

## Výskumná správa:

### Posúdenie nedostatku zručností a ich prípadné odstránenie v maďarskom a slovenskom odbornom vzdelávaní so zameraním na podnikanie

*Pripravené v rámci „Programu cezhraničnej spolupráce Maďarsko – Slovensko“.*

Názov projektu:

**Promoting Entrepreneurship in the Vocational Education (ProVocEnt),**

*Resp. „Propagovanie podnikania v odbornom vzdelávaní“.*

**SKHU/1601/4.1/062**



**InterRegio Fórum Egyesület**

**Budapest.**

**2017.**

[info@skhu.eu](mailto:info@skhu.eu)

[www.skhu.eu](http://www.skhu.eu)



## Obsah

Predslov a ciele.....	3
O štúdiu .....	3
Všeobecný predslov .....	3
Špecifické ciele .....	5
Koncepčný rámec výskumu .....	6
Od všeobecného chápania spôsobilosti po kľúčové kompetencie .....	6
Kľúčové kompetencie pre európsky referenčný rámec .....	9
O podnikateľských kompetenciách .....	11
Podnikateľská kompetencia v Maďarsku a na Slovensku .....	14
Maďarsko .....	14
Slovensko .....	15
Popis výskumu.....	16
Stanovenie cieľov a výskumné otázky .....	16
Meracie prístroje .....	17
Vzorka, odber vzoriek.....	18
Postupy odberu vzorky.....	18
Všeobecný dotazník, vzorka rozhovoru.....	19
Porovnanie maďarskej a slovenskej vzorky .....	22
Kvantitatívne výsledky .....	25
Začatie podnikania a postoj k podnikateľom .....	25
Vzdelávanie pre podnikanie – výsledky podnikania .....	30
Kompetencie úspešného podnikateľa .....	33
Zhrnutie rozhovorov .....	37
Maďarsko .....	37
Slovensko .....	41
Zhrnutie a výhľad .....	44
Prílohy .....	47
Použité výskumné materiály .....	47
1. príloha: použitý dotazník.....	47
2. príloha: Verejné návrhy rozhovorov (riaditeľský, pedagogický).....	57
Otázky na vedúceho inštitúcie (Hlavný riaditeľ, riaditeľ) .....	57
Otázky na pedagógov .....	58
Zoznam obrázkov a tabuliek.....	63
Použitá literatúra.....	64

## Predslov a ciele

### O štúdiu

Táto štúdia je druhou časťou trojdielneho prieskmu, ktoré boli pripravené v rámci projektu „Propagovanie podnikania v odbornom vzdelávaní“. Séria štúdií vo viacstupňovom procese skúma potreby, medzery a príležitosti odborného vzdelávania v rámci témy so zameraním na pohraničné oblasti (Slovensko-Maďarsko). Zatiaľ čo prvou štúdiou je prehľad literatúry o odbornom vzdelávaní v týchto dvoch krajinách, táto štúdia sumarizuje výsledky štúdie uskutočnenej v praxi realizátormi projektov v oblasti, ktorá sa má rozvíjať. Tretia časť predstavuje už existujúce a použiteľné postupy. Tento postupný systém bol vytvorený na úspešné dosiahnutie cieľov modernizácie vzdelávania v projekte, pričom vychádza z kombinovaných výsledkov troch štúdií.

Všeobecné príčiny, ciele a sociálne prostredie sa už v krátkosti zhrnuli v predslove štúdia o prehľade literatúry – samozrejme tieto sa nezmenili a sú platné aj pre túto štúdiu – práve preto sú dôležité pre nezávislú interpretáciu tejto štúdie. Z tohto dôvodu – ako v predchádzajúcej štúdiu ich predstavíme v časti „Všeobecný predslov“.

### Všeobecný predslov

V posledných rokoch po celej Európe vo verejnom diskurze, v správach, ale aj v politike sa stále väčší dôraz kladie na vzťah medzi budúcnosťou a zamestnanosťou, táto téma sa pertraktuje z rôznych hľadísk a na základe rôznych prístupov. Stále sa zvyšujúci nedostatok pracovnej sily, nepredvídateľnosť zamestnanosti (zatiaľ nie je jasné, s akými pracovnými pozíciami, podmienkami a nástrojmi môžeme počítať o dvadsať rokov), resp. harmonizácia odpornej prípravy a zamestnanosti – len niekoľko tém z minulosti a zo súčasnosti.

V súvislosti so vzdelávaním/odbornou prípravou a zamestnanosťou v celej Európe sa do centra diskusií dostala ako prvé – od 60. rokov až po 90. roky – stredoškolské vzdelávanie (predovšetkým na gymnáziách), potom nasledovalo vysokoškolské vzdelávanie (v súvislosti s expanziou vysokoškolského vzdelávania v polovici 80. rokov) a nakoniec základné školstvo (*Lannert, n.d.*). Tieto diskusie sa predovšetkým týkali otázok, ako napr. kde si nájdú zamestnanie absolventi, v akej pracovnej pozícii budú pracovať, a nie o tom, akými vedomosťami budú disponovať a aké budú mať postavenie na pracovnom trhu (zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba a pod.)

Posledné dve otázky sa ako dôležité vynorili na začiatku inej, novej doby, samozrejme nestalo sa to nezávisle od spoločenských vplyvov, kultúrnych špecifik, ani od rýchleho napredovania techniky. Na začiatku nového tisícročia organizácia OECD, ako aj Európska únia bola rozšírená o nové členské štáty (Maďarsko 2003, Slovensko 2004), a v medzinárodnom kontexte sa uvažovanie o školstve vníma z inej perspektívy (Eu2010) a v iných súvislostiach (doživotné vzdelávanie) (*Lannert-Schmidt, 2003*).

V rámci Eu2010 (2002) boli predovšetkým stanovené referenčné ciele pre jednotlivé krajiny v oblasti základného a stredného školstva (gymnaziá), vysokého školstva a celoživotného vzdelávania (Eurostat, rok neudaný). Z odporúčaní bola vynechaná – až na niekoľko výnimiek odborná príprava a to napriek tomu, že autori medzinárodných analýz, aj analýz o jednotlivých krajinách upozorňovali na to, že vo vedomostnej spoločnosti bude stredoškolské odborné vzdelávanie čeliť novým výzvam (*Lannert-Schmidt, 2003*). Na jednej strane možno chápať počiatočnú stratégiu Európskej únie v oblasti odborného vzdelávania – t.j. jednotlivé krajiny môžu konať v tejto oblasti úplne samostatne a odborná príprava sa chápe predovšetkým ako problém zamestnanosti –, na druhej strane však spomenuté referenčné ciele boli dvojsečnou zbraňou z hľadiska regionálneho rozvoja.

Záväzkami a referenčné ciele v oblasti zamestnanosti na jednej strane a školstva na druhej strane mali vplyv na odborné vzdelávanie v jednotlivých krajinách, ktoré sa snažili držať krok s rozvojom, zároveň boli nútené premyslieť si doterajšiu prax, to všetko hnalo dotyčné krajiny k premysleným špecifickým zmenám. Druhou stranou mince je skutočnosť, že nezáväznosť záväzkov z roku 2002 spomalila zmeny na európskej úrovni a medzi inými to spôsobilo, že vlna reforiem v oblasti odborného vzdelávania sa v celej Európe spustila až na začiatku v prvom desaťročí 21. storočia (Eurostat, n.é.; *Lannert-Schmidt, 2003; Refernet 2012*).

Predkladaná štúdia bola vypracovaná v rámci projektu, ktorý vznikla vďaka spomenutej vlne reforiem, jeho cieľom je vypracovanie odbornej prípravy, ktorá je oproti súčasnej príprave viac konkurencieschopná, orientovaná na žiaka, resp. na prax, ako aj inovatívnejšia a je podporovaná IT nástrojmi. Projekt „Podporovanie podnikateľských ambícií v rámci odbornej prípravy“ má ambíciou vplývať na odborné vzdelávanie v prihraničných regiónoch (Slovenska a Maďarska) ako viacstupňový proces, a má podporovať a podnietiť spoluprácu, metodologické inovácie a hospodársky rozvoj. Výstupom projektu je metodologicko-didaktický balík optimalizovaný na tablety, pomocou ktorého učiteľia môžu aktívne

podporovať rozvoj profesijných zručností svojich žiakov, ide o rozvoj takých *mäkkých* zručností a poznatkov, ako napr. iniciatívnosť, ekonomické a podnikateľské vedomosti. Ak bude projekt úspešný, žiaci budú schopní pracovať vo svojej profesii ako samostatne zárobkovo činná osoba. Ukončenie projektu sa očakáva po 16 mesiacoch.

## Špecifické ciele

Táto štúdia zohráva kľúčovú úlohu pri vývoji vyššie uvedeného programového balíka, nakoľko (ako sme to už predstavili) udáva relevantné výsledky založené na základe dôkazov(evidence-based). Tím expertov má preto s uverejnenými výsledkami konkrétne ciele. Tie sú nasledovné:

- Preskúmať postoje k podnikaniu a k začatiu podnikania; ich kompetentná interpretácia ako *soft-skills*;
- Identifikácia každého prvku znalostí, ktorý sa objavil v dotazy, a jeho systematizácia, aby bolo možné odvodiť medzery v učebných osnovách a kompetenciách;
- Resp. prostredníctvom rozhovorov získať prehľad do situácie odborného vzdelávania (zameraním sa na tému) pozdĺž hranice a zhrnúť tie nedostatky, ktoré odborníci a vedúci nahlásili výskumným pracovníkom.

Súčasťou prieskumu je aj časť, ktorá hodnotí potrebu niektorých prvkov programového balíka, ktoré sa už pripravujú, pretože sme dokázali dotazovať s mimoriadne vysokou veľkosťou vzorky, čo nám umožňuje doladiť naše nápady.

Pri čítaní štúdie je nesmierne dôležité vedieť, že formulované vyhlásenia a závery znamenajú časovú toboľku o stave z roku 2017 v týchto dvoch krajinách. Toto treba brať v každom prípade do úvahy. Všetkým čitateľom, výskumníkom a odborníkom prajeme veľa úspechov pri čítaní, analýze, vzdelávaní a používaní.

## Koncepčný rámec výskumu

### Od všeobecného chápania spôsobilosti po kľúčové kompetencie

„Kompetencia sa považuje za všeobecnú schopnosť, ktorá je založená na vedomostiach, skúsenostiach, hodnotách a dispozíciách a je rozvíjaná človekom prostredníctvom vzdelávania.”

(Coolahan)

Uvedenú citáciu použil Vass Vilmos v jeho štúdiu z roku 2009, v ktorej opísal a predstavil pojem kompetencie a jeho zmeny. V tejto práci pôvodný koncept vychádza z definície v Pedagogickom lexikóne z roku 1997, ktorá je: Kompetencia *“je v podstate intelektuálny (kognitívny) atribút, ale v nej zohrávajú dôležitú úlohu motivačné prvky, schopnosti a ďalšie emočné faktory (II.kniha, 266.)”* (Vass, 2009, link) Táto definícia je však len úzky rámec toho, čo dnes považujeme za kompetenciu. Samotné slovo predsa nepredpokladá viac: znamená zručnosť, šikovnosť (latinčina). Existuje však mnoho jej použití: každodenné (kde znamená oprávnenosť alebo odbornosť), sociálne, pedagogické, vzdelávacie politické, atď. - vo všetkých z nich je spoločné to, že nebol stanovený jednotný rámec v rámci jednotlivých podkonceptí ani všeobecne. (Tóth, 2010)

Rozšírenie vyššie uvedenej úzkej pedagogickej interpretácie súvisí s pedagogickou expanziou, modernizáciou a zmenou 90. rokov v medzinárodnom meradle, ako aj v Maďarsku a na Slovensku.

Na medzinárodnej scéne sa v tomto období v rámci OECD INES (Indicators of Educational System - Indikátory vzdelávacieho systému) objavili aj prvé prierezové a horizontálne kompetencie (napríklad spolupráca, kritické myslenie, sebaúcta, zmysel pre zodpovednosť a tolerancia). (Vass, 2009) V stopách INES však už existuje veľa systémov a rámcových systémov, ktoré sú tiež spojené s rozvojom kľúčovej kompetencie:

- Program DeSeCo- (Defining and Selecting Key Competencies), o ktorom Vass píše takto:

„Podľa vysvetlenia programu DeSeCo „kompetencia je zručnosť na úspešné riešenie komplexných úloh v danom kontexte“. Pojem zahŕňa mobilizáciu poznatkov, kognitívne a praktické zručnosti, sociálne zložky a zložky správania, emócie a hodnoty (OECD/DeSeCo 2003; Mihály 2002, 2003). Za zmienku však stojí, aby sme si našli odpoveď na otázku, aký je rozdiel medzi kompetenciou a kľúčovou kompetenciou. Na začiatku programu DeSeCo odborníci skúmali potrebné zručnosti na úspešnú sociálnu existenciu, prekonanie výziev súčasnosti a budúcnosti. 12 krajín OECD predložilo správy o kľúčových kompetenciách v súlade s vyššie uvedenými úvahami. Najčastejšie spomenuté kľúčové kompetencie boli nasledovné: spolupráca, sociálne kompetencie, együttműködés, szociális kompetenciák, použiteľné znalosti, kompetencie potrebné k vzdelávaniu a k celoživotnému vzdelávaniu. V každodennom slova zmysle kompetencie, ktoré sú nevyhnutné pre prácu, život a získanie moderného vzdelania sú dôležité na individuálnej sociálnej a ekonomickej úrovni. Program DeSeCo-program rozdeľuje 3 kategórie kľúčových kompetencií. Kompetencie týkajúce sa autonómneho konania, interaktívneho využitia nástrojov a fungovania v sociálne heterogénnom prostredí. Osobitne dôležité sú kľúčové kompetencie spojené s prácou v sociálne heterogénnom prostredí. Ako napríklad budovanie vzťahov s ostatnými, tímová spolupráca a riešenie konfliktov. Výsledky programu DeSeCo sa zistili vo väčšej alebo menšej miere v stratégiách verejnej politiky v oblasti vzdelávania, v regulácii obsahu a systému skúšok.“ (Vass, 2009, link)

- Systémový rámec Európskej rady z roku 2002:

Aj Európska rada si pokúsila nájsť v oblasti pedagogiky systémový rámec kompetencií, keď v roku 2002 vydala svoju vlastnú štúdiu o kľúčových kompetenciách. Tento systémový rámec obsahoval 8 oblastí: komunikácia v materinskom a cudzom jazyku, informačná a komunikačná technológia, počítanie, matematické, prírodovedecké a technologické kompetencie, učňovská prax, medziľudské a občianske kompetencie, vzdelávanie, všeobecná kultúra (*Key Competencies, 2002*).

- V súčasný systémový rámec EÚ:

Niet divu, že medzi definitívnymi kľúčovými kompetenciami Európskej únie (stále sa používajú) a systémovým rámcom Európskej rady z roku 2002 je podobnosť: ich rozvoj sa takmer rovnako začal (ale na rôznych miestach: Európska rada – Európska komisia), a taktiež jeden ovplyvnilo druhého. (Vass, 2009) Na webovej stránke Európskej komisie

pod kartou klúčové kompetencie nájdeme nasledovné: „*Klúčové zručnosti zahŕňajú „tradičné“ zručnosti, ako sú komunikačné zručnosti v materinskom jazyku a cudzích jazykoch, digitálne zručnosti, gramotnosť a základné matematické a vedecké / technické zručnosti; horizontálne zručnosti: schopnosť učiť sa, sociálna a občianska zodpovednosť, iniciatíva a podnikanie, kultúrne povedomie a tvorivosť.*“ (Európai Bizottság, n.é.,link)

Stanovenie priorít kompetencií a diferenciacia však v priebehu rokov nevyhnutne nezvýšilo transparentnosť a zrozumiteľnosť inak širokého pojmu. Objasniť tento pojem sa pokúsili nielen na základe dôležitosti, ale aj na úrovni významu. Takto vznikli v priebehu rokov nasledovné sémantické zmeny, ktoré mali za následok vznik nových odborných výrazov:

- v roku 2002 Európska rada odlíšila pojem základných zručností (basic skills) od kompetencií;
- v roku 2004 na základe Chomsky sa odlíšila kultúra (literacy) a kompetencia;
- v rokoch 2009 a 2010 sa stal predmetom diskusie, či učebná osnova (content) naozaj je rovnaká s pojmom kompetencie. (Vass, 2009) Odvtedy sa ich rozdiely stali akceptovanými názormi, ale ich vzájomný vplyv je nepochybný.
- o umožnilo zmapovať, typizovať, a tak vedome rozvíjať schopnosti zložitých systémov

V Maďarsku počas tohto času a napriek všetkému – najmä podľa Nagy József – „*pojmem kompetencie bol obohatený o funkčnosť osobnosti a prešiel zásadnou zmenou. Kognitívne, spoločenské a osobné schopnosti jednotlivca sú diferencované a funkcionalizované (Nagy 1996, 2002). To umožnilo zmapovať, typizovať a tak vedome rozvíjať schopnosti zložitých systémov.*“ (Vass, 2009, link) Vďaka aj tomu sa rýchlo a efektívne integrovali do maďarského systému horizontálne kompetencie, ktoré už figurovali v Národnej učebnej osnove z roku 1995 (napr. Vlastiveda, Prepojenie na Európu a svet, Enviromentálna výchova, Komunikačná kultúra, Fyzické a duševné zdravie, Vzdelávanie, Kariérna orientácia), a brali do úvahy aj kompetencie nezávislé od predmetov.(Vass, 2009) Okrem toho je to pôvod stupnice kompetencií, ktorá sa v Maďarsku bežne používa: vedomostné zručnosti-postoj (neskôr vedomostné zručnosti-postoj - zodpovednosť).



## Kľúčové kompetencie pre európsky referenčný rámec

Vyššie uvedené – aj v súčasnosti použiteľné, Európskou komisiou akceptovateľné tzv. kľúčové kompetencie sú pre obe krajiny, ktoré sú zainteresované do projektu platné; taktisto ako pre ostatné členské štáty Európskej únie. Ich vplyv na európsky vzdelávací systém je nepochybný, nakoľko osem kľúčových kompetencií stanovených v prvom odporúčaní bolo úzko prepojených s tzv. Lisabonskou stratégiou, jej systémovým rámcom a cieľami; a taktiež so súvisiacou koncepciou Life-long-learning (Doživotné vzdelávanie). Stratégia, ktorá bola sformulovaná začiatkom roku 2000, je stále neoddeliteľnou súčasťou riadenia každodenného vzdelávania, pretože išlo o prvý dokument, v ktorom spoločným európskym ideálom vzdelávania bolo „dosiahnuť a vytvoriť spoločnosť založenú na vedomostiach“. (Gönczöl a mtsai, 2011)

Podľa Gönczöla a kol., kľúčové kompetencie pre tento ideál sú zapojené nasledovne - so zameraním na základné zručnosti v meraní kompetencií a prierezové kompetencie potrebné pre celoživotné vzdelávanie: *„Podľa dokumentu z roku 2000 založeného na odborných diskusiách z predchádzajúceho desaťročia sú základné zručnosti (počítanie, čítanie a písanie) základom, na ktorom všetci ľudia v modernom svete môžu získať celoživotné kľúčové kompetencie. Z kľúčových kompetencií uvedených v stratégii boli informačné technológie v tom čase úplne nové. Ďalšie sa stali dôraznejšími ako predtým. Medzi také patrí napríklad ovládanie cudzích jazykov. Podobne aj sociálne kompetencie, ktoré v tom čase už zahŕňali oblasti sebavedomia, sebaovládania, zodpovednosti a riskovania. Dokument zdôraznil, že tieto robia človeka schopným na samostatný, autonómny život, ktorý v dnešnej dobe potrebuje oveľa viac ľudí ako kedykoľvek predtým. Lisabonský dokument uviedol medzi kľúčovými kompetenciami aj podnikateľské zručnosti. Ale nebral ju do úvahy len ako to, čo je potrebné k založeniu samostatného podnikania. Túto oblasť identifikoval ako súbor zručností, ktorý je nevyhnutný pre budúcich zamestnancov nových typov spoločností poskytujúcich vzdelávanie alebo vytváranie sietí. V stratégii medzi úlohami vzdelávania sa objavila príprava na trh práce. A ako sa technologický pokrok vo svete práce zvyšuje, vedomosti sa neustále menia a zvyšuje sa schopnosť učiť sa a získavať široko použiteľné základné zručnosti. Medzi takýmito základnými zručnosťami patrí aj digitálna gramotnosť a zručnosti v oblasti komunikácie a riešenia problémov. Ďalším dôležitým bodom v dokumente bolo to, že*

*zručnosti, ako sú sebaobhajca, organizačné a manažérske zručnosti a schopnosť priamo komunikovať s klientmi, by sa mohli stať dôležitejšie ako kedykoľvek predtým.” (Gönczöl a mtsai, 2011, 118-119.s.)*

Rámec takto vyvinutých kľúčových kompetencií bol v nasledujúcich desať rokoch niekoľkokrát revidovaný, prepracovaný, kým sa prijala konečná verzia definície. Z tohto dôvodu je dôležité interpretovať vývoj kľúčových kompetencií v spojení s procesom a uvedomiť si medzníky, ktoré boli doteraz načrtnuté a ktoré sú úzko prepojené. Je tiež najvyššie dôležité, aby táto štúdia vymenovala interpretáciu, na ktorej pracujeme; rámec interpretácie štúdie, tak pri definovaní všeobecných kľúčových kompetencií, ako aj pri definovaní jednotlivých kľúčových kompetencií, je rovnaký ako Európsky referenčný rámec, ktorý dosiahol svoju konečnú podobu v roku 2006, ale niektoré z jeho prvkov boli vypracované už v roku 2004. (*Halász és mtsai, 2006*) V tomto referenčnom rámci sú koncepcia a súbor kritérií pre kľúčové spôsobilosti takéto:

*„Kľúčovou spôsobilosťou je prenosná, multifunkčná jednotka vedomostí, zručností a postojov, ktorú musia mať všetci, aby si mohli dokončiť a rozvíjať svoju osobnosť, integrovať sa do spoločnosti a byť zamestnateľní. Kľúčové kompetencie sa majú získať počas povinnej školskej dochádzky a vzdelávania. Neskôr, počas celoživotného vzdelávania tieto kompetencie budú základom akéhokoľvek vzdelávania. Definícia zdôrazňuje, že kľúčové kompetencie sú prenosné, to znamená, že sú prenositeľné z jednej situácie do druhej, a preto sú uplatniteľné v rôznych situáciách a kontextoch. Okrem toho sú multifunkčné, čo znamená, že môžu byť použité na dosiahnutie rôznych cieľov, na riešenie rôznych problémov a úloh. Kľúčové zručnosti sú predpokladom pre primeraný výkon jednotlivca počas celého života, práce a neskoršieho učenia.“ (Halász a mtsai, 2006, link; Program pre vzdelávanie a odbornú prípravu, 2010)*

V roku 2006 boli teda pre túto interpretáciu kľúčové kompetencie tieto:

- Komunikácia v materinskom jazyku,
- Komunikácia v cudzom jazyku,
- Matematické, prírodovedecké a technologické kompetencie,
- Digitálna kompetencia,
- Učenie učenia sa,
- Medziludské a občianske kompetencie,
- Podnikateľská kompetencia,

- Kulturálna kompetencia. (Halász a mtsai, 2006)

Je však dôležité vedieť, že zatiaľ čo vymedzenie kľúčových spôsobilostí zostalo nezmenené, do zoznamu kompetencií sa pridali niektoré (pod)prvky, ktoré sa nachádzajú v predchádzajúcej časti štúdie a predstavujú súčasný rámec EÚ. Interpretácia tejto vývojovej krivky je nad rámec tejto štúdie, bolo však dôležité uviesť ju ako signál. Úzky výkladový rámec tejto štúdie sa bude naďalej zameriavať na podnikateľské kompetencie (ktoré už boli zahrnuté do kľúčových kompetencií z roku 2006); hoci je do projektu zapojená a zdôraznená aj digitálna gramotnosť, nie je to cieľom tejto štúdie.

## O podnikateľských kompetenciách

Vo vyššie predstavenom Európskom systémovom rámci z roku 2006 definícia podnikateľskej kompetencie je nasledovná:

*„Podnikateľská kompetencia obsahuje jednu aktívnu a jednu pasívnu zložku. Zahrňa tak snahu o dosiahnutie zmeny, ako aj schopnosť akceptovať, podporovať a uplatňovať inovácie založené na vonkajších faktoroch. Súčasťou podnikateľskej kompetencie je zodpovednosť jednotlivca za svoje vlastné činy - pozitívne i negatívne -, za rozvoj strategického prístupu, stanovenie a dosahovanie cieľov a za úspech.“* (Halász a mtsai, 2006, link; Program pre vzdelávanie a odbornú prípravu, 2010)

Klasické poznatky, zručnosti a postoje v prípade podnikateľskej kompetencie v rámci Systémového rámca sú nasledovné (Halász a mtsai, 2006, link; Program pre vzdelávanie a odbornú prípravu, 2010):

ručnosti v plánovaní, organizovaní, analýze, komunikácii, konaní, podávaní správ o výsledkoch, hodnotení a dokumentácii.

Poznatok	Zručnosť	Postoj
<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Znalosť dostupných možností a príležitostí, ktoré je možné prispôbiť profesionálnym a / alebo obchodným činnostiam jednotlivca.“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Zručnosti v plánovaní, organizovaní, analýze, komunikácii, konaní, podávaní správ o výsledkoch, hodnotení a dokumentácii.“</li> <li>• Zručnosti potrební na vypracovanie a vykonávanie projektov.</li> <li>• Spolupráca, flexibilná tímová práca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Zmysel pre iniciatívu.“</li> <li>• Pozitívny postoj k zmenám a inováciám.</li> <li>• Túžba hľadať oblasti, v ktorých sa dajú využiť celú škálu podnikateľských zručností – napríklad doma, na pracovisku a v miestnej komunite.“</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Identifikácia osobných slabých a silných stránok.</i></li> <li>• <i>Konať pred udalosťami pozitívne a reagovať na zmeny.</i></li> <li>• <i>Posudzovanie a prijímanie rizík v správny čas a spôsobom.</i></li> </ul>	
--	---	--

1. tabuľka: Členenie podnikateľských kompetencií podľa poznatok – zručnosť - postoj podľa Halász (2006)

K tabuľke len poznamenáme, že pojem kompetencie v dnešnej dobe nerozdeľujú v každom prípade podľa poznatok/vedomosť – zručnosť – postoj. V Maďarsku je čoraz zaužívané rozdelenie poznatok/vedomosť – zručnosť – postoj, ale existujú také odborné oblasti (napr. rozvoj podnikania), kde odborníci HR zobrazujú ďalšie prvky (napríklad: motivácia, hodnotový systém, skúsenosť). Z dôvodu zúženia informácií sa však pri interpretácii štúdie zaoberáme iba tromi hlavnými kategóriami.

Pokiaľ ide o rozvoj podnikateľských schopností, obyčajný človek by si mohol myslieť, že figuruje medzi kompetenciami ako „nevlastné dieťa“ - to však nie je pravda. Európska únia od začiatku venovala veľkú pozornosť jej rozvoju a formulácii odporúčaní na jej rozvoj. Už v roku 2004 vydala skupina B pracovného programu „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“ odporúčania, ktoré ich prepojili s činnosťami v rámci projektu Best Procedure a Európskej charty pre malé podniky, ktoré sa stále týkajú rozvoja. (Halász és mtsai 2, 2006) Tieto v kratkosti sú nasledovné:

- 1. odporúčanie: *„Keďže vzdelávanie a odborná príprava v oblasti podnikania sú horizontálnou otázkou, spolupráca medzi generálnymi riaditeľstvami je nevyhnutná na vypracovanie koherentnej a komplexnej stratégie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, podnikania a zamestnanosti. Takáto stratégia má obsahovať nasledovné prvky: ukazovatele na európskej úrovni, šírenie najlepších postupov a neustále monitorovanie pokroku v globálnom kontexte záverov prijatých Európskou radou.“* (Halász a mtsai 2, 2006, link)
- 2. odporúčanie: *„S cieľom zlepšiť imidž podniku a zvýšiť informovanosť o jeho sociálnej úlohe je potrebné zdôrazniť širšie kompetencie, ktoré sú spojené s*

*nadobúdaním podnikateľských zručností súvisiacich so vzdelávaním, kariérnym rozvojom a s lepším riadením života.” (Halász a mtsai 2, 2006, link)*

- 3. odporúčanie: *„Nepretržitá a trvalá koordinácia medzi rôznymi útvarmi a ministerstvami na všetkých príslušných ministerstvách a aktéroch je nevyhnutná pre rozvoj koherentnej a komplexnej politiky rozvoja podnikania vo vzdelávaní na vnútroštátnej úrovni. Spolupráca zahŕňa vypracovanie akčného plánu s jasnými cieľmi, referenčnými hodnotami, ktoré sa majú porovnávať, a nepretržité monitorovanie pokroku.” (Halász a mtsai 2, 2006, link)*
- 4. odporúčanie: *„Vnútroštátne učebné osnovy by mali obsahovať pevné ciele pre rozvoj podnikania, ktoré sa majú dosiahnuť praktickým vedením, podpornými mechanizmami a školením učiteľov na uľahčenie miestnej implementácie.” (Halász a mtsai 2, 2006, link)*
- 5. odporúčanie: *„Školám by sa mala poskytnúť praktická podpora a stimuly na uľahčenie vykonávania súvisiacich činností. Keďže rozvoj podnikania je prierezovým cieľom, školy by sa mali povzbudzovať, aby budovali vzťahy s miestnou komunitou a vytvorili vzdelávacie prostredie v rámci inštitúcie, ktorá poskytuje možnosti mimoškolského vzdelávania.” (Halász a mtsai 2, 2006, link)*

Po uverejnení odporúčaní došlo k viacerým zmenám na európskej a vnútroštátnej úrovni. Na európskej úrovni sa vypracovali všeobecné ukazovatele a budúce priority; a každý štát sa zaviazal k vlastnej implementácii, pričom zohľadnil miestne charakteristiky (napr. v Maďarsku sa kariérna orientácia javila ako ďalší prvok). (Halász a mtsai 2, 2006; Vass, 2009) Pokrok však neznamena, že ciele boli úplne dosiahnuté za posledných pätnásť rokov – veď by stratili svoj význam. Každá krajina má iné silné stránky a prístupy k rozvoju politik. Účelom tejto štúdie nie je predstaviť rozmanitosť Európy v tomto ohľade, ale je dôležité zdôrazniť: tento projekt sa primárne týka druhého, štvrtého a piateho odporúčania oboch zúčastnených krajín. Konkrétne črty krajín pri rozvoji podnikateľských kompetencií sú načrtnuté v nasledujúcej časti.

## Podnikateľská kompetencia v Maďarsku a na Slovensku

### Maďarsko

V posledných rokoch sa Enikő Gönczöl a jeho kolegovia pokúsili zhrnúť programy zamerané na rozvoj podnikateľských schopností v maďarskom verejnom vzdelávaní. V nasledujúcich bodoch sú uvedené relevantné výsledky ich výskumu (*Gönczöl a mtsai, 2011*):

- V prvom prieskume Eurobarometra o podnikateľských kompetenciách v Maďarsku (2007) odpovedalo iba 34% maďarských študentov verejného vzdelávania „áno“ na vetu: „Školské vzdelávanie mi pomohlo rozvíjať iniciatívu.“
- Podobne nízky bol podiel odpovedí na vetu: „Školské vzdelávanie vo mne vyvovalo záujem stať sa podnikateľom.“ (23%), a pod 30% bol aj bod, v ktorom si študenti boli vedomí svojej sociálnej zodpovednosti.
- Neskôr vedci, ktorí študovali úroveň verejného vzdelávania, dospeli k nasledovnému:
  - Predškolská a základná škola pokúsila zaviesť program JAH (Junior Achievement Hungary); ale program nedosiahol veľké úspechy;
  - Zo všeobecného hľadiska je rozvoj podnikateľských schopností výzvou pre stredoškolské vzdelávanie - na tejto úrovni sa tak veľa zlepšilo. „Hrdinská éra“ vývojev bola pred rokom 1995, kde sa testovali tie očakávania, ktoré sa objavili v Národnej učebnej osnove z roku 1995. Po roku 2001 predmet „ekonomické znalosti“ sa integroval do rámcovej učebnej osnovy, takže nebolo možné všetkým študentom poskytnúť rovnaké podmienky pre podnikateľské kompetencie – hoci ich význam zostal rovnako dôležitý. Je zrejmé, že vedci zistili rozdiely medzi odbornými a neodbornými gymnáziami, pokiaľ ide o iniciatívu a podnikanie (v prospech ekonomických).
  - V odbornom vzdelávaní autori zistili veľké rozdiely medzi školami (vdáka neštandardizovaných požiadaviek a systému). Z ich výskumu je možné sledovať vývoj podnikateľských kompetencií: zavádza sa modulárne odborné vzdelávanie založené na spôsobilostiach – a jeho zlyhanie z dôvodu nedostatku zdrojov; program zameraný na získavanie odbornej kvalifikácie dôrazom na kompetencie – ktorý taktiež sa zrušil z dôvodu nedostatku zdrojov; skúma sa aj predchodca reformy odborného vzdelávania (duálne smerovanie). V tom čase autori nemohli vedieť, že o niekoľko rokov bude

odborné vzdelávanie presmerované na nový systém, ktorý doteraz nemá konkrétne výsledky výskumu. Gönczöl a kol. videli riešenie v tzv. modeloch budovania kariéry, sa tieto aj predstavili. Ich pravdu potvrdzuje, že za 5 rokov, dokonca aj v rámci reformovaného systému odbornej prípravy, existujú modely budovania kariéry, ktoré, - aj keď sú upravené, stále pracujú s mnohými úspechmi. (*Gönczöl a mtsai, 2011*)

Výsledky nového typu odborného vzdelávania v Maďarsku týkajúceho sa podnikateľských kompetencií sa dajú bez špekulácie úplne analyzovať o niekoľko rokov po ukončení prvého ročníka tohto systému. Dovtedy sa môžeme iba spoľahnúť na mikro a kvalitatívne analýzy jednotlivých rokov a študentov. Presný opis rokov prechodu môže byť zatienený výskumom uverejneným v tejto štúdií.

## Slovensko

V prípade Slovenska môžeme demonštrovať rozvoj podnikateľských schopností prostredníctvom nedávnej štúdie zameranej na odborné vzdelávanie. Zhrnutie Cedefop-Refernet z roku 2016 systematicky sleduje všetky kľúčové kompetencie a analyzuje ich situáciu v krajine. O podnikateľských kompetenciách môžeme zhrnúť nasledovné:

- Na Slovensku sú usmernenia pre rozvoj podnikateľských kompetencií úzko prepojené s usmerneniami EÚ 2020. V stratégii krajiny na roky 2014-2020 môžeme nájsť podporu podnikania ako cieľ v rámci odborného vzdelávania, a to tak v oblasti vzdelávania, ako aj inovácií. Medzi ciele však patrí aj zavedenie zvýšeného počtu praktických skúseností a vzdelávanie pedagógov na podporu podnikania.
- V tejto súvislosti vydalo Ministerstvo školstva v roku 2014 šesť odporúčaní, ktoré sa miestne školy museli prispôbiť svojim učebným osnovám. V súvislosti s tým došlo aj k zmene na Slovensku, kde po roku 2014 sa podpora podnikania v odbornom vzdelávaní nespomína predovšetkým ako kľúčová kompetencia, ale ako výslovný cieľ výučby.
- Na Slovensku je všeobecným očakávaním, že tí študenti, ktorí študujú na úrovni ISCED 354 (odborné vzdelávanie) po ukončení štúdia majú disponovať s ekonomickými kompetenciami. Mali by si byť vedomí hospodárskej situácie

Slovenska, jeho politiky a majú disponovať so zručnosťami potrebnými na založenie podnikania (napríklad napísanie ekonomického plánu).

- Vláda SR okrem toho prikladá veľký význam príprave učiteľov, ktorí sú schopní vyučovať predmety ekonomických znalostí prispôsobené podnikateľským kompetenciám.
- Napriek všetkým týmto cieľom však na Slovensku neexistuje centralizovaný nástroj na meranie plnenia cieľov, ani neexistuje jednotná metodika v rôznych inštitúciách (kde je veľa inovatívnych metód zmiešaných so starou frontálnou výučbou). Úspech odborného vzdelávania a prípravy v podnikateľskom vzdelávaní je len príležitostne analyzovaný medzinárodným výskumom v krajine (napr. Eurobarometer), ale ani zďaleka nie je schopný poskytnúť presné údaje v meniacom sa prostredí. Najmernejším prvkom vo vývoji odborného vzdelávania v tomto smere je zvýšenie počtu stáží a ich spokojnosť- a rastúca účasť študentov odborného vzdelávania na medzinárodných podnikateľských súťažiach. *(Cedefop-Refernet, 2016)*

Na základe toho Nezávislá výskumná agentúra Európskej únie jasne uviedla, že slovenské odborné vzdelávanie sa uberá správnym smerom, pokiaľ ide o podnikateľské zručnosti - nedostatok merateľnosti je však problémom veľkosti výsledkov. V odporúčaní sa jasne uvádza, že na udržanie rozvoja bude potrebný presný systém merania. Aj keď to náš výskum nemôže nahradiť, môže byť stále vhodné poskytnúť prehľad o vzťahu medzi slovenským odborným vzdelávaním a implementáciou podnikateľských kompetencií. Preto naše výsledky odporúčame každému, kto sa zaujíma v rámci odborného vzdelávania o účinky posledných rokov a výzvy nadchádzajúcich rokov v krajine.

## Popis výskumu

### Stanovenie cieľov a výskumné otázky

Štúdia, ako to názov napovedá, sa snaží posúdiť nedostatok kompetencií v odbornom vzdelávaní v súvislosti s podnikaním (v maďarskej aj slovenskej súvislosti) a navrhnúť možné nápady, odporúčania a metódy na riešenie týchto nedostatkov. V úvode je opísané – ale treba zdôrazniť, že táto štúdia dáva tzv. „dôkazové“ (evidence-based) relevantné výsledky trojdielnej série.



Tím expertov očakáva výsledky v súvislosti s nasledujúcimi neklasickými výskumnými otázkami:

- Aké sú postoje mladých ľudí, učiteľov a vonkajších ľudí v týchto dvoch krajinách, pokiaľ ide o podnikanie a začatie podnikania? Ako je možné interpretovať výsledky na úrovni kompetencií ako soft-skills?
- Aké sú vedomostné prvky, zmeny, ktoré sa objavujú na požiadanie v dotaze? Aké metódy treba zamietnuť? Môžu sa systematizovať, a teda z nich vyvodiť širšie závery, aby sa vyplnili existujúce medzery v spôsobilosti?
- Existujú nejaké rozdiely, a ak áno, v čom v oblasti odborného vzdelávania v skúsenosti trénerov a riaditeľov? Môže oko interného experta prispieť k rozvoju školenia? K tomu prebiehajú rozhovory.

Je dôležité povedať, že existuje aj časť výskumu, ktorá hodnotí potrebu určitých prvkov programového balíka, ktoré sa už pripravujú, - pretože sme dokázali zahrnúť dopyt do zvlášť vysokej vzorky, a preto máme príležitosť doladiť naše nápady - tieto výsledky sú však uvedené len na prvý pohľad, nakoľko nie je pôvodným účelom tejto štúdie.

Štruktúra, správanie, presný vzorec a výsledky výskumu sú uvedené nižšie.

## Meracie prístroje

Výskum mal tri meracie prístroje: online dotazník a dva otvorené náčrtky rozhovorov.

Meracie prístroje sú vyvinuté samostatne a majú nasledujúce charakteristiky:

- Dotazník v troch sekciách obsahuje 33 otázok (rozdelených 11-8-14). Prvá sekcia slúži na presné vymedzenie vzorky; druhá skúma postoje k podnikaniu; tretia je zvedavá na názory o vzdelávaní podnikateľských znalostí a o podnikateľskom prostredí. Dotazník obsahuje celkom 116 možností odpovede. Dotazník zvyčajne pracuje s nominálnymi premennými a otázkami s možnosťou výberu z viacerých odpovedí, ale v jednom alebo v dvoch prípadoch existujú aj otázky poradového rozsahu. Tieto patria medzi otázky klasifikované podľa tzv. Likertovej stupnice: stupnica je zvyčajne klasická päťstupňová, existuje však aj možnosť odmietnuť odpoveď. Okrem toho v prípade otázok existuje desaťstupňová škála, resp. v dotazníku sú aj krátke aj dlhé otvorené otázky. Počas prieskumu sme venovali osobitú pozornosť informovaniu opýtaných: mohli získať informácie o projekte, ako aj o ochrane svojich osobných údajov. Dotazník je v prílohe č.1.

- Jeden z náčrtov na rozhovory je pre odborných pracovníkov, riaditeľov. Tento dotazník bol špeciálne vytvorený pre ich odborné oči: obsahuje 14 otvorených otázok, od ktorých v prípade informácií navyše mohol dotazujúci odchyliť. Druhý je dlhší a obsahuje 29 otvorených, prieskumných otázok. Aj v prípade rozhovorov sme sa venovali predstaveniu projektu a ochrane osobných údajov - pretože mnohí sa rozhovoru zúčastnili iba vtedy ak ich meno zostalo utajené. Obidva náčrty rozhovorov tvoria prílohu č.2.

Ďalšie podrobnosti o odbere vzoriek sú uvedené v nasledujúcej časti.

## **Vzorka, odber vzoriek**

### **Postupy odberu vzorky**

Vzorka sa odobrala čiastočne cieleným, čiastočne otvoreným postupom (najmä v prípade dotazníka): do cieľovej skupiny patrili takí, ktorí majú blízky vzťah k odbornému vzdelávaniu – takto sme mohli dopredu vedieť, že naša vzorka bude dostatočne veľká. Takisto nás zaujímal názor odborníkov, pedagógov, študentov a rodičov – síce ku koncu nám odpovedali aj nezainteresovaní ľudia, nevylúčili sme ani ich odpovede. Dôvodom nášho rozhodnutia (proti vylúčeniu) je to, že ide o prieskumnú štúdiu, kde veľkosť vzorky zatieni výsledky a hľadá – odpovie na otázky; preto na testovanie presnej hypotézy nepotrebujeme cielenú, obmedzenú vzorku.

Online dotazník bol distribuovaný hlavne prostredníctvom politických, inštitucionálnych a inštitucionálnych zoznamov adresátov, odkiaľ sa dostal k tým kontaktom, ktorí nie sú prvotriednymi známymi partnerstva. Rozhovory sa však uskutočňovali s cieleným výberom vzoriek: jednotliví respondenti boli kontaktovaní z dôvodu ich postavenia a pozície. Napríklad z dôvodu metodiky výberu je dôležité uviesť, že žiadny z otázok (výber vzoriek) nie je reprezentatívny pre celú populáciu alebo pre inú skupinu obmedzenú odborným vzdelávaním (napr. odborníkov alebo študentov). Je tiež dôležité, ako je uvedené vyššie, aby boli členovia oboch tímov neustále informovaní o projekte a účele a o ochrane osobných údajov.

Takže celkovo: s cieľom odhaliť veľké množstvo výskumu zaobchádzame a interpretujeme ako veľké množstvo vzoriek. Analýza údajov a výskum sa uskutočnil matematicko – štatistickým programom SPSS 2.0 a pomocou Microsoft Excel.

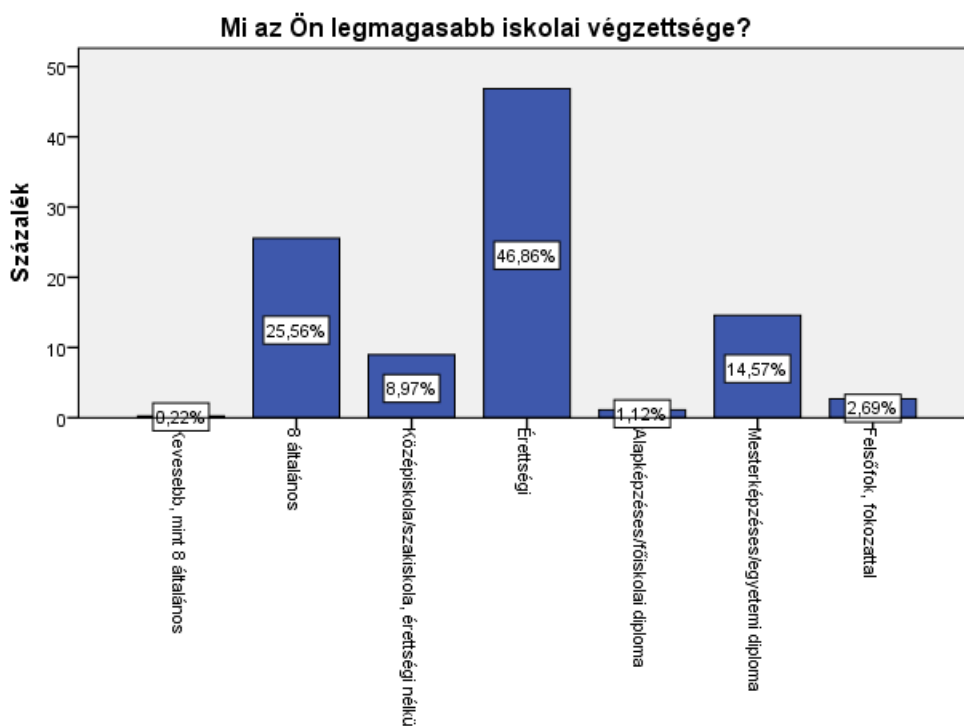
## Všeobecný dotazník, vzorka rozhovoru

Vzorka výskumu nie je homogénna, nie je reprezentatívna pre populáciu, ale je zameraná na široký kruh, ktorý uvádzame v dvoch podkapitolách. V prvej, súčasnej kapitole predstavujeme vzorku ako celok na základe ich najdôležitejších demografických a tematických atribútov. V nasledujúcej podkapitole rozoberieme vzorku a zverejníme vlastné výsledky pre vzorku každej krajiny, porovnáme ju s druhou - takže interpretácia vzorky takto bude úplná. V každom prípade sa dotazníková aj rozhovorová vzorka spracováva osobitne – ale v prípade rozhovorov výsledky interpretujeme zhrnuté, na jednom mieste.

### Dotazníková vzorka

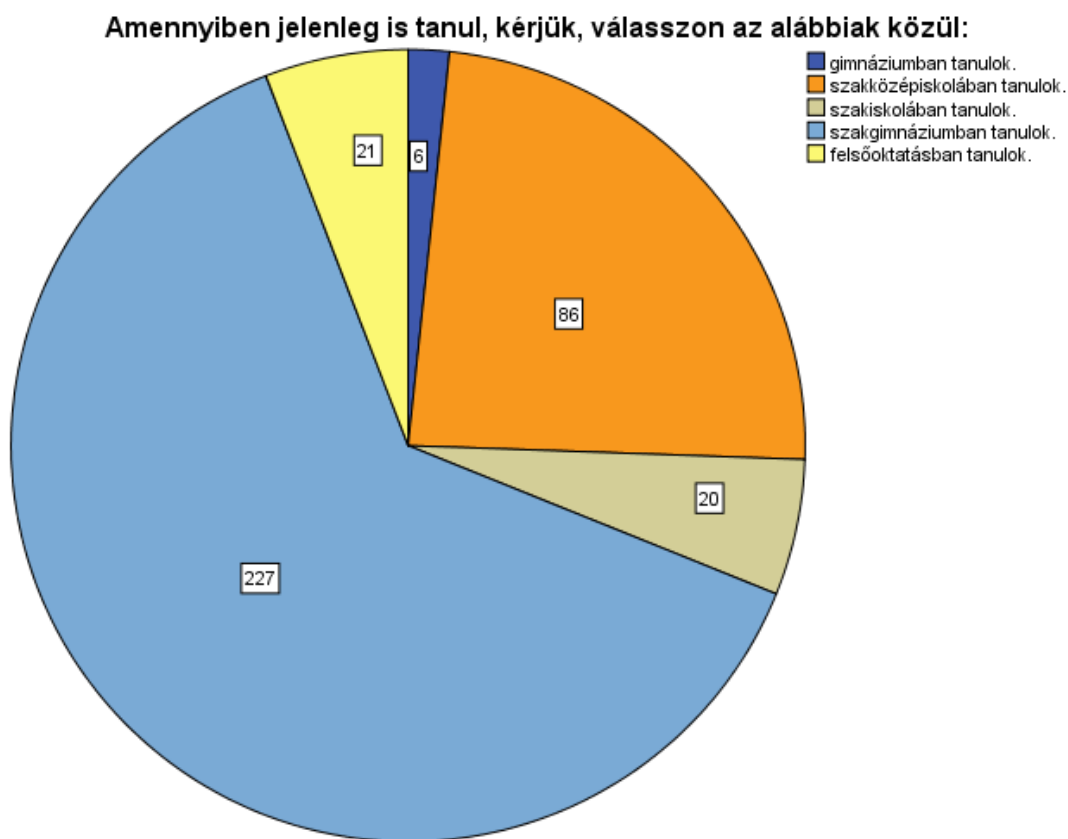
Vzorku tvorí 446 ľudí, čiže  $n=446$ . Z toho 35.4% je žena, 61.6% muž, zvyšných 2.9% nechcelo odpovedať na otázku týkajúceho sa pohlavia. Vzorka je nerovnomerná z pohľadu dvoch krajín: 87% respondentov sú Maďari ( $n=388$ ); pomer Slovákov je 13% ( $n=58$ ). 76,6% ( $n=342$ ) z respondentov sa učil alebo aj v súčasnosti učí v odbornom vzdelávaní (z toho podiel študentov, ktorí stále študujú, je 75,5%, tj 1,1% sú už absolventi odborných škôl); celkovo 81.8% ( $n=365$ ) sa učí aj teraz. To znamená, že väčšina respondentov je študentom odbornej školy, ale sú aj takí, ktorí sa venujú inému štúdiu (kurz, univerzita, stredná škola).

Vzorka je ďalej rozdelená podľa dosiahnutého vzdelania, ako znázorňuje nasledujúci obrázok (viď: 1. obrázok).



1. obrázok Najväčšie dosiahnuté vzdelanie celej vzorky

Rozptýlenosť obrázku naznačuje, že niektorí študenti alebo absolventi odborných škôl už zmaturovali – alebo sa zúčastnia takeého vzdelávania, ktoré na konci štúdia popri osvedčení o odbornej škole dáva aj maturitné vysvedčenie (len takto sú v súlade odpovede s počtom študentov odborných škôl). Tento výsledok podporuje nasledovný obrázok, kde vidno je rozdelenie podľa typu vzdelávacej inštitúcie (viď: 2. obrázok). Z obrázku je zrejmé, že medzi študentami 50.9% navštevuje odborné gymnázium (n=227).



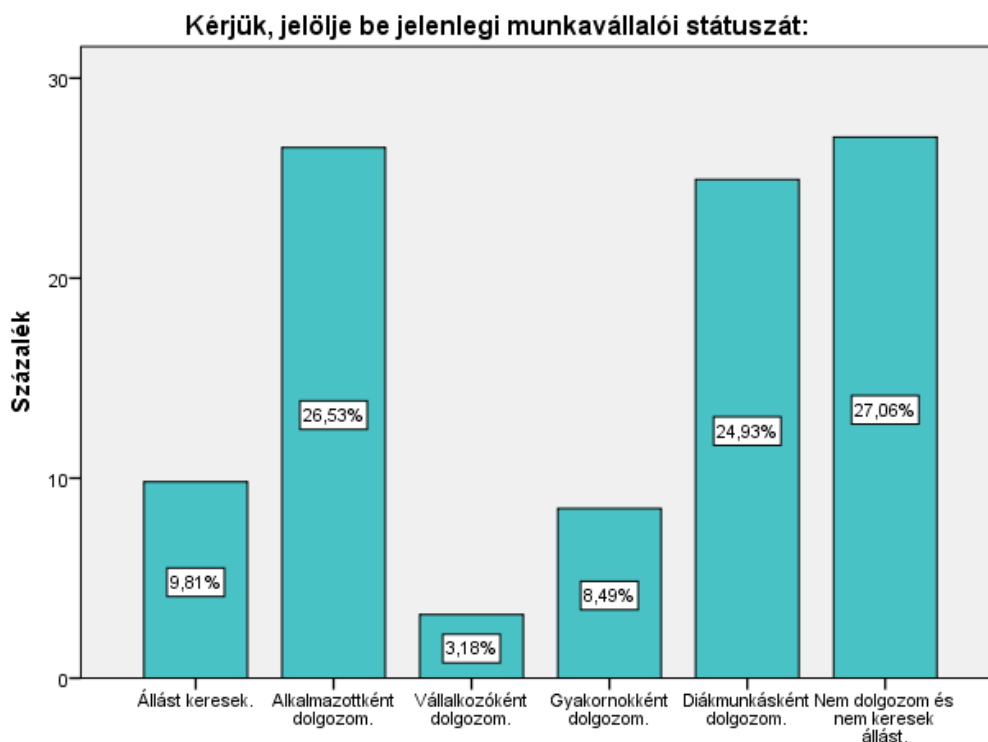
**2. obrázok: Rozdelenie podľa inštitúcií súčasných študentov**

Na základe toho nie je prekvapujúce ani to, že korpus celej vzorky smeruje k mladým: 50.45% respondentov patrí do vekovej kategórie 17-19 rokov; druhí sú s 18.1% 20-22 roční. Ďalšie vekové kategórie nad 15 a 70 zdieľajú 30%; je dôležité však spomenúť, že na diagrame je silnejšia veková skupina medzi 30 a 60 rokov, ktorá tvorí 17% z respondentov.

Môžeme ešte spomenúť, že väčšina respondentov žije v hlavnom meste svojej krajiny (37.6%), ale študuje pozdĺž hranice; a mnoho z nich pochádza z malých dedín (30.9%).

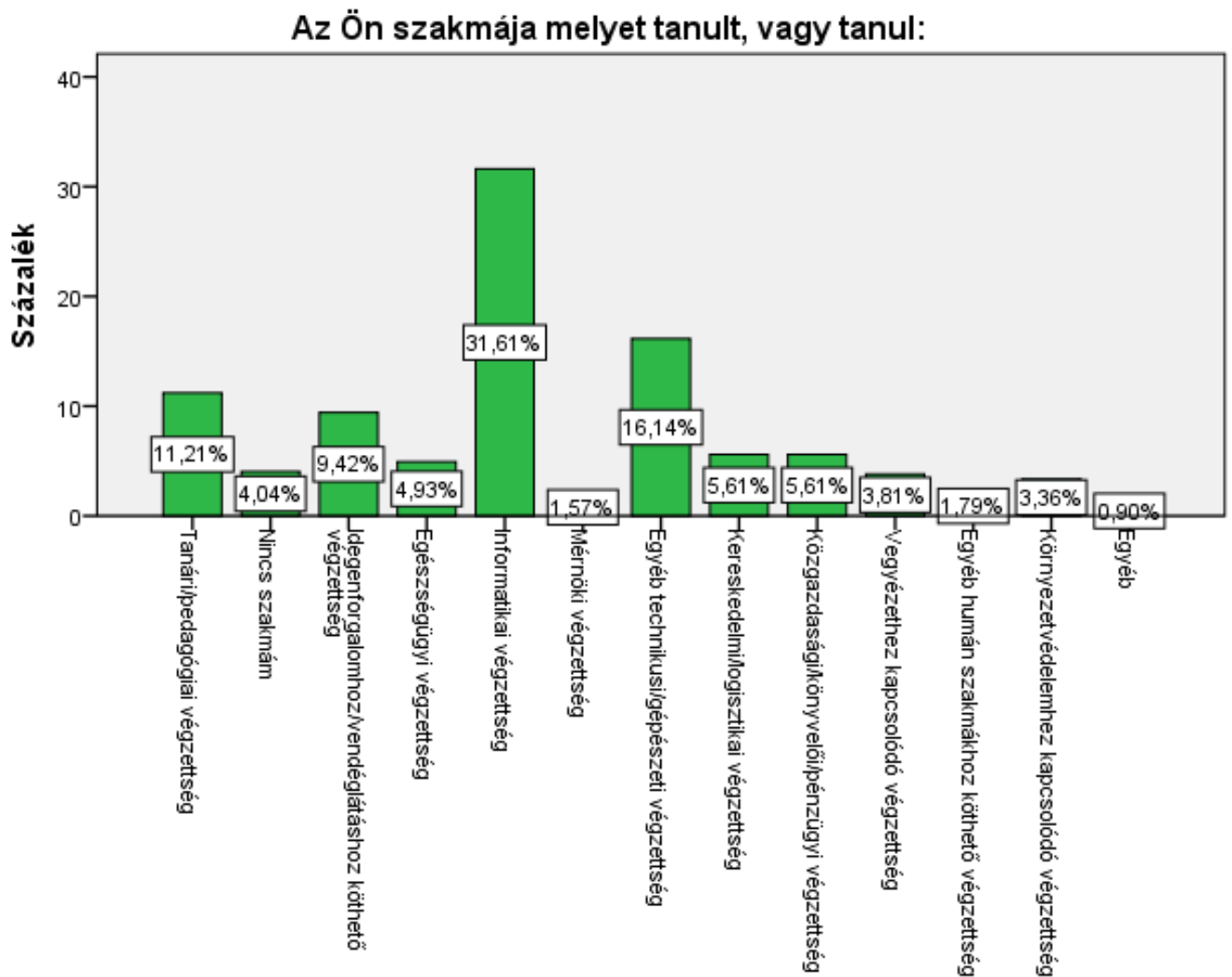
Zaujímavé je – čo poukazuje na výrazný sociálny rozdiel medzi respondentami a nevýhody, - že 84.5% respondentov je v pracovnom pomere. To znamená, že väčšina študentov

odborných škôl popri vzdelávaní pracuje. Potvrďuje to aj nasledujúci obrázok, ktorý ukazuje mieru zamestnanosti tých, ktorí sú v súčasnosti zamestnaní. (3. obrázok).



**3. obrázok: Miera zamestnanosti v súčasnosti pracujúcich**

Ďalším zaujímavým rozdelením je, že podľa vzorky sa väčšine uchádzačov o zamestnanie podarilo nájsť zamestnanie v ich učenej profesii. Nasledujúci obrázok zobrazuje súčasné povolanie študentov (viď.4.obrázok). Vidno, že väčšina sa učí informatiku, ale je veľký podiel študentov strojníckeho / technického odboru. Celkovo v 12 profesijných kategóriách vysoké výsledky dosiahli cestovný ruch, zdravotníctvo, obchod a chémia. Pedagogické vzdelanie zrejme zadali tí, ktorí vyučujú v odbornom vzdelávaní. Súvisí to aj s čiastočným zistením, že 18,1% tých, ktorí vyplnili dotazník, je v súčasnosti v odbornom vzdelávaní ako profesionálny učiteľ alebo odborný učiteľ, a iba 5,6% z tých, ktorí vyplnili dotazník, boli rodičia alebo cudzinci. Na základe týchto skutočností možno povedať, že priemerným respondentom je Maďar vo veku 17 - 19 rokov, ktorý žije v hlavnom meste, ale študuje informatiku na strednej odbornej škole v pohraničnej oblasti, kde pravdepodobne získa maturitu. Okrem toho pravdepodobne pracuje vo svojej profesii popri štúdiu.



4. obrázok: Pomer profesijných kategórií

### Špecifická vzorka rozhovorov

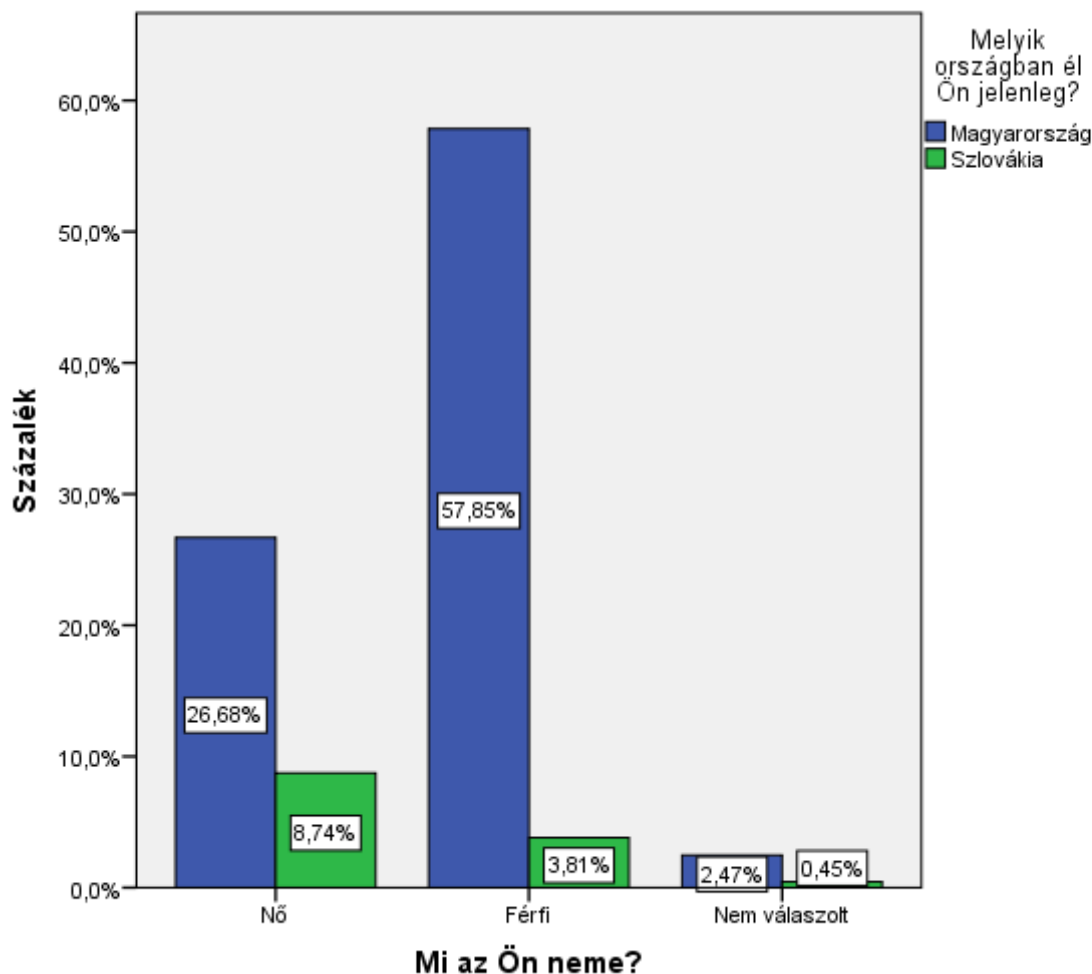
Vzorka rozhovorov je jednoduchšie definovateľná ako v prípade dotazníku – nakoľko hovoríme o malom počte rozhovorov. Uskutočnili sme 11 rozhovorov (n=11). Z tohto počtu 6 na Slovensku, 5 v Maďarsku. Medzi respondentami sú 4 pedagógovia – z toho 3 zo Slovenska. Medzi ďalšími respondentami sú: 5 riaditeľov – 3 zo Slovenska; 2 členovia komory, z Maďarska. Všetci pracujú v cezhraničnej oblasti v rámci odborného vzdelávania.

Dôležité! Okrem týchto informácií nebudeme poskytovať viac informácií o opýtaných, aby sme zachovali ochranu o osobných údajov.

### Porovnanie maďarskej a slovenskej vzorky

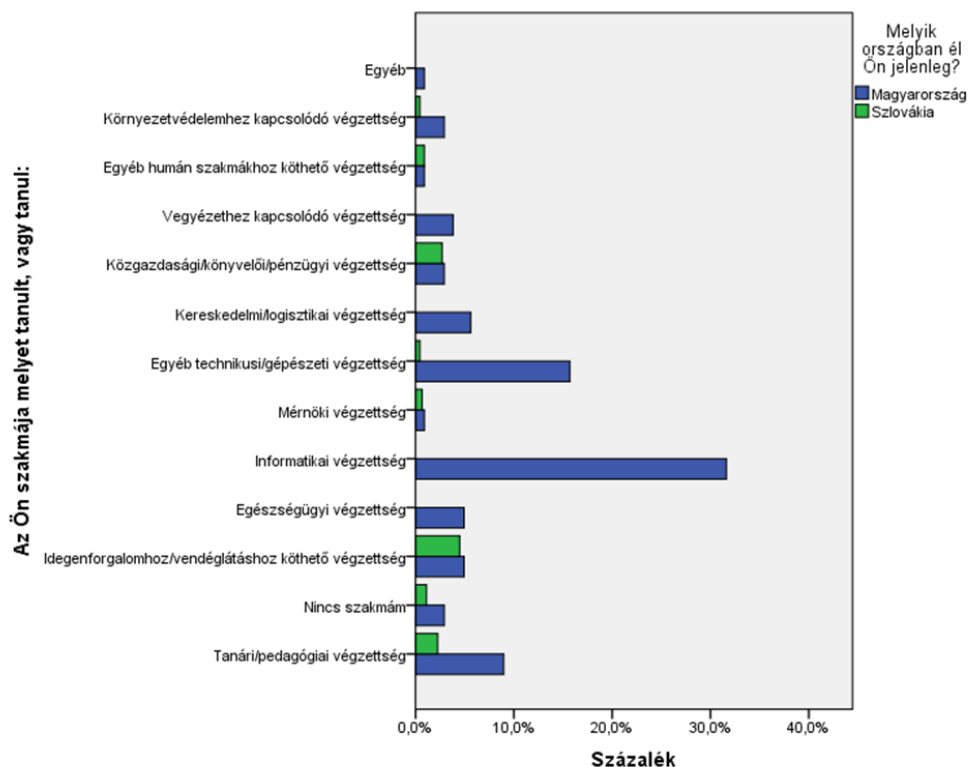
Porovnanie maďarskej a slovenskej vzorky je potrebné, aby sa rozlíšili črty týchto dvoch skupín, ktoré sú inak veľmi rozdielne v počte, a aby väčšina maďarskej vzorky nedominovala

nad menšou slovenskou. Pri porovnaní slovenskej a maďarskej vzorky však poskytneme len najrelevantnejšie informácie, aby bolo možné rozlišovať medzi týmito dvoma skupinami. Prvým demografickým údajom, ktorý porovnávame je pomer pohlavia respondentov medzi dvomi krajinami. Ako sme už uviedli vyššie, väčšinou sú muži. Naopak podiel žien medzi Slovákami je vyšší, ako je vidno na nasledujúcom obrázku (viď.5.obrázok). Z neho vidno, že 8.7% všetkých respondentov je Slovenka (n=39), čo tvorí 67% z celkového počtu respondentov. Skúmanie vekovej skupiny dáva podobné výsledky pre dve vzorky osobitne, ako sú uvedené v súhrnnej vzorke. V prípade Slovákov aj Maďarov je väčšina vo vekovej skupine 17-19 rokov: v prípade Slovákov 31%, v prípade Maďarov 53% všetkých respondentov. Tendencia, že veková skupina 30-60 rokov sa koncentruje a 15-17 roční sú tiež vo veľkom počte je taktiež rovnaká ako v prípade veľkej vzorky. Jediný rozdiel je nasledovný: zo slovenskej strany neexistuje medzi respondentami z vekovej kategórie 20-22 rokov. To znamená, že v spoločnej vzorke do tejto kategórie patria iba Maďari.



5. obrázok: Rozdelenie respondentov podľa pohlavia a krajiny

Podobne iba v prípade Maďarov prichádzajú študenti študovať z hlavného mesta do pohraničného regiónu: zo slovenskej strany prichádzali len dvaja respondenti z hlavného mesta. Naopak 53,5% Slovákov žije v rozptýlených dedinách a 37% žije v menších mestách. K tomu rovnaký rozdiel je aj v prípade vzdelávania: kým v celkovej vzorke prevažuje podiel tých, ktorí študujú alebo pracujú v odbornom vzdelávaní; v prípade Slovákov výsledok je opačný. Väčšina slovenských respondentov (48%) je kvalifikovaná pracovná sila v odbornom vzdelávaní; ich 51% v súčasnosti neštuduje. 49% zvyšku slovenských respondentov študuje v odbornej strednej škole; medzi odbormi prevažuje cestovný ruch – študenti informatiky medzi slovenskými respondentami neexistuje (viď 6. obrázok). Preto v týchto prípadoch dominuje v celej vzorke maďarská väčšina.



6. obrázok: Rozdelenie štúdia odborných škôl medzi respondentov z Maďarska a Slovenska

Pokiaľ ide o štúdie (maturita a základná škola prevažuje); zamestnanie (prevažne zamestnanec); resp. absolventov odbornej školy (viacerí ukončili alebo ukončujú strednú odbornú školu ako nie) neexistuje výrazný rozdiel medzi dvomi skupinami a celkovej vzorky.



Podľa toho vidíme, že priemerný maďarský respondent má skoro rovnaký postoj ako priemerný respondent celkovej vzorky – naopak priemerný slovenský respondent je iný: je žena vo veku 17-19 rokov, žije na dedine, má asi rovnakú šancu, že pracuje v odbornom vzdelávaní ako v ňom študuje. Ak predsa študuje, tak asi cestovný ruch; pravdepodobne popritom pracuje a podarilo sa jej zamestnať vo svojej profesii.

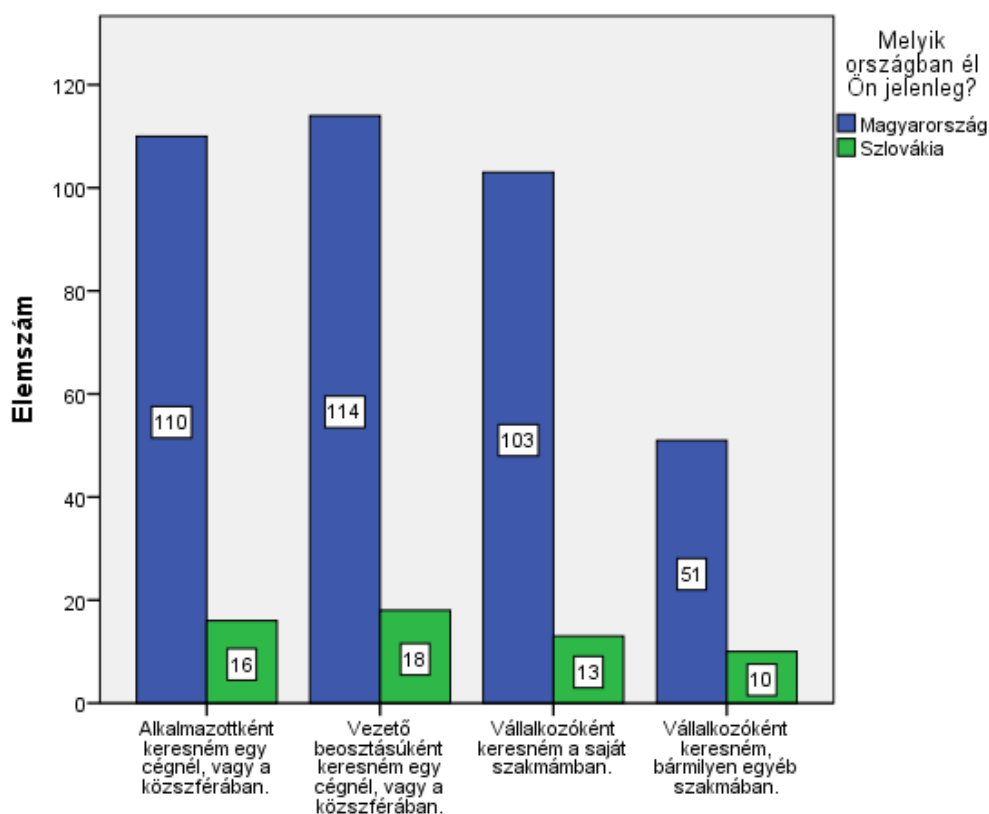
Dôležité! Je dôležité mať na pamäti rozdiel medzi týmito dvoma vzorkami v priebehu štúdie.

## Kvantitatívne výsledky

Ďalej predstavíme najdôležitejšie výsledky dotazníka: najprv sa zaoberáme s postojom a podnikaním, neskôr ukážeme údaje o podnikateľských znalostiach a životnom prostredí. Je dôležité zdôrazniť, že sú predložené iba údaje, ktoré vedú k relevantným výsledkom projektu.

### Začatie podnikanie a postoj k podnikateľom

Všetky naše otázky o podnikaní ukazujú zmiešaný obraz, čo vyvoláva obavy. V prípade celkovej vzorky je jednoznačné, že respondenti by sa skôr zamestnali (28.9%); alebo by pracovali ako vedúci zamestnanci (30.4%), ako začali podnikáť. Aj keď podiel tých, ktorí chcú podnikáť vo svojom povolání, je vyšší (26,6%) ako záujem o podnikanie mimo povolania; je však zrejmé, že podnikateľský duch zaostáva, pokiaľ ide o porovnávanie záujmu



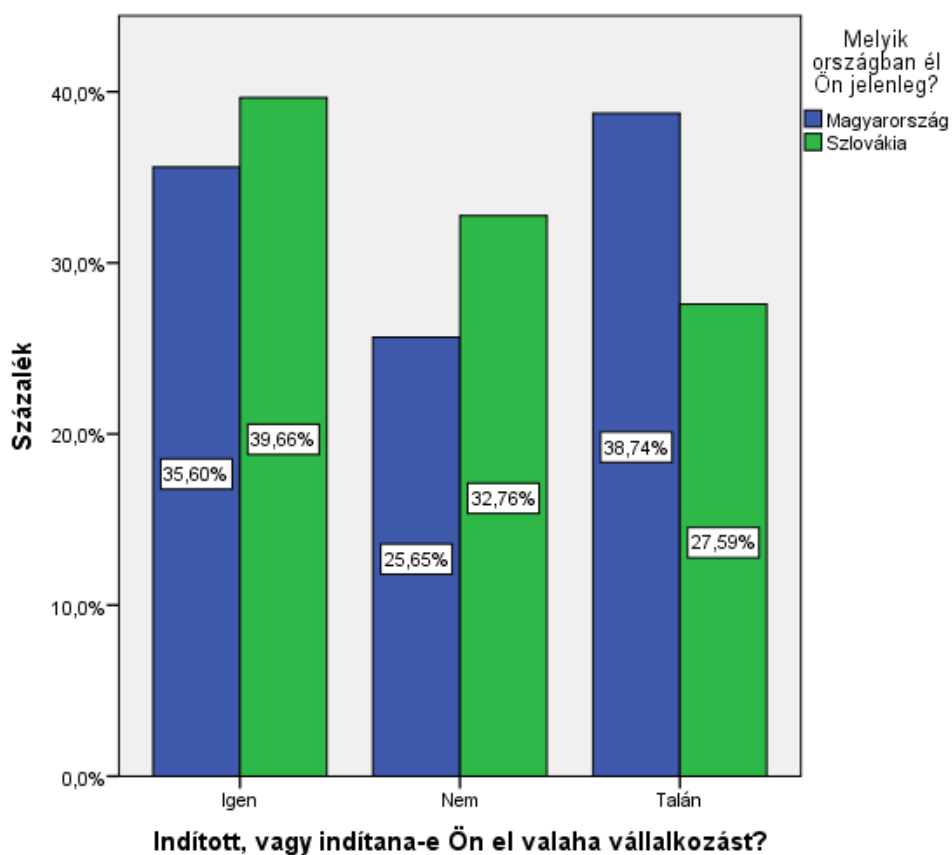
Ha szabad döntési lehetőségem lenne

7. obrázok: Podnikateľský duch v dvoch krajinách

o zamestnancov. Pomer je rovnaký aj pri porovnaní dvoch krajín, čo znázorňuje aj nesledovný obrázok. (vid': 7.obrázok)

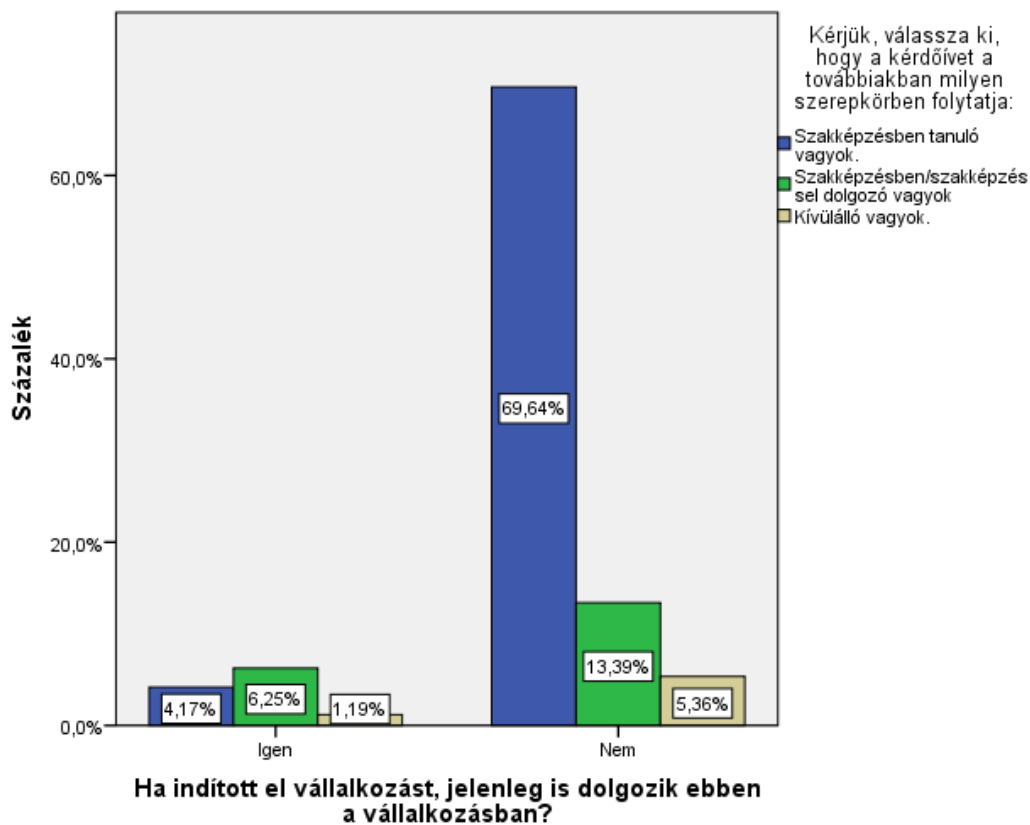
Tento podiel je mierne zlepšený skutočnosťou, že väčšina respondentov v prieskume založenia podniku bola neistá. 37% respondentov by asi založila podnikanie, 36% už skúsila podnikanie alebo plánuje – ale 27% však jednoznačne odmieta.

To však neguje negatívny obraz: v prípade voľnej voľby väčšina respondentov (najmä študenti) by radšej pracovala ako zamestnanec, takisto oni sú rovnako neistí v začatí podnikania. Naznačuje to tiež skutočnosť, že najväčší počet položiek (n = 140) tvoria odpovede neistých študentov v členení podľa rolí. Z odpovedí je však zrejmé aj to, že na Slovensku je väčší podnikateľský duch ako v Maďarsku – to znázorňuje aj obrázok č.8.



8. obrázok: Podnikateľský duch v jednotlivých krajinách, druhý faktor

Pozitívne je, že 11% respondentov aj v súčasnosti pracuje vo svojom podnikaní, z nich 4.2% študuje v odbornom vzdelávaní. (viď: 9. obrázok) Avšak toto číslo vôbec nie je vysoké: po ukončení štúdia toto percento v priemere sa zvýši iba o 2, medzi vonkajších ľudí ešte viac zaobstáva.



9. obrázok: Pomer podnikateľov

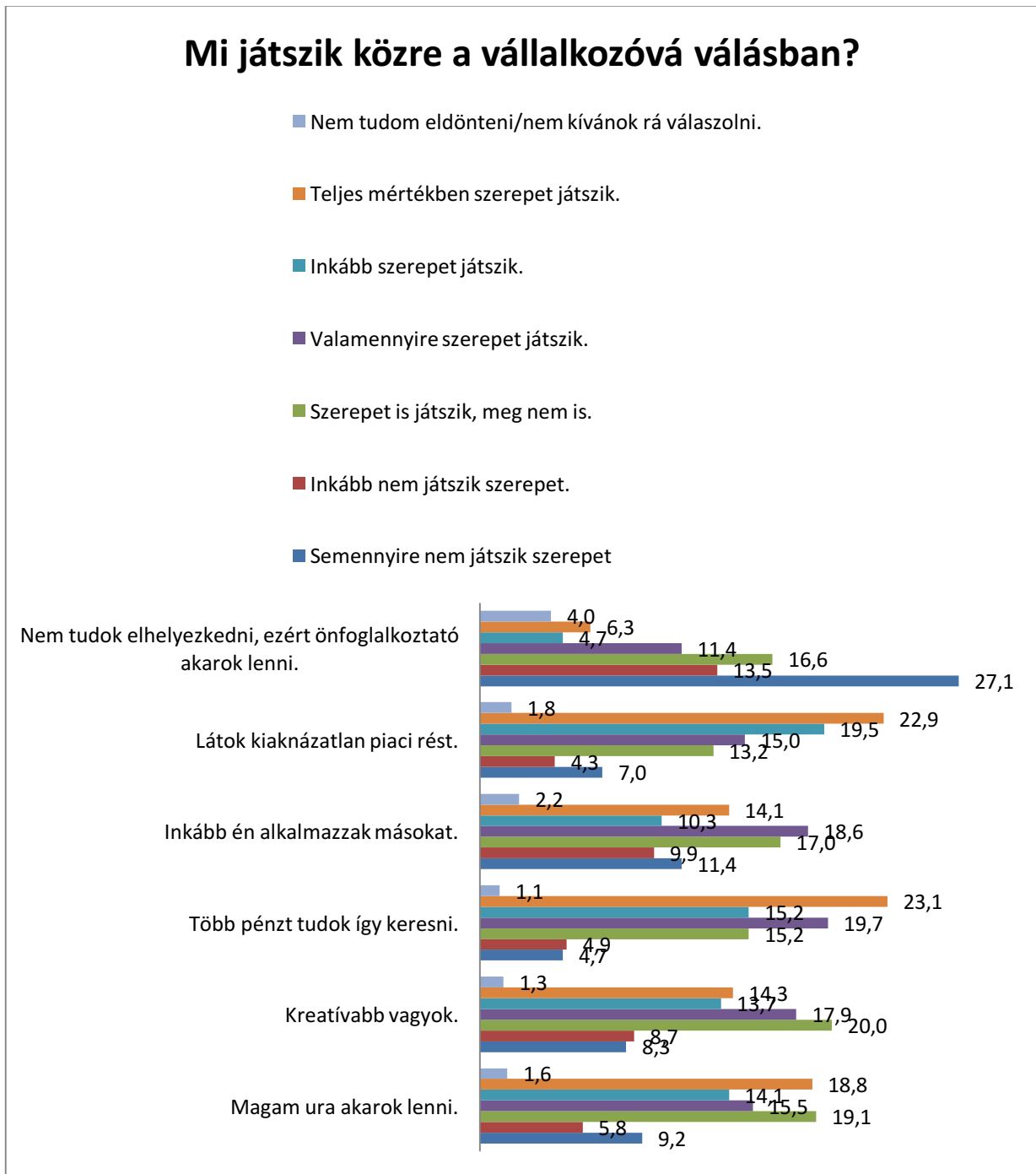
Analýza otvorených otázok nám tiež dáva dvojitý obraz atraktivity podnikania. Kvantifikáciou kvalitatívnych výsledkov otvorených otázok vidíme, že z celkového počtu 313 odpovedí približne 20% (n = 61) má negatívny obraz na podnikateľov. Tieto negatívne vnímania sú často spájané s nezákonnosťou, lúpežou, korupciou, „obratnosťou“ v podnikaní. Je dôležité sa tomu venovať, lebo sa týka pätiny respondentov (najmä študentov). Tí, ktorí vidia podnikateľov pozitívne, vymenovali nasledovné: byť podnikateľom znamená slobodu, výzvu, zodpovednosť.

Podobne aj textové odpovede odhalili, že najväčšími motivačnými faktormi pre podnikanie sú:

- flexibilita, voľnosť.
- "Sám pánom."/Nie zamestnanecká sféra.
- Osobná výzva.
- Zarábať peniaze.

- Sebarealizácia.
- Získavanie skúseností.
- Osobný záujem.

Súvisí to tiež s kumulatívnymi odpoveďami Likertovej stupnice znázornenej na obrázku 10. Z toho zistíme, že najmenej motivujúcim faktorom je ich strach z nedostatku zamestnania. Je tiež vidieť, že ak respondenti vidia realizateľný nápad, podnikateľský duch vzrastie. Taktiež pozitívnym faktorom je väčší zárobok a samostatnosť.



10. obrázok: Čo ovplyvní začatie podnikania?

A zatiaľ čo sa to javí ako jasné pozitívne faktory - textové odpovede zdôrazňujú, že skutočné začatie podnikania má však oveľa viac obáv, než ich tieto pozitívne faktory dostatočne kompenzujú. Kódovaním a komunikáciou textových odpovedí majú nasledujúce dve otázky nasledujúce podkategórie:

- O začatí podnikania si myslím, že (hierarchia)...
  - ...ho predchádza zváženie.
  - ...je nebezpečná, ťažká práca.
  - ... súvisí s nepríjemnými okolnosťami.
  - ...potrebuje odvalu.
  - ... potrebuje kapitál.
  - ... nefunguje samostatne.
  - ... potrebuje vzťahy
  - ... potrebuje nápad.
  - ... na začiatku ide ťažšie.
  - ... vyžaduje si veľké odborné znalosti.
  - ... môže zarobiť veľa peňazí, ale dá sa aj veľa stratiť.

Respektíve,

- Čo si myslíte, že je ešte potrebné na vybudovanie fungujúceho podnikania? (nie hierarchicky)
  - Znalosť rozvojových možností
  - Nápad
  - Osobné zručnosti
  - Finančné krytie, kapitál
  - Marketing
  - Viera
  - Podpora rodiny, priateľov
  - Presné a transparentné predpisy
  - Team
  - Plánovanie
  - Inovácia
  - Odborné znalosti

- Vzťahy

Ukazuje to tiež, že pri propagácii podnikania sa nesmie vyčerpať podnikateľský súcit: musí tiež zohrávať dôležitú úlohu pri riešení nejasností, negatívnych názorov a obmedzujúcich faktorov. Ako sa uvádza v odbornej literatúre: Stať sa podnikateľom môže byť do značnej miery determinovaný postojom k založeniu podniku – s ním musí pracovať inštitúcia pre rozvoj kompetencií.

### **Vzdelávanie pre podnikanie – výsledky podnikania**

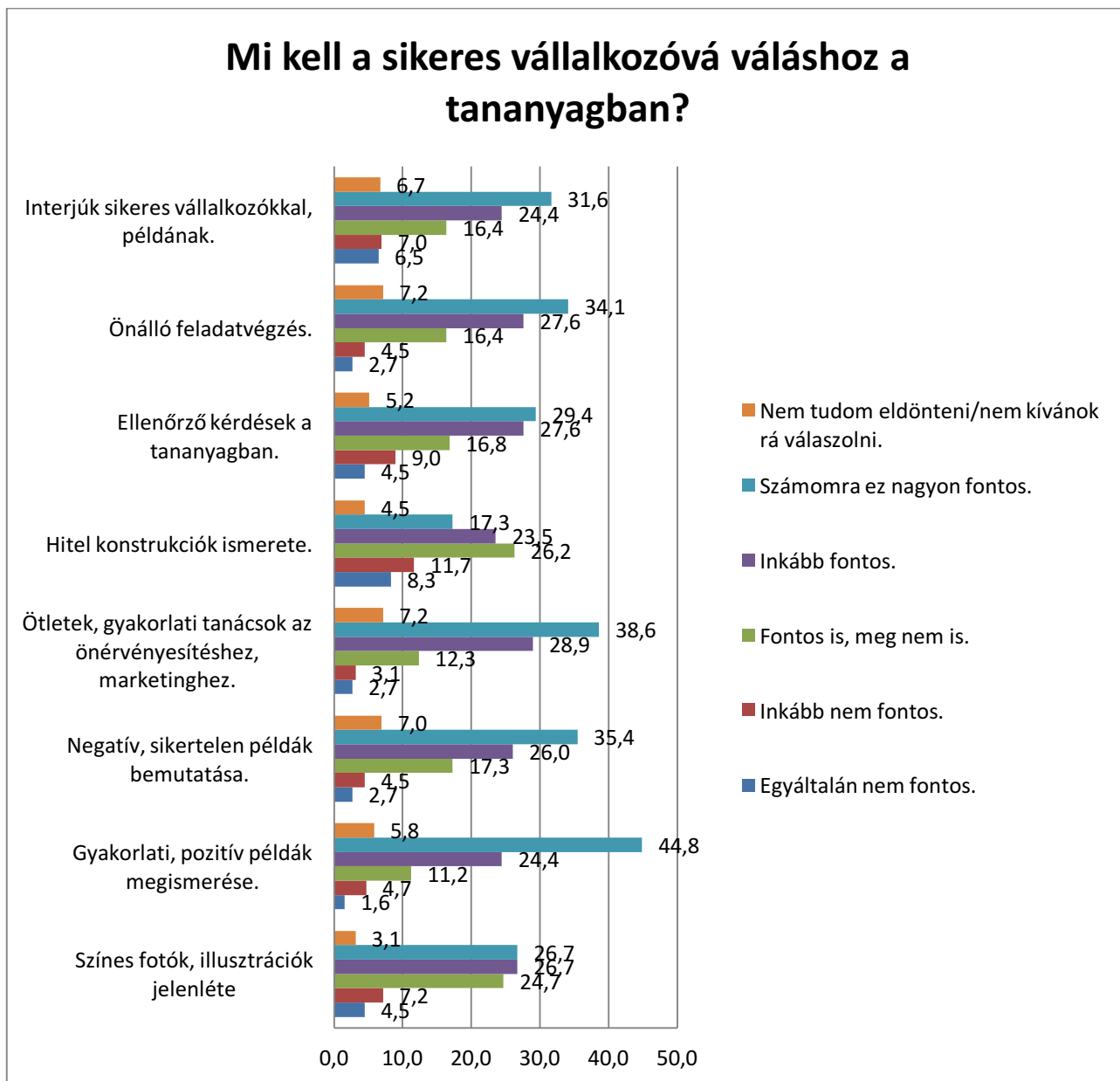
Časť dotazníka, ktorá skúma podnikateľské vzdelávanie a k nemu súvisiace vzdelávanie ukáže nasledovné výsledky:

- Prevažná väčšina respondentov uprednostňuje praktické vzdelávanie (78%) pred frontálnym (21%). Podľa ich názoru je predovšetkým získavanie zručností, vďaka ktorým sa niekto stane dobrým podnikateľom.
- Podobne považujú za dôležité zaručiť individuálne spôsoby odborného vzdelávania, pretože uprednostňujú individuálne podnikateľské vzdelávanie podporované mentormi (40%) a skupinové vzdelávanie podporované učiteľmi (29,5%) pred individuálnym spracovaním učebných osnov (15,9%) alebo metódami krátkodobého výcviku (14,4%).
- Napriek tomu zdôrazňujú, že učebné osnovy majú byť vhodné na získavanie vedomostí. Tu je dôležité povedať, že 92% respondentov je otvorených na používanie online aplikácií učebných osnov.

Keď sme ďalej skúmali požadované vlastnosti učebných osnov, objavili sme tieto skutočnosti (viď: 11. obrázok):

- Iba pre malé percento respondentov je dôležitý výzor učebných osnov, ale požiadavky sú oveľa rozsiahlejšie z hľadiska obsahu.
- Zrejmou požiadavkou je, aby učebné osnovy obsahovali praktické príklady, osvedčené postupy a osobné stretnutie s úspešnými podnikateľmi – hoci požiadavka vznikla aj pri poznaní negatívnych príkladov.
- Ďalej je dôležité, aby študent mal priestor aj čas na osobný rozvoj, samostatnú prácu.
- Je mimoriadne dôležité, aby vzdelávanie garantovalo samovalidáciu, marketingové a plánovacie kompetencie.

- Najviac rozdielne boli odpovede pri úveroch: odpovede naznačujú, že zabezpečenie finančného zdroja je mnohými považované za viacnásobné a že je skôr spojené s vykonávaním.



11. obrázok: Čo má obsahovať učebná osnova pre úspešné podnikanie?

Okrem toho sme sa zamerali aj na celkovú spokojnosť s predmetnými školskými systémami.

Dostali sme nasledovné výsledky:

- Iba 44% respondentov je spokojní s pomerom praktickej výučby v odbornom vzdelávaní zameraním na podnikanie. Je to 47% pre Maďarsko, ale iba 23% pre Slovensko.

- Tiež sme sa pýtali, či súčasná politická alebo hospodárska situácia podporuje začínajúce podniky. Výsledok je nasledovný:
  - Hospodárska situácia, podpora, áno (všetky odpovede): 40.9%, Slovensko áno: 48.2%, Maďarsko áno: 39.7%.
  - Politická situácia, podpora, áno (všetky odpovede): 39.5%, Slovensko áno: 41%, Maďarsko áno: 39%.

Keď sa vrátíme k pomeru praktickej výučby, pomocou textových odpovedí sme posúdili, že tí, ktorí odpovedali áno alebo nie, čím odôvodnili svoje odpovede. Dostali sme nasledovné odpovede na otázku, prečo si myslia respondenti, že pomer praktickej výučby v odbornom vzdelávaní je nedostatočný zameraním na rozvoj podnikateľských zručností (nie hierarchicky):

- Nedostatok zručností / osobnostných schopností u študentov,
- Neexistuje dostatočná znalosť skutočného pracovného postupu u študentov,
- Študenti opúšťajú systém s nedostatkom pracovných skúseností,
- Existuje staromódny vzdelávací systém,
- Vzdelávanie je zamerané na teóriu,
- Použitý obsah / metóda je nevhodná,
- Je potrebná reforma metodológie,
- Na školách je nedostatok vybavenia,
- Chýba motivácia na zmenu.

Naopak tí, ktorí pomer teórie a praxu považovali za vhodný, vymenovali nasledujúce pozitíva (nie hierarchicky):

- Inštitúcia má dostatočný počet zamestnancov,
- Inštitúcia má vhodnú štruktúru,
- Inštitúcia má vhodné vzdelávacie materiály,
- Pomer praxe v inštitúcii sa vedome zvýšil,
- Inštitúcia je vhodná.

Z toho vyplýva, že tí, ktorí boli spokojní, vyjadrili sa o svojich vlastných inštitúciách - zatiaľ čo tí, ktorí kritizovali, kritizovali systém. Vysoká úroveň inštitucionálnej chvály (44%) naznačuje, že v oboch krajinách existujú osvedčené postupy v oblasti rozvoja podnikania a praktického



vzdelávania. Keď sme pokračovali v skúmaní učebných osnov, boli sme zvedaví na systémovú spokojnosť s určitými podrobnosťami učebných osnov a ich implementáciou. Ukazujú to výsledky nasledujúceho diagramu (viď.12.obrázok).



12. obrázok: Spokojnosť s určitými podrobnosťami učebných osnov a predmetov

Z grafu je zrejmé, že v prípade Slovenska je väčšia spokojnosť s predmetmi, v ktorých sa vyučuje vzdelávanie v oblasti podnikania a podnikového manažmentu. Najmä v prípade krajiny je obzvlášť vynikajúca miera spokojnosti s prenosom znalostí a pocit oboznámenia sa s administratívnym zázemím, ako aj pozitívny dojem z prenosu ekonomického myslenia. Maďarsko dosiahlo všade slabšie výsledky ako Slovensko – najviac je však zaostané vo výučbe administratívneho zázemia pri začatí podnikania. Percento priemernej spokojnosti jednotlivých krajín s rámcovou učebnou osnovou je nasledovné: na Slovensku 49%, v Maďarsku 42%, celkovo 45%.

Aj keď sa tieto čísla môžu zdať dosť vysoké, je potrebné si uvedomiť, že aj na Slovensku to znamená, že iba každý druhý študent je spokojný a pripravený začať podnikáť.

### Kompetencie úspešného podnikateľa

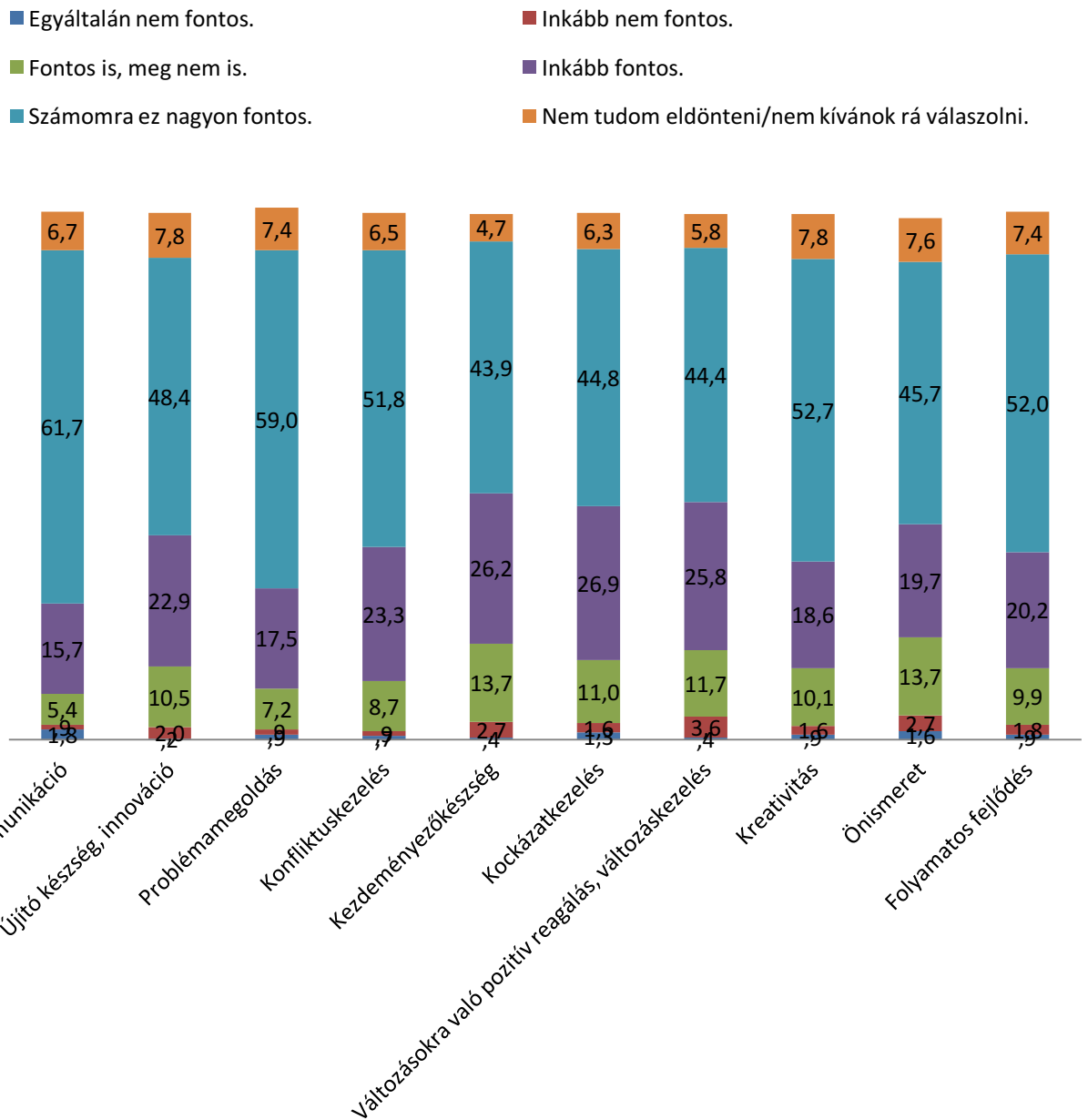
V poslednej časti dotazníka sme sa zaujímali, podľa jednotlivých respondentov ako dôležité sú jednotlivé vlastnosti a kompetencie pre úspešných podnikateľov; a že podnikateľ ako

vedúci ktoré vzory správania sa, vlastnosti vlastní a čo poskytuje pre úspešné podnikanie. Tieto znázorňujeme nižšie. (viď. 13-14. obrázok)

Z obrázkov môžeme povedať nasledujúce:

- Najdôležitejšou vlastnosťou úspešného podnikateľa podľa respondentov je jeho komunikačná schopnosť, a hoci sa zdá, že všetky vlastnosti sú vo väčšine prípadov nevyhnutné – najhoršie výsledky dosiahla (ktorá v odbornej literatúre naopak je najväčším indikátorom).
- Na druhom mieste stojí riešenie problémov a kreativita.
- Podľa respondentov však tieto vlastnosti sa nedajú získať v školskom systéme: iba 27% respondentov si myslí, že tieto vlastnosti do ukončenia štúdia sa dajú získať. (Podľa krajín: Slovensko: 21%, Maďarsko: 31%.)
- Teraz z druhého grafu je možné konštatovať, že podľa respondentov pre fungovanie dobrého podnikania je najdôležitejšou lojalita zamestnancov a najmenej dôležitá je znalosť cudzích jazykov (aj od manažéra). Rovnako zle sa hodnotila digitálna gramotnosť. Tieto dva indikátory naznačujú, že študenti odborného vzdelávania (veď vo väčšine oni sú respondentami) sa nevedeli doteraz adaptovať (alebo prostredie si od nich to nevyžaduje) k medzinárodnému trhu a zrýchľujúcemu sa svetu. Je dôležité, že síce podnikanie bez týchto zručností je udržateľné na regionálnej báze – na to, aby sa dostalo na medzinárodnú scénu, krajina musí byť schopná ich zabezpečiť v rámci svojho vzdelávacieho systému.

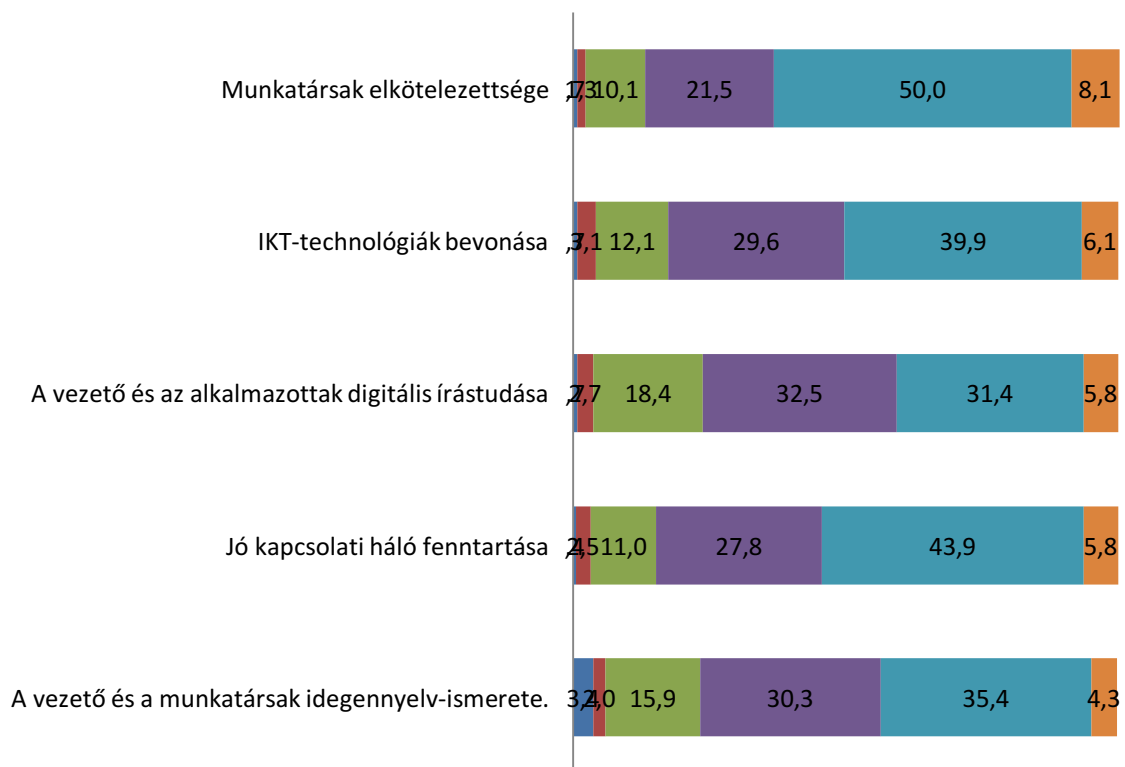
## Milyen súllyal ítélik meg az egyes tulajdonságok megjelenését a kitöltők a vállalkozói szerepkörben?



13. obrázok: Akou váhou hodnotia respondenti jednotlivé vlastnosti v prípade podnikateľskej roly?

## Mi kell az érvényesüléshez, mint jó vállalkozás?

- Egyáltalán nem fontos.
- Inkább nem fontos.
- Fontos is, meg nem is.
- Inkább fontos.
- Számomra ez nagyon fontos.
- Nem tudom eldönteni/nem kívánok rá válaszolni.



14. obrázok: Čo je potrebné na úspech?

## Zhrnutie rozhovorov

Ako sme už vyššie uviedli: počas pohovorov sme uskutočnili e Ahogy az feljebb bemutatásra rozhovorov (n=11). Z toho šesť na Slovensku, päť v Maďarsku. Medzi respondentami sú pedagógovia – z nich traja sú zo Slovenska. Ďalší siedmi respondenti sa rozdeľujú nasledovne: riaditeľov – z nich 3 zo Slovenska; resp. 2 členovia komory z Maďarska. Všetci pracujú v pohraničnej oblasti v rámci odborného vzdelávania.

Metodika kódovania rozhovorov bola implementovaná s nasledujúcimi kategóriami kódov:

- Špecifiká pracoviska (napr. rôzne hľadiská komory, pedagógov, politikov).
- Špecifické prvky krajiny, rozdiely medzi dvomi systémami.
- Silné a slabé stránky súčasného systému odborného vzdelávania, úvahy o zmenách.
- Vzťah medzi odborným vzdelávaním a podnikaním.
- Vzťah medzi učebnou osnovou, metodológiou a praxou v odbornom vzdelávaní a podnikaním.

Na nasledujúcich niekoľko stránkach poskytujeme stručné zhrnutia a informácie o konkrétnych kategóriách kódov, rozpísané podľa krajín (ale nie podľa respondentov, s ktorými sa robili rozhovory).

### Maďarsko

#### *Špecifiká pracoviska (napr. rôzne hľadiská komory, pedagógov, politikov).*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- Maďarský komorový systém je regulovaný zákonom. Pôsobí ako verejný orgán. Z dôvodu nemeckej orientácie bolo povinné členstvo zavedené v komornom systéme po zmene režimu v roku 1993 podľa nemeckého modelu. Po prestávke od roku 2012 opäť funguje táto systéma.
- Komora preberá štátnu zodpovednosť v oblasti odborného vzdelávania a preberá praktickú prípravu duálneho vzdelávania. Neustále pracujú na rozširovaní ponuky pracovných miest (je aj dôležité, nakoľko treba ročne umiestniť 50-55 000 študentov na vonkajších pracoviskách).
- Úlohou komory je kontrola praktických miest. 8-10 000 firiem sa zaoberá so študentami v rámci duálneho vzdelávania. Je to iba malé percento fungujúcich firiem, kým v Nemecku až 50% firiem zamestná študentov.

### *Špecifické prvky krajiny, rozdiely medzi dvomi systémami.*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- Od roku 2012 sa právne predpisy v oblasti odborného vzdelávania neustále menia.
- Napredujú krok za krokom. Tvrdo pracujú na zblížovaní škôl, spoločností a rodín, na vytvorení spolupráce. Systém už funguje, v súčasnosti sa zlepšujú, upravujú jeho podmienky.
- Je potrebné zlepšiť kvalitu škôl a zatriktívniť budovu škôl, aby rodičia tam s dôverou nechali svoje deti. V súčasnosti existujú budovy vo veľmi zlom stave, ktoré sú nedôveryhodné (na to existujú zdroje financovania z EÚ). Budovanie postojov je tiež dôležité, aby rodiny videli, že užitočná a dobrá profesia je výhodnejšia ako zlé gymnázium. Dôležité je aj neustále obnovovanie obsahu. Obsah predmetov Národného zoznamu podlieha požiadavkam trhu práce a podľa očakávaní XXI.storočia sa musí neustále modernizovať.
- V súčasnosti v spolupráci s Ministerstvom hospodárstva vznikol systém sektorových rád pre zručnosti. Bolo rozhodnutých o 20 odvetvových radoch, z ktorých 12 už bolo zriadených. V nich sú len firmy. Cieľom je pokryť všetky odvetvia (napr. nech obsahuje všetky názory daného odboru od miestnej vývarovne až po reštauráciu s hviezdíčkou Michelin). Tieto sektorové rady pre zručnosti určujú v budúcnosti obsah učebnej osnovy v spolupráci s komorami a Ministerstvom hospodárstva.
- Je dôležité identifikovať druh špecialistov a odborných znalostí, ktoré sú potrebné na vykonanie úlohy, a malo by sa vykonať vyváženie vzdelania. Cieľom je, aby bez súhlasu odvetvia nevzniklo žiadny právny predpis v oblasti odborného vzdelávania.
- Orientácia na kariéru je ďalšou oblasťou, ktorá sa musí rozvíjať, pretože povolania a odvetvia musia byť atraktívne. Napr. chemický priemysel je veľmi dôležitým aktérom v kraji, zamestnanie je isté, plat je vysoký. A predseda pre mladých nie je atraktívny (znečistenie vzduchu, poškodenie zdravia), preto šírenie vedomostí je dôležité na prekonanie predsudkov.
- Existuje spolupráca medzi slovenskými a maďarskými komorami. Uskutočnili dva spoločné projekty so slovenským partnerom, ktoré slúžili na rozvoj obchodovania: organizovali úspešné stretnutia košických a prešovských podnikateľov, spoločné výstavy. Predseda sa domnieva, že spolupráca medzi týmito dvoma krajinami by sa

mohla ďalej využívať a že rozvoj by sa mohol uskutočňovať na území južného Poľska - Slovenska - severného Maďarska.

### *Silné a slabé stránky súčasného systému odborného vzdelávania, úvahy o zmenách.*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- Komora má úradnú licenciu. Existujú príklady zrušenia učňovskej licencie alebo ho vyzývajú na odstránenie nedostatkov. Mali by sa zlepšiť aj kontroly, alebo by bola užitočná spätná väzba od študentov, pedagógov, učiteľov. Napr. ak niekto študuje za stolára, ale ho zamestnajú vo výrobe okien a dverí, tak sa naučí len čiastočné zručnosti (síce tie podrobnejšie). Systémy odborného vzdelávania by mali zabezpečiť, aby boli pripravené na takéto prípady a poskytnúť študentom striedanie miest (zvládnuť každú podoblasť tak, aby bola profesia integrovaná). Doteraz neexistovala vypracovaná prax, ale komora cíti, že musí konať.
- Komora je zodpovedná pre prax, nie pre teóriu. Komory a praktické vzdelávania patria pod Ministerstvo hospodárstva, kým verejné vzdelávanie a získanie školskej teoretickej vedomosti pod Ministerstvo národných zdrojov. Spolupráca medzi dvomi systémami nie je ešte dokonalá, treba na nej pracovať. „Citlivá oblasť, vypočujú si kritiku. Je dôležité, aby sa v plnej miere zohľadňovala perspektíva detí. Odborné školy majú poskytovať komplexné vedomosti, aby neboli vhodné iba na prácu pri linke. K tomu je potrebná aj teória. Generácia Z je iná, treba si k nim nájsť cestu a zmeniť ich postoj k práci.“
- „Popri viacerých výhodách v duálnom systéme ako nevýhoda je, že v malých a stredných podnikoch nepripravujú mladých tak, ako by to bolo vhodné. Na skúškach sú viditeľné tieto nedostatky. Komora by mohla mať úlohu v tejto otázke: koho pustí do procesu, akú má mať úroveň učňovské miesto, ako a čo kontroluje.“ Prítomnosť komory je slabá aj v tomto, aj v kariérnej orientácii. Aj na miestach praxe by sa mali postaviť k študentom s pedagogickým prístupom. Toto pri vicerých MSP chýba, ako aj empatia. Nie je v záujme majstra, aby urobil viac. „Treba majstrov učiť na to, ako sa majú zaobchádzať s mladými zo znevýhodnených rodín. Potrebný by bol aj kurz v oblasti duševnej hygieny.“
- K tomu, aby počas troch rokov dospeli k jazykovej časti komplexnej skúšky, by bolo „potrebné posilniť základné školy a v nej uskutočnené jazykové vzdelávanie. Čelíme

zbytočne strateným 4-5-6 rokom. Je to veľké úsilie pripraviť sa na komplexnú skúšku, pretože systém oslobodenia už tu nefunguje. Bude to problém aj pre nadchádzajúce roky. Neexistuje ani učebnica pre vzdelávanie.” Má sa uznať, že oslobodenie z jazykových tried sú na základných školách neodôvodnené a bezvýznamné, nakoľko medzi požiadavkami na získanie odborného osvedčenia je aj skúška jazykových znalostí.

### *Vzťah medzi odborným vzdelávaním a podnikaním.*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- Vzhľadom na nedostatok odborníkov si čoraz viac spoločností uvedomuje hodnotu investícií do vzdelávania študentov, a tým aj rozvoja svojich vlastných zamestnancov.
- „Je to pravda, ale nemusí to byť nesprávne. Samotná základná myšlienka je problematická.” Založenie podnikania si vyžaduje kapitál, pár miliónov nestačí, vyžaduje si znalosti trhu a odborné znalosti. Problém je však v tom, že podiel mladých podnikateľov je veľmi nízky, keď sa pozrieme na ľudí mladších ako 30 rokov. Ale nie sú pripravení ani mladí vo veku 17-19 rokov. Nie je to zlé, ak na chvíľku odídu do zahraničia, aby získali odborné znalosti, inú mentalitu, kapitál, s čím doma môže začať, osamostatniť sa. Podnikať znamená veľkú zodpovednosť, ale je finančne atraktívne.
- Nevyučujú všade podnikanie. Sú miesta, kde je zabudované do iného predmetu (ekonomické výpočty, obchodné znalosti, atď. ). „Bolo by užitočné zaviesť ho do odborného vzdelávania”.
- Duálny systém ponúka odborné vzdelávanie študentom, avšak to ešte neznamená, že študenti po ukončení štúdia sa hneď stanú podnikateľmi. Je potrebné získanie praxe, skúseností.
- „Odborné základy dostane, ale podnikateľské znalosti nie. Keď sa tretne s problematikou založenia podnikania, väčšinou sa zľakne. Potrebovali by dobu inkubácie. Aby sa stal podnikateľom, je potrebný iný prístup.”

### *Vzťah medzi učebnou osnovou, metodológiou a praxou v odbornom vzdelávaní a podnikaní.*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):



- V súčasnosti zúčastníci odborného vzdelávania majú cca 3 000 hodín. Z toho 60% tvorí prax. (V Nemecku pomer je ešte vyšší). Získanie praktických zručností je však základom akejkoľvek profesie. Ak chce uspieť vo svojej profesii, získať ju musí od spoločnosti. Toto je potrebné rozčlúpiť s poznatkami XXI. storočia: digitálne kompetencie, informačné znalosti, ovládanie cudzích jazykov.
- „Aj tu je potrebné poznamenať, že je potrebné zlepšiť stav verejného vzdelávania. Ved' zo základnej školy do odbornej strednej školy sa dostanú študenti so zlou prípravou. Treba posilniť základné vzdelávanie.“
- „Do úvahy by sa mali vziať aj majstri, ktorí majú mať každé 3-5 rokov nejaký kurz, pretože odborné znalosti sú zastarané a je potrebné, aby inštruktor postupoval s vekom.“

## Slovensko

### *Špecifiká pracoviska (napr. rôzne hľadiská komory, pedagógov, politikov).*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- S reformami odborného vzdelávania na Slovensku sa zaoberá zákon č.61 z roku 2015. Zákon predovšetkým zdôrazňuje význam duálneho vzdelávania. Zaoberá sa s odborným vzdelávaním študentov a určuje povinnosti zamestnávateľov v tomto ohľade.
- „Mnohí sa domnievajú, že nedostatok kvalifikovaných pracovníkov je spôsobený aj skutočnosťou, že stredoškolské vzdelanie sa dostalo po zmene režimu do popredia, a v dôsledku toho sa menej učilo menej profesií. Avšak toto tvrdenie nie je pravdivé. Odborné vzdelávanie iba prešlo zmenou: v akom pomere sa znížilo odborné vzdelanie nekončiacie s maturitami, v takom pomere sa zvýšilo odborné vzdelanie kombinované s maturitami. Výsledkom je, že každý školský rok vstúpil na trh práce prakticky rovnaký počet kvalifikovaných mladých ľudí. Podiel osôb so strednou odbornou kvalifikáciou klesol iba o 2-4 percentuálne body na 32-33%.“
- „O reformoch len hovoríme, ale neuskutočnili sa. Namiesto úzkej (odbornej) špecializácii školy by mali dať silný základ, to by bol plus proti spoločnosti založenej na vedomostiach. Podľa môjho názoru najlepším odborným vzdelaním je dobré základné vzdelanie. V dnešnom svete sú zmeny také rýchle, že to, čo študent v danom odbore dokončí, už nie je potrebné alebo nie v požadovanej podobe. Znie to

síce čudne, ale môžeme tvrdiť: odborné školy vychovávajú nezamestnaných. Odborné vzdelanie by sa malo začať po ukončení strednej školy, v rámci duálneho vzdelania alebo v továrni. Odborné vzdelanie sa má dostať do sveta vzdelania dospelých a malo by poskytnúť také kompetencie a zručnosti, ako je dobrá komunikačná zručnosť, flexibilita a dobrá zručnosť riešenia problémov. Naše odborné školy stále rozmýšľajú v Slovensku a v slovenských továrňach a nezohľadňujú výzvy globalizovaného sveta. Bez ovládania anglického jazyka v tomto svete sa nedá pohybovať.”

- „Odborné školy kedysi fungovali v duálnom vzdelávaní, aj keď ich takto nenazvali. To znamená, že 2 alebo 3 dni bolo teoretické vzdelanie a následne 2 alebo 3 dni praktické v továrni alebo dielni. Duálne vzdelanie je však v súčasnosti slepou uličkou. Myslíme si, že sme vynašli španielsky vosk, snažíme sa zaviesť niečo, čo už dávno stratilo svoj význam. Duálne vzdelanie produkuje pracovníkov k linkovej práci danej továrne. Kvalifikovaných odborníkov potrebujú už pri príprave výroby, plánovaní, nakoľko kedysi kapitál smeroval tam, kde boli suroviny, dnes financie smerujú tam, kde je duševný potenciál.”

#### *Silné a slabé stránky súčasného systému odborného vzdelávania, úvahy o zmenách.*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- V dôsledku zručností získaných prostredníctvom duálneho vzdelávania sa absolventi stávajú menej sebastačnými a sebavedomými a nezískajú zručnosti a kompetencie, ktoré by im umožnili založiť vlastný podnik.
- „Za dôležitú potrebu by som uviedol podmienky pre začatie podnikania. Podľa platných predpisov k podnikaniu často nestačí odborné vzdelanie, ale budúci podnikateľ musí mať dlhoročné profesionálne skúsenosti. Nedostatky sú pri získavaní odborných skúseností, nakoľko veľa mladých sa nedokáže zamestnať vo svojej profesii a tak nemôže získať skúsenosti. Druhým najväčším dôvodom je nedostatok financií potrebných na založenie podnikania. Je potrebné pomáhať pri rôznych oblastiach poradenstva, napr. právne, marketingové, úverové, daňové poradenstvo.”
- „Jedným z najsilnejších bodov našej odbornej prípravy by mali byť vhodné vzdelávacie kapacity, vzdelanie s veľkými skúsenosťami v teoretickej a praktickej príprave a domáce a zahraničné stáže pre našich študentov. Jednou zo slabých stránok je skutočnosť, že v dôsledku prebiehajúcich reforiem vzdelávacieho systému

vstupujú na strednú školu študenti s nedostatočnými znalosťami. V mnohých prípadoch by sa mali riešiť aj nedostatky v učebných osnovách základných škôl. Na stredoškolské vzdelávanie prichádzajú veľmi nemotivovaní a s takým nedostatkom vedomostí, že je ťažké dosiahnuť výsledky v odbornom vzdelávaní a príprave, ale hospodárstvo má na absolventov pomerne vysoké nároky. Zvyšujúca sa mobilita študentov a učiteľov by sa mala vnímať ako príležitosť pre viac ľudí na získanie skúseností v medzinárodnom pracovnom prostredí. Aktívne sa zapojiť do programov EÚ pre pedagógov a vedeniu školy. Dlhodobá spolupráca s medzinárodnými partnermi. Jedným z nebezpečenstiev je, že slovenská vzdelávacia politika zatieni význam ekonomického odborného vzdelávania.“

- „Myslím si, že zmena bude vždy potrebná. Na jednej strane držať krok s vekom a na druhej strane vyhovieť potrebám čo najväčšieho počtu záujemcom. Podľa môjho názoru zmenou režimu sa zmenilo aj odborné vzdelanie – zrušil sa predchádzajúci systém, vďaka čomu študenti prevažne začínajú svoju profesiu ako súkromní podnikatelia. Podľa môjho názoru je nedostatok odborníkov spôsobený najmä tým, že mladí ľudia sa zdráhajú zvoliť manuálnu prácu, a väčšina rodičov si stále myslí, že ich dieťa bude musieť získať diplom, aby uspel. Daná škola by mala. Cieľom odborného vzdelávania by malo byť najmä poskytnúť študentom praktické vedomosti, ktoré, žiaľ, nemôžu získať z učebníc.“

### *Vzťah medzi učebnou osnovou, metodológiou a praxou v odbornom vzdelávaní a podnikaní.*

Podrobnosti rozhovorov (v súhrne):

- „Podľa môjho názoru je neprimerane veľa počet teoretických hodín oproti praktickým. Som toho názoru, že by sa mal zvyšovať počet praktických hodín. Je takmer isté, že s väčšou praxou by mladí ľudia mohli byť odvážnejší a sebedomejší.“
- „Mnohokrát sa šírili správy, že sú potrebné nové učebnice podľa nového prístupu, nového myslenia. Doteraz sa to bohužiaľ nestalo. Preto pedagógovia našej školy sa snažia pridať niečo plus k suchej osnove - vlastný názor, skúsenosti, praktické príklady, zaujímavosti, aktuality, aby sme aj s tým pomáhali a viedli k správnej ceste. Na našej škole používame spôsob, že po dokončení určitej učebnej osnovy ju

„vyfarbíme“ s praktickými prvkami a tak ju spravíme zaujímavejšou pre našich študentov. Ak to mám vyjadriť v percentách, tak 60% je teória a 40% prax.”

- „Každý, s ktorým som sa bavil na túto tému si myslí to isté. Je málo teoretických hodín. Veľmi. V každom prípade treba zvyšovať počet praktických hodín, ale nie na úkor teoretických. Ten, kto má prax, vždy sa ľahšie vedel zamestnať.”
- „Je známe, že rámcové učebné osnovy vypracovávajú takí ľudia, ktorí s výučbou nikdy nemali nič spoločné alebo s ňou mali minimálny kontakt. Je potrebná zmena, už dlhé roky. Viac praktických príkladov po získaní teoretickej vedomosti. Žiadam, aby teoretické predmety boli vždy doplnené praktickými časťami, ktoré sú zaujímavé, ľahko zrozumiteľné a v neposlednom rade veľmi aktuálne. Podľa mňa (aj u nás) je počet teoretických hodín viac ako praktických. Oveľa.”
- „Prevažne používame tradičné spôsoby, ale využívame aj možnosť triednej práce. Spoločne plánujeme projekt, spoločne rozmýšľame, spoločne opravujeme.”

## Zhrnutie a výhľad

V tejto štúdiu sme sa pokúsili zhodnotiť situáciu odborného vzdelávania a podnikateľských schopností v Maďarsku a na Slovensku. Skúsenosti nášho dotazníkového prieskumu a rozhovorov presiahli to, čo sme očakávali. Najdôležitejšie výsledky v krátkosti zhrňujeme:

- Jednou z veľkých skúseností našej štúdie je, že mladí ľudia v „podnikateľskom veku“ si nie sú istí začiatkami a nemusia mať nevyhnutne pozitívny názor na podnikateľov ako ľudí. Tieto predsudky sa musia riešiť, aby sa podporila forma samostatne zárobkovo činných osôb.
- Je tiež pozoruhodné, že systémy každej krajiny sa v čom líšia: kým Slováci sú vo všeobecnosti spokojnejší so svojim vzdelávaním, kvalitnú zmenu vidia iba vo vedomostiach a praxi – Maďari sú vpred vo vzdelávaní, ktoré vedie k získaniu kvalifikácie (maturita).
- Napriek tomu všeobecným problémom v oboch systémoch je, že ani členovia, ani účastníci systému nedisponujú aktuálnym obrazom o úlohe, možnostiach, role podnikov ohľadne podnikateľských zručností. Prieskum ukázal, že také dôležité soft-skills ako iniciatíva, alebo praktické skills ako ovládanie cudzích jazykov nepatria

medzi zručnosti potrebné pre úspešné podnikanie. S týmto každopádne treba pracovať.

- Aj keď sa zdá, že obe krajiny sa metodicky snažia inovovať, je dôležité, aby sa na obnovu metodiky vzťahovala skutočná inovácia. Obidve krajiny sú otvorené na inováciu a na podporu individuálnych vzdelávacích ciest; z rozhovorov však jasne vyplýva, že usmernenia pre rozvoj sa už desaťročia zblížujú a opakujú.
- Je mimoriadne dôležité, aby sa obe krajiny riadili piatimi odporúčaniami uvedenými v literatúre, keďže výskum odhalil nedostatky v každom z piatich odporúčaní.

V súhrne: Podľa nášho názoru musí každý, kto má v týchto dvoch krajinách ciele rozvoja podnikania, najprv pracovať s koncepciou podnikania, aby sa postoje k podnikaniu mohli vyvíjať pozitívnym smerom. Ak sa to uskutoční, môže prichádzať rozvoj soft-skills a inovatívne premyslenie praktickej metodológie – v obidvoch krajinách existuje veľa osvedčených postupov na prenos vedomostí.

Dôrazne odporúčame náš výskum a jeho výsledky každému, kto čelí tejto veľkej výzve! Naše výsledky aj my sami zapracujeme do nášho vzdelávacieho programu.



## Prílohy

### Použité výskumné materiály

#### 1. príloha: použitý dotazník

Dotazník bude poskytnutý v surovom (nezobrazenom) formáte, ale rovnakým spôsobom ako pôvodný obsah.

#### Dotazník projektu ProVocEnt

Milý respondent!

Pred vyplnením dotazníka prosím pozorne si prečítajte informácie.

Dotazník vyplníte v rámci projektu „ProVocEnt“, ktorý sa uskutoční prostredníctvom Slovensko-maďarskej spolupráce z roku 2017 (HU-SK). Projekt sa zaoberá rozvojom podnikateľských zručností účastníkov odborného vzdelávania. K tejto téme sme zvedaví na Váš názor.

Vyplnenie dotazníka je v každom prípade dobrovoľné a anonymné. Ak máte menej ako 18 rokov, dotazník prosím vyplňte so súhlasom dospelého.

Vyplnenie dotazníka zaberie približne 15 minút.

Ďakujeme!

Realizátori projektu



#### Osobné údaje

V nasledujúcich niekoľkých otázkach sa budeme zaujímať o vaše osobné informácie, ktoré potrebujeme na zostavenie našej výskumnej vzorky. Z dôvodu rozmanitosti respondentov sa môžu vyskytnúť otázky, ktoré sa vás netýkajú, čo je pre tento dotazník bežné.

Vo všetkých prípadoch budú údaje dôverné.

1. Pohlavie:

- Muž
- Žena
- Nechcem odpovedať.

2. Do akej vekovej kategórie patríte?

Poznámka: Prosím, nezabudnite, ak máte menej ako 18 rokov, dotazník prosím vyplňte so súhlasom dospelého.

- 14-16
- 17-19
- 20-22
- 23-25
- 25-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69
- nad 70

3. Kde bývate v súčasnosti?

- Dedina.
- Menšie mesto.
- Krajské mesto.
- Hlavné mesto.

4. V ktorej krajine žijete?

- Slovensko.
- Maďarsko.

5. Aké je Vaše najvyššie vzdelanie?



*Poznámka:* Ak aj v súčasnosti študuje, prosíme ako najvyššie vzdelanie označte to, ktorého sa aj v súčasnosti zúčastnite!

- Menej ako 8 tried
- Základná škola
- Stredná škola, bez maturity
- Maturity
- Vysoká škola
- Univerzita

6. Ukončili / ukončujete strednú odbornú školu alebo odbornú školu?

- Áno.
- Nie.

7. V súčasnosti študujete?

- Áno.
- Nie.

8. Ak aj v súčasnosti študujete, prosím, vyberte si s nasledovných: (voliteľná otázka!)

*Poznámka:* Veta sa začína: V súčasnosti...

- študujem na gymnáziu,
- študujem v strednej odbornej škole,
- študujem v odbornej škole,
- študujem na odbornom gymnáziu,
- študujem na vysokej škole.

9. Prosíme, označte Váš aktuálny stav zamestnania:

- Hľadám zamestnanie.
- Pracujem ako zamestnanec.
- Pracujem ako podnikateľ.
- Pracujem ako praktikant.
- Pracujem ako študentský pracovník.

- Iné:

10. Podarilo sa Vám zamestnať vo Vašej profesii?

- Áno.
- Nie.
- V mojom prípade otázka je neinterpretovateľná.

11. Prosím, vyberte si, v akej role pokračujete vo vyplnení dotazníka:

- Som študent odborného vzdelávania.
- Pracujem v odbornom vzdelávaní (napr. učiteľ, pedagóg, výskumník, člen komory, atď. )
- Som externý.

---

## Postoj k podnikaniu

V nasledovných pár otázkach sme zvedaví na Váš postoj k podnikaniu. Táto časť tvorí najdôležitejšiu časť prieskumu. S údajmi sa zaoberáme dôverne. A következő pár kérdésben az Ön véleményére leszünk kíváncsiak a vállalkozói léttel kapcsolatban.

1. Keby som sa mohol rozhodovať samostatne, moje živobytie:

- By som zabezpečoval ako zamestnanec v nejakej firme alebo vo verejnej správe.
- By som zabezpečoval ako vedúci zamestnanec v nejakej firme alebo vo verejnej správ.
- By som zabezpečoval ako podnikateľ vo svojej profesii.
- By som zabezpečoval ako podnikateľ v akejkoľvek profesii.

2. Začali ste niekedy alebo začali by ste podnikáť?

- Áno.
- Nie.
- Možno

3. Ak ste začali podnikáť, aj v súčasnosti v ňom pracujete? (dobrovoľná otázka).

- Áno.

- Nie.
4. Ak by ste začali podnikať, alebo ste začali podnikať, aký bol / je dôvod? Prosím napíšte v 1-2 vetách. (dlhá otázka).
  5. Prosíme, dokončite vetu: O podnikateľoch si myslím, že... (krátka odpoveď).
  6. Prosíme, dokončite vetu a odôvodnite: O začatí podnikania si myslím, že... (dlhá odpoveď).
  7. Ak ste kedysi začali podnikať, alebo plánujete, ktoré tvrdenia hrai vo Vašom rozhodnutí dôležitú úlohu? Prosíme, označte od 1 do 6, kde 1 znamená: Vôbec;, 6 znamená: Úplne.
- Nechcem pracovať ako zamestnanec, chcem byť svojim pánom.
  - Cítim sa byť kreatívnejší, než by som pracoval pre jednu firmu.
  - Myslím si, že ako podnikateľ si môžem zarobiť viac peňazí ako zamestnanec.
  - Radšej zamestnám ja iných ako by zamestnali mňa.
  - Vidám vo svojom okolí, že je dopyt po službe / produkte a ak sa mi podarí uspokojiť tento dopyt, môžem sa stať úspešným podnikateľom.
  - V mojom odbore nie je veľa pracovných príležitostí, takže by som radšej bol samostatne zárobkovo činný / podnikateľ.

*Google form tabuľka pomenovanie oblastí (6 stupňová Likert stupnica):*

- 1- *Nehrá žiadnu rolu*
- 2- *Skôr nehrá žiadnu rolu.*
- 3- *Aj hrá, aj nehrá rolu.*
- 4- *Trošku si hrá rolu.*
- 5- *Skôr hrá rolu.*
- 6- *Úplne hrá rolu.*
- 7- *Neviem / nechcem odpovedať.*

8. Prosíme, ukončíte vetu! Myslím si, že to, aby som bol efektívnym podnikateľom, závisí na...
- mám dobré vedomosti, napr. ako platiť dane, účtovať alebo si vybaviť úradne veci, atď.
  - mám dobré zručnosti, napr. som kreatívny, iniciatívny, viem zvládnuť riziká, atď.
- 

### **Stanovisko k vzdelávaniu v oblasti podnikania a podnikateľskému prostrediu**

V nasledujúcich pár otázkach sme zvedaví na Váš názor o vzdelávaní v oblasti podnikania a podnikateľskom prostredí. Je to posledná časť prieskumu. Ez a kutatás legutolsó része. S údajmi sa zaoberáme dôverne.

1. Prosím, vyberte si dokončenie vety!

Ak by som mal príležitosť študovať v oblasti podnikania, najradšej by som sa učil:

- Od dobrého pedagóga (bez ohľadu na počet hodín), ktorý mi povie, čo mám vedieť, aby som sa stal efektívnym podnikateľom.
- Z dobrej učebnej osnovy, na základe ktorej (aj samostatne) sa naučím to, čo mám vedieť.
- Z kurzu, z kurzového materiálu, ktorý mi pomáha rozvíjať moje podnikateľské zručnosti.
- Od dobrého mentora, ktorý podporuje môj nezávislý proces učenia a prispôsobuje to, čo potrebujem vedieť.

2. Prosíme, napíšte Váš názor! Ak na mobilnom zariadení (mobilný telefón, tablet alebo prenosný počítač) bol k dispozícii vzdelávací nástroj, potom

- By som rád používal.
- Nerád používam takéto nástroje.
- By som vyskúšal a potom by som sa rozhodol, či by som používal.

3. Vyplňte nasledujúcu vetu vyjadrením vášho súhlasu na stupnici od 1 do 5 v nižšie uvedenej tabuľke. 1 znamená, že uvedená vlastnosť pre Vás vôbec nie je dôležitá, 5 znamená, že uvedená vlastnosť pre Vás je veľmi dôležitá.

Ak by som disponoval takým učebným materiálom, pre mňa by bolo dôležité, aby obsahoval:

- Farebné fotky, kresby ako ilustrácie ku každému učivu.
- Príklady, z ktorých sa môžem naučiť, ako sa mám stať úspešným podnikateľom.
- Príklady, ako to nerobiť, lebo vedú k zlyhaniu.
- Nápady na marketing alebo na jednoduchú reklamnú kampaň.
- Pokyny ako získať úver.
- Kontrolné otázky, či som sa naučil, čo som mal.
- Úlohy, ktoré musím samostatne vyriešiť a zabezpečujú kontrolu.
- Rozhovory s úspešnými podnikateľmi, že v čom vidia úspech.

*Google form tabuľka pomenovanie oblastí (5 stupňová Likert stupnica):*

- 1- *Vôbec nie je dôležité.*
- 2- *Skôr nie je dôležité.*
- 3- *Je, aj nie je dôležité.*
- 4- *Skôr je dôležité.*
- 5- *Je veľmi dôležité.*
- 6- *Neviem / Nechcem odpovedať.*

4. Prosíme, ohodnoťte nasledovné vlastnosti od 1 po 10 podľa toho, ako sú pre Vás dôležité na to, aby sa niekto stal efektívnym podnikateľom.

- dobrá komunikácia
- inovácia
- riešenie problémov
- riešenie konfliktov
- iniciatíva
- riadenie rizík
- riadenie zmien, pozitívna reakcia na zmeny

- kreativita
- sebazpoznanie
- neustály rozvoj, vzdelávanie

5. Prosíme, vyjadrite Váš názor! Myslím si, že súčasný školský systém podporuje vznik vyššie uvedených vlastností. .

- Áno.
- Nie.

6. Vyplňte nasledujúcu vetu vyjadrením vášho súhlasu na stupnici od 1 do 5 v nižšie uvedenej tabuľke. 1 znamená, že uvedená vlastnosť pre Vás vôbec nie je dôležitá, 5 znamená, že uvedená vlastnosť pre Vás je veľmi dôležitá.

Podľa mňa, dobré podnikanie môže byť posilnené:

- Ovládanie cudzích jazykov zo strany vedúceho a zamestnancov.
- Dobré vzťahy a spolupráca (napr. s inými podnikateľmi, odbornou komorou, atď..).
- Digitálna gramotnosť vedúcich a zamestnancov.
- Poskytovanie informačných a komunikačných technológií v podniku a ich efektívne uplatňovanie.
- Lojalita zamestnancov.

*Google form tabuľka pomenovanie oblastí (5 stupňová Likert stupnica):*

- 1- *Vôbec nie je dôležité.*
- 2- *Skôr nie je dôležité.*
- 3- *Je, aj nie je dôležité.*
- 4- *Skôr je dôležité.*
- 5- *Je veľmi dôležité.*
- 6- *Neviem / Nechcem odpovedať.*

7. Čo si myslíte, čo je ešte potrebné na vybudovanie dobrého podnikania? (krátka odpoveď).
8. Ste spokojný s podielom praxe – výučby v odbornom vzdelávaní?
- Áno.
  - Nie.
9. Prosím, odôvodnite! (krátka odpoveď)
10. Podľa vášho názoru predmety vedomostí a praxe o podnikaní a podnikaní v oblasti školského odborného vzdelávania a vzdelávania dospelých, súčasné rámcové učebné osnovy (áno / nie odpovede):
- sú vhodné na vybudovanie a rozvoj hospodárskeho myslenia,
  - sprostredkujú znalosti potrebné na pochopenie fungovania trhovej ekonomiky,
  - poskytujú príležitosť na rozvoj nápadov a plánov na založenie a vedenie vlastného podnikania,
  - poskytujú príležitosť na preskúmanie administratívneho zázemia začínajúcich podnikateľov (napr. začínajúcich virtuálnych podnikateľov prostredníctvom situačných cvičení),
  - obsahujú súčasné znalosti a postupy súvisiace s prieskumom zdrojov (napr. súčasné úverové schémy, domáce a / alebo medzinárodné súťaže atď.)
11. Myslíte si, že súčasný politický - odbornopolitický systém podporuje začínajúce podniky?
- Áno.
  - Nie.
12. Myslíte si, že súčasná hospodárska situácia podporuje začínajúce podniky?
- Áno.
  - Nie.

13. Ak vykonávate odborné vzdelávanie v rámci svojej práce, robíte to v mieste svojho bydliska?

- Áno.
- Nie.

14. Ak to nerobíte v mieste svojho bydliska, tak kde: (otvorená, dobrovoľná otázka).

---

**Vaše odpovede boli zaznamenané! Ďakujeme, že Vašimi odpoveďami ste prispeli k úspechu našej inovácie!**

**Ak sa chcete dozvedieť viac o projekte, navštívte túto webovú stránku: *link*.**



## 2. príloha: Verejné návrhy rozhovorov (riaditeľský, pedagogický)

### Otázky na vedúceho inštitúcie (Hlavný riaditeľ, riaditeľ)

#### Úvod:

- Prosím, predstavte inštitúciu! (SK: škola, HU: centrum+členská inštitúcia).
- Aký je profil inštitúcie (odborníci).

#### VŠEOBECNÉ OTÁZKY:

- V posledných rokoch došlo v oblasti odborného vzdelávania k významným zmenám. Akým smerom sa podľa vás v dôsledku reforiem uberá odborné vzdelávanie?
- Úloha a váha praxe sa v poslednom čase zmenila. Myslíte si, že zmena môže pomôcť mladým profesionálom vstúpiť na trh práce alebo začať podnikáť s väčšou dôverou, s väčším počtom kvalitnejších odborných znalostí?
  - o Ak áno, prečo?
  - o Ak nie, prečo nie?

#### ROZHOVOROVÉ OTÁZKY K UČEBNEJ OSNOVE A NÁVRHU ODBORNEJ POLITIKY

- Základným predpokladom projektu je to, že po získaní kvalifikácie oveľa menej mladých profesionálov založilo svoje vlastné podnikanie, ako by mohli z dôvodu svojich znalostí, schopností a zručností. Vy s tým súhlasíte, ak áno, aký je dôvod?
- Má možnosť Vaša inštitúcia požiadať o pomoc v otázkach o školeniach / finančnej poradenstve o podnikaní? Ak áno, prosím vymenujte spolupracujúce organizácie a predstavte, v čom spočíva spolupráca.
- Existuje zavedená prax pre účasť mladých ľudí na podnikateľskom poradenstve?
- Výučba cudzích jazykov je veľmi dôležitá aj v odbornom vzdelávaní.

- Existuje možnosť výučby odborného jazyka na primeranej úrovni?
  - o Ak áno, môžeme byť spokojní s dosiahnutou úrovňou ovládania cudzieho jazyka?
  - o Ak stále existuje priestor na zlepšenie, aké sú faktory, v ktorých je potrebný pokrok?
- Majú študenti príležitosť na osvojenie cudzieho jazyka o podnikateľských vedomostiach?
  - o Ak áno, v akej úrovni?
  - o Ak nie, považujete za dôležité ho zaviesť a aké riešenie navrhujete?
- Ak máte spraviť rýchlu SWOT analýzu, ako by vyzerala?
- Kam by ste zaradili do SWOT analýzy počet, životaschopnosť podnikov, ktoré vybudovali študenti odborného vzdelávania?

#### OTÁZKY PRE KOLEGOV RIADITEĽA

- Inštitúcie odborného vzdelávania vykonávajú sledovanie kariéry. Máte taký údaj, v akom pomere pracujú absolventi na trhu práce ako zamestnanci alebo podnikatelia?
- Ak tieto informácie nemáte, aké sú vaše odhady miery založenia podnikov vo vašom regióne a ktoré odvetvia alebo špecializácie sú uprednostňované?

#### Otázky na pedagógov

#### Úvod:

- Prosím, predstavte inštitúciu! (SK: škola, HU: centrum+členská inštitúcia).
- Aký je profil inštitúcie (odborný).

#### VŠEOBECNÉ OTÁZKY:

- V posledných rokoch došlo v oblasti odborného vzdelávania k významným zmenám. Akým smerom sa podľa vás v dôsledku reforiem uberá odborné vzdelávanie?

- Úloha a váha praxe sa v poslednom čase zmenila. Myslíte si, že zmena môže pomôcť mladým profesionálom vstúpiť na trh práce alebo začať podnikat' s väčšou dôverou, s väčším počtom kvalitnejších odborných znalostí?
  - o Ak áno, prečo?
  - o Ak nie, prečo nie?

#### ROZHOVOROVÉ OTÁZKY K UČEBNEJ OSNOVE A NÁVRHU ODBORNEJ POLITIKY

#### Odborné vzdelávanie v školskom systéme, vzdelávanie dospelých

- Základným predpokladom projektu je to, že po získaní kvalifikácie oveľa menej mladých profesionálov založilo svoje vlastné podnikanie, ako by mohli z dôvodu svojich znalostí, schopností a zručností. Vy s tým súhlasíte, ak áno, aký je dôvod?

#### Pri nasledovných otázkach, prosíme odôvodnite Vašu odpoveď!

- Podľa vášho názoru **predmety** vedomostí a praxe o podnikaní a podnikaní v oblasti školského odborného vzdelávania a vzdelávania dospelých, súčasné rámcové učebné osnovy (áno / nie odpovede):
  - o sú vhodné na vybudovanie a rozvoj hospodárskeho myslenia,
  - o sprostredkujú znalosti potrebné na pochopenie fungovania trhovej ekonomiky,
  - o poskytujú príležitosť na rozvoj nápadov a plánov na založenie a vedenie vlastného podnikania,
  - o poskytujú príležitosť na preskúmanie administratívneho zázemia začínajúcich podnikateľov (napr. začínajúcich virtuálnych podnikateľov prostredníctvom situačných cvičení),
  - o obsahujú súčasné znalosti a postupy súvisiace s prieskumom zdrojov (napr. súčasné úverové schémy, domáce a / alebo medzinárodné súťaže atď.)
- Aké metódy vo všeobecnosti umožňujú veľkosť triedy, postoje študentov alebo dostupné učebné osnovy pre výučbu predmetu?

- Podľa Vášho názoru zavedenie duálneho systému, outsourcing pracovných skúseností k podnikom
  - pomáha, ak áno v akom rozsahu rozvoj podnikateľského postoja mladých ľudí? Ak nie, prečo nie?
  - povzbudzuje podnikateľský duch u mladých? Ak áno, prečo, ako nie, prečo nie?
  - prostredníctvom stáží nepriamo mladí ľudia tiež získavajú podnikateľské zručnosti (napr. videli ste cez praktické príklady)? Prosíme, odôvodnite Vašu odpoveď!

## Vzdelávanie dospelých

### ak pedagóg vyučuje vo vzdelávaní dospelých; ak nie, otázky môžete vynechať

- Podľa Vášho názoru **moduly profesionálnych požiadaviek** súčasných znalostí a praxe podnikania a riadenia podniku
  - do akej miery sú schopné rozvíjať ekonomické myslenie?
  - ako sprostredkujú vedomosti potrebné na pochopenie toho, ako funguje trhové hospodárstvo? Aký je pomer medzi teóriou – praxou?
  - počas praxe do akej hĺbky dávajú príležitosť rozvíjať nápady a plány na začatie a vedenie vlastného podnikania?
  - ako sú aktualizované? Pedagógovia sú schopní obnoviť obsah? (napr. aktualizovať súčasné poznatky a postupy v oblasti prieskumu zdrojov, zahrnúť informácie o súčasných úverových schémach, domácich a / alebo medzinárodných súťažiach atď.)
- Akú metodiku používate pri výučbe požiadaviek modulu?
- Podľa vášho názoru to, že v podnikoch sa uskutočňuje odborná príprava v oblasti vzdelávania dospelých (približne 40 - 70% z celkového počtu hodín)
  - pomáha, ak áno, v akej miere rozvoj podnikateľského postoja dospelých?
  - dá pozitívny príklad o podnikaní? Prosím, odôvodnite Vašu odpoveď!

- dá negatívny príklad o podnikaní? Prosím, odôvodnite Vašu odpoveď!
- prostredníctvom sťaží nepriamo ľudia tiež získavajú podnikateľské zručnosti (napr. videli ste cez praktické príklady)? Prosíme, odôvodnite Vašu odpoveď!

### O odbornom vzdelávaní všeobecne

- Podľa Vášho názoru v každom odbornom vzdelávaní je zabezpečená možnosť, aby študenti alebo účastníci vzdelávania dospelých dostali podnikateľské vedomosti?

Ak nie, aké povolania by si vyžadovali podnikateľské vzdelanie?

Aké povolania by si vyžadovali ešte viac podnikateľské vzdelávanie na základe potrieb trhu práce?

- 
- Úlohou sektorových rád pre zručnosti je zastupovať odborné odporúčania podnikateľských organizácií v každom priemyselnom odvetví na nepretržitý rozvoj a modernizáciu obsahu odborného vzdelávania a prípravy a na uspokojovanie potrieb trhu práce a ponuky odbornej prípravy.

- Myslíte si, že fungovanie sektorových rád pre zručnosti môže pozitívne ovplyvniť získavanie praktických vedomostí a vzdelávanie o podnikaní a podnikovom riadení v každom sektore?

Ak áno, akým spôsobom sa objaví tento pozitívny vplyv?

- Aká by bola podľa vášho názoru najväčšia pomoc pre učiteľa špecializovaného vo výučbe podnikania a riadenia podniku?

*Okrem vlastného názoru pedagóga sa opýtajme, akí by mohli byť užitočné tieto:*

- zaujímavo postavený učebný materiál
- prakticky orientovaný učebný materiál
- užitočná báza úloh
- príklad na virtuálne zaoženie podniku
- kurz na získanie zručností kombinovaných s odbornou prípravou
- iné: .....

**PROSÍME, PREČÍTAJTE SI VIAC O PROJEKTE!**

**MÁTE ZÁUJEM O MENTORSKÚ ÚLOHU PRI VÝUČBE UČEBNEJ OSNOVY VYVINUTEJ PRE TENTO PROJEKT, KTORÝ  
SME VYPRACOVALI NA MOBILNÉ NÁSTROJE A KOMBINOVALI SME S PRVKAMI E-LEARNINGU?**

## Zoznam obrázkov a tabuliek

1. tabuľka: Členenie podnikateľských kompetencií podľa poznatok – zručnosť - postoj podľa Halász (2006)
- 

1. obrázok Najväčšie dosiahnuté vzdelanie celej vzorky
2. obrázok: Rozdelenie podľa inštitúcií súčasných študentov
3. obrázok: Miera zamestnanosti v súčasnosti pracujúcich
4. obrázok: Pomer profesijných kategórií
5. obrázok: Rozdelenie respondentov podľa pohlavia a krajiny
6. obrázok: Rozdelenie štúdia odborných škôl medzi respondentov z Maďarska a Slovenska
7. obrázok: Podnikateľský duch v dvoch krajinách
8. obrázok: Podnikateľský duch v jednotlivých krajinách, druhý faktor
9. ábra: Podnikateľský duch v dvoch krajinách
10. obrázok: Čo ovplyvní začatie podnikania?
11. Čo má obsahovať učebná osnova pre úspešné podnikanie?
12. obrázok: Spokojnosť s určitými podrobnosťami učebných osnov a predmetov
13. obrázok: Akou váhou hodnotia respondenti jednotlivé vlastnosti v prípade podnikateľskej roly?
14. obrázok: Čo je potrebné na úspech?

## Použitá literatúra

- Cedefop-ReferNet (2016): Key Competences In Vocational Education And Training, Slovakia, link:  
[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet\\_SK\\_KC.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet_SK_KC.pdf)
- Eurostat: Benchmarks. n.é. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/eu-benchmarks>
- Európska komisia (n.é.): Kľúčové kompetencie, link:  
[http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences\\_hu](http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_hu)
- Gönczöl Enikő – Jakab György – Dr. Cser Erika  
(2011): Rozvoj podnikateľskej kompetencie vo verejnom vzdelávaní. In: Új Pedagógiai Szemle, 2011/07. Link:  
[http://epa.oszk.hu/00000/00035/00147/pdf/EPA00035\\_upsz\\_2011\\_07\\_117-139.pdf](http://epa.oszk.hu/00000/00035/00147/pdf/EPA00035_upsz_2011_07_117-139.pdf)
- Halász a mtsai (2006): Kľúčové kompetencie potrebné k celoživotnému vzdelávaniu. In: A kompetencia (Szerk: Demeter Kinga). Link: <http://ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>
- Halász a mtsai, 2 (2006): Rozvoj podnikateľskej zručnosti. In: A kompetencia (Szerk: Demeter Kinga). Link: <http://ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/vallalkozoi-keszseg>
- Key Competencies (2002). A Developing Concept in General Compulsory Education. The Information Network on Education in Europe. Eurydice, European Unit. Brussels, 2002.
- Lanner Judit: Vývoj štruktúry verejného vzdelávania v Maďarsku: [nih.gov.hu/download.php?docID=19157](http://nih.gov.hu/download.php?docID=19157)
- Lannert Judit - Schmidt Andrea (2003): Správa o maďarskom verejnom vzdelávaní 2003. Elérhető: <http://mek.oszk.hu/01300/01399/html/tarsadalmi.html>
- Realizácia pracovného programu Oktatás és képzés 2010. Pracovná skupina B: Kľúčové kompetencie, Európska rada, 2004. november. (Implementation of „Education and training 2010” Work Programme. Working Group B „Key Competences”. Key Competences for Lifelong Learning. A European Reference Framework, November 2004.)



- Správa o krajine Refernet (2012): Odborné vzdelávanie v Maďarsku. 2012.  
[http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR\\_2012\\_hun\\_final.pdf](http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/CR_2012_hun_final.pdf)
- Tóth László (2010): Segédlet a kompetencia alapú pedagógusképzés módszertani megújulásához, ink:  
[https://www.srpszkk.hu/tamop412b/kompetencia\\_alapu\\_pedagogia/index.html](https://www.srpszkk.hu/tamop412b/kompetencia_alapu_pedagogia/index.html)
- Vass Vilmos (2009): A kompetencia fogalmának értelmezése, link:  
<http://ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/kompetencia-fogalmanak>

---

**Redaktor: Gutjahr Zsuzsanna**

Štúdia je súčasťou projektu „*Propagovanie podnikania v odbornom vzdelávaní – ProVocEnt*“ (kód projektu: SKHU/1601/4.1/062), ktorý sa realizuje v rámci programu spolupráce *Interreg V-A Slovenská republika-Maďarsko* a podporovaný Európskym rozvojovým fondom.  
(Podrobné informácie o programe sú na stránke [www.skhu.eu](http://www.skhu.eu))

Obsah tejto štúdie nemusí nevyhnutne odrážať oficiálne postavenie Európskej únie.

ISBN 978-615-81017-1-4