ako motivačné nástroje a posilňujú vzťah žiaka k podniku.

4.3.1 Povinné plnenie zamestnávateľa

Zamestnávateľ je povinný **zabezpečiť praktické vyučovanie na pracovisku praktického vyučovania pod odborným vedením hlavného inštruktora alebo inštruktora**, v podmienkach zodpovedajúcich požiadavkám bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ak si to povaha vykonávaných činností vyžaduje, zamestnávateľ zabezpečí **posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychickej spôsobilosti žiaka** na výkon príslušných pracovných činností. Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (ministerstvo školstva) na svojich webových stránkach pravidelne zverejňuje zoznam učebných a študijných odborov, v ktorých sa zdravotná spôsobilosť vyžaduje.⁴ Zamestnávateľ je súčasne povinný **oboznámiť žiakov s pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**.

Ak žiak vykonáva činnosti, ktoré majú charakter **produktívnej práce**, zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu **odmenu za produktívnu prácu**. Minimálna výška tejto odmeny je ustanovená zákonom o OVP a predstavuje **najmenej 50% z aktuálnej hodinovej minimálnej mzdy za každú hodinu vykonanej produktívnej práce**. Konkrétne výška odmeny a spôsob jej vyplácania musia byť dohodnuté v učebnej zmluve.

Pri hodinovej minimálnej mzde **5,26 €** (platná pre rok 2026) tak predstavuje minimálna odmena **2,63 € za každú hodinu produktívnej práce**. V prvom ročníku sa v aplikačnej praxi táto minimálna sadzba uplatňuje najčastejšie, keďže žiak vykonáva najmä jednoduchšie pracovné činnosti. S rastúcimi odbornými zručnosťami a mierou samostatnosti žiaka vo vyšších ročníkoch zamestnávateľa spravidla odmenu zvyšujú, napríklad na **3,95 € za hodinu** v druhom ročníku (približne 75 % hodinovej minimálnej mzdy) a až na **5,26 € za hodinu** v záverečnom ročníku, keď žiak vykonáva plnohodnotné pracovné činnosti. Takto nastavené postupné zvyšovanie odmeny, dohodnuté v učebnej zmluve a ďalej špecifikované vo vnútornom poriadku pracoviska praktického vyučovania, pôsobí motivačne počas celého obdobia štúdia.

Zamestnávateľ je ďalej povinný zabezpečiť žiakovi **stravovanie obdobne ako svojim zamestnancom** formou stravovacích poukázok alebo finančného príspevku **počas dní, keď vykonáva PV**. Zvolenú formu stravovania, teda stravovacie poukázky alebo finančný príspevok, nemôže žiak meniť počas nasledujúcich 12 mesiacov. Minimálna výška príspevku na stravovanie sa určuje v súlade so Zákonníkom práce, **najmenej však vo výške 55 % ceny jedla**. Vypláca sa vždy na začiatku kalendárneho mesiaca. V prípade, ak žiak vykonáva časť PV aj v dielňach školy a stravuje sa v tom čase

² <https://tinyurl.com/5e7kzdt6>

³ <https://tinyurl.com/48htwrea>

⁴ <https://tinyurl.com/mte496d2>

v školskej jedálni, zamestnávateľ je zodpovedný za úhradu s tým súvisiacich nákladov, ktoré SOŠ vyčísli formou faktúry.

Medzi povinné plnenia patrí aj zabezpečenie **osobných ochranných pracovných prostriedkov** (napr. pracovný odev, obuv a iné pomôcky), ktoré sú nevyhnutné na výkon PV. Tieto plnenia zamestnávateľ poskytuje **na vlastné náklady** a v rozsahu vyplývajúcom z posúdenia rizík na pracovisku.

4.3.2 Dobrovoľné plnenie zamestnávateľa

Nad rámec zákonných povinností môže zamestnávateľ poskytovať žiakovi **podnikové štipendium**. Zákon o OVP ustanovuje **maximálnu výšku podnikového štipendia ako štvornásobok sumy životného minima, t.j. 518,96 €** (pri sume životného minima 129,74 € pre nezaopatrené dieťa platnej od 1.7.2025). Konkrétna výška štipendia a podmienky jeho poskytovania sa dohodnú v učebnej zmluve a ďalej špecifikujú vo vnútornom poriadku pracoviska praktického vyučovania. **V aplikačnej praxi zamestnávateľa často nastavujú odstupňované štipendium podľa ročníka štúdia, napríklad 50 € mesačne v 1. ročníku, 100 € v 2. ročníku, 150 € v 3. ročníku a 200 € v 4. ročníku, pričom pri určovaní jeho výšky zohľadňujú najmä prospech žiaka jeho pravidelnú účasť na PV alebo dobré správanie.**

Zamestnávateľ môže žiakovi poskytnúť aj ďalšie dobrovoľné plnenia, napríklad **cestovné náhrady** na základe preukázaných cestovných výdavkov alebo **príspevkov na ubytovanie v školskom internáte** počas mesiacov školského vyučovania, **najviac vo výške 45% zo sumy životného minima** pre nezaopatrené dieťa. Zamestnávateľ poskytuje cestovné náhrady za prepravu žiaka z miesta trvalého bydliska do SOŠ, miesta výkonu PV, školského internátu a späť. Podmienky ich poskytovania sa odporúča výslovne upraviť v učebnej zmluve a tiež vo vnútornom poriadku praktického vyučovania. Tento dokument upravuje rozsah a podmienky povinných a dobrovoľných plnení zamestnávateľa v SDV.

Dôležité

Zákonom stanovené finančné plnenia predstavujú **minimálny zákonný štandard**, ktorý musí zamestnávateľ dodržať, aby bol SDV realizovaný v súlade s právnymi predpismi. Dobrovoľné plnenia sú naopak **strategickým nástrojom**, prostredníctvom ktorého si MSP môžu cielene vychovávať a udržať budúcich zamestnancov v odboroch, kde je dlhodobá nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily.

Povinné a dobrovoľné plnenia zamestnávateľa v SDV

PLNENIA	POVINNÉ	DOBROVOĽNÉ
ODBORNÉ VEDENIE ŽIAKA POČAS PV	✓	
POSÚDENIE ZDRAVOTNEJ, ZMYSLOVEJ A PSYCHICKEJ SPÔSOBILOSTI ŽIAKA	✓	
ODMENA ZA PRODUKTÍVNU PRÁCU	✓	
STRAVOVANIE POČAS PV	✓	
OSOBNÉ OCHRANNÉ PRACOVNÉ PROSTRIEDKY	✓	
CESTOVNÉ NÁHRADY A NÁKLADY ZA UBYTOVANIE V ŠKOLSKOM INTERNÁTE		✓
PODNIKOVÉ ŠTIPENDIUM		✓

05 Finančná podpora v systéme duálneho vzdelávania

SDV je zo strany štátu podporovaný viacerými finančnými nástrojmi, ktorých cieľom je **čiasťočne kompenzovať náklady zamestnávateľov spojené so zabezpečovaním PV** a zároveň motivovať podniky k aktívnej účasti na OVP. Základnými formami finančnej podpory sú **príspevok na poskytovanie PV** a daňové zvýhodnenie vo forme **zníženia základu dane na žiaka s učebnou zmluvou**. Obe tieto formy podpory sú viazané na splnenie zákonom ustanovených podmienok. **V porovnaní so SŠV predstavuje SDV adresnejší model podpory**, keďže finančné zvýhodnenia sú priamo naviazané na rozsah PV, ktoré zamestnávateľ reálne zabezpečuje, **a z dlhodobého hľadiska mu pomáhajú pokryť náklady spojené s prípravou budúceho zamestnanca**.

5.1 Príspevok na zabezpečenie praktického vyučovania

Zamestnávateľovi v SDV je poskytnutý príspevok na zabezpečenie PV, **tzv. priama platba**, zo štátneho rozpočtu prostredníctvom rozpočtovej kapitoly ministerstva školstva za každého žiaka, s ktorým má zamestnávateľ uzatvorenú učebnú zmluvu.

Výška príspevku je odstupňovaná podľa typu zamestnávateľa a rozsahu PV, ktoré žiak absolvuje na pracovisku praktického vyučovania počas školského roka. **Malým a stredným podnikateľom vzniká nárok na príspevok v sume 1,2-násobku minimálnej mesačnej mzdy za každého žiaka bez ohľadu na rozsah hodín PV**. V porovnaní s predchádzajúcou úpravou (**fixná výška príspevku 1 000 €**) bude od 1.1.2026 príspevok valorizovaný. **Pre rok 2026 je jeho výška pre MSP 1 098 €**.

Ostatným zamestnávateľom (zamestnávajúcim viac ako 250 zamestnancov) vzniká nárok na príspevok diferencovane podľa rozsahu PV, a to v sume:

- » 1,0-násobku minimálnej mesačnej mzdy (pre rok 2026 vo výške 915 €) , ak počas školského roka poskytl žiakovi PV v rozsahu nad 395 hodín alebo
- » 0,5-násobku minimálnej mesačnej mzdy, ak PV poskytl v rozsahu 198 až 395 hodín.

Nárok na príspevok vzniká zamestnávateľovi za každého žiaka, s ktorým má v danom školskom roku uzatvorenú učebnú zmluvu a ktorému v tomto roku začal poskytovať PV v SDV. Zamestnávateľ podáva **písomnú žiadosť o príspevok do 31. marca** príslušného školského roka, pričom **prílohou žiadosti je kópia osvedčenia o spôsobilosti poskytovať PV, zmluvy o duálnom vzdelávaní a učebnej zmluvy so žiakom**. Príspevok sa poskytuje raz ročne, k 30. júnu príslušného školského roka.

Uvedené **podmienky sa rovnako vzťahujú aj na agentúrneho zamestnávateľa**, pričom za poskytovanie PV sa považuje aj zabezpečovanie PV u hostiteľských zamestnávateľov.

5.2 Daňové zvýhodnenie – zníženie základu dane na žiaka s učebnou zmluvou

Popri tzv. priamej platbe môže zamestnávateľ v SDV využiť aj daňový benefit vo forme zníženia základu dane za každého žiaka, s ktorým má uzatvorenú učebnú zmluvu, v závislosti od rozsahu PV poskytnutého v príslušnom zdaňovacom období.

Ak zamestnávateľ poskytne žiakovi **viac ako 400 hodín PV, môže si znížiť základ dane o 3 200 €** na jedného žiaka. Ak poskytne žiakovi **viac ako 200 hodín PV, t.j. maximálne do 400 hodín PV, môže si znížiť základ dane o 1 600 €** na jedného žiaka. Tento daňový benefit sa uplatňuje v rámci daňového priznania a predstavuje významnú formu nepriamej podpory, ktorá znižuje celkovú daňovú povinnosť zamestnávateľa.

Ako príklad si možno predstaviť malú stavebnú firmu, ktorá sa zapojí do SDV v odbore murár a uzatvorí učebnú zmluvu so žiakom prvého ročníka. Počas školského roka poskytne tomuto žiakovi PV v rozsahu **420 hodín**. Keďže ide o **malý podnik**, vzniká jej nárok na **príspevok na zabezpečenie PV v sume 1,2-násobku minimálnej mesačnej mzdy** za tohto žiaka, a to bez ohľadu na presný rozsah hodín PV. Príspevok firma získa na základe písomnej žiadosti podanej v stanovenom termíne a ministerstvo školstva jej ho vyplatí jednorazovo k 30. júnu. Zároveň firma, ktorá v prvom ročníku v zdaňovacom období (september až december) poskytla žiakovi **viac než 200 hodín PV**, si môže v daňovom priznaní **znížiť základ dane o 1 600 €**. V ďalšom zdaňovacom období si už môže znížiť základ dane o 3 200 €. Okrem priamej platby tak firma získa aj významné daňové zvýhodnenie, ktoré znižuje jej celkovú daňovú povinnosť. V kombinácii oboch nástrojov sa časť nákladov spojených s odborným vedením žiaka, používaním pracovných pomôcok a organizáciou PV firme reálne kompenzuje už počas prvého roka zapojenia do SDV.

Dôležité

Príspevok na zabezpečenie PV a zníženie základu dane na žiaka s učebnou zmluvou tvoria **komplementárny systém podpory**, ktorý reflektuje skutočnosť, že príprava žiaka je dlhodobý proces s návratnosťou v strednodobom až dlhodobom horizonte. Kým príspevok na zabezpečenie PV pomáha pokrývať **priame prevádzkové náklady**, daňové zvýhodnenie zlepšuje **celkovú ekonomickú efektívnosť zapojenia do SDV**.

Pre MSP je preto dôležité vnímať financovanie v SDV nie izolovane, ale ako **súčasť celkového modelu investície do budúcej pracovnej sily**, ktorý v kombinácii s kvalitne nastaveným PV a motivačnými nástrojmi prináša stabilných a odborne pripravených absolventov.

5.3 Daňovo uznateľné výdavky a odvodová povinnosť

Hmotné zabezpečenie žiaka poskytované zamestnávateľom v SDV (ochranné pracovné prostriedky, posúdenie spôsobilosti žiaka, stravné, cestovné náhrady a príspevok na ubytovanie na internáte) v súlade so zákonom o OVP má z pohľadu daní a odvodov jasne nastavený a pre MSP priaznivý režim. **Pre žiaka** sa takéto plnenia považujú za **príjem oslobodený od dane**, čo znamená, že z nich neplatí daň ani odvody. **Pre zamestnávateľa sú zároveň výdavky na hmotné zabezpečenie žiaka a náklady spojené s poskytovaním PV považované za daňovo uznateľné výdavky, ak sú poskytované v rozsahu a za podmienok ustanovených Zákonom o dani z príjmu. Z týchto plnení zároveň nevzniká odvodová povinnosť** ani na strane zamestnávateľa, ani na strane žiaka. Ak však zamestnávateľ poskytne žiakovi **hmotné zabezpečenie nad rámec zákonom stanovenej výšky** alebo podmienok, takáto časť už nie je daňovým výdavkom a **na strane žiaka sa považuje za zdaniteľný príjem**. Pre MSP to v praxi znamená, že pri dodržaní zákonných limitov ide o efektívny spôsob podpory žiakov bez dodatočného daňového či odvodového zaťaženia.

Podobne ako pri hmotnom zabezpečení žiaka, aj pri **finančnom zabezpečení** (podnikové štipendium a odmena za produktívnu prácu) je z pohľadu MSP dôležité, že zákon o OVP nastavuje jasný a predvídateľný daňovo-odvodový režim. **Podnikové štipendium** poskytované v súlade so zákonom je **pre žiaka príjmom oslobodeným od dane a nepodlieha odvodom**, pričom **pre zamestnávateľa predstavuje daňovo uznateľný výdavok** v zákonom stanovenom rozsahu. **Odmena za produktívnu prácu** má síce charakter zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti, avšak **v prípade zamestnávateľa ide o daňovo uznateľný výdavok, a to najviac do výšky 100 % hodinovej minimálnej mzdy, bez vzniku odvodovej povinnosti**. Ak žiak uplatní nezdaniiteľnú časť základu dane, môže byť jeho mesačná daňová povinnosť nulová alebo minimálna. Pre MSP to znamená, že pri dodržaní zákonných limitov, správnom nastavení učebnej zmluvy a interných pravidiel možno finančné zabezpečenie žiakov v SDV realizovať efektívne, bez dodatočného odvodového zaťaženia a s plnou daňovou uznateľnosťou nákladov, čo robí SDV z dlhodobého hľadiska ekonomicky výhodným modelom prípravy pracovnej sily.

06 Ďalšie formy partnerskej spolupráce medzi zamestnávateľom a školou v systéme duálneho vzdelávania

SDV je postavený na princípe inštitucionalizovaného partnerstva medzi zamestnávateľom a SOŠ, ktoré presahuje samotné zabezpečenie PV. Zákon o OVP vychádza z predpokladu, že kvalita duálneho vzdelávania je priamo závislá od rozsahu a intenzity spolupráce medzi školou a zamestnávateľom v jednotlivých fázach vzdelávacieho procesu – od prípravy obsahu vzdelávania, cez nábor žiakov, až po ukončenie štúdia.

Zamestnávateľ má možnosť podieľať sa na **tvorbe a priebežnej aktualizácii školského vzdelávacieho programu** (ŠKVP) v časti odbornej prípravy realizovanej v rámci SDV. Táto spolupráca má zabezpečiť, aby obsah PV, ako aj individuálne tematické celky, vychádzali z aktuálnych technologických postupov, pracovných metód a reálnych podmienok výkonu povolania. Participáciou zamestnávateľa na tvorbe a aktualizácii ŠKVP je možné predísť situáciám, keď je odborná príprava formálne správna, avšak obsahovo v rozpore s aktuálnymi potrebami trhu práce. Práve z tohto dôvodu sú pravidelná spätná väzba zo strany zamestnávateľa, ako aj schopnosť SOŠ tieto podnety systematicky zapracovávať nevyhnutné.

Významnou oblasťou partnerskej spolupráce je aj **nábor žiakov do SDV**, ktorý je vnímaný ako spoločná zodpovednosť SOŠ a zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa aktívne zapája do prezentačných a informačných aktivít SOŠ, ako napríklad dni otvorených dverí alebo stretnutia so žiakmi základných škôl a ich zákonnými zástupcami. Osobitnú úlohu zohrávajú **exkurzie žiakov priamo na pracovisku praktického vyučovania**, ktoré umožňujú žiakom reálne posúdiť charakter práce, pracovné prostredie a očakávania zamestnávateľa ešte pred uzatvorením učebnej zmluvy. Tento postup je spravidla vnímaný ako kľúčový nástroj prevencie nesprávneho výberu odboru vzdelávania či predčasného ukončenia štúdia.

Partnerská spolupráca môže pokračovať **výberom žiakov**, s ktorými zamestnávateľ v SDV uzatvorí učebnú zmluvu. V rámci výberového konania zamestnávateľ posudzuje predpoklady žiaka na výkon PV v učebnom alebo študijnom odbore. Cieľom tohto procesu je častokrát preveriť manuálne zručnosti, logické myslenie a motiváciu žiaka, čím sa zabezpečuje kompatibilita vzdelávacieho vzťahu a úspešnosť absolvovania štúdia v SDV.

Zamestnávateľ sa v SDV zároveň podieľa aj na **ukončovaní štúdia žiakov a overovaní ich odborných kompetencií a zručností**. V súlade so zákonom o OVP a sa praktická časť záverečnej skúšky alebo praktická časť odbornej zložky maturitnej skúšky môže uskutočniť na pracovisku praktického vyučovania u zamestnávateľa, ak sú splnené podmienky na jej organizačné, personálne a materiálno-technické zabezpečenie. Overovanie odborných kompetencií a zručností v reálnom pracovnom prostredí je jedným zo základných princípov SDV a zabezpečuje, že výsledky vzdelávania sú priamo porovnateľné s požiadavkami výkonu povolania. Špecifiká tejto formy spolupráce si zamestnávateľ a spolupracujúca SOŠ upravujú v zmluve o duálnom vzdelávaní.

Neoddeliteľnou súčasťou partnerského vzťahu medzi zamestnávateľom a SOŠ v SDV je tiež **spolupráca pri vzdelávaní a odbornom rozvoji pedagogických zamestnancov školy**. Zamestnávateľ sa môže podieľať na zvyšovaní odborných kompetencií pedagógov prostredníctvom odborných stáží na prevádzke, oboznamovania s novými technológiami a pracovnými postupmi alebo aj formou **inovačného vzdelávania**. Táto forma spolupráce zabezpečuje prenos aktuálnych poznatkov z praxe do vyučovania a zároveň posilňuje prepojenie medzi teoretickou a praktickou zložkou vzdelávania.

Jednotlivé formy partnerskej spolupráce vytvárajú v SDV funkčný a dlhodobo udržateľný rámec, v ktorom škola a zamestnávateľ nevystupujú ako oddelené subjekty, ale ako **rovnocenní partneri so spoločným cieľom – pripraviť absolventa, ktorý je odborne zdatný, adaptovaný na pracovné prostredie a schopný plynulo vstúpiť na trh práce**.

07 Subjekty zapojené do odborného vzdelávania a prípravy – ich úlohy a kompetencie

SDV na Slovensku je postavený na spolupráci viacerých subjektov, ktorých pôsobnosť a kompetencie sú vymedzené najmä zákonom o OVP. Kľúčovú úlohu v tomto systéme zohrávajú SaPO a koordinčné orgány, ktoré spoločne zabezpečujú kvalitu, relevantnosť a funkčnosť odborného vzdelávania v nadväznosti na potreby trhu práce.

7.1 Stavovské a profesijné organizácie

SaPO sú zákonom určené subjekty, ktoré zabezpečujú väzbu medzi OVP a reálnymi potrebami trhu práce. Ich pôsobnosť je explicitne upravená v § 32 zákona o OVP a zahŕňa obsahové, kvalitatívne

a kontrolné kompetencie v oblasti OVP, vrátane SDV.

Z pohľadu MSP je dôležité pochopiť, že SaPO nie sú len subjektom vykonávajúcim overenie spôsobilosti zamestnávateľa poskytovať PV, ale vystupujú ako **odborný garant kvality vzdelávania v konkrétnych odboroch** – od návrhu obsahu vzdelávania až po dohľad nad jeho realizáciou.

Podieľajú sa na prerokúvaní ŠkVP s SOŠ v prípadoch, keď sa neuplatňuje postup typický pre SDV. Pre MSP to znamená, že obsah odborného vzdelávania nie je výlučne v rukách školy, ale je konfrontovaný s požiadavkami praxe.

SaPO sa zároveň podieľajú na **tvorbe normatívov materiálno-technického a priestorového zabezpečenia**, čím spoluurčujú, aké vybavenie, technológie a podmienky sú potrebné na kvalitnú odbornú prípravu v konkrétnom odbore. Rovnako majú významnú úlohu pri **tvorbe profilov absolventov**, teda pri definovaní toho, čo má absolvent príslušného učebného alebo študijného odboru ovládať.

Dôležitou kompetenciou SaPO je aj **príprava hlavných inštruktorov a inštruktorov**. SaPO zabezpečujú odbornú prípravu týchto osôb a vydávajú potvrdenia o jej absolvovaní. Pre zamestnávateľa to znamená, že bez spolupráce so SaPO nie je možné splniť zákonné požiadavky na personálne zabezpečenie PV v SDV.

SaPO sa podieľajú aj na posudzovaní obsahu učebníc a učebných textov a **vyjadrujú sa k obsahu záverečných, maturitných a absolventských skúšok**. Majú právo predkladať ministerstvu školstva **návrhy na jednotné zadania záverečných skúšok a môžu delegovať svojich zástupcov do skúšobných komisií**. Tým sa zabezpečuje, že overovanie vedomostí a zručností žiakov zodpovedá požiadavkám praxe, nie len formálnym kritériám SOŠ.

Osobitnou kompetenciou SaPO je **udeľovanie a odnímanie oprávnenia používať označenie „nadpodnikové vzdelávacie centrum“**, vedenie evidencie týchto oprávnení a ich archivácia. SaPO zároveň predkladajú ministerstvu školstva návrhy na určenie vecnej pôsobnosti jednotlivých SaPO k študijným a učebným odborom a **podieľajú sa na tvorbe sústavy odborov vzdelávania**. Pre MSP je to kľúčové najmä pri orientácii v tom, ktorá SaPO je príslušná pre ich odbor.

Napokon SaPO **schvaľujú stratégiu kvality OVP**, ktorú vypracúva zamestnávateľ podľa potrieb trhu práce. Táto kompetencia potvrdzuje, že SaPO nie sú len kontrolným, ale aj rozvojovým prvkom OVP.

V SDV vedie každá SaPO evidenciu vydaných osvedčení a zoznam agentúrnych zamestnávateľov. Zároveň zverejňuje zoznam pracovísk praktického vyučovania a zoznam odborne spôsobilých osôb, ktoré môžu overenie spôsobilosti vykonávať.

SaPO **poskytujú súčinnosť Štátnej školskej inšpekcii** pri kontrolnej činnosti na pracoviskách praktického vyučovania a vykonávajú dohľad nad spôsobom poskytovania PV, vrátane kontroly dodržiavania zákonných a zmluvných podmienok. Pre MSP to znamená, že SaPO vystupuje nielen ako vstupná brána do SDV, ale aj ako priebežný garant kvality a zákonnosti.

7.2 Koordinačné orgány

Okrem SaPO je OVP riadené a koordinované viacerými inštitúciami, ktorých úlohou je zabezpečiť jeho funkčnosť, kvalitu a súlad s aktuálnymi potrebami trhu práce. Pre MSP je dôležité poznať úlohy týchto orgánov, pretože ich rozhodnutia a metodické usmernenia priamo ovplyvňujú sústavu odborov, počty prijímaných žiakov v rámci ročníkov či stabilitu SDV.

7.2.1 Rada zamestnávateľov pre odborné vzdelávanie a prípravu (RZ OVP)

Ide o odborné združenie zástupcov jednotlivých SaPO, ktorého hlavnou úlohou je zabezpečovať jednotný a koordinovaný výkon ich pôsobnosti v systéme OVP.

RZ OVP zohráva kľúčovú úlohu pri zosúladovaní požiadaviek zamestnávateľov s národnou politikou odborného vzdelávania. V praxi to znamená, že sa podieľa na diskusiách o smerovaní systému OVP, identifikuje potreby trhu práce a prostredníctvom svojich stanovísk a návrhov ich presadzuje vo vzťahu k ministerstvu školstva a ďalším orgánom štátnej správy. RZ OVP tak zabezpečuje, aby reformy odborného vzdelávania nevznikali izolovane od potrieb praxe.

Pre MSP je dôležité vedieť, že RZ OVP nevstupuje do individuálnych vzťahov medzi zamestnávateľom a SOŠ, ani neposudzuje konkrétne žiadosti o vstup do SDV. Jej význam spočíva v tom, že vytvára jednotné pravidlá, metodické rámce a koordinuje postupy SaPO, čím nepriamo ovplyvňuje podmienky, za ktorých MSP do systému SDV vstupujú a v ktorých pôsobia.

7.2.2 Štátny inštitút odborného vzdelávania a prípravy (ŠIOV)

ŠIOV je priamo riadenou organizáciou ministerstva školstva, ktorá zabezpečuje odborné, metodické a koordinačné úlohy v oblasti OVP.

Podieľa sa na **tvorbe vzdelávacích štandardov, metodických usmernení a koncepčných dokumentov**. Zabezpečuje, aby bol obsah odborného vzdelávania jednotný, porovnateľný a v súlade s legislatívou. Pre MSP je dôležité, že ŠIOV vytvára rámec, v ktorom sa pohybujú školy aj zamestnávateľia, a tým zabezpečuje **predvídateľnosť systému**.

Významnou úlohou ŠIOV je aj **metodická podpora SOŠ a zamestnávateľov zapojených do SDV**. Prostredníctvom regionálnych centier poskytuje školám odborné poradenstvo pri implementácii SDV, pri úpravách ŠkVP a tiež pri riešení metodických otázok súvisiacich s PV. ŠIOV zároveň **kontroluje procesy súvisiace s poskytovaním štátneho príspevku na zabezpečenie PV**, čím prispieva k transparentnosti financovania SDV.

Z pohľadu MSP je ŠIOV dôležitý najmä ako **garant jednotného výkladu pravidiel**. Ak vznikajú nejasnosti v interpretácii metodiky alebo postupov, ŠIOV je inštitúciou, ktorá zabezpečuje ich zosúladenie na celonárodnej úrovni.

7.2.3 Vyššie územné celky

Vyššie územné celky (VÚC) zohrávajú v OVP kľúčovú regionálnu úlohu, keďže vystupujú ako najčastejší zriaďovatelia SOŠ. Ich kompetencie sú zamerané na strategické plánovanie a rozvoj siete škôl v jednotlivých regiónoch.

Rozhodujú o zriaďovaní, zlučovaní alebo rušení SOŠ a odborov vzdelávania, čím priamo ovplyvňujú, ktoré odbory v regióne sú dostupné a v akom rozsahu. Prostredníctvom strategických dokumentov analyzujú potreby trhu práce v kraji a v spolupráci s Krajskými radami pre OVP určujú maximálny počet žiakov prijímaných do prvých ročníkov v jednotlivých odboroch.

Pre MSP má táto kompetencia zásadný význam, pretože rozhodnutia VÚC **ovplyvňujú, či bude mať podnik v regióne dostatočný počet potenciálnych žiakov a absolventov v konkrétnom odbore**. VÚC zároveň vytvárajú podmienky pre materiálno-technický rozvoj škôl, čím nepriamo ovplyvňujú kvalitu spolupráce medzi školami a zamestnávateľmi.

08 Pokročilé poskytovanie odborného vzdelávania a prípravy

Mechanizmus OVP na Slovensku nefunguje výlučne na spolupráci medzi školou a zamestnávateľom v rámci SDV. Zákon o OVP vytvára súčasne priestor pre tzv. pokročilé formy poskytovania OVP, ktoré reagujú na potreby odvetví a regiónov, kde si kvalitná odborná príprava vyžaduje vyššiu mieru koncentrácie technológií, odborných kapacít a investícií. Pre MSP tieto formy nepredstavujú povinnosť, ale možnosť, ako sa zapojiť do OVP strategickejšie, efektívnejšie a s dlhodobejším prínosom.

Zmyslom pokročilých foriem OVP nie je nahradiť štandardné duálne vzdelávanie, ale doplniť ho tam, kde individuálny zamestnávateľ, najmä MSP, naráža na svoje kapacitné alebo technologické limity. Práve preto zákon o OVP upravuje inštitúty ako nadpodnikové vzdelávacie centrum (NVC), centrum excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy (CEOVP) či podnikové školy, ktoré umožňujú zdieľať zodpovednosť a prínosy medzi viacerými aktérmi.

8.1 Nadpodnikové vzdelávacie centrum

Nadpodnikové vzdelávacie centrum (NVC) je pracovisko zamestnávateľa, ktoré „presahuje“ vlastnú firmu, t.j. vytvára zázemie a kapacity, ktoré využívajú aj iní. Zákon o OVP umožňuje zamestnávateľovi používať označenie „**nadpodnikové vzdelávacie centrum**“, ak spĺňa viacero kvalitatívnych predpokladov. V prvom rade musí poskytovať praktické vyučovanie v SDV **aj žiakom, ktorí majú učebnú zmluvu uzatvorenú s iným zamestnávateľom** (tzv. kooperatívny SDV).

Popri tom má NVC plniť aj rozvojové funkcie ako napríklad uskutočňovať profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov, podieľať sa na odbornej príprave inštruktorov alebo hlavných inštruktorov (v spolupráci s príslušnou SaPO), mať schválenú stratégiu kvality OVP podľa potrieb trhu práce a spolupracovať s vysokými školami či CEOVP pri rozvoji OVP. Zákon o OVP zároveň požaduje naplnenie ďalších kritérií stanovených vnútorným predpisom príslušnej SaPO. NVC je viazané aj na postavenie **agentúrneho zamestnávateľa** a na požiadavku, aby zamestnávateľ bol **certifikovanou vzdelávacou inštitúciou** podľa zákona o vzdelávaní dospelých.⁵

Pre MSP je podstatné, že NVC nie je „marketingová nálepka“, ale **formálne oprávnenie**, ktoré udeľuje a kontroluje príslušná SaPO. Okrem toho, že príslušná SaPO vykonáva kontrolu podmienok, je v jej kompetencii taktiež toto oprávnenie odňať, ak zamestnávateľ prestane spĺňať podmienky. Zamestnávateľ s oprávnením môže označenie uvádzať aj navonok. Ak ide o záujmové združenie právnických osôb, úlohy SaPO na tento účel plní **RZ OVP**.

Z pohľadu MSP je motiváciou, ak sa môže oprieť o NVC (vytvorené typicky okolo väčšieho hráča alebo združenia) v regióne, a **nemusí tak sám budovať celé školiace zázemie**. MSP v SDV zabezpečí časť PV, pričom zložitejšie časti, ktoré si vyžadujú špecializované zariadenie či školenia odborníkov, pokryje NVC.

8.2 Podniková škola

Podniková škola je SOŠ, ktorá veľmi úzko spolupracuje so zamestnávateľmi, vďaka čomu môže po pri svojom názve používať toto označenie. Zákon o OVP vymedzuje podmienky, ktoré musí spĺňať ako napríklad zriadenie SOŠ právnickou osobou, povinnosť mať najmenej dve triedy denného štúdia v každom ročníku, **najmenej 50 % žiakov prvého ročníka v dennej forme s učebnou zmluvou a najmenej 50 % žiakov v posledných dvoch ročníkoch denného štúdia s uzatvorenou zmluvou**

5 <https://tinyurl.com/tjrz95cy>

o budúcej pracovnej zmluve. Oprávnenie používať označenie podniková škola **udeľuje ministerstvo školstva** na základe písomnej žiadosti školy. Ak škola prestane spĺňať podmienky, ministerstvo školstva jej oprávnenie odníme.

Z pohľadu MSP je podniková škola vhodná tam, kde existuje stabilný dopyt po absolventoch a schopnosť zamestnávateľov dlhodobo prebrať zodpovednosť za praktickú prípravu žiakov a následné pracovné uplatnenie. Pre menšie firmy to často znamená skôr rolu partnera podnikovej školy (nie jej zriaďovateľa) – teda byť jedným z kľúčových zamestnávateľov, ktorí naplňajú požiadavku vysokého podielu žiakov so zmluvnými väzbami na prax. Podniková škola totiž stojí a padá na tom,

že žiaci majú reálnu väzbu na zamestnávateľa už od začiatku štúdia (učebná zmluva) a v závere štúdia aj perspektívu zamestnania (zmluva o budúcej pracovnej zmluve).

8.3 Centrum excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy

Centrum excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy (CEOVP) je najvyššia „značka kvality“ na úrovni školy, ktorú zákon o OVP viaže na kapacitu, profiláciu a preukázateľnú spoluprácu s praxou. Ustanovuje, že SOŠ alebo stredná priemyselná škola môže používať označenie CEOVP, ak má **najmenej 400 žiakov denného štúdia, pričom najmenej 90 % z nich sa vzdeláva v odboroch zodpovedajúcich navrhovanému zameraniu centra**. Zároveň musí mať **v každom odbore**, uvedenom v žiadosti o oprávnenie používať označenie CEOVP, **aspoň jednu triedu v každom ročníku**, spolupracovať so zamestnávateľom v OVP, mať odporúčané učebné priestory a vybavenie podľa noriem a **spĺňať aj ďalšie kritériá určené vnútorným predpisom SaPO**.

Oprávnenie používať označenie CEOVP **udeľuje ministerstvo školstva na základe žiadosti**, pričom **prílohou musí byť súhlas zriaďovateľa a súhlas vecne príslušnej SaPO**, ktorý obsahuje aj vyjadrenie k súladu odborov so zameraním. Ak škola prestane spĺňať podmienky, ministerstvo jej môže oprávnenie odňať, pričom **podnet môže podať aj SaPO**. Avšak, **ak škole klesne počet žiakov pod 400, podmienka sa dočasne považuje za splnenú na základe odôvodneného vyjadrenia samosprávneho kraja, ku ktorému priloží súhlas vecne príslušná SaPO, a to na tri roky**. Oprávnenie je zásadne neprevoditeľné (s úzkou výnimkou pri právnom nástupcovi, ak spĺňa podmienky a SaPO súhlasí) a na označení sa uvádza aj stručná charakteristika zamerania centra.

Ak v regióne existuje alebo vzniká CEOVP v odboroch MSP, podnik tým získava partnera, ktorý je spravidla **lepšie vybavený, stabilnejší a viac previazaný s trhom práce**. Inými slovami, MSP sa vedie oprieť o školu, ktorá má systémové predpoklady dodávať kvalitných žiakov, a zároveň aj spolupracovať na inováciách obsahu, technológiách a rozvoji ľudí v odvetví.

09 Rozhodovacia pomôcka pre malé a stredné podniky

Rozhodnutie vstúpiť do SDV nie je pre MSP len otázkou splnenia zákonných podmienok, ale predovšetkým strategickým rozhodnutím o tom, ako si firma chce dlhodobo zabezpečovať kvalifikovanú pracovnú silu. SDV nie je nástrojom krátkodobého riešenia personálnych výpadkov, ale systémom, ktorý **má zmysel najmä tam, kde podnik uvažuje v horizonte niekoľkých rokov a je pripravený aktívne sa podieľať na príprave budúcich zamestnancov**.

Prvým krokom MSP by mala byť **analýza vlastných potrieb a kapacít**. Základnou otázkou nie je, či je SDV administratívne zvládnuteľné, ale či firma dlhodobo potrebuje pracovníkov v konkrétnom odbore a či je pripravená venovať čas odbornému vedeniu žiakov. **Ak podnik rieši nábor pracovní-**

kov opakovane, zápasí s vysokou fluktuáciou absolventov alebo naráža na rozdiel medzi školskou prípravou a reálnymi pracovnými požiadavkami, SDV je vhodným nástrojom, ako tieto problémy systematicky riešiť.

Ak sa MSP rozhodne, že vstup do SDV dáva zmysel, nasleduje výber vhodného modelu. Neexistuje jeden univerzálny model správny pre všetkých. Pre podniky, ktoré majú stabilné pracovisko praktického vyučovania, kvalifikovaných pracovníkov ochotných prevziať rolu inštruktorov a sú schopné zabezpečiť podstatnú časť PV, je vhodný štandardný model SDV, pri ktorom žiak absolvuje PV priamo u zamestnávateľa. **Ak však firma nedokáže od prvého ročníka zabezpečiť PV v plnom rozsahu, je prirodzeným riešením model, v ktorom časť PV v úvodných ročníkoch prebieha v školskej dielni, a až následne sa presúva na pracovisko praktického vyučovania u zamestnávateľa.**

Pre MSP, ktoré majú úzke zameranie alebo disponujú len časťou technologického vybavenia potrebného pre celý odbor, môže byť vhodným riešením kooperatívny model SDV alebo zapojenie sa do agentúrneho SDV. Tieto modely umožňujú rozdeliť zodpovednosti medzi viac subjektov, pričom hlavný zamestnávateľ zostáva nositeľom učebnej zmluvy a zákonných povinností, no PV sa realizuje rotáciou žiakov medzi viacerými pracoviskami praktického vyučovania. Takéto riešenie **je efektívne najmä tam, kde by samostatné zabezpečenie celej odbornej prípravy bolo pre MSP neprimerane náročné.**

Výber modelu by mal vždy predchádzať konzultácii s príslušnou SaPO, ktorá nie je len kontrolným orgánom, ale aj odborným partnerom kompetentným posúdiť, či sú podmienky v podniku vhodné pre konkrétny odbor a model SDV. Včasná komunikácia so SaPO umožňuje MSP nastaviť realistické očakávania, pripraviť sa na proces overenia spôsobilosti a **predísť neskorším úpravám, ktoré by mohli celý proces zdržať alebo skomplikovať.**

Rovnako dôležitá je aj komunikácia s SOŠ. Efektívna spolupráca s SOŠ nevzniká podpisom zmluvy o duálnom vzdelávaní, ale systematickým dialógom o obsahu PV, harmonograme striedania teórie a praxe, hodnotení žiakov a riešení konkrétnych situácií v priebehu štúdia. **MSP by mali školu vnímať ako partnera, nie ako administratívneho sprostredkovateľa. Čím otvorenejšia a pravidelnejšia je komunikácia, tým lepšie sa darí zosúladiť očakávania oboch strán.**

Z pohľadu MSP je zároveň dôležité uvedomiť si, že vstup do SDV je proces, nie jednorazový akt. Začína sa rozhodnutím a analýzou vlastných možností, pokračuje výberom modelu, overením spôsobilosti zamestnávateľa a uzatvorením zmluvných vzťahov, no skutočná hodnota SDV sa prejaví až v dlhodobom horizonte. **Podnik, ktorý sa aktívne podieľa na príprave žiakov, získava nielen budúcich zamestnancov, ale aj možnosť formovať ich pracovné návyky, odbornosť a vzťah k firme už počas štúdia.**

Rozhodovacia pomôcka pre MSP (Príloha č. 2) preto nespočíva v jedinom kritériu, ale v kombinácii otázok, odpovedí a realistických očakávaní. Ak podnik vie, prečo do SDV vstupuje, zvolí model zodpovedajúci jeho možnostiam a nastaví otvorenú spoluprácu so školou a SaPO. SDV sa stáva stabilným a efektívnym nástrojom rozvoja ľudských zdrojov. V opačnom prípade môže byť vnímaný ako administratívna záťaž bez reálneho prínosu. Práve preto je kvalita rozhodnutia na začiatku kľúčová pre úspech celého procesu.

Prílohy

Príloha č. 1 – Vecná príslušnosť SaPO

Príloha č. 2 – Rozhodovacia pomôcka pre MSP (Chcecklist)

Príloha č. 1 – Vecná príslušnosť SaPO

	Skupina študijných odborov a učebných odborov	Príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia	Spolupracujúca stavovská organizácia alebo profesijná organizácia
1.	11 Fyzikálno-matematické vedy	nie je určená	
2.	16 Ochrana životného prostredia	Republiková únia zamestnávateľov	
3.	21 Baníctvo, geológia a geotechnika	Slovenská banská komora	Republiková únia zamestnávateľov Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
4.	22 Hutníctvo	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
5.	23 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora Republiková únia zamestnávateľov
6.	24 Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba II	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora Republiková únia zamestnávateľov
7.	25 Informačné a komunikačné technológie	Republiková únia zamestnávateľov	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora
8.	26 Elektrotechnika	Slovenská obchodná a priemyselná komora Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Republiková únia zamestnávateľov
9.	27 Technická chémia silikátov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora
10.	28 Technická a aplikovaná chémia	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
11.	29 Potravinárstvo	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Republiková únia zamestnávateľov Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská živnostenská komora
12.	31 Textil a odevníctvo	Slovenská obchodná a priemyselná komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
13.	32 Spracúvanie kože, kožušín a výroba obuvi	Slovenská obchodná a priemyselná komora	Republiková únia zamestnávateľov Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
14.	33 Spracúvanie dreva	Republiková únia zamestnávateľov	Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
15.	34 Polygrafia a médiá	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora Republiková únia zamestnávateľov
16.	36 Stavebníctvo, geodézia a kartografia	Republiková únia zamestnávateľov	Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská banská komora Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
17.	37 Doprava, pošty a telekomunikácie	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Slovenská obchodná a priemyselná komora Republiková únia zamestnávateľov Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
18.	39 Špeciálne technické odbory	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky

	Skupina študijných odborov a učebných odborov	Príslušná stavovská organizácia alebo príslušná profesijná organizácia	Spolupracujúca stavovská organizácia alebo profesijná organizácia
19.	42 Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rozvoj vidieka I	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Slovenská lesnícka komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
20.	43 Veterinárske vedy	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Komora veterinárnych lekárov Slovenskej republiky
21.	45 Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo rozvoj vidieka II	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	Slovenská lesnícka komora Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
22.	53 Zdravotnícke odbory vzdelávania na stredných zdravotníckych školách	Slovenská komora medicínsko-technických pracovníkov	Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek Slovenská komora fyzioterapeutov Slovenská komora zdravotníckych záchranárov Slovenská komora ortopedických technikov Slovenská komora zubných technikov
23.	62 Ekonomické vedy	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora
24.	63 Ekonomika a organizácia, obchod a služby I	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora
25.	64 Ekonomika a organizácia, obchod a služby II	Republiková únia zamestnávateľov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Slovenská obchodná a priemyselná komora Slovenská živnostenská komora
26.	68 Právne vedy	Republiková únia zamestnávateľov	
27.	72 Publicistika, knihovníctvo a vedecké informácie	Republiková únia zamestnávateľov	
28.	74 Telesná kultúra a šport	nie je určená	Republiková únia zamestnávateľov
29.	75 Pedagogické vedy	nie je určená	
30.	76 Učiteľstvo	nie je určená	
31.	82 Umenie a umeleckoremeselná tvorba I (študijné odbory a zamerania študijných odborov v konzervatóriách)	nie je určená	
32.	82 Umenie a umeleckoremeselná tvorba I	Slovenská živnostenská komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Republiková únia zamestnávateľov
33.	85 Umenie a umeleckoremeselná tvorba II	Slovenská živnostenská komora	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky Republiková únia zamestnávateľov
34.	86 Umenie a umeleckoremeselná tvorba III	nie je určená	Slovenská živnostenská komora
35.	92 Bezpečnostné služby	nie je určená	Republiková únia zamestnávateľov

Príloha č. 2 – Rozhodovacia pomôcka pre MSP (Checklist)

Tento checklist slúži MSP ako pomôcka pri rozhodovaní o tom, či vstúpiť do SDV, aký model poskytovania PV zvoliť a ako nastaviť spoluprácu s SOŠ či príslušnou SaPO.

1. Strategické rozhodnutie – má SDV pre náš podnik zmysel?

- ☐ Máme dlhodobú potrebu kvalifikovaných pracovníkov v konkrétnom odbore?
- ☐ Opakovane riešime problém s náborom absolventov alebo s ich adaptáciou na reálne pracovné prostredie?
- ☐ Sme pripravení investovať čas do odbornej prípravy žiakov, nie len očakávať okamžitý výkon?
- ☐ Vnímame SDV ako dlhodobý nástroj rozvoja ľudských zdrojov, nie ako krátkodobé riešenie personálnej krízy?

Ak je väčšina odpovedí „áno“, vstup do SDV má pre podnik strategický význam.

2. Interné kapacity – pripravenosť podniku na poskytovanie PV v SDV (nie len na papieri)

- ☐ Máme pracovisko, na ktorom je možné bezpečne a zmysluplne realizovať PV?
- ☐ Disponujeme zamestnancami, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady hlavného inštruktora alebo inštruktora a sú ochotní túto rolu prevziať?
- ☐ Vieme zabezpečiť PV v dostatočnom rozsahu počas školského roka?
- ☐ Sme pripravení plniť povinnosti vyplývajúce z učebnej zmluvy (finančné a hmotné zabezpečenie)?

Ak niektoré odpovede znejú „nie“, je potrebné zvážiť alternatívny model SDV (kooperatívny alebo agentúrny).

3. Výber vhodného modelu SDV

- ☐ Vieme zabezpečiť väčšinu PV u nás » štandardný model SDV.
- ☐ Vieme zabezpečiť PV až od vyššieho ročníka » kombinovaný model SDV (časť PV v školskej dielni).
- ☐ Vieme zabezpečiť len časť tematických celkov » kooperatívny model SDV (v spolupráci s ďalším zamestnávateľom).
- ☐ Nemáme kapacitu na administratívu a koordináciu » agentúrny model SDV.

Správny model je ten, ktorý zodpovedá reálnym možnostiam podniku, nie ten „ideálny na papieri“.

4. Komunikácia so SaPO – odborný a legislatívny rámec

- ☐ Identifikovali sme vecne príslušnú SaPO k nami požadovanému odboru?
- ☐ Konzultovali sme so SaPO náš zámer a vybraný model SDV ešte pred podaním žiadosti?

- ☐ Máme jasno v požiadavkách na overenie spôsobilosti zamestnávateľa?
- ☐ Uvedomujeme si, že bez osvedčenia SaPO nie je možné uzatvoriť zmluvu o duálnom vzdelávaní s SOŠ?

SaPO je partnerom už vo fáze rozhodovania, nie až pri kontrole. Včasná komunikácia so SaPO znižuje riziko chýb.

5. Spolupráca so SOŠ – nastavenie funkčného partnerstva

- ☐ Máme vybranú SOŠ, ktorá vyučuje príslušný odbor?
- ☐ Prebehla diskusia o organizácii PV, harmonograme a obsahu PV?
- ☐ Máme jasno v rozdelení zodpovedností medzi školu a zamestnávateľa?
- ☐ Počítame s pravidelnou komunikáciou počas celého štúdia žiaka?

Kvalita spolupráce so školou má priamy vplyv na úspešnosť SDV.

6. Finančná a organizačná udržateľnosť

- ☐ Poznáme zákonné povinnosti v oblasti odmeňovania produktívnej práce žiaka?
- ☐ Vieme, na aké benefity máme nárok a ako sa o ne uchádzať?
- ☐ Zvažujeme aj dobrovoľné plnenia (napr. podnikové štipendium) ako nástroj motivácie žiakov?
- ☐ Máme nastavené interné pravidlá pre poskytovanie týchto plnení?

Finančná udržateľnosť je základom dlhodobého fungovania SDV.

7. Dlhodobý cieľ – predpokladané prínosy SDV

- ☐ Máme záujem zamestnať úspešných absolventov SDV?
- ☐ Vieme im ponúknuť reálnu pracovnú perspektívu po úspešnom absolvovaní štúdia?
- ☐ Vnímame SDV ako súčasť dlhodobej personálnej stratégie podniku?

SDV funguje najlepšie tam, kde má pokračovanie aj po škole.

