



Faktory úspechu pri duálnom vzdelávaní

Možnosti prenosu

Impresum

Objednávateľom tejto štúdie v rámci projektu SmartNet (spolufinancovaného EU v rámci Programu cezhraničnej spolupráce Slovenská republika - Rakúsko) bol Inštitút na podporu rozvoja hospodárstva (WIFI) pri Hospodárskej a priemyselnej komore Rakúska.

Majiteľ média a vydavateľ:

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI)
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Text/Autori:

Petanovitsch Alexander, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve)

Schmid Kurt, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bliem Wolfgang, ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Zdroje obrázkov:

Obálka: © Dmitry Kalinovsky

Dátum vydania: Február 2014 (1. vydanie)

ISBN: 978-3-200-03488-4

Tlač: AV+ASTORIA Druckzentrum GmbH

Rodová rovnosť: Ak sa v texte vyskytujú akékoľvek označenia osôb len v mužskom rode, vzťahujú sa v rovnakej miere tak na ženy ako aj na mužov.

Copyright: Všetky práva vyhradené. Dotlač celého textu alebo ktorejkoľvek jeho časti je podmienená súhlasom majiteľa vlastníckych práv a uvedením zdroja.

Vylúčenie ručenia a záruky: Napriek veľmi dôslednému spracovaniu všetkých údajov je zo strany majiteľa média vylúčené ručenie a záruka s nimi spojené.

OBSAH

Úvod a prehľad	3
PLÁN	5
I. Základné otázky & koncepcia	6
II. Štrukturálne rozhodnutia	10
III. Časové rozvrhnutie plánu	25
SPRÁVA	29
1 Východisková situácia a stanovenie cieľov	30
2 Učňovské vzdelávanie v ČSSR a v Slovenskej republike	33
2.1 Učňovské vzdelávanie v ČSSR po 2. svetovej vojne	33
2.2 Aktuálna štruktúra odborného vzdelávania v Slovenskej republike	34
3 Učňovské vzdelávanie v európskom kontexte - porovnanie	37
3.1 Vysvetlenie pojmov	37
3.2 Berufliche Erstausbildungssysteme im internationalen Vergleich	40
3.3 Systémy učňovského vzdelávania v medzinárodnom	43
3.4 Duálne učňovské vzdelávanie a vstup mladých ľudí na trh	50
4 Základné piliere duálneho vzdelávania	53
4.1 Aspekty governance (<i>spravovania</i>) a financovania	55
4.1.1 Základná štruktúra governance (<i>spravovania</i>) na príklade rakúskeho systému učňovského vzdelávania	56
4.1.2 Štruktúra financovania na príklade učňovského vzdelávania systému učňovského vzdelávania v Rakúsku	59
4.1.3 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učň. vzdelávania NEU	64
4.2 Koncepcia profesií	67
4.2.1 Realizácia koncepcie profesií v učňovských profesiách	70
4.2.2 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učň. vzdelávania NEU	72
4.3 Efektívnosť pre podniky	73
4.3.1 Výpočet nákladov a úžitku	74
4.3.2 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učň. vzdelávania NEU	85
4.4 Mechanizmy manažmentu kvality	88
4.4.1 Nástroje manažmentu kvality na príklade Rakúska	90
4.4.2 Príklady manažmentu kvality v Nemecku a vo Švajčiarsku	97
4.4.3 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učň. vzdelávania NEU	98
4.5 Mechanizmy na prispôsobovanie a inovácie	100
4.5.1 Mechanizmy na prispôsobovanie a inovácie na príklade Rakúska	101

4.5.2	Kompetenčné učebné osnovy/vzdelávacie poriadky.....	102
4.5.3	Inovačné modely učňovského vzdelávania pre rôzne cieľové skupiny.....	103
4.5.4	Rozhodujúce aspekty pre systém duálneho učň. vzdelávania NEU	106
4.6	Dopyt zo strany mládeže - prístup k vzdelávaniu.....	106
4.6.1	Prístup k učňovskému vzdelávaniu na príklade Rakúska	110
4.6.2	Informácie o profesiách.....	112
4.6.3	Vertikálna priepustnosť.....	115
4.6.4	Rozhodujúce aspekty pre systém duálneho učň. vzdelávania NEU	116
4.7	Administratíva a uplatňovanie.....	118
4.7.1	Osobitné formy.....	122
4.7.2	Rozhodujúce aspekty pre systém duálneho učň. vzdelávania NEU	123
5	Vývoj nových učňovských profesií	125
	PRÍLOHY	128
	Príloha A: Odborné vzdelávanie v Československu od r. 1945	129
	Príloha B: Skúsenosti z praxe.....	132
	B. 1 Nemecko-portugalská kooperácia	132
	B.2 Uplatnenie učňovských profesií v oblasti elektrotechnického priemyslu / IT - porovnanie	133
	Príloha C: Rozdelenie učňovských profesií do modulov - Rakúsko	137
	Príloha D: Vývoj nových učňovských profesií.....	140
	D.1 Nemecko.....	141
	D.2 Švajčiarsko	144
	Príloha E: Rakúsky zoznam učňovských profesií od 1. júna 2013.....	148
	Príloha F: Štruktúra rozdelenia učňovských profesií do modulov - príklady.....	154
	Príloha G: Popis profesií a vzdelávací poriadok na príklade učňovskej profesie v oblasti kovospracujúceho priemyslu	156
	Príloha H: Úlohy a aktéri v oblasti podpory učňovského vzdelávania a manažment kvality	162
	Glosár.....	163
	Literatúra	168
	Zdroje online	175

Úvod a prehľad

S ohľadom na rastúci nedostatok odborných pracovných síl najmä v podnikovej výrobe a zároveň vysokú mieru nezamestnanosti mladých ľudí by malo byť v Slovenskej republike v nasledujúcich rokoch opäť zavedené duálne učňovské vzdelávanie. V roku 2014 majú byť vytvorené resp. prispôbené legislatívne podmienky na zmenu ponuky na vzdelávanie v prvých konkrétnych pilotných oblastiach a na rozšírenie duálneho systému s intenzívnou účasťou podnikov.

S týmto cieľom budú v prvom kroku definované na základe skúseností z úspešných systémov duálneho vzdelávania (predovšetkým v Rakúsku, Nemecku a vo Švajčiarsku) faktory úspešnosti pre funkčné učňovské vzdelávanie. V ďalšom kroku sa majú vyvinúť modely uplatnenia na etablovanie týchto základných elementov v cieľovej krajine a na konkrétne implementovanie. To by malo v zmysle transferu know-how prispieť k etablovaniu duálneho systému NEU na Slovensku.

Predložená štúdia sa venuje definovaniu týchto základných faktorov úspešnosti, čím prispieva k podpore ďalšieho pracovného procesu a procesu rozhodovania. Štúdia nedáva odporúčanie pre skutočné vybudovanie systému učňovského vzdelávania na Slovensku, ale chce poukázať na relevantné východiskové body a rôzne možnosti pre vybudovanie učňovského vzdelávania NEU. Konkrétna realizácia je možná iba pri zohľadnení špecifických národných daností a rámcových podmienok.

Popri rozsiahlej analýze relevantnej odbornej literatúry z krajín „klasických“ duálnych systémov (najmä Rakúska, Nemecka a Švajčiarska) vyplývajú znalosti a konštatovania z mnohých rozhovorov a diskusií so zástupcami z oblasti vzdelávania v podnikoch a takýchto potencionálnych podnikov ako aj zástupcami slovenského ministerstva školstva a poradných inštitúcií.

Na začiatku štúdie je zostavená tzv. ROADMAPA (ďalej len „plán“), ktorá má slúžiť podpore pracovných a rozhodovacích procesov pre rozvoj systému učňovského vzdelávania v zmysle duálneho vzdelávania na Slovensku. Štúdia zhŕňa výsledky výskumov formou základných okruhov otázok a poukazuje na to, o ktorých témach sa vzhľadom na systematický vývoj má diskutovať a v konečnom dôsledku rozhodovať. V tomto zmysle tvorí tento plán súčasne súhrn výsledkov štúdií.

Po krátkom náčrte historického vývoja ako aj aktuálnej situácie učňovského vzdelávania na Slovensku (kapitola 2) ponúka kapitola 3 pohľad na základné formy tvorby učňovského vzdelávania a podobných foriem vzdelávania, medzinárodné porovnávanie pôvodných systémov vzdelávania, analýzu významu duálneho učňovského vzdelávania pre vstup mladých ľudí na trh a ako premostenie s kapitolou 4 základné porovnanie vzdelávania učňov v Nemecku, Rakúsku a vo Švajčiarsku.

Základ štúdie tvorí kapitola 4. Prezentuje 7 faktorov úspešnosti, ktoré sa zdajú byť veľmi dôležité pre úspešné a udržateľné etablovanie duálneho učňovského vzdelávania.

Obzvlášť dôležitá úloha z hľadiska atraktivity a dlhodobej udržateľnosti systému učňovského vzdelávania spočíva v jeho flexibilita a najmä adaptabilnosti v zmysle čo možno najrýchlejšej reakcie na zmeny v potrebách kvalifikácií, teda aj trendov dopytu po kvalifikáciách. Kapitola 5 sa venuje základným príznakom vývoja učňovských profesií v porovnávaných krajinách.

V rozsiahlej prílohe sú niektoré aspekty štúdie hlbšie analyzované a je tu poskytnutý celý rad informácií z pozadia a materiálov. Okrem toho je v prílohe aj glosár, v ktorom sú vysvetlené niektoré odborné pojmy, špecifické pre tento odbor.



P L Á N

Tento plán slúži k podpore pracovných a rozhodovacích procesov pre vývoj systému duálneho učňovského vzdelávania na Slovensku. Obsahuje súhrn výsledkov výskumu vo forme okruhov základných otázok a koncepcie, ktoré poukazujú na to, o akých témach sa vzhľadom na systematický vývoj má diskutovať a v konečnom dôsledku rozhodovať. V zmysle zákazky sa sústreďujú vysvetlenia na analýzu relevantných stanovísk v súvislosti s implementáciou a tvorbou systému duálneho učňovského vzdelávania - učňovská príprava NEU (= systém s dvoma miestami pre vzdelávanie, teda podnik & škola, pričom vzdelávanie sa koná prevažne v podniku). Výslovne je tu stanovené, že ide o podanie ruky na podporu pracovného procesu, s čím nie je spojené odporúčanie na skutočnú tvorbu systému učňovského vzdelávania na Slovensku.

Ďalej je tu uvedený časový rámec priebehu (časové rozvrhnutie plánu) na zdôraznenie toho, kedy má byť urobené aké rozhodnutie, aby sa veci okolo implementácie a uplatnenia učňovskej prípravy NEU pohli dopredu.

I. Základné otázky a koncepcia

Základom pre ďalší pracovný proces je súhrn základných otázok a potrebných pilierov, ktoré sú pre rozvoj učňovskej prípravy NEU na Slovensku obzvlášť relevantné a na ceste k implementácii sa musí o nich diskutovať a rozhodnúť.

Dôležité: Nasledovné tvrdenia sa musia chápať - aj keď sú formulované ako konštatovania - výlučne ako podnety k diskusii.

Systémové rozhodnutie

Základom a predpokladom pre ďalšie aktivity a rozhodnutia je konsenzus relevantných aktérov - to sú z pohľadu autorov minimálne príslušné ministerstvá vrátane školskej správy, zástupcovia podnikov/zamestnávateľov a zamestnancov - o tom, ako má byť v zásade vytvorený budúci systém učňovského vzdelávania na Slovensku.

Možné špecifikácie sa pohybujú medzi dvoma extrémnymi pólmi: Na jednej strane je to systém učňovského vzdelávania výlučne v školách - celoškolská forma - (s alebo bez podielu praxe)⁴ a na druhej strane je to výlučne systém duálneho učňovského vzdelávania s prevahou vzdelávania priamo v podnikoch a sprievodným vzdelávaním v učňovských školách⁵ Medzi týmito dvoma extrémami existujú zmiešané systémy⁶, ktoré ponúkajú

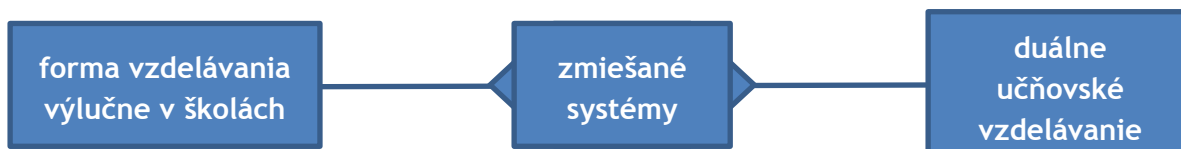
⁴ Toto zodpovedá súčasnému systému vzdelávania na Slovensku

⁵ Extrémna forma, ktorá sa v realite nevyskytuje; najviac sa k nej približujú systémy učňovského vzdelávania v Dánsku, v Nemecku a vo Švajčiarsku

⁶ Toto približne zodpovedá rakúskemu systému učňovského vzdelávania

rovnocenné učňovské vzdelávanie výlučne v školách (počas celej učebnej doby) ako aj duálne učňovské vzdelávanie (rovnocenné, ale nie rovnakého druhu). (Pozri nasledovné znázornenie).

GRAFIKA 0-1: Špecifiká systému učňovského vzdelávania



Zdroj: vlastné znázornenie

Pre Slovensko bude zrejme relevantný zmiešaný systém, a síce doplnením súčasných ponúk zo strany škôl v rámci vzdelávania v školách o pravé duálne učňovské vzdelávanie.

Zmiešané systémy môžu byť vytvorené tak, že:

- Školské a duálne vzdelávania v rovnakej profesii budú existovať paralelne, čím vznikne určitá konkurencia medzi školským a duálnym vzdelávaním.
- Školské a duálne vzdelávania budú obmedzené na jasne vymedzené profesie.

V závislosti od tohto základného rozhodnutia o systémoch vyplývajú pre uplatnenie rôzne závery (pozri II. Štrukturálne rozhodnutia).

V súvislosti s rozhodnutím o systéme sa každopádne musí stanoviť vzájomný pomer vzdelávania (medzi sebou) a k všeobecnému školskému vzdelávaniu. Musia byť stanovené pravidlá priepustnosti (*oprávnenie na postup na ďalší stupeň vzdelávania*), vrátane vzájomného uznania/započítania ukončeného vzdelania medzi systémami ako aj jasné a v celej krajine jednotné úpravy prístupu.

Podnik a pracovisko ako prostredie podporujúce vzdelávanie

Práve v špecifických školských systémoch vzdelávania existuje výzva vnímať podnikový „setting“, teda prostredie pracoviska, ako prostredie, ktoré je relevantné pre vzdelávanie, ktoré vzdelávanie podporuje, a tento fakt náležite oceniť. Toto si preto vyžaduje aj vybudovanie **dôvery v podniky**, to znamená dôveru v to, že podniky budú môcť a chcieť poskytovať kvalitné vzdelávanie.

Bezprostredne s tým je spojená aj skutočnosť, že podniky majú právo slobodnej voľby v rámci učebných modelov a metód, ktoré sú vo vzdelávaní využívané.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- **Stanovenie základného modelu učňovského vzdelávania NEU:**
 - ➔ Stanovenie „duálneho princípu“ = dve miesta vzdelávania - škola & podnik
Bude duálne vzdelávanie zriadené v zmysle „pravého“ učenia primárne orientovaného na pracovisko alebo orientovaného iba na školu (odborná učňovská škola s povinnosťou praxe)?
 - ➔ Určenie miesta vzdelávania (podnik & škola) ako aj príslušné podiely na vyučovacích hodinách a učebných osnovách; prípadne určenie doplnkových, ďalších miest vzdelávania (vzdelávacie združenia, organizácie ponúkajúce kurzy atď.).
 - ➔ Základný konsenzus: Učeň je učiacim sa & pracovníkom ⇒ pracovisko je prostredie podporujúce vzdelávanie.
Daher S tým súvisí zmluvný pomer medzi učiacim sa (učňom), podnikom a školou: učiaci sa je v priamom vzdelávacom vzťahu s podnikom, je teda učiacim sa & pracovníkom podniku ⇒ „pravé“ učenie v protiklade so vzťahom „žiak & praktikant“.
 - ➔ Určenie cieľovej skupiny, najmä veku, predpokladov pre vstup do vzťahu. Stanovenie možností a foriem pre vertikálnu priepustnosť. Stanovenie doby vzdelávania: Určenie časového rozsahu učňovského Vzdelávania NEU. Doba vyučenia konkrétnej profesie môže byť upravená v rámci časového rámca zodpovedajúceho komplexnosti popisu profesie.
- **Učňovská zmluva: Úprava vzťahu učeň ⇔ podnik**
 - ➔ Postavenie učňa a zamestnávateľa
 - ➔ Podnik si učňov na vzdelávanie vyberá sám
 - ➔ Učňovská zmluva medzi podnikom a mladistvým - zvýšenie a zabezpečenie záväzkov pre obidve strany (vrátane rôznych úprav v súvislosti s lehotami na následné ponechanie si učňa a predčasnej výpovede učebnej zmluvy).
 - ➔ Registrácia vzťahov v rámci vzdelávania - Kto preberie administratívu?
- **Úprava vzťahu podnik ⇔ učňovská škola**
 - ➔ Stanovenie **povinného školského vzdelávania učňov**
 - ➔ Rozhodnutie **o časovom pomere** medzi odborným vzdelávaním v podniku a vzdelávaním na škole.
- **Určenie prechodu od povinného vzdelávania k učňovskému vzdelávaniu**
 - ➔ Jednotné prechody pre všetky typy škôl a vzdelávania

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- **Priepustnosť** (*ako oprávnenie na postup na ďalší/iný stupeň vzdelávania*)
 - ➔ Započítanie a rovnocennosť príbuzných vzdelávaní.
 - ➔ Metóda stanovenia kompetencií.
Priepustnosť smerom k terciárnemu vzdelaniu vrátane preklenovacích kurzov a skúšok.
 - ➔ Prístup absolventov z oblasti školského vzdelávania ⇒ skrátenie doby učňovského vzdelávania.
 - ➔ Prístup dospelých s odbornou praxou a bez nej > skrátenie doby učňovského vzdelávania.
 - ➔ Jasné a jednoznačné stanovenie priepustnosti medzi formálnymi systémovými prvkami ⇒ s akým ukončením vzdelania mám prístup k akej forme ďalšieho vzdelávania, ktoré typy ukončenia vzdelania sú rovnocenné alebo aj rovnakého druhu?

II. Štruktúálne rozhodnutia

Prefungovanie systému duálneho učňovského vzdelávania musí vzájomne pôsobiť mnoho faktorov. Praktický systém governance („spravovanie“), efektívne administratívne štruktúry a mechanizmy manažmentu kvality a inovácií patria k tomu tak isto ako aj motivovaná mládež, zainteresovaná na vzdelávaní.

Základným prvkom učňovského vzdelávania sú ale **podniky**, ktoré sú ochotné pôsobiť **ako vzdelávacie podniky**. Aj keď v etablovaných systémoch učňovského vzdelávania mnohé podniky zdôrazňujú svoju sociálnu angažovanosť vzdelávať mladých ľudí s cieľom vytvoriť im predpoklady pre úspešný vstup do pracovnej sféry, spravidla bude prioritná **podnikovohospodárska kalkulácia efektívnosti ako oprávnený cieľ**. O to viac to platí pre krajiny, v ktorých sa etabluje duálne učňovské vzdelávanie, avšak podniky nemajú takúto tradíciu.

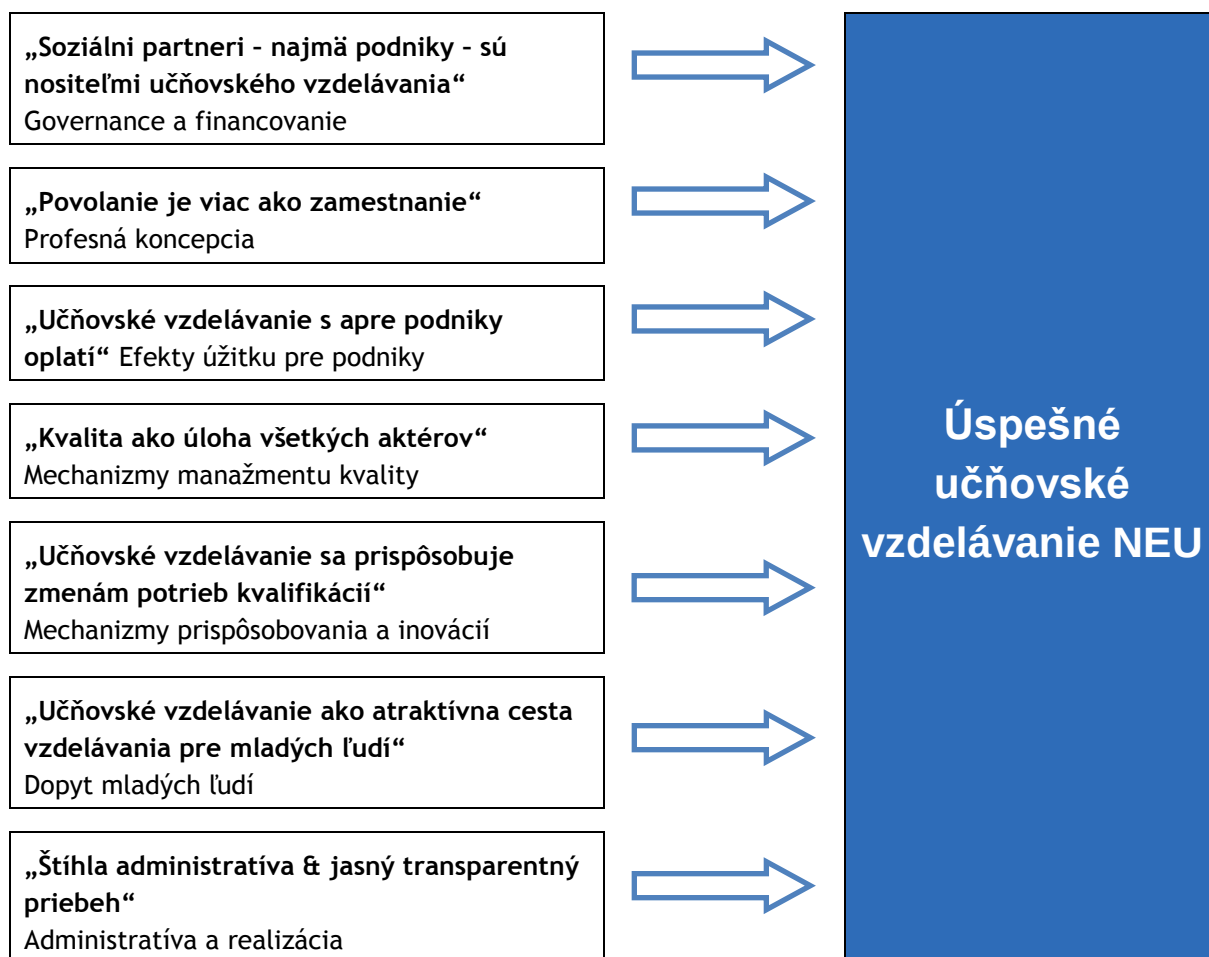
Túto okolnosť je treba vnímať ako politickú a položiť si otázku, ktoré katalyzátory sú potrebné k tomu, aby z tréningových a vzdelávacích aktivít mohla vzniknúť rozsiahla a udržateľná angažovanosť v učňovskom vzdelávaní, ktorá bude pevnou súčasťou systému učňovského vzdelávania. Čím sa stane vzdelávanie učňov pre podniky atraktívnym?

K tomu prispievajú v praxi popisy profesií orientujúce sa na potreby podnikov a vzdelávacie poriadky (= *porovnateľné so školskými učebnými osnovami*, pozri „Glosár“), pričom orientácia na prax môže byť zabezpečená bezprostredným zapájaním podnikov a ich zväzov do všeobecného rozvoja v tejto oblasti. Jednoduché administratívne štruktúry a efektívne podporné mechanizmy (od podporných systémov cez vzdelávanie inštruktorov až po pomoc pri recruitingu učňov (= *konkrétne metóda náboru*) uľahčujú podnikom vstup do oblasti vzdelávania. Predovšetkým však musí vládnuť na strane podnikov presvedčenie, že cez možnosť duálneho učňovského vzdelávania majú sami v rukách **vzdelávanie dorastu v rámci dobre kvalifikovaných pracovných síl**.

Následne musí byť definovaných sedem faktorov úspešnosti pre učenie NEU (pozri GRAFIKU 0-2). Toto sú základné princípy na dlhodobu udržateľnú etablovanie funkčného systému duálneho učňovského vzdelávania. Aspekt efektívnosti pre vzdelávacie podniky je zdôraznený vo faktore úspešnosti 3, ale zohráva dôležitú rolu aj v ostatných faktoroch úspešnosti.

Konkrétne rozpracovanie a uplatnenie faktorov úspešnosti môže byť zrealizované iba v rámci slovenských politických, inštitucionálnych a štruktúrnych daností.

GRAFIKA 0-2: Obsahové základné dimenzie pre udržateľnú implementáciu moderného systému duálneho učňovského vzdelávania



Zdroj: vlastné znázornenie

Faktor úspešnosti 1: „Sociálni partneri - predovšetkým podniky - sú nositeľmi učňovského vzdelávania“ Governance & financovanie

(Pojem „Governance“ zodpovedá približne pojmu „spravovanie“, avšak má trochu širší význam, preto sa odporúča používať originál - pozn. prekl.).

Stručný popis:

Sociálni partneri, predovšetkým podniky a ich zástupcovia, sú nositeľmi učňovského vzdelávania. Toto sa odzrkadľuje aj v celej štruktúre governance a financovania. Governance zahŕňa zákonné predpisy a kompetencie v učňovskom vzdelávaní. V celoštátnej rovine sa to týka aj príslušných ministerstiev, do ktorých kompetencií patrí aj školské a učňovské vzdelávanie. Právny základ pre učňovskú prípravu je stanovený v osobitnom zákone (v Rakúsku je to „Zákon o učňovskom vzdelávaní“). Pri vypracovávaní popisov profesií a vzdelávacích poriadkov sa osvedčilo bezprostredné začleňovanie skúseností podnikov z praxe, ktoré cez svoje zväzy a záujmové združenia spolupôsobia na vypracovávaní popisov profesií a vzdelávacích predpisoch, ale aj iných záležitostí týkajúcich sa učňovského vzdelávania, formou poradenstva a v rovine regulovania (napr. v poradných orgánoch, v ktorých pôsobia aj zástupcovia zamestnancov). K tomu je potrebné, aby boli príslušné ministerstvá a úrady ochotné delegovať kompetencie na takéto grémium, prijímať a uplatňovať jeho odporúčania a koncepcie.

Pre administratívu rôznych aspektov učňovského vzdelávania (napr. protokolovanie učňovských zmlúv, určovacie konania pre oprávnenie na učňovské vzdelávanie, preberanie záverečných učňovských skúšok atď.) je potrebné mať vykonávajúcu inštanciu (v Rakúsku sú to úrady pre záležitosti učňov na hospodárskej komore v jednotlivých spolkových krajinách).

V rámci governance je potrebné stanoviť aj oprávnenie na zriadenie, vybavenie a bežnú prevádzku učňovských škôl, ako aj úhrady učiteľských plátov. Učňovské školy samotné sú zapojené do diania v hospodárskej oblasti vo svojom regióne. Priamy kontakt k učňovským podnikom v regióne je jedným z najpodstatnejších predpokladov pre optimálnu realizáciu učňovského vzdelávania.

Štruktúra financovania sa v tradičných systémoch učňovského vzdelávania tak ako v Rakúsku vyznačuje kofinancovaním. Učňovské podniky financujú podnikové štruktúry vzdelávania a vyplácajú učňom počas vzdelávania odmenu (v Rakúsku je to „učňovská finančná náhrada“), verejná správa financuje učňovské školy a prípadne garantuje podporné prostriedky pre učňovské podniky a učňov. Prevažná časť nákladov na učňovské vzdelávanie počas tohto vzdelávania je na strane učňovských podnikov.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- **Stanovenie právomocí pre nasledovné úkony a podieľanie sa na nich**
 - ➔ Príprave zákonného rámca
 - ➔ Financovaní a podporných štruktúrach
 - ➔ Príprave resp. prispôsobení popisov profesií a vzdelávacieho poriadku
 - ➔ Príprave resp. prispôsobení učebných osnov
 - ➔ Príprave resp. prispôsobení skúšobného poriadku
 - ➔ Vzdelávaní a formálnom uznaní učňovských inštruktorov v podnikoch
 - ➔ Vzdelávaní učiteľov
 - ➔ Zariadení, vybavení a údržbe učňovských škôl
 - ➔ Preberaní záverečnej učňovskej skúšky
 - ➔ Manažmente kvality (zabezpečovaní a kontrole kvality)
 - ➔ Formálnom uznaní a započítavaní
 - ➔ Dozore nad realizáciou v školách a v podnikoch
- **Príprava prispôsobenie právneho základu**
 - ➔ Základný právny rámec stanovuje práva a povinnosti všetkých účastníkov.
 - ➔ Overenie, či sa zmeny týkajú aj iných zákonov: možno oblasti ochrany mládeže a zamestnávania mladistvých, pracovnej doby, bezpečnosti práce, organizácie škôl a vyučovania, atď'.
- **Vypracovanie štruktúr účasti pre rôznych aktérov učňovského vzdelávania:**
Konzultačné postupy, vypočutia, informácie a/alebo poradenstvo
- **Beteiligungsstrukturen für die unterschiedlichen Akteure der Lehr-lingsausbildung:**
Konsultationsverfahren, Anhörung, Information und/oder Beratung
 - ➔ Určenie formy a spôsobu toho, v akej rovine má byť účasť možná: národnej, regionálnej a/alebo miestnej
- **Etablovanie grémia**, ktoré by spájalo rôznych aktérov učňovského vzdelávania a robilo by rozhodnutia; napríklad v Rakúsku je to „Rada učňovského vzdelávania“ alebo v Nemecku „Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie“. Stanovenie úloh, práv a povinností tohto grémia. Princíp jednotnosti.

Úlohy grémia: Grémium rozhoduje o zavedení novej učňovskej profesie, stanovení vzdelávacieho profilu učňovskej profesie, obsahu a forme (napríklad moduly vzdelávania atď'.)

Systematické zapájanie „sociálnych partnerov“ do prípravy zákona o učňovskom vzdelávaní.

 - ➔ Základnou kosťou učňovského systému sú **podniky**: sú zodpovedné za obsah učňovského vzdelávania NEU ako aj vzdelávania v podnikoch, a ak je to možné sú primárnymi (miestnymi) nositeľmi správneho systému.

- ➔ Zastúpenie (združenie) zamestnancov: zabezpečenie určitého rozsahu profilu profesií, t. j. že sa budú sprostredkovať aj všeobecné a transferovateľné zručnosti. Zabezpečenie dodržiavania pracovnoprávných ustanovení a ustanovení v oblasti práv na ochranu mladistvých (napr. nadčasy, nočné smeny) ako aj ochrany učňov pred vykorisťovaním.
 - ➔ „Štát“: Legislatíva; úloha sprostredkovateľa a iniciátora: Stanovenie zo strany príslušného ministerstva - otázka jednotnosti kompetencií a rozdelenia kompetencií na rôzne ministerstvá (napr. ministerstvá školstva a hospodárstva); riadenie učňovských škôl (ministerstvo školstva).
 - Zákonne jednotné riadenie kooperácie medzi podnikmi a školami
- Financovanie:** Všetci aktéri prispievajú na pokrytie nákladov a zároveň sú užívateľmi:
- ➔ **Učňovské podniky:** oproti výdavkom na učňovské vzdelávanie v podnikoch (vrátane učňovskej odmeny) stoja výnosy z produktívnych pracovných výkonov učňov.
 - ➔ **Verejná správa** financuje učňovské školy a učňovským podnikom poskytuje rôzne finančné stimuly (príspevkové modely ⁴, riešenia formou fondov ⁵, rôzne oslobodenia atď.).
 - ✓ Investície do infraštruktúry učňovských škôl. Podpora zo strany podnikov?
 - ✓ Podieľanie sa štátu na nákladoch škôl a možné podieľanie sa na nákladoch podnikov - a) transparentné, b) celoplošne jednotné.
 - ➔ **Učeň** takisto implicitne hradí výdavky, keďže počas výučnej doby mu je na základe kolektívnej zmluvy vyplácaná minimálna mzda.

Výzva v rámci tvorby kapacít

- Aké možnosti majú príslušní účastníci poskytnúť inštitucionálne kapacity a expertízu?
- Aké možnosti sa ponúkajú v súvislosti s vytváraním/rozširovaním inštitucionálnych kompetencií?
- Pre podniky: „Úrad pre záležitosti učňov“ priamo na mieste - v blízkosti, v regióne a/alebo princíp posudzovania podľa branže.

⁴ Možný by bol napríklad model základný príspevok + osobitné príspevky v prípade vysokokvalifikovaného učňovského vzdelávania alebo aj (čiastočné) prevzatie nákladov na zdravotné a úrazové poistenie zo strany verejnej správy ako aj financovanie na základe stimulov pre podniky, ktoré po prvýkrát vstupujú do učňovského vzdelávania .

⁵ Napríklad vyberanie určitej percentuálnej sadzby z miezd podnikov a vyplácanie tejto peňažnej čiastky učňovským podnikom.

Faktor úspešnosti 2: „Profesia je viac ako zamestnanie“ Koncepcia profesií (Profesná koncepcia)

Stručný popis:

Základ systému učňovského vzdelávania tvorí takzvaná „koncepcia profesií“ (ďalej len „profesná koncepcia“). Každá profesia obsahuje celý rad činností, v ktorých sa učni počas celého vzdelávania kvalifikujú. Je zabezpečené, že učni získajú profesionálne schopnosti potrebné pre vykonávanie činností v danej profesii, a že tieto získané kompetencie budú môcť byť na trhu práce využité a zhodnotené. Na jednej strane ide o prepojenie práce a učenia, na druhej strane o získanie odbornej kvalifikácie a osobnostný rozvoj. Týmto sa princíp profesie ako konštitučný prvok vzdelávacej profesie odlišuje od iných koncepcií, ktoré kvalifikujú iba v úzko vyhradenej práci, v „jobe“ (teda zamestnaní). Učňovské vzdelávanie nenaučí učňov za relatívne krátky čas iba profesionálne schopnosti, ale zároveň im sprostredkuje aj odbornú identitu a sebavedomie v odbore, čo predstavuje pre osobnostný rozvoj a spoločenskú integráciu mladých ľudí hodnotu, ktorú nie je možné podceňovať.

Profesie v zmysle „koncepcie profesií“ sa vyznačujú o. i. nasledovnými znakmi:

- Špeciálne oblasti činností resp. odborných pozícií, ktoré majú relevanciu presahujúcu rámec podniku.
- Prístup k danej oblasti činností je možný prostredníctvom špeciálneho vedomostného a kompetenčného základu.
- Oprávnenie pre vykonávanie určitej profesie sa dosiahne prostredníctvom kvalifikácie vo vzdelávaní, ktoré je štátom uznané a ukončené certifikátom/vysvedčením.
- Vnútropodniková a medzipodniková mobilita, ktorá môže byť podporovaná rôznymi ponukami na ďalšie vzdelávanie.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- **Vypracovanie popisu profesií**

Popisy profesií musia byť na jednej strane detailné (t. j. odborný-špecifické a podnikovo-relevantné) za účelom umožnenia odbornej identity, ale zároveň definované aj v širšom zmysle (t. j. sprostredkovanie všeobecných a transferovateľných zručností), aby bola umožnená širšia škála uplatnenia, iná práca, zmena práce, vyššia kvalifikácia a rekvalifikácia mimo pôvodného vzdelávacieho podniku.

- ➔ Vypracovanie popisov profesií a vzdelávacích poriadkov podľa princípu konsenzu so zapojením zástupcov podnikov/zamestnávateľov a zamestnancov.
- ➔ Nadviazanie vypracovania popisu profesií na potrebu odborných kvalifikácií ⇒ ktoré profesie sú v oblasti hospodárstva žiadané?
- ➔ Popisy profesií a vzdelávacie poriadky tvoria základ pre vypracovanie resp. prispôsobenie učebných osnov učňovských škôl > zladenie.
- ➔ Stanovenie celoštátne jednotných a oficiálne uznaných štandardov učňovského vzdelávania a profesií (vrátane vyjasnenia medzinárodných uznání).
- ➔ Zaradenie vzdelávacích profesií do existujúcej klasifikácie profesií.

- Učňovská profesia je **úplná profesná kvalifikácia**, t. j. učňovská príprava NEU sprostredkúva všetky kvalifikácie potrebné pre učňovské vzdelávanie (zručnosti, vedomosti, kompetencie) ⇒ vymedzenie/rozdiel od odbornej školy, ktorá „kvalifikuje“ pre dané profesie.
- Ukončenie učňovského vzdelania je **formálne štátne ukončenie vzdelania** > zaradenie ukončenia učňovského vzdelania do slovenskej hierarchie vzdelávania.
- Vývoj **štruktúr ďalšieho vzdelávania**, ktoré umožňujú na jednej strane zachovanie kvalifikácie a na strane druhej zvyšovanie kvalifikácie počas profesionálnej kariéry.

Faktor úspešnosti 3: „Učňovské vzdelávanie sa pre vzdelávacie podniky opláti“ Efektívnosť pre podniky

Stručný popis:

Bezpodmienečným základným rozmerom pre dlhodobu udržateľný funkčný systém učňovského vzdelávania je zabezpečenie angažovanosti podnikov, dostatočného počtu a kvality učňovských miest. K tomuto dôjde však iba vtedy, ak sa z pohľadu podnikov dajú očakávať efekty úžitku. Empirické štúdie dostatočne dokazujú, že učňovské vzdelávanie zabezpečuje podnikom vlastný odborný dorast, čím podporuje prevádzkovú kontinuitu ako aj inovácie. Oproti nákladom na učňovské vzdelávanie (čas, zdroje, učňovské dielne, inštruktori, učňovské odmeny atď.) stoja produktívne výkony učňov počas celej doby výučby. Očakávaný výpočet nákladov a úžitku v rámci vzdelávania je podstatným určujúcim faktorom pre vzdelávacie ponuky zo strany podnikov, pričom úžitok sa nedá kvantifikovať výlučne iba produktívnou prácou, ale je s tým spojený napríklad aj strednodobý investičný motív.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- Inicievanie a etablovanie **Asociácie podnikov**, ktoré predkladá záujmy podnikov (o. i. k otázkam ako vypracovanie popisov profesií, skúšky, vzdelávacie združenia, príprava zákonov).
- Jasná finančná štruktúra učňovského vzdelávania: **plné uznanie** nákladov na vzdelávanie ako prevádzkových výdavkov.
- Trh s učňovskými pracovnými miestami: organizácia a prístup
 - ➔ Podpora/sprostredkovanie zo strany príslušných úradov, napr. Servis pre trh práce, burza učňovských miest
 - ➔ Priamy prístup k školám.
 - ➔ Podniky si svojich učňov vyberajú sami.
- Transparentné **podporné štruktúry a podporné modely**
 - ➔ priame dotácie,
 - ➔ daňové úľavy,
 - ➔ oslobodenie z platenia príspevkov,
 - ➔ nepeňažná podpora a služby verejnej správy (poradenské centrá)
- Zákonnou cestou pre umožnenie pôsobenia súkromných učňovských škôl a zabezpečiť im štátne uznanie > prevzatie nákladov na učiteľov.
- Transparentné **informácie o aspektoch nákladov a úžitku**, ktoré podnikom umožňujú posudzovanie z pohľadu ich prevádzky.

- Možné financovanie: fondy na strane podnikov (dobrovoľné alebo povinné) na regionálnej resp. sektorovej úrovni.
- Dobre spracované informácie pre podniky, ktoré sa chcú angažovať v učňovskom vzdelávaní.
 - ➔ Informačné podujatia.
 - ➔ Zriadenie pracovísk/centier prvého kontaktu a vyhľadávacích služieb, ktoré budú podnikom poskytovať informácie a poradenstvo (napr. „Skauti učňovských podnikov“) ⇒ najmä poradenstvo o právnych rámcových podmienkach, financovaní, podpore, organizácii vzdelávania.
- Transparentné kritériá na **spôsobilosť vzdelávacích podnikov** ⇒ sprievodné aktivity na získanie tejto spôsobilosti.
 - ➔ Inicievanie **vzdelávacích združení** a školiacich zariadení nad rámec podniku ⇒ predovšetkým pre malé a stredné podniky.
- Ďalšie **podporné dávky a pomoc pri vzdelávaní**, o. i. nasledovné:
 - ➔ Tréning inštruktorov a ďalšie vzdelávanie inštruktorov.
 - ➔ Príručky pre zahájenie vzdelávania, pre „recruiting učňov“ (*recruiting = metóda náboru, ďalej iba „recruiting“*), pre prehliadky podnikov a dni otvorených dverí.
 - ➔ Príručky pre vzdelávanie, materiály pre vzdelávanie, dokumentácie pre vzdelávanie.
 - ➔ Výklady textov zákonov.
 - ➔ Materiály s informáciami o profesiách a o marketingu učňovských profesií.
 - ➔ Pomoc pri výbere, postupy pre určovanie spôsobilosti.
 - ➔ Organizovanie praxe v zahraničí.
 - ➔ Inicievanie a organizovanie učňovských súťaží.

Faktor úspešnosti 4: „Manažment kvality ako úloha všetkých aktérov“ Mechanizmy manažmentu kvality

Stručný popis:

Štvrtý základný rozmer pre funkčné systémy vzdelávania sa týka otázok vývoja a zabezpečenia kvality. Formálne ukončenie vzdelávania, a tým aj ukončenie učňovského vzdelávania fungujú ako signály trhu práce: Musí byť teda zabezpečené, že osoba po ukončení učňovského vzdelávania disponuje potrebnými, s tým spojenými znalosťami, zručnosťami a kompetenciami. Toto je relevantné aj z pohľadu absolventov z dôvodu ich šanci na trhu práce „mimo“ pôvodného podniku, v ktorom sa vzdelávali. Musí byť zabezpečené, že - a nezáleží na tom, v ktorom podniku sa učňovská príprava konala - bola dosiahnutá úroveň kvality vzdelávania; iba v takom prípade bude po danej profesii na trhu práce dopyt. Iba tak sa určuje zabezpečenie kvality vo všetkých rovinách: od učňovského podniku (požiadavky na kvalitu kladené na podnik, v ktorom prebieha vzdelávanie ako aj zabezpečenie, podpora a vývoj kvality učňovského vzdelávania v podnikoch) cez kvalitu učňovského vzdelávania na učňovskej škole až po zloženie záverečnej učňovskej skúšky.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- **Určovacie konanie:** Základné predpoklady pre učňovský podnik: splnenie profilu vzdelávania v plnom rozsahu, existencia zodpovedných osôb za vzdelávanie, dodržiavanie ustanovení v oblasti ochrany pri práci a bezpečnosti práce atď.
 - ➔ Umožnenie zo strany **vzdelávacích združení**, že môže vzdelanie realizovať aj podnik, ktorý nemôže sprostredkovať všetky položky popisu profesií ⇒ definícia možných doplnkových miest vzdelávania.
- Podpora kvality vzdelávania v podnikoch zo strany verejnej správy formou praktickej pomoci, napr. príručky, téz vzdelávania, výkladov vzdelávacieho poriadku a popisov profesií, prístup k podnikovým príkladom z dobrej praxe, kontrolné zoznamy inštruktorov a vzdelávacích podnikov.
 Ďalšou možnosťou ako podporiť kvalitu vzdelávania sú verejné vyznamenania pre vzorové vzdelávacie podniky.
- **Inštruktori**
 - ➔ Určenie osôb zodpovedných za učňovské vzdelávanie v podniku.
 - ➔ Aké kompetencie musí táto osoba mať? (odborné, pedagogické, právne)
 - ➔ Ako inštruktor získa tieto kompetencie? ⇒ tvorba vzdelávania a ďalšieho vzdelávania.
 - ➔ Výzva: Zabezpečenie potrebných kompetencií pri súčasne nízkych nákladoch na toto vzdelávanie ako aj nízkom stupni regulácie (inštruktor NIE JE učiteľ)

- Kto je oprávnená osoba na kontrolu kvality vzdelávania/prípadných štandardov?
- Pomerné počty; inštruktori - učni: Koľko učňov na jedného inštruktora?
- **Učňovské školy:**
 - ➔ Vytvorenie učňovských tried: rovnaké profesie alebo profesné skupiny v jednej triede.
 - ➔ Kvalifikácia učiteľov
 - ✓ pedagogické a odborné know-how,
 - ✓ aké vzdelanie, skúsenosti z praxe sa očakávajú,
 - ✓ možnosti kvalifikácie a ďalšieho vzdelávania pre praktikantov.
 - ➔ Zabezpečenie prepojenia s praxou aj na škole.
 - ➔ Štruktúry spätnej väzby medzi školou a podnikom.
 - ➔ Manažment kvality stanovených výkonov na učňovských školách.
 - ➔ Vybavenie učňovských škôl.
- **Záverečná učňovská skúška:** Ako bude stanovené získanie relevantných odborných a vzdelávacích kompetencií?
Stanovenie toho, čo bude predmetom skúšky, kto a ako bude skúšať, kde a kedy bude skúška prebiehať.
 - ➔ Do ktorej/do koho sféry zodpovednosti spadá záverečná skúška?
 - ➔ Zloženie skúšobnej komisie ⇒ zapojenie zástupcov z radov zamestnávateľov a zamestnancov.
 - ➔ Vypracovanie obsahu záverečnej skúšky ⇒ akým spôsobom sa školské vzdelávanie premietne do záverečnej skúšky
 - ✓ spoločná skúška zo vzdelávania v podniku a na škole,
 - ✓ osobitné overovanie kompetencií pre podnikovú a školskú časť ⇒ s tou bez započítavania.
 - ➔ Priebeh overovania kompetencií
 - ✓ možnosti: priebežné skúšky, externé vyhodnotenie záverečných učňovských skúšok,
 - ✓ možné zapojenie priebežného pozorovania výkonov.
 - ➔ Zabezpečenie praktickej prípravy.

Výzva „Mutual Trust“ (vzájomná dôvera)

Predpokladom konštruktívneho dialógu medzi aktérmi (podniky/zamestnávatelia, zástupcovia zamestnancov, verejná správa, učňovské školy atď.) duálneho učňovského vzdelávania je **vzájomná dôvera**, ktorá smeruje všetky snahy aktérov na spoločný cieľ, ktorým je vysoko kvalitné učňovské vzdelávanie.

Zásadná kompetentnosť pre zabezpečovanie a ďalší vývoj kvality vzdelávania na jednotlivých miestach vzdelávania je v rukách každého príslušného aktéra.

Faktor úspešnosti 5: „Učňovské vzdelávanie sa prispôsobuje zmenám potrieb kvalifikácií“ Mechanizmy prispôsobovania a inovácií

Stručný popis:

V rámci duálneho vzdelávania existuje nevyhnutnosť prispôbovať učňovské profesie a ich obsah hospodárskemu vývoju, a z toho vyplývajúcim zmenám v potrebách kvalifikácií. Len takýmto spôsobom môže byť zabezpečené to, že sa v učňovskej príprave budú sprostredkovať relevantné odborné zručnosti, ktoré sú zo strany hospodárstva potrebné a je po nich na trhu práce dopyt.

Z tohto dôvodu sa jednotlivé profesné položky nestanovujú staticky, ale sú formulované tak, že sa prispôsobenie vzdelávania na nový vývoj môže realizovať jednoducho a rýchlo. Iniciatíva na novú úpravu môže vo všeobecnosti vychádzať z príslušných odvetví ako aj od sociálnych partnerov a príslušných ministerstiev, avšak spravidla vychádza zo strany podnikov, ktorých sa tieto zmeny bezprostredne dotýkajú. V každom prípade stoja v popredí požiadavky na aktuálne profesie a potreby v praxi v danom odvetví, pričom sú podporované štúdiami a evaluáciami.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- Ako sa vytvárajú nové učňovské profesie? ⇒ Stanovenie, kto, na základe akých informácií a ako rozhoduje o novej učňovskej profesii alebo o prispôbovaní existujúcich učňovských profesií.
 - ➔ Grémiá učňovského vzdelávania; právo iniciatívy na strane všetkých aktérov ⇒ princíp konsenzu.
 - ➔ Podpora vo forme analýzy potrieb kvalifikácií, podnikových ankiet, štúdiou realizovateľnosti v jednotlivých popisoch profesií ⁶.
- Vypracovanie poriadkových prostriedkov orientujúcich sa na učebné výsledky (vzdelávacie a skúšobné poriadky).
- Úvahy a prístupy k integrácii znevýhodňovaných cieľových skupín v duálnom vzdelávaní.
- Strategické úvahy na vypracovanie ponúk pre vyššie kvalifikácie ako napr. vzdelávanie majstrov/dielenských majstrov, duálne štúdium, vyššie odborné školy.

⁶ Podľa dopytu sa riadi predovšetkým vzdelávanie v podnikoch, zatiaľ čo školské vzdelávanie sa riadi predovšetkým podľa ponuky.

Faktor úspešnosti 6: „Učňovské vzdelávanie ako atraktívny spôsob vzdelávania pre mladých ľudí“

Stručný popis:

Duálne vzdelávanie je pre mladých ľudí atraktívne aj preto, lebo poskytuje široký výber a rôzne možnosti. Učňovská príprava sprostredkúva všetky relevantné schopnosti a kompetencie, ktoré sú potrebné pre vykonávanie konkrétnej profesie. Okrem toho však sprostredkúva aj všeobecné, transferovateľné kompetencie nad rámec podniku, ktoré nie sú zúžitkovateľné iba v učňovskom závode, ale aj v celom odvetví a všeobecne na trhu práce.

Duálny systém takto pokrýva veľmi širokú škálu rôznych predpokladov. Z pohľadu mladých ľudí je dôležitým znakom atraktivity najmä „učenie na pracovisku“. Ďalšími dôležitými aspektami atraktivity je okrem iného stabilná perspektíva profesie a zamestnania, dobré šance na trhu práce, regulované pracovné podmienky a spôsoby ďalšieho vzdelávania ako aj možnosti zlepšenia príjmov. Podstatnou výhodou duálne organizovaného vzdelávania je oproti výlučne školským systémom aj možnosť po ukončení vzdelávania okamžite nastúpiť do pracovného pomeru. Ďalšie pozitívum vidia mladí ľudia aj v tom, že majú už počas vzdelávania možnosť zarábať si vlastné peniaze.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- Prístup k vzdelávaniu - **vstupné predpoklady** (ukončené doterajšie vzdelanie, vek)
- **Priepustnosť** (*oprávnenie postupu na ďalší stupeň vzdelávania*):
 - ➔ Prístup pre maturantov > skrátenie učňovskej doby
 - ➔ Priepustnosť pre učňov do terciárneho vzdelávania (model - učňovská /odborná maturitná skúška).
- Prechod zo školy do učňovského vzdelávania
 - ➔ Ponuky na toto preklopenie pre mladistvých, ktorí ešte nespĺňajú podmienky na tento typ vzdelávania.
- **Orientačné ponuky:** včas začať zvyšovať imidž profesií a odbornosť ⇒ motivácia pre mladistvých konfrontovať sa s touto skutočnosťou.
 - ➔ Kampane na šírenie imidžu a informácií.
- **Vypracovanie resp. rozšírenie ponúk na poradenstvo pri výbere povolania**
 - ➔ Stanovenie kompetencií a zodpovednosti.
 - ➔ Určenie úlohy školy v poradenstve pri výbere povolania.
 - ➔ Zapojenie rodičov do procesu rozhodovania.
- **Podpora mobility mladých ľudí**
 - ➔ Vzdelávanie v učňovských profesiách s pomerne malým počtom učňov bude realizované iba na jednej učňovskej škole.
 - ➔ Na regionálnej úrovni rôzne ponuky učňovských miest.
 - ➔ Podporné dávky: príspevky na cestovné náklady, príspevky na výdavky na bývanie.
- **Odmeňovanie učňov** (žiakov počas praxe) - preveriť a prispôbiť zákonný rámec.
 - ➔ Stanovenie celoplošne jednotného odmeňovania a zásadne na základe kolektívnych zmlúv (umožniť preplácanie?) - zdravotné a úrazové poistenie tak ako u zamestnancov
 - ➔ ako aj zásadný a jasný zreteľ na odmeňovanie odborných pracovníkov (výška je relevantná k nákladovému „zaťaženiu“ učňovských podnikov, a tým istým stimulom pre zriadenie nových učňovských miest; výška relevantná aj pre mladistvých ⇒ atraktivnosť učňovského vzdelávania NEU.
- **Ponuky pre mladistvých s poruchami učenia** - individuálne predĺženie vzdelávania, prípadne vymedzenie popisu profesie na čiastočnú/čiastkovú kvalifikáciu.
 - ➔ Vypracovanie jednoduchých popisov profesií
- Ponuka pre ľudí s nízkou kvalifikáciou na „mimoriadne“ ukončenie učňovského vzdelávania získaním formálneho výučného listu s uznanými kompetenciami, získanými neformálne.

Faktor úspešnosti 7: „Štíhla administratíva & jasný, transparentný priebeh“ Administratíva a realizácia

Stručný popis:

Štíhle, transparentné administratívne štruktúry a priebeh sú ďalším základným prvkom efektívnych systémov učňovského vzdelávania. Základným prvkom v Rakúsku je v tejto súvislosti učňovská zmluva medzi subjektom/osobou oprávneným/ou realizovať vzdelávanie a učňom, ktorá musí byť uzavretá v písomnej forme. Úrad pre záležitosti učňov overuje údaje učňovskej zmluvy a spôsobilosť učňovského podniku a uznáva započítateľné časové obdobia v rámci odborného učňovského výcviku. Zaprotokolovanie učňovskej zmluvy je predpokladom pre neskoršie pripustenie učňa ku záverečnej učňovskej skúške. Učňovská zmluva musí okrem iného obsahovať nasledovné údaje: označenie učňovskej profesie, v ktorej sa vzdelávanie realizuje, dĺžku trvania doby výučby, začiatok a ukončenie vzdelávania, všetky typy vzdelávania v rámci vzdelávacieho združenia s inými podnikmi a podnikovými zariadeniami, výšku odmeny učňa atď.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY

- Stanovenie kompetencií v rámci administratívy: Kto je za čo zodpovedný?
- **Učňovská zmluva:**
 - ➔ Určuje základný vzťah medzi učňovským podnikom a učňom.
 - ➔ Stanovuje učňovskú profesiu, dĺžku trvania, finančnú odmenu učňa, skúšobnú dobu atď.
- **Odmeňovanie učňa:** celoštátne jednotná úprava > na základe kolektívnej zmluvy (pozri aj Faktor úspešnosti 6)
- **One-Shop-Princíp:** Jasne definované inštitucionálne pracoviská prvého kontaktu pre podniky priamo na mieste
 - ➔ regionálne alebo
 - ➔ špecifické podľa jednotlivých odvetví.

III. Časové rozvrhnutie plánu

Zásadná výzva spočíva:

- v uznaní skutočnosti, že pracovisko v podniku je prostredie podporujúce výučbu,
- v tvorbe kapacity: etablovanie potrebných aktérov na strane podnikov, odborov ako aj verejnej správy s príslušnou expertízou,
- v etablovaní vyjednávacieho/rozhodujúceho grémia, v ktorom sú všetci títo aktéri zastúpení,
- v určení želaného modelu učňovského vzdelávania NEU,
- v etablovaní zákona o učňovskom vzdelávaní, ktorá učňovské vzdelávanie NEU právne upraví a definuje úlohy, práva, povinnosti a zodpovednosť aktérov.

Relevantní aktéri si musia sami vytvoriť organizačné, právne a pre rozhodovanie relevantné prostredie („setting“), ktoré už určuje základný obsahový prierez učňovského vzdelávania NEU (profesná koncepcia, učňovská zmluva, súhra podnikových a školských miest vzdelávania atď.).

1. krok: Stanovenie základného modelu učňovského vzdelávania NEU ⇨ Etablovanie „Grémia iniciatív s rozhodovacími právomocami“

V zásade stanovuje toto „Grémium iniciatív“ podstatné obsahové rámcové body učňovského vzdelávania NEU. Podstatnou súčasťou je zapojenie/začlenenie relevantných aktérov do tohto vyjednávacieho procesu (princíp konsenzu), čo sú predovšetkým sociálni partneri a vláda/verejná správa resp. „nukleus“ (*bunkové jadro*) (automobilový klaster zo strany podnikov).

Úlohy:

- Stanovenie **základného modelu učňovského vzdelávania NEU**, teda rámcové body súhry ako aj rozdelenie úloh medzi učňovským podnikom a školou.; vypracovanie profesnej koncepcie.
- Stanovenie **základnej štruktúry** pre
 - ➔ zodpovednosť za financovanie,
 - ➔ učňovskú zmluvu a odmeňovanie učňov,
 - ➔ uznanie učňovského vzdelávania ako formálneho národného ukončenia vzdelávania (zaradenie učňovského vzdelávania do slovenského kvalifikačného systému).

Predtým/paralelne s tým je potrebné: budovanie kapacity a dôvery

2. krok: Určenie modelu „governance“ učňovského vzdelávania NEU („Zákon o učňovskom vzdelávaní“)

Úlohy:

Etablovanie **právneho základu** (porovnateľného s rakúskym „Zákom o učňovskom vzdelávaní“), ktorý učňovské vzdelávanie právne ošetruje, a definuje úlohy, práva, povinnosti, kompetencie a zodpovednosť jednotlivých aktérov.

V zásade je to právne uplatnenie spoločne dosiahnutých výsledkov v kroku 1. V centre stojí jasná definícia roly „sociálno-partnerského grémia s rozhodovacími právomocami“. K tomu patrí aj úloha riadenia (stanovenie konkrétnych učňovských profesií, ich odborné profily, spôsob overovania/kontroly atď.).

3. krok: Prípravné realizačné práce

- Stanovenie postupu/postupov na kontrolu kvality učňovských profesií (tzv. určovacie konanie, t. j. ide o otázku, či podnik spĺňa predpoklady na to, aby sa mohol stať učňovským závodom).
- Stanovenie potrebných kompetencií inštruktorov ako aj vypracovanie relevantnej ponuky ďalšieho vzdelávania.
- Vypracovanie zoznamu prvých (ustanovených) učňovských profesií.
- Etablovanie administratívnych orgánov (úrad pre záležitosti učňov - v blízkosti).

4. krok: Podrobné realizačné práce pre každú učňovskú profesiu

Pre každú učňovskú profesiu z kroku 3 sa vykonávajú potrebné konkrétne a detailné práce na ich realizáciu:

- Stanovenie základného obsahu vzdelávania v týchto učňovských profesiách ako aj všetky spôsoby vzdelávania (moduly atď.).
- Konkrétne zladenie obsahu učiva na učňovskej škole a vo vzdelávaní v podniku > curriculum učňovskej školy
- Doba výučby (časové rozvrhnutie učňovského vzdelávania).
- Spôsob záverečnej učňovskej skúšky.
- Stanovenie výšky odmeny pre učňov v učňovských profesiách.

5. krok: Zahájenie prvých učňovských vzdelávaní

- Určovacie konanie pre zainteresované podniky.
- Vypracovanie plánov vzdelávania v podnikoch (prípadne zriadenie podnikových učňovských dielní).
- Školenie/vzdelávanie inštruktorov.
- Recruiting učňov.
- Učňovské zmluvy medzi učňami (ich zákonným zástupcom) a podnikmi.
- Rozbeh učňovskej školy: určenie lokality, vybavenie.

Možné podporné aktivity:

- „Skauti učňovských závodov“: Osoby, ktoré informujú potenciálne učňovské podniky o možnostiach vzdelávania (zákonné predpisy, rámcové podmienky, spôsoby financovania a podpory atď.), motivujú podniky k tomu, aby ponúkali možnosti a miesta na vzdelávanie, a ktoré sú v role poradcov podnikom k dispozícii pri ich vstupe do učňovského vzdelávania.
- Informačné materiály pre učňovské podniky a mladistvých.
- Informácie pre inštruktorov.
- Materiály pre učňov na prípravu k záverečnej učňovskej skúške.
- Pomocné materiály pre skúšajúcich atď..
- Verejná burza učňovských miest.
- Pomoc pri výbere učňov.

Kroky 3 až 5 by mohli byť postupne etablované aj na základe menšieho počtu učňovských profesií. Tieto by fungovali ako „**iniciované učňovské profesie**“, t. j. na základe ich konkrétneho etablovania by sa následne odvodili zovšeobecnenia (napr. v zmysle všeobecne formulovaných vykonávacích ustanovení, ktoré by potom platili principiálne pre všetky učňovské profesie). Zo skúseností je známe, že vyjednávania a procesy zlad'ovania u konkrétnych učňovských profesií často so sebou prinášajú určitú detailnosť. Za účelom docielenia potrebného generalizovania/zovšeobecnenia rozvinutého systému učňovského vzdelávania, by mohol byť do tejto fázy vývoja a realizácie zapojený aj inštitút „ibw“ (Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve) ako poradná inštitúcia. Inštitút „ibw“ by mohol počas tohto obdobia poukazovať na ďalšie potrebné - nad rámec konkrétnych predmetných učňovských profesií - relevantné a všeobecne dôležité aspekty a potreby.



S P R Á V A

1 Východisková situácia a stanovenie cieľov

Na Slovensku existoval do roku 1989 - vtedy ako súčasť Československa - funkčný systém duálneho učňovského vzdelávania, ktorý následkom spoločenských, politických a hospodárskych zmien zanikol. Na základe rastúceho nedostatku odborných pracovných síl v súčasnosti, a to najmä vo výrobe, a súčasne vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí má byť v nasledujúcich rokoch opäť zavedené duálne vzdelávanie. V prvej fáze by mali byť v roku 2014 vytvorené resp. prispôbosené zákonné predpisy, aby bola ponuka na vzdelávanie čo najskôr rozšírená o duálne vzdelávanie s účasťou podnikov. Paralelne k tomu budú v rôznych regiónoch iniciované resp. vyvíjané pilotné projekty, ktoré budú na základe aktuálne platnej legislatívy poskytovať a testovať možnosti a priestor na učňovské vzdelávanie v spolupráci medzi podnikmi a odbornými strednými školami. V rámci toho sa môžu rozpoznať silné a slabé stránky súčasného systému a vypracovať východiská pre potrebný ďalší rozvoj a zmeny zákonných a štrukturálnych rámcových podmienok. Pilotné projekty umožňujú aj prehľadné možnosti budúcej spolupráce medzi relevantnými aktérmi (napr. podnikmi a asociáciou podnikov, ministerstvami a školami) a prípadne vytvorenie štruktúr pre takúto spoluprácu. Na konkrétnu realizáciu takýchto pilotných projektov je zameranie smerované na automobilový, kovospracujúci a strojársky priemysel. Transfer by sa dal zmysluplne realizovať na tých miestach systému, na ktorých už existujú „enklávy“ s formami pracovnej organizácie, ktoré sa opierajú o kvalifikované pracovné sily. Následne by sa malo zvážiť, ako by bolo možné zabezpečiť rozširovanie na ostatné oblasti. (EULER 2013, str. 23)

Ambicióznym cieľom je skutočnosť, že už v roku 2015 by mohlo byť zahájené učňovské vzdelávanie podľa nového modelu. K tomu by mali byť - na základe skúseností úspešných systémov duálneho vzdelávania (najmä v Rakúsku, v Nemecku a vo Švajčiarsku) - definované faktory úspešnosti funkčného duálneho učňovského vzdelávania, vyvinuté modely realizácie pre etablovanie týchto základných elementov v cieľovej krajine a sprevádzané pri konkrétnej implementácii, čo by malo v zmysle transferu know-how prispieť k etablovaniu systému duálneho učňovského vzdelávania NEU na Slovensku. Je však potrebné zohľadniť, že je nereálne a ani sa nezdá byť zmysluplné vykonať kompletný transfer systému napr. z Rakúska na Slovensko. Systémy vzdelávania vznikli za určitých a úplne odlišných daností a v inom historickom kontexte. Nie je ich preto možné len tak transferovať. Pri otázke etablovania duálneho systému NEU musia byť preto nielen zohľadňované existujúce štruktúry a tradície príslušnej cieľovej krajiny - v tomto prípade Slovenska - , ale celé učňovské vzdelávanie musí z týchto štruktúr vychádzať, už len z toho dôvodu, aby boli prekonané možné výhrady a prekážky v rámci tradičného systému. Je to proces, ktorý si vyžaduje svoj čas.

Dôležitou bázou pre rozvoj učňovského vzdelávania na Slovensku NEU je skutočnosť, že z doby pred rokom 1989 sú tu skúsenosti s učňovským vzdelávaním s duálnym charakterom a v existujúcom systéme učňovského vzdelávania sú prvky vzdelávania s odbornou praxou v princípe do veľkej miery zahrnuté do učebných osnov. Ďalšia pozitívna skutočnosť by mohla byť tá, že celý rad medzinárodných podnikov so silnými duálnymi tradíciami vo

svojich krajinách ukazuje veľký záujem o etablovanie duálneho systému na Slovensku a signalizuje ochotu podieľať sa na reforme učňovského vzdelávania.

Táto štúdia predstavuje prvý krok k etablovaniu učňovského vzdelávania NEU na Slovensku: hlavným účelom je identifikácia podstatných prvkov (faktory úspešnosti), ktoré sa zdajú byť potrebné pre úspešné a udržateľné implementovanie duálneho učňovského vzdelávania.

V predbežných rozhovoroch bolo definovaných sedem obsahových dimenzií, ktoré sú relevantné pre transfer know-how.

1. Vytvorenie právnych a inštitucionálnych rámcových podmienok
 - Inštitučné rámcové podmienky/governance/riadenie/právne aspekty a základy.
 - Audit/analýza všetkých ponúk učňovského vzdelávania na strane škôl - zisťovanie profilov; modernizácia/úprava špecializácií odborných stredných škôl (zameranie sa na základné okruhy profesií).
 - Možné formy učňovského vzdelávania vrátane učňovských dielní, vzdelávacie združenia atď. - možnosti/modely a ich konzekvencie.
2. Prepojenie s podnikmi
 - Účasť podnikov, požiadavky.
 - Definícia profesií a ich potreby/dopyt.
 - Stimulačné nástroje, podporné systémy.
 - Nástroje recruitingu pre začínajúcich učňov.
3. Prispôsobenie obsahu vzdelávania.
4. Príprava potrebnej infraštruktúry pre vzdelávanie.
5. Kvalifikovanie personálu v oblasti vzdelávania: inštruktorov.
6. Manažment kvality - jej zabezpečenie a kontrola, spôsoby overovania.
7. Profesná orientácia/marketing.

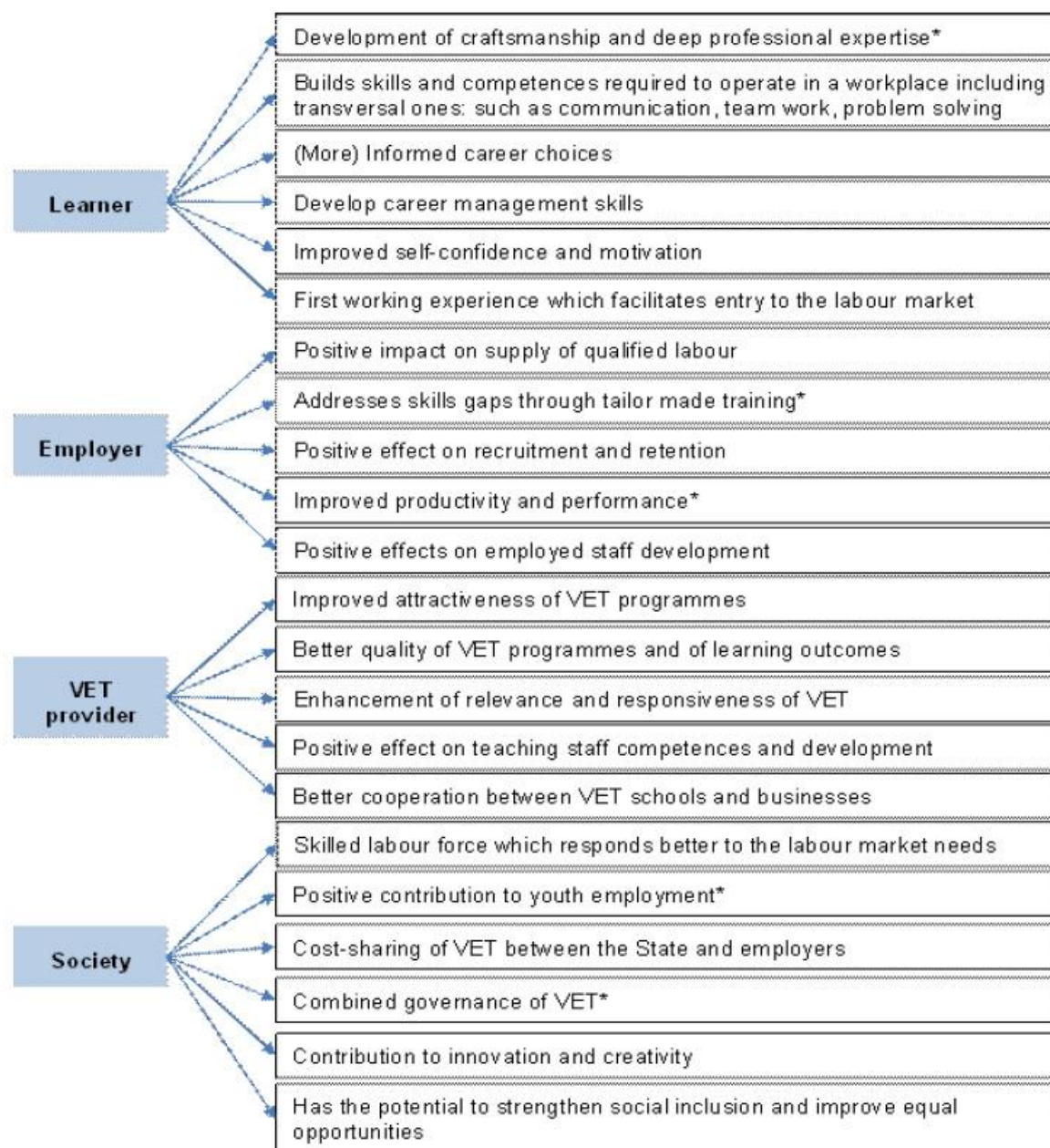
Z týchto dimenzií sa následne odvodzujú faktory úspešnosti pre udržateľné implementovanie moderného systému duálneho vzdelávania, ktoré sú znázornené v tejto správe.

Okrem toho majú poznatky tejto štúdie a skúsenosti z reálneho uplatnenia na Slovensku slúžiť ako všeobecné odporúčania. V týchto odporúčaníach by mali byť zhrnuté základy a realizačné postupy, vypracované v projekte (pozri „Plán“) na implementovanie systému duálneho vzdelávania nezávisle od cieľovej krajiny a následne by mali prispieť k rozvoju systému duálneho vzdelávania aj v iných krajinách najmä v dunajskom regióne.

Predpokladom rozvoja učňovského vzdelávania je pozitívne hodnotenie efektívnosti všetkých účastníkov a aktérov. V istej správe Európskej komisie sú zhrnuté otázky

efektívnosti vzdelávacích a tréningových programov vzťahujúcich sa na pracovisko pre cieľovú skupinu mladých ľudí nezávisle od reálnej formy (učňovské vzdelávanie, podniková prax atď.) nasledovným spôsobom:

GRAFIKA 1-1: Efektívnosť vzdelávacích a tréningových programov vzťahujúcich sa na pracovisko



Zdroj: EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 8

2 Učňovské vzdelávanie v ČSSR a v Slovenskej republike

Táto časť má stručne načrtnúť štruktúry a administratívne/inštitucionálne kompetencie v rámci odborného učňovského vzdelávania a najmä učňovského vzdelávania v Československu v dobe pred politickou a hospodárskou transformáciou koncom 80. rokov. Táto kapitola nie je zaujímavá iba z historického uhla pohľadu, ale poukazuje aj na to, či a každopádne v ktorých rovinách a v akých formách spočívajú možnosti nadviazania novej učňovského vzdelávania NEU v Slovenskej republike. Pre úplnosť - opiera sa to o text „Nové technológie a požiadavky na kvalifikáciu v rozvoji odborného učňovského vzdelávania v Československu“ (CEDEFOP 1990). V závere sa budeme venovať téme aktuálnej situácie v odbornom učňovskom vzdelávaní v Slovenskej republike. Podrobné informácie o odbornom učňovskom vzdelávaní na Slovensku resp. v Československu po roku 1945 sú uvedené v **Prílohe A**.

2.1 Učňovské vzdelávanie v Československu po 2. svetovej vojne

Rozhodujúca zmena v odbornom učňovskom školstve v ČSSR vychádzala zo znárodňovania väčšiny podnikov v období rokov 1945 až 1951 ako aj zo zakladania jednotných roľníckych družstiev. Tieto opatrenia viedli k centrálnemu riadeniu vzdelávania učňov pre všetky odvetvia národného hospodárstva. V roku 1960 boli podniknuté prvé kroky na zriadenie prvých zariadení na vzdelávanie učňov v jednotlivých podnikoch, v ktorých bolo koordinované všeobecné a odborno-teoretické vzdelávanie, praktický tréning ako aj výchova mimo výučby. Od roku 1974 bolo popri dvoj- až trojročnom učňovskom vzdelávaní zavedené aj štvorročné učňovské vzdelávanie, ktoré bolo ukončené maturitnou skúškou. Určitá skupina profesií bola určená výlučne pre vzdelávanie maturantov.

Vyučovanie na **stredných učňovských školách (učilištiach)** a **stredných odborných školách** bolo realizované na základe príslušných rozvrhov hodín a učebných osnov, ktoré boli vydané ministerstvom školstva pre každú profesiu. Všetky typy stredných škôl poskytovali všeobecné ako aj odborné vzdelávanie. Odborné predmety boli rozdelené do výučbových celkov teoretického a praktického charakteru. Hlavná forma praktického vyučovania na **stredných učňovských školách** bolo odborno-praktické vzdelávanie, ktoré tvorilo v rámci tabuliek s celkovým počtom hodín 33 až 39% vyučovacej doby. Okrem toho tu existovalo aj niekoľko trojročných vzdelávaní učňovských profesií, ktorých súčasťou bola nepretržitá štvormesačná prax v podnikoch. Praktická časť odborného vzdelávania prebiehala na začiatku vzdelávania v školských dielňach a podobných zariadeniach, neskôr v podnikových dielňach, predajniach a pod.. Väčšinou to bolo skupinové vzdelávanie, pričom jedna skupina učňov bola zložená zo siedmich až dvanástich žiakov a bola vedená po odbornej ako aj pedagogickej stránke jedným majstrom odborného výcviku.

Na **stredných odborných školách** predstavovala odborná a výcviková prax hlavnú formu praktického vzdelávania. Prax za bežných podmienok spočívala vo vykonávaní konkrétnych pracovných činností v podnikoch priebežne v časovom rozmedzí jedného až štyroch týždňov. Výcviková prax bola orientovaná na získanie zručností súvisiacich so študijným odborom a absolvovala sa v školských dielňach. Do rozvrhov hodín stredných odborných škôl a stredných učňovských škôl boli začlenené cvičenia, ktoré nadväzovali na praktickú

výučbu rôznych odborných predmetov a konali sa v špecializovaných učebniach alebo v školských laboratóriách.

Teoretické vyučovanie v stredných odborných učilištiach a na stredných odborných školách vykonávali učitelia, praktický výcvik na stredných odborných učilištiach vykonávali majstri odborného výcviku. Títo majstri odborného výcviku mali kvalifikácie v danom odbore a stredoškolské vzdelanie s maturitou. Potrebné pedagogické vzdelanie získali doplnkovým štúdiom na vysokej škole, ďalšie vzdelávanie sa konalo v špeciálnych zariadeniach.

Ministerstvá školstva oboch republík boli ústredným orgánom štátnej školskej správy. Boli tu zriadené „Ústredné poradenské kolégiá na koordináciu odborného vzdelávania“, ktoré sa skladali zo zástupcov záujmových skupín (podniky, politické a spoločenské organizácie, štátna správa, odborné školy, výskumný sektor atď.). Tieto kolégiá vyjadrovali ku všetkým otázkam rozvoja odborného vzdelávania, k návrhom právnych predpisov, základným princípom a smerniciam svoje stanoviská a odporúčania.

Ministerstvá práce a sociálnych vecí oboch republík mali vo svojej kompetencii mzdy a materiálne/finančné zabezpečovanie učňov. Rezortné pracovné skupiny sa starali o spôsob činnosti a rozvoj odborného vzdelávania: vydávali normy na materiálno-technické vybavenie pre odborný výcvik a výchovu mimo výučby a boli zodpovední za kvalifikáciu majstrov odborného výcviku. Podniky, ktoré vzdelávali žiakov pre odborné školy, museli týmto mladistvým počas doby výučby zaručovať finančné a materiálne zabezpečenie.

V rámci krátkej charakteristiky systému odborného vzdelávania v ČSSR je potrebné zdôrazniť dva aspekty. Po prvé: jeho organizovanie v súvislosti s plánovaným hospodárstvom (pridelenie žiakov do školských foriem/do foriem vzdelávania, stanovovanie počtu žiakov pre miesta v školách/vzdelávania podľa noriem päťročných plánov atď.). Po druhé: jeho výrazne duálne zameranie, keďže odborno-praktický obsah bol sprostredkovaný v štátnych podnikoch (väčšinou vo vlastných učňovských dielňach). Toto platí predovšetkým pre stredné učňovské školy. V stredných odborných školách sa odborná kvalifikácia konala primárne v kontexte školy.

2.2 Aktuálna štruktúra odborného vzdelávania na Slovensku

Školské učňovské vzdelávanie s výraznými duálnymi prvkami (najmä pre vzdelávanie robotníkov) ako to bolo v časoch ČSSR v súčasnosti na Slovensku neexistuje. Tento fakt súvisí predovšetkým so spoločenským a hospodárskym prelomom na konci 80. rokov.

„After the political change in 1989, the collapsing command economy caused the interruption of institutional links between schools and sectors/enterprises. Almost all SOU [stredné odborné učilište - Secondary Vocational Schools] students traditionally contracted and co-financed by relevant enterprises became “state students” fully depending on the state budget and state managed schools, as at the same time enterprises became unable to maintain SOU.“ (REFERNET SLOVAKIA 2011, S. 55)

(Preklad anglického originálu):

„Po politických zmenách v roku 1989 kolaps ekonomiky spôsobil prerušenie spojovacích článkov medzi školami a sektormi/podnikmi. Temer všetci žiaci stredných odborných učilišť tradične zmluvne zviazaní a kofinancovaní relevantnými podnikmi sa stali „štátnymi

študentami“ v plnej miere závislými od štátneho rozpočtu a štátom riadených škôl, zatiaľ čo v tom istom čase sa podniky stali neschopnými stredné odborné učilišťa podporovať“. (REFERNET SLOVAKIA 2011, S. 55)

V súčasnosti je za všeobecné školské vzdelávanie, odborné vzdelávanie, vysokoškolské vzdelávanie a odborné ďalšie vzdelávanie zodpovedné ministerstvo školstva. Zverejňuje vzdelávacie programy, ktoré predpisujú obsah vzdelávania a výchovy v školách a odborných školách. Školy vyvíjajú na tomto základe svoje učebné osnovy. Odborné vzdelávanie sa na Slovensku poskytovalo až do reformy v roku 2008 na stredných odborných školách, stredných odborných učilištiach a odborných učilištiach v minimálne dvojročných programoch. Na stredných odborných školách môže byť dosiahnutý v troj-, štvor- alebo päťročných programoch vyšší stupeň vzdelania v danom prípade v kombinácii s maturitou.⁷

V terciárnej rovine existujú niektoré predpísané postupy odborného vzdelávania a ďalšieho vzdelávania, ktoré sa uskutočňujú na stredných školách, napríklad minimálne dvojročné špecializované vzdelávanie, ktoré je ukončené s „Absolutoriumexamen“ - (*schvaľovacou štátnou skúškou*) alebo „Higher professional programmes“ (*vyššie odborné programy*), ktoré trvajú minimálne tri roky a končia takisto s „Absolutoriumexamen“. ⁸ Aj tieto typy vzdelávania majú prevažne školský charakter. (vgl. EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 161)

V curriculu **strednej odbornej školy** sú podchytené základné predpisy na podiely teoretického a praktického vyučovania, ktoré sa od seba odlišujú podľa príslušného študijného odboru. Výsledok je taký, že napr. v trojročnom vzdelávaní v odvetví kovospracujúceho priemyslu je naplánovaných 48% času vyučovania vymedzených na praktický výcvik, pričom v päťročnom študijnom odbore v oblasti mechatroniky (päťročné vzdelávanie vrátane maturity) je to približne 27%. K tomu je tu ešte určitý počet voľných vyučovacích hodín, ktoré môžu školy autonómne využiť. Ak to prepočítame, mohol by sa podiel praktického výcviku v kovospracujúcom odvetví zvýšiť na 60%.

Konkrétna forma praktického vyučovania podlieha autonómii škôl. Aj keď zákonné predpisy povoľujú vzdelávanie formou praxe, je odborno-praktické vzdelávanie realizované prevažne v kontexte škôl, a to buď v špeciálnych školských „dielňach“ alebo vhodných vzdelávacích priestoroch, ktoré si škola počas celého školského roka prenajíma. Na miestach, na ktorých je realizované odborno-praktické vzdelávanie formou odbornej praxe, činí reálny čas praxe maximálne polovicu času, ktorý je na vykonávanie praxe plánovaný. Organizačná forma tejto praxe je rôzna a dohodne sa na nej škola s podnikom. Vyskytujú sa tu fázy v rámci školského a podnikového vzdelávania v týždenných cykloch, ale aj dlhšie medzi sebou súvisiace fázy praxe. Na základe aktuálnych predpisov

⁷ Zdroj: http://www.arbeitsagentur.de/nm_682254/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeit/laenderinfo/P-S/Slowakei/Slowakei-Nav.html, 10.10.2013

⁸ „A type of examination passed at the end of tertiary professional education consisting of a theoretical examination in special subjects, of an examination in one foreign language, a final work and its defence.“
(<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Terminology>, 10.10.2013)

o zamestnávaní učiteľov majú školy veľmi malé stimuly na to, aby podporovali odborné vzdelávanie v podnikoch.

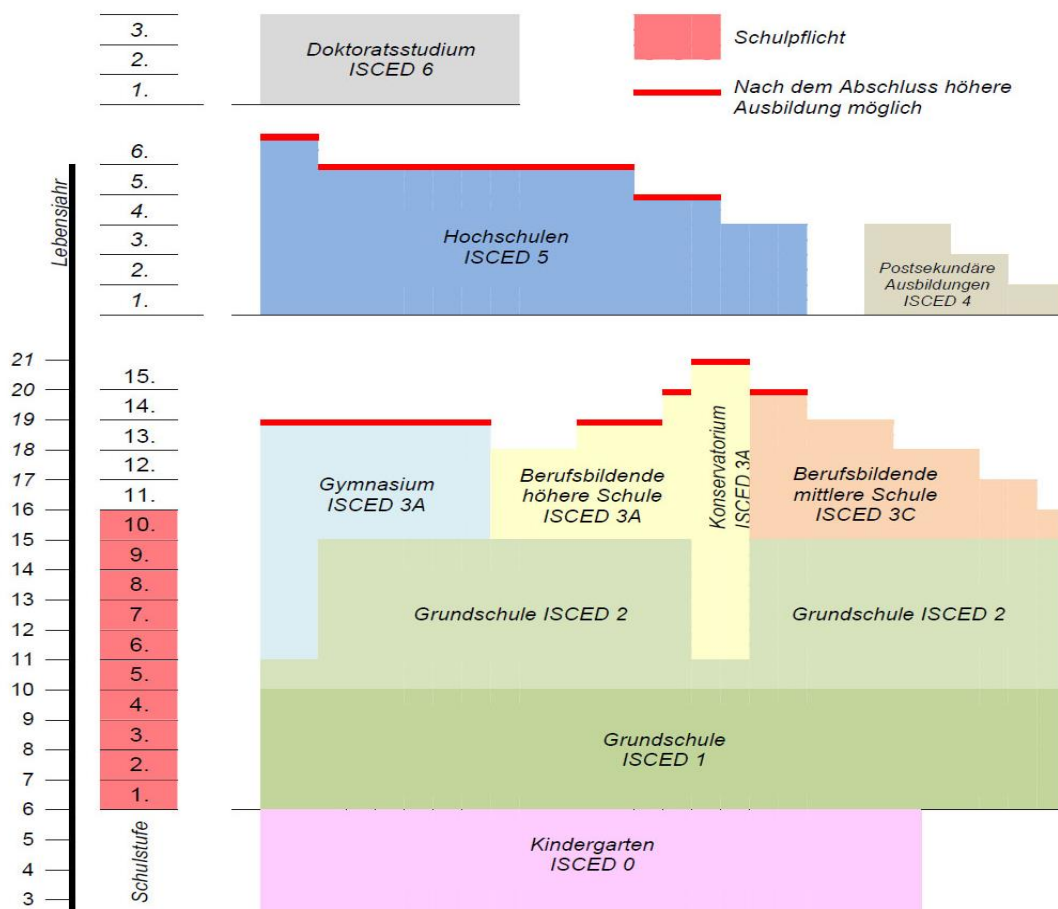
Medzi podnikom a žiakom sa uzatvára pracovná zmluva. Táto zmluva je predpokladom na to, že náklady na vzdelávanie, ktoré podniku vznikajú (úhrady za žiakov, iné náklady) sú z daňového hľadiska uznané ako prevádzkové náklady. Na vyplatenie úhrad za prax existujú rôzne predpisy. Čiastočne sa vyplácajú priamo mladistvým, čiastočne však aj škole. V takých prípadoch, ak nemá samotný podnik vlastných vhodných inštruktorov k dispozícii, vykonávajú inštruktáž v podnikových dielňach školskí inštruktori.

Momentálne existujú nejaké programy vzdelávania na stredných odborných školách s osobitým zreteľom na prax - „odbor s praxou“, t. j. vzdelávacie odvetvie so zreteľom na prax zahŕňajúce minimálne 1200 hodín, ktorého praktická časť je vykonávaná väčšinou v letných mesiacoch, a ďalej „odbor s odborným výcvikom“ - program so špeciálnym odborným vzdelávaním a praxou, ktorý takisto zahŕňa 1200 hodín. Praktická časť ako súčasť tohto typu vzdelávania je realizovaná vo vyššie uvedených špeciálnych školských dielňach alebo v tréningových priestoroch, ktoré si školy prenájímajú. (EUROPEAN COMMISSION 2012, str. 198).

Prevažne školská príprava súčasného odborného vzdelávania na sekundárnom stupni v Slovenskej republike sa preukazuje aj v tom, že vzdelávanie na pracovisku môže byť realizované až vtedy, keď sa odborná škola a podnik, ktorý takýto tréning ponúka, dohodnú formou špeciálneho dohovoru (ebd., str. 198). Všetci mladiství, ktorí absolvujú odborné vzdelávanie na sekundárnom stupni, sa podľa zákona označujú ako „žiak/žiačka“; termín „učeň“ nie je zákonne uznaný. (vgl. REFERENT SLOVAKIA 2011, S. 22)

Nasledovný obrázok (GRAFIKA 2-1) znázorňuje prehľad o základných štruktúrach slovenského systému vzdelávania.

GRAFIKA 2-1: Systém vzdelávania v Slovenskej republike



(Legenda: Lebensjahr = vek života, Schulstufe = školský stupeň, Kindergarten = škôlka, Grunschule = ZŠ, Berufsbildende mittlere Schule = stredná odborná-vzdelávacia škola, Berufsbildende höhere Schule = vyššia odborná-vzdelávacia škola, Gymnasium = gymnázium, Konservatorium = konzervatórium, Postsekundäre Ausbildungen = nadstavbové štúdiá, nach dem Abschluss höhere Ausbildung möglich = po ukončení možné vyššie vzdelávanie, Schulpflicht = povinná školská dochádzka, Hochschulen = VŠ, Doktoratsstudium = doktorandské štúdium)

Zdroj: http://www.jobtour.eu/uploads/UBI/Update_Bildungssystem_SR_DE.pdf, 27.09.2013

3 Učňovské vzdelávanie v európskom kontexte - porovnanie

3.1 Vysvetlenie pojmov

Existujúce systémy pôvodného duálneho učňovského vzdelávania v členských štátoch EÚ - a dokonca aj v rámci jednej krajiny - sú úplne odlišné. Je preto problematické, stanoviť jednoznačnú definíciu pojmu „učňovské vzdelávanie“. Všeobecným znakom tohto typu vzdelávania je však „dvojkoľajnosť“ vzdelávania, ktoré sa na jednej strane realizuje v školách (alebo v iných príslušných inštitúciách) a na druhej strane na pracovisku. V krajinách s dlhšou tradíciou učňovského vzdelávania sa hovorí aj o „duálnom“

vzdelávaní. Druh a rozsah vzdelávania na pracovisku je od jednej krajiny k druhej iný, pričom sa odlišuje čiastočne vo výraznej miere (EUROPEAN COMMISSION 2012, str. 22).

V diskusiách na túto tému v súčasnosti neexistuje jednoznačná a všeobecne akceptovaná definícia učňovského vzdelávania. Existujú však rôzne pokusy takúto definíciu vytvoriť, napríklad zo strany CEDEFOP: *(Originálne znenie)*

„Apprenticeship training refers to a structured plan of learning divided between the workplace and training centre/school. The classic apprenticeship model is one where individuals receive practical training at the workplace and general/theoretical education at a training school or centre, with a core curriculum prescribed by the social partners and sectoral/professional bodies, but which may be elaborated at local level.“ (CEDEFOP 2008a, S. 27)

(Preklad anglického originálu):

Učňovské vzdelávanie odkazuje na štrukturovaný plán vzdelávania rozdeleného medzi pracovisko a školiace centrum/školu. Klasické učňovské vzdelávanie je vzdelávanie, v rámci ktorého absolvujú jednotlivci praktický výcvik na pracovisku a všeobecné/teoretické vzdelávanie v školiacom centre/škole s učebnými osnovami predpísanými sociálnymi partnermi a profesionálnymi subjektami v daných odvetviach, ktoré môžu byť využité hlavne na lokálnej úrovni.

Podobný, všeobecne formulovaný variant tejto definície nájdeme u Gelderbloma: *(Originálne znenie)*

“Apprenticeship is a kind of alternance learning that takes place at two intrinsically different learning environments and that, due to the didactic-pedagogical integration of these two learning environments, gives added value.“ (GELDERBLUM 1998, S. 336) In einer neueren Publikation von EUROSTAT findet sich ebenfalls ein Versuch einer Klärung der Begrifflichkeit: “Apprenticeships aim at completing a given education and training programme in the formal education system. Learning time alternates between periods of practical training at the workplace (inside or outside the employer premises) and general/theoretical education in an educational institution or training centre (on a weekly, monthly or yearly basis).” (EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 22)

/Preklad anglického originálu):

Učňovské vzdelávanie je alternatívne vzdelávanie konajúce sa v dvoch interne odlišných prostrediach, ktoré na základe didakticko-pedagogickej integrácii týchto dvoch prostredí prináša pridanú hodnotu. Tieto formy učňovského vzdelávania sa zameriavajú na ukončenie daného vzdelávania a školiaceho programu formálneho vzdelávacieho systému. Doba vzdelávania alternuje medzi periódami praktického výcviku na pracovisku (v alebo mimo podniku zamestnávateľa), a všeobecného/teoretického vzdelávania vo vzdelávacej inštitúcii alebo škole)školiacom centre (na týždennej, mesačnej, alebo ročnej báze).

EUROSTAT uvádza tiež niektoré formálne kritériá plnenia pre učňovské vzdelávanie: takéto vzdelávanie musí byť súčasťou formálneho vzdelávacieho programu a formou uznaného formálneho ukončenia vzdelávania umožniť vykonávanie vyučenej profesie alebo odbornej činnosti v rámci určitej profesnej skupiny. Obsah a ciele vzdelávania (zamestnanie, dĺžka trvania vzdelávania, znalosti a zručnosti, ktoré musia byť získané

atď.) musia byť stanovené buď v rámci formálnej dohody medzi učňom a podnikom alebo všeobecne v rámci systému vzdelávania. Aj finančné odmeňovanie učňov je podľa definície Eurostatu integrálnou súčasťou „apprenticeship trainings“ (učňovského vzdelávania) (citácia podľa Európskej komisie 2012, str. 22). Nasledovná tabuľka zobrazuje krátky prehľad základných znakov rôznych foriem učňovského vzdelávania a príbuzných foriem vzdelávania.

TABUĽKA 3-1: Základné znaky učňovského vzdelávania a príbuzných typov vzdelávania

Znaky vzdelávania	Prax ("Trainee- ship")	Prax ("Intern- ship")	Neformálne učňovské ("Informal Apprentice- ship")	Vzdel. na učňovské ("Work- place Learning")	Učňovské pracovisku ("Apprentice- ship")
Odmeňovanie	možný	nie	vreckové a pod.	áno	áno
Legislatívny rámec	nie	nie	nie	nie	áno
Na pracovisku	áno	áno	áno	áno	áno
Vzdelávacie programy	nie	nie	nie	nie	áno
Tréning On-the-job	možný	možný	možný	možný	áno
Tréning Off-the-job	nie	nie	nie	nie	áno
Formálne preskúšanie	nie	nie	nie	nie	áno
Uznané ukončenie	nie	nie	nie	nie	áno
Dĺžka trvania	variabilná	variabilná	variabilná	variabilná	stanovaná

Zdroj: STEEDMAN 2012, S. 3

V Rakúsku je definované duálne učňovské vzdelávanie zo strany Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, ženy a mládež (BMWFJ) nasledovne: Vzdelávanie sa koná na dvoch miestach (podnik a učňovská škola), učni majú s príslušným vzdelávacím podnikom uzavretú zmluvu o vzdelávaní a súčasne sú žiakmi učňovskej školy, pričom vzdelávanie v podnikoch tvorí výrazne väčšiu časť doby výučby (80% z celkovej doby vzdelávania). Záverečná učňovská skúška sa skladá pred expertami v danom obore a dôraz je kladený na praktické zručnosti a poznatky vzdelávajúcich sa, ktoré sú pre budúcu profesiu potrebné. (BMWFJ, 2012a, str. 5)

V súčasnosti existujú v krajinách Európskej únie najrôznejšie charakteristiky učňovského vzdelávania na sekundárnom stupni II, pričom je potrebné konštatovať, že vo všetkých členských štátoch je možné nájsť tú alebo inú formu učňovského vzdelávania, v ktorej praktické vzdelávanie na pracovisku zohráva podstatnú rolu.

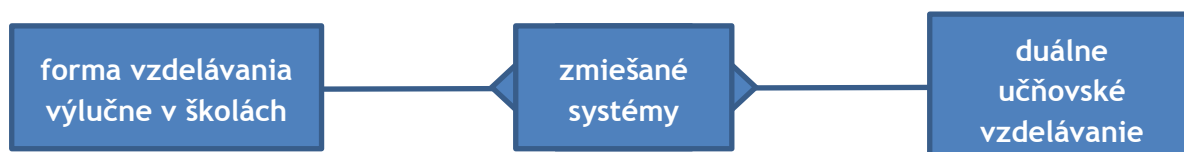
Publikácia Európskej komisie na tému „Učňovské vzdelávanie v Európe“ z roku 2012 rozlišuje v princípe medzi dvoma charakteristikami tohto vzdelávania v rámci E-27, pričom vo väčšine krajín sú súčasne obidva typy vzdelávania: po prvé: učňovské vzdelávanie, ktoré je realizované prevažne v podnikoch, t. j. viac ako 50% vzdelávania sa absoljuje v podnikoch. Tieto systémy môžu byť označené ako systémy učňovského vzdelávania v tradičnom zmysle; po druhé: ide o systémy vzdelávania, ktoré sú v prevažnej miere organizované v učňovských školách (vgl. EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 30)

3.2 Systémy učňovského vzdelávania v medzinárodnom kontexte - porovnanie

Zo širšej perspektívy systémov učňovského vzdelávania existuje vo väčšine krajín na sekundárnom stupni II základné delenie na všeobecné a odborné vzdelávanie⁹. Ako uvádzajú Schmid a Hafner, môžu byť obidve oblasti ďalej prerozdelené na vzdelávacie procesy s vyššími požiadavkami a na vzdelávacie procesy so základnými požiadavkami („stredné kvalifikácie“). Vzdelávacie procesy s vyššími požiadavkami vedú za normálnych okolností k oprávneniu na vzdelávacie ponuky v terciárnej sfére. Vzdelávacie procesy, ktoré sprostredkujú stredné kvalifikácie, sú často súčasťou učňovského vzdelávania a pripravujú budúcich absolventov na trh práce. (vgl. SCHMID und HAFNER 2011, S. 32)

Možné špecifikácie sa pohybujú medzi dvoma extrémnymi pólmi: Na jednej strane je to systém učňovského vzdelávania výlučne v školách (s alebo bez podielu praxe)¹⁰ a na druhej strane je to výlučne systém duálneho učňovského vzdelávania s prevahou vzdelávania priamo v podnikoch a sprievodným vzdelávaním v učňovských školách¹¹. Medzi týmito dvoma extrémami existujú zmiešané systémy, ktoré ponúkajú riadne denné učňovské vzdelávanie v školách (počas celej učebnej doby) rovnocenné s duálnym učňovským vzdelávaním (rovnocenné, ale nie rovnakého druhu). (Pozri GRAFIKU 3-1).

GRAFIKA 3-1: ŠPECIFIKÁ UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA



Zdroj: vlastné znázornenie

Skutočnosť, do akej miery sa odlišuje sekundárny stupeň II, a tým aj pôvodné systémy vzdelávania v 30 porovnávaných krajinách podľa dimenzie „všeobecné vzdelávanie/odborné vzdelávanie“, je znázornená na nasledovnej GRAFIKE 3-2.

⁹ V niektorých krajinách ako je Rakúsko, Nemecko, Holandsko, Švajčiarsko a Bulharsko nastupuje táto diferenciácia už v posledných rokoch sekundárneho stupňa I. Je to však skôr výnimka ako pravidlo.

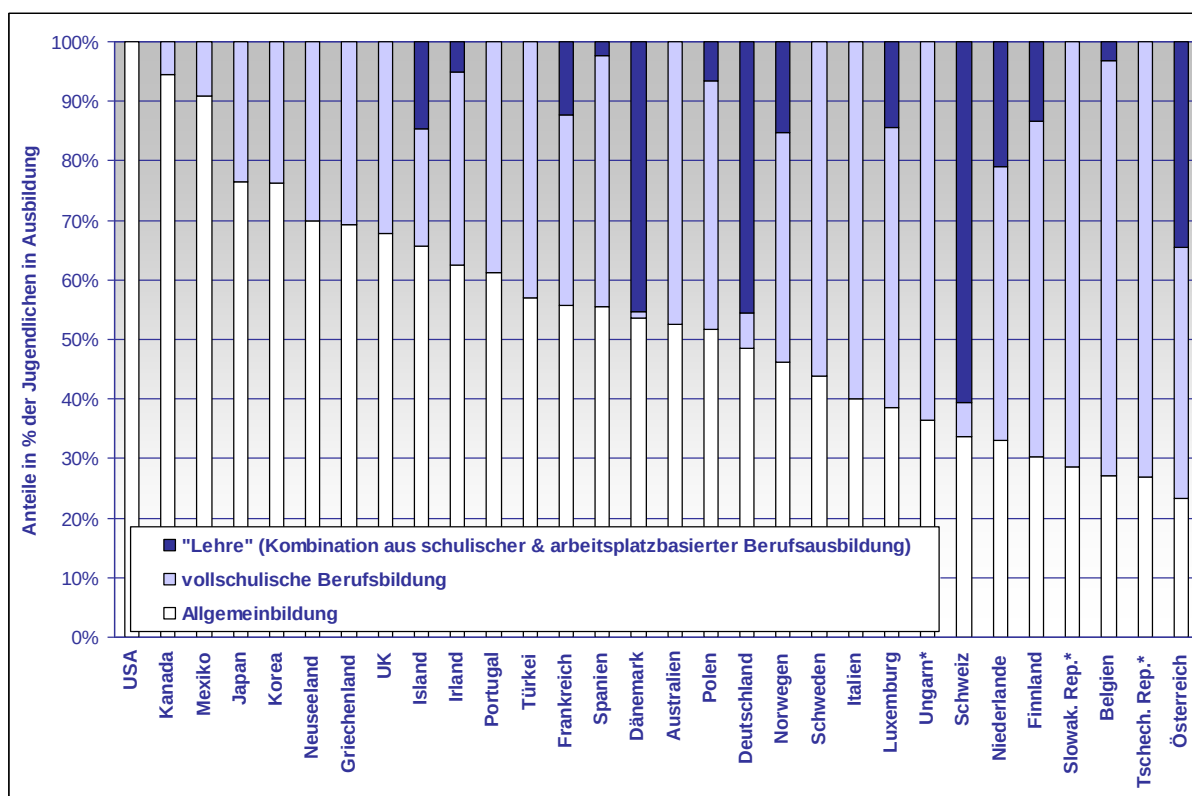
¹⁰ V podstate to zodpovedá systému odborného vzdelávania na Slovensku v súčasnosti.

¹¹ Extrémna forma, ktorá sa reálne nevyskytuje; najpodobnejší tejto forme je dánsky, nemecký a švajčiarsky systém odborného vzdelávania

Celá škála zahŕňa krajiny, v ktorých všetci resp. skoro všetci mladiství navštevujú na sekundárnom stupni II všeobecnovzdelávacie školy (USA, Kanada, Japonsko, Kórea atď.), cez krajiny, v ktorých približne polovica mladistvých navštevuje všeobecnovzdelávaciu školu, polovica využíva nejakú odbornú formu vzdelávania (Španielsko, Francúzsko, Poľsko, Dánsko, Austrália atď.) až po krajiny s nízkym podielom žiakov na všeobecnovzdelávacích školách a s vysokým podielom v odborných formách vzdelávania (ako Rakúsko, Česká republika, Slovenská republika, Belgicko, Holandsko, Švajčiarsko atď.).

GRAFIKA 3-2: Rozdelenie mladistvých na sekundárnom stupni II podľa všeobecnovzdelávacích, výlučne školských foriem vzdelávania ako aj „učňovského vzdelávania“ (2010)

Poradie podľa podielu mladistvých na všeobecnom vzdelávaní



(Legenda: Anteile in % der Jugendlichen in Ausbildung)=Podiely mladistvých v % vo vzdelávaní, „Lehre“ (Kombination aus schulischer & arbeitsplatzbasierter Berufsausbildung)=„Učňovské vzdelávanie“ (kombinácia učňovského vzdelávania v škole a na pracovisku), vollschulische Berufsbildung= Učňovské vzdelávanie výlučne v škole, Allgemeinbildung=Všeobecné vzdelávanie)

Zdroj: Databáza OECD; Výpočty ibw

Poznámka: Databáza UOE (UOE = UNESCO/OECD/EUROSTAT) neposkytuje žiadne diferencované informácie o tom, či ide v kategórii „Kombinácia učňovského vzdelávania v škole a na pracovisku“ o „klasické“ učňovské vzdelávanie alebo primárne školské odborné vzdelávanie (s povinnou praxou, dielňami atď.). Preto je napríklad v Českej republike a na Slovensku vykazovaný vyšší podiel žiakov sekundárneho stupňa II tohto typu vzdelávania - oproti tomu podľa údajov CEDEFOP (2010 a 2011) neexistuje v Českej republike, na Slovensku a v Maďarsku žiadne učňovské vzdelávanie. Z tohto dôvodu boli tieto hodnoty pre tieto krajiny v rámci tejto publikácie pozmenené.

Rakúsko má v porovnaní s týmito krajinami najvyšší podiel mladistvých v učňovských formách vzdelávania. Slovensko je v tomto poradí na 4. mieste. Na rozdiel od Rakúska alebo Švajčiarska s ich rozvinutými učňovskými systémami je učňovské vzdelávanie na Slovensku realizované prakticky výlučne v školských formách vzdelávania. Tak ako tvrdí Schneeberger, v medzinárodnom meradle sa tu ukazujú veľké rozdiely v súvislosti s miestami vzdelávania a stupňami vzdelávania pri sprostredkovaní odborného-špecifických kvalifikácií (SCHNEEBERGER, str. 11).

Podľa tejto kategorizácie odborných kvalifikácií etablovalo iba málo štátov učňovské systémy v pozoruhodnom rozsahu: Švajčiarsko, Dánsko, Nemecko, Rakúsko. V mnohých iných krajinách (hlavne v Európe) existujú podobné formy učňovského vzdelávania (napr. formy vzdelávania, ktoré spočívajú v kombinácii odborného/učňovského vzdelávania na školách a pracoviskách) - tento variant vzdelávania je však využívaný iba u 5 až 20% mladistvých rovnakého ročníka: napr. Holandsko, Fínsko, Nórsko, Francúzsko, Poľsko, Island, Maďarsko. Problematický je fakt, že - ako už bolo uvedené - definícia opisujúca čo je učňovské vzdelávanie, je na základe rozmanitosti konkrétnej kombinácie vzdelávania v školách a na pracovisku veľmi komplexná. Podľa toho je možné vo všetkých členských krajinách identifikovať nejaký typ odborného vzdelávania, v rámci ktorého zohráva praktické vzdelávanie na pracovisku podstatnú rolu. Krajiny sa však výrazne odlišujú v tom, čo sa týka podielu mladistvých, ktorí absolvujú takéto praktické vzdelávanie.

Tabuľka 3-2 znázorňuje ako protiklad jednotlivé špecifiká, ktoré sa týkajú predovšetkým Rakúska, čiastočne ale aj Nemecka a Švajčiarska. Určujúcim znakom je v tomto prípade miesto vzdelávania.

TABELLE 3-2: Jednotlivé špecifikácie učňovského vzdelávania podľa miesta vzdelávania

Špecifikácia	Zvláštne znaky
Duálne vzdelávanie	Rozdelenie vzdelávania medzi podnik a učňovskú školu; väčšinou silnejší dôraz na vzdelávaní v podnikoch
Triálne vzdelávanie	Vo Švajčiarsku: Rozdelenie učňovského vzdelávania na podnik, učňovskú školu a kurzy v špeciálnych vzdelávacích centrách mimo podniku alebo v učňovských dielňach V Rakúsku napr. v stavebnom sektore: Rozdelenie vzdelávania na podnik, učňovskú školu a stavebné akadémie.
Vzdelávacie združenia praktickom	Podniky z asociácie podnikov sa vzájomne dopĺňajú pri odbornom vzdelávaní v takých prípadoch, ak jeden vzdelávací podnik nemôže zabezpečiť vzdelávanie istého obsahu.
Učňovské vzdelávanie organizované mimo podniku	Koná sa v nejakom vzdelávacom zariadení; toto musí byť a vybavené tak, aby mohli byť sprostredkované všetky vedomosti a zručnosti obsiahnuté v popise profesií

Zdroj: vlastné znázornenie

3.3 Rakúsko, Nemecko, Švajčiarsko: Klasické systémy učňovského vzdelávania

Štruktúra a realizácia duálneho odborného vzdelávania v Rakúsku, Nemecku a vo Švajčiarsku sú si v mnohom podobné, čo je podmienené aj podobnými spoločensko-politickými a hospodársko-politickými tradíciami a vývojom.

Aj keď sa v detailoch ukazujú výrazné rozdiely v tvorbe systémov, majú všetky tri krajiny spoločný duálny systém s dvoma miestami vzdelávania - podnikom a učňovskou školou - ako zásadné chápanie učňovského vzdelávania, pričom výrazne prevažujúca časť vzdelávania je realizovaná v podniku. Ďalšími dôležitými spoločnými znakmi týchto „klasických“ systémov učňovského vzdelávania sú okrem toho jasne stanovené štruktúry „governance“ so zapájaním rezortu hospodárstva, ktoré zohráva dôležitú - aj keď rôznorodú - rolu, zmluvný pomer medzi podnikom a učňom a základnú odbornú koncepciu. To znamená, že učni sú vzdelávaní v konkrétnej profesii podľa jasne stanoveného obsahu vzdelávania. To však tiež znamená, že podľa zásadného chápania odbornej koncepcie musí byť sprostredkovaný určitý „balík“ schopností a zručností, čo musí byť o. i. zrealizované v určitom čase vymedzenom na vzdelávanie (doba výuky).

Ako ukazuje tabuľka 3-3 na nasledovných stranách, nachádzajú sa základné prvky tohto typu vzdelávania vo všetkých troch krajinách, avšak v každej krajine sú aj niektoré štrukturálne a inštitučné špecifiká, ktoré sú v závere vysvetlené na výpise.

TABUĽKA 3-3: Rámcové podmienky a znaky duálneho učňovského vzdelávania v Rakúsku, Nemecku a Švajčiarsku

Aspekty	Rakúsko	Nemecko	Švajčiarsko
Vstupné predpoklady	Absolvovanie povinnej deväťročnej školskej dochádzky	Ukončenie povinnej školskej dochádzky	Ukončenie povinnej školskej dochádzky
Zákonný základ	Zákon o učňovskom vzdelávaní (2012)	Zákon o učňovskom vzdelávaní (2005)	Zákon o učňovskom vzdelávaní (2002)
Určovanie vhodnosti vzdelávacích podnikov	Úradné rozhodnutie o učňovskom prac. Mieste (hospodárska komora) v spolupráci s robotníckou komorou	Príslušná hospodárska komora (napr. obchodná a priemyselná komora, živnostenská komora atď.)	Povolenie na vzdelávanie z odboru „Učňovské vzdelávanie“ príslušného kantónu
Právny základ podnik ⇔ učeň	Učňovská zmluva	Zmluva o učňovskom vzdelávaní	Učňovská zmluva
Kompetentné inštitúcie			
Štátna (spolková) rovina	Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež (oblasť odborného vzdelávania v podnikoch)	Spolkové ministerstvo pre vzdelávanie a výskum	Štátny sekretariát pre vzdelávanie, výskum a inovácie
	Spolkové ministerstvo pre vzdelávanie, umenie a kultúru (oblasť vzdelávania v školách)	Príslušné ministerstvá, najmä Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo a technológie	Štátny vysokoškolský inštitút pre učňovské vzdelávanie
	Spolková rada pre učňovské vzdelávanie	Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie (BIBB)	
Krajinská rovina	Učňovské miesta	Konferencia ministerstva kultúry	Švajčiarska konferencia švajčiarskych riaditeľov v oblasti výchovy
	Krajinská rada pre učňovské vzdelávanie	Príslušná hospodárska komora (napr. obchodná a priemyselná komora atď.)	Kantonálne úrady učňovského vzdelávania
	Krajinskí školskí inšpektori		
	Predsedomia krajinských vlád		
Doba vzdelávania/čas výuky	2 až 4 roky	2 až 3,5 roka	2 až 4 roky
Počet učňovských profesií	199 (2013)	cca 340 (2012)	cca 230 (2013)

Aspekty		Rakúsko	Nemecko	Švajčiarsko
Pravidelné Doplnkové	Podnik, učňovská škola	Podnik, učňovská škola	Podnik, učňovská škola, kurzy mimo podniku (väčšinou vzdelávacie centrá jednotlivých odvetví)	Pravidelné
	Kurzy mimo podniku ¹² Mimopodnikové zariadenia (ÜBA) ¹³	Kurzy mimo podniku ¹⁴		Doplnkové
Podiel vzdelávania v učňovských školách na celkovom vzdelávaní		Asi 20%, 1 až 2 dni v týždni (2 poldni) alebo v blokoch	20 až 40%: 1 až 2 dni v týždni alebo v blokoch	20 až 40%: 1 až 2 dni v týždni; vo výnimočných prípadoch v blokoch
Financovanie odbornej časti vzdelávania v podnikoch		Podniky (asi ¾ celkových nákladov na vzdelávanie), podpora z verejných prostriedkov	Čisté náklady podnikov tvoria 84% celkových nákladov na vzdelávanie (2007); jednotlivo podporované z verejných prostriedkov	Podiel súkromných výdavkov na základné učňovské vzdelávanie asi 43% (2010); fondy pre odborné vzdelávanie vzťahujúce sa na jednotlivé odvetvia
Ukončenie vzdelávania		Záverečná učňovská skúška na konci vzdelávania, rozdelená na teoretickú a praktickú skúšku	Priebežná skúška alebo 1.časť „natiehnutej“ záverečnej skúšky asi v polovici vzdelávania; záverečná skúška resp. záverečná tovarišská skúška (v oblasti remesiel) na konci vzdelávania	Záverečná skúška na konci vzdelávania s praktickou a teoretickou časťou; pripojenie známok z praxe z priebežného vzdelávania (škola + podnik)
Príklady skúšok		Písomné úlohy (orientované na prax v podnikoch), práca v praxi, odborné rozhovory	Písomné úlohy (orientované na prax v podnikoch), práca v praxi, odborné rozhovory	Práca v praxi s odborným rozhovorom, písomná skúška z odborných vedomostí
Započítanie školských výkonov		Vynechanie teoretickej skúšky pri úspešnom ukončení záverečnej učňovskej skúšky	Žiadne započítavanie - oddelené vysvedčenie pre učňovskú školu a skúšku odbornej kvalifikácie	Školská skúška je časť záverečnej skúšky; známky z praxe sú započítané do celkového hodnotenia
Kompetencie na skúšanie		Úrady pre záležitosti učňov na hospodárskych komorách	Obchodné a priemyselné komory resp. remeselnícke komory	Kantóny, v niektorých regiónoch/profesiách asociácie podnikov

¹² V jednotlivých odvetviach (napr. stavebné akadémie)

¹³ Pre mladistvých, ktorí nenájdu voľné učňovské miesto v podniku alebo miesto na vzdelávanie na škole

¹⁴ Ponuky na vzdelávanie mimo podnikov - vo vzdelávacích centrách živnostenských komôr

Aspekty	Rakúsko	Nemecko	Švajčiarsko
Zabezpečenie postupu do akademickej terciárnej sféry	Odborná/učňovská maturita	Od r. 2011 modelový pokus „Duálne učňovské vzdelávania s maturitou“ v niektorých vzdelávacích profesiách a spolkových krajinách.	Odborná učňovská maturita (doplnková kvalifikácia, integrovane alebo v nadväznosti na ukončenie učňovského vzdelania)
Zabezpečenie postupu do odbornej terciárnej sféry	Majstrovské skúšky, skúšky spôsobilosti, skúšky pre dielenských majstrov	Kurzy zvyšovania kvalifikácie, kurzy pre majstrov a iné	Terciárna sféra: Vyššie učňovské vzdelávanie (učňovské skúšky, vyššie odborné skúšky, vyššie odborné školy)
Podiel prvých učňov s maturitou	0,6% (2011/12)	23,1% (2011)	-
Iniciatíva pre nové úpravy	Organizácie zamestnávateľov a zamestnancov (zväzy, komory, odbory) alebo ministerstvá	Organizácie zamestnávateľov a zamestnancov (zväzy, komory, odbory) alebo Spolkový inštitút pre odborné vzdelávanie	Organizácie zamestnávateľov a zamestnancov (profesné odvetvové zväzy, odbory) alebo iné organizácie subjekty ponúkajúce vzdelávanie
Vypracovanie nových vzdelávacích poriadkov	Inštitúty pre výskum vzdelávania (najmä ibw); posudky Spolkovej rady pre učňovské vzdelávanie pre spolkové ministerstvá hospodárstva	Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie, experti (menovaní z radov zamestnávateľov a zamestnancov)	Štátny sekretariát pre vzdelávanie, výskum a inovácie
Vypracovanie nových rámcových plánov	Skupina expertov pod vedením ministerstva školstva	Experti spolkových krajín (menovaní spolkovými ministerstvami kultúry)	Organizácie sektoru práce; povolenie zo Štátneho sekretariátu pre vzdelávanie, výskum a inovácie

Zdroj: rôzne zdroje; vlastné znázornenie.

Zatiaľ čo povrchné pozorovanie týchto troch systémov poukazuje na to, že tu ide o relatívne homogénny základný model, sú to práve rozdiely v detailoch, ktoré ukazujú veľký - a vzhľadom na systémový transfer do iných krajín taký dôležitý - priestor formovania pri konkrétnej tvorbe učňovského vzdelávania.

Euler tvrdí, že otázka transferu v rovine prvkov by mala byť reflektovaná a mali by byť vyňaté a prispôbené tie prvky, ktoré sú v rámci vlastných cieľov, štruktúr a kultúr navzájom najvhodnejšie (EULER, str. 14). Exemplárne uvádza: „...že nie je potrebné napríklad vytvárať komplexný komorový systém, ale ako je to vo Švajčiarsku, zariadiť to tak, aby úlohy spojené so skúšaním a certifikovaním boli situované v bezprostrednej blízkosti miesta vzdelávania.“ (ebd, str. 14) Okrem toho je možná realizácia duálneho systému aj v iných kombináciách miest vzdelávania, podstatné je každopádne skĺbenie teórie s praxou. (ebd, str. 34)

V ďalšom texte budú exemplárne opísané rozdiely medzi nemeckým, rakúskym a švajčiarskym systémom, ktoré na jednej strane poukazujú na základný rozsah ich foriem, a na druhej strane vysvetľujú skutočnosť, že aj pri zdanlivo podobnej východiskovej situácii vznikli na základe štrukturálnych národných špecifik celkom rozdielne formy.

Vstup do učňovského vzdelávania. V Nemecku zohráva vstup do učňovského vzdelávania po ukončení všeobecného vzdelávania maturitnou skúškou kvantitatívne významnú rolu, a tým sa odlišuje od Rakúska a Švajčiarska, kde prevažná časť učňov začína s učňovským vzdelávaním hneď po absolvovaní povinnej školskej dochádzky. V roku 2010 bol podiel učňov v Nemecku s novými uzavretými zmluvami na tento druh vzdelávania, ktorí mali oprávnenie na štúdium, okolo 21%. Obzvlášť vysoké bolo toto číslo v skupine „sekundárne profesie v oblasti služieb“¹⁵ s temer 46% a v skupine tzv. „nových profesií“¹⁶ s temer 33% podielom maturantov. Oproti tomu vykazujú profesie v oblasti výroby s necelými 10% maturantov o dosť nižší podiel. (BIBB, 2012, str. 155).

Kombinované učňovské vzdelávanie. Rozdielom v učňovskom vzdelávaní v Rakúsku oproti vzdelávaniu v Nemecku a vo Švajčiarsku je možnosť „kombinovaného vzdelávania“.

Rakúsko je jediná krajina, kde sa robí pokus predchádzania príliš úzkej špecifikácii práve ponukou na „kombinované učňovské vzdelávanie“. Účastníci tohto vzdelávania môžu získať kvalifikáciu v dvoch (príbuzných) učňovských profesiách (napr. pekár v kombinácii s cukrárom alebo odborník na reštauračné služby v kombinácii s kuchárom), (EBNER 2009, S. 4).

Paralelné vzdelávanie v dvoch učňovských profesiách jedného mladistvého, ktorý je na vzdelávanie oprávnený, je ošetrené v Spolkovom zákone o učňovskom vzdelávaní. Dĺžka trvania takéhoto typu vzdelávania sa vypočítava z polovice zrátanej celkovej doby

¹⁵ Pod „sekundárnymi profesiami v oblasti služieb“ rozumieme profesie, ktoré majú ťažisko svojej činnosti v oblastiach plánovania, vývoja, organizácii, manažovania, opatrovateľstva, ošetrovateľstva, poradenstva, vyučovania atď. (BIBB, 2012, str. 126)

¹⁶ Pod pojmom „nové profesie“ sú v databáze BIBB Datenreport k správe o učňovskom vzdelávaní - zhrnuté učňovské profesie, ktoré boli do zoznamu profesií zaradené iba v niekoľkých posledných rokoch

vzdelávania obidvoch učňovských profesií plus jeden rok, nesmie však prekročiť dobu štyroch rokov. (BMWFJ, 2012c, § 6 ods. 2).

Kompetencie. Ďalší rozdiel v organizácii duálneho vzdelávania je ten, že v Nemecku je síce obsah učňovského vzdelávania v podnikoch presne definovaný vo vzdelávacích poriadkoch, avšak vzdelávanie v učňovských školách patrí do výsostného práva spolkových krajín - aj keď rámcové podmienky pre vzdelávanie v učňovských školách schvaľuje konferencia ministerstva kultúry. Toto má za následok, že vôbec neexistujú jednotné učebné osnovy pre celé Nemecko. Vo Švajčiarsku aj v Rakúsku je celé učňovské vzdelávanie, teda aj praktické v podnikoch ako aj teoretické v školách v kompetencii štátu.¹⁷ (vgl. EBNER 2009, S. 5)

Švajčiarsko sa rozhodlo pre istý inovatívny prístup zmenou ústavy z roku 1999, ktorá vytvorila základ zákona o učňovskom vzdelávaní, ktorý upravuje odborné vzdelávanie s jeho početnými väzbami na politiku vzdelávania, trhu práce a sociálnu politiku v celkovej súvislosti. Podľa názoru autora sa tak výrazne zlepšili predpoklady na riadenie učňovského vzdelávania. (RAUNER, 2008, str. 7)

Priepustnosť (oprávnenosť k postupu na ďalší stupeň vzdelávania) a prechod. Ďalším rozdielom v systémoch je skutočnosť, že v Nemecku je duálny systém učňovského vzdelávania podľa názoru expertov realizovaný „smerom nadol“: vysoký počet mladých ľudí väčšinou s nízkym stupňom ukončeného vzdelania bežne nezvládnu prechod do regulárneho vzdelávania. Stanú sa súčasťou podporného opatrenia vo forme prechodného vzdelávania, ktoré sa za bežných okolností nemôže započítať k následnému vzdelávaniu. Vo Švajčiarsku existujú aj iné možnosti inklúzie. Od roku 2004 sa robia testy na vzdelávanie takýchto mladých ľudí v štandardizovanej - teda v štátom jednotne regulovanej profesii (napr. ako pracovník kuchyne). Toto vzdelávanie trvá dva roky a ukončené je „štátnym odborným atestom“. Absolventi môžu potom vstúpiť priamo na trh práce alebo pokračujú ďalej a toto vzdelanie sa im započíta do bežného troj- až štvorročného učňovského vzdelávania ukončeného „štátnym osvedčením o spôsobilosti“ (v tomto prípade by to bola profesia kuchára).

Aj v Rakúsku existuje v oblasti vzdelávania učňov mimo podniku (ÜBA) nástroj na rozšírenie prístupových šancí v oblasti učňovského vzdelávania (pozri Kapitolu 4.5). V roku 2008 bol schválený balík zamestnaní a v tejto súvislosti jednotný typ vzdelávania v oblasti učňovského vzdelávania mimo podnikov z poverenia „Servisu pre trh práce“. Takéto vzdelávanie vo vzdelávacích zariadeniach v zásade predpokladá následný prestup do podnikového vzdelávania pri započítaní doby vzdelávania, ale umožňuje - v prípade, ak sa pre tento prestup nesplnia podmienky - absolvovať celé

¹⁷ Dánsko takisto reguluje učňovské vzdelávanie v školách a v podnikoch. Tam však majú učňovské školy výrazne vyššiu autonómiu ako v nemecky hovoriacich krajinách. Dánske vzdelávacie poriadky sú skôr rámcové predpisy a nie do detailov rozpracované curriculum (EBNER, 2009, str. 5)

vzdelávanie až po ukončenie učňovského vzdelávania vo vzdelávacích zariadeniach mimo podniku. (LENGER, str. 12)

Integratívne učňovské vzdelávanie (IBA) uľahčuje mladistvým v Rakúsku, ktorí na základe ich osobných problémov, ktoré ich znevýhodňujú, nemôžu nájsť učňovské miesto, prístup k vzdelávaniu tak, že im môže byť doba výučby predĺžená o jeden rok, alebo sa ich popis profesie obmedzí na čiastkové kvalifikácie.

Nemecký systém duálneho učňovského vzdelávania je však inštitučne realizovaný takisto aj „smerom nahor“. Docielenie učňovskej maturity už počas duálneho učňovského vzdelávania, a tým oprávnenie postupu na odbornú vysokú školu nie je reálne. Avšak vo Švajčiarsku táto možnosť existuje od roku 1993 („štátna učňovská maturita“) (EBNER, 2009, str. 3). V Rakúsku existuje od roku 1997 pre učňov možnosť zložiť učňovskú maturitnú skúšku, od roku 2008 môže byť táto forma „učňovskej maturity“ absolvovaná zdarma a paralelne s učňovským vzdelávaním: „...skúška z troch z celkových štyroch maturitných predmetov (nemčina, živý cudzí jazyk, matematika a jeden odborný predmet z príslušnej učňovskej profesie) môže byť zložená už počas záverečnej učňovskej skúšky, skúška z posledného maturitného predmetu až po dosiahnutí 19. roku života... Novelou zákona o učňovskej maturite a doplnkovým štátnym podporným programom sa môžu uční v celom Rakúsku od septembra 2008 pripravovať na maturitu zdarma a paralelne s učňovským vzdelávaním“.

(<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bm/berufsmatura.xml>, 10.10.2013)

Vo všetkých troch krajinách je veľmi dôležité zabezpečenie **priepustnosti (oprávnenosti postupu) do terciárneho odborného vzdelávania**. Popri možnosti vyššej odbornej kvalifikácie sú s tým čiastočne spojené aj ďalšie oprávnenia na vykonávanie profesie. V Rakúsku je napríklad v mnohých odboroch potrebné mať na samostatné vykonávanie profesie v reglementovaných živnostiach majstrovskú skúšku alebo skúšku spôsobilosti.

Formy terciárneho odborného/učňovského vzdelávania sú v jednotlivých krajinách opäť výrazne odlišné. Zatiaľ čo sa v Rakúsku úspešným ukončením učňovského vzdelávania otvára prístup k štátnym majstrovským skúškam, skúškam spôsobilosti a skúškam na funkciu vedúceho dielne v príslušnom obore, majú v Nemecku absolventi učňovského vzdelávania prístup k zvyšovaniu kvalifikácie. Myslia sa tým majstrovské kurzy alebo iné vzdelávacie kurzy, pripravujúce mladých ľudí na absolvovanie niektorého z uznaných typov ďalšieho vzdelávania, ktoré vedú mladých ľudí k získaniu vyššej odbornej kvalifikácie. Vo Švajčiarsku sú to učňovské skúšky označované ako „terciárne B“, vyššie odborné skúšky a vyššie odborné školy, ktoré umožňujú absolventom zo základného odborného vzdelávania získať vyššiu kvalifikáciu.

Tabuľka 3-4 opisuje výrazné špecifiká učňovského vzdelávania v Rakúsku, ktoré budú neskôr ešte raz podrobnejšie vysvetlené.

TABUĽKA 3-4: Špecifiká učňovského vzdelávania podľa cieľových skupín

Formy	Zvláštne znaky
Učňovské vzdelávanie rozdelené na moduly	Členenie vzdelávania na čiastkové moduly; v Rakúsku je to: základný, hlavný a špeciálny modul
Učňovské vzdelávanie po maturite	Doba učňovského vzdelávania môže byť so súhlasom podniku skrátená o jeden rok; môže dôjsť aj k oslobodeniu zo všeobecnovzdelávacieho vyučovania v učňovskej škole.
Učňovské vzdelávanie súčasne s maturitným vzdelávaním	Maturita sa absolvuje resp. s mat. vzdelávaním sa začne už počas učňovského vzdelávania. V Rakúsku Vzdelávaním môže byť doba výučby predĺžená o pol roka, ak učni počas tejto doby navštevujú prípravné kurzy.
Integratívne odborné vzdelávanie	Pre osoby, ktoré sú na trhu práce znevýhodnené; V Rakúsku: Buď učeň získa čiastkovú kvalifikáciu alebo sa doba učň. vzdelávania predĺži o jeden rok (vo výnimočných prípadoch aj o 2 roky).
Učňovské vzdelávanie na „druhej ceste Zákon o učňovskom vzdelávaní plánuje možnosť vzdelávania“	Zákon o učňovskom vzdelávaní plánuje možnosť výnimočného povolenia ukončenia učňovského vzdelávania pre osoby, ktoré neabsolvovali vôbec alebo len časť učňovského vzdelávania.

Zdroj: vlastné znázornenie

3.4 Duálne učňovské vzdelávanie a vstup mladých ľudí na trh práce

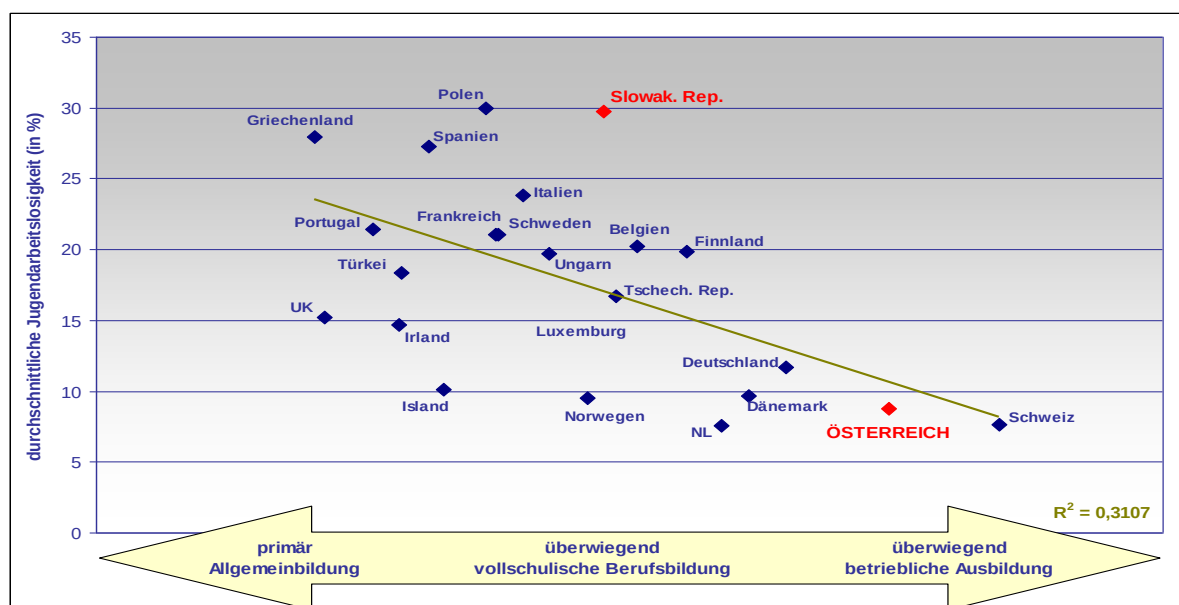
Relevantnosť odbornej kvalifikácie a obzvlášť vybudovaného učňovského systému za účelom schopnosti zamestnať sa a šance pre vstup na trh práce je evidentná. Ak proti sebe postavíme napríklad rozsah odborného vzdelávania v európskych krajinách na sekundárnom stupni II a miery nezamestnanosti mladých ľudí (GRAFIKA 3-3), ukazuje sa zreteľná súvislosť: krajiny s výraznou orientáciou na odbornú kvalifikáciu¹⁸ vykazujú tendenčne nižšiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí ako tie krajiny, v ktorých je kladený väčší dôraz na všeobecnovzdelávací obsah (koeficient určitosti cca 13%). V krajinách s vysokým podielom mladistvých na učňovskom vzdelávaní (ako v Rakúsku, v Nemecku, vo Švajčiarsku a v Dánsku) je miera nezamestnanosti v tejto skupine najnižšia.

Aj keď sa niektorým krajinám s dôrazom na školské vzdelávanie (ako napríklad Nórsko, Holandsko, Írsko) taktiež darí udržiavať mieru nezamestnanosti mladých ľudí na nízkej úrovni, väčšinou majú krajiny s takýmito kvalifikačnými systémami zrejme problémy sprostredkovať aktuálne, kvalitatívne fundované odborné kvalifikácie a kompetencie, ktoré by zodpovedali potrebám trhu práce, čo je možné odčítať z ich vyšších mier nezamestnanosti. Najvyššiu nezamestnanosť vykazujú väčšinou tie štáty, ktoré realizujú

¹⁸ Index učňovského vzdelávania sa vypočíta ako vážené podiely žiakov na sekundárnom stupni II podľa troch spôsobov vzdelávania (všeobecné vzdelávanie, výlučne školské učňovské vzdelávanie, „učňovské vzdelávanie“)

prevažne všeobecné vzdelávanie na sekundárnom stupni II (ako napr. Grécko, Španielsko, Portugalsko atď.). Slovenská republika má síce (v porovnaní s poslednými uvedenými) vyšší podiel odbornej kvalifikácie na sekundárnom stupni II, má však aj jednu z najvyšších mier nezamestnanosti v Európe, čo poukazuje na zrejme veľké problémy pri sprostredkovaní adekvátnej odbornej kvalifikácie v slovenskom plne školskom odbornom vzdelávaní.

GRAFIKA 3-3: Súvislosť medzi rozsahom učňovského vzdelávania a nezamestnanosťou mladých ľudí (priemer 2002-2011)



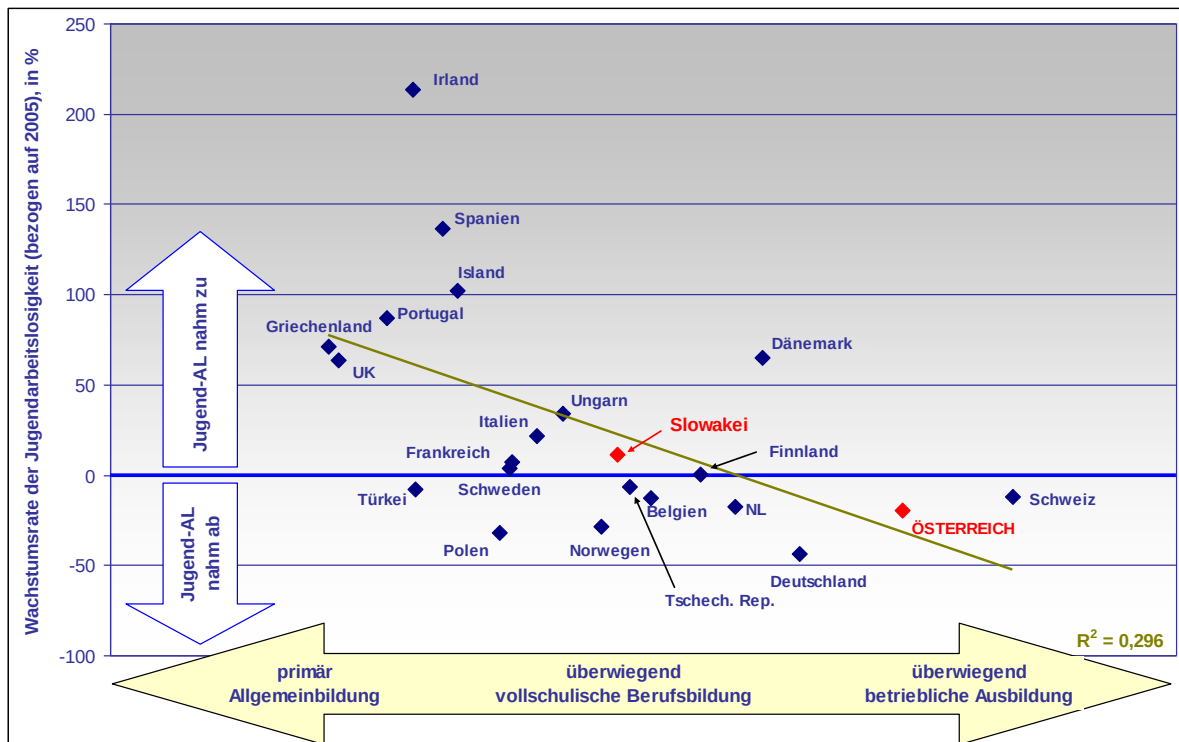
(Legenda: durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit in % = priemerná nezamestnanosť mladých ľudí v %, primär Allgemeinbildung = primárne všeobecné vzdelávanie, überwiegend vollschulische Berufsbildung = učňové vzdelávanie prevažne v školách, überwiegend betriebliche Ausbildung = učňové vzdelávanie prevažne v podnikoch)

Zdroj: Eurostat u OECD k otázkam miery nezamestnanosti mladých ľudí ako aj vlastné výpočty indexu učňovského vzdelávania vychádzajúc zo zdroja údajov podľa znázornenia 3-2

Ak porovnáme zmenu nezamestnanosti mladých ľudí počas posledných rokov (porovnávací základ je rok 2005) so systémami vzdelávania (na základe indikátora odborného vzdelávania na sekundárnom stupni II), ukáže sa, že krajiny s vyšším podielom odbornej kvalifikácie na sekundárnom stupni II majú tendenčne lepšie výsledky: to znamená, že buď v týchto krajinách miera nezamestnanosti v období porovnávania klesla (napríklad Švajčiarsko, Rakúsko, Nemecko, Holandsko) alebo ich nárast v porovnaní s krajinami s prevažne všeobecnovzdelávacími učebnými osnovami na sekundárnom stupni II nebol tak výrazný. Aj podľa týchto údajov je možné rozpoznať relevantnosť odbornej kvalifikácie a zvlášť učňovského systému za účelom čo možno najbezproblémovšieho vstupu mladých ľudí na trh práce. (GRAFIKA 3-4).

Samozrejme môže štruktúra systému vzdelávania vysvetliť pozorované rozdiely v jednotlivých krajinách iba čiastočne (u nezamestnanosti mladých ľudí). Národné „špecifické faktory“ ako napr. hospodárska a podniková štruktúra, konjunkturálny vývoj, regionálne špecifiká, pracovno-právne úpravy, politika zamestnanosti atď. musia byť neustále reflektované.

GRAFIKA 3-4:



(Legenda: Wachstumsrate der Jugendarbeitslosigkeit (bezogen auf 2005), in % = Miera rastu nezamestnanosti mladých ľudí v % (vzťahujúca sa na rok 2005), Jugend-AL nahm ab = Pokles miery nezamestnanosti mladých ľudí, Jugend-AL nahm zu = Nárast miery nezamestnanosti mladých ľudí; Pojmy dole na obrázku = pozri GRAFIKU 3-3)

Zdroj: Eurostat a OECD k otázke nezamestnanosti mladých ľudí ako aj vlastné výpočty v rámci indexu učňovského vzdelávania vychádzajúc zo zdroja údajov podľa GRAFIKY 3-2

4 Základné piliere duálneho vzdelávania

Na fungovanie systému duálneho učňovského vzdelávania musí existovať súlad veľkého počtu faktorov. Systém „governance“ použiteľný v praxi, efektívne štruktúry správy, mechanizmy manažmentu kvality ako aj inovácie k tomu patria takisto ako mladí ľudia, ktorí majú záujem a motiváciu vzdelávať sa.

Základným prvkom učňovského vzdelávania sú ale **podniky**, ktoré sú ochotné pôsobiť ako **vzdelávacie podniky**. Aj keď mnohé podniky zdôrazňujú v etablovaných systémoch učňovského vzdelávania svoju sociálnu angažovanosť vzdelávať mladých ľudí s cieľom vytvoriť im predpoklady pre úspešný vstup do pracovného sveta, spravidla je prioritou **kalkulácia podnikovo-hospodárskej efektívnosti ako legitímny cieľ**. O to viac to platí pre krajiny, v ktorých sa duálne učňovské vzdelávanie ešte len etabluje a podniky nemajú takúto tradíciu.

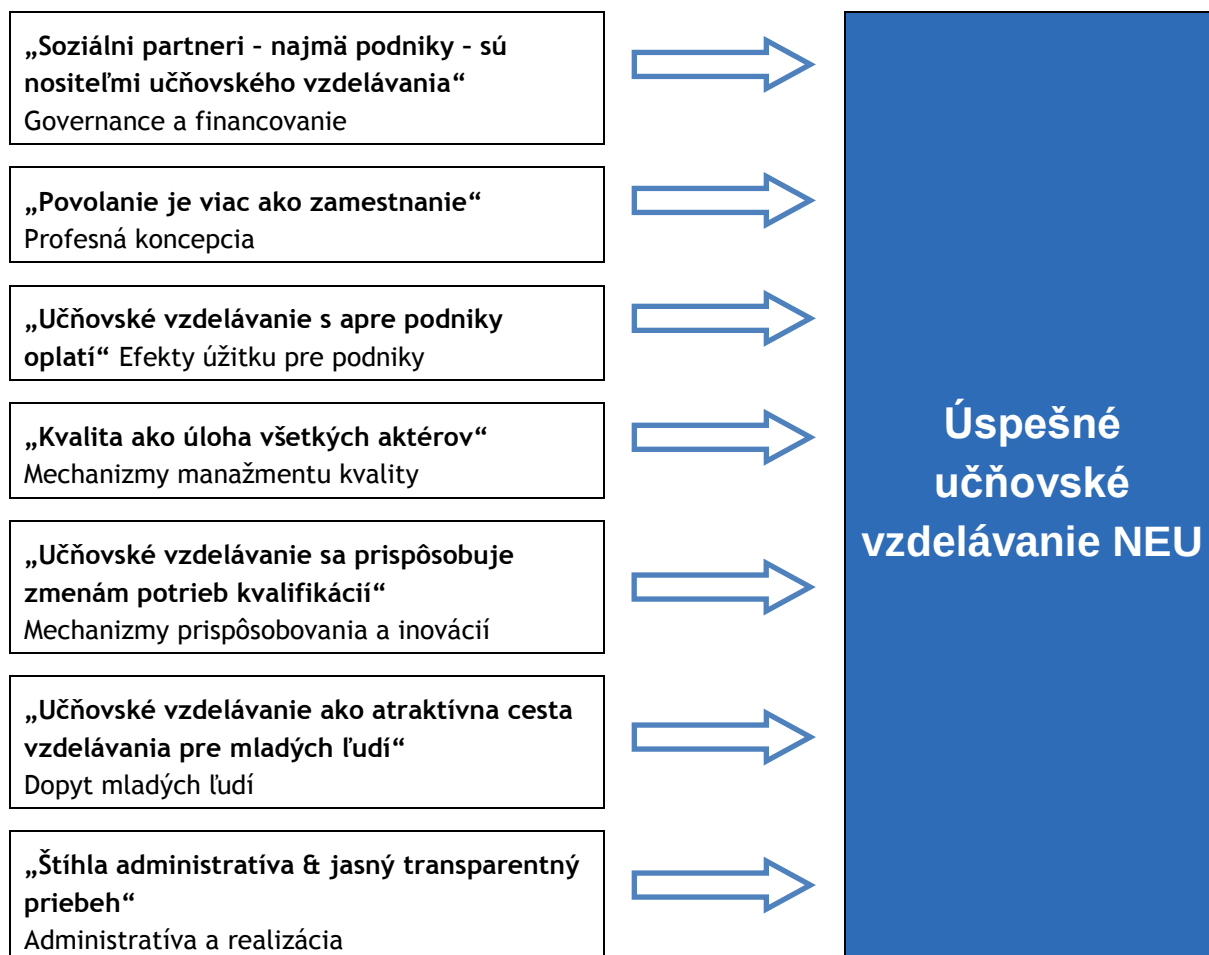
Túto okolnosť je treba vnímať ako politickú a položiť si otázku, ktoré katalyzátory sú potrebné k tomu, aby z tréningových a vzdelávacích aktivít mohla vzniknúť rozsiahla a udržateľná angažovanosť v učňovskom vzdelávaní, ktorá bude pevnou súčasťou systému učňovského vzdelávania. Čím sa stane vzdelávanie učňov pre podniky atraktívnym?

V tejto kapitole sa prezentujú najmä relevantné a empiricky upravené dimenzie fungujúceho systému učňovského vzdelávania. Tieto dimenzie sa musia „naplniť“ z pohľadu autorov, aby sa mohlo učňovské vzdelávanie nielen etablovať, ale mať aj udržateľný charakter. Aspekt úžitku v učňovských podnikoch je zdôraznený najmä vo „Faktore úspešnosti 3“, ale vychádzajúc z toho zohráva podstatnú úlohu aj v ostatných faktoroch úspešnosti.

V zásade sa dá povedať, že celá analýza je založená na chápaní rakúskeho (resp. nemecko-švajčiarskeho) učňovského vzdelávania a na rakúskej forme ňou riadeného systému „governance“. Uvedené základné dimenzie sú odvodené prednostne z rakúskej perspektívy a do analýzy sú zahrnuté skúsenosti a formy s „klasickým duálnym systémom“ v iných krajinách (najmä Nemecko a Švajčiarsko). Tieto sú načrtnuté tam, kde sa tieto krajiny výrazne odchyľujú od rakúskeho systému, respektíve kde sa etablovali rozdielne cesty/varianty. Znárodnosti poskytujú priestor aj na alternatívne úvahy, ako sa určité dimenzie môžu konkrétne formovať.

Nasledovné zobrazenie znázorňuje základné dimenzie funkčného učňovského systému, ktoré sú tematicky spracované v priebehu tejto kapitoly.

GRAFIKA 4-1: Základné obsahové parametre pre trvalú implementáciu moderného duálneho učňovského vzdelávania



Zdroj: vlastné znázornenie

Výsledky sú potvrdené aj niektorými súčasnými výskumnými prácami (pozri INAP memorandum 2012 alebo ILO 2012).

Samostatná kapitola je venovaná nasledovne každej zo 7 základných dimenzií, pričom na začiatku tejto kapitoly bol uvedený krátky popis relevantných obsahov. U každej základnej dimenzie sú na záver načrtnuté praxi relevantné aspekty realizácie.

4.1 Aspekty „governance“ (spravovania) a financovania

Krátky popis:

Nositelmi učňovskej prípravy sú sociálni partneri, obzvlášť podniky a ich zastúpenia. To má svoj odraz aj v celej štruktúre governance a financovania. Governance obsahuje zákonné úpravy a kompetencie v učňovskom vzdelávaní. To sa týka aj tých ministerstiev, ktoré sú na celoštátnej úrovni zodpovedné za školské a odborné vzdelávanie. Právne základy učňovskej prípravy sú stanovené jedným vlastným zákonom (v Rakúsku: Zákon o učňovskom vzdelávaní). Pri vývoji popisu profesií a vzdelávacích poriadkov sa osvedčilo bezprostredné zavedenie praktických skúseností podnikov, ktoré fungujú cez svoje zväzy a záujmové združenia (napr. poradenské orgány, v ktorých aktívne spolupracujú aj zastúpenia zamestnávateľov) pri vypracovávaní popisov profesií a vzdelávacích predpisov, ktoré sa týkajú učňovského vzdelávania, ale aj v mnohých iných veciach poradensky a regulačne. Na to je potrebné, aby boli kompetentné ministerstvá pripravené odovzdať tomuto grémiu právomoci a prijať a zrealizovať ním odporúčané koncepcie.

Administrácia rozličných aspektov učňovského vzdelávania (napr. protokolovanie učňovských zmlúv, overovacie postupy vzdelávacieho oprávnenia, skladanie záverečných učňovských skúšok atď.) vyžaduje určitú inštanciu (v Rakúsku úrady pre záležitosti učňov hospodárskych komôr jednotlivých spolkových krajín), ktorá to bude vykonávať.

V rámci governance je potrebné upraviť aj kompetencie pre zriadenie, vybavenie a bežnú prevádzku učňovských škôl ako aj platenie učiteľských plátov. Samotné učňovské školy sú zviazané s hospodárskym životom svojho regiónu. Priamy kontakt k učňovským podnikom v regióne je jedným z najdôležitejších predpokladov pre optimálnu realizáciu učňovského vzdelávania. V tradičných systémoch učňovského vzdelávania, ako je Rakúsko, sa *finančná štruktúra* vyznačuje kofinancovaním: Učňovské podniky financujú podnikové vzdelávacie štruktúry a platia učňom odmenu (v Rakúsku učňovskú finančnú náhradu), verejný sektor financuje učňovské školy a prípadne poskytuje podporné prostriedky pre učňovské podniky a učňov. Prevažná časť nákladov učňovského vzdelávania pripadá na učňovské podniky.

Úspech a ďalší rozvoj učňovskej prípravy sa zabezpečuje partnerským spolupôsobením viacerých inštitúcií a zariadení na rôznych úrovniach. Najväčší význam pritom má skutočnosť, že učňovské vzdelávanie sa nemôže riadiť „top-down“ (zhora dole), ale musia ho „žiť a realizovať“ aktéri priamo na mieste. „Tých, ktorých sa to týka, sa stávajú účastníkmi, a angažujú sa pri realizovaní pravidiel a dohôd; Príspevok k spoločenskej akceptácii učňovského vzdelávania.“ (EULLER 2013, s.38). Príslušná súhra sociálneho partnerstva je preto dôležitá na základe procesov politického vyjednávania. Vedľa toho je dôležité lokálne/regiónálne ukotvenie na mieste a implementácia/zohľadnenie/zapojenie konkrétnych jednotlivých podnikateľských záujmov a vysoko relevantných potrieb.

Formálny súhlas s adekvátnymi podielmi zainteresovaných aktérov je základom aj pre štruktúru financovania.

4.1.1 Základná štruktúra “governance” (spravovania) na príklade rakúskeho systému učňovského vzdelávania

SPOLKOVÁ ÚROVEŇ (ČÍŽE ŠTÁTNA). Na spolkovej úrovni sú učňovským vzdelávaním poverené v prvom rade Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež (BMWFJ, krátko: ministerstvo hospodárstva) a Spolkové ministerstvo pre školstvo, umenie a kultúru (BMUKK). Podniková časť učňovského vzdelávania spadá do oblasti kompetencie ministerstva hospodárstva. Právne základy pre učňovské vzdelávanie sú stanovené Zákonom o učňovskom vzdelávaní (BAG). Nariadenia o vzdelávaní pre jednotlivé učňovské profesie vydáva ministerstvo hospodárstva podľa znaleckého posudku Spolkovej rady pre učňovské vzdelávanie (BBAB).

Členovia Spolkovej rady pre učňovské vzdelávanie sa dosadzujú ministerstvom hospodárstva na návrh sociálnych partnerov (Hospodárskej komory Rakúska, Spolkovej komory zamestnancov). V rámci tejto rady pôsobia v poradenských funkciách aj učitelia učňovských škôl. Spolková rada pre učňovské vzdelávanie predkladá ministerstvu hospodárstva stanoviská a koncepcie, ktoré treba zohľadniť pri vydávaní alebo zmene nariadení. Tým sa aj sociálni partneri podieľajú rozhodujúcim spôsobom na tvorbe systému učňovského vzdelávania.

Ustanovenia ohľadne organizácie a zásadných nariadení učebného plánu sú stanovené v spolkovom zákone o školskej organizácii. Spolkové ministerstvo pre školstvo, umenie a kultúru (BMUKK) nariaďuje rámcové učebné osnovy pre učňovské školy v každej učňovskej profesii. Platy školských pedagogických pracovníkov v učňovských školách sa financujú z 50% zo štátnych prostriedkov prostriedkov.

KRAJINSKÁ ÚROVEŇ. Úrady pre záležitosti učňov sú na jednej strane integrované na krajinskej úrovni. Tieto sú úradmi pre učňovské vzdelávanie prvej inštancie a sídlia v hospodárskych komorách jednotlivých spolkových krajín. Kontrolujú (spoločne so zástupcami a zástupkyňami robotníckych komôr jednotlivých spolkových krajín) spôsobilosť učňovských podnikov z vecného a personálneho pohľadu, a sú zodpovední za kontrolu a protokolovanie učňovských zmlúv. Majú sa zásadným spôsobom postarať v záujme učňov a učňovských podnikov o všetky otázky a zabezpečiť v tomto ohľade komplexné poradenstvo. Sú pri tom podporované inštitúciami na ochranu učňov a mládeže robotníckych komôr. Predsedovia kontrolných komisií sú menovaní vedúcimi úradov pre záležitosti učňov na základe návrhu, ktorý je potrebné vyžiadať od Krajinskej rady pre učňovské vzdelávanie. Záverečné učňovské skúšky, ako aj požiadavky učňovských podnikov sa vybavujú na úradoch pre záležitosti pre učňov.

Zriadenie a vybavenie (stroje, prístroje, učebné pomôcky) učňovských škôl má vo svojej kompetencii krajinská vláda jednotlivých spolkových krajín, ktoré financujú aj 50% výšky plátov učiteľov na učňovských školách.

V jednotlivých spolkových krajinách nesú zodpovednosť za učňovské vzdelávanie prednostovia jednotlivých spolkových krajín a úrady spolkových vlád, ktoré ich podporujú, ako úrady pre učňovské vzdelávanie druhej inštancie. Oni rozhodujú o odvolaniach v záležitostiach učňovského vzdelávania, ako napr. proti odňatiu oprávnenia na vzdelávanie a o vymazaní neprávom zapísaných učňovských zmlúv. Prednostovia spolkových krajín menujú členov príslušných krajinských spolkových rád pre učňovské vzdelávanie.

Spolkové rady pre učňovské vzdelávanie sú zriadené okrem toho na krajinskej úrovni ako poradné grémium. Tieto grémiá sú takisto obsadzované na princípe sociálneho partnerstva a sú zodpovedné za vypracovanie znaleckých posudkov, návrhov a podnetov, ktoré sa v príslušnej krajine bezprostredne dotýkajú učňovského školstva. Na ich návrh sú zo strany riaditeľov úradov pre záležitosti učňov menovaní predsedovia skúšobných komisií záverečných učňovských skúšok. Krajinskí školskí inšpektori sú poverení školskou inšpekciou a sú zodpovední za ochranu agendy patriacej do ich kompetenčnej oblasti, ako aj za realizáciu spolkových rámcových učebných plánov vo forme krajinských učebných plánov.

LOKÁLNA ÚROVEŇ. Následne sú na lokálnej úrovni poskytovatelia učňovského vzdelávania inštitúcie, ktoré sú oprávnené realizovať vzdelávanie. Učeň získa kvalifikáciu odborníka s podporou inštruktorov v podniku.

Učňovská škola je bezprostredne prepojená s hospodárskym dianím príslušnej lokality. Priamy kontakt k učňovským podnikom v regióne je dôležitým predpokladom na optimálne splnenie ich vzdelávacej úlohy. (porovnaj BMWFJ 2012a,s.21f)

V nasledujúcej grafike sú ešte raz zhrnutí rozhodujúci aktéri učňovského vzdelávania a ich kompetencie a oblasti zodpovednosti.

4.1.2 Štruktúra financovania na príklade učňovského vzdelávania v Rakúsku

Štruktúra financovania učňovského vzdelávania sa v Rakúsku vyznačuje kofinancovaním: Učňovské podniky investujú/financujú podnikové vzdelávanie a vyplácajú učňom počas vzdelávania odmenu - verejná správa financuje učňovské školy a finančnými prostriedkami podporuje učňovské podniky - učni dostávajú odmenu, ktorá je v dôsledku ich ešte iba počiatočného chápania pojmu produktivita, pod úrovňou mzdy odborného pracovníka, ktorá je stanovená kolektívnou zmluvou.

Podnikové náklady. Náklady na podnikové vzdelávanie nesie príslušný učňovský podnik a skladajú sa hlavne z odmien učňom, mzdových osobných nákladov pre inštruktorov a nákladov zariadení a materiálov. V podstatnej miere sa odlišujú podľa učňovskej profesie, doby výučby a daného odvetvia. Najväčší podiel nákladov tvorí spravidla odmena učňov. Jej výšku stanovujú kolektívne zmluvy. Ak nie sú učňovské odmeny upravené v kolektívnej zmluve, tak sa odmena musí stanoviť individuálne v učňovskej zmluve. Učňovská odmena stúpa v každom roku a v poslednom učňovskom roku tvorí asi 80% z platu odborníka podľa zodpovedajúcej kolektívnej zmluvy. Náklady na materiály a zariadenia môžu pre učňovské podniky znamenať vysoké výdavky hlavne v technických učňovských profesiách (vybavenie učňovských dielní).

Učeň súčasne prispieva svojou produktívnou prácou počas vzdelávania k výnosom učňovského podniku. Tento produktívny výkon učňa stúpa s každým ďalším rokom výučby.

Náklady vzdelávania znižujú zisk podniku a tým daňové príjmy. Časť podnikových nákladov vzdelávania tu tak nepriamo preberá štát.

UČŇOVSKÁ ŠKOLA. Vzdelávanie v škole (učňovská škola) je financované verejným sektorom. Náklady na vybavenie učňovských škôl strojmi, prístrojmi a učebnými pomôckami znášajú spolkové krajiny. Náklady na školský personál zakaždým znáša z polovice štát a príslušná spolková krajina (porovnaj BMWFJ 2012a, s.21f)

PODPORY. Verejný sektor môže podporovať podnikové vzdelávanie rozličným spôsobom. Vedľa bezprostredných finančných podpôr tu zohrávajú úlohu oslobodenia od platenia poistného, daňové úľavy, ale aj poradenstvo.

V Rakúsku odpadá platenie odvodov do zdravotného poistenia v prvých dvoch rokoch tak ako pre daňovníka, tak aj pre učňa. Učni sú napriek tomu plne poistení. Platenie odvodov pre úrazové poistenie odpadá pri zákonomnom poistení pre všetky učňovské roky (porovnaj ebd., s. 18).

Vo veci finančnej podpory existuje pre učňovské prevádzky celý rad podpôr. Popri základnej podpore každého učňovského pomeru ide predovšetkým o kvalitatívne požiadavky v snahe podporovať vzdelávanie na kvalitatívne vysokej úrovni. Základnú

podporu môže učňovská podnik žiadať vždy po skončení učňovského roka, v ktorom sa nachádza príslušný žiak.¹⁹

Porovnateľná podpora existuje aj pre učňovské pomery, ktoré sa uzatvárajú s dospelými.

Podpory vzťahujúce sa na kvalitu obsahujú:

- vzdelávanie medzi podnikmi a mimo podnikov (vzdelávanie umožňujúce prechod do iného podniku, doplnkové vzdelávanie učňov, prípravné kurzy na záverečné učňovské skúšky)
- opatrenia na ďalšie vzdelávanie učiteľov
- záverečné učňovské skúšky s dobrým výsledkom alebo s vyznamenaním
- podpora prípravných opatrení na záverečnú učňovskú skúšku
- bezplatná druhá alebo tretia účasť na záverečnej učňovskej skúške
- podpora uvoľňovania za účelom prípravy a účasti na EuroSkills (európske súťaže v zručnostiach) alebo WorldSkills (svetové súťaže v zručnostiach)
- opatrenia pre učňov s problémami učenia (napr. kurzy doučovania na povinnej školskej úrovni v nemčine, matematike, živých jazykov)
- rovnaký prístup pre mladé ženy a mladých mužov k rozličným učňovským profesiám (podporovať sa dá : sprievodný koučing učňov pri profesii, ako aj projekty, ktoré majú vo svojom obsahu sprostredkovanie mladých žien do učňovských profesií s podielom žien až do 30%)
- zahraničná prax učňov
- prevzatie prémie pre učňov vzdelávajúcich sa mimo podnikov.

Na zvýšenie šancí na úspešné učňovské vzdelávanie ako aj na zvýšenie účasti na vzdelávaní sa na základe novely BAG 2011 podporujú služby poradenstva, výchovy a podpory obzvlášť v oblastiach s malým počtom vzdelávacích podnikov. K tomu patrí medzi iným:

- koučing učňov a poradenstvo pre podniky
- príprava vzdelávacích príručiek pre desať hlavných učňovských profesií

zriadenie clearingových miest na zabezpečenie kvality učňovských skúšok. Zo strany Servisu pre trh práce (AMS) existujú formy podpory pre nasledovné skupiny osôb:

- dievčatám v profesiách s malým podielom žien,
- mladým, ktorí sú znevýhodnení na trhu práce,
- účastníkom integračného učňovského vzdelávania, ako aj
- osobám, ktoré dovŕšili na začiatku učňovského pomeru 18. rok života a u ktorých sa môže ich problém so zamestnaním vyriešiť učňovským vzdelávaním (k tomu patria aj maturanti na gymnáziách).

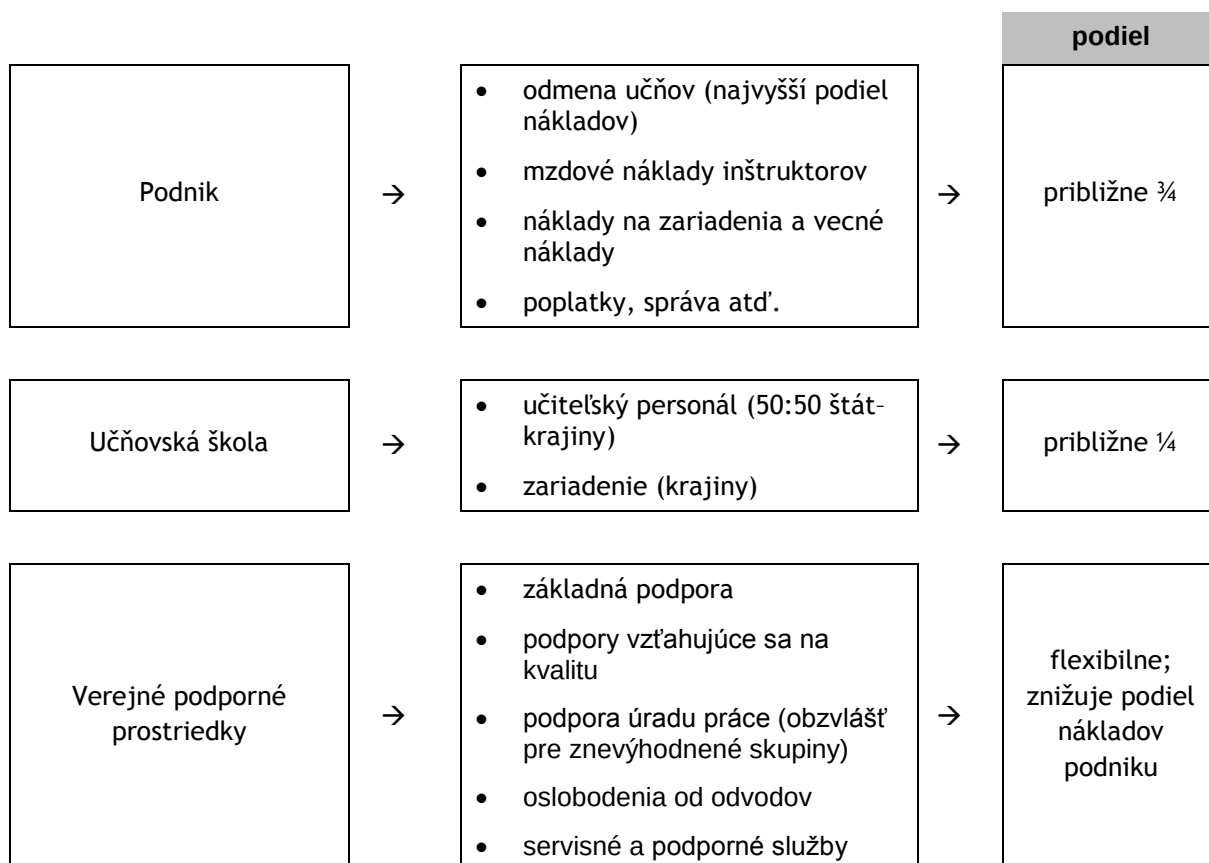
Financovanie základnej podpory, ako aj podpôr vzťahujúcich sa na kvalitu je realizované z odvodov, ktoré musia odvádzať všetky zamestnávateľské podniky (0,55% zo mzdy).

¹⁹ Základná podpora predstavuje v 1 učňovskom roku tri mesačné učňovské mzdy brutto, podľa kolektívnej zmluvy, v 2 učňovskom roku 2 a v 3, respektíve vo 4 učňovskom roku po jednej mzde brutto, podľa kolektívnej zmluvy; za polovicu učňovského roka polovicu učňovskej mzdy brutto, podľa kolektívnej zmluvy. Pri výpočte učňovskej doby a kráteníach učňovskej doby sa základná podpora vypočíta alikvotne.

Podpory Servisu pre trh práce sú hradené z prostriedkov v oblasti politiky trhu práce. (porovnaj ebd., s.19f)

Nasledovné znázornenie (GRAFIKA 4-3) zhŕňa štruktúru nákladov a financovania učňovského vzdelávania v Rakúsku. Otázka nákladov je zachytená ešte raz z pohľadu úžitku pre podniky.

GRAFIKA 4-3: Štruktúra financovania duálneho učňovského vzdelávania v Rakúsku



Zdroj: vlastné znázornenie

Fondy na vzdelávanie: Príspevok na financovanie vzdelávania v podnikoch môžu poskytnúť aj takzvané „fondy na vzdelávanie“. Tieto fungujú spravidla na tom princípe, že všetky podniky, napr. z jedného odvetvia alebo regiónu platia do „koša“ fondu na vzdelávanie určitú percentuálnu mzdovú sadzbu. Vzdelávacie podniky dostanú finančnú podporu z tohto koša podľa určitých kritérií. Fondy na vzdelávanie sa riadia princípom, že vždy je to iba časť podnikov oprávnených na vzdelávanie, ktoré aj skutočne vzdelávanie realizujú. Podniky, ktoré nevzdelávajú, sa majú podieľať na nákladoch vzdelávania v rámci týchto fondov.

Štúdia CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) skúmala v Európe „rezortné fondy vzdelávania“ (SAF), ktoré sú - niekedy v spolupráci s vládou - spravované sociálnymi partnermi. SAF obvykle stoja na povinných odvodoch do vzdelávania z miezd a platov, ktoré sú v závislosti od krajiny od 0,1% až po 2,5% miezd a platov. Podniky platia väčšinou odvody do vzdelávania nezávisle od vlastných vzdelávacích aktivít.

Odvody, ktoré podniky odviedli z miezd a platov sa potom opäť spätne prerozdedia ako príspevky na finančnú podporu rôznych opatrení v oblasti vzdelávania. Väčšina SAF dopĺňa prostriedky z odvodov na vzdelávanie príjmami z iných zdrojov, napr. dobrovoľných príspevkov, úrokov a darov. Hlavný zdroj príjmov však predstavujú z viac ako 75% celkových príjmov príjmy z odvodu na vzdelávanie.

K výhodám SAF patrí fakt, že podporujú rovnomernejšie rozdelenie šancí na vzdelávanie medzi tendenčne znevýhodnené skupiny (napr. malé a stredné podniky, menej kvalifikovaných alebo starších zamestnancov atď.). SAF však majú aj slabé stránky. Povinné odvody na vzdelávanie považujú zamestnávateľia často za ďalšie daňové zaťaženie, ktoré sa ešte pridáva k vysokým mzdovým nákladom. Napriek záväznému charakteru odvodov na vzdelávanie neprofitujú vždy všetky podniky z podporovaných vzdelávacích aktivít, čo platí opäť pre zamestnancov v malých a stredných podnikoch. Byrokracia predstavuje ďalší problém: technika spravovania fondov (vzdelávania) je podľa odvodového - príspevkového princípu často značne náročná svojimi detailnými predpismi (CEDEFOP 2008B, S. 3)

Formálne záväzný, celoplošný hospodársky fond vzdelávania na financovanie učňovského vzdelávania v Rakúsku neexistuje. De facto sú však vzdelávacie podniky administratívne a finančne podporované celým radom opatrení, ktoré sú dotované z fondov, ako aj repartičnými finančnými mechanizmami. Prostriedky sa tak získavajú na vyššie uvedené základné a kvalitatívne požiadavky učňovských podnikov cez odvody všetkých zamestnávateľských podnikov (formou fondov na vyrovnávanie insolvenčie).

Administratíva učňovského vzdelávania sa financuje okrem toho cez úrady pre záležitosti učňov hospodárskych komôr, z prostriedkov hospodárskych komôr, ktoré sa zasa skladajú z povinných odvodov podnikov do komôr. Aj aktivity Servisu pre trh práce, napríklad burza učňovských miest alebo intenzívne kurzy vzdelávania odborných pracovníkov sa spolu spolufinancujú z prostriedkov hospodárskych komôr, z povinných príspevkov rakúskych podnikov.

Okrem toho sa na regionálnej, resp. rezortnej úrovni etablovali dobrovoľné fondy, ktoré sú zriadené podnikmi (napríklad Vorarlberský elektrotechnický a kovospracujúci priemysel alebo oblasť rakúskeho stavebníctva²⁰).

Elektrotechnický a kovospracujúci priemysel Vorarlberg (VEM) zaviedol v roku 1978 fond vzdelávania, ktorý funguje na základe dobrovoľnosti jednej branže alebo odbornej skupiny. Na konferencii odbornej skupiny sa vtedy dohodlo, že sa v prospech prémieho vzdelávacieho fondu odvedie 1,5 promile (dnes 2,4 promile) z hrubých miezd a platov. Podporné prémie z tohto fondu sa vyplácajú vzdelávacím podnikom v učňovských súťažiach, ktoré sa konajú každoročne na základe výkonov mladých ľudí v týchto súťažiach. Iná časť prostriedkov sa využíva na sprostredkovávanie informácií o výbere povolania a podporu interných školení učiteľov. S týmito prostriedkami z fondov sa podporujú aj jazykové kurzy pre učňov a inštruktórov. (BLUM 2008, s. 5)

²⁰ V stavebníctve existuje aj „terciárna štruktúra vzdelávania“: učňovská prevádzka, odborné učilište a stavebné akadémié pre učňov v stavebníctve. Posledné sú externé vzdelávacie pracoviská pre učňov v stavebníctve financované stavebnými firmami.

V kapitole 4.3 je v súvislosti s „Poaching-Problem“ (problém odlákavania) objasnený ešte iný prípadný model fondu financovania učňovského vzdelávania: dánsky systém kolektívnej finančnej spoluúčasti.

Švajčiarska štúdia (KÄGI et.al. 2008) podáva analýzu účinkov všeobecne záväzných fondov na učňovské vzdelávanie: Fondy na učňovské vzdelávanie vzťahujúce sa na jednotlivé odvetvia, môžu byť od roku 2004 vo Švajčiarsku podľa zákona o učňovskom vzdelávaní za určitých podmienok vyhlásené za všeobecne záväzné, čo znamená, že všetky podniky v jednom odvetví musia odvádzať príspevky na financovanie učňovského vzdelávania. V čase vypracovania štúdie existuje v konfederácii 13 takýchto všeobecne záväzných vzdelávacích fondov. Tvorba príspevkov sa väčšinou skladá z jednej fixnej čiastky na prevádzku za rok a jedného príspevku na pracovníka (alebo zo mzdy).

Jednotlivé výhody fondov učňovského vzdelávania, ktoré boli vyhlásené za všeobecne záväzné, sú napríklad solidarita medzi členmi a nečlenmi zväz, ale aj medzi podnikmi, poskytujúcimi aj neposkytujúcimi učňovské vzdelávanie, financovanie a podpora učňovského vzdelávania, ako aj nárast úžitku v rámci výkonov a úrovne vzdelania. Nedostatky fondov sa našli v administratívnej náročnosti, v chýbajúcom akceptovaní, s problémami vo sférach záujmov podobných zariadení, ako aj z pohľadu podnikov v dodatočných nákladoch, v malom úžitku z výkonov, v nátlaku a v chýbajúcej transparentnosti. Fondy boli hodnotené zle skôr zo strany malých podnikov. (KÄGI 2008, s. 54)

Na zásadnú otázku o úspešných modeloch financovania učňovských systémov sa oplatí zacitovať zo štúdie Medzinárodnej organizácie práce: : „The financing of apprenticeship is both complex and vitally important for its viability. In the first place, apprenticeship is costly. Those who benefit from training - employers, apprentices and the wider society - should contribute correspondingly, for reasons of both fairness and efficiency. The case on efficiency grounds is a matter of incentives: when investment in apprenticeship leads to a commensurate reward, an incentive to undertake training is present. If cost sharing reflects benefit-sharing then the outcome will be a sufficient supply of places and a corresponding demand from young people.” (ILO 2012, S. 17)

(Preklad anglického originálu):

Financovanie učňovského vzdelávania je rovnako komplexné ako aj výrazne dôležité pre jeho udržateľnosť. Učňovské vzdelávanie je hlavne nákladné. Tí, ktorí profitujú z učňovského vzdelávania - zamestnávateľia, učni a širšia verejnosť - by mali prispievať primerane z dôvodov spravodlivosti a efektivity. Pozadie efektivity je vecou motívu: keď investícia do učňovských programov vedie k príslušnej odmene, tak tu existuje dôvod podieľať sa na tom. Ak spoločné zdieľanie nákladov odzrkadľuje zdieľanie profitu všetkých zúčastnených strán, výsledkom bude dostatočná ponuka pracovných miest, a s tým korešpondujúci dopyt po týchto miestach zo strany mladých ľudí.

Problémy s financovaním môžu vzniknúť v prípade, ak sa pre jednu zo zainteresovaných strán zdajú byť očakávané výhody malé a neisté, avšak náklady vysoké a „isté“. Mladí ľudia nebudú mať veľký záujem o podnikové vzdelávanie, ak kvalifikovaná práca prinesie v porovnaní s menej kvalifikovanou prácou iba málo výhod. Podobne to platí v prípade, keď

zamestnávateľia vychádzajú z toho, že náklady podnikového vzdelávania d'aleko presiahnu očakávaný úžitok: „Getting cost-sharing right in apprenticeship is, therefore, fundamental to securing a good supply of apprentice places and sufficient demand from young people. The experience of countries with well-established apprenticeship shows that the ideal cost-sharing equilibrium is highly sensitive to changes in the wider economy. Flexibility of response from the social partners and vigilance from national authorities is needed to restore the desired equilibrium.” (ebd., s.. 18). *(Preklad anglického originálu):*

Dostať zdieľanie nákladov na tú správnu úroveň je základom zabezpečenia dobrej ponuky učňovských miest a primeraného dopytu zo strany mladých ľudí. Skúsenosť v krajinách s dobre rozvinutým učňovským vzdelávaním poukazuje na to, že ideálna rovnováha zdieľania nákladov je vysoko senzibilná na zmeny v ekonomike. Flexibilita v rámci reagovania sociálnych partnerov a dohľad štátnych inštitúcií sú potrebné k zachovaniu požadovanej rovnováhy.

Podpora podnikov verejnými prostriedkami a určité rozdelenie nákladového zaťaženia sú oprávnené na pozadí toho, že podniky svojim angažovaním sa na učňovskom vzdelávaní preberajú²¹, aj veľmi dôležité úlohy v oblasti vzdelávania, zamestnanosti, sociálne úlohy a spoločensko-politické úlohy. Znázornenie štruktúry podpory v rakúskom učňovskom vzdelávaní z verejných peňazí a prostriedkov podáva obraz rozmanitých možností podporovania vzdelávania v podnikoch. Tieto možnosti, ako sa ukazuje, sa neobmedzujú na čisto finančné prostriedky.

Pri plánovaní a zavádzaní peňažných príspevkov by sa malo obzvlášť brať do úvahy, že tieto formy podpory môžu podľa svojho nasmerovania prinášať so sebou zakaždým aj neželané efekty riadenia (motto „studňa bez dna“) a musia byť financovateľné. Preto sa medzi expertami skutočne kriticky **diskutuje o extenzívnej finančnej podpore podnikového vzdelávania. Bez rozporov nie** je ani príspevok finančných dotácií na ochotu poskytovať vzdelávanie. Dotačné modely podpory by preto mali v každom prípade správne reflektovať rozhodovania v rámci governance.

4.1.3 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učňovského vzdelávania NEU

Rakúska forma governance a financovania, ktorá je popísaná v tejto kapitole učňovského vzdelávania má objasniť, že pre duálny systém učňovského vzdelávania treba mať jasné a transparentné štruktúry, a že napojenie na hospodárstvo má veľký význam. Preto z pohľadu systémovej transformácie v príslušných krajinách, je súčasne ale veľmi dôležité, umožniť v príslušnej krajine napojenie na existujúci inštitucionálny rámec. K tomu je treba preveriť, či štruktúry už existujú, a ak áno, ktoré štruktúry sa môžu využiť na vybudovanie učňovského vzdelávania v príslušnej transferujúcej sa krajine na národnej, regionálnej a lokálnej úrovni. Špecifické úlohy (napr. administratíva v rámci vzdelávania, skúšok,

²¹ Pričom politicky podnikateľský cieľ zabezpečenia vlastnej odbornej mládeže by mal mať pri podnikovom rozhodovaní o vzdelávaní prednosť aj v zmysle optimálneho rozvoja kvalifikácie.

vytvárania vzdelávacích poriadkov) môžu flexibilne nadväzovať na túto existujúcu infraštruktúru. Tak napríklad záverečná skúška vo Švajčiarsku nie je inštitucionálne zakotvená v komorách tak ako v Rakúsku alebo v Nemecku, ale je delegovaná viac na subjekty vzdelávania (EULLER 2013, s.415). Formulácia, ktorá môže byť príkladom pre krajiny, ktoré nemajú rozvinutý komorový systém.

Tento prístup sa zdá byť účelný nielen z pohľadu realizovateľnosti potrebnej štruktúry governance, ale cez zapojenie existujúcich štruktúr sa dá zachytiť aj prípadný odpor proti ďalšiemu rozvoju prevládajúceho vzdelávacieho systému. V prípade Slovenska je treba pritom myslieť napr. na stredné odborné školy, ale aj na regionálne a lokálne správne a rozhodovacie inštanície, ktoré musia byť získané pre účasť na systémovej transformácii a spolupôsobiť na duálnom učňovskom vzdelávaní NEU. Otázku, aké ďalšie stimulačné systémy sú potrebné na získanie týchto skupín vplyvu, je potrebné analyzovať priamo na mieste.

Pre účasť hospodárstva (podnikov, asociácie podnikov) ale aj zástupcov zamestnancov je potrebné preveriť, či sú mimo inštitucionálnych spolupracujúcich štruktúr aj iné možnosti zapájania do procesov rozvoja a rozhodovania. Tak by sa flexibilným zastúpením mohlo rozhodovať o rozličných formách informácie, konzultácie, vypočutia alebo poradenstva bez toho, aby sa museli vybudovať nové inštitucionálne štruktúry (eda., s.40). Takéto prístupy sa ostatne skutočne nájdu aj v Rakúsku alebo v Nemecku, kde podniky vytvárajú konkrétnu štruktúru vyučovania v učňovských školách na lokálnej úrovni v úzkej kooperácii s učňovskými školami.

ROZHODUJÚCE RELEVANTNÉ ASPEKTY A VÝZVY NA ROZVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- **regulácia ich kompetencií a účasť na**
 - ➔ vývoji zákonného rámca
 - ➔ financovaní a podporných štruktúrach
 - ➔ vývoji resp. adaptovaní popisov profesií a vzdelávacích poriadkov
 - ➔ vývoji resp. adaptovaní učebných plánov
 - ➔ vývoji resp. adaptovaní skúšobných predpisov
 - ➔ vzdelávaní a certifikovaní podnikových inštruktorov
 - ➔ vzdelávaní učiteľov
 - ➔ zariadení, vybavení a prevádzkovaní učňovských škôl
 - ➔ skladaní záverečnej učňovskej skúšky
 - ➔ manažmente kvality a kontrole kvality
 - ➔ uznávaní v rámci započítavania
 - ➔ dohľade nad realizáciou v škole a v podniku
- **vývoj/adaptovanie právnych podkladov**
 - ➔ Základný právny rámec určuje práva a povinnosti všetkých zúčastnených.
 - ➔ Kontrola toho, či sa zmeny dotýkajú iných zákonov: napr. v oblasti ochrany

mládeže a zamestnanosti mladistvých, pracovnej doby, bezpečnosti pri práci, organizácii škôl a školského vyučovania atď.

- Vývoj **štruktúr účasti** rôznych aktérov učňovského vzdelávania: konzultačné postupy, vypočutie, informácie a/alebo poradenstvo
 - ➔ Určenie, akou formou a v ktorých rovinách je účasť možná: národnej, regionálnej a/alebo lokálnej
- Etablovanie **grémia**, ktoré spojí rôznych aktérov učňovského vzdelávania a urobí rozhodnutia ⇒ napríklad rada pre učňovské vzdelávanie (Rak.) alebo BIBB (Nem.): Určenie úloh, práv a povinností tohto grémia. Princíp jednotnosti.

Úlohy grémia: Rozhoduje o vytvorení novej učňovskej profesie; určenie profilu vzdelávania učňovskej profesie, obsahovej primeranosti a formy (napr. moduly vzdelávania atď.).

Systematické zapájanie „sociálnych partnerov“ do vypracovávania zákona o učňovskom vzdelávaní.

- ➔ **Podniky** sú kôstrou učňovského systému: nesú zodpovednosť za obsah učňovského vzdelávania NEU, ako aj za vzdelávanie v podnikoch, ak je to možné, sú primárnymi (lokálnymi) nositeľmi správneho systému („úrady pre záležitosti učňov“).
- ➔ Zástupcovia zamestnancov: Zabezpečenie určitého spektra profilu profesií, to znamená, že sa sprostredkujú aj všeobecné zručnosti a najmä tie zručnosti, ktoré je možné transferovať; okrem toho zabezpečenie dodržiavania ustanovení bezpečnosti pri práci mladistvých a ustanovení právnej ochrany mladistvých (napr. nadčasy, nočná smena), ako aj ochrana učňov pred vykorisťovaním.
- ➔ „Štát“: Legislatíva: Rola sprostredkovateľa a iniciátora: Určenie príslušného ministerstva - otázka jednotnosti kompetencií alebo prerozdelenie kompetencií na rôzne ministerstvá (napr. ministerstvo školstva, ministerstvo hospodárstva); regulovanie učňovských škôl (ministerstvo školstva);
- jednotné zákonné úpravy pre kooperáciu medzi podnikmi a školami
- **Financovanie:** Všetci aktéri prispievajú k pokrytiu nákladov a súčasne sú Užívateľmi
 - ➔ **Učňovské podniky:** výdavky na podnikové učňovské vzdelávanie (vrátane učňovskej odmeny) stoja oproti výnosom produktívnych pracovných výkonov učňov.
 - ➔ **Verejná správa:** financuje učňovské školy a pripravuje pre učňovské podniky všetky možné finančné stimuly (modely príspevkov, riešenia cez fondy, úľavy atď.)
 - ✓ Investície do infraštruktúry učňovských škôl. Podpora zo strany podnikov?
 - ✓ Účasť štátu na nákladoch škôl a prípadná účasť na nákladoch podnikov a) transparentná b) celoplošná v celej krajine
 - ➔ **Učeň** takisto implicitne znáša náklady, pretože sa mu počas učňovskej výuky vypláca minimálna mzda stanovená v kolektívnej zmluve.

4.2 Koncepcia profesií (ďalej len profesná koncepcia)

(pri odboroch vzdelávania v súvislosti s profesiami používaný pojem „vzdelávacie profesie“)

Stručný popis:

Základ systému učňovského vzdelávania tvorí takzvaná „koncepcia profesií“. Každá profesia obsahuje celý rad činností, v ktorých sa uční počas celého vzdelávania kvalifikujú. Je zabezpečené, že uční získajú profesionálne schopnosti potrebné pre vykonávanie činnosti v danej profesii, a že tieto získané kompetencie budú môcť byť na trhu práce využité a zhodnotené. Na jednej strane ide o prepojenie práce a učenia, na druhej strane o získanie odbornej kvalifikácie a osobnostný rozvoj. Týmto sa princíp profesie ako konštitučný prvok vzdelávacej profesie (*odborné vzdelávania*) odlišuje od iných koncepcií, ktoré kvalifikujú iba v úzko vyhradenej práci, v „jobe“ (teda zamestnaní). Učňovské vzdelávanie nenaučí učňov za relatívne krátky čas iba profesionálne schopnosti, ale zároveň im sprostredkuje aj odbornú identitu a sebavedomie v odbore, čo predstavuje pre osobnostný rozvoj a spoločenskú integráciu mladých ľudí hodnotu, ktorú nie je možné podceňovať.

Profesie v zmysle „koncepcie profesií“ sa vyznačujú o. i. nasledovnými znakmi:

- Špeciálne oblasti činností resp. odborných pozícií, ktoré majú relevanciu presahujúcu rámec podniku.
- Prístup k danej oblasti činností je možný prostredníctvom špeciálneho vedomostného a kompetenčného základu.
- Oprávnenie pre vykonávanie určitej profesie sa dosiahne prostredníctvom kvalifikácie vo vzdelávaní, ktoré je štátom uznané a ukončené certifikátom/vysvedčením.
- Vnútropodniková a medzipodniková mobilita, ktorá môže byť podporovaná rôznymi ponukami na ďalšie vzdelávanie.

Udržateľne funkčný učňovský systém potrebuje ako bázu takzvanú „profesnú koncepciu“. Táto koncepcia neobsahuje iba kvalifikačné aspekty, ale má aj sociálno-kultúrny, socio-integratívny a individuálno-subjektívny význam: S profesiou sa vytvára „dôvera“ a profesijné zväzy, komory a odbory „protežujú“ majiteľa profesie (BRÖTZ 2005; S:1). Medzinárodné porovnania okrem toho ukázali, že krajiny s veľkým množstvom profesií a na základe toho prispôbenými vzdelávacími a organizačnými štruktúrami sú v stabilných oblastiach zamestnanosti výkonnejšie a nepotrebujú prehnanú deľbu práce, zatiaľ čo krajiny bez takýchto štruktúr síce reagujú vo víre inovačných udalostí rýchlo a nekomplikovane, avšak po vniknutí do stabilných štruktúr nedokážu rozvíjať potrebnú kompetenciu (DOSTAL 2005; S:1). Duálne učňovské vzdelávanie nemá iba potenciál sprostredkovať žiakom v relatívne krátkom čase schopnosť vykonávať profesiu, ale zároveň sprostredkovať profesnú identitu a profesné sebavedomie: Toto znázorňuje často podceňovanú hodnotu pre rozvoj osobnosti a spoločenskú integráciu mladistvých (RAUNER 2007, s. 22).

V Nemecku napríklad tvorí právne jadro nemeckého profesnej koncepcie systém uznávaných vzdelávacích profesií. Jeho základný prvok tvoria učňovské profesie, ktoré majú svoj pôvod v minulosti a v remeselníckych učňovských profesiách, ktoré boli zakotvené v živnostníckej vyhláške, ako aj učňovské profesie a profesie zaučovania v priemysle, ktoré sa vytvorili v prvej polovici posledného storočia (FRANK 2010, s. 119).

V Nemecku je možné konkrétne zadefinovať nasledovné parametre profesného princípu:

- Vysoký stupeň inštitucionalizácie vyplývajúcej z nariadenia Zákona o učňovskom vzdelávaní (BBiG)²² a formálnymi kompetenciami Spolkového inštitútu pre učňovské vzdelávanie (BIBB) ako tvorcu poriadkových prostriedkov.
- Vysoký stupeň odbornosti v kontextoch obsahov vzdelávacích poriadkov s ťažiskom na odborné znalosti a zručnosti.
- Silná orientácia na vzdelávaciu profesiu ako životné povolanie.
- Jednoznačná orientácia celého učenia na systémové, resp. inštitucionálne vzdelávacie procesy.
- Koncentrácia na miesta vzdelávania - podniku & školy, ktoré sú stanovené v BBiG; v 70. rokoch sa však začalo rozšírením miest vzdelávania s mimopodnikovými vzdelávacími zariadeniami (ÜBS).
- Celoštátne jednotné stanovenie profesií, resp. záverečných skúšok, spojené so sociálnym zabezpečením v tarifných zmluvách.
- Koncepcia „profesnosti“, ktorá je založená na predpoklade, že špecifickým organizovaním duálneho vzdelávania - obzvlášť vzdelávania s podnikovým pracovným kontextom - sa môže rozvinúť vysoká profesná identita (porovnaj ebd. s. 119ff).
- Profesná koncepcia zahŕňa celý zväzok odborných činností, v ktorých sa učni kvalifikujú v rámci široko koncipovaného vzdelávacieho procesu: „Zabezpečuje, aby sa na vykonávanie kvalifikovanej odbornej činnosti získala potrebná schopnosť konania a tieto kompetencie sa dokázali zhodnotiť na trhu práce.“ Tým spája na jednej strane prácu a učenie, na druhej strane odbornú kvalifikáciu a rozvoj osobnosti. Profesný princíp sa tým ako konštitučný prvok vzdelávacej profesie odlišuje od iných profesných koncepcií v iných krajinách, ktoré kvalifikujú učňov iba pre úzko vymedzenú prácu, pre zamestnanie“. (FRANK et al. 2010, s. 120).

Iní autori definujú koncepciu „profesie“ ako „inštitucionálnu, diferencovanú a štrukturálnu organizačnú schému, ktorej základom jednotlivého vopred zadaného vzoru zloženia a vymedzenia sú špecializované pracovné schopnosti a vzdelávanie, ktoré majú obvykle jeden názov (napr. „inžinier“, „kaderník“, „učiteľ“ atď.) (citované podľa HEIDENREICH 1999, S. 3).

²² „Historickou zásluhou BBiG v roku 1969 bolo, že vedľa jednotnej regulácie profesií v celej krajine, bol zákonne ustanovený profesný princíp. K základným prvkom nemeckého BBiG patria štandardy ako

- vyučovanie potrebných odborných zručností, znalostí a schopností, ktoré oprávňujú na vykonávanie kvalifikovanej odbornej činnosti;
- uskutočnenie vzdelávania v zákonne usporiadanom vzdelávacom procese;
- získanie potrebnej skúsenosti v profesii;
- odborné ďalšie vzdelávanie, ktoré zachováva schopnosť odborne vykonávať prácu;
- odborné preškolenie, ktoré má oprávňovať na inú odbornú činnosť“ (BRÖTZ 2005, s. 1)

Podľa toho sú pre profesie príznačné nasledujúce parametre:

- Špeciálne sféry činností, respektíve položky profesií.
- Kvalifikácie: Prístup k jednej sfére činnosti sa robí špeciálnou vedomostnou a kompetenčnou bázou, ktorá môže byť viac alebo menej systematizovaná.
- Učňovské vzdelávanie: Oprávnenosť vykonávať určitú profesiu sa uskutočňuje kvalifikáciou v samostatných odborných disciplínach, ktoré sú zväčša verejne uznávané a ukončujú sa certifikátom.
- Profesná prestíž: Profesie sú spojené zväčša s určitým postavením, spoločenským/profesionálnym statusom a hierarchiou príjmu.
- Možnosti postupu: Takmer všetky profesie vykazujú typické vzory priebehu profesie. Táto vnútropodniková a mimopodniková mobilita má podstatný význam pre štrukturovanie zárobkovej biografie, pre motiváciu zamestnancov a pre hierarchickú organizáciu podniku. Môžu byť diferencované podľa ponúk ďalšieho vzdelávania.

(HEIDENREICH 1999; DOSTAL 2002)

Zárobok, spoločenské uznanie, certifikácia, klasifikovanie a vnútropodnikové využitie a odmeňovanie odbornej kvalifikácie sa pritom určuje početnými inštitúciami, ako napríklad školami a vysokými školami, popisom profesií a skúšobným poriadkom, tarifnými zmluvami a systematikou odvetvových profesií odbornými a hospodárskymi zväzmi (HEIDENREICH 1999; DOSTAL 2002).

„Princíp konsenzu“ je úzko spätý s profesnou koncepciou: To znamená, že za účasti sociálnych partnerov a so spoločným súhlasom sa rozvíjajú štátom uznávané vzdelávacie profesie a úpravy ďalšieho vzdelávania. Na rozvoj vzdelávacích profesií a ďalšieho vzdelávania sú potrebné postupy, ktoré sú odsúhlasené všetkými účastníkmi. Sociálni partneri sú prizvaní vo všetkých fázach vývoja a rozpracovania (pri príprave nariadení, ako aj konkrétnom vypracovávaní a odsúhlasovaní); bez účasti a proti hlasovaniu zväzov sa nemôžu vydať zákony o vzdelávaní a ďalšom vzdelávaní. Princíp konsenzu tak zabezpečí, že pri vývoji týchto vzdelávacích profesií sa pomocou spoločnej zodpovednosti štátu, zamestnávateľov a odborov dosiahne blízky kontakt s trhom práce s jeho potrebami a široké akceptovanie týchto profesií na strane podnikov a mladých ľudí. (FRANK et al. 2010, s. 120ff).

Pojem „job“ (*angl.*), ako protiklad komplexného pojmu profesia, ktorý pochádza z amerického kontextu, sa popisuje ako „činnosť na zarábanie peňazí“, ktorá sa definuje ako čiastková úloha, ktorá sa dá rýchlo naučiť, a ktorá relatívne nevyžaduje predpoklady, a ktorá sa vykonáva skôr krátkodobo a striedavo bez toho, aby vznikla stabilná identifikácia s úlohou.

Táto forma zárobkovej činnosti je v dynamických národných hospodárstvách schopná rýchlo reagovať na nové výzvy. Problémy sa ale ukazujú tam, kde sa uspokojujú výsledky dajú dosiahnuť iba dlhším nacvičovaním a individuálnou identifikáciou s úlohami (DOSTAL 2002, S. 4).

Brötz definuje na základe profesnej koncepcie nasledovné obsahové kritériá pre odborné profesie:

- dostatočná potreba príslušných kvalifikácií, ktorá je časovo neobmedzená a nezávislá na jednotlivých podnikoch
- vzdelávanie pre kvalifikované činnosti s vlastnou zodpovednosťou v čo najširšej oblasti
- široký záber odborného základného vzdelávania
- možnosti usporiadaného rámca vzdelávacieho procesu
- dostatočné rozlíšenie od iných vzdelávacích profesií
- schopnosť merať ciele vzdelávania
- trvanie vzdelávania medzi dvoma a tromi rokmi
- základy ďalšieho vzdelávania a pracovný postup
- získanie schopnosti samostatného myslenia a konania pri využití zručností a znalostí (porovnaj BRÖTZ 2005, s. 2)

4.2.1 Realizácia profesnej koncepcie v učňovských profesiách

Vychádzajúc z profesnej koncepcie, ktorá nie je nikdy zameraná iba na využiteľnosť zo strany jedného podniku, ale vždy na širokú aplikovateľnosť a poukazuje na vzťah k osobnosti, stojí profesia, ktorá má byť vykonávaná - ako zväzok rôznych komplexných požiadaviek - v zornom poli rozsiahleho kompetenčného vývoja..

V Rakúsku je v tomto čase 199 priemyselných učňovských profesií a 15 učňovských profesií v oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva (stav z júna 2013). Sú zriadené ako samostatné profesie, profesné skupiny, ťažiskové alebo modelové učňovské učňovské profesie a sú zákonne upravené.

V zozname učňovských profesií sú zakotvené všetky zákonom stanovené učňovské profesie. V tomto zozname sa reguluje aj doba učňovského vzdelávania a príbuznosť s inými učňovskými profesiami vrátane započítavania učňovskej doby. Učňovské profesie, ktoré sú v súčasnosti vytvorené, sú vymenované v dodatku E .

Právne základy sú pre tieto učňovské profesie stanovené v Zákone o učňovskom vzdelávaní (BAG). Minister hospodárstva schváli vzdelávací poriadok pre každú učňovskú profesiu. Má záväzný charakter pre vzdelávanie v učňovských podnikoch.²³.

V každom **vzdelávacom poriadku** je stanovený špecifický popis učňovskej profesie. Popis profesie je „učebný plán“ učňovského podniku. Obsahuje - členený podľa učňovských rokov - odborné kompetencie, ktoré sa musia učňovi sprostredkovať počas podnikového vzdelávania. U novo zriadených učňovských profesií sa okrem popisu profesie formuluje aj profil profesie. Odborné požiadavky, ktoré musí spĺňať učeň s ukončeným vzdelaním sú uvedené v krátkom rozpise. Učebný plán učňovskej školy korešponduje so vzdelávacím poriadkom. V profesiách, ktoré sú kvantitatívne obzvlášť relevantné, sa popis profesie dopĺňa vzdelávacími príručkami a vzdelávacími materiálmi (porovnaj BMWFJ 2012a, s. 7).

Zručnosti a znalosti učňovskej profesie sú tak isto stanovené vo vzdelávacom poriadku a sú odvodené z požiadaviek odbornej praxe. Schopnosť vykonávať profesiu pritom stojí v popredí: Vzdelávanie v učňovskej profesii má učňom-absolventom umožniť vykonávanie profesie bezprostredne po dokončení učňovského vzdelávania. Vzdelávacie poriadky teda obsahujú minimálne požiadavky na obsah vzdelávania, v ktorom sa koná výuka v učňovskej podniku. Súčasne sa tým zabezpečí jednotná úroveň vzdelávania v príslušnej učňovskej profesii (ebd., s. 24).

Vo vzdelávacích poriadkoch sa prisudzuje kľúčovým kvalifikáciám veľký význam. Samostatnosť, osobná zodpovednosť, schopnosť tímovej práce atď. sú vzdelávaním v podnikoch podporované vo výraznej miere. Súčasťou moderného vzdelávacieho poriadku je pracovanie v súlade so životným prostredím, ktoré sa zameriava na kvalitu. Pri vypracúvaní vzdelávacích poriadkov sa akcentuje aj zohľadňovanie európskej integrácie. Tým sa má na jednej strane zvýšiť ochota pracovníkov k mobilite a na druhej strane posilniť konkurencieschopnosť podnikov.

Popis profesie a vzdelávacieho poriadku pre učňovskú profesiu obrábanie kovov, je pre znázornenie a objasnenie uvedený v dodatku G, ako príklad popisov profesie a vzdelávacích poriadkov.

²³ Pre poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo existujú vlastné úpravy: Základné zákony vzdelávania sú stanovené v príslušnom Zákone o odbornom vzdelávaní v poľnohospodárstve a v lesnom hospodárstve (LFBAG). Odborné vzdelávanie v poľnohospodárskych a v lesníckych učňovských profesiách spadá do pôsobnosti spolkových krajín.

4.2.2 Rozhodujúce aspekty duálneho systému učňovského vzdelávania NEU

Na etablovanie profesnej koncepcie v duálnom učňovskom vzdelávaní NEU sa zdá byť relevantné, že „profesie“ sa nemusia vyvíjať naprieč celým profesným a vzdelávacím spektrom okamžite, ale krok za krokom, počnúc so štartom niekoľkých pilotných projektov. Je potrebné koncentrovať sa pritom na oblasti, v ktorých je zaistená angažovanosť podnikových kooperačných partnerov, ktorí sa zúčastňujú na vývoji „profesií/vzdelávania“, a ktorí sa angažujú na prvých pilotných vzdelávaníach. Existujúce učebné plány môžu slúžiť ako nadväznosť pre vývoj popisov profesií a vzdelávacích poriadkov stredných odborných škôl.

ROZHODUJÚCE RELEVANTNÉ ASPEKTY A VÝZVY NA ROZVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- **Vývoj popisov profesií**
Popisy profesie musia mať úzke vymedzenie (to znamená, odbornو-špecificky a podnikovo-relevantne), aby bola umožnená profesijná identita, súčasne ale do tej miery širšie vymedzenie (teda sprostredkovanie všeobecných a transferovateľných zručností), aby bolo možné ich využitie/zmena/nová orientácia/vyššia kvalifikácia rekvalifikácia aj mimo vzdelávacích podnikov.
 - ➔ Vývoj popisov profesií a vzdelávacích poriadkov podľa princípu konsenzu a pri zapájaní zástupcov podnikov a zamestnancov
 - ➔ Napojenie vývoja popisov profesií na potrebu kvalifikácií v podniku ⇒ ktoré profesie si vyžaduje hospodárstvo?
 - ➔ Popisy profesií a vzdelávacích poriadkov tvoria základ rozvoja, resp. adaptovania školských osnov učňovských škôl ⇒ zladenie
 - ➔ Stanovenie národne jednotných a uznávaných štandardov učňovského vzdelávania a profesií (vrátane vyjasnenia medzinárodného uznávania)
 - ➔ Začlenenie vzdelávacích profesií do existujúcich národných klasifikácií.
- Učňovská profesia je **úplná odborná kvalifikácia**, to znamená, že učňovské vzdelávanie NEU sprostredkúva kvalifikácie relevantné pre vykonávanie profesie (zručnosti, vedomosti, schopnosti) všetky relevantné kvalifikácie ⇒ vymedzenie/rozdiel voči odbornej škole, ktorá pre jednotlivé sféry profesií „kvalifikuje“..
- Ukončenie učňovskej školy je **formálne štátne ukončenie vzdelávania** ⇒ začlenenie ukončenia učňovskej školy do slovenskej hierarchie vzdelávania.
- Vývoj **štruktúr ďalšieho vzdelávania**, ktoré počas profesnej kariéry umožňujú na jednej strane udržanie kvalifikácie a na druhej strane zvyšovanie kvalifikácie.

4.3 Efektívnosť pre podniky

Krátky popis

Bezpodmienečným základným rozmerom pre dlhodobu udržateľný funkčný systém učňovského vzdelávania je zabezpečenie angažovanosti podnikov, dostatočného počtu a kvality učňovských miest. K tomuto dôjde však iba vtedy, ak sa z pohľadu podnikov dajú očakávať efekty úžitku. Empirické štúdie dostatočne dokazujú, že učňovské vzdelávanie zabezpečuje podnikom vlastný odborný dorast, čím podporuje prevádzkovú kontinuitu ako aj inovácie. Oproti nákladom na učňovské vzdelávanie (čas, zdroje, učňovské dielne, inštruktori, učňovské odmeny atď.) stoja produktívne výkony učňov počas celej doby výučby. Očakávaný výpočet nákladov a úžitku v rámci vzdelávania je podstatným určujúcim faktorom pre vzdelávacie ponuky zo strany podnikov, pričom úžitok sa nedá kvantifikovať výlučne iba produktívnou prácou.

Bezpodmienečným základným rozmerom pre dlhodobu udržateľný funkčný systém učňovského vzdelávania je zabezpečenie angažovanosti podnikov, dostatočného počtu a kvality učňovských miest: „Bez podnikov, ktoré sú pripravené vzdelávať mladých ľudí, by nemecký systém odborného vzdelávania nefungoval“ (SCHÖNFELD et al. 2010, s. 9).

Ako zistila aj aktuálna štúdia európskej komisie, v tom je vo všeobecnosti aj jedna z najväčších výziev implementácie vzdelávania orientovaného na pracovné miesta a obzvlášť systému učňovského odborného vzdelávania, : „Work-based learning can only exist in a country if companies buy into this concept and offer apprenticeship places, student placements or cooperate with schools. Stimulating the creation of apprenticeships and placements is a key challenge in many European countries that wish to upscale their WBL [Work Based Learning] practices within initial VET²⁴.“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 13)

(Preklad anglického originálu):

Vzdelávanie priamo na pracovisku môže existovať iba v krajine, v ktorej firmy tejto koncepcii dôverujú a ponúkajú učňovské miesta, študentské miesta, alebo spoluprácu so školami. Stimulovanie na vytváranie učňovských programov a ich zaradovanie do podnikového procesu je kľúčovou výzvou pre mnohé európske krajiny, ktoré chcú vylepšiť WBL (vzdelávanie priamo na pracovisku) v rámci pôvodného VET (odborného vzdelávania a výcviku).

V kvalifikačných systémoch výrazne orientovaných na školy existuje výzva, aby sa podnikový setting/pracovné prostredie definovalo a aj zodpovedajúco oceňovalo ako miesto, ktoré podporuje učenie a ktoré je relevantné pre učenie. Preto je treba vybudovať

²⁴ VET = Vocational Education and Training

aj potrebnú dôveru v podniky, aby chceli a mohli poskytovať takéto vysoko kvalitné vzdelávanie. S tým je bezprostredne spojené, že podnikom sa poskytne aj slobodná voľba z pohľadu modelov a metód vyučovania, ktoré sa majú pri vzdelávaní použiť. Pre správne inštitúcie (napr. ministerstvo školstva), ktoré sú zodpovedné za systémy denného školského učňovského vzdelávania vyplýva z toho aj výzva na odovzdanie určitých kompetencií rozhodovania, vytvárania a kontroly.

4.3.1 Výpočet nákladov a úžitku

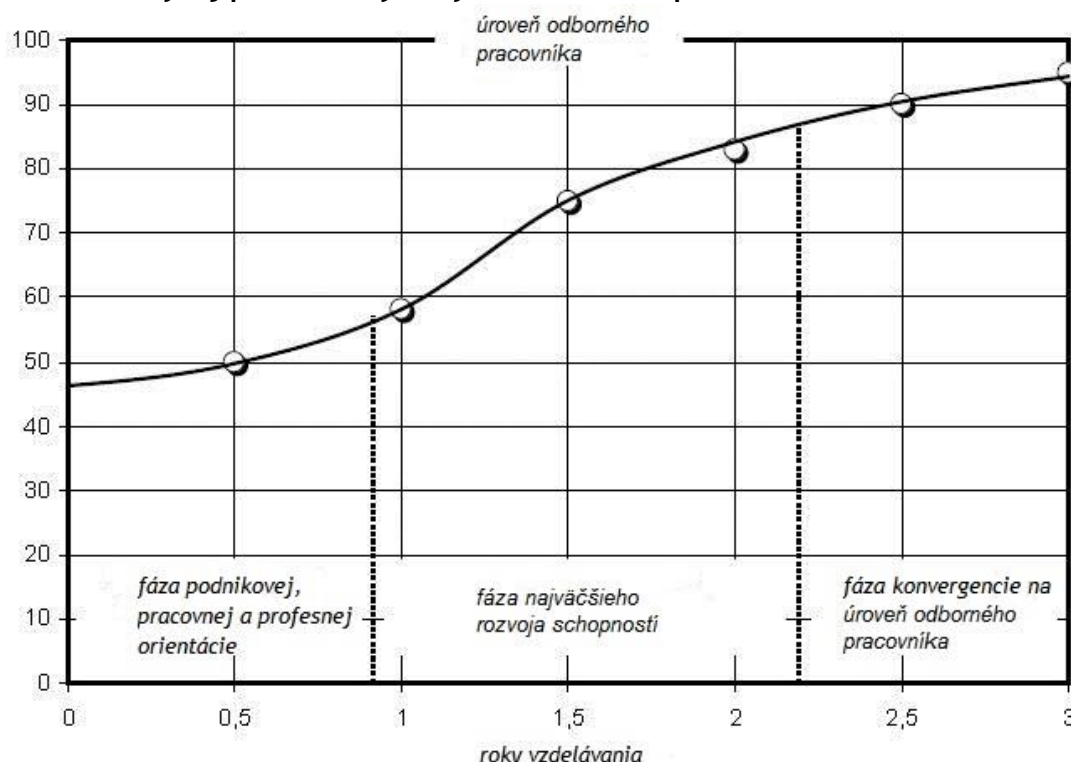
Čo sú teda dôvody na to, aby sa podniky vôbec angažovali v oblasti učňovského vzdelávania a boli ochotné investovať príslušné vstupné výdavky a náklady? Aký majú podniky úžitok z duálneho učňovského vzdelávania?

Z empirických štúdií je známe, že duálne učňovské vzdelávanie zabezpečuje vlastný podnikový odborný učňovský dorast, a tým podporuje tak podnikovú kontinuitu, ako aj inováciu (EUROPEAN COMMISSION 2012; BMWFJ 2012a; CEDEFOP 2012; DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012). Nasledovný citát sa tu dá uviesť ako príklad: „Ekonomické porovnávacie štúdie, ktoré preverovali súvislosť medzi vzdelávaním a schopnosťou inovácie a konkurencieschopnosti podnikov a národných hospodárstiev prichádzajú jednomyselne k výsledku, že krajiny s duálnym učňovským vzdelávacím systémom a so vzdelávaním inžinierov, ktoré na ňom stavia, respektíve je s ním spojené, majú v medzinárodnom porovnaní väčšiu schopnosť konkurovať“ (RAUNER 2007, s. 5) .

Vlastné vzdelávanie je pre podniky jedným z najdôležitejších nástrojov na pokrytie ich potreby kvalifikovaných odborných síl, ako ukazujú výsledky podnikových prieskumov. Podniky súčasne poskytujú miesta na vzdelávanie nielen z vlastného záujmu, ale aj zo sociálnej zodpovednosti. (EBBINGHAUS 2013).

Voči nákladom na podnikové vzdelávania (učňovské dielne, inštruktori, odmeny učňov atď.) stoja produktívne výkony učňov počas doby výuky. Rovnováha nákladov a výnosov alebo dokonca čistý zisk sa často dosiahne už počas vzdelávania. Úžitková rovnováha nákladov a výnosov by sa mala rýchlo dosiahnuť v rámci nákladov vynaložených počas recruiting a produktívnych výkonov učňov po ukončení vzdelávania minimálne po ich prevzatí do podniku ako odborných pracovníkov, pretože podniky podliehajú hospodárskemu tlaku, čo platí aj pre vzdelávanie. Vzdelávanie sa musí ekonomicky vyplácať minimálne zo strednodobého a dlhodobého hľadiska, aby podniky boli ochotné ponúkať miesta na vzdelávanie (vid' nasledovné znázornenie)

GRAFIKA 4-4: Vývoj produktívnych výkonov učňov v priebehu vzdelávania v %



Zdroj: RAUNER 2007, S. 13

Podniky, ktoré vzdelávajú, pokrývajú svoju potrebu odborných pracovníkov, stávajú sa nezávislejšími na trhu s pracovnými silami, a tým zvyšujú svoju konkurencieschopnosť. Vzdelávacie podniky získavajú okrem toho ešte veľké uznanie a zlepšujú si imidž.

Informácie o nákladoch a výnosoch majú veľký význam aj z toho dôvodu, aby sa mohlo pôsobiť proti prípadnému úpadku atraktivity duálneho systému pre podniky. Čím je tento pomer z pohľadu podnikov priaznivejší, tým skôr budú ochotné investovať do učňovského vzdelávania (BIBB 2010, s. 9). Takýto čistý výnos podnikov je podložený taktiež empiricky: „Pracovný výkon učňov preukázateľne prekračuje náklady na vzdelávanie u väčšiny podnikov.“ (BBT 2011, s. 3)

Koniec koncov - to ukazujú nasledovné citáty zo súčasných tém výskumných prác -zo vzdelávania musia profitovať obe zúčastnené strany“.

- „Both apprentices and employers will need to earn a return to their investment in training to compensate for the costs each party has to bear.“ (STEEDMAN 2007, s. 3)
- „The combination of theoretical and practical skills acquired in enterprises is regarded as useful both for enterprises and for VET students, considering that training contents are closer to enterprises' needs, students get in direct contact with companies and many of them remain after the apprenticeship period. Also, apprenticeship-type schemes provide a very strong signal for detecting skills shortages identified by enterprises.“ (EUROPEAN COMMISSION 2012, s. 12)

- „Firm-based apprenticeship training schemes have a number of advantages over vocational schools: craft techniques and customer interaction may be taught more effectively in a work environment than in the classroom, and firms may know better than schools which skills are needed at the workplace. Firmbased training may also allow for smoother transitions of firm-trained apprentices into employment.“ (DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012, s. 1)
- “Employers gain an appropriately trained person at relatively low cost, whose competencies and productivity increase over time.” (POTTER 2013, s.. 4)

(Preklad anglického originálu):

Tak ako učni aj zamestnávateľia potrebujú návratnosť svojich investícií, aby kompenzovali vynaložené náklady.

Kombinácia získaných teoretických a praktických schopností v podnikoch je považovaná za užitočnú tak pre podniky ako aj pre študentov VET: keď sa obsah školení viac približuje potrebám podnikov, študenti sa dostanú do priameho kontaktu s podnikmi, a keď mnohí z učňov zostanú pracovať na daných pozíciách aj po ukončení programu. Tieto učňovské schémy takisto dávajú jasné signály pre odhaľovanie nedostatkov v schopnostiach učňov, ktoré sú zo strany podnikov identifikované.

Schémy učňovského vzdelávania priamo na pracovisku majú množstvo výhod v porovnaní s učňovskými školami: remeselné techniky a komunikácia so zákazníkmi môžu byť sprostredkované efektívnejšie na pracovisku ako v triede, a podniky vedia lepšie, aké zručnosti sa na pracovisku využívajú viac. Vzdelávanie priamo na pracovisku môže takisto umožniť hladký prechod učňov z výuky do zamestnania.

Zamestnávateľia získajú za relatívne nízku cenu príslušne vyučenú osobu, ktorej kompetencie a produktivita sa časom ešte zvyšuje.

Záverečné prevzatie mladistvých do pracovného pomeru, ktoré nasleduje po vzdelávaní, zohráva takisto úlohu ohľadne úžitkov z netto výnosov: „Where apprentices are recruited as full-time employees the return from apprenticeship on the firm’s investment is substantial.“ (ILO 2012, s. 6).

(Preklad anglického originálu):

“U firm, v ktorých pôsobia učni ako zamestnanci na plný úväzok, je návratnosť investície do učňovského vzdelávania vysoká”.

Švajčiarske výsledky. Príslušné šetrenia vo Švajčiarsku tiež preukázali efekty úžitku vzdelávania v podnikoch: mladí dosiahnu pre vzdelávacie podniky vo Švajčiarsku čistý výnos už počas doby učňovského vzdelávania. Tento čistý výnos bol v podnikoch v roku 2009, počítajúc všetky učňovské pomery, 474 miliónov CHF pri investíciách zo strany podnikov

5,35 miliardy CHF. Učňovské vzdelávanie sa teda vo Švajčiarsku vyplatí aj v hospodársky ťažkých časoch.

Tento úžitkový aspekt vlastného učňovského vzdelávania by mal aj ďalej získavať na význame v dôsledku demografického vývoja, ktorý sa vyznačuje nedostatkom odborných pracovníkov v mnohých profesiách (porovnaj STRUPLER a WOLTER 2012, s. 1): “V posledných rokoch sa vykonalo viacero štúdií na tému podnikových nákladov - úžitku v troch a štvorročných učňovských profesiách s EFZ (štátne osvedčenie o spôsobilosti). Štúdie ukázali, že už počas učňovskej doby sa približne dvom tretinám švajčiarskych podnikov vyplatilo učňovské vzdelávanie a produktívny úžitok z učňov je väčší, ako sú náklady, ktoré boli vynaložené na vzdelávanie („na produktivitu orientované vzdelávanie“). Ostatné podniky môžu pokryť svoje investície, ak sú schopné udržať učňov v podniku aj po učňovskej dobe, a tým ušetriť náklady spojené s recruitingom a náklady na zapracovanie“ („investične orientované vzdelávanie“) (FUHRER a SCHWERI 2010, s. 9).

Podniky s viac ako sto zamestnancami, ktoré pri vzdelávaní vykazovali skôr čistú stratu, dokázali na základe prieskumu v roku 2009 ušetriť pri recruitingu a zapracovaní odborníkov (takzvané výnosy z vlastnej činnosti) na každého učňa viac ako 16.000 CHF.

Priaznivo sa ohľadom výpočtu nákladov - úžitku hodnotí aj dvojročné duálne učňovské vzdelávanie, ktoré vzniklo vo Švajčiarsku iba nedávno: Výsledky výpočtov ukazujú, že podniky, ktoré vzdelávajú učňov, môžu dosiahnuť v priemere čistý výnos 418 CHF (ebd., s. 4).

Ak upriamime pozornosť na rozsah a časové obdobie výnosov učňovského vzdelávania, tak sa v krajinách ukazujú určité rozdiely. Nemecké vzdelávacie podniky vykazujú priemerné ročné náklady na učňovské vzdelávanie vo výške okolo 7.500 EUR netto, švajčiarske firmy oproti tomu nahospodária už počas vzdelávania výnosy v priemere približne 900 EUR netto. Rozdiely čistých nákladov je treba vidieť v tom, že výnosy z produktívnych výkonov učňov sú vo Švajčiarsku výrazne vyššie ako v Nemecku alebo v Rakúsku. Rozdiely v relatívnej výške mzdy učňov a pracovníkov medzi oboma krajinami, doba neprítomnosti v podniku, ako aj výška produktívnych časov učňov, boli v odbornej literatúre identifikované ako relevantné faktory vplyvu (tak napríklad učni v Nemecku a Rakúsku sú v podniku častejšie neprítomní). Najdôležitejší efekt sa však ukazuje v tom, že: ak sú nemeckí, respektíve rakúski učni v podniku, tak sú v menšej miere nasadzovaní na produktívnu prácu, ako vo Švajčiarsku. Na miesto toho sú im častejšie pridelené cvičné úlohy (PFEIFER et al. 2009, s. 24). Časové úseky, v ktorých učni vykonávajú ťažké výrobné činnosti, boli vo švajčiarskych podnikoch takmer dvakrát dlhšie ako v nemeckých alebo v rakúskych vzdelávacích podnikoch (referenčný rok 2000, Rakúsko 1995) (porovnaj SCHWERI 2010, s. 29).

Euler uvádza pre Nemecko výpočet Spolkového inštitútu pre učňovské vzdelávanie (BIBB) z roku 1997, z ktorého vyplývajú priemerné náklady na učňa a rok 3.596 EUR netto a konštatuje, že podstatne diferencovanejší obraz vyplýva zo skúmania podľa hospodárskych oblastí a jednotlivých vzdelávacích profesií. „Z pohľadu skúmaných celkov sa napríklad ukazuje, že pri jednotlivých vzdelávacích profesiách sa vykazujú vyššie náklady netto, zatiaľ čo v iných vzdelávacích profesiách sa čiastočne dosiahli významné výnosy netto“ (EULER 2013, s. 45).

Zrejme z toho vyplýva, že odchýlky v spôsoboch správania majú aj niečo spoločné s rozličnými smermi, respektíve motívmi vzdelávania: vyzerá to, že vo Švajčiarsku sa motívu produktivity vzdelávania prisudzuje porovnateľne väčší význam, zatiaľ čo v Nemecku a v Rakúsku majú vyššie hodnotové postavenie investičné motívy vzdelávania. Empirickým dôkazom tohto by mohol byť fakt, že vo Švajčiarsku sú kvóty zotrvania v podniku po skončení vzdelávania výrazne nižšie ako v Nemecku alebo v Rakúsku (porovnaj PFEIFER et al. 2009, s. 25).

V zásade sa dá povedať, že výpočet nákladov - úžitku závisí tak od príslušnej učňovskej profesie, od odvetvia ako aj od veľkosti podniku. Tak sa ukazuje, že už menej často sa počas doby učňovského vzdelávania pozoroval kladný výpočet nákladov - úžitku u väčších podnikov, pretože tu sa častejšie učí v učňovských dielnach a učni sa stávajú produktívnymi až v neskorších učňovských rokoch, zatiaľ čo v menších podnikoch sa pracuje už zapojením do dennej produktívnej práce. Rozlične vysoké mzdy učňov v učňovských profesiách ovplyvňujú výpočet nákladov - úžitku takisto ako dĺžka doby výuky a investičné náklady na zariadenie prevádzky alebo vybavenie učňovských dielní. Významný vplyv má okrem toho aj to, či je vzdelávací personal/inštruktori k dispozícii na plný úväzok (napr. v učňovských dielnach) alebo odborné vzdelávanie je dodatočne organizované v rámci produktívnej činnosti spolupracovníkov.

Faktor nákladov - učňovská škola. Ako ukazuje jedna štúdia, rozvrhnutie podielu vzdelávania v učňovskej škole²⁵ nemusí nevyhnutne viesť k predraženiu vzdelávania ako dôsledku napr. neprítomnosti učňov na pracovisku. Ak učni v dňoch vzdelávania na učňovských školách získavajú schopnosti, ktoré by im vzdelávací podnik musel inak sám sprostredkovať, v takom prípade by mohlo byť preloženie tejto časti vzdelávania na učňovské školy dokonca efektívnejšou formou vzdelávania, pretože vzdelávací podnik ušetrí na nákladoch na vzdelávanie viac ako stratí v dôsledku nižších produktívnych výkonov spôsobených neprítomnosťou učňov. Podmienkou takejto súhry učňovskej školy a podniku je - okrem spôsobu sprostredkovanej odbornosti - predovšetkým čas sprostredkovania: podnik ušetrí pri čiastočnom prenechaní vzdelávania učňovským školám najviac vtedy, ak sa tak stane na začiatku učňovského vzdelávania, keď učni ešte nemôžu byť v podniku využití tak, aby ich práca prinášala zisk (porovnaj STRUPLER und WOLTER 2012, s. 2)

Recruiting pracovníkov. Výhody vzdelávania v podniku sa ukážu aj pri náboře pracovníkov. Podniky, ktoré vzdelávajú, poznajú dobrých učňov a môžu tak prevziať do svojho podniku tých najlepších absolventov: „He/she [the apprentice] has absorbed the culture of the firm and an appreciation of its organization and operation.“ (ILO 2012, s. 6).

(Preklad anglického originálu):

Učeň absorboval podnikovú kultúru ako aj uznanie jej štruktúry a činností.

²⁵ Švajčiarsky ekvivalent k rakúskej učňovskej škole

Príslušná odborná literatúra odkazuje pri prevzatí učňa s ukončeným vzdelaním do pracovného pomeru na nasledovné výhody úspory nákladov:

- Náklady na recruiting: Tieto náklady odpadajú pri prevzatí hotových učňov do pracovného pomeru, lebo odpadajú náklady na inzercie a náborové rozhovory.
- Doba zapracovania: Táto doba vzniká, ak sa na špecifické podnikové úlohy musia zapracovať externí odborníci. U učňov, ktorí sa vyučili v podniku, odpadá zapracovanie, pretože do vzdelávania sa pri plánovaní prevzatia učňov často integruje zapracovanie na budúce pracovné miesto.
- Fluktuácia a chybné obsadenie: Prevzatím učňa, ktorý sa vyučil v podniku, odpadá do veľkej miery riziko chybného obsadenia externou pracovnou silou.

Výpadok nákladov nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl: Štrukturálny nedostatok kvalifikovaných pracovných síl vzniká pri relatívne nízkych vzdelávacích kvótach. Toto je možné vyrovnať len nadčasovými hodinami kvalifikovaných pracovných síl, ktoré sú k dispozícii. V najhoršom prípade to vedie k obmedzeniu prijímania zákaziek. (RAUNER 2007, s. 11). (vgl. RAUNER 2007, S. 11)

V nasledovnom znázornení (tabuľka 4-1) sú ešte raz prehľadne znázornené podstatné aspekty nákladov - úžitku.

TABUĽKA 4-1: Schematické znázornenie podnikových nákladov a úžitku duálneho učňovského vzdelávania

Úžitok	Náklady
vzdelávanie odborníkov šité na mieru potrebám podniku	náborové náklady
pracovný výkon učňov	mzdové náklady na učňov: odmeny (tarifné, podľa zmlúv), ako aj sociálne dávky
úspora personálnych náborových nákladov a nákladov na zapracovanie neskorším prevzatím učňov namiesto zamestnania externých odborníkov	mzdové náklady na inštruktorov a ostatných pracovníkov podieľajúcich sa na vzdelávaní učňov
redukovanie chybného obsadenia miesta	náklady na zariadenia a vecné náklady (vecné náklady na obstaranie náradia, prístrojov a materiálu, prípadne vnútro-podnikového vzdelávania)
redukovanie fluktučných nákladov dlhodobou viazanosťou personálu	poplatky komorám, náklady na správu
zlepšenie imidžu angažovaním sa vo vzdelávaní	prípadné získanie spôsobilosti poskytovať vzdelávanie (časová náročnosť a poplatky)
kooperácie v ďalších podnikateľských oblastiach môžu poprípade vzniknúť prostredníctvom vzdelávacích združení	prípadná organizácia vzdelávacieho združenia

Zdroj: BMWi 2012, s. 4

Tabuľka 2 umožňuje komplexný pohľad podnikových motívov angažovania sa v učňovskom vzdelávaní.

TABUĽKA 4-2: Potenciálne motívy vzdelávania pre podniky

motív vzdelávania	obsahové aspekty
motív produktivity	Stavia do popredia produktívne výkony učňov. Náklady na vzdelávanie sa pokrývajú ich príspevkom k obchodnému úspechu už počas doby vzdelávania. Prevzatie študujúcich učňov nestojí v popredí rozhodovania podniku o poskytovaní vzdelávania, ale ani sa nevylučuje. Smernicami vzdelávacích poriadkov je zabezpečená stanovená minimálna kvalita.
investičný motív	V tomto prípade je cieľom vzdelávania vzdelávanie kvalifikovaných pracovných síl, ktorí vyhovujú podnikovým požiadavkám a nezávislosť na externom trhu s pracovnými silami. Náklady na vzdelávanie sa akceptujú až do určitej výšky, pretože pri prevzatí hotových učňov vznikajú zisky z rôznych príčin.
Screening motív preverovania	Motív preverovania chápe vzdelávanie ako predĺženú skúšobnú dobu. Podniky môžu svojich nových spolupracovníkov dlho pozorovať a testovať, aby potom vybrali tých, ktorí sa hodia do profilu podnikových požiadaviek najlepšie. Keďže snahou je zamestnať učňov dlhodobo, dá sa motív preverovania považovať za investičný motív.
motív reputácie	Pri motíve reputácie podnik očakáva, že vzdelávaním si získa vyššie uznanie u zákazníkov, dodávateľov a ostatných obchodných partnerov, ako aj u vysoko produktívnych odborníkov z externého trhu pracovných síl, a tým aj zlepšenie svojej pozície na trhu. Zlepšenie imidžu tak môže znížiť náklady na vzdelávanie.
sociálna zodpovednosť	Vždy sa nájdu podniky, ktoré vedľa podnikovo- hospodárskych motívov vidia skôr sociálnu zodpovednosť, aby sa dala mladým ľuďom možnosť, uchytieť sa na trhu práce a súčasne zabezpečiť pokrytie potreby kvalifikovaných pracovných síl v regióne a v danom odvetví.

Zdroj: BIBB 2010, s. 14ff; vlastné znázornenie

Spoločenský úžitok. Ak sa v duálnom vzdelávaní angažuje veľa podnikov, znamená to, že je to relevantný príspevok na zásadné zabezpečenie odborného dorastu v strednej/makroekonomickej rovine a súčasne prispieva k zníženiu nezamestnanosti mládeže. Duálny systém umožňuje integráciu na trh práce aj tým absolventom, absolventkám škôl, ktorí neusilujú o akademické vzdelanie. Toto sa darí v plnej miere: poznať sa to dá medzi iným na tom, že miera nezamestnanosti mladých ľudí v porovnaní s celkovou nezamestnanosťou je v krajinách, ktoré majú duálny systém vzdelávania, nižšia, ako v krajinách s výlučne školským učňovským vzdelávaním (Kap. 3.5). Tak bola miera nezamestnanosti ľudí mladších ako 25-rokov v Nemecku v roku 2007 iba o 3,1 percentuálnych bodov vyššia ako miera nezamestnanosti u starších ako 25 rokov, čo bol v EÚ najmenší rozdiel. V Taliansku (prevažne školské vzdelávanie) bol rozdiel 15,4 percentuálnych bodov, priemer EÚ bol 9,2 percentuálnych bodov (SCHÖNFELD ET AL. 2010, s. 11). Duálne vzdelávanie tým neprináša výhody iba jednotlivým podnikom, ale pôsobí pozitívne aj v celospoločenskej rovine.: „But apprenticeships benefit society and the economy by much more than just improving employment prospects for young people, important though that is. Apprenticeships match the supply of skills with demand from employers much more efficiently than is possible with a system of school-based full-time vocational education. They develop high level skills identified by employers as necessary for growth and increased productivity. To the extent that skills developed in apprenticeship promote higher value-added economic activity they are good for growth and for general welfare. The higher earnings associated with higher productivity provide higher tax take which governments can use for health, education and other general welfare measures.“ (ILO 2012, S. 9)

(Preklad anglického originálu):

Z učňovských programov profituje spoločnosť a hospodárstvo oveľa viac ako len zvyšovaním kvalifikácie mladých uchádzačov o zamestnanie, hoci aj to je veľmi dôležité. Učňovské vzdelávanie v podnikoch spája ponuku zručností s dopytom zamestnávateľov oveľa efektívnejšie ako je to možné pri vzdelávaní v učňovských školách. Učňovské vzdelávanie v podnikoch vyvíja vysokú úroveň tých zručností, ktoré zamestnávatelia definujú ako potrebné na dosiahnutie hospodárskeho rastu a zvýšenia produktivity. Rozsah schopností získaných počas učňovského vzdelávania v podniku zvyšuje hodnotu ekonomických aktivít, podporuje rast a všeobecný blahobyt. Vyššie zárobky spojené s vyššou produktivitou znamenajú vyššie daňové odvody, ktoré môžu vlády využívať na zdravotníctvo, vzdelávanie a ďalší všeobecný prospech.

Zamestnanecký pomer nemusí nevyhnutne vzniknúť medzi vyučeným učňom a vzdelávacím podnikom po skončení učňovského pomeru. Vyučení kvalifikovaní pracovníci môžu prejsť do iných podnikov, ale prijať sa môžu aj pracovné sily vyučené mimo podniku. Táto fluktuácia je parametrom slobodného vzdelávacieho systému: podniky, ktoré investujú do učňovského vzdelávania, tak nerobia iba vo vlastnom záujme, ale dlhodobo pôsobia v prospech všetkých hospodárskych a profesijných odvetví, ktoré potrebujú kvalifikovaných učňovských absolventov a absolventky (BMWFI 2012a, s. 6)

Faust komplexne formuluje nasledovné všeobecné dôvody atraktivity duálneho systému učňovského vzdelávania v Nemecku:

- Na trhu práce je stále menej kvalifikovaných odborníkov. Ten, kto vzdeláva vlastné kvalifikované pracovné sily, sa stáva nezávislejším na trhu práce, zostáva konkurencieschopný a dlhodobo viaže vhodný personál s podnikom.
- Vzdelávaní učni vykonávajú produktívnu prácu už počas učňovskej doby.
- Pravidelné preberanie vzdelaných učňov chráni pred prestarnutím personálu a stále znova garantuje podniku prísun „čerstvých“ pracovníkov.
- Vzdelávanie slúži aj pre vlastnú kvalifikáciu, pretože podniky, ktoré vzdelávajú, zostávajú vždy na najnovšej technologickej úrovni.
- Náborový proces kvalifikovaných pracovných síl (vypísanie súbehu na obsadenie miesta, výber uchádzačov, administratíva pri prijímaní nových pracovníkov) je náročná na čas a náklady.
- Kvalifikovaní odborníci vyžadujú ako stimul pre zmenu podniku často vyšší zárobok a musia sa najskôr zapracovať a kvalifikovať.
- Ten, kto vzdeláva, pozná svojich budúcich potencionálnych pracovníkov a vie ich využiť primerane k ich schopnostiam, čo bráni konfliktom. Nový pracovník už pozná podnik a požiadavky, ktoré sa na neho kladú.
- Vysoká identifikácia pracovníkov s podnikom má za následok menšiu výmenu pracovníkov a znižuje tým náklady, ktoré sú spojené s touto fluktuáciou (porovnaj FAUST 2011, s. 7).

POACHING. (Odlákavanie pracovných síl) Ak sa diskutuje o podnikových nákladoch a úžitku duálneho učňovského vzdelávania, tak sa takisto treba zmieniť o takzvanom „Poachings“ - teda prípadného odlákania odborníkov s ukončeným vzdelaním: „Company-sponsored training investments in transferable skills indeed induce the possibility of positive externalities to other firms when freshly trained workers are poached from the training firm. The poaching firm can satisfy its skill demand without own training investments and the poached firm might lose (part of) its training investments. Poaching therefore can lead to an underinvestment in training because firms are hesitant to pay for the acquisition of skills for workers that leave before the training investments are paid-off.” (MOHRENWEISER et al. 2010, s. 2).

(Preklad anglického originálu):

Investície do učňovského vzdelávania v rámci transferovateľných zručností, ktoré podniky vynakladajú, ozaj umožňujú pozitívnu východiskovú situáciu pre iné podniky, ktoré prijímajú do svojej organizácie čerstvých absolventov z pôvodného vzdelávacieho podniku. Takýto podnik na rozdiel od pôvodného vzdelávacieho podniku do učňovského vzdelávania investovať nemusí. „Poaching“ môže preto viesť k neochote podnikov investovať do vzdelávacích programov, pretože budú zvažovať investície do niečoho, čo sa im nemusí vyplatiť.

Existujú ale stratégie, ktoré zabraňujú odlákaniu. Tak sa ukazuje, že takéto odlákavanie je menšie, respektíve celkom vypadne, ak vzdelávací podnik získa svojím postojom k vzdelávaniu dobrú reputáciu a dosiahne taký stav, že mladí vyučení sú do podniku začleňovaní dlhodobo: „Training investments may be considered as a commitment device which reduces turnover.” (ebd., s. 4).

(Preklad z anglického originálu):

Investície do vzdelávania v podniku môžu byť považované za nástroj proti fluktuácii vyučených učňov.

Z tohto „zlyhania trhu“ odlákavaním, sa podľa ILO- publikácie (ILO 2012) dajú identifikovať tri možné východiská: Prvá formulácia sleduje, aby podniky, ktoré vzdelávajú, sami určovali presný obsah ich vzdelávacích programov, a aby tým ponúkali vzdelanie, ktoré je ušité presne na mieru ich súčasným podnikovým potrebám, a ktoré sa nedajú iba tak, bez všetkého preniesť na iné podniky. Toto „riešenie“ sa však - oprávnené - nepovažuje za príťažlivé, lebo predsa len odporuje jednej zo základných myšlienok duálneho vzdelávania, odbornej kvalifikácii, ktorá sa na trhu práce všeobecne uznáva, a tým sa dá preniesť aj na iné podnikové kontexty.²⁶

Duálne učňovské vzdelávanie by sa tak iba zredukovalo na „tréningový job“ bez toho, aby realizovalo široké výchovné a kvalifikačné potenciály tejto cesty za vzdelaním. Táto formulácia riešenia je málo príťažlivá aj pre samotné podniky, pretože úspešné rozvíjanie vysoko kvalifikovaných pracovných síl pre vlastnú potrebu, ako konečný cieľ, je v tomto prípade málo pravdepodobné.

Druhá formulácia riešenia problému odlákavania obsahuje modely kolektívnej finančnej spoluúčasti: : „All employers who stand to benefit from skills developed by apprentice firms contribute to a common fund from which the expenses of those who provide training are reimbursed, in whole or part, thereby rebalancing incentives from recruitment towards training.“ (ILO 2012, s. 9)

(Preklad anglického originálu):

Všetci zamestnávateľia, ktorí profitujú zo zručností sprostredkovanými zo strany pôvodných vzdelávacích podnikov, prispievajú do spoločného fondu, ktorý refunduje vzdelávacím podnikom náklady vynaložené na učňovské vzdelávanie, a to buď v plnej výške alebo čiastočne, čím sa vyváži motív na recruiting a učňovské vzdelávanie.

V Dánsku platia všetci súkromní a štátni zamestnávateľia do fondu určitú sumu, takzvaný „Employers' Reimbursement Scheme“ (schéma spätného prefinancovania) - a nezalaží na tom, či aktuálne poskytujú vzdelávanie alebo nie.

V roku 2012 bol tento príspevok pre každého zamestnanca na plný úväzok 393 EUR. Tieto prostriedky sa potom pridávajú podnikom, ktoré vzdelávajú učňov, aby nemuseli tieto náklady znášať celkom sami (porovnaj ILO 2012, s. 9f). Modely kolektívnej finančnej spoluúčasti sú predovšetkým fondy vzdelávania, tak ako sú znázornené v kapitole 4.1.2.

²⁶ „Pri duálnom vzdelávaní sa vychádza z toho, že sa predovšetkým zásadne generuje ľudský kapitál, ktorý sa môže použiť v mnohých iných podnikoch aj v rovnakej profesii, ako aj v tom, ktorý vzdeláva. Záverečný certifikát je ocenený pre všetky podniky na trhu (SCHÖNFELD ET AL. 2010, s. 13).

Tretia formulácia riešenia dilemy odlákavania zo strany ILO berie do úvahy kolektívne organizačné potenciály a „Peer Pressure“(skupinové pôsobenie). Rozličné organizácie zamestnávateľov sú oprávnené k tomu, aby jednotlivých zamestnávateľov ovplyvňovali v tom, aby ponúkali vo svojich podnikoch miesta na vzdelávanie, je to však postup, ktorý je poznačený určitými problémami: „If such policies are not to fall back on ineffective exhortation, employers' groups must be able to alter the incentives facing individual firms.” (ILO 2012, s. 10)

(Preklad anglického originálu):

Ak by sa predpisy mali opierať o neefektívne naliehania, zástupcovia zamestnávateľov musia byť schopní zmeniť svoj postoj k daným motívom.

Problém odlákavania síce existuje v krajinách s etablovanou tradíciou učňovského vzdelávania, vo svojom skutočnom rozsahu sa však nezdá byť závažný: aktuálna štúdia Mohrenweiser et. al. prichádza napríklad v Nemecku k záveru, že „obetou“ odlákavania je skutočne iba malá časť vzdelávacích podnikov. (MOHRENWEISER et al. 2013, s. 5).

4.3.2 Rozhodujúce aspekty duálneho systému učňovského vzdelávania NEU

Motivácia podnikov zúčastňovať sa na učňovskom vzdelávaní je výzvou aj v systémoch s dlhšou tradíciou duálneho vzdelávania. O to viac v krajinách, ktoré nemajú túto tradíciu, alebo ktorých tradícia takéhoto vzdelávania je ďaleko v minulosti. Presvedčiť podniky o pozitívnych efektoch duálneho vzdelávania v časoch rastúceho nedostatku kvalifikovaných odborných síl by ale malo byť možné. Aké stimuly sa musia z tohto dôvodu ešte stanoviť, je potrebné prediskutovať na pozadí zmysluplnosti, ale aj finančných možností.

Pomôcť môže v prvom kroku nezávisle na tom - v pilotnej fáze - kooperácia s podnikmi, ktoré majú aktívny záujem a sú pripravené spolupodieľať sa na tvorbe duálneho vzdelávania a angažovať sa vo vzdelávaní. To môžu byť medzinárodne pôsobiace podniky, ktoré si prinášajú zo svojich materských krajín úzku spätosť s duálnym vzdelávaním, a môžu pôsobiť na ostatné podniky ako priekopník a vzor, ale aj domáce podniky, ktoré získali na základe vlastných problémov pri nábore kvalifikovaných pracovných síl už lepšiu znalosť problematiky v týchto otázkach.

Pre trvalú implementáciu nového učňovského vzdelávania je v strednodobom horizonte potrebné presvedčiť väčšinu podnikov o duálnom systéme, obzvlášť malé a stredné podniky.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY A VÝZVY NA ROZVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- ➔ Inicievanie a etablovanie **asociácie podnikov**, ktoré predkladajú podnikateľské záujmy (medziiným, vývoj popisu profesií, skúšky, vzdelávacie združenia, tvorba zákonov)
- ➔ Jasná finančná štruktúra podnikového vzdelávania: Kompletne **daňové uznanie odpisov** nákladov podnikového vzdelávania ako prevádzkových výdavkov.
- ➔ Trh práce v rámci učňovských miest: organizácia a prístup
 - Podpora / sprostredkovanie cez verejné úrady, napr. cez Servis pre trh práce, burzu učňovských miest.
 - Priamy kontakt so školami.
 - Podniky si svojich učňov vyberajú sami.
- ➔ Transparentné **štruktúry podpory a podporné modely**.
 - priama finančná podpora
 - daňové zvýhodnenie
 - oslobodenie od odvodov
 - nepenažná podpora a servisné služby štátnej správy (poradenské miesta)
- ➔ Umožniť zákonné zriadenie súkromných učňovských škôl a zabezpečiť ich uznanie štátom
 - prevzatie nákladov na učiteľov
- ➔ Transparentné **informácie o aspektoch nákladov a úžitku**, ktoré podnikom umožnia posúdenie prevádzky.
- ➔ Ďalšie možnosti financovania: riešenia cez fondy, za ktorými stoja podniky (dobrovoľné alebo povinné) na regionálnej, resp. v rezortnej rovine.
- ➔ Dobré pripravené informácie pre podniky, ktoré sa chcú angažovať v učňovskom vzdelávaní.
 - Informačné akcie.
 - Zriadenie centier prvého kontaktu a služieb na vyhľadávanie, ktoré informujú a poskytujú podnikom poradenstvo (napr. skauti pre učňovské profesie) ⇨ obzvlášť poradenstvo o právnych rámcových podmienkach, financovaní, podpore, organizácii vzdelávania.

- ➔ Transparentné kritériá na **spôsobilosť vzdelávacieho podniku** ⇒ sprievodné opatrenia na získanie takejto spôsobilosti.
 - Inicievanie **vzdelávacích združení** a externých vzdelávacích zariadení ⇒ obzvlášť pre malé a stredné podniky.

- ➔ Rozvíjať ďalšie **podporné služby a pomoc pri vzdelávaní**, medziiným:
 - Školiaci tréning inštruktorov a ponuky na ďalšie vzdelávanie.
 - Príručky pre začiatok vzdelávania, pre nábor učňov, pre prehliadky podnikov a na krátkodobé pobyty v podnikoch atď.
 - Vzdelávacie príručky, vzdelávacie materiály, vzdelávacia dokumentácia.
 - Vysvetlenia k textom zákonov.
 - Materiály k informáciám o profesiách a k marketingu učňovskej profesie
 - Pomoc pri výbere, overovanie spôsobilosti
 - Organizovanie zahraničnej praxe.
 - Inicievanie a organizácia učňovských súťaží.

4.4 Mechanizmy manažmentu kvality

Stručný popis:

Štvrtý základný rozmer pre funkčné systémy vzdelávania sa týka otázok vývoja kvality a zabezpečovania kvality. Formálne ukončenia vzdelávania, a tým aj ukončenie učňovského vzdelávania fungujú ako signály trhu práce: Musí byť teda zabezpečené, že osoba po ukončení učňovského vzdelávania disponuje potrebnými, s tým spojenými znalosťami, zručnosťami a kompetenciami. Toto je relevantné aj z pohľadu absolventov z dôvodu ich šanci na trhu práce „mimo“ pôvodného podniku, v ktorom sa vzdelávali. Musí byť zabezpečené, že - a nezáleží na tom, v ktorom podniku sa učňovská príprava konala - bola dosiahnutá úroveň kvality vzdelávania; iba v takom prípade bude po danej profesii na trhu práce dopyt. Iba tak sa určuje manažment kvality vo všetkých rovinách: od učňovského podniku (požiadavky na kvalitu kladené na podnik, v ktorom prebieha vzdelávanie ako aj zabezpečenie, podpora a vývoj kvality učňovského vzdelávania v podnikoch) cez kvalitu učňovského vzdelávania na učňovskej škole až po zloženie záverečnej učňovskej skúšky.

Štvrtý základný rozmer pre funkčné systémy vzdelávania sa týka otázok vývoja a najmä manažmentu kvality. Ako iné formálne ukončenia vzdelávania aj ukončenie učňovského vzdelávania funguje ako signál trhu práce. Preto musí byť zabezpečené, že osoba s konkrétnym ukončením učňovského vzdelávania musí disponovať s tým súviasiacimi znalosťami, zručnosťami a kompetenciami, t. j. že budú splnené kritériá popisu učňovskej profesie v rámci príslušnej učňovskej profesie. Pre vzdelávacie podniky to má veľký význam, pretože vyučení mladí ľudia môžu byť následne využiti ako odborné pracovné sily v iných podnikoch, ktoré potrebujú odborné pracovné sily, a ktoré sa môžu spoľahnúť na určitú kompetenčnú úroveň týchto odborných pracovných síl, a význam pre učňov, pretože takto sú zabezpečené ich šance na trhu práce „mimo“ vlastného podniku, v ktorom sa vzdelávali. Z tohto dôvodu je zabezpečovanie kvality relevantné aj z pohľadu dopytu zo strany mladistvých: musí byť zabezpečené, že nezávisle od toho, v ktorom podniku je vzdelávanie realizované, je garantovaná úroveň kvality vzdelávania. Iba v takomto prípade bude po danej profesii dopyt resp. vo všeobecnosti bude učňovské vzdelávanie atraktívnym spôsobom vzdelávania.

Euler stanovuje v analýze duálneho systému a jeho možnosti transferu, že kvalita učňovského vzdelávania nekoreluje s formou vzdelávania: „V duálnych formách vzdelávania ako aj tých, ktoré sú založené na školskom vzdelávaní, existuje široké spektrum dobrých a zlých realizácií učňovského vzdelávania. Rozpätie v rámci kvality foriem vzdelávania je pravdepodobne väčšie ako medzi jednotlivými formami vzdelávania“. (EULER 2013, str. 17)

Rozmer zabezpečovania kvality musí byť využitý v rôznych rovinách: počínajúc s vývojom popisov profesií a vzdelávacích poriadkov cez povolenia podnikom na vzdelávanie, kvalifikáciu inštruktorov až po priebežné zabezpečovanie kvality vzdelávania v podnikoch,

kvalitu vzdelávania v učňovskej škole a záverečných učňovských skúšok, ale aj s tým spojené administratívne systémy.

V legislatívnej rovine sú zavádzané opatrenia na zabezpečovanie kvality: Nemecký zákon o učňovskom vzdelávaní (BBiG) napríklad garantuje učňovské vzdelávanie, na ktoré je podľa obsahu, rozsahu, úrovne kvality a požiadaviek pri priemernej výkonnosti potrebná doba vzdelávania minimálne 2 roky. Nezávisle od formálne stanovenej dĺžky trvania by podľa toho vzdelávanie, ktoré môže byť na základe obsahu absolvované za kratšiu dobu ako 2 roky, nezodpovedalo nárokom na kvalitu podľa uvedeného zákona BBiG. Z tohto pohľadu je teda zákon BBiG v prvom rade „zákon o zabezpečovaní kvality“. Odborné vzdelávanie upravené týmto zákonom by malo poskytovať podľa možnosti čo najväčšiu záruku na neskoršie profesné prispôsobovanie, otvorenie ciest k odbornému rastu a záruku čo najlepšej sociálnej istoty (myšlienka zabezpečenia kvality a ochrany). (KREMER 2005, str. 4)

Vo Švajčiarsku podporuje Zákon o učňovskom vzdelávaní (BBG) v čl. 8 explicitne zabezpečovanie vývoja kvality cez poskytovateľov učňovského vzdelávania, a k tomu patria predovšetkým aj vzdelávacie podniky.

(<http://www.berufsbildun.ch/dyn/4695.aspx>, 06.08.2013)

Dôležitý aspekt zabezpečovania kvality spočíva v jasnom stanovení „výsledkov vzdelávania“ a cieľov vzdelávania:

„If such policies are not to fall back on ineffective exhortation, employers' groups must be able to alter the incentives facing individual firms.“ (ILO 2012, S. 10)

(Preklad anglického originálu):

„Všetky doby vzdelávania na pracovisku, aj tie kratšie, by mali mať jasný pedagogický účel, definované učebné výsledky, špecifikované ciele, o ktorých sú informované obidve strany, teda učeň aj zamestnávateľ“. (EUROPEAN COMMISSION 2013, str. 16)

Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie (BIBB) urobil v roku 2008 v Nemecku rozsiahly prieskum medzi vzdelávacími podnikmi, aby sa dozvedel, ako podniky vzdelávanie plánujú, vytvárajú a realizujú, na ktoré meradlá kvality obzvlášť kladú dôraz, do akej miery sú schopné naplniť svoje vlastné nároky na kvalitu a v akých rámcových podmienkach pracujú.

Výsledky tohto prieskumu preukázali, že každý druhý podnik dáva k dispozícii svojim pracovníkom hlavné tézy na výučbu mladistvých. Kontrolné zoznamy, ktoré inštruktorom uľahčujú zachovať si prehľad o tom, ktorý obsah vzdelávania už bol sprostredkovaný, a ktorý obsah ešte zostáva sprostredkovať, boli využívané tiež takmer v polovici podnikov. Postupy v súvislosti s vlastným hodnotením učňov boli využívané v približne 60% podnikov. Zatiaľ čo sú tieto nástroje často využívané v porovnateľnej miere v menších ako aj väčších podnikoch, realizácia štandardných hodnotení učňov ako aj pravidelné dialógy alebo zasadania inštruktorov sú častejšie v priamej úmere s veľkosťou podniku. (EBBINGHAUS 2009, str. 34)

V staršom podobnom prieskume sa prostredníctvom otvorených otázok zisťovalo zavedenie konkrétnych opatrení manažmentu kvality. Odpovede odzrkadľovali široké spektrum podnikových aktivít, metód a nástrojov v rámci manažmentu kvality počínajúc so skôr čiastkovými opatreniami (napr. obstaranie nových učebných médií a softvérov) až po rozsiahle systémy zabezpečovania a manažmentu kvality (napr. model „European Foundation for Quality Management“ - *Európska nadácia manažmentu kvality*).

Z pohľadu Rakúska sú pritom relevantné nasledovné konkrétne úpravy a modely.

4.4.1 Nástroje manažmentu kvality na príklade Rakúska

Určovacie konanie. Podniky, ktoré chcú vzdelávať učňov, musia pred ich prijatím podať žiadosť na príslušný miestny úrad pre záležitosti učňov hospodárskej komory (žiadosť o určenie) na určenie spôsobilosti pre vzdelávanie učňov. Príslušný je úrad pre záležitosti učňov konkrétnej spolkovej republiky, v ktorej sa podnik nachádza. Tento úrad je zo zákona o učňovskom vzdelávaní povinný preveriť, či podnik spĺňa predpoklady na vzdelávanie učňov. Pritom je podporovaný zo strany robotníckej komory príslušnej spolkovej krajiny. Ak sú predpoklady splnené, dostane podnik takzvané rozhodnutie o určení, ktoré ho oprávňuje na prijímanie učňov.

Predpokladom na pozitívne rozhodnutie o určení je skutočnosť, že podnik je podľa živnostenského poriadku oprávnený vykonávať činnosti, v ktorých má byť učeň vyučený. Okrem toho musí byť podnik tak zariadený a vedený, aby učňovi mohli byť sprostredkované všetky znalosti a zručnosti, ktoré sú predmetom popisu profesie. Podniky, ktoré tento predpoklad nespĺňajú v plnom rozsahu, majú možnosť nechať učňa v takomto obsahu vzdelávania vzdelávať v inom podniku alebo vzdelávacom zariadení v rámci vzdelávacieho združenia. Veľkosť podniku nie je pre vzdelávanie učňov žiadne rozhodujúce kritérium. Aj podniky s jednou osobou môžu učňov vzdelávať v prípade, že je v nich zaručená starostlivosť o učňov, t. j. je tam k dispozícii inštruktor (inštruktori) vhodný (vhodní) po odbornej a pedagogickej stránke a v príslušnom počte (pozri v glosári pod „Inštruktor“).

Uční môžu byť vzdelávaní nielen na strane podnikov, ale aj vykonávateľmi slobodných povolání, SZČO (napr. lekárnikmi, architektami, daňovými poradcami, advokátmi, zubármi atď.) ako aj v spolkoch, verejných zariadeniach (úrady, ministerstvá a iné správne inštitúcie) a inými právnickými osobami. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 10).

Inštruktor. Subjekty/osoby oprávnené poskytovať vzdelávanie (napr. majiteľ podniku) môžu vzdelávať učňov buď sami alebo tým môžu poveriť spôsobilých pracovníkov podniku. Úspech podnikového vzdelávania je určený odbornými znalosťami a pedagogickými schopnosťami inštruktorov. Na činnosť inštruktorov je na jednej strane potrebné odborné/profesné vzdelanie a na druhej strane musia preukázať odbornopedagogické

a právne znalosti. Tieto znalosti sa overujú formou inštruktorskej skúšky. Skúška môže byť nahradená absolvovaním 40-hodinového inštruktorského kurzu. Rovnocenný s inštruktorskou skúškou je aj celý rad foriem vzdelávania a skúšok (napr. majstrovské skúšky, ukončenie školy pre majstrov dielní).

Väčšina inštruktorov - najmä v malých a stredných podnikoch - vzdeláva v rámci ich operatívnej odbornej činnosti. Vo väčších podnikoch sú zamestnaní aj inštruktori, ktorí majú odborné vzdelávanie ako hlavné zamestnanie a čiastočne pôsobia v učňovských dielnach. (ebd. Str. 11)

V Nemecku je kvalifikácia inštruktorov upravená v rámci opätovne zavedeného nariadenia o spôsobilosti inštruktorov (AEVO) vo verzii novelizovanej v roku 2009. Inštruktori musia byť podľa tohto nariadenia na svoju vzdelávaciu činnosť osobne a odborne spôsobilé osoby. Odborná spôsobilosť zahŕňa na jednej strane zručnosti, znalosti a schopnosti potrebné pre túto profesiu (spravidla ide o preukázanie záverečnej skúšky v jednom študijnom odbore zodpovedajúcom profesii vzdelávania). Na druhej strane k tomu patria odbornopedagogické a pracovnopedagogické zručnosti, znalosti a schopnosti. (ULMER a GUTSCHOW, 2009, str. 48)

Aj odbornopedagogická kvalifikácia v odbornom vzdelávaní je od roku 2009 novo upravená a platná pre celé Nemecko. AEVO je v súčasnosti prvým stupňom tzv. „kvalifikačných schodov“. Druhý stupeň tvorí ukončenie „autorizovaný pedagóg pre vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie“. Táto kvalifikácia je vhodná pre hlavné a vedľajšie zamestnanie poskytovateľa vzdelávania a ďalšieho vzdelávania. Tretí stupeň je „autorizovaný odborný pedagóg“ a hodí sa pre hlavné zamestnanie poskytovateľov vzdelávania a ďalšieho vzdelávania, ktorí chcú získať hlbšie pedagogické a metodické vedomosti. Týmto majú poskytovatelia vzdelávania a ďalšieho vzdelávania k dispozícii dva nové kvalifikačné stupne s jednotnými normami platnými pre celé Nemecko. (<http://www.ausbilder-weiterbildung.de> , 07.08.2013)

Vo Švajčiarsku sú požiadavky na odborných inštruktorov v učňovských podnikoch upravené v Nariadení o učňovskom vzdelávaní (BBV) a v Zákone o učňovskom vzdelávaní (BBG). Potrebné je ukončené učňovské vzdelanie stupňa „Štátne osvedčenie o spôsobilosti“ (EFZ) alebo vyšší stupeň, najmenej dva roky odbornej praxe v profesii ako aj odbornopedagogická kvalifikácia ako ekvivalent v podobe 100 vyučovacích hodín alebo ako minimálna požiadavka inštruktorský kurz v rozsahu 40 lekcií (preukaz kurzu odborných inštruktorov). S celoštátne uznaným diplomom „inštruktora v učňovských podnikoch“ tu existuje pre nich aj možnosť ďalšieho vzdelávania resp. vyššej kvalifikácie. Tento diplomovaný kurz môže byť vyskladaný aj na základe osobných záujmov. Ďalším predpokladom je absolvovaný 5-denný základný kurz a preukaz kurzu inštruktora. Popritom ponúkajú vo Švajčiarsku mnohé vzdelávacie inštitúcie rôzne semináre ďalšieho vzdelávania pre inštruktorov.

(<http://www.berufsbilder.ch/>, 07.08.2013)

Exkurz: Akadémia pre inštruktorov

Regionálnym príkladom vývoja ponúk na ďalšie vzdelávanie pre inštruktorov je „Akadémia pre inštruktorov“ založená v roku 2003, spoločná iniciatíva krajinskej vlády Vorarlbergu, hospodárskej komory a robotníckej komory Vorarlbergu. „Akadémia“ má svojimi certifikátmi a vyznamenaniami podporovať inštruktorov vo všetkých priemyselných odvetviach. „Akadémia“ nie je zariadením pre ďalšie vzdelávanie, ale iniciatíva, ktorá štrukturuje, podporuje a uznáva ďalšie vzdelávanie inštruktorov. Inštruktori môžu na žiadosť dostať vzdelávací pas, do ktorého si sami zapisujú body zo vzdelávania získané v kurzoch, na seminároch a interných podnikových tréningových a vzdelávacích programoch. Zohľadňované sú všetky podujatia ďalšieho vzdelávania, ktoré boli navštevované v priebehu posledných 5 rokov. Po získaní potrebného počtu bodov overuje komisia tento návrh pasu a následne udelí príslušný certifikát. (<http://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/home/>, 10.08.2013)

Priebežný manažment kvality v podnikovom vzdelávaní. Ako príklad z Rakúska je možné v tejto súvislosti uviesť „Kontrolný zoznam kvality v učňovskom vzdelávaní“, nástroj manažmentu kvality pre vzdelávacie podniky, ktorý vyvinul a publikoval Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw). V tomto kontrolnom zozname je uvedených desať faktorov kvality, ktoré sú odvodené z mnohých doporučení na štátnu cenu „Fit for Future - najlepšie učňovské podniky“ ako aj z rozhovorov s inštruktormi zo všetkých odvetví:

- učňovský marketing,
- výber učňov,
- optimálny štart do učňovského vzdelávania,
- správne zachádzanie s učňom,
- tvorba vzdelávania,
- vzdelávanie nad rámec popisov profesií,
- inštruktori/inštruktorky,
- partner vo vzdelávaní - učňovská škola,
- kooperácie posilňujú,
- meranie úspechu - pohľad zvonka.

Publikácia obsahuje aj užitočné linky a podklady ako aj zoznam s kontaktnými osobami a partnermi. (ibw, 2012)

V rámci zabezpečovania kvality vzdelávania v podnikoch prirodzene zohrávajú vnútropodnikové opatrenia dôležitú rolu. K tomu patrí kultúra spätnej väzby, rozhovory v podnikoch a systematické využívanie plánov vzdelávania, posudzovanie výkonnosti podľa štandardov, metódy sebahodnotenia atď..

V učňovských profesiách, ktoré majú z hľadiska kvantity veľký význam, sú učňovské podniky podporované pri internom podnikovom manažmente kvality vzdelávacími tézami, ktoré vyvinul Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw).

(www.ausbilder.at/qualitaet , 11.10.2013)

Manažment kvality vzdelávania v učňovských školách. Od zriadenia pedagogických vysokých škôl (PH) v roku 2007 je realizované odborné-didaktické vzdelávanie učiteľov učňovských škôl formou trojročného bakalárskeho štúdia na pedagogickej vysokej škole. Prvý a tretí rok štúdia je absolvovaný popri zamestnaní, druhý rok ako riadne denné štúdium. Toto vzdelávanie sa ukončuje s titulom „Bachelor of Education“ (BEd) (*bakalár vzdelávania*).

Zjednodušene je možné rozlišovať tri rôzne skupiny učiteľov v učňovských školách:

- učitelia všeobecno-vzdelávacích a podnikovo-hospodárskych vyučovacích predmetov (odborná skupina I)
- učitelia odborné-teoretických vyučovacích predmetov (odborná skupina II)
- učitelia odborné-praktických vyučovacích predmetov (odborná skupina III).

Predpokladom pre pripustenie k štúdiu na učiteľské povolanie je pre odbornú skupinu I a II potrebná maturitná skúška a diplomová skúška na príslušnej odborno-vzdelávacej vyššej škole alebo príslušné vzdelanie a (učňovská) maturitná skúška. Pre odbornú skupinu III je potrebná príslušná majstrovská skúška alebo rovnocenná príslušná spôsobilosť ako aj všeobecná spôsobilosť študovať na vysokej škole (napr. maturita, učňovská maturita alebo skúška na oprávnenie k štúdiu na VŠ). Ďalšími predpokladmi na pripustenie k štúdiu je osobná spôsobilosť a minimálne trojročná príslušná odborná prax. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 14)

Popri zabezpečovaní kvality učiteľov cez príslušné vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie sa zameriavajú snahy aj na zlepšovanie kvality vyučovania a organizácie škôl vôbec. „Iniciatíva pre kvalitu v učňovskom vzdelávaní“ (QIBB) je stratégiou sekcie učňovského vzdelávania Spolkového ministerstva pre školstvo, umenie a kultúru (BMUKK) na zavedenie rozsiahleho systému manažmentu kvality v rakúskom učňovskom školstve. V centre pozornosti stojí systematické zabezpečovanie a ďalší rozvoj kvality vyučovania ako aj kvality administratívnych výkonov. Model zahŕňa všetky tri inštitucionálne roviny školského systému: školy, školský dozor (krajinská rovina) a sekciu učňovského vzdelávania Spolkového ministerstva pre školstvo, umenie a kultúru (štátna rovina), a všetky roviny musia aktivity potrebné na vykonanie ich ústredných úloh podrobovať pravidelnému vyhodnocovaniu a kontinuálnemu zlepšovaniu. „Iniciatíva pre kvalitu v učňovskom vzdelávaní“ zahŕňa všetky školské sféry v učňovskom školstve, a teda aj učňovské školy. Aplikovanie nástrojov manažmentu kvality riadi, podporuje a štrukturuje proces.

(<https://www.gibb.at/de/home.html> , 02.08.2013)

Objektivita a platnosť záverečnej učňovskej skúšky. Prostredníctvom záverečnej učňovskej skúšky (LAP) sa určuje, či si skúšaný kandidát osvojil zručnosti a znalosti potrebné na vykonávanie príslušnej profesie, a či je schopný tieto činnosti potrebné pre danú profesiu samostatne odborne vykonávať. Záverečná učňovská skúška sa delí na praktickú a teoretickú časť, ktoré sa ďalej delia na písomnú a ústnu časť resp. praktické práce. U skúšaných kandidátov, ktorí úspešne ukončili učňovskú školu, sa upúšťa od teoretickej skúšky.

K záverečnej učňovskej skúške môžu byť pripustení:

- uční (vo vyučenej resp. príbuznej učňovskej profesii),
- osoby, ktoré ukončili stanovenú dobu výučby pri započítaní predpísaného školského vzdelávania alebo na základe predpísaného školského vzdelávania nemuseli absolvovať dobu výučby (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež, 2012a, str. 15)

Organizovanie záverečnej učňovskej skúšky realizujú úrady pre záležitosti učňov hospodárskych komôr. Zriaďujú skúšobné komisie, ktoré pozostávajú z jedného predsedu a dvoch prísediach, ktorí musia disponovať príslušnými odbornými kvalifikáciami a sami pôsobia v učňovskom vzdelávaní. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012c, § 22 BAG). Skúšobná komisia sa vždy skladá zo zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov.

Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw) vyvíja z poverenia Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež (BMWFJ) a Hospodárskej komory Rakúska (WKÖ) úlohy pre praktickú a teoretickú časť záverečnej učňovskej skúšky. Tieto úlohy sa potom dávajú k dispozícii úradom pre záležitosti učňov pre príslušné skúšobné komisie. Ťažiskom úloh sú podnikateľské, obchodné a nové učňovské profesie. Okrem toho overuje inštitút ibw v rámci „clearingu záverečnej učňovskej skúšky“ skúšobné príklady, ktoré sú inak davané k dispozícii zo strany skúšobných komisií a expertov úradom pre záležitosti učňov, ich obsahovú a didaktickú relevantnosť.

Zriadením tohto „clearingu záverečnej učňovskej skúšky“ bol vytvorený dôležitý nástroj na zabezpečovanie kvality. Projekt zahŕňa kvalifikáciu vhodných príkladov na skúšku s pečatou kvality, školenie skúšajúcich na záverečných učňovských skúškach a ďalší rozvoj skúšobných modalít. Takto má byť zaručený štandard záverečných učňovských skúšok platný a jednotný pre celé Rakúsko. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 44)

Skúšajúci na učňovských záverečných skúškach majú od roku 2013 možnosť získať certifikát „Certifikovaný skúšajúci pre učňovské záverečné skúšky“. Na to je potrebné navštevovať tréning pre skúšajúcich na učňovských záverečných skúškach na základe curricula „clearingu učňovských záverečných skúšok ministerstva hospodárstva“. S týmito certifikovanými tréningami majú byť noví skúšajúci optimálne pripravení na svoju skúšobnú činnosť. Skúsení skúšajúci môžu svoju rolu skúšajúcich a vlastné správanie v roli skúšajúcich reflektovať, svoje kompetencie skúšajúcich ďalej rozvíjať a vymieňať si skúsenosti z praxe v súvislosti s ich činnosťou skúšajúcich na záverečných učňovských skúškach. Predbežné vedomosti nie sú povinné, vzdelávanie je realizované v minimálne ôsmich tréningových jednotkách. Obsah tréningov zahŕňa právny základ, skúšobný ako aj didakticko-psychologický obsah.

(<http://lehrequali.m-services.at/images/qualilehre/infoblatt/info> Zertifizierung.pdf , 18.08.2013)

Aj príručka pod názvom „Úspešné skúšanie. Príručka certifikovaného tréningu pre skúšajúcich na záverečných učňovských skúškach“ vydaná Inštitútom pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw) z poverenia Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež podporuje skúšajúcich pri optimálnom štrukturovaní záverečných učňovských skúšok.

(http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1364286944_haendbuch_erfolgreich_pruefen.pdf , 18.08.2013

Organizovanie skúšok. Skúšky v rámci učňovského vzdelávania môžu byť v zásade organizované rôznym spôsobom. Popri súhrnných záverečných skúškach, ktoré sú bežné tak v Rakúsku ako aj v Nemecku a vo Švajčiarsku, sú možné aj formálne priebežné skúšky. Zatiaľ čo v Rakúsku sa vykonáva záverečná učňovská skúška výlučne na konci učňovskej prípravy, vo Švajčiarsku sa do hodnotenia pri záverečnej skúške započítavajú aj priebežné známky z praxe, prípadne z čiastkových skúšok.

(<http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action%detail&value=398&lex=0> , 14.10.2013)

V Nemecku existuje aj priebežná skúška („medziskúška“ asi v polovici vzdelávania), pri ktorej musia skúšaní učni preukázať, na akej úrovni učenia sa v tom čase aktuálne nachádzajú, a aké úspechy v rámci učenia do tej doby môžu vykazovať. Svojím charakterom nie je však táto priebežná skúška skúškou v užšom zmysle slova, to znamená, že sa v rámci nej nemá preukazovať - na základe určitých stanovených predpisov - výkonová kapacita, a z nezloženia tejto skúšky sa nevyvodzujú žiadne následky. Ide tu skôr o overenie schopností učňov približne v „polčase“ vzdelávania a výsledok tohto overovania formou priebežnej skúšky nemá žiadne konzekvencie. Hlavnou úlohou priebežnej skúšky je upozorniť podniky a učňov na prípadné deficity, na čo by sa mali pri práci viac koncentrovať, aby boli tieto deficity odstránené.

(<http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-pruefungswesen-im-dualen-system/> , 23.08.2013 Na konci vzdelávania sa v Nemecku koná záverečná skúška resp. aj „tovarišská skúška“ (v remeselnej oblasti).

Už niekoľko rokov existuje v Nemecku okrem toho možnosť tzv. „natiahnutej“ záverečnej skúšky. To znamená, že záverečná skúška sa absolvuje v dvoch časovo od seba oddelených častiach. V takýchto prípadoch sa od priebežnej „medziskúšky“ upúšťa. Či sa uplatní „natiahnutá záverečná skúška“ alebo kedy bude vykonaná prvá čiastková skúška, je stanovené vo vzdelávacom poriadku príslušnej učňovskej profesie. Na rozdiel od uvedenej priebežnej skúšky sa zahŕňa výsledok prvej čiastkovej skúšky do celkového hodnotenia záverečnej skúšky.

(<http://www.ihk-niederrhein.de/Abschlusspruefung-in-zwei-zeitlich-auseinander-fallenden-Teilen>)

Rozdielnym spôsobom sa zohľadňuje pri záverečnej skúške aj doba absolvovaná v školskom vzdelávaní. Zatiaľ čo v Rakúsku vedie úspešné ukončenie učňovskej školy k upusteniu od teoretickej záverečnej učňovskej skúšky, v Nemecku sa záverečná skúška v rámci praktického vzdelávania v podnikoch úplne oddeľuje od skúšky v rámci vzdelávania v škole. Vo Švajčiarsku je zasa školské vzdelávanie vždy súčasťou záverečnej skúšky.

Rôzne prístupy sa ukazujú aj v kompetenciách v súvislosti so záverečnou skúškou. V Rakúsku (úrady pre záležitosti učňov hospodárskych komôr) a v Nemecku (remeselné komory resp. priemyselné a obchodné komory) organizujú a realizujú skúšky zariadenia komôr. Vo Švajčiarsku preberajú skúšky úrady učňovského vzdelávania v kantónoch, pričom praktická skúška prebieha priamo v učňovských podnikoch.

Zviditeľňovanie príkladov z dobrej praxe. Okrem už uvedených nástrojov existujú aj na strane verejnej správy iniciatívy, ktoré sa usilujú predovšetkým o široké verejné zviditeľňovanie kvalitatívne vysoko ceneného učňovského vzdelávania:

Rakúske ministerstvo hospodárstva vyznamenáva učňovské podniky, ktoré vykazujú v rámci učňovského vzdelávania výborné výsledky titulom „štátom vyznamenaný vzdelávací podnik“. Kritériami na udelenie štátneho vyznamenania sú okrem iného úspechy pri záverečných učňovských skúškach, súťaže na krajskej ako aj štátnej úrovni, angažovanie v oblasti odborných informácií, rôzne kooperácie daného podniku ako aj interné a externé ponuky na ďalšie vzdelávanie pre učňov a inštruktórov.

Okrem toho udeľuje ministerstvo hospodárstva každé dva roky v kategóriách malých, stredných a veľkých podnikov štátnu cenu „Najlepšie učňovské podniky - Fit for Future“, ktorú vyvinul Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw). Cieľom štátnej ceny je posilňovať kvalitu, inovácie a udržateľnosť v učňovskom vzdelávaní.

„Úlohou štátnej ceny je najmä:

- jasne signalizovať kvalitu v učňovskom vzdelávaní,
- vyznamenávať rakúske hospodárstvo za vynikajúcu prácu v oblasti vzdelávania mládeže,
- prispieť k získaniu nových podnikov pre vzdelávanie učňov,
- upozorniť rodičov a mladých ľudí na dobré vzdelávanie v rakúskych podnikoch a široké spektrum učňovských profesií“. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str.40)

Tabuľka 4-3 ešte raz zhrňa niektoré faktory kvality.

TABUĽKA 4-3: Schematické znázornenie aspektov manažmentu kvality v systéme duálneho učňovského vzdelávania

Vstup	Podnik	Učňovská škola	výstup
Určovacie konanie	Interné podnikové zabezpečovanie kvality, ukončenie vzdelávania, kvóty ponechaných učňov v podniku po ukončení vzdelávania	QIBB („Iniciatíva pre kvalitu v učňovskom vzdelávaní“)	Záverečná učňovská skúška
Kvalifikácia inštruktorov	Podnety na podporovanie kvality Vyznamenania	Známky, systémy hodnotenia Školskí inšpektori	Clearing skúšok Indikátor údajov trhu práce

Zdroj: vlastné znázornenie

4.4.2 Príklady manažmentu kvality v Nemecku a vo Švajčiarsku

Príklady z Nemecka. V prieskume Inštitútu pre techniku a vzdelávanie univerzity v Brémach v súvislosti s nákladmi, úžitkom a kvalitou učňovského vzdelávania bol vyvinutý samovyhodnocovací nástroj pre vzdelávacie podniky, ktorý umožňuje nielen odhad nákladov a výnosov v rámci vzdelávania, ale aj určovanie kvality vzdelávania, tzv. koncepciu kvality-nákladov-výnosov (Koncepcia QEK). Táto metóda umožňuje aj analyzovať a znázorniť súvislosť medzi kvalitou a rentabilitou vzdelávania celkovo a prerozdelené na jednotlivé roky vzdelávania. Jej užívateľom je na prvý pohľad jasné, aký pomer je medzi kvalitou a rentabilitou ich vzdelávania. Podniky tak môžu tiež porovnávať svoje výsledky s priemernými hodnotami v ich odvetví, vo svojom regióne atď.. (RAUNER 2007, str. 28)

V podnikateľskom vzdelávaní fy. Wieland-Werke AG v meste Ulm bol vyvinutý systém spätnej väzby pre učňov ARSA. V centre pozornosti nestojí „posudzovanie“ realizovaných výkonov, ale oveľa viac rozhovor o doterajšom vývoji a šanciach na zlepšovanie. Na základe participácie všetkých zúčastnených na vývojovom procese tak vznikol systematický, praktický a transparentný systém spätnej väzby.

Každá osoba poverená vzdelávaním disponuje vzorovým katalógom - ako základom pre spätnú väzbu - s rozsahom prác/výkonov typických pre svoje odvetvie a k tomu priradených očakávaných správanií, t. j. každý katalóg je podľa toho, či je využívaný v oblasti predaja, nákupu alebo personálnych záležitostí, obsahovo odlišný. V rozhovore v rámci spätnej väzby sú spätne nahlasované spôsoby správania, čo nastáva vždy na konci každého oddielu. Následne dochádza k spoločným úvahám o tom, ako sa môže učeň v ďalších fázach svojho vzdelávania zlepšovať. V polovici doby vzdelávania zhrnie vedúci vzdelávania zásadné

spätné väzby z rôznych oddielov, urobí zoznam a vnesie tento krátky prehľad správania spojený s jeho vlastnými pozorovaniami zo spoločného vyučovania, seminárov, workshopov do rozhovoru v polčase vzdelávania. (BRESS 2003, str. 4)

Príklad zo Švajčiarska. Vo Švajčiarsku sa osvedčila tzv. „QualiCarte“ (*karta kvality*), nástroj vyvinutý zo strany kantónov a hospodárskych zväzov na vlastnú evaluáciu podnikového základného vzdelávania. Od roku 2009 je takýto nástroj k dispozícii aj pre kurzy mimo podnikov (Qualük). S touto „QualiCarte“ môže učňovský podnik:

- rozpoznať potenciál zlepšovania vlastnej vzdelávacej práce,
- kvalitu vzdelávania udržateľne zlepšovať, zvyšovať atraktivitu vlastného podniku v roli vzdelávateľského podniku,
- optimalizovať výber učňov,
- minimalizovať hrozbu prerušenia/ukončenia učňovského vzdelávania,
- sám seba vyhodnocovať,
- byť podporovaný pri získavaní povolenia na vzdelávanie.

(Panorama 2/2010; <http://www.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>)

4.4.3 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učňovského vzdelávania NEU

Vo vývoji nástrojov manažmentu kvality sa javí ako zmysluplná štandardizácia určitých priebehov a štruktúr ako napríklad postupy na určovanie oprávnenia na vzdelávanie alebo formálne určovacie konania kompetencií v priebehu alebo na konci doby výučby. Ako ukazuje analýza, zostáva na konkrétnu tvorbu a určovanie zodpovednosti ešte vždy nejaký priestor v súvislosti s prispôbovaním na špecifické rámcové podmienky príslušnej krajiny.

Pre podniky, najmä vzhľadom na malé a stredné podniky, by mohlo byť zmysluplné vyvíjať vhodné podporné materiály a v danom prípade ponuky na poradenstvo pre vytváranie vnútropodnikového manažmentu kvality vo vzdelávaní ako servisnú ponuku.

Verejní nositelia zodpovednosti vyvíjajú a organizujú v spolupráci so sociálnymi partnermi medzi iným zákonný rámec pre vzdelávanie, obsah popisov profesií a potrebné administratívne štruktúry. Okrem toho potrebuje systém učňovského vzdelávania pre svoje fungovanie aj účasť celého radu ďalších verejných a súkromných aktérov, ktorí podporujú podniky na všetkých stupňoch vzdelávania. Začína to vzdelávaním inštruktorov a recruitingom učňov cez vývoj materiálov na podporu vzdelávania a zabezpečovania kvality (napríklad tézy vzdelávania) alebo organizovanie zahraničných stáží až po podporu pri záverečných učňovských skúškach napríklad formou školení pre skúšajúcich alebo pomocou v rámci učebných materiálov. V prílohe H je znázornená schéma s rôznymi úlohami v oblasti podpory a manažmentu kvality v priebehu vzdelávania a so zúčastnenými aktérmi na príklade Rakúska.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY A VÝZVY PRE VÝVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- **Určovacie konanie:** Základné predpoklady pre učňovský podnik: splnenie profilu vzdelávania v plnom rozsahu, existencia zodpovedných osôb za vzdelávanie, dodržiavanie ustanovení v oblasti ochrany pri práci a bezpečnosti práce atď.
 - ➔ Umožnenie zo strany **vzdelávacích združení**, že môže vzdelávanie realizovať aj podnik, ktorý nemôže sprostredkovať všetky položky popisu profesií > definícia možných doplnkových miest vzdelávania.
- Podpora kvality vzdelávania v podnikoch zo strany verejnej správy formou praktickej pomoci, napr. príručky, téz vzdelávania, výklady vzdelávacieho poriadku a popisov profesií, prístup k podnikovým príkladom z dobrej praxe, kontrolné zoznamy inštruktorov a vzdelávacích podnikov.
 Ďalšou možnosťou ako podporiť kvalitu vzdelávania sú verejné vyznamenania pre vzorové vzdelávacie podniky.
- **Inštruktori**
 - ➔ Určenie osôb zodpovedných za učňovské vzdelávanie v podniku.
 - ➔ Aké kompetencie musí táto osoba mať? (odborné, pedagogické, právne)
 - ➔ Ako inštruktor získa tieto kompetencie? > tvorba vzdelávania a ďalšieho vzdelávania.
 - ➔ Výzva: Zabezpečenie potrebných kompetencií pri súčasne nízkych nákladoch na toto vzdelávanie ako aj nízkom stupni regulácie (inštruktor NIE JE učiteľ).
- Kto je oprávnená osoba na kontrolu kvality vzdelávania/prípadných štandardov?
- Pomerné počty inštruktori - učni: Koľko učňov na jedného inštruktora?
- **Učňovské školy:**
 - ➔ Vytvorenie učňovských tried: rovnaké profesie alebo profesné skupiny v jednej triede.
 - ➔ Kvalifikácia učiteľov
 - ✓ pedagogické a odborné know-how,
 - ✓ aké vzdelanie, skúsenosti z praxe sa očakávajú,
 - ✓ možnosti kvalifikácie a ďalšieho vzdelávania pre praktikantov.
 - ➔ Zabezpečenie prepojenia s praxou aj na škole.
 - ➔ Štruktúry spätnej väzby medzi školou a podnikom.
 - ➔ Manažment kvality stanovených výkonov na učňovských školách.
 - ➔ Vybavenie učňovských škôl.
 - **Záverečná učňovská skúška:** Ako bude stanovené dosiahnutie relevantných odborných a vzdelávacích kompetencií?
 Stanovenie toho, čo bude predmetom skúšky, kto a ako bude skúšať, kde a kedy bude skúška prebiehať.
 - ➔ Do ktorej sféry zodpovednosti spadá záverečná skúška?
 - ➔ Zloženie skúšobnej komisie > zapojenie zástupcov z radov zamestnávateľov a zamestnancov.
 - ➔ Vypracovanie obsahu záverečnej skúšky > akým spôsobom sa školské vzdelávanie premietne do záverečnej skúšky -

- ✓ spoločná skúška zo vzdelávania v podniku a na škole,
- ✓ osobitné overovanie kompetencií pre podnikovú a školskú časť > s tou bez započítavania.
- ➔ Priebeh overovania kompetencií
 - ✓ možnosti: priebežné skúšky, externé vyhodnotenie záverečných učňovských skúšok,
 - ✓ možné zapojenie priebežného pozorovania výkonov.
- ➔ Zabezpečenie praktickej prípravy.

4.5 Mechanizmy na prispôsobovanie a inovácie

Stručný popis:

V rámci duálneho vzdelávania existuje nevyhnutnosť prispôbovať učňovské profesie a ich obsah hospodárskemu vývoju a z toho vyplývajúcim zmenám v potrebách kvalifikácií. Len takýmto spôsobom môže byť zabezpečené to, že sa v učňovskej príprave budú sprostredkovávať relevantné odborné zručnosti, ktoré sú zo strany hospodárstva potrebné a je po nich na trhu práce dopyt.

Z tohto dôvodu sa jednotlivé položky popisu profesií nestanovujú staticky, ale sú formulované tak, že sa prispôsobenie vzdelávania na nový vývoj môže realizovať jednoducho a rýchlo. Iniciatíva na novú úpravu môže vo všeobecnosti vychádzať z príslušných odvetví ako aj sociálnych partnerov a príslušných ministerstiev, avšak spravidla vychádza od podnikov, ktorých sa tieto zmeny bezprostredne dotýkajú. V každom prípade stoja v popredí požiadavky na aktuálne profesie a potreby v praxi v danom odvetví, pričom sú podporované štúdiami a evaluáciami.

Najmä z aspektu udržateľnosti tu vzniká potreba prispôbovať učňovské profesie a ich obsah priebežným zmenám. Len takýmto spôsobom môže byť zabezpečené, že v učňovskom vzdelávaní budú sprostredkované relevantné odborné zručnosti, ktoré sú zo strany hospodárstva potrebné a je po nich na trhu práce dopyt. Vystávajú teda otázky potrebnej flexibility odbornej kvalifikácie vzhľadom na (nové) plány balíkov činností v zmysle odbornej koncepcie ako aj aspekty didaktiky v učebnom procese resp. jej konkrétne štrukturálne začlenenie do vzdelávania v podniku a v odborných školách (heslom je: kompetenčné učebné osnovy/vzdelávacie poriadky).

Týmto vzniká semi-automatizmus učňovského vzdelávania: staré/zastaralé učňovské profesie dobiehajú, keďže podniky neponúkajú žiadne adekvátne otvorené učňovské miesta. Výzva preto spočíva v aktualizácii resp. dokonca vo vytváraní a etablovaní nových učňovských profesií. Ako teda môže byť systematicky zabezpečované, aby boli zaručené potrebné úkony na prispôsobovanie a inovácie?

4.5.1 Mechanizmy na prispôsobovanie a inovácie na príklade Rakúska

Priebežná modernizácia učňovských profesií. S cieľom zohľadňovania požiadaviek na kvalifikácie pri formulovaní konkrétneho obsahu vzdelávania vo vzdelávacích poriadkoch, nie sú položky popisov profesií stanovované staticky. Sú formulované tak, že sa jednoducho prispôsobí odborné vzdelávanie v podnikoch na nový vývoj. (BMWFI - Spolkové ministerstvo hospodárstva, rodiny a mládeže 2012a, str. 24)

Zmeny v pracovnom a odbornom svete spôsobujú, že je potrebná priebežná modernizácia vzdelávacích poriadkov s cieľom príslušne reagovať na požiadavky moderných profesií. Podnet na zmeny a ďalší vývoj existujúcich učňovských profesií alebo na vývoj nových učňovských profesií prichádza spravidla z príslušných odvetví, od sociálnych partnerov alebo príslušných ministerstiev. Avšak je to aj medzinárodný vývoj a vzdelávacie programy, ktoré k tomu prispievajú.

V centre stoja však vždy požiadavky a praktické skúsenosti konkrétneho odvetvia. Vzdelávacie poriadky pripravuje po obsahovej stránke Spolková rada učňovského vzdelávania a ministerstvo hospodárstva a nariaďuje ich ministerstvo hospodárstva. Celý proces je podporovaný štúdiami, evaluáciami a expertízami Inštitútu pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ebd., str. 25).

V kapitole 5 je znázornený prehľad o vývoji popisov profesií v Rakúsku.

Rozdelenie učňovských profesií do modulov. Spektrum učňovských profesií v Rakúsku je s počtom 199 učňovských profesií maximálne vyčerpané, takže skôr môže dôjsť k rozdielovaniu resp. špecializácii súčasných učňovských profesií cez nové technológie alebo otvorenie nových oblastí činnosti. Na tejto myšlienke je založená aj koncepcia rozdeľovania do modulov. Novelou Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG) z januára 2006 vznikla v Rakúsku možnosť **rozdeľovania učňovských profesií do modulov**. U modelovej učňovskej profesii sa vzdelávanie delí do 3 modulov: základný, hlavný a špeciálny modul, pričom každá modulová učňovská profesia musí zahŕňať najmenej jeden základný, jeden hlavný a jeden špeciálny modul.

Povinným vzdelávaním v základnom module a v najmenej jednom hlavnom module je zaručené široké základné vzdelávanie. Zároveň vzniká možnosť vzájomnej kombinácie rôznych modulov v jednej modulej učňovskej profesii, a pre podniky a učňov výhoda vytvárania flexibilného vzdelávania.

Rozdelenie do modulov umožňuje však aj zavádzanie nového obsahu vzdelávania a modernizáciu existujúceho obsahu vzdelávania. „Modulový systém“ (aj „skladačkový systém“) poskytuje pri zavádzaní nového obsahu vzdelávania väčší priestor na riešenie, pretože už nemusí byť celá učňovská profesia modernizovaná alebo vytvorená úplne nová učňovská profesia, ale iba stačí vymeniť jednotlivé moduly, doplniť ich alebo zmeniť. Takýmto spôsobom je možné rýchlejšie reagovať na zmenu potrieb v jednotlivých hospodárskych odvetviach. (ebd., str. 28)

„Rozdeľovanie do modulov neprináša výhody iba pri zavádzaní resp. modernizácii učňovských profesií. Aj existujúce jednotlivé učňovské profesie môžu byť pri obsahovom prelínaní zhrnuté do jedného „modulového systému“, čo môže viesť k zmysluplnému

znižovaniu počtu učňovských profesií (pri zachovávaní rozmanitosti), aby sa zvýšila prehľadnosť (ebd., str. 28).

4.5.2 Kompetenčné učebné osnovy/vzdelávacie poriadky

Pojem kompetencie je v súčasnosti jeden z najdiskutovanejších, ale aj najspornejších pojmov v oblasti vzdelávania v Európe. Stále viac iniciatív, koncepcií a prístupov označuje pojem kompetencie za hlavný pojem - ako ukazujú diskusie o kvalifikačnom rámci z európskeho pohľadu a z pohľadu príslušných krajín.

Zatiaľ čo sa argumentuje tým, že učňovské vzdelávanie sa na základe svojej bezprostrednej a silnej väzby na prax a prispôbovaním sa podnikovej realite uskutočňuje kompetenčným orientovaním a aj určovaním kompetencií orientovaných na prax, zaberá ku koncu učňovského vzdelávania široký priestor, zostáva tu výzva túto kompetenčnú orientáciu, ktorá vo vzdelávacej praxi d'aleko pokročila, príslušným spôsobom ukotviť aj vo formálnych základoch (napr. vo vzdelávacích a skúšobných poriadkoch), aby bola kontrolovateľná, a to obzvlášť na pozadí snáh o vyššiu transparentnosť a národnú ako aj medzinárodnú porovnateľnosť kvalifikácií.

Obsiahla štúdia nemeckého Spolkového inštitútu pre učňovské vzdelávanie (BIBB) na túto tému definuje tri základné predpoklady resp. „hlavné princípy“ pre úspešný vývoj kompetenčných vzdelávacích poriadkov:

Po prvé musia byť stanovené vo vzdelávacích poriadkoch kompetencie, ktoré majú učni získať, **záväzne ako minimálne štandardy**. Popis kompetencií musí byť realizovaný pri zohľadňovaní odborných, metodických, sociálnych a personálnych dimenzií.

Po druhé musia byť kompetencie vo vzdelávacích poriadkoch popísané ako **orientujúce sa na výsledky učenia**. Táto orientácia na výsledky učenia predstavuje dôležitý nástroj na flexibilitu vzdelávacích poriadkov, pretože takýmto spôsobom je zdôrazňované zameriavanie na cieľ vzdelávania, čo podnikom poskytuje väčší manipulačný priestor. S orientáciou na výsledky učenia je konzekventne realizovaná aj zmena orientácie v krátkej rovine od riadenia vstupov k riadeniu výstupov.

Po tretie sa musia odborné kompetencie vždy vnímať na pozadí **podnikových procesov**. Východiskom pre obsahové štruktúry a vrstvenie obsahu vzdelávania resp. získavaných kompetencií musia preto byť pracovné a obchodné procesy. Štúdia BIBB obsahuje vo forme výsledku predošlých analýz obsahly „Návrh na koncepciu tvorby kompetenčných vzdelávacích poriadkov“ orientovaných na prax.

Orientácia tvorby na kompetencie má podľa autorov nasledovné obsahové ako aj formálne účinky na doterajšie formovanie vzdelávacích poriadkov:

- Namiesto položiek popisov profesií nastupujú druhy činností.
- Popisy kompetencií v druhoch činností nahrádzajú ciele učenia.
- Vecné a časové členenie v rámcovom pláne vzdelávania je integrované a na jeho mieste sú rozpísané druhy činností.

- Integratívne zručnosti, poznatky a schopnosti v popise profesií v rámci vzdelávania, ktoré poskytujú odborný profil, sú znázorňované integrovane. (HENSIGE a kol. 2009, str. 21ff)

Kompetencie so systémom (KmS). V Rakúsku existuje krátku dobu model „kompetencie so systémom“ (ďalej len KMS), ktorý vo výraznejšej miere ako doteraz stavia odborné školenia Servisu pre trh práce (AMS) do kontextu formálnych ukončení vzdelávania. KmS má pomôcť ľuďom uchádzajúcim sa o prácu získať v rámci viacerých vzdelávacích modulov kompetencie, ktoré sú potrebné na získanie formálneho ukončenia vzdelania cestou **mimoriadnej záverečnej učňovskej skúšky**. KmS je príkladom toho, ako môže vstúpiť model kompetenčnej orientácie do formálnej tvorby duálneho vzdelávania, a zároveň toho, ako je systém učňovského vzdelávania v rámci politických opatrení v oblasti zamestnanosti a trhu práce flexibilne využiteľný pre kvalifikáciu ďalších cieľových skupín.

AMS si najskôr vybral štyri učňovské profesie, pre ktoré bol vyvinutý model KmS (obchodníci v maloobchode, obchodníci v obchode s počítačovou technikou, asistenti v oblasti informačných technológií, hoteliérstve a reštauračných službách)²⁷. Najskôr bola pre každú učňovskú profesiu vyhotovená matica kompetencií, ktorá obsahovala všetky osnovy zákonne predpísaného popisu učňovskej profesie. Vypracovanie realizoval Inštitút pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw) v spolupráci s Rakúskym inštitútom pre výskum odborného vzdelávania (öibf). V matici sa nachádzajú všetky kompetenčné oblasti, ktoré vyplývajú z popisu profesií, ktorý je súčasťou vzdelávacieho poriadku. Pre každú z týchto kompetenčných oblastí existujú tri vývojové stupne kompetencií, pričom vždy predchádzajúca úroveň je implicitne obsiahnutá v ďalšej bezprostredne za ňou nasledujúcej. Úroveň 3 v matici kompetencií zodpovedá úrovni učňovskej záverečnej skúšky. Takýmto spôsobom má byť zabezpečené, že sa model KmS v budúcnosti relatívne ľahko bude dať zaradiť do Národného kvalifikačného rámca (NQR).

Ďalší krok spočíva v tom, vyvinúť zmysluplné moduly školenia, ktoré budú znázorňovať čiastočné množstvo matrice kompetencií a zároveň si budú sami pre seba vytvárať kvalifikáciu na prijatie práce. Počas celého obdobia vzdelávania nemá byť s účastníkmi iba reflektované získanie kompetencií, ale na konci každého vzdelávacieho modulu by malo byť overené s tzv. „kontrolou kompetencií“, do ktorej sú involvovaní aj zástupcovia z oblasti hospodárstva, či účastníci ozaj disponujú cieľovými kompetenciami príslušného modulu, ktoré sú popísané v matici. Ak je to tak, dostanú absolventi certifikát. V rámci praktických testov z poverenia AMS Horného Rakúska boli zaznamenané s KmS pozitívne skúsenosti. (WEBER a kol. 2011, str. 8)

4.5.3 Inovačné modely učňovského vzdelávania pre rôzne cieľové skupiny

UČŇOVSKÉ VZDELÁVANIE MIMO PODNIKOV (ÜBA) (aj mimopodnikové učňovské vzdelávanie). S cieľom realizovať protiopatrenia voči miere nezamestnanosti mladých ľudí

²⁷ Medzičasom bol projekt rozšírený na osem učňovských profesií

je na základe iniciatívy sociálnych partnerov garantované zo strany rakúskej spolkovej vlády vzdelávanie mladistvých, čím na trhu práce znevýhodnené osoby dostanú možnosť ukončiť učňovské vzdelávanie a integrovať sa do profesného života. **Mimopodnikové vzdelávacie zariadenia** poskytujú mladým ľuďom, ktorí sa nemôžu zaradiť do podnikového vzdelávania možnosť učňovského vzdelávania s uznanou záverečnou učňovskou skúškou. Mimopodnikové učňovské vzdelávanie sa orientuje na mladistvých s ukončenou povinnou školskou dochádzkou, ktorí sú prihlásení na úrade práce (teda AMS = Servis pre trh práce), a napriek snahám nemôžu nájsť vhodné učňovské miesto alebo prerušili učňovské vzdelávanie. Toto učňovské vzdelávanie preberie nejaké vzdelávacie zariadenie, ktoré musí byť tak organizované a vybavené, aby mohlo sprostredkovať učňom všetky znalosti a zručnosti stanovené v popise profesie. AMS môže vzdelávacie zariadenie poveriť na vykonanie mimopodnikového vzdelávania. V tomto prípade nie je potrebné schválenie zo strany Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež. V školskom roku 2010/2011 bolo na programoch učňovského vzdelávania organizovaného mimo podnikov z poverenia AMS zúčastnených 10384 osôb. (DORNMAYR 2012, str. 29)

„Vzdelávanie v mimopodnikovom vzdelávacom zariadení je rovnocenné s učňovským vzdelávaním v podnikoch a účastníci vzdelávania sú teda učni. Namiesto učňovskej zmluvy sa uzatvára zmluva o vzdelávaní. Táto zmluva o vzdelávaní sa môže uzavrieť na jeden rok s cieľom v závere sprostredkovať učňa do podnikového vzdelávania“. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež, 2012a, str. 31) V prípade, ak sa nenájde vhodné miesto na vzdelávanie v podniku, je možné absolvovanie učňovského vzdelávania v takomto vzdelávacom zariadení aj po celý čas výučby.

Ak prejde učeň zo vzdelávacieho zariadenia do podniku, započítava sa čas absolvovaný vo vzdelávacom zariadení do celkového času vzdelávania v prípade, že zmena prebehla v tej istej profesii. To isté platí pre zmenu z podnikového vzdelávania do mimopodnikového. Rovnako ako u podnikového učňovského vzdelávania je aj mimopodnikové vzdelávanie vo vzdelávacích zariadeniach ukončené záverečnou učňovskou skúškou. (ebd, str. 31)

Táto forma mimopodnikového vzdelávania nesmie byť zamieňaná s druhým typom mimopodnikového vzdelávania za účelom podpory a pomoci pri dopĺňaní vzdelávania predovšetkým v malých a stredných podnikoch, ktoré je napríklad v Rakúsku vykonávané formou akadémií, v Nemecku vo vzdelávacích centrách remeselných komôr a vo Švajčiarsku v mimopodnikových kurzoch.

Prechodné riešenia vo Švajčiarsku. Vo Švajčiarsku existuje široké spektrum prechodných riešení pre mladých ľudí, ktorí po ukončení povinnej školskej dochádzky nenašli žiadne nadväzné riešenie (učňovské základné vzdelávanie alebo všeobecno-vzdelávacia škola). K tomuto slúžia preklenovacie ponuky ako 10. školský rok, predbežný učňovský výcvik alebo prípravky (školy na prípravu na vzdelávanie). (SBFI 2013, str. 13)

Integračné učňovské vzdelávanie (IBA). S integračným učňovským vzdelávaním (IBA) vytvoril zákonodarca v Rakúsku model, pomocou ktorého dostávajú na trhu práce

znevýhodnené osoby flexibilnú možnosť ukončiť si učňovské vzdelávanie a dokázať sa integrovať do profesného života.

IBA je otvorená voči nasledovným osobám:

- Osoby, ktoré si koncom povinnej školskej dochádzky vyžadovali špeciálnopedagogickú podporu a boli vzdelávané aspoň čiastočne podľa učebných osnov osobitnej školy.
- Osoby bez ukončenia resp. s neúspešným ukončením povinnej školskej dochádzky.
- Osoby s telesným alebo mentálnym postihnutím v zmysle Spolkového zákona o zamestnávaní postihnutých občanov resp. príslušného krajinského zákona pre postihnutých občanov.
- Osoby, u ktorých musí byť v rámci opatrenia na pomoc pri voľbe povolania alebo na základe neúspešného pokusu o sprostredkovanie učňovského pomeru uznané, že z dôvodov, ktoré vychádzajú výlučne z jeho osobnosti nebude v dohľadnom čase pre neho možné nájsť žiadne učňovské miesto.

Existujú dve možnosti integračného odborného vzdelávania:

- **Čiastočná (čiastková) kvalifikácia:** Učeň sa vyučí iba v jednej časti učňovskej profesie (popise profesie). Doba vzdelávania (1 až 3 roky) a konkrétna časť kvalifikácie sú zakotvené v zmluve o vzdelávaní.
- **Predĺžená doba učenia:** Učňovské vzdelávanie môže byť predĺžené vo výnimočných prípadoch aj o 2 roky. Sprostredkujú sa všetky znalosti a zručnosti dané v popise profesie a vzdelávanie sa ukončí záverečnou učňovskou skúškou.

Takisto ako „regulárne učňovské vzdelávanie“ môže sa aj integračné odborné vzdelávanie realizovať vo vzdelávacích zariadeniach mimo podniku.

Podporu pri integračnom odbornom vzdelávaní preberá takzvaná „asistencia pri odbornom vzdelávaní“. K jej úlohám patrí okrem iného spoločne s osobami zodpovednými za vzdelávanie stanoviť ciele integračného odborného vzdelávania pre konkrétneho učňa, vypracovať plán vzdelávania, sprevádzať a podporovať učňa počas celej doby vzdelávania, vykonávať krízové intervencie a zvládanie konfliktov. Asistenti sú prítomní aj pri skladaní skúšky čiastočnej kvalifikácie v závere vzdelávania.

Od zavedenia integračného odborného vzdelávania bol zistený postupný nárast počtu mladých ľudí v tomto variante vzdelávania. Koncom decembra 2011 bolo v integračnom odbornom vzdelávaní približne 5500 učňov (DORNMAYR a kol. 2012, str. 35f).

4.5.4 Rozhodujúce aspekty systému duálneho učňovského vzdelávania NEU

Vo vývoji mechanizmov na prispôsobovanie a inovácie ide v prvej fáze o vytvorenie štruktúr pre rýchlu reakciu na zmeny v pracovnom a profesnom svete. Smerodajné je pritom zapájanie príslušných aktérov z pracovného sveta, z podnikov. Akým spôsobom prebieha toto zapájanie - napríklad cez výskum ako sú analýzy otázok spojené s potrebami kvalifikácií, ankety v podnikoch atď. alebo cez účasť v pracovných skupinách a poradenských grémiách - je závislé od existencie príslušnej infraštruktúry (poradenské/konzultačné mechanizmy, výskumné inštitúty atď.) resp. možnosťou výstavby takýchto štruktúr.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY A VÝZVY PRE VÝVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- Ako sa vytvárajú nové učňovské profesie? ⇒ Stanovenie, kto, na základe akých informácií a ako rozhoduje o novej učňovskej profesii alebo prispôbení existujúcich učňovských profesií.
 - ➔ Grémia učňovského vzdelávania; právo iniciatívy na strane všetkých aktérov ⇒ princíp konsenzu
 - ➔ Podpora vo forme analýzy potrieb kvalifikácií, podnikových ankiet, štúdiu realizovateľnosti v jednotlivých popisoch profesií.²⁸
- Vypracovanie poriadkových prostriedkov orientujúcich sa na učebné výsledky (vzdelávacie a skúšobné poriadky)
- Úvahy a prístupy k integrácii znevýhodnených cieľových skupín v duálnom vzdelávaní.
- Strategické úvahy na vypracovanie ponúk pre vyššie kvalifikácie ako napr. vzdelávanie majstrov/dielenských majstrov, duálne štúdie, vyššie odborné školy.

4.6 Dopyt zo strany mladých ľudí - prístup k vzdelávaniu

Stručný popis:

Duálne vzdelávanie je pre mladých ľudí atraktívne aj preto, lebo poskytuje široký výber a rôzne možnosti. Učňovská príprava sprostredkúva všetky relevantné schopnosti a kompetencie, ktoré sú potrebné pre vykonávanie konkrétnej profesie. Okrem toho však sprostredkúva aj všeobecné, transferovateľné kompetencie nad rámec podniku, ktoré nie sú zúžitkovateľné iba v učňovskom podniku, ale aj v celom odvetví a všeobecne na trhu práce.

²⁸ Odborné vzdelávanie v podnikoch sa riadi primárne podľa dopytu, zatiaľ čo vzdelávanie v školách primárne podľa ponuky

Duálny systém takto pokrýva veľmi širokú škálu rôznych predpokladov. Z pohľadu mladých ľudí je dôležitým znakom atraktivity najmä „učenie na pracovisku“. Ďalšími dôležitými aspektami atraktivity je okrem iného stabilná perspektíva profesie a zamestnania, dobré šance na trhu práce, regulované pracovné podmienky a spôsoby ďalšieho vzdelávania ako aj možnosti zlepšenia príjmov. Podstatnou výhodou duálne organizovaného vzdelávania je oproti výlučne školským systémom aj možnosť po ukončení vzdelávania okamžite nastúpiť do pracovného pomeru. Ďalšie pozitívum vidia mladí ľudia aj v tom, že majú už počas vzdelávania možnosť zarábať si vlastné peniaze.

Nielen podniky musia mať úžitok z učňovského vzdelávania (pozri Kapitulu 4.3), ale aj na strane mladistvých musí byť určitý záujem, a tým pádom dopyt. V čom teda spočíva atraktivita učňovského vzdelávania pre mladých ľudí?

Údaje z trhu práce ukazujú, že absolventi učňovského vzdelávania majú na trhu práce výrazne lepšie šance ako osoby, ktoré majú ukončenú iba povinnú školskú dochádzku (pozri Kapitulu 3):

„When apprenticeship is managed by the social partners within a legislative framework democratically determined, benefits to young people are considerable. A number of recent studies confirm that a completed apprenticeship greatly increases a young person's chance of being employed.“ (ILO 2012, S. 7)

(Preklad anglického originálu):

Keď manažujú učňovské vzdelávanie v rámci demokratickej legislatívnej štruktúry sociálni partneri, je profit z toho pre mladých ľudí značný. Celý rad nedávnych štúdií potvrdzuje, že ukončenie učňovského vzdelávania výrazne zvyšuje šance mladého človeka na zamestnanie.

Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie (BIBB) v Nemecku v roku 2010 realizoval medzi absolventami prieskum, ktorého výsledky poukázali na to, že tak ako v minulosti je aj naďalej veľký záujem zo strany mladých ľudí o duálne učňovské vzdelávanie. Z pohľadu budúcich učňov je atraktívne aj preto, lebo majú široký výber a rozmanité možnosti. Spektrum vzdelávacích profesií siaha od profesií s úzkym kvalifikačným profilom alebo nízkym kvalifikačným profilom až po profesie, ktoré kladú vysoké požiadavky a prakticky sa predpokladá v budúcnosti ukončenie maturitou alebo odbornou vysokou školou. Pre tých, ktorí sú oprávnení zúčastniť sa na tomto type vzdelávania, existuje okrem toho stále viac duálnych študijných cyklov, u ktorých je možné kombinovať praktické vzdelávanie v podniku so štúdiom. Duálny systém takto pokrýva širokú škálu rôznych možností. Z pohľadu mnohých mladistvých je dôležitým znakom atraktivity „učenie na pracovisku“. Iné prieskumy BIBB poukázali na to, že mladí ľudia mimo školskej formy učenia „rozkvitajú“ a v odbornej praxi pod profesionálnym dohľadom vzdelávacieho personálu chcú bezpodmienečne ukázať, čo sa v nich skrýva. (FAUST 2011, str. 4). Stav, ktorý sa vždy znovu a znovu potvrdzuje aj v neformálnych rozhovoroch s učňami: mladí ľudia so zlými výsledkami v škole v čase povinnej školskej dochádzky sa vyvinú v praktickom vzdelávaní v talentovaných odborníkov a v dôsledku toho často vylepšia aj svoje výkony, prospech v učňovskej škole.

„To the students, work-based training is authentic, it is for real. What you do have consequences, not only to yourself but to others. The students in vocational education and training prefer work over school. At work they are treated as adults and they develop not only skills but an identity through their work. The student is part of the company and carries out “real” tasks - not simulation or case studies. They get to know the demands on a person within their trade: what kind of qualifications should he have? What are the working conditions? What is the work culture?” (CORT 2008, S. 6)

Pre študentov je praktický výcvik autentický, reálny. Úžitok to nemá len pre nich samotných, ale aj pre iných. Študenti v učňovskom vzdelávaní a výcviku preferujú prácu pred školou. V práci sú považovaní za dospelých a prostredníctvom práce si nielen osvojujú zručnosti, ale si aj vytvárajú identitu. Študent sa stáva súčasťou podniku a je schopný riešiť reálne úlohy - nie simulácie alebo teoretické úlohy. Oboznáma sa s požiadavkami daného remesla: aký druh kvalifikácií je potrebný? Aké sú pracovné podmienky? Aká je podniková kultúra?

Toto sa dá podložiť nasledovnými výpoveďami dvoch anketovaných učňov:

“When I started as an apprentice, I was not as self-confident as I am now. Now I know that I am able to master some things. You find something, which ... and then suddenly you know that, hey, this is something that I can do. And there is nobody to tell me that I cannot”.

“Ked’ som začal ako učeň, nebol som tak sebavedomý ako som teraz. Teraz viem že dokážem zvládnuť mnohé veci. Nájdete niečo, čo...a zrazu zistíte, hej, toto je niečo čo ovládam. A nitko mi nemože povedať, že to neviem”.

“That is why you become a car mechanic - it is not to sit and read books all the time, it is to get out there and work with cars and do stuff”.

“Preto som sa stal automechanikom, nemusím stále posedávať a čítať knihy, je to práca v pohybe a práca s autami a podobne”.

“You jump into your work trousers, and then, then you’re a landscape gardener, or you feel like one, and then you start working... and then you know, that you really are one” (zitiert nach CORT 2008, S. 8)

“Dáte si na seba pracovný odev, stávate sa záhradníkom, aspoň sa tak cítite a začnete pracovať... a potom viete, že ste skutočne záhradníkom.”

Takéto vzdelávanie je pre učňov okrem toho o to atraktívnejšie, čím je atraktívnejšia práca, ku ktorej toto vzdelávanie vedie. Dôležitými znakmi sú tu okrem iného aj stabilná odborná perspektíva a perspektíva zamestnania, usporiadané pracovné podmienky a možnosti ďalšieho vzdelávania ako aj zlepšenie šancí v príjmoch. Ukončené učňovské vzdelanie každopádne zvyšuje šance získať v budúcnosti atraktívne pracovné miesto. Výhoda odborného vzdelávania v podnikoch a duálne organizovaného vzdelávania oproti

čisto školskému vzdelávaniu je aj v možnosti, že hneď po ukončení vzdelávania môžu absolventi nastúpiť do zamestnaneckého pomeru (FAUST 2011, str. 5).

“One of the principal reasons for relatively smooth school to work transitions in dual system countries is the superior matching of training to labour market demand that results from apprenticeship training being contingent on the offer of a place from employers. In 2010, nearly two thirds (61 per cent) of German apprentices were taken on as full-time employees in their apprentice firm.” (ILO 2012, S. 7) Ein Befund, der auch in einer aktuellen ETF-Publikation geteilt wird: „Apprenticeships in particular are often related to positive early employment outcomes: a relatively large proportion of apprentices are taken on by the company where they have been trained.” (BARTELL 2008, QUINTINIT et al. 2007, zitiert nach ETF 2013, S. 21)

Jedna z hlavných príčin relatívne hladkého prechodu zo školy do práce v krajinách so systémom duálneho učňovského vzdelávania je efektívne spájanie vzdelávania s požiadavkami trhu práce, čo vychádza z faktu, že učňovské vzdelávanie je podmienené aktuálnou ponukou práce. V roku 2010 skoro dve tretiny (61%) učňov v Nemecku získalo pracovnú pozíciu na plný úväzok v podniku, v ktorom sa vzdelávali.

Stav, o ktorom sa píše aj v publikácii ETF:

Učňovské vzdelávanie je často spájané s prvými pracovnými úspechmi: relatívne veľká časť učňov sa neskôr zamestná v podnikoch, v ktorých sa vzdelávali.

Dornmayr preukázal na základe prieskumu medzi absolventami v Salzburgu, že 90% ľudí, s ktorými hovoril, sa tri roky po ukončení školy stali SZČO alebo pôsobili v závislej činnosti (29), 96% z nich vykonáva profesie na úrovni toho, čo vo vzdelávaní ukončili (teda minimálne na úrovni odborných pracovných síl), 69% z nich pôsobí vo vyučenej profesii a ďalších 18% v profesii, ktorá je príbuzná s profesiou, v ktorej sa vyučili. Približne 13% absolventov pôsobilo tri roky po ukončení učňovského vzdelávania v úplne inej profesii. (DORNMAYR a SCHÖNHERR 2012b, str. 42f).

Už počas doby vzdelávania zarábať si vlastné peniaze - to je to, čo predstavuje pre mladých ľudí obzvlášť pozitívny fakt. Asi tri štvrtiny učňov považuje za „veľmi dôležité“ alebo „dôležité“ už počas vzdelávania zarábať „veľa peňazí“. Objavujú sa tu síce veľké rozdiely vo výške finančnej odmeny, ale už samotný fakt, že duálne vzdelávanie je finančne odmeňované, sa musí vnímať ako výhoda oproti iným formám vzdelávania, ktoré finančne nie sú odmeňované alebo sú dokonca spojené s povinnými poplatkami. (FAUST 2011, str. 5)

Duálne učňovské vzdelávanie poskytuje získaním doplnkových kvalifikácií už počas vzdelávania (až po možnosti postupu) rozsiahle možnosti posunúť takto svoju profesnú kariéru smerom dopredu. Práve z tohto dôvodu existuje v Nemecku aj v Rakúsku veľa odborne kvalifikovaných ľudí, ktorí absolvovali učňovské vzdelávanie, a dnes zastávajú vedúce pozície, ktoré by v krajinách s inou štruktúrou vzdelávania museli byť obsadzované absolventami terciárneho stupňa vzdelania (ebd., str. 5). V roku 2012 malo 29% zárobkovo

činných osôb vo vedúcej funkcii (podľa hlavných skupín profesií ISCO) ako najvyšší stupeň ukončeného vzdelania učňovské vzdelanie. Medzi technikmi a rovnako postavenými netechnickými profesiami to bolo 32%. (DORNMAYR a NOWAK 2013, str. 106)

4.6.1 Prístup k učňovskému vzdelávaniu na príklade Rakúska

Rakúsky systém vzdelávania má nasledovný štrukturálny prístup k učňovskému vzdelávaniu:

V Rakúsku je skorá odborná kvalifikácia a predovšetkým učňovské vzdelávanie dlhodobo etablovanou a v pôvodnom systéme učňovského vzdelávania zakotvenou možnosťou. Je v zásade otvorená pre každého mladistvého, ktorý ukončil povinnú deväťročnú školskú dochádzku. Prístup k učňovskému vzdelávaniu sa neviaže na žiadne konkrétne formálne ukončenie školy. Vo všeobecnosti je učňovské vzdelávanie v Rakúsku vysoko hodnotené. Asi 40% mladých ľudí sa po ukončení povinnej školskej dochádzky vyučí v nejakej zákonom uznanej učňovskej profesii. Ďalších 40% sa rozhoduje medzi strednými alebo vyššími odbornovo-vzdelávacími školami. Dohromady si asi 80% mladých žiakov v Rakúsku volí na sekundárnom stupni II cestu učňovského vzdelávania.

Doba učňovského vzdelávania a skrátenie doby učňovského vzdelávania. Doba vzdelávania je dva až tri roky v závislosti od konkrétnej učňovskej profesie. Ak učeň už získal odbornovo-špecifické vzdelanie v príbuznej učňovskej profesii alebo odborne príslušné školské vzdelanie, môže byť doba učňovského vzdelávania skrátená o jeden rok v prípade, že podnik s tým súhlasí²⁹. Započítané môže byť aj odbornovo-špecifické vzdelanie nadobudnuté v zahraničí. S touto možnosťou skrátenia doby učňovského vzdelávania sa môže stať učňovské vzdelávanie atraktívnejším aj pre mladistvých, ktorí napríklad už ukončili ďalšie školské vzdelávanie, nedokážu s tým však nájsť zamestnanie alebo pre tých, ktorí sa medzičasom začali zaujímať o inú profesiu.

Kombinované učňovské vzdelávanie. Možnosť kombinovaného učňovského vzdelávania znamená ďalšiu možnosť pre mladistvých ako aj učňovské podniky urobiť vzdelávanie atraktívnejším. Mladí ľudia sa môžu vyučiť súčasne v dvoch profesiách a rozšíriť si tak svoje kvalifikačné spektrum. Doba vzdelávania takéhoto typu vzdelávania sa vyskladá zo spočítaných dôb vzdelávania obidvoch profesií, vydeli dvoma a príráta sa doba jedného

²⁹ „Druhy vzdelávania, ktoré umožňujú skrátenú dobu učňovského vzdelávania, sú:

- ukončená všeobecno-vzdelávacia vyššia škola (AHS)
- ukončená odbornovo-vzdelávacia vyššia škola (BHS)
- ukončená min. trojročná odbornovo-vzdelávacia stredná škola (BMS)
- iné učňovské vzdelanie ukončené záverečnou učňovskou skúškou“. (BMWFJ 2012a, str. 8)

roka, spolu však nesmie presiahnuť dobu štyroch rokov. Predpokladom je vybavenie podniku pre vzdelávanie v oboch profesiách.

Učňovské vzdelávanie po maturite. Učňovské vzdelávanie je možnosťou aj pre maturantov z vyššej všeobecno-vzdelávacej školy. Aj v tomto prípade môže byť so súhlasom podniku skrátená doba vzdelávania o jeden rok. Absolventom všeobecno-vzdelávacích škôl to uľahčuje vstup do zamestnania (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež, 2012a, str. 30).

Na rozdiel od Nemecka (pozri nižšie) je tento variant v Rakúsku stále málo rozšírený. Dôvodom môže byť to, že cez odbornú-vzdelávaciu vyššiu školu v Rakúsku je k dispozícii školská alternatívna ponuka na všeobecno-vzdelávaciu školu, ktorá popri maturite (a tým spôsobilosti študovať na vysokej škole) sprostredkúva aj odborné vzdelávanie. Indíciou je v porovnaní s Nemeckom nižší podiel žiakov na všeobecnom vzdelávaní na vyšších školách (GRAFIKA v Kapitole 3-2).

S cieľom vzbudiť u maturantov záujem o technické profesie iniciovalo ministerstvo hospodárstva v spolkovej krajine Štajersko projekt pod názvom „Technical Experts“ (technickí experti). V učňovských profesiách mechatronika a obrábanie kovov sa pre ľudí s maturitou zriadujú vlastné učňovské triedy, aby sa duálne vzdelávanie stalo pre túto cieľovú skupinu atraktívnejším. Doteraz sa na tomto projekte zúčastnilo 35 podnikov z oblasti mechatroniky, elektrotechniky, elektroniky, automobilového a strojárkeho priemyslu. (www.technicalexperts.at , 16.10.2013)

Možnosť skráteného učňovského vzdelávania po maturite je aj vo Švajčiarsku, pričom pre túto formu vzdelávania neexistuje žiadne špeciálne vybrané učňovské vzdelávanie ani osobitné zákonné predpisy. Bežná je nasledovná prax: po takzvanej gymnaziálnej maturite môžu absolventi ďalej absolvovať „základné odborné vzdelávanie“ (učňovské vzdelávanie). Spravidla sú oslobodení zo všeobecno-vzdelávacieho vyučovania v učňovskej škole. So súhlasom podniku a príslušného kantonálneho úradu môže byť učňovské vzdelávanie skrátené o 1 rok.

(<http://www.berufsberatung.ch/dyn/51895.aspx> , 15.09.2013)

Špeciálnu možnosť upraveného skráteného odborného základného vzdelávania ponúka vo Švajčiarsku program „way up“ (cesta nahor). Maturanti môžu absolvovať dvojročné učňovské vzdelávanie orientované na prax, ukončiť ho so „štátnym osvedčením o spôsobilosti“, a tak si otvoriť cestu na vysokú odbornú školu. Program „way up“ je ponúkaný v nasledovných piatich profesiách: odborné pracovné sily v oblasti automatiky, elektroniky, informatiky, konštrukcií, polymechanike. Najskôr sa realizuje praktické základné vzdelávanie (1.rok) vo vzdelávacích centrách a v podniku. Toto základné vzdelávanie je ukončené čiastočnou skúškou. Potom nasleduje prax v podniku (2. rok), kde si učni prehlbujú získané základné vedomosti na konkrétnych projektoch v podniku. Toto vzdelávanie sa ukončí individuálnou produktívnou prácou v podniku . (<http://www.tecmania.ch/de/way-up> , 15.09.2013)

Niektoré podniky - pôsobiace najmä v oblasti služieb, v bankách a poisťovniach - ponúkajú vzdelávacie programy, ktoré sú špeciálne zamerané na maturantov a týkajú sa oblasti hospodárstva a práva ako aj dobrých znalostí cudzích jazykov a práce s počítačmi. Toto vzdelávanie trvá jeden až dva roky.

<http://www.berufsberatung.ch/dyn/51895.aspx> , 15.09.2013)

Ako už bolo vyššie uvedené, je prístup k učňovskému vzdelávaniu cez ukončenie všeobecno-vzdelávacej maturity v Nemecku pomerne výrazne zastúpený, čím sa odlišuje od situácie v Rakúsku a vo Švajčiarsku. V roku 2010 bol v Nemecku podiel učňov s novými uzavretými zmluvami o vzdelávaní, ktorí boli oprávnení študovať, okolo 21%, pričom čiastočné rozdiely sú tu zaznamenané z pohľadu jednotlivých skupín profesií. (BIBB 2012, str. 155) Podľa zákona o odbornom vzdelávaní je skrátenie doby učňovského vzdelávania pre maturantov o jeden rok možné, a to v prípade, ak s tým vzdelávací podnik súhlasí.

4.6.2 Informácie o profesiách

RAKÚSKO. Pre mladých ľudí nie je vždy jednoduché vybrať si zo 199 učňovských profesií tú vhodnú a nájsť správne učňovské miesto. Pri vhodnom výbere ich podporujú rôzne servisné inštitúcie a iniciatívy:

- V zásade má na poradenstvo pri výbere školy a povolania a sprostredkovanie miesta v učňovskom vzdelávaní vo svojej kompetencii Servis pre trh práce v Rakúsku (AMS). Avšak nie všetky podniky nahlasujú AMS svoje voľné vzdelávacie miesta.
- Všeobecné informácie o učňovskom vzdelávaní a pomoc pri hľadaní voľných učňovských miest poskytujú aj úrady pre záležitosti učňov na jednotlivých hospodárskych komorách v spolkových krajinách, ktoré fungujú aj ako úrady učňovského vzdelávania prvého kontaktu.
- AMS spolu s Hospodárskou komorou Rakúska (WKÖ) zriadil burzu učňovských miest online (www.ams.at/lehrstellen), ktorá mladým ľuďom umožňuje efektívne hľadanie potenciálnych vzdelávacích podnikov.

Poradenské centrá pre otázky vzdelávania a voľby povolania hospodárskych komôr podporujú mladistvých formou rozmanitej ponuky. Cez BIC.at (www.bic.at) zriadili hospodárske komory komunikačné fórum, ktoré poskytuje mladistvým pri voľbe povolania pomoc pri rozhodovaní a širokú škálu informácií.

Okrem toho je tu celé množstvo ďalších ponúk v oblasti poradenstva, informácií o učňovských profesiách na internete, platformách s učňovskými miestami atď., ktoré ponúkajú čiastočne verejné inštitúcie, sociálni partneri a odborné zväzy, čiastočne aj samotné vzdelávacie podniky a súkromné iniciatívy a poradenské zariadenia. Mnohé z týchto ponúk sa špecifikuje na konkrétne regióny alebo na určité odvetvia.

Na základe množstva učňovských profesií (v oboch formách vzdelávania - v odbornom ako aj vo všeobecno-vzdelávacom) má teda poradenstvo a informovanosť o vzdelávaní a profesiách veľký význam. Porovnateľný heterogénny systém v Rakúsku s mnohými aktérmi

(školy s povinnou školskou dochádzkou, Servis pre trh práce, zariadenia pre poradenstvo pri vzdelávaní a výbere povolania na strane sociálnych partnerov, súkromní kariérni poradcovia, informačné médiá online, veľtrhy atď.) poskytuje veľmi rozmanité ponuky, spôsobuje však na druhej strane určitú netransparentnosť. Ako „príklad z dobrej praxe“ v oblasti poradenstva pri vzdelávaní a voľbe povolania sa často uvádza švajčiarsky systém Poradenstvo pre vzdelávanie, voľbu povolania a postup v kariére.

Švajčiarsko. Vo Švajčiarsku je široká sieť poradenských centier pre vzdelávanie a voľbu povolania, ktoré pomáhajú mladým ľuďom v rôznych prechodných obdobiach pri plánovaní vzdelávania a profesnej kariéry. U 95% mladých študujúcich ľudí v základnom odbornom vzdelávaní je poradenstvo pre voľbu povolania pevnou súčasťou už v čase povinnej školskej dochádzky. V minulých rokoch bola ponuka takýchto centier ešte viac rozšírená.

Návšteva informatívnych podujatí na tému voľby povolania je v základných školách na 2. stupni povinná. V 7., 8. a 9. triede sú žiaci informovaní o možnostiach voľby povolania a príslušní učitelia poznajú na základe svojho špeciálneho vzdelania situáciu na trhu práce. V ďalšej fáze môžu žiaci tejto vekovej kategórie navštíviť Informačné centrá pre voľbu povolania (BIZ). Tieto nezávislé inštitúcie poskytujú informácie a poradenstvo vo všetkých záležitostiach, týkajúcich sa odborného vzdelávania. Keďže tieto centrá nie sú pričlenené k žiadnym inštitúciám (ako napr. odborné učňovské školy, vyššie odborné školy a vysoké odborné školy), poskytujú mladým ľuďom široký a objektívny prehľad o existujúcich aktuálnych možnostiach v daných profesiách. Centrá pre otázky kariérneho postupu vedú odborní poradcovia, ktorí majú široké znalosti o odbornom, učňovskom vzdelávaní. Pre informácie k jednotlivým špecifickým odborným oblastiam sú mladým ľuďom k dispozícii špecializovaní poradcovia.

Pre mladých ľudí, ktorí nie sú zbehlí vyťahovať si informačné materiály z internetu alebo nemajú prístup k takémuto informačnému materiálu, sú k dispozícii brožúrky a informačný materiál v tlačenej písomnej forme.

V spolupráci so školami je poradenstvo realizované aj priamo v školách.

Ďalšie informácie o rôznych možnostiach učňovského vzdelávania poskytujú aj odborové zväzy a jednotlivé vzdelávacie podniky, a to na veľtrhoch vzdelávania, priemyslu a remesiel. Poradcovia, ktorí pôsobia priamo vo vzdelávacích podnikoch (v hospodárskych podnikoch, kde je odborné vzdelávanie učňov realizované), majú na rozdiel od poradcov BIZ špecifické školenie (HÖCKEL a kol. 2009, str. 24).

Švajčiarsky systém splňa základné odporúčania OECD na čo možno najefektívnejší systém poradenstva pri voľbe povolania, ktoré sú zhrnuté v nasledovnom prehľade.

TABUĽKA 4-4: Tematické aspekty OECD na tvorbu úspešných modelov v oblasti poradenstva pri vzdelávaní a voľbe povolania

Aspekt	Obsah
Koherentný popis profesie	Mal by byť vyvinutý osobitný popis profesie odborného poradcu, ktorý obsahuje základné kompetencie (znalosti o trhu práce, profesií a možnostiach vzdelávania; identifikácia príslušných zdrojov informácií, schopnosť zaregistrovať záujmy, ciele a schopnosti mladistvého).
Primerané zdroje a proaktívne poradenstvo	Služby v oblasti vzdelávania a poradenstva pri voľbe povolania musia byť primerane financované a základné prvky tohto poradenstva by mali byť všetkým žiakom a učňom podávané proaktívne (napr. povinný rozhovor s odborným poradcom, keď sa žiak rozhodne pre nejaký školský odbor alebo určitý program v oblasti vzdelávania resp. učňovského vzdelávania).
Nezávislosť odborných poradcov v oblasti poradenstva pri voľbe povolania	Odborní poradcovia v tejto oblasti by si mali zachovať nezávislosť od školy (napríklad formou profesionálnej služby v oblasti poradenstva pre vzdelávanie a pri voľbe povolania v mimoškolskej správe, ktorá však v školách preberá funkciu „mobilnej služby“).
Dobré zdroje informácií	Zdroje informácií musia byť pravidelne aktualizované, aby boli definované profesie a oblasti, v ktorých vládne nedostatok odborných pracovných síl, rovnako ako aktuálne a potenciálne profesie, v ktorých sa objavuje nadbytok odborných pracovných síl, a tým vysoká miera nezamestnanosti.
Komplexný rámec	Osobné poradenstvo by malo byť iba časťou komplexného rámca poradenstva pri voľbe povolania, ktorý žiakov/učňov informuje aj o svete práce a možnostiach kariérneho postupu. Školy by mali poznatky žiakov o sfére práce podporovať už od prvých školských rokov (napríklad návštevami podnikov, praxou v podnikoch, partnerstvami medzi školami a podnikmi, ktoré majú svoje sídlo v blízkosti danej školy).
Lepšia dokumentácia o tom, čo je účinné	Poradenské iniciatívy musia byť starostlivo vyhodnocované, aby mohli byť zdôvodňované efektívne vybavenia zdrojov, a aby mohlo byť stanovené optimálne využívanie týchto zdrojov (napríklad cez „Follow-up-prieskumy“ - <i>sledovacie prieskumy</i> - medzi tými, ktorí už využili poradenské služby).

Zdroj: OECD 2010, S. 82ff ; eigene Darstellung

4.6.3 Vertikálna priepustnosť (oprávnenie postupu na ďalší stupeň vzdelávania)

Relevantným aspektom atraktivity učňovského vzdelávania je skutočnosť, že učňovské vzdelávanie v zmysle **vertikálnej priepustnosti** nepredstavuje slepú uličku, že teda je možné po ukončení učňovského vzdelania získať aj formálnu vyššiu kvalifikáciu.

Rakúsko. Na zaručenie vertikálnej priepustnosti vo vzdelávacom systéme pre všetky formy vzdelávania, a tým zatraktívnenie učňovského vzdelávania existuje od jesene roku 2008 pre všetkých učňov v Rakúsku možnosť zloženia učňovskej maturitnej skúšky už počas učňovského vzdelávania zdarma.³⁰ Cez učňovskú maturitu (v Rakúsku je oficiálny názov „učňovská/odborná skúška zrelosti“) získavajú absolventi oprávnenie študovať na vysokej škole. To znamená, že sú oprávnení k účasti na vzdelávaní, ktorého predpokladom je zložená maturitná skúška, ako je napr. štúdium na univerzitách, odborných vysokých školách, pedagogických vysokých školách alebo návšteva prednášok na vysokých školách. V spolkových republikách boli zriadené koordinačné centrá, ktorých úlohou je poskytovanie informácií, pomoc pri prihlasovaní a organizácia prípravných kurzov. S prípravnými kurzami je možné začať vo všetkých učňovských profesiách už od prvého školského roka. Uční môžu navštevovať tieto kurzy mimo pracovnej doby, ale keď s tým podnik, v ktorom sa vzdelávajú, súhlasí, môžu kurzy navštevovať aj počas pracovnej doby. Popritom je možné predĺžiť dobu učňovského vzdelávania o maximálne 18 mesiacov, ak s tým súhlasia obidve strany, teda podnik aj učeň. Toto predĺženie doby učňovského vzdelávania nie je povinné. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež, 2012, str. 29).

Nemecko. V Nemecku je štúdium bez maturity možné: Pracujúci bez maturity môžu študovať v prípade, ak úspešne absolvovali učňovské vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie. Majstri a absolventi rovnocenných odborných školení v rámci ďalšieho vzdelávania majú rovnaké postavenie a sú rovnako oprávnení k všeobecnému vysokoškolskému štúdiu. Ostatné zárobkovo činné osoby, ktoré absolvovali najmenej dvojročné učňovské vzdelávanie a majú za sebou najmenej tri roky odbornej praxe, môžu dostať oprávnenie študovať na odbornej vysokej škole, ak zložia skúšku spôsobilosti, ktorú realizuje príslušná vysoká škola. (<http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/535.php> , 08. 10. 2013

V Nemecku takisto existuje istá „podpora postupu“, riadená Spolkovým ministerstvom pre vzdelávanie a výskum (BMBF). Zákon na podporu postupového ďalšieho vzdelávania (AFBG), ktorý je známy pod názvom „Meister-BAföG“ nemusí byť uplatňovaný iba remeselníkmi. Aj iné odborné pracovné sily si cez toto opatrenie môžu nárokovať odborný postup (napr. kancelárski zamestnanci, zamestnanci v oblasti zdravotníctva, ošetrovateľstva a opatrovateľstva). Ide tu o opatrenie na zvyšovanie kvalifikácie s potenciálom postupu, t. j. predpokladom tohto opatrenia je kvalifikované učňovské vzdelanie. Podporované sú v tejto súvislosti kvalifikácie vyššie ako sú kvalifikácie odborných robotníkov, tovarišov,

³⁰ Možnosť zloženia učňovskej maturitnej skúšky existuje pre učňov od roku 1997. Novelou z roku 2008 bola táto možnosť od základu zreformovaná. Okrem iného je odvtedy možné väčšiu časť učňovskej maturity absolvovať už počas doby učňovského vzdelávania, a príprava ako aj skúška je pre učňov zdarma.

pomocníkov, ktorí majú ukončené učňovské vzdelanie, ale nie sú vyššie ako majstrovské kvalifikácie, vykazujú určitý počet hodín a pripravujú na verejno-právnu skúšku.

„Meister BAföG“ je financovaný príspevkom, ktorý nemusí byť vrátený, a z pôžičky s výhodnými úrokmi. Úspešné ukončenie tohto postupového ďalšieho vzdelávania ako aj cesty k samostatnej zárobkovej činnosti (s vytvorením najmenej jednej pracovnej príležitosti, teda pracovného miesta) je dodatočne odmenené odpustením časti pôžičky. (<http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/114.php> 08.10.2013)

Švajčiarsko. Aj vo Švajčiarsku existuje s učňovskou maturitou doplnkový model učňovského základného vzdelania s rozšíreným všeobecným vzdelávaním. Táto učňovská maturita umožňuje postup na odbornú vysokú školu bez prijímacích skúšok. Po ukončení tohto typu vzdelávania doplnkovou skúškou (formou návštev ročného preklenovacieho kurzu) je možné štúdium na univerzite alebo štátnej technickej vysokej škole. Učňovskú maturitu je možné absolvovať popri učňovskom alebo školskom vzdelávaní: ukončuje sa súčasne s ukončením učňovského vzdelávania a získaním štátneho osvedčenia o spôsobilosti (tri až štyri roky). Môže byť však aj dodatočne absolvovaná - po ukončení učňovského vzdelávania na škole učňovskou maturitou. V tejto súvislosti existujú dve cesty: škola s učňovskou maturitou s mimoriadnou formou štúdia (časovou, 4 semestre), pričom vyučovanie sa koná dva dni v týždni popri zamestnaní; škola s učňovskou maturitou s dennou formou štúdia (2 semestre), u ktorej sa navštevuje škola 4-5 dní do týždňa v rámci ročného kurzu formou denného štúdia.

(http://www.berufsmaturbb.ch/fileadmin/media/pdf/GVBS_BM_Broschuere_23_01_12.pdf 08.10.2013)

4.6.4 Rozhodujúce aspekty duálneho systému učňovského vzdelávania NEU

Popri podnikoch sú to mladí ľudia, ktorí tvoria druhú základnú cieľovú skupinu učňovského vzdelávania. Pri vývoji a etablovaní teda vyvstáva otázka, ako by sa podarilo zaujať mladých ľudí nejakým spôsobom/typom vzdelávania, ktorý im bol doteraz na základe iných tradícií v oblasti vzdelávania neznámy.

Ako naznačujú skúsenosti z krajín s etablovaným duálnym vzdelávaním, existujú rôzne prvky učňovského vzdelávania, ktoré sa mladým ľuďom zdajú byť atraktívne. Pre jedného je to možnosť zarábať si už počas štúdia peniaze, iný uprednostňuje vzdelávanie orientované na prax pred teoretickým vyučovaním v škole a tretí očakáva, že bude mať uľahčený vstup na trh práce. Z toho vyplývajú rôzne možnosti postupov, ako sa dajú potenciálni učni získať a osloviť. Skúsenosti však potvrdzujú aj fakt, že aj v systémoch, v ktorých sa kladie veľký dôraz na učňovské vzdelávanie, musí byť vyvinuté úsilie na zviditeľnenie potenciálov a výhod duálneho vzdelávania u cieľovej skupiny mladých ľudí.

Spoločne s mladými ľuďmi je potrebné presvedčiť aj cieľovú skupinu rodičov, ktorí majú veľký vplyv na voľbu povolania svojich detí.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY A VÝZVY PRE VÝVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- Prístup k vzdelávaniu - **vstupné predpoklady** (ukončené doterajšie vzdelanie, vek)
- **Priepustnosť (oprávnenosť postupu na ďalší stupeň vzdelávania):**
 - ➔ Prístup pre maturantov > skrátenie učňovskej doby
 - ➔ Priepustnosť pre učňov do terciárneho vzdelávania (model - učňovská maturitná skúška).
- **Prechod zo školy do učňovského vzdelávania**
 - ➔ Ponuky na toto preklenutie pre mladistvých, ktorí ešte nespĺňajú podmienky na tento typ vzdelávania.
- **Orientačné ponuky:** včas začať zvyšovať imidž profesií a odbornosť > motivácia pre mladistvých konfrontovať sa s touto skutočnosťou.
 - ➔ Kampane na šírenie imidžu a informácií.
- **Vypracovanie resp. rozšírenie ponúk na poradenstvo pri výbere povolania**
 - ➔ Stanovenie kompetencií a zodpovednosti.
 - ➔ Určenie úlohy školy v poradenstve pri výbere povolania.
 - ➔ Zapojenie rodičov do procesu rozhodovania.
- **Podpora mobility mladých ľudí**
 - ➔ Učňovské profesie s pomerne malým počtom učňov budú školené iba na jednej učňovskej škole.
 - ➔ Na regionálnej úrovni rôzne ponuky učňovských miest.
 - ➔ Podporné dávky: príspevky na cestovné náklady, príspevky na výdavky na bývanie.
- **Odmeňovanie učňov (žiakov počas praxe) - preskúmať a prispôbiť zákonný rámec**
 - ➔ Stanovenie celoplošne jednotného odmeňovania a zásadne na základe kolektívnych zmlúv (umožniť preplácanie?) - zdravotné a úrazové poistenie tak ako u zamestnancov
 - ➔ ako aj zásadný pomer k mzdám odborných pracovných síl (výška je relevantná k nákladovému „zaťaženiu“ učňovských podnikov, a tým istým stimulom pre zriadenie nových učňovských miest; výška relevantná aj pre mladistvých > atraktivnosť učňovskej vzdelávania NEU.
 - ➔ Konkretizácia: výška podľa učňovskej profesie, ročníka cez grémium alebo sociálnych partnerov.
- **Ponuky pre mladistvých s problémami učenia** - individuálne predĺženie vzdelávania, prípadne vymedzenie popisu profesie na čiastkovú kvalifikáciu
 - ➔ Vypracovanie jednoduchých popisov profesií
- Ponuka pre ľudí s nízkou kvalifikáciou na „mimoriadne“ ukončenie učňovského vzdelávania získaním formálneho výučného listu s uznanými kompetenciami, získanými neformálne.

4.7 Administratíva a realizácia

Stručný popis:

Štíhle, transparentné administratívne štruktúry a priebeh sú ďalším základným prvkom efektívnych systémov učňovského vzdelávania. Základným prvkom v Rakúsku je v tejto súvislosti učňovská zmluva medzi subjektom/osobou oprávneným/oprávnenou realizovať vzdelávanie a učňom, ktorá musí byť uzavretá v písomnej forme. Úrad pre záležitosti učňov overuje údaje učňovskej zmluvy a spôsobilosť učňovského podniku a uznáva započítateľné časové obdobia v rámci odborného učňovského výcviku. Zaprotokolovanie učňovskej zmluvy je predpokladom pre neskoršie pripustenie ku záverečnej učňovskej skúške. Učňovská zmluva musí okrem iného obsahovať nasledovné údaje: označenie učňovskej profesie, v ktorej sa vzdelávanie realizuje, dĺžku trvania doby vzdelávania, začiatok a ukončenie vzdelávania, všetky typy vzdelávania v rámci vzdelávacieho združenia s inými podnikmi a podnikovými zariadeniami, výšku odmeny pre učňa.

Kostrou učňovského systému sú **podniky**. Podniky sú zodpovedné za obsah učiva ako aj za vzdelávanie v podniku. V Rakúsku sú podniky cez svoje záujmové združenia primárnymi (miestnymi) nositeľmi správneho systému („učňovské miesta“).

Spôsob administratívy a realizácie duálneho systému vzdelávania je preto ďalším podstatným aspektom, ktorý môže zásadným spôsobom prispieť k úspechu alebo neúspechu:

“Our hypothesis is that apprenticeship training schemes are more successful — as evidenced by higher enrollment rates and lower dropout rates — in countries like Germany than they are in Anglo-Saxon countries like the United Kingdom because commitment to training provision is more widespread. We further hypothesize that this may be due to a well-structured regulatory framework and monitoring institutions that exist in Germany but are absent in Anglo-Saxon countries.” (DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012, S. 12)

(Preklad anglického originálu):

Naša hypotéza naznačuje, že schémy učňovských vzdelávaní v podnikoch sú úspešnejšie - keď evidujeme vyšší počet zapísaných a menší počet strát - v krajinách ako Nemecko oproti anglo-saským krajinám, napr. Veľká Británia, lebo angažovanosť v poskytovaní učňovského vzdelávania je oveľa väčšia. Ďalej predpokladáme, že tento rozdiel je tu aj z dôvodov efektívne regulovaných štruktúr a monitoringu nemeckých inštitúcií, ktoré v anglo-saských krajinách chýbajú.

Recentná štúdia prezentuje podobné závery: „The administrative burden imposed on companies through the regulatory framework is not too heavy. Otherwise it may be seen as a disincentive. In some countries, apprenticeships suffer from a bad reputation among employers due to the perception of high levels of paperwork involved. This negatively affects the supply of apprentice ship placements.“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 12) Es

kann auch hilfreich sein, im Rahmen der administrative Abläufe Anreize und Hilfestellungen für Unternehmen anzubieten: “The regulatory framework typically clarifies the incentives for employers to engage learners in alternance programmes. These can be financial incentives such as tax reductions, subsidies or other, but also non-financial, such as access to certain support services, for example to help companies with the paperwork related to hosting apprentices.” (ebd., S. 13)

(Preklad anglického originálu):

Administratívne zaťaženie pre podniky v rámci regulačnej štruktúry nie je príliš veľké. Inak by to mohlo byť odradzujúce. V niektorých krajinách má učňovské vzdelávanie zlú reputáciu, lebo zamestnávateľia majú dojem, že tento proces bude zahŕňať príliš veľa byrokracie. Tento fakt negatívne ovplyvňuje vytváranie ponúk na poskytovanie učňovského vzdelávania.

Pomôckou by bolo poskytovanie stimulov a pomoci v rámci administratívnych priebehov:

Regulačná štruktúra ozrejmuje motívy pre zamestnávateľov, aby zapájali učňov do alternatívnych programov. Toto môžu byť finančné motívy ako sú daňové úľavy, dotácie alebo iné, ale takisto to môžu byť nefinančné motívy, ako napríklad prístup k určitým podporným službám na pomoc so zdĺhavou administratívou pri poskytovaní učňovského vzdelávania.

Štíhle a transparentné administratívne štruktúry a realizácia sú teda ďalším základným prvkom udržateľných učňovských systémov. Základným elementom v Rakúsku je v tejto súvislosti učňovská zmluva.

Učňovská zmluva. Základ učňovského vzdelávania v duálnom systéme je učňovská zmluva. Oprávnený vzdelávací subjekt uzavrie s učňom základné piliere vzdelávania v písomnej forme (pozri nižšie). U maloletých učňov (čo je väčšinou pravidlom), musí túto učňovskú zmluvu podpísať aj jeho zákonný zástupca. Úrady pre záležitosti učňov hospodárskej komory ako úrady odborného vzdelávania prvej inštalácie poskytujú štandardné formuláre, aby bolo vypracovanie učňovskej zmluvy čo možno najjednoduchšie, a aby bola pre všetkých zúčastnených zabezpečená optimálna právna istota.

Učňovská zmluva musí byť predložená čo najrýchlejšie, najneskôr však do troch týždňov po začiatku vzdelávania, Úradu pre záležitosti učňov. Tento úrad overuje všetky údaje v učňovskej zmluve (pozri nižšie) ako aj spôsobilosť podniku a prepočítava prípadné započítateľné doby učňovského vzdelávania. Zaprotokolovanie učňovskej zmluvy je podmienkou k pripusteniu učňa k záverečnej učňovskej skúške na konci vzdelávania.

Učňovská zmluva musí obsahovať nasledovné údaje:

- Označenie učňovskej profesie, v rámci ktorej sa vzdelávanie realizuje.
- Dĺžka trvania doby vzdelávania.
- Začiatok a koniec vzdelávania.
- Údaje o osobách oprávnených na vzdelávanie, v danom prípade inštruktorov resp. inštruktora.
- Údaje o učňovi.
- Poznámky k povinnej školskej dochádzke.
- Všetky druhy vzdelávania v rámci vzdelávacieho združenia v ostatných podnikoch alebo vzdelávacích zariadeniach.
- Výška odmeny pre učňa.
- Deň ukončenia učňovského vzdelávania.

(Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 17).

Ako už bolo v tejto správe uvedené, starajú sa úrady pre záležitosti učňov ako úrady prvého kontaktu prakticky o všetky záležitosti učňovského vzdelávania na strane podnikov ako aj učňov: od udelenia oprávnenia na vzdelávanie pri prvom učňovskom vzdelávaní, zápisu učňovských zmlúv, organizovania záverečných učňovských skúšok až po realizáciu podpory učňovským podnikom.

Rakúsky administratívny model - spolu s nemeckým a švajčiarskym - sa uvádza v aktuálnych medzinárodných porovnávacích štúdiách ako príklad: „In many countries WBL [Work Based Learning] exists within a well-structured regulatory framework. Apprenticeship models in Germany, Austria and Switzerland for example are highly institutionalised with certain regulatory requirements contributing to the overall quality of the apprenticeship programme.“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 12)

(Preklad anglického originálu):

V mnohých krajinách existuje WBL (work based learning - vzdelávanie priamo na pracovisku) v rámci efektívnej regulačnej štruktúry. Modely učňovského vzdelávania v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku sú vysoko inštitucionalizované, s určitými regulačnými požiadavkami, ktoré prispievajú ku celkovej kvalite učňovského vzdelávania.

V publikácii od Dustmanna a Schönberga sú uvedené rady ohľadne administratívnych rámcových podmienok pre krajiny, ktoré plánujú rozšírenie duálneho učňovského vzdelávania: “We believe that countries that would like to expand firm-based apprenticeship training should pay careful attention that apprenticeship contracts are enforceable and that firms are able to commit to training provision, possibly through stricter regulation of the apprenticeship system, such as the monitoring of training firms, and examination of training achievements by external institutions. Subsidizing apprenticeship programs, in contrast, may not be the most effective way of expanding apprenticeship training, as it does not address the commitment problem.” (DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012, S. 21)

(Preklad anglického originálu):

Veríme, že krajiny, ktoré by radi rozšírili učňovské vzdelávanie priamo na pracoviskách, musia dávať pozor na to, aby boli kontrakty na tieto vzdelávacie programy realizovateľné, a aby sa podniky mohli plne venovať poskytovaniu vzdelávania podľa možnosti prostredníctvom prísnejšieho regulovania učňovského vzdelávania. Regulácia sa môže vykonávať prostredníctvom monitoringu podnikov poskytujúcich vzdelávanie a takisto skúmaním výsledkov vzdelávania zo strany externých inštitúcií. Oproti tomu dotácie na učňovské vzdelávanie nie sú najefektívnejším spôsobom vývoja učňovského vzdelávania, pretože toto zasa nerieša problém angažovanosti.

ILO takisto uvádza vo svojej štúdii ako faktor úspešnosti pri realizácii duálneho učňovského vzdelávania "...a clear and enforceable formulation of rights and responsibilities of the apprenticeship partners. ... While legislation is necessary for high quality apprenticeship provision, the most effective legislation safeguards rights and responsibilities of the main partners while leaving questions of apprenticeship content, assessment and certification to be agreed between employer and employee representatives. Legislation should:

- recognize the unique status of the apprentice as learner and secure the right to high-quality training with strong transferable elements;
- set out the right of apprentices to a training allowance commensurate with their productive contribution net of training costs;
- set a minimum duration for the apprenticeship and secure provision for career progression;
- exempt young apprentices from minimum wage legislation and set a separate minimum wage for young apprentices.

Legislation should be coherent and aim for a simple but effective framework." (ILO 2012, S. 11)

(Preklad anglického originálu):

„...jasná formulácia vymožitelnosti práva a povinností partnerov v oblasti učňovského vzdelávania. ...Pokým je legislatíva potrebná pre vysokú kvalitu poskytovania učňovského vzdelávania, najefektívnejšia je legislatíva, ktorá ochraňuje práva a povinnosti hlavných partnerov, a tým necháva otázky obsahu vzdelávania, hodnotenia a certifikovania na dohodu medzi predstaviteľmi zamestnancov a zamestnávateľov. Legislatíva by mala:

- Uznať jedinečnú rolu učňa ako subjektu vo výcviku a zabezpečiť mu právo na kvalitné vzdelávanie so silnými transformačnými prvkami;
- Vytýčiť právo učňov na učňovskú odmenu primeranú k ich produktivite a nákladom;
- Určiť minimálnu dobu trvania učňovského vzdelávania a zabezpečiť možnosti kariérneho postupu;
- Umožniť mladým učňom odklon od zákonnej minimálnej mzdy a určiť osobitnú minimálnu mzdu pre učňov.

Legislatíva by mala byť koherentná a zamerať sa na jednoduchú, ale efektívnu štruktúru.

Osobitnú pozornosť je potrebné venovať v rámci administratívy a realizácie duálneho učňovského vzdelávania špecifickým potrebám malých a stredných podnikov: „SMEs face particular challenges in engaging with WBL [Work Based Learning], given their smaller workforces, limited resources and lack of familiarity with the WBL regulatory and administrative framework. Their engagement can be encouraged by intermediary organisations that offer expertise, information and help to support and motivate employers participating in WBL. Intermediary bodies can relieve employers from the administrative burdens that are often associated with different forms of WBL provision and assist them in locating information, for example advice on tax incentives to train young people. Intermediary organisations can, for example, provide advice to SMEs on curricula or on how to organise different forms of WBL.” (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 14)

(Preklad anglického originálu):

Najmä malé a stredné podniky čelia osobitným výzvam v zapájaní sa do WBL, čo je dané tým, že disponujú s menším počtom pracovníkov, obmedzenými zdrojmi a nedostatkom informácií o regulačnej a administratívnej štruktúre WBL. Ich zapájanie môže byť podporené organizáciami v roli prostredníkov, ktoré sú schopné poskytnúť expertízu, informácie a motiváciu pre toto zapájanie sa do WBL. Prostrednícke subjekty môžu odbremeniť zamestnávateľov od administratívnych záťaží, ktoré sú väčšinou spájané s rozličnými formami poskytovania WBL, a asistovať pri vyhľadávaní informácií, napríklad formou poradenstva o daňových úľavách spojených s poskytovaním učňovského vzdelávania. Prostrednícke organizácie môžu, napríklad, poradiť malým a stredným podnikom s plánmi na organizovanie rôznych foriem WBL.

4.7.1 Osobitné formy

Vzdelávacie združenie. Ak nie je podnik schopný sprostredkovať všetky zručnosti a znalosti v určitej profesii, existuje v Rakúsku na základe Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG) možnosť vzdelávať učňov v takýchto prípadoch v rámci tzv. **vzdelávacieho združenia**. Vtedy sa zavádzajú vo vhodnom podniku alebo vhodnom vzdelávacom zariadení (napr. v zariadeniach pre vzdelávanie dospelých) doplnkové vzdelávacie opatrenia. Učebné osnovy, ktoré sú premetom takehoto vzdelávania mimo vlastného učňovského podniku ako aj „združení partneri“ musia byť zmluvne dohodnuté v učňovskej zmluve.

Ak podnik nemôže predpísané vzdelávanie zabezpečiť sám, musí do toho vhodný podnik v rámci vzdelávacieho združenia vstúpiť **povinne**. Vzdelávacie združenia sa však uzatvárajú aj **dobrovoľne**, aby mohli učňom sprostredkovať špeciálne kvalifikácie, ktoré sú nad rámec popisu danej profesie. Týka sa to napríklad E-Skills (zručnosti v špeciálnych počítačových programoch), cudzích jazykov, kvalifikácie nad rámec daného odboru (soft skills = mäkké zručnosti), ale aj oblasť automatizácie a robotiky, nové materiály a spojovacia technika.

V niektorých spolkových krajinách existujú inštitucionálne vzdelávacie združenia (napr. Vzdelávacie združenie firiem Horného Rakúska - FAV OÖ alebo Vzdelávacie združenie Tirolska). Tieto inštitucionálne združenia poskytujú podnikom informácie a poradenstvo o možných partnerských podnikoch a vzdelávacích zariadeniach a preberajú úlohu koordinátora opatrení vzdelávacieho združenia. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 12).

Mimoriadna záverečná učňovská skúška. Podľa rakúskeho Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG) môžu byť k záverečnej učňovskej skúške pripustené aj osoby, ktoré neabsolvovali žiadne učňovské vzdelávanie ani žiadne rovnaké školské vzdelanie. Ide o osoby, ktoré:

- dosiahli 18. rok života,
- môžu hodnoverne preukázať, že potrebné zručnosti a znalosti v danej profesii nadobudli iným spôsobom (napr. započítanou dobou, činnosťou v praxi alebo formou kurzov),
- alebo absolvovali aspoň polovicu doby vzdelávania učňovskej profesie a nemajú možnosť na zostávajúcu dobu uzavrieť zmluvu.

S novelou Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG) bolo pripustenie k záverečnej učňovskej skúške rozšírené o možnosť odkladu praktickej časti tejto záverečnej skúšky. V prvej časti sú overované už získané kvalifikácie skúšaného kandidáta a v druhej časti musia byť preukázané ešte chýbajúce kvalifikácie.

Táto úprava platí vtedy, ak skúšaní kandidáti:

- dosiahli 22. rok života a
- absolvovali vzdelávacie opatrenia v rámci projektov na zvýšenie kvalifikácie, ktoré boli zo strany Krajinskej rady pre učňovské vzdelávanie označené ako vhodné. (2012. str. 15)

S týmito úpravami má byť pre osoby, ktoré získali mimo formálneho učňovského vzdelávania základné kompetencie určitej učňovskej profesie, uľahčené získať formálnu odbornú kvalifikáciu.

4.7.2 Rozhodujúce aspekty pre systém duálneho učňovského vzdelávania NEU

Pevné a transparentné hierarchie spravovania, štandardizovaná realizácia, regionálne blízke úrady prvého kontaktu, jasné a zrozumiteľné zákony a predpisy pri súčasnom vyvarovaní sa prílišnej reglementácie a byrokratických prekážok sú pre podniky základným predpokladom pre ich angažovanie sa v duálnom vzdelávaní. (SCHNEEBERGER a NOWAK, 2007, str. 8).

Ak sa podarí splniť tieto kritériá a vložiť podnikom do rúk tú alebo inú pomôcku (napríklad štandardné zmluvné formuláre), sú vytvorené základy pre efektívnu administratívu učňovského vzdelávania.

ROZHODUJÚCE ASPEKTY A VÝZVY PRE VÝVOJ DUÁLNEHO UČŇOVSKÉHO VZDELÁVANIA

- Stanovenie kompetencií v rámci administratívy: Kto je za čo zodpovedný?
- Učňovská zmluva:
 - ➔ Určuje základný vzťah medzi učňovským podnikom a učňom.
 - ➔ Stanovuje učňovskú profesiu, dĺžku trvania doby vzdelávania, odmeňovanie učňa, skúšobnú dobu atď..
- **Odmeňovanie učňa:** celoštátne jednotná úprava > na základe kolektívnej zmluvy (pozri aj Faktor úspešnosti 6)
- **One-Shop-Princíp:** Jasne definované inštitucionálne pracoviská prvého kontaktu pre podniky priamo na mieste, v blízkosti,
 - ➔ regionálne alebo
 - ➔ špecifické podľa jednotlivých odvetví.

5 Vývoj nových učňovských profesií

Ako je uvedené v kapitole 4.5, spočíva obzvlášť dôležitá rola pre atraktivitu a udržateľnosť učňovského systému v jeho flexibilitate a najmä v adaptabilnosti v zmysle čo možno najrýchlejšej reakcie alebo dokonca predvídania črtajúcich sa budúcich potrieb kvalifikácií a trendov dopytu po kvalifikáciách. Istá štúdia o mechanizmoch predvídateľnosti a manažmentu kvality v rakúskom učňovskom vzdelávaní z roku 2005 prišla k záveru, že práve učňovské vzdelávanie flexibilnejšie reaguje na výzvy vzťahujúce sa na kvalifikácie a trh práce ako je to napríklad vo výlučne školskom (dennom) učňovskom vzdelávaní. Pozitívne sú v tejto súvislosti hodnotené najmä inštitucionálne komunikačné miesta pre všetkých zúčastnených aktérov ako aj vysoký stupeň vzájomného prepojenia a zapojenia relevantných účastníkov (stakeholder) . (LASSING/MARKOWITSCH 2005, str. 70).

Požiadavky na profesný život a potreby praxe v konkrétnom odvetví stoja v centre pozornosti pri vývoji nových profesií resp. nového poriadku. Po obsahovej stránke pripravuje predpisy v oblasti vzdelávania Spolková rada pre učňovské vzdelávanie a ministerstvo hospodárstva. Podporovaní sú pritom Inštitútom pre výskum vzdelávania v hospodárstve (ibw) formou ankiet/rozhovorov s expertami, štúdiami, vyhodnoteniami atď.. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 25). Spolková rada pre učňovské vzdelávanie je grémium zložené zo sociálnych partnerov, ktoré ministerstvu hospodárstva poskytuje v oblasti učňovského vzdelávania rady, predkladá návrhy a vypracúva posudky o reformných návrhoch.

Neustále sa meniaci hospodárska situácia v moderných národných hospodárstvách si vyžaduje priebežnú modernizáciu týchto predpisov v oblasti vzdelávania. Často vychádzajú žiadosti o nový poriadok v Rakúsku zo strany sociálnych partnerov, ale prispieva k tomu aj medzinárodný vývoj a vzdelávacie programy. (TRITSCHER-ARCHAN a kol. 2012, str. 62).

Inštitút ibw vyvíja už asi 15 rokov profily profesií, popisy profesií a skúšobné poriadky pre nové učňovské profesie a má v tejto oblasti pre celé Rakúsko osobitné kompetencie. Inštitút je zodpovedný aj za modernizáciu existujúcich vzdelávacích poriadkov ako aj vývoj modulárnych vzdelávacích poriadkov.

(<http://www.ibw.at/de/entwicklung/lehrlingausbildung/berufsentwicklung>, 21.08.2013)

Vo vzdelávacom poriadku sú stanovené nasledovné parametre učňovskej profesie:

- označenie učňovskej profesie,
- doba vzdelávania: vždy podľa danej učňovskej profesie - 2, 2^{1/2}, 3, 3^{1/2} alebo 4 roky,
- profil profesie: krátky súhrn odborných požiadaviek, ktoré musí vyučený učeň spĺňať,
- popis profesie: „učebný plán“ pre učňovský podnik; v popise profesií sú stanovené odborné kompetencie (znanosti a zručnosti) - rozdelené na jednotlivé učňovské roky - ktoré musia byť učňovi počas vzdelávania v podniku sprostredkované (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 7).

Okrem toho je spoločne so vzdelávacím poriadkom vydávaný aj skúšobný poriadok, ktorý stanovuje súčasti a obsah záverečnej učňovskej skúšky na konci učňovskej prípravy.

Popri vzdelávacom poriadku vypracúva skupina expertov pod vedením Spolkového ministerstva pre školstvo, umenie a kultúru (BMUKK) aj rámcový plán pre učňovské školy korešpondujúci so vzdelávacím poriadkom. V nadväznosti na to sa pripravujú príslušné návrhy na schválenie pre celé Rakúsko. (ebd., str. 25f).

V prílohe G je znázornený ako príklad vzdelávací poriadok pre trojročnú učňovskú profesiu v obore obrábania kovov.

V nasledovnom kroku procesu vývoja nového poriadku sú do tohto procesu schvaľovania zapájané všetky zúčastnené kruhy a vyhodnocované ich pripomienky. Potom sú vzdelávacie poriadky uvedené do platnosti zo strany ministerstva hospodárstva a rámcové učebné osnovy zo strany ministerstva školstva (ebd., str. 26).

V ďalšom kroku sú zavádzané potrebné opatrenia na úspešnú realizáciu. Do tohto patrí vypracovanie komplementárnych téz na podporu vzdelávacích podnikov odbornou organizáciou podnikov, čo je podporované čiastočne zo strany zastúpení zamestnancov alebo inštitúcií učňovského vzdelávania. Ďalej sú podniky zo strany úradov pre záležitosti učňov informované o vzdelávacích profesiách a nasleduje príslušné odborné školenie inštruktorov v podnikoch a učiteľov v učňovských školách ako aj školenie skúšajúcich v rámci nových záverečných učňovských skúšok. Celý tento postup je sprevádzaný výskumnými a vyhodnocovacími procesmi.

Všetky nové postupy musia byť zakotvené do rámcových učebných osnov Spolkového ministerstva pre školstvo, umenie a kultúru na krajinskej úrovni zo strany krajinskej školskej rady.

Nasledovný prehľad (Tabuľka 5-1) znázorňuje schematický priebeh vzhľadom na zriadenie novej učňovskej profesie resp. zmeny existujúcej učňovskej profesie.

V prílohe D je znázornený súhrn v rámci vývoja učňovských profesií v Nemecku a vo Švajčiarsku.

TABUĽKA 5-1: Vznik novej učňovskej profesie

I. Príprava				
Ministerstvo hospodárstva, sociálni partneri alebo podniky iniciujú vytvorenie alebo modernizáciu učňovskej profesie		Vyjasnenie rámcových podmienok zo strany ministerstva hospodárstva a sociálnych partnerov	Zohľadnenie európskeho a medzinárodného vývoja a riešení v iných štátoch	
II. Vypracovanie vzdelávacieho poriadku a rámcových učebných osnov				
Vypracovanie návrhov na vzdelávacie poriadky zo strany inštitútov na výskum učňovského zdelávania	Poradenstvo zo strany expertov Spolkovej rady pre učňovské vzdelávanie	Posudok Spolkovej rady pre učňovské vzdelávanie pre ministerstvo hospodárstva	Vypracovanie rámcových učebných osnov zo strany skupiny expertov pod vedením ministerstva školstva, ktoré korešpondujú so vzdelávacím poriadkom	Príprava návrhov na schválenie v celom Rakúsku
III. Vydávanie nariadení				
Pripomienkové konanie všetkých zúčastnených kruhov		Vyhodnotenie pripomienok	Uvedenie vzdelávacích poriadkov do platnosti zo strany ministerstva hospodárstva a rámcových učebných osnov zo strany ministerstva školsta	
IV. Následné opatrenia				
Vypracovanie komplementárnych téz zo strany odbornej organizácie podnikov čiastočne s podporou zastúpení zamestnancov alebo inštitútov učňovského vzdelávania na podporu vzdelávacích podnikov	Informovanie vzdelávacích podnikov zo strany Úradov pre záležitosti učňov	Školenie inštruktorov v podnikoch a učiteľov v učňovských školách	Školenie skúšajúcich na záverečné učňovské skúšky	Sprievodná evaluácia

Zdroj: Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež, 2012a, S. 25f, vlastné znázornenie



P R Í L O H Y

PRÍLOHA A: Odborné vzdelávanie v Československu od roku 1945

Vzdelávanie na stredných odborných učilištiach podľa príslušného odboru trvalo dva až štyri roky, štúdium na stredných odborných školách a gymnáziách štyri roky - rovnako ako na stredných odborných učilištiach, v ktorých bola doba výučby štyri roky - , ktoré bolo ukončené maturitou. Toto ukončenie s maturitou oprávňovalo absolventov všetkých typov stredných škôl na uchádzanie sa o štúdium na vysokej škole.

Koncom 80. rokov nastupovalo po ukončení základnej školy asi 60% mladých ľudí na stredné odborné učilištia, z toho asi 8% na dvojročné stredné učilištia, 81% na trojročné a 11% na štvorročné s maturitou. Asi 23% absolventov základnej školy išlo na stredné odborné školy a 16% na gymnáziá.

Odborné školstvo. Po prijatí zákona v roku 1984 predstavovalo vzdelávanie na stredných školách jedinou cestu ku kvalifikácii na vykonávanie robotníckych povolání ako aj ku kvalifikácii na vykonávanie technických, ekonomických zdravotníckych, pedagogických, administratívnych a ďalších podobných funkcií stredného stupňa. Na stredných odborných učilištiach ako aj na stredných odborných školách bolo žiakom sprostredkované súčasne odborné vzdelávanie a všeobecné vzdelávanie, ktoré bolo čiastočne ekvivalentné so všeobecným vzdelávaním na gymnáziách.

Odborné vzdelávanie na stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách bolo realizované v tých učňovských odboroch, ktoré boli určené ministerstvami školstva obidvoch republík. Tieto učňovské odbory boli zaradené do systému, ktorý bol v úzkom vzťahu k jednotnej klasifikácii povolání a tabuliek kvalifikácií a taríf.

Na konci 80. rokov boli na stredných odborných učilištiach vzdelávaní žiaci vo viac ako 90% robotníckych povolání - vrátane povolání v oblasti obchodu, služieb, dopravy a poľnohospodárstva.

Štruktúra a systematika učňovských odborov. Vzhľadom na dĺžku trvania učenia existovali dvoj-, troj- a štvorročné učňovské odbory, pričom u istej časti trojročných učňovských odborov sa doba vzdelávania predĺžila na 40 mesiacov. Posledné 4 mesiace boli venované výučbe v podnikoch priamo na pracovisku, kde mohli učni vykonávať svoju profesiu za bežných prevádzkových podmienok.

Vzhľadom na tvorbu **obsahu učňovského vzdelávania** existovali v ČSSR učňovské odbory, v ktorých boli žiac počas celej doby vzdelávania vzdelávaní na vykonávanie jednej alebo celej skupiny príbuzných profesií, a učňovské odbory, v ktorých boli žiaci vzdelávaní tak, že po určitej dobe spoločného štúdia došlo k diferencovaniu na jednotlivé „študijné odbory“. Takýto tzv. „rozvetvený“ učňovský odbor bol trojročný učňovský odbor obrábača kovov. V tomto učňovskom odbore sa žiaci po absolvovaní spoločného dvojročného základného vzdelávania špecializovali na univerzálne obrábanie kovov, trieskové obrábanie, frézovanie a brúsenie a boli vzdelávaní na vykonávanie týchto konkrétnych činností.

Do učňovských odborov na stredných odborných učilištiach (robotnícke povolania) boli integrované aj určité učňovské vzdelávania, ktoré boli určené pre špeciálne skupiny žiakov. Boli to učňovské odbory pre žiakov, ktorí úspešne neabsolvovali základnú školu, a na druhej

strane učňovské odbory, v ktorých si mohli absolventi trojročných odborov prehliť svoje vedomosti a zložiť maturitnú skúšku.

Do odborov, ktoré sa študovali na stredných odborných školách, boli integrované dva typy odborov: prvá skupina zahŕňala spolu 93 štvorročných odborov a bola určená pre absolventov základných škôl; druhá skupina bola určená výlučne pre absolventov stredných škôl - prevažne gymnázií -, ktorí už mali maturitu. Išlo o sedem odborov v oblasti zdravotníctva, ekonomiky a sociálnoprávnej oblasti, ktorých vykonávanie si vyžadovalo vyššiu „sociálnu spôsobilosť“ študujúcich, a ktorých štúdium trvalo dva roky.

Učebné osnovy a organizácia vyučovania. Vyučovanie na stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách bolo realizované v súlade s rozvrhom hodín a s učebnými osnovami, ktoré boli pre každý odbor vydávané obidvomi ministerstvami školstva. Učebné osnovy pre všeobecnovzdelávacie predmety ako aj špeciálne predmety vypracovával „Výskumný ústav pre učňovské a odborné školstvo“.

Všetky typy stredných škôl sprostredkovali všeobecné ako aj odborné vzdelávanie, pričom na všeobecné vzdelávanie na stredných odborných učilištiach bolo vyčlenených 26 až 41% celkovej doby výučby, na stredných odborných školách to bolo 40 až 50%.

Odborné predmety boli prerozdelené na teoretickú a odbornú časť. Hlavná forma praktického výcviku na **stredných odborných učilištiach** bolo **odborno-praktické vzdelávanie**, ktoré malo v rozvrhu hodín vyčlenených 33 až 39% celkového času výučby. Okrem toho tu boli určité trojročné učňovské odbory, ktoré mali naplánovaný štvormesačný všeobecne platný časový úsek na vykonávanie praxe priamo na pracovisku v podniku. Odborný výcvik prebiehal na začiatku vzdelávania v školských dielňach a podobných zariadeniach, na konci vzdelávania v závodných dielňach, predajniach a podobne. Toto malo väčšinou formu skupinového výcviku, pričom skupina siedmich až dvanástich žiakov bola po odbornej ako aj pedagogickej stránke vedená jedným majstrom odborného výcviku.

Na **stredných odborných školách** tvorili **odborná a výuková prax** hlavnú formu praktického výcviku. Odborná prax na odskúšanie získaných vedomostí pri vykonávaní konkrétnych pracovných činností sa vykonávala za bežných okolností v priebežných cykloch jedného až štyroch týždňov priamo v podnikoch. Výuková prax bola orientovaná na získanie zručností súvisiacich s daným odborom a absolvovala sa v školských dielňach. Do rozvrhov hodín stredných odborných škôl ako aj stredných odborných učilišť boli zaradené praktické cvičenia k rôznym odborným predmetom, ktoré sa konali v špeciálnych učebniach a školských laboratóriách.

Na stredné odborné učilištia a stredné odborné školy boli mladí ľudia prijímaní na základe svojich schopností a v súlade so „spoločenskými potrebami“. O prijatí na školu rozhodol riaditeľ školy, poradným orgánom bola prijímacia komisia. Pre prijatie na školu bolo smerodajné klasifikovanie výkonov žiakov na základnej škole, ďalej hodnotenie osobnosti žiakov (osobný posudok zo strany ich učiteľov na základnej škole) a lekárska správa o zdravotnej spôsobilosti na vzdelávanie. V štvorročných učňovských odboroch, ktoré mali končiť maturitou, sa robili dodatočne ešte prijímacie skúšky. Dvoj- a trojročné učňovské odbory na stredných odborných učilištiach končili záverečnou učňovskou skúškou. Maturitná skúška ako aj záverečná učňovská skúška boli obsiahle skúšky, kde boli overované znalosti a zručnosti žiakov stanovené v učebných osnovách.

Za teoretickú časť prípravy na stredných odborných učilištiach a vyučovania na stredných odborných školách boli zodpovední učitelia a za praktickú časť prípravy na stredných odborných učilištiach majstri odborného výcviku. Učitelia, ktorí učili všeobecnovzdelávacie predmety, boli absolventi pedagogického štúdia na vysokých školách univerzitného typu. Teoretické predmety učili učitelia, ktorí absolvovali vysokoškolské štúdium v príslušnom odbore a pedagogické oprávnenie učiť na strednej škole získali doplnkovým štúdiom.

Majstri odborného výcviku mali príslušnú kvalifikáciu v danom odbore ako aj stredoškolské vzdelanie s maturitou. Potrebné pedagogické minimum získali doplnkovým štúdiom na vysokej škole. Ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov sa konalo v špeciálnych zariadeniach: v rámci republiky to boli Inštitúty pre ďalšie vzdelávanie učiteľov, v jednotlivých okresoch okresné pedagogické ústavy. Ďalšie vzdelávanie majstrov odborného výcviku podliehalo metodickým centráм jednotlivých ministerstiev hospodárstva.

Zodpovednosť a financovanie. Vedenie a realizáciu učňovského vzdelávania v ČSSR vykonával celý rad podnikových, odvetvových, regionálnych a ústredných orgánov a inštitúcií. Realizácia odborného vzdelávania bola zjednodušená tým, že hospodársku a podnikovú štruktúru tvorili prevažne veľké štátne podniky a družstvá.

Ministerstvá školstva obidvoch republík boli ústrednými orgánmi štátnej školskej správy. V súlade s ostatnými ministerstvami vydávali všeobecno-záväzné právne predpisy na výchovu a vzdelávanie na školách ako napríklad smernice na prijímanie študentov, organizovanie školského roka a maturity a záverečné učňovské skúšky. Ministerstvá školstva okrem toho určovali nomenklatúru učňovských a študijných odborov ako aj regionálnu ponuku stredných odborných učilišť, stanovovali zásady pre vedenie a realizáciu odborného vzdelávania, vydávali záväzné časové plány a učebné osnovy, určovali učebnice a učebné pomôcky, vydávali pracovné poriadky a kvalifikačné požiadavky pre učiteľov a iných pracovníkov škôl, vydávali zásadné požiadavky ďalšieho vzdelávania a vo všeobecnosti boli zodpovedné za ústrednú školskú inšpekciu a štátnu kontrolu odborného vzdelávania.

Na obidvoch ministerstvách boli zriadené „Ústredné poradenské kolégiá na koordináciu odborného vzdelávania“, ktoré sa skladali zo zástupcov záujmových skupín (podniky, národohospodárska oblasť, politické a spoločenské organizácie, štátna správa, stredné odborné učilišti, sektor výskumu atď.). Tieto kolégiá vyjadrovali svoje stanovisko k všetkým zásadným otázkam rozvoja učňovského vzdelávania, k návrhom právnych predpisov, zásadám a smerniciam a robili odporúčania. Okrem toho predkladali podnetné návrhy na ďalší rozvoj funkcií odborného vzdelávania, nomenklatúry učňovských a študijných odborov, na vedenie a financovanie a pod..

Ministerstvá práce a sociálnych vecí oboch republík určovali spolu so štátnou plánovacou komisiou na každé obdobie piatich rokov spôsob rozdeľovania absolventov základných škôl do jednotlivých typov a odborov na stredných odborných učilištiach a stredných odborných školách. Tieto dve ministerstvá boli zodpovedné za vydávanie zásad kvalifikačných a tarifných tabuliek v jednotlivých odvetviach, pracovné mzdy a materiálne/finančné zabezpečovanie učňov. V ústredných orgánoch, ktoré zastávali vedúce postavenie v rámci vedenia jednotlivých hospodárskych odvetví, boli zriadené rezortné pracovné skupiny, ktoré sa zaoberali otázkami spôsobu fungovania a rozvojom odborného vzdelávania:

určovali zmeny v delbe práce, v charaktere a obsahu práce, a vyvodzovali z toho požiadavky a návrhy na zmeny v organizácii, obsahu a podmienok v odbornom vzdelávaní v oblasti svojej pôsobnosti. Týmto opatrením sa mali udržiavať záujmy a potreby podnikov v súlade so záujmami a potrebami jednotlivých odvetví.

Regionálne výkonné orgány štátnej školskej správy boli okresné národné výbory, ktoré spravovali stredné školy vrátane stredných odborných učilíšť. Okresné národné výbory boli povinné zabezpečovať efektívnosť stredných odborných škôl a stredných odborných učilíšť, pokrývať personálne náklady na učiteľov, zabezpečovať učebné prostriedky, vykonávať kontrolu, školskú inšpekciu a štátny dozor nad odborným vzdelávaním, starať sa o ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov.

Za realizáciu odborného vzdelávania boli zodpovední zriaďovatelia stredných odborných učilíšť, ktorí zodpovedali za zabezpečovanie materiálnych, organizačných a finančných podmienok výchovy a vzdelávania žiakov týchto škôl. Vydávali normy na materiálno-technické vybavenie odborno-praktického vzdelávania a mimoškolskú výchovu, vymenovali riaditeľov týchto škôl a starali sa o kvalifikáciu majstrov odborného výcviku.

Podniky, ktoré vzdelávali žiakov pre stredné odborné učilištia, museli týmto žiakom počas doby výučby zaručovať finančné a materiálne zabezpečenie. Na stravu a bývanie žiakov prispievali rodičia finančnými čiastkami v rôznej výške. Finančné zabezpečenie obsahovalo aj peňažné odmeny pre žiakov, ktoré boli odstupňované podľa príslušného odvetvia, školského roka, učebných a pracovných schopností mladistvých. Okrem toho mohli určité podniky žiakom poskytnúť štipendium.

PRÍLOHA B: Skúsenosti z praxe

B.1 Nemecko-portugalská kooperácia

Následne popisovaný príklad názorne vysvetľuje, ako vznikol na podnet malej skupiny nemeckých podnikov projekt na implementovanie duálneho vzdelávania a následne vzdelávací model, na ktorom sa v priebehu času zúčastňuje stále viac domácich podnikov.

Nemecko-portugalská priemyselná a obchodná komora (DPIHK) poskytuje od roku 1983 na želanie veľkých nemeckých podnikov svoje služby v oblasti duálneho učňovského vzdelávania. V implementácii a aplikovaní duálneho vzdelávania - zapájajú podnikov do tvorby vzdelávania a výraznej orientácie na prax vo všetkých kvalifikačných koncepciách - patrí komora k pionierom v Portugalsku a k najväčším poskytovateľom vzdelávania v sieti zahraničných komôr.

Systém odborného vzdelávania v Portugalsku bol prevažne orientovaný na školy. Vzdelávacie odbory sa sprostredkovávali na školách, iba na konci každého školského roka absolvovali mladí ľudia odbornú prax v podnikoch. Neexistoval žiadny priamy vzťah v rámci vzdelávania medzi podnikom a učňami.

Systém vzdelávania bol dimenzovaný temer úplne na univerzitnú kariéru. Neexistoval alternatívny systém učňovského vzdelávania, ktorý by poskytoval kariérne šance a štrukturálne ďalšie vzdelávanie s možnosťou kariérneho postupu tak ako je to

v Nemecku, Rakúsku a vo Švajčiarsku. V posledných rokoch tu však došlo k procesu zmeny myslenia, pričom odborná učňovská kvalifikácia sa stala v Portugalsku oveľa významnejšou.

Najmä na základe potreby kvalifikovaných pracovných síl vyšiel zo strany nemeckých podnikov v Portugalsku ako je AEG, Robert Bosch, Hoechst, Miele a Siemens v roku 1983 podnet, s ktorým sa obrátili na Nemecko-portugalskú priemyselnú a obchodnú komoru, aby sa aj v Portugalsku zaviedlo duálne učňovské vzdelávanie, ktoré by umožňovalo viac prispôbovať kvalifikáciu mladých ľudí požiadavkám podnikov, a ktoré by sa predovšetkým vykonávalo bližšie k praxi. Po skoro 25 rokoch skúseností v oblasti služieb „učňovská kvalifikácia“ bola v roku 2007 značka „DUAL“ zaregistrovaná ako značka vzdelávania Nemecko-portugalskej priemyselnej a obchodnej komory v Portugalsku.

„DUAL“ ponúka podľa nemeckého vzoru ako poskytovateľ full-servisu vzdelávacie odbory orientované na prax. V plánoch sa poukazuje na atraktívne ponuky z odborných veľtrhov a na školách. Vo vlastných školách sú žiaci oboznamovaní s danou problematikou a možnostiach. Potom sa absolvuje teória na troch učňovských školách DUAL v Porte, Lisabone a Portimão, prax sa absolvuje v podnikoch. Osobitosť tohto modelu spočíva v tom, že zmluvný vzťah o vzdelávaní je uzatváraný s Centrami pre učňovské vzdelávanie DUAL. Tieto centrá následne sprostredkujú učňom miesto v príslušnom podniku.

Podarilo sa presvedčiť mnohé portugalské podniky o tomto systéme odbornej učňovskej kvalifikácie a v súčasnosti realizujú aj oni učňovské vzdelávanie orientované na prax. O úspechu tohto opatrenia svedčia vysoké kvóty učňov zostávajúcich po ukončení vzdelania v danom podniku, ktoré sú pravidelne vyššie ako 90%. V súčasnosti tvoria 80% vzdelávacích podnikov portugalské podniky, nemeckých je už iba 20%. Na základe úspechu a veľkého záujmu DUAL svoju ponuku neustále rozširovalo, čo sa odzrkadľuje aj v ponuke kurzov, ktorá sa od roku 2002 postupne rozširovala, ako aj v narastajúcom počte učňov a zúčastnených podnikov: v roku 2002 bol počet involvovaných podnikov 144, v roku 2006 to už bolo 302 podnikov, ktoré sa podieľali na duálnom učňovskom vzdelávaní. K veľkému úspechu projektu sa ráta popri využívaní nemeckého duálneho princípu aj realizácia projektu v domácom jazyku. Školenie a výcvik v podniku sa koná v portugalčine, čím je tento produkt prístupný širšej cieľovej skupine. Okrem toho sú ponúkané aj naďalej vzdelávacie kurzy v nemčine.

Odborné vzdelávanie orientované na prax (Qualificação Inicial Dual) je aj naďalej najdôležitejším produktom. Postupom času sú však ponúkané ďalšie typy odborného vzdelávania pre pracujúcich (ďalšie vzdelávanie) a pre absolventov vysokých škôl (Estudo Dual). Partnerské univerzity udeľujú príslušným ponukám učňovského vzdelávania až do 60 kreditov (ECTS). Prepojenie univerzitného vzdelávania a odborného/učňovského vzdelávania teda už bolo realizované (HEINRICH 2007, str. 43).

B.2 Uplatnenie učňovských profesií v oblasti elektrotechnického priemyslu / IT porovnanie

Ďalší príklad medzinárodnej analýzy učňovského vzdelávania v Nemecku, Rakúsku a vo Švajčiarsku poukazuje na základe niektorých podstatných kritérií možnosti prístupu v konkrétnom formovaní systému učňovského vzdelávania.

V marci 2013 sa konal jednodňový workshop na Priemyselnej a obchodnej komore Hochrhein-Bodensee, ktorého cieľom bolo porovnať realizáciu duálneho vzdelávania v profesiách v oblasti elektrotechniky a IT vo Švajčiarsku, Rakúsku a v Nemecku. Workshopu sa zúčastnili štyria zástupcovia podnikov z Rakúska a z Nemecka, jeden pracovník Spolkového inštitútu učňovského vzdelávania (BIBB) a po jednom zástupcovi príslušných úradov v regióne Bodensee, čo je Hospodárska komora Vorarlberg/Rakúsko, Priemyselná a obchodná komora Hochrhein-Bodensee a Úradu pre učňovské vzdelávanie a poradenstvo pri výbere povolania kantónu Thurgau vo Švajčiarsku.

Pokúsili sa urobiť súpis aktuálnych profesií a definovať spoločné znaky a rozdiely s cieľom vzájomného pochopenia iných daných systémov na regionálnej úrovni v regióne Bodensee a na úrovni týchto troch krajín. Podkladmi pre rozhovory bol písomný materiál, ktorý vypracovali zástupcovia zo Spolkového inštitútu pre učňovské vzdelávanie a priemyselnej a obchodnej komory, ktorý mal byť počas workshopu ešte skompletizovaný. V prvej časti workshopu sa porovnávali vzdelávacie odbory/profesie, v druhej časti boli na základe stanovených kritérií zdôraznené rozdiely a spoločné znaky vzdelávania.

Napriek mnohým spoločným znakom vzbudzujú pozornosť určité rozdiely. Najskôr je potrebné uviesť, že v Rakúsku a vo Švajčiarsku nie sú navzájom oddelené kompetencie medzi remeslami a priemyslom, a tým aj medzi vzdelávacími odbormi. V Rakúsku je viacero profesií štrukturovaných ako modulové odbory, čím vzniká možnosť predĺžiť si ešte počas štúdia vzdelávanie doplnkovými špeciálnymi modulmi celkové 3,5 - ročné vzdelávanie na štvorročné. Vo Švajčiarsku sú rozlišované etapy vzdelávania medzi základným, hlavným a doplnkovým (špecializovaným) vzdelávaním, doba vzdelávania sú tri až štyri roky. Dohromady je teda počet v elektrotechnických odboroch a v odboroch IT vo Švajčiarsku a v Rakúsku nižší ako v Nemecku, avšak množstvom možností špecializovaných odborov sa aspoň čiastočne vyrovnávajú.

Vo Švajčiarsku je podiel času stráveného vzdelávaním v učňovských školách (2480 hodín) podstatne vyšší ako v Nemecku (1020 hodín) a v Rakúsku (1620 hodín). Časť vyučovania vo Švajčiarsku tvoria všeobecno-vzdelávacie predmety a telesná výchova. V Rakúsku a vo Švajčiarsku sú výsledky vzdelávania dosiahnuté v učňovskej škole započítavané do záverečnej učňovskej skúšky.

TABUĽKA B-1: Rámcové podmienky a znaky tvorby učňovských profesií v odboroch elektrotechnického priemyslu a IT v Rakúsku, v Nemecku a vo Švajčiarsku, 2013

Znaky		Rakúsko**	Nemecko*	Švajčiarsko
Predpoklady na vstup	Formálne nie viazané na ukončenie vzdelania	Formálne nie viazané na ukončenie vzdelania	Formálne nie viazané na ukončenie vzdelania, rozhodujúci je fakt, či podnik považuje uchádzača za vhodného a uzavrie s ním zmluvu o vzdelávaní	Formálne nie viazané na ukončenie vzdelania
Zákonný základ	Zákon o učňovskom vzdelávaní, naposledy novelizovaný v r. 2012	Zákon o učňovskom vzdelávaní 2005	Zákon o učňovskom vzdelávaní 2002	
Doba vzdelávania	3,5 až 4 roky	2 až 3,5 roka	3 až 4 roky	
Časový podiel vyučovania v učňovských školách na celkovom vzdelávaní	1.620 hodín	1-2 dni v týždni, 1.020 hodín na vyučovanie v učňovských školách	2.480 lekcií vrátane telesnej výchovy a všeobecno-vzdelávacích predmetoch	
Časový podiel na vzdelávaní v zariadeniach mimo podniku	-	Existuje len pre oblasť remesiel	36-64 dní v prvých dvoch rokoch vzdelávania, základné a doplnkové kurzy (dobrovoľné), základné kurzy sú organizované špecificky podľa odboru	
Organizačno-časové členenie podnikového vzdelávania	Modulová štruktúra: základné, hlavné a špeciálne moduly spoločne s učňovskou školou	Členenie časového rámca, paralelné sprostredkovávanie odborných a základných kvalifikácií, žiadne základné vzdelávanie v staršom zmysle	Základné, doplnkové, špecializované vzdelávanie	
Organizačno-časové členenie vyučovania v školách	Modulová štruktúra: základné, hlavné a špeciálne moduly	Vzdelávanie v blokoch alebo jeden vyučovací deň v týždni, štrukturovanie obsahu v oblasti vzdelávacích odborov orientujúcich sa na oblasti v praxi	Odborná náuka (systematické členenie podľa odborov, 1680 hodín), všeobecné vzdelávanie (480 hodín), telesná výchova (320 hodín), ďalšia realizácia podľa školských učebných osnov	
Kompetentný úrad	Hospodárska komora (žiadne oddelenie oblasti remesiel a priemyslu)	Priemyselná a obchodná komora	Dozor nad výukou úradu pre učňovské vzdelávanie	

TABUĽKA B-1: Pokračovanie

Znaky	Rakúsko**	Nemecko*	Švajčiarsko
Štruktúra skúšania	Záverečná učňovská skúška rozdelená na teoretickú a praktickú časť	„Natiahnutá“ záverečná skúška	Čiastková skúška + záverečná skúška (trojdielna: praktická, písomná (odborné znalosti) a všeobecná čiastková skúška a zohľadnenie doterajších výsledkov v rámci konečného výsledku)
Nástroje skúšania	Písomné úlohy (systematicky podľa odboru), praktická skúšobná práca	Písomné úlohy (orientované na podnikové procesy: návrhy systémov, analýza funkcií a systémov) variantový model (v praxi): praktická úloha alebo zákazka, oboje s odborným rozhovorom	Praktická práca s odborným rozhovorom (na pracovisku v podniku, 36-120 h), skúška z odborných znalostí (písomná)
Vypracovanie úloh v rámci skúšok	Výbory na vypracovanie skúšok na úrovni spolkových krajín - cez dobrovoľné pracovné skupiny, centrálny clearing	Centrálné zo strany Inštitútu PAL v Stuttgarte, výnimkou je podniková zákazka	Skúška z teórie na celoštátnej úrovni, skúška z praxe v rámci zväzov/združení
Započítavanie výsledkov v škole k záverečnej skúške	Započítavanie pri „pozitívnom hodnotení“ zo strany učňovskej školy, potom oslobodenie z teoretickej skúšky	Nie; oddelené vysvedčenia z učňovskej školy, z podniku	Semestrálne vysvedčenie, školské vzdelávanie činí 35%, 15% odborné vzdelávanie (skúška odborných znalostí), 20% všeobecné vzdelávanie (doterajšie známky)
Zabezpečenie priepustnosti - oprávnenie postupu na ďalší stupeň vzdelávania	Učňovské vzdelanie s maturitou	-	Odborná maturita (doplnkové kvalifikácie, integrované alebo nadväzujúce na učňovské vzdelávanie)

* Iba profesie v priemysle

** Údaje pre Rakúsko aktualizované autormi.

Zdroj: BIBB 2013

PRÍLOHA C: Rozdelenie učňovských profesií do modulov - Rakúsko

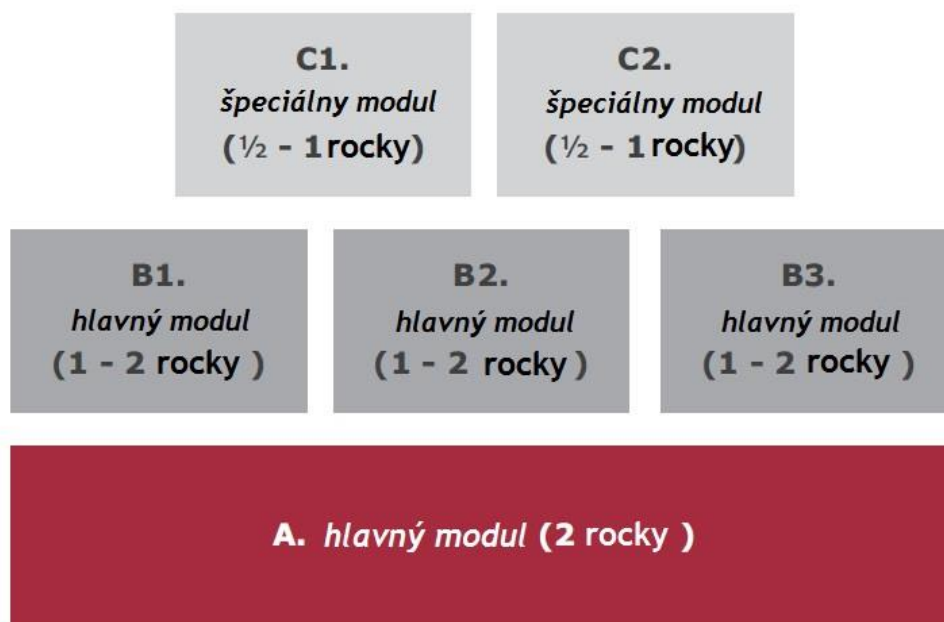
Škála učňovských profesií/odborov v Rakúsku je so 199 existujúcimi učňovskými profesiami výrazne vyčerpaná, takže k vydiferencovaniu resp. k špecifikovaniu existujúcich učňovských profesií môže skôr dôjsť napríklad cez nové technológie alebo zavedením či otvorením nových oblastí činností. Táto myšlienka je aj základom koncepcie rozdeľovania učňovských profesií na moduly. Ďalšie úvahy, ktorí stoja za touto koncepciou, je možné opísať nasledovným spôsobom:

- Na základe vysokého stupňa špecializácie podnikov sú samotné podniky stále menej schopné sprostredkovať všetky zručnosti vyplývajúce z popisu profesie konkrétneho učňovského odboru, čo má za následok klesajúci počet potenciálnych učňovských podnikov. Možnosťou určovania hlavných ťažísk a prehľbovania môže byť ponuka na vzdelávanie vytváraná flexibilnejšie, takže na zmeny sa dá reagovať rýchlejšie.
- V niektorých odborných oblastiach existuje celý rad učňovských profesií so značným obsahovým prelínaním, čo obmedzuje transparentnosť ponuky takýchto učňovských profesií. Znížením počtu učňovských profesií z momentálnych 254 (pozn. stav z roku 2005) na približne 150 základných profesií by malo dôjsť k zlepšeniu prehľadnosti a k uľahčeniu poskytovania informácií o daných profesiách.
- Etablovanie učňovského vzdelávania v profesiách resp. profesných oblastiach, ktoré neposkytuje dostatočný základ v rámci zručností a znalostí, je problematické. Vytvorením klastrov učňovských profesií, ktoré majú spoločný obsah vzdelávania, môžu byť vytvorené aj nové možnosti - najmä v rastúcej oblasti služieb ako je napríklad zdravotníctvo a wellness.
- Započítavanie získaných kvalifikácií najmä s ohľadom na doplnkové skúšky resp. záverečné učňovské skúšky v druhom pilieri vzdelávania je z dnešného pohľadu rovnako reštriktívna ako v minulosti. Na potrebné etablovanie celoživotného vzdelávania ako aj na zvýšenie odbornej mobility je potrebné zlepšenie v oblasti uznávania už získaných zručností, znalostí a schopností formou flexibilných pravidiel a predpisov ako aj jednoduchší prístup k získaniu doplnkovej kvalifikácie. (ARCHAN 2005, str. 10)

Koncepcia rozdeľovania do modulov nadobudla v Rakúsku platnosť v januári 2006 novelou Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG). V modulovom vzdelávaní v učňovskej profesii sa člení vzdelávanie na tri moduly: základný, hlavný a špeciálny modul (pozri GRAFIKU C-1 na ďalšej strane).

Základný modul. Základný modul trvá spravidla dva roky a obsahuje znalosti a zručnosti, ktoré zodpovedajú činnostiam učňovskej profesie alebo viacerým učňovským profesiám/odborom určitej oblasti profesií/odborov. V odôvodnených prípadoch to môže trvať iba jeden rok.

GRAFIKA C-1: Štruktúra modulového vzdelávania učňovských profesií v Rakúsku



(Legenda: *Spezialmodul* = špeciálny modul, *Hauptmodul* = hlavný modul, *Grundmodul* = hlavný modul, *Jahre* = roky)

Zdroj: Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, str. 28

Hlavný modul. Hlavný modul trvá najmenej jeden rok. Obsahuje nad rámec základného vzdelávania tie znalosti a zručnosti, ktoré tvoria typickú kvalifikáciu danej učňovskej profesie alebo viacerých učňovských profesií konkrétnej profesnej oblasti. Nad základným modulom môžu byť viaceré hlavné moduly. Základný modul a hlavný modul musia z hľadiska doby vzdelávania dohromady trvať minimálne tri roky. Ak by základný modul trval iba jeden rok, musí teda hlavný modul trvať najmenej dva roky.

Špeciálny modul. Špeciálny modul trvá polroka alebo jeden celý rok a sprostredkúva ďalšie znalosti a zručnosti, ktoré zodpovedajú špeciálnym výrobným procesom a službám.

Každé modulové vzdelávanie v konkrétnej učňovskej profesii musí obsahovať základný modul, najmenej jeden hlavný a jeden špeciálny modul. Každý učeň modulového vzdelávania je vzdelávaný v základnom module a musí si zvoliť jeden hlavný modul. Okrem toho môže byť učeň vzdelávaný v ďalšom hlavnom module alebo v špeciálnom module. Nie je tu však povinnosť vzdelávania v špeciálnom module. Rozhodnutie pre hlavné a špeciálne moduly sa robí vždy po dohovore medzi podnikom, v ktorom sa učeň vzdeláva a samotným učňom.

Vo vzdelávacích poriadkoch je presne uvedené, ako môžu byť moduly kombinované, nie je totiž každý hlavný modul automaticky kombinovateľný s každým špeciálnym modulom. Vždy vyplýva doba vzdelávania z kombinácie modulov v modulovom vzdelávaní v učňovských profesiách, čo sú minimálne tri roky a maximálne štyri roky.

Povinným vzdelávaním v základnom module a v minimálne jednom hlavnom module je zaručená široká základňa vzdelávania. Súčasne sa možnosťou vzájomnej kombinácie

rôznych modulov poskytuje výhoda pre podniky aj učňov vytvárať flexibilné vzdelávanie. Zároveň sú zohľadňované požiadavky a možnosti podniku ako aj individuálne predpoklady a záujmy učňa. Vybraná kombinácia modulov musí byť zásadne dohodnutá na začiatku učňovského vzdelávania a musí byť predmetom zmluvy o učňovskom vzdelávaní. Zmena modulov je taktiež možná, a to formou zmeny zmluvy o učňovskom vzdelávaní v prípade, ak sa napríklad zmenia podmienky v podniku alebo u učňa.

Rozdelenie na moduly umožňuje veľkú flexibilitu aj pri zavádzaní novej modernizácie existujúceho obsahu vzdelávania. Tento „skladačkový systém“ poskytuje pri zavádzaní nového obsahu vzdelávania väčší priestor na manévrovanie, keďže už nemusí byť modernizovaná alebo vytvorená celá učňovská profesia, ale môžu byť vymenené, doplnené alebo zmenené iba jednotlivé moduly. Takto je možné rýchlejšie reagovať na zmenené potreby v odvetviach. (Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež, 2012a, str. 27f). V júni 2013 takýmto spôsobom napríklad vznikol v modulovom vzdelávaní v učňovskej profesii „technik motorových vozidiel“ špeciálny modul „vysokonapäťové pohony“ s cieľom zareagovať na rastúci význam automobilov s elektromotormi a hybridným pohonom.

„Rozdelenie na moduly neprináša výhody iba pri zavádzaní resp. modernizácii učňovských profesií. Aj už existujúce jednotlivé učňovské profesie môžu byť pri obsahovom prelínaní integrované do „skladačkového systému“. Môže to viesť k zmysluplnému znižovaniu počtu odborov učňovského vzdelávania (pri udržaní rozmanitosti vo vzdelávaní) s cieľom zvýšenia transparentnosti. (ebd., str. 28). V júni 2011 bolo nariadením Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež (BMWFJ) integrovaných 16 odborov učňovského vzdelávania v oblasti obrábania kovov do jedného modulu vzdelávania „technika obrábania kovov“ a v júli 2010 šesť odborov v oblasti elektrotechniky do jedného modulu vzdelávania „elektrotechnika“.

(<http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=metalltechnik-lehrberuf&brfid=2285> a

<http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=elektrotechnik-lehrberuf&brfid=2236>

17.10.2013).

V prílohe F bude znázornená na príkladoch z oblasti techniky obrábania kovov a elektrotechniky modulová štruktúra. V zozname učňovských profesií v **prílohe E** sú vyznačené momentálne existujúce modulové učňovské profesie s doplnením.

PRÍLOHA D: Vývoj nových učňovských profesií

Obzvlášť dôležitá rola v súvislosti s atraktivitou a udržateľnosťou učňovského systému spočíva v jeho flexibilita a adaptabilnosti v zmysle časovo rýchlej reakcie na črtajúce sa budúce potreby kvalifikácií a dopytu po kvalifikáciách. Stručne vyjadrené: ako teda dochádza k „vývoju nových učňovských profesií? Táto otázka je tu tematizovaná z perspektívy porovnávania krajín. Príklad Rakúska bol popisovaný v kapitole 5.

D.1 Nemecko

V Nemecku je vypracovávanie nových resp. modernizácia existujúcich vzdelávacích poriadkov a ich zladenie s rámcovými učebnými osnovami jednotlivých krajín - podobne ako v Rakúsku - realizované v regulovanom viacstupňovom konaní, do ktorého sú zapojení všetci relevantní aktéri učňovského vzdelávania:

- zástupcovia zamestnávateľov (podniky a komory),
- zástupcovia zamestnancov (odborníci),
- predstavitelia spolkových krajín,
- predstavitelia štátu.

Toto konanie môže viesť ku konečnému výsledku iba po zvážení rôznych záujmov a želaní všetkých zúčastnených, keďže podniky akceptujú vzdelávacie poriadky len vtedy, keď sú vypracované v zhode so všetkými zúčastnenými stranami (BIBB 2011, str. 35).

Odbory majú na základe Zákona o organizácii podniku a Zákona o rade zamestnancov rozsiahle právo byť spolutvorcom na realizácii odborného vzdelávania. Zväzy zamestnávateľov sú zástupcovia záujmov podnikov organizovaných väčšinou v súkromnej sfére, v ktorých sa vzdelávanie realizuje. (ebd., str. 6).

Štát zadáva cez zákony a nariadenia právny rámec odborného vzdelávania. Vzdelávacie poriadky sú predpisy, ktoré stanovujú ciele, obsah a požiadavky na skúšky v rámci vzdelávania v podnikoch, a ktoré sú vydávané príslušnými spolkovými ministerstvami po vzájomnej dohode so Spolkovým ministerstvom pre vzdelávanie a výskum (BMBF) formou právnych nariadení. Platia celoplošne vo všetkých spolkových krajinách a majú charakter zákona. (ebd., str. 7).

Po obsahovej strane pripravuje vzdelávacie poriadky Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie (BIBB). Tento inštitút vypracúva návrhy spolu s expertami z odbornej praxe, ktorí sú delegovaní zamestnávateľmi a odbormi. Mnohé predpisy na definovanie učňovského vzdelávania, ktoré sú stanovené v Zákone o učňovskom vzdelávaní, vychádzajú z ustanovení, ktoré boli predtým vyvíjané vo vzdelávacej praxi, a ktoré sa tam osvedčili. (ebd., str. 7).

Nový poriadok učňovských profesií v Nemecku vychádza z príslušnej potreby kvalifikácií v hospodárstve. Vývoj nariadení v oblasti vzdelávania sa rozdeľuje na tri fázy:

Fáza prípravy. V rozhovore o návrhoch na príslušnom spolkovom ministerstve (obyčajne na Spolkovom ministerstve pre hospodárstvo a technológie) sú stanovované po vzájomnej dohode so Spolkovým ministerstvom pre vzdelávanie a výskum (**BMBF**) ako aj v zhode s vedúcimi organizáciami zamestnávateľov a zamestnancov politicko-vzdelávacie kľúčové hodnoty (<http://www.bibb.de/de/4963.htm> , 28.08.2013). Na základe uznesenia o projekte vo Výbore na koordináciu medzi spolkom a krajinami je vydané zo strany rezortných ministrov Spolkovému inštitútu pre učňovské vzdelávanie (BIBB) nariadenie na vypracovanie návrhu vzdelávacieho poriadku.

Fáza vypracovania a odsúhlasenia. Návrh vzdelávacieho poriadku pre praktickú časť vzdelávania v podnikoch vypracúva zásadne inštitút BIBB ako gestor v spolupráci s expertami menovanými zo strany vedúcich organizácií zamestnávateľov a zamestnancov. Návrh rámcových učebných osnov pre školskú časť vzdelávania vypracúvajú experti spolkových krajín, ktorí sú menovaní jednotlivými ministerstvami kultúry. (<http://www.bibb.de/de/4963.htm> , 28.08.2013).

Na spoločnom zasadnutí na konci fázy vypracovania pripomienkujú experti zo štátnej a krajinskej úrovne obidva návrhy a zladujú časový rámec a obsah. Tu odsúhlasený návrh vzdelávacieho poriadku sa predkladá hlavnému výboru inštitútu BIBB na vyjadrenie stanoviska. Ak ho výbor odsúhlasí, je to odporúčanie spolkovej vláde na vydanie vzdelávacieho poriadku v predloženej forme. (ebd., str. 31)

Fáza vydávania. Nakoniec je vzdelávací poriadok vydaný tým, že Výbor na koordináciu medzi spolkom a krajinami pre otázky vzdelávacích poriadkov/rámcových učebných osnov súhlasí s novým vzdelávacím poriadkom a s ním zladených učebných osnov. Príslušné ministerstvo potom vydá - po vzájomnej dohode so Spolkovým ministerstvom pre vzdelávanie a výskum - vzdelávací poriadok a zverejní ho v zbierke zákonov. Jednotlivé spolkové krajiny za bežných okolností bezprostredne prevezmú tieto rámcové učebné osnovy alebo ich v učebných osnovách pre učňovské školy v rámci svojich špecifických krajinských podmienok upravujú. (ebd., str. 34)

V rokoch 1996 až 2007 bolo v Nemecku vytvorených spolu 49 nových učňovských profesií a 211 existujúcich bolo modernizovaných.

Vzdelávací poriadok slúži k stanoveniu nasledovných parametrov duálneho učňovského vzdelávania:

- charakteristika učňovských profesií,
- doba vzdelávania: nemá byť dlhšia ako tri roky a kratšia ako dva roky,
- popis učňovskej profesie/odboru vzdelávania: typické „zručnosti, znalosti a schopnosti“ v danej profesii v zhrnutej forme,
- rámcový plán vzdelávania: inštrukcie k tomu, ako sa má vecne a časovo rozčleniť sprostredkovávanie zručností, znalostí a schopností a
- požiadavky na skúšky. (BIBB 2011, str. 11)

Tieto ustanovenia popisujú minimálne požiadavky na aktuálne vzdelávanie a definujú štandardy, t. j. v súčasnosti nenahraditeľné zručnosti, znalosti a schopnosti kvalifikovanej pracovnej sily ako aj priestor na prax s cieľom možnosti integrácie kvalifikácií nad tento rámec ako aj budúceho zatiaľ nepredvídaného vývoja do vzdelávania. Otvorenosť voči novému vývoju takéhoto vzdelávania v duálnom systéme a rôznym možnostiam vzdelávania

je základným predpokladom pre pripravenosť podnikov vzdelávať mladé pracovné sily a zároveň pre odbornú flexibilitu zamestnancov. (ebd., str. 12)

„Test“ ohľadom flexibility a inovačnej schopnosti učňovského vzdelávania bol exemplárne realizovaný v Nemecku už začiatkom 90. rokov: „In 1997 the decision was taken in Germany to establish four new ICT apprenticeship occupations. This was widely perceived as a test of the ‘innovative potential’ of the dual system. Could the concept of Beruf be redefined as a dynamic process-oriented qualification that would allow employees to adapt to the rapid pace of change and highly competitive environment of ICT activity?” ... The new qualifications were developed in about a year, in contrast to the accepted wisdom that the development of apprentice qualifications was an inevitably lengthy and cumbersome procedure.” (STEEDMAN et al. 2006, S. 13)

(Preklad anglického originálu):

V roku 1997 bolo v Nemecku prijaté rozhodnutie zriadiť štyri nové ICT-učňovské profesie. Toto bolo všeobecne považované za test „inovatívneho potenciálu“ systému duálneho učňovského vzdelávania. Môže byť nemecký pojem „Beruf“ (profesia) nanovo definovaný ako dynamická procesne orientovaná kvalifikácia, ktorá by umožnila zamestnávateľom prispôbiť sa veľmi rýchlo meniacemu sa a vysoko konkurenčnému prostrediu ICT aktivít. Nové kvalifikácie boli vyvinuté za približne jeden rok, v rozpore s dovtedy prevládajúcim názorom, že vývoj učňovských kvalifikácií je nevyhnutne dlhá a ťažkopádna procedúra.

Nasledovná tabuľka (Tabuľka D-1) zhrňa priebeh vývoja nových nariadení v oblasti vzdelávania pre profesie v duálnom učňovskom vzdelávaní v Nemecku.

D.2 Švajčiarsko

Vývoj nových nariadení v oblasti vzdelávania vo švajčiarsku je v kompetencii troch aktérov: štátu, kantónov a organizácií sféry práce³¹. Nasledovná tabuľka znázorňuje delbu úloh pri vývoji nových nariadení o základnom učňovskom vzdelávaní (BBT 2007, str. 6).

TABUĽKA D-2: Role a úlohy zúčastnených aktérov pri vývoji nových nariadení o základnom učňovskom vzdelávaní vo Švajčiarsku

Štát*	Kantóny	Organizácia sféry práce
vydáva nariadenia o základnom odbornom vzdelávaní	zodpovedné za výkon nariadenia o základnom odbornom vzdelávaní	ako nositeľ profesie podávajú žiadosť o vydanie nariadenia o základnom odbornom vzdelávaní
sprevádza celý reformný proces (strategické vedenie projektu a výsostné úlohy)	sprevádzajú a podporujú celý reformný proces	hlavne operatívne vedenie projektu a definovanie obsahu vzdelávania

* reprezentovaný Federálnym úradom pre odborné vzdelávanie a technológie - BBT

Zdroj: BBT 2007

Samotný proces vývoja je v odbornej literatúre rozdelený do piatich fáz, pričom vypracovanie takéhoto nariadenia cez základné odborné vzdelávanie od plánovania projektu až po odštartovanie nového základného odborného vzdelávania trvá v priemere 3,5 roka.

Fáza 1 zahŕňa analýzy a koncepciu nového nariadenia, vo fáze 2 začína pracovať na svojich úlohách Komisia pre reformy, ktorá vypracúva nariadenie a k tomu príslušný plán vzdelávania. Fáza 3 sa označuje ako „tiketové rozhodnutie“ (v zmysle vstupenky), (<http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=510&lex=1> , 26.08.2013)

čo znamená zelenú (na pomyselnom semafore) pre pokračovanie na prácach a zároveň je to signál pre organizácie sféry práce ako aj kantóny a ich povinnosť začať s prípravami na implementáciu nových nariadení o základnom učňovskom vzdelávaní. Fáza 4 sa týka vydania nariadenia a záverečná fáza 5 implementácie nového nariadenia.

Analýza a koncepcia. Organizácia sféry práce sa v prvej fáze skontaktuje s Federálnym úradom pre učňovské vzdelávanie a technológie (BBT). Následne zorganizuje prvé plánovacie zasadanie, ktorého cieľom je stanoviť prvý výkladový poriadok a vyjasniť organizačné otázky. Ide pritom aj o zvažovanie umiestnenia jednotlivých položiek

³¹ „Organizácie sféry práce“ je súhrnný pojem. Patríť sem môžu sociálni partneri, profesné zväzy, organizácie jednotlivých odvetví ako aj iné organizácie a poskytovatelia odborného vzdelávania.

plánovanej ponuky vzdelávania, preskúmanie synergií s inými profesiami ako aj nájsť odpovede na nasledovné otázky:

- Ako sa vyvíja táto profesia?
- Ktoré kvalifikované pracovné sily si vyžaduje trh práce teraz a v budúcnosti?
- Na ktorom stupni má byť toto vzdelávanie umiestnené?
- V akej pozícii je plánované základné učňovské vzdelávanie k iným ponukám v branži? (Např. vyššie odborné vzdelávanie?)

Ak sú výsledky analýzy k dispozícii, sú overované a vyhlásené za platné príslušnými expertami.

Všetky odborné činnosti sú systematicky analyzované a usporiadané. Z toho je odvodený profil činností, zloženie všetkých profesných činností. Potom sa začnú experti zameriavať na aktuálny a budúci okruh profesií. Posudzujú možný vývoj a umiestňovanie v hierarchii profesií z hospodárskeho, technologického, sociologicko-kultúrneho, odborno-špecifického a vzdelávaco-systematického pohľadu. Časť profilu vývoja profesií môže byť aj analýza výpočtov nákladov a úžitku z pohľadu podnikov. (ebd., str. 8)

Vo štvrtom kroku prvej fázy sa vypracúva koncepcia reformy - ako zhrnutie predošlých krokov. Obsahuje výsledky analýzy a definuje ciele, stratégiu postupov a opatrenia. Dôležitými súčasťami je aj organizácia projektu a realizačný plán. Koncepcia reformy je základom žiadosti o tzv. „predbežný tiket“, čím sa potvrdzuje, že doterajšie práce pokročili tak, že Komisia pre reformy môže začať vypracovávať nariadenia o vzdelávaní. (ebd., str. 10)

Komisia pre reformy. Na následnom podujatí kick-off sa stretáva Komisia pre reformy prvý raz. Ide tu o to, aby boli všetci účastníci informovaní o celom reformnom procese, aby boli jasne a zrozumiteľne vysvetlené ciele a účel reformy, aby boli podmienky, ktoré sa viažu na „predbežný tiket“, akceptované a dodržané. Diskutuje sa o kritických bodoch a odstraňujú sa všetky rozpory, vytvoria sa pracovné skupiny, objasňujú sa procesy rozhodovania, stanovuje sa účasť odborníkov v závislosti od samotných potrieb a zdrojov. (ebd., str.11)

Potom nasleduje návrh na profilovú kvalifikáciu. Táto profilová kvalifikácia definuje úroveň požiadaviek danej profesie a obsahuje odborné kompetencie na jednotlivé úkony, ktorými musí odborne kvalifikovaná osoba disponovať, aby mohla danú profesiu kompetentne vykonávať na definovanej úrovni.

Nasleduje návrh na plán vzdelávania, ktorý je odborno-pedagogickou koncepciou základného odborného vzdelávania. Týmto návrhom sa konkretizuje nariadenie o základnom odbornom vzdelávaní. Skladá sa z nasledovných častí:

- Odborné kompetencie na jednotlivé úkony: Ktoré ciele vzdelávania musia byť na konci vzdelávacieho procesu splnené a ako bude vzdelávanie prerozdelené na miesta vzdelávania.

- Pridelenie lekcií: Koľko času sa vymedzí na jednotlivé odvetvia na učňovskej škole?
- Kurzy mimo podniku: Ako sa tieto kurzy budú organizovať a rozdeľovať a ako dlho budú trvať.
- Kvalifikačné postupy: Aké kvalifikačné postupy budú využívané na overovanie dosiahnutia cieľov?

Federálny úrad pre odborné vzdelávanie a technológie (BBT) následne vypracuje v spolupráci s Komisiou pre reformy návrh nariadenia.

Ďalší krok sa týka informačnej a vzdelávacej koncepcie pre všetky strany zodpovedné za učňovské vzdelávanie: Nové základné učňovské vzdelávanie zaväzuje k tomu, že všetky strany zodpovedné za vzdelávanie musia byť informované a včas vyškolené. Z tohto dôvodu musia v priebehu reformy organizácie sféry práce v spolupráci s kantónmi načas vyvinúť a realizovať informačnú a vzdelávaciu koncepciu pre všetkých, ktorí sú za vzdelávanie zodpovední. Konečným produktom tejto fázy je nariadenie o základnom učňovskom vzdelávaní, plán vzdelávania a kvalifikačný profil, a ešte predtým ako bude reformný proces pokračovať, musia byť organizáciami sféry práce, ktoré sú zastúpené v Komisii pre reformy kriticky zvážené a ak je to potrebné, znovu prispôbené. (ebd., str. 13)

„Tiketové rozhodnutie“. Toto „tiketové rozhodnutie“ vo fáze 3 znamená udelenie zelenej na pokračovanie prác a zároveň je to záväzok pre organizácie sféry práce ako aj pre kantóny začať pracovať na implementácii nového nariadenia o základnom učňovskom vzdelávaní. (ebd., str. 13)

Akonáhle sú predošlé kroky ukončené, môže byť federálnemu úradu BBT písomne podaný „tiketový návrh“. Návrh musí obsahovať nasledovné údaje:

- nariadenie o základnom učňovskom vzdelávaní,
- plán vzdelávania,
- kvalifikačný profil,
- informačnú a vzdelávaciu koncepciu pre všetkých, ktorí sú za vzdelávanie zodpovední.

Nasleduje overovanie konzistencie: Na jednej strane musia jednotlivé časti logicky do seba zapadať, na druhej strane sa musia kvalifikačné postupy orientovať na odborné kompetencie v rámci jednotlivých úkonov. BBT organizuje overovanie konzistencie a určuje, ktorá odborná pedagogická inštitúcia ho zrealizuje.

Po overení konzistencie sa vykonávajú zmeny, ktoré z toho vyplynuli. Ak bola vo fáze 1 z poverenia realizovaná analýza výpočtu nákladov a úžitku, skúmajú sa dôsledky plánovaného základného učňovského vzdelávania, ktoré to bude mať na podniky a porovná sa to s doterajšími výdavkami. (ebd., str. 14)

Potom ako organizácie sféry práce a projektová organizácia vypracovali nariadenie o základom učňovskom vzdelávaní, plán vzdelávania a kvalifikačný profil, predložia sa na

pripomienkovanie ďalším zainteresovaným. Adresáti sú v tomto prípade federálne úrady, kantonálne departmenty pre učňovské vzdelávanie, organizácie sféry práce a ďalšie zainteresované kruhy. BBT urobí v rámci týchto pripomienok resumé. O jednotlivých návrhoch sa opäť diskutuje v rámci zasadania na odstránenie nerovností a podľa možnosti sú rešpektované.

Vydanie nariadenia. BBT následne doručí očistené návrhy nariadenia, plánu vzdelávania a kvalifikačného profilu účastníkom reformného procesu a pozve ich na záverečné zasadanie. Na tomto zasadaní sa vykoná posledné vypočutie. Nakoniec vydáva Federálny úrad pre učňovské vzdelávanie a technológie BBT nariadenie o základnom učňovskom vzdelávaní a schvaľuje plán vzdelávania vypracovaný organizáciami sféry práce ako aj kvalifikačný profil. (ebd., str. 15)

Implementácia. Posledná fáza sa týka implementácie. Od momentu vydania nariadenia až po zahájenie vzdelávania zostáva približne 12 mesiacov. Implementácia nového nariadenia o základnom odbornom vzdelávaní je vecou organizácií sféry práce a kantónov. (ebd., str. 15)

PRÍLOHA E: Rakúsky zoznam učňovských profesií - 1. jún 2013

Upozornenie:

- vrátane učňovských profesií v oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva (označené symbolom *)
- ťažiskové učňovské profesie sú uvedené ako učňovské profesie

Učňovská profesia	Doba
Asistent v archíve, v knižnici a na informáciách	3
Očný optik	3½
Pekár	3
Bankový obchodník	3
Technológie stavebných strojov	3½
Technický kreslič v stavebníctve	3
Výrobca odevov	2
Odevné návrhárstvo (modulová učňovská profesia)	3 až 3½
Odborný fotograf	3½
Vodič z povolania	3
Technológie výroby betónu	3
Prevádzkové služby v podniku	3
Obchodník v podnikovej logistike	3
Odborný pracovník vo včelárstve (kvalifikovaný včelár)*	3
Sochárstvo	3
Vnútrozemská riečna doprava	3
Výroba dychových nástrojov	3
Aranžér a predajca kvetov (florista)	3
Pokrývač podláh	3
Výrobca bonbónov a cukrovín	2
Staviteľ člnov	3
Technológie v oblasti pivovarníctva a nápojov	3
Stavba studní a základov	3
Knižné a mediálne hospodárstvo - obchod s knihami a hudobninami	3
Knižné a mediálne hospodárstvo - veľkoobchod s knihami a tlačovinami	3
Knižné a mediálne hospodárstvo - vydavateľstvo	3
Viazač kníh	3
Puškár	3
Kancelársky obchodník	3
Technik chemických laboratórií	3½
Technológie chemických procesov	3½
Výrobca chirurgických nástrojov	3½

Pokrývač striech	3
Čistič pamiatok, fasád a budov	2½
Destilátor	3
Sústružník	3
Drogista	3
Tlačová technika	3½
Predtlačová technika	3½
Obchodník v oblasti výpočtovej techniky	3
Systémový technik v oblasti výpočtovej techniky	3½
Nákupca	3
Maloobchod	3
Technológie elektrických strojov	3½
Elektronika (modulová učňovská profesia)	3½ až 4
Elektrotechnika (modulová učňovská profesia)	3½ až 4
Odborný robotník na likvidáciu a recykláciu - odpad	3
Odborný robotník na likvidáciu a recykláciu - odpadová voda	3
Odborný robotník v skladovaní v poľnohospodárskej oblasti*	3
Odborný robotník prevádzkového a rozpočtového manažmentu vo vidieckej	3
Odborný robotník pre oblasť biomasy a bioenergií*	3
Debnár	3
Jemná optika	3½
Kvalifikovaný robotník v oblasti poľnej zeleniny*	3
Stavba domov z prefabrikátov	3
Asistencia v oblasti finančníctva a účtovníctva	3
Obchodník vo finančných službách	3
Kvalifikovaný robotník v rybárskom priemysle*	3
Pracovník v oblasti fitnessu	3
Spracovanie mäsa	3
Predaj mäsa	3
Kvalifikovaný robotník v oblasti lesného hospodárstva*	3
Kvalifikovaný robotník na ošetrovanie lesoparkov a lesov*	3
Obchodník v oblasti foto a multimédií	3
Záhradník v oblasti ošetrovania cintorínov a okrasných záhrad	3
Kaderník a výrobca parochní (stylista)	3
Pedikér	2
Úprava záhrad a trávnikov	3
Kvalifikovaný robotník v záhradníctve*	3
Odborný pracovník v oblasti gastronómie	4
Odborný pracovník v oblasti hydinárstva*	3
Kožiarstvo	3

Technika odlievania	4
Technika sklenených stavieb (modulová učňovská profesia)	3 až 4
Fúkač skla a výrobca sklenených nástrojov	3
Sklárstvo	3
Technika stavby koľajníc	3
Zlaté, strieborné a perlové výšivkárstvo	3
Zlatník, striebrotepec a klenotník	3½
Obchodník v oblasti veľkoobchodu	3
Hrnčiar	3
Výrobca rukavíc	3
Výrobca harmoník	3
Výrobca naslúchacích prístrojov	3
Zušľacht'ovač dutého skla - maľovanie na sklo	3
Zušľacht'ovač dutého skla - gravúra, rytie	3
Zušľacht'ovač dutého skla - gule	3
Výroba drevených dychových nástrojov	3
Drevárska technika (modulová učňovská profesia)	3 až 4
Asistentské služby v hoteliérstve a v pohostinských službách	3
Podkúvač	3
Zámočník v hutníctve	3
Obchodník s nehnuteľnosťami	3
Obchodník v priemyselnej oblasti	3
Informačné technológie - informatika	3½
Informačné technológie - technik	3½
Technika inštalácií a budov (modulová učňovská profesia)	3 až 4
Montér izolácií	3
Technológie chladiacich zariadení	3½
Technológie konštrukcie karosérií	3½
Kartograf	3
Výroba kartonážnych výrobkov	3
Keramik	3
Maľovanie na keramiku	2
Výroba klavírov	3½
Kuchár	3
Cukrár (pekár v rámci cukrárenských výrobkov)	3
Koštruktér	4
Kozmetik	2
Technológie automobilov (modulová učňovská profesia)	3½ až 4
Technika brúsenia krištálu	3
Tvarovanie plastov	3
Technológie v oblasti plastov	4

Kováč medi	3
Technika lakovania	3
Technik poľnohospodárskych strojov	3½
Odborný pracovník v poľnohospodárstve*	3
Potravinárska technika	3½
Perníkár a voskár	2
Staviteľ ľahkých lietadiel	3
Technika lietadiel	3½
Maliar a technik nanášania	3
Strojové vyšívanie	2
Masér	2
Murár	3
Mechatronika	3½
Obchodník v oblasti médií - masmediálna komunikácia a reklama	3½
Obchodník v oblasti médií - dizajn	3½
Obchodník v oblasti médií - mediálna technika	3½
Obrábanie kovov	3
Dizajn kovov	3
Zlievač	3
Technika obrábania kovov (modulová učňovská profesia)	3½ až 4
Výrobca korzetov	3
Servis v oblasti mobility	3
Modelár	3
Odborný pracovník v mliekárstve a syrárstve*	3
Obchodník v oblasti mliekárstva	3
Technika úpravy povrchov	3½
Úpravár povrchových materiálov	2
Odborný pracovník v oblasti pestovania ovocia*	3
Konzervovanie ovocia a zeleniny	2
Výroba organov	3½
Výrobca ortopedickej obuvi	3½
Technika v oblasti ortopédie	3½
Papierenská technika	3½
Personálne služby	3
Odborný pracovník v oblasti chovateľstva koní *	3
Pokrývač dlažby	3
Farmakologické technológie	3½
Farmakologicko-obchodná asistencia	3
Fyzikálny laborant	3½
Dlaždič a obkladač	3
Čalúnnik	3

Výrobca lemoviek	3
Preparátor	3
Výrobný technik	3½
Kominár	3
Úpravár kožušín, česaného tovaru	2
Asistent v právnej kancelárii	3
Asistent v cestovnej kancelárii	3
Reprografie	3
Odborný pracovník v reštauračných službách	3
Sedlárstvo	3
Likvidátor škodcov	3
Šalovanie	3
Staviteľ lodí	3
Výroba štítkov, značiek, etikiet	3
Výroba obuvi	3
Obuvník	3
Lanovková technika	3½
Výrobca lyží	3
Technika tienidiel	3
Obchodník v špedícii	3
Špedičná logistika	3
Klampiar	3
Administratíva v oblasti športu	3
Kamenár	3
Výrobca pečiatok a flexograf	2
Asistencia v oblasti daní	3
Odborný pracovník v oblasti udržiavania ciest	3
Výroba sláčikových a strunových nástrojov	3
Výroba pleteného tovaru	3
Štukatér a omietkár	3
Prevádzkár pre gastronomické fast-foody	3
Tapetár a dekoratér	3
Technický kreslič	3½
Textilná chémia	3½
Čistič textilu	3
Textilné technológie	3½
Pracovník v oblasti inžinierskych stavieb	3
Chov a ošetrovanie zvierat	3
Stolárstvo	3
Stolárska technika	4
Technika v oblasti prepravovaného betónu	3

Výrobca hodín - technik merania času	3½
Technika pri organizovaní podujatí	3½
Technika postupov v obilninárstve	3
Pozlacovač a úpravár	3
Technik merania	3½
Obalová technika	3½
Obchodník v poisťovníctve	3
Asistent v administratíve	3
Vulkanizovanie	3
Výrobca váh	3
Obchodník so zbraňami a muníciou	3
Mechanik zbraní	3
Kolár (aj výrobca kočiarov)	3
Tkáč	3
Odborný pracovník vo vinohradníctve a pivničnom hospodárstve *	3
Technika materiálov (modulová učňovská profesia)	3 až 3½
Stomatologická odborná asistencia	3
Zubný technik	4
Tesárstvo	3

Zdroj: Učňovské profesie online <http://lehrberufsliste.m-services.at/>, 22.09.2013,
doplnené o učňovské profesie z oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva

PRÍLOHA F: Štruktúra modulových učňovských profesií na konkrétnych príkladoch

Príklad 1: Moduly a modulové kombinácie v učňovskej profesii techniky obrábania kovov

Učňovská profesia - technika obrábania kovov

§ 1. (1) Učňovská profesia „technika obrábania kovov“ je definovaná ako modulová učňovská profesia.

(2) Okrem základného modulu záväzného pre všetkých učňov, musí byť realizované vzdelávanie aj v jednom z nasledovných hlavných modulov:

1. Strojárska technika (H1).
2. Technika stavby vozidiel (H2).
3. Technika kovových konštrukcií a opracovania plechu (H3).
4. Technika oceľových konštrukcií (H4).
5. Kováčska technológia (H5).
6. Technika výroby nástrojov (H6).
7. Zváracia technika (H7).
8. Technika obrábania rezaním (H8).

(3) Na prehĺbenie a špecializáciu vzdelávania môže byť pri zohľadnení § 1 ods. 4 zvolený ďalší modul alebo jeden z nasledovných špeciálnych modulov:

1. Automatizačná technika (S1).
2. Dizajnová technika (S2).
3. Technika konštrukcií (S3).
4. Procesná a výrobná technika (S4).

(4) Možnosti kombinácií hlavných a špeciálnych modulov:

Hlavné moduly	môžu byť kombinované s											
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	S1	S2	S3	S4
H1									X		x	x
Doba									4		4	4
H2									X		x	x
Doba									4		4	4
H3										x	x	
Doba										4	4	
H4							x			x	x	
Doba							4			4	4	
H5										x		
Doba										4		
H6								x	X		x	x
Doba								4	4		4	4
H7				x								x
Doba				4								4
H8						x			X		x	x
Doba						4			4		4	4

Zdroj: Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež (BMWFJ) 2011

Doba vzdelávania v základnom a hlavnom module trvá 3,5 roka. Ak sa učeň vzdeláva nad rámec toho v ďalšom hlavnom module alebo v špeciálnom module, predĺži sa doba vzdelávania na 4 roky. Možné sú kombinácie označené s „x“. Číslo pod „x“ je doba vzdelávania kombinácie.

Príklad 2: Moduly a modulové kombinácie v učňovskej profesii „elektrotechnika“

Učňovská profesia „elektrotechnika“

§ 1: (1) Učňovská profesia „elektrotechnika“ je definovaná ako modulová učňovská profesia.

(2) Okrem hlavného modulu záväzného pre všetkých učňov musí byť realizované vzdelávanie aj v jednom z nasledujúcich hlavných modulov:

1. Elektrotechnika a technika budov (H1).
2. Energetická technika (H2).
3. Technika zariadení a prevádzková technika (H3).
4. Automatizačná technika a technika riadenia procesov.

(3) Na prehĺbenie a špecializáciu vzdelávania môže byť pri zohľadnení § 1 ods. 4 zvolený ďalší hlavný modul alebo jeden z nasledovných špeciálnych modulov

1. Riadiaca technika budov (S1).
2. Servis pre technické vybavenie budov (S2).
3. Technika bezpečnosti zariadení (S3).
4. Obnoviteľné energie (S4).
5. Metóda sieťového plánovania a komunikačná technika (S5).
6. Elektrotechnika železníc (S6).
7. Technika bezpečnosti železníc (S7).
8. Technika železničných koľajových vozidiel (S8).
9. Technika železničnej prepravy (S9).
10. Technika údržby železničných koľajových vozidiel (S10).
11. Technika železničnej prevádzky (S11).

(4) Možnosti kombinácií hlavných a špeciálnych modulov:

Hlavné moduly	môžu byť kombinované s														
	H1	H2	H3	H4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11
H1					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Doba					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H2				x	x	x		x		x					
Doba				4	4	4		4		4					
H3				x	x	x		x		x	x	x	x	x	x
Doba				4	4	4		4		4	4	4	4	4	4
H4		x	x		x	x		x							
Doba		4	4		4	4		4							

Zdroj: Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež (BMWFJ) 2010

Doba vzdelávania v základnom a hlavnom module trvá 3,5 roka. Ak sa učeň vzdeláva nad rámec toho v ďalšom hlavnom module alebo v špeciálnom module, predĺži sa doba vzdelávania na 4 roky. Možné sú kombinácie označené s „x“. Číslo pod „x“ je doba vzdelávania kombinácie.

PRÍLOHA G: Popis učňovskej profesie a vzdelávací poriadok na príklade učňovskej profesie „obrábanie kovov“

ZBIERKA ZÁKONOV REPUBLIKY RAKÚSKO

Ročník 2012	Vydané 30. mája 2012	Časť II
182. nariadenie	Obrábanie kovov - vzdelávací poriadok	

182. Nariadenie spolkového ministra pre hospodárstvo, rodinu a mládež o učňovskom vzdelávaní v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ (obrábanie kovov - vzdelávací poriadok)

Na základe §§ 8 a 24 Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG), BGBl č. 142/1969, naposledy novelizovaný spolkovým zákonom BGBl č. 35/2012 sa nariaďuje:

Učňovská profesia „obrábanie kovov“

§ 1. (1) Učňovská profesia „obrábanie kovov“ je zriadená na dobu učňovského vzdelávania v dĺžke troch rokov.

(2) Pojmy zvolené v tomto nariadení zahŕňajú mužský ako aj ženský tvar. V učňovských zmluvách, vysvedčeníach, osvedčeníach o absolvovaní záverečných učňovských skúšok a na učňovských listoch sa musí učňovská profesia označiť v tvare zodpovedajúcom pohlaviu učňa (obrábač strojov alebo obrábачka strojov).

Odborný profil

§ 2. Formou odborného vzdelávania v učňovskom podniku a v učňovskej škole má byť učeň vzdelávaný v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ spôsobilý odborne, samostatne a sám za seba zodpovedne vykonávať nasledovné činnosti:

1. Vyrábať príslušné obrobky a diely pri zohľadňovaní predpísaných lícovaných noriem.
2. Vyhotoviť náčrty a jednoducho normovaných technických výkresov.
3. Vyrábať, skladať, upevňovať a montovať konštrukčné diely, stroje, prístroje, zariadenia a konštrukcie podľa návodu a plánov aj v prepájaní s mechanickými a pneumatickými systémami.
4. Demontovať, vykonávať opravy a údržbu v rámci súčiastok, strojov, prístrojov, zariadení a konštrukcií aj v prepájaní s mechanickými a pneumatickými systémami.
5. Evidovať a dokumentovať technické údaje o pracovnom priebehu a pracovných výsledkoch.
6. Vykonávať práce pri zohľadňovaní príslušných bezpečnostných predpisov, noriem, štandardov životného prostredia a kvality.

Popis profesie

§ 3. (1) Pre vzdelávanie v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ je stanovený nasledovný popis profesie. Uvedené zručnosti a znalosti sa musia sprostredkovať najneskôr v príslušne uvedenom

učebnom roku takým spôsobom, aby bol učeň spôsobilý vykonávať kvalifikované činnosti v zmysle odborného profilu, ktoré zahŕňajú samostatné plánovanie, realizáciu, kontrolu a optimalizáciu.

Pol.	1. rok výuky	2. rok výuky	3. rok výuky
1.	Znalosť o prevádzkovej a právnej forme učn. podniku	-	-
2.	Znalosť o organizačnej štruktúre a úlohách a o kompetenciách jednotlivých podnikových sekcií a oddelení		-
3.	Úvod do úloh, postavenia v priemyselnom odvetví a ponuky na učňovské vzdelávanie	Znalosti o pozícii na trhu a okruhu zákazníkov učňovského podniku	
4.	Znalosti o plánovaní práce a príprave práce	Realizácia plánovania práce: stanovenie pracovných krokov, pracovných prostriedkov a pracovných metód	
5.	Ergonomické prevedenie pracoviska		
6.	Znalosti o odborno-špecifických normách, predpisoch a iných technických podkladoch		
7.	Manipulácia a prevádzkovenie používaných zariadení, nástrojov, strojov, meracích a skúšobných prístrojov a pracovných pomôcok		
8.	Znalosti o materiáloch a prevádzkových materiáloch, ich vlastnostiach, možnostiach ich spracovania a možnostiach ich využitia		
9.	Čítanie a použitie technických podkladov ako náčrtov, výkresov, návodov na obsluhu		
10.	Vyhotovenie náčrtov a jednoduchých normovaných výkresov		
11.	Výber, obstaranie a kontrola potrebných materiálov		
12.	Manuálne spracovanie materiálov ako pílenie, vrtanie, brúsenie, pilovanie, vyrezávanie závitov, strúhanie atď.	-	
13.	Strojové spracovanie materiálov ako sústruženie, frézovanie, brúsenie, pílenie a strojové rezanie závitov		
14.	Znalosti o konštrukcii a funkcii strojových prvkov ako sú napr. tesné perá, čapy, ložiská, spojky, skrutky, tesnenia atď. Ako aj ich montáž a demontáž	-	
15.	Montáž a demontáž strojových prvkov ako sú napr. tesné perá, čapy, ložiská, spojky, skrutky, tesnenia atď.		
16.	Výroba uvoľniteľných (napr. skrutkové spoje) a neuvoľniteľných (napr. nity) spojov		
17.	Znalosti o chladivách a mazivách, oblasti ich využitia ako aj ich vlastnosti		
18.	Výroba príslušných obrobkov a dielcov pri zohľadňovaní predpísaných lícovaných predpisov		
19.	-	Základné znalosti o pojmoch z učenia o statike a pevnosti	-
20.	-	Výroba, skladanie, upevňovanie a montáž dielcov, strojov, prístrojov, zariadení a konštrukcií aj v prepájaní s mechanickými a pneumatickými systémami	
21.	-	Demontáž, oprava a údržba súčiastok, dielcov, strojov, prístrojov, zariadení a konštrukcií aj v prepojení s mechanickými a pneumatickými systémami	
22.	-	Znalosti a najdôležitejších druhoch povrchovej ochrany na zabránenie korózii	Kontrola povrchov ako aj vykonanie prípravných prác na ochranu pred koróziou
23.	Základné znalosti o zvaračskej metalurgii ako aj znalosti o správaní materiálu pri pôsobení tepla vzniknutého pri zvaracích procesoch		-
24.	-	Znalosti o jednoduchom tepelnom spracovaní a jeho vplyvu na vlastnosti materiálov	
25.	Základné znalosti o metódach skúšania materiálov a tvrdosti		-
26.	-	Výroba zvarových spojov metódou plameňového zvarovania a zvarovania v ochrannom plyne	
27.	Základné znalosti z oblasti elektrotechniky, pneumatiky a hydrauliky		-
28.	Znalosti o manipulovaní s elektrickým prúdom pri zohľadňovaní bezpečnostných predpisov		

Pol.	1. rok výuky	2. rok výuky	3. rok výuky
29.	-	Zaprotokolovanie a vyhodnotenie pracovných výsledkov ako aj ich dokumentácie	
30.	Znalosti a používanie príslušných anglických odborných termínov		
31.	Vedenie rozhovorov s nadriadenými, kolegami, zákazníkmi, dodávateľmi a zástupcami úradov pri zohľadňovaní odbornej terminológie		
32.	Základné vedomosti o prevádzkových nákladoch, ich ovplyvniteľnosti a dôsledkoch		-
33.	Poznatky a využívanie podnikového hardvéru softvéru		
34.	Základné vedomosti o zabezpečovaní kvality a kontrole kvality	Znalosti a aplikácia podnikovo-špecifického manažmentu kvality vrátane dokumentácie	
35.	Znalosti o povinnostiach vyplývajúcich z učňovskej zmluvy (§§ 9 a 10 BAG)		
36.	Znalosti o obsahu a cieľoch vzdelávania ako aj o dôležitých príslušných možnostiach ďalšieho vzdelávania		
37.	Opatrenia a predpisy na ochranu životného prostredia relevantné učňovskej profesii: základné vedomosti prevádzkových opatrení na zmysluplné využívanie energií v odborno-relevantnej pracovnej oblasti; základné vedomosti o zvyšných látkach vyplývajúcich z odborno-relevantnej pracovnej oblasti a o ich separovaní, zhodnocovaní a likvidácii odpadu		
38.	Znalosti príslušných bezpečnostných predpisov a noriem ako aj príslušných predpisov na ochranu života a zdravia		
39.	Znalosti o poskytovaní prvej pomoci v prípadoch špecifických pracovných úrazov v danej prevádzke		
40.	Základné znalosti pracovnoprávných predpisov podľa podnikovej vyhlášky		

(2) Počas vzdelávania v odborných znalostiach a zručnostiach je potrebné - pri zohľadňovaní požiadaviek a predpisov podniku - zamerať sa na osobnostný rozvoj učňa, aby mu boli sprostredkované kľúčové kvalifikácie, potrebné pre odbornú pracovnú silu, ako sú sociálne kompetencie (otvorenosť, schopnosť pracovať v tíme, schopnosť riešiť konflikty), vlastné kompetencie (sebahodnotenie, sebadôvera, samostatnosť, zaťažiteľnosť), metodické kompetencie (schopnosť prezentácie, rétorika v nemeckom jazyku, schopnosť dorozumieť sa v základoch anglického jazyka) a kompetencie v súvislosti so samostatným učením (pohotovosť, znalosť metód, schopnosť výberu vhodného média a materiálov).

Záverečná učňovská skúška

Rozdelenie

§ 4. (1) Záverečná učňovská skúška sa rozdeľuje na teoretickú a praktickú časť.

(2) Teoretická skúška zahŕňa predmety ako aplikovaná matematika, mechanická technológia a odborné kreslenie.

(3) Teoretická skúška sa nekoná v prípade, ak kandidát preukáže dosiahnutie cieľa výuky poslednej triedy odbornej učňovskej školy alebo úspešné ukončenie odborno-vzdelávacej strednej alebo vyššej školy, ktorá nahrádza dobu výuky v učňovskej škole.

(4). Praktická skúška zahŕňa predmety ako skúšobná práca a odborný rozhovor.

Teoretická skúška

Všeobecné ustanovenia

§ 5. (1) Teoretická skúška musí byť vykonaná v písomnej forme. Pre väčší počet skúšaných môže byť realizovaná spoločne v prípade, že to nenaruší priebeh skúšky.

- (2) Teoretická skúška musí byť spravidla vykonaná pred praktickou skúškou.
- (3) Úlohy musia byť svojím rozsahom a úrovňou primerané účelu záverečnej učňovskej skúšky a požiadavkám odbornej praxe.
- (4) Písomné práce kandidáta na skúšku musia byť primerane špecifikované.

Aplikovaná matematika

- § 6.** (1) Skúška musí zahŕňať úlohy zo všetkých následne uvedených okruhov:
1. Výpočet dĺžok a výpočet plôch.
 2. Výpočet objemu a výpočet hmotnosti.
 3. Výpočet práce, výpočet výkonnosti a výpočet účinnosti.
 4. Fyzikálne výpočty (pevnosť, ťah, tlak a rez).
- (2) Používanie matematických pomôcok na rátanie, vzorcov a tabuliek je povolené.
- (3) Úlohy sa stanovujú tak, aby mohli byť spravidla vykonané za 90 minút.
- (4) Skúška má byť ukončená po 105 minútach.

Technológia

- § 7.** (1) Skúška má zahŕňať heslovité odpovedanie na úlohy zo všetkých nasledovných okruhov:
1. Náuka o materiáloch.
 2. Technológia výroby.
 3. Metódy merania a kontroly.
 4. Strojové prvky.
 5. Bezpečnosť a ochrana životného prostredia.
- (2) Skúška môže byť realizovaná aj v predprogramovanej dotazníkovej forme. V takomto prípade je potrebné stanoviť z každého okruhu po štyroch otázkach.
- (3) Úlohy sa stanovujú tak, aby mohli byť spravidla vykonané za 60 minút.
- (4) Skúška má byť ukončená po 80 minútach.

Odborné kreslenie

- § 8.** (1) Skúška má zahŕňať vyhotovenie výkresu na výrobu mechanického obrobku.
- (2) Úloha sa stanovuje tak, aby mohla byť vykonaná za 90 minút.
- (3) Skúška má byť ukončená po 120 minútach.

Praktická skúška

Skúšobná práca

- § 9.** (1) Skúška má byť vykonaná podľa zadania skúšobnej komisie vo forme spracovania podnikovej zákazky.
- (2) Úloha sa má rozložiť na pracovné skúšky v oblasti spracovania kovov vrátane pracovného plánu, bezpečnostných opatrení a na ochranu zdravia pri práci, každopádne opatrenia na ochranu životného prostredia a kontroly kvality. Jednotlivé kroky musia byť pri realizácii úlohy ručne alebo počítačovo zdokumentované. Skúšobná komisia môže dať skúšanému pri zadaní úlohy k dispozícii príslušné podklady. V rámci skúšobnej práce musia byť preukázané predovšetkým nasledovné činnosti:

1. Mechanická skúšobná práca (zručnosti v spracovaní materiálu ručne a strojovo) podľa zadania vrátane sústruženia, frézovania a zvarovania.
2. Zloženie vyhotovených mechanických častí pod písm. a.
- (3) Skúšobná komisia musí stanoviť skúšobnú úlohu so zreteľom na účel záverečnej učňovskej skúšky, požiadavky odbornej praxe a okruh činností učňovského podniku, ktorá môže byť spravidla vykonaná do siedmich hodín.
- (4) Skúška má byť ukončená po deviatich hodinách.
- (5) Na hodnotenie skúšobnej práce sú smerodajné nasledovné kritériá:
 1. Rozmerová stálosť.
 2. Správnosť uhlov.
 3. Rovnosť.
 4. Odborné spracovanie materiálu.
 5. Odborná montáž a funkčné zloženie.

Odborný rozhovor

- § 10.** (1) Skúška formou odborného rozhovoru sa skladá pred celou skúšobnou komisiou.
- (2) Odborný rozhovor má vyplývať z praktickej činnosti. Za používania odborných termínov sa pritom overujú praktické vedomosti skúšaného. Skúšaný má znázorniť odborné problémy a ich riešenie, poukázať na súvislosti s danou úlohou a zdôvodniť spôsob postupov pri realizácii úlohy. Skúška má byť vedená podľa možnosti formou živého rozhovoru pri zadaní témy na rozhovor vykreslením situácie a problémov.
- (3) Okruh tém musí zodpovedať účelu záverečnej učňovskej skúšky a požiadavkám odbornej praxe. Je pritom potrebné využívať skúšobné vzorky, materiálové vzorky, demonštračné objekty, aparáty, prístroje, nástroje alebo schémy. Potrebné je aj začleniť do toho otázky o príslušných bezpečnostných predpisoch, ochranných opatreniach a prevencii úrazov ako aj príslušné opatrenia na ochranu životného prostredia a opatrenia na likvidáciu odpadového materiálu.
- (4) Odborný rozhovor má s každým skúšaným trvať 15 minút. K predĺženiu o maximálne 10 minút môže dôjsť v individuálnych prípadoch, ak pre skúšobnú komisiu nie je inak možné bez pochybností ohodnotiť výkon skúšaného.

Opakovanie skúšky

- § 11.** (1) Záverečná učňovská skúška môže byť opakovaná.
- (2) Pri opakovaní skúšky sa majú skúšať iba tie skúšobné predmety, ktoré boli ohodnotené s hodnotením „nedostatočný“.

Nadobudnutie platnosti a záverečné ustanovenia

- § 12.** (1) Toto nariadenie nadobúda platnosť 1. júna 2012.
- (2) Tento vzdelávací poriadok pre učňovskú profesiu „obrábanie kovov“, BGBl. II č. 267/2005 v znení nariadenia BGBl. II č. 227/2008, stráca bez poškodenia ods. 5 uplynutím 31. októbra 2012 platnosť.
- (3) Vzdelávacie predpisy pre učňovské profesie „sústružník“, BGBl. č. 171/1972, v znení nariadenia BGBl. II č. „nástrojár“, BGBl. č. 386/1980, v znení nariadenia BGBl. II č. 177/2005 strácajú bez poškodenia ods. 5 uplynutím 31. októbra 2012 platnosť.

(4) Skúšobné poriadky pre učňovské profesie „sústružník“, BGBl. Č. 215/1974 v znení nariadenia BGBl č. 367/1992, strácajú bez poškodenia ods. 5 uplynutím 31. októbra 2012 platnosť.

(5) Učni, ktorí sú dňa 31. októbra 2012 vzdelávaní pre učňovské profesie obrábania kovov, sústružník alebo mechatronik, môžu byť podľa vzdelávacieho poriadku pre učňovské profesie „sústružník“ a „nástrojár“ uvedených v ods. 2 alebo podľa vzdelávacích predpisov pre učňovské profesie „sústružník“ a „nástrojár“ uvedených v ods. 3 naďalej vzdelávaní a môžu do jedného roka po uplynutí dohodnutej doby učňovskej výučby pristúpiť k záverečnej učňovskej skúške v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ na základe skúšobných predpisov, obsiahnutých vo vzdelávacom poriadku podľa ods. 2 alebo v učňovských profesiách „sústružník“ alebo „nástrojár“ na základe skúšobných poriadkov podľa ods. 4.

(6) Doby učňovskej výuky, ktoré boli absolvované v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ podľa vzdelávacieho poriadku uvedeného v ods. 2 alebo v učňovských profesiách „sústružník“ alebo „nástrojár“ podľa vzdelávacích predpisov uvedených v ods. 3, musia byť k dobe učňovskej výuky v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ podľa tohto nariadenia plne započítané.

Zdroj: Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012d (<http://ris.bka.gv.at>)

PRÍLOHA H: Úlohy a aktéri v podporovaní učňovského vzdelávania a manažmentu kvality

Qualität in der Lehre

Förderung der Lehrlingsausbildung in KMUs



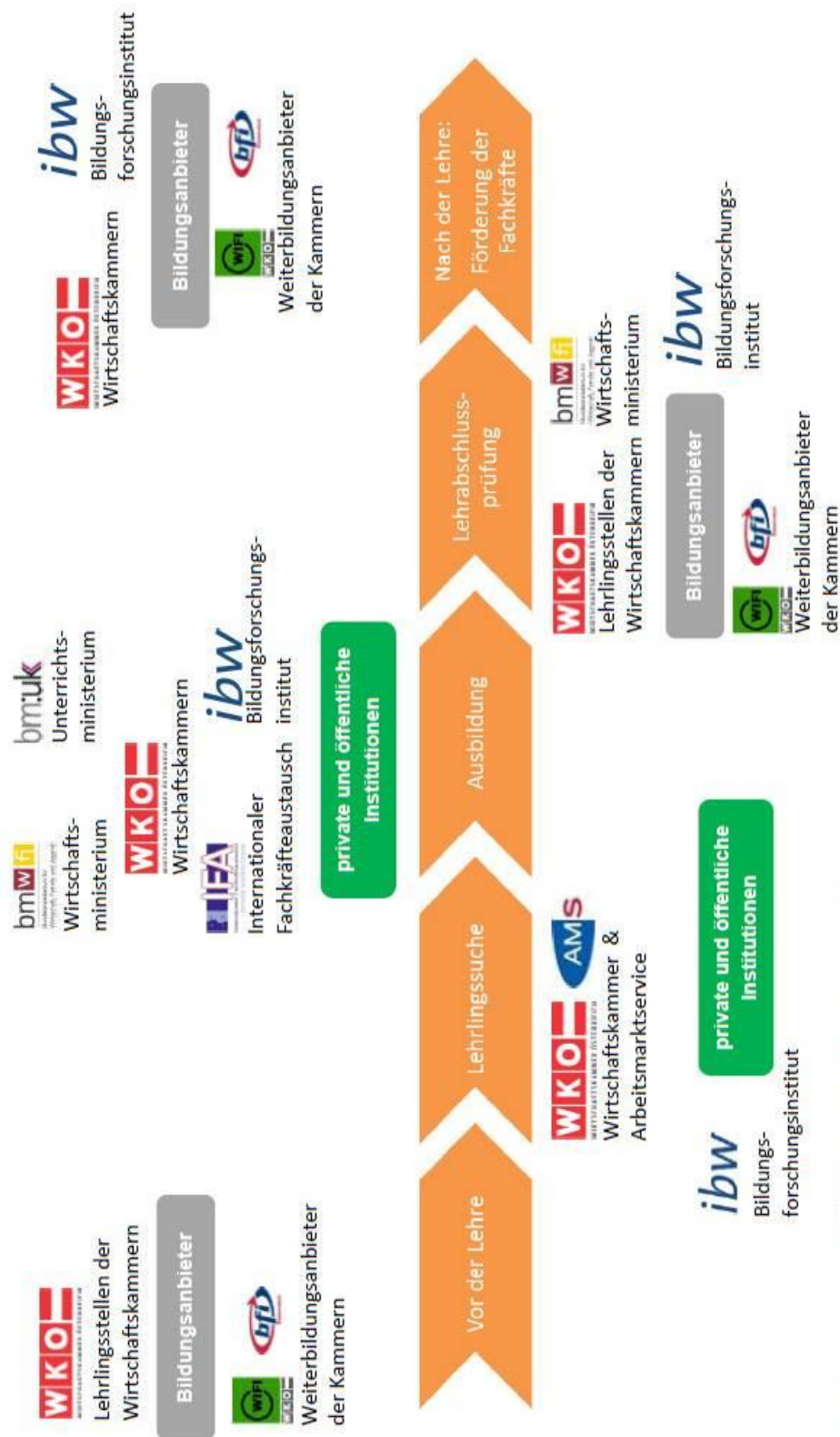
- Entwicklung neuer Lehrberufe/ Aktualisierung bestehender Lehrberufe
- Akkreditierung zum Lehrbetrieb
- Ausbildung der Ausbilder
- Berufsorientierung
 - bic.at
 - Infomaterialien
 - Lehrlingskampagnen
 - Orientierungstests
 - Schnupperlehre, Betriebsbesuche
 - Schulvorträge
 - Berufsinformessen usw.
- Lehrstellenförderungen
- Ausbildungshilfen:
 - Webplattform „Qualität in der Lehre“
 - Ausbildungsleitfäden & Checklisten
 - Fit for Future: Lehrbetriebe schaffen Zukunft
- Ausbildungsverbünde
- Lehre mit Matura
- Auslandspraktika
- Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching
- Weiterbildung der Ausbilder/Ausbilderakademien
- Vernetzung der Ausbilder (Lehrlingswarte, Ausbilderstammtische)
- Lehrlingswettbewerbe
- Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“
- Wettbewerbe: worldskills, euroskills
- Fachliche Weiterbildung (z.B. Meisterprüfung)
- Allgemeine Weiterbildung (z. B. Berufsfreifprüfung)



- Lehrstellenbörse
- Lehrlingstests/Auswahlhilfen
- Rekrutierungshilfe
- Erstellung von Prüfungsbeispielen
- Organisation der Lehrabschlussprüfungen
- Prüfungsunterlagen für Prüfer und Lehrlinge
- Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung
- Prüferschulung

Quelle: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2013

Qualität in der Lehre – Förderung der Lehrlingsausbildung in KMUs: Akteure*



Quelle: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2013

* Die Ausbildungsbetriebe sind als Akteure nicht extra angeführt.

Glosár

Vysvetlivky boli prevzaté (ak nie je uvedené inak) z Lexikónu „Vzdelávanie a profesia od A po Z“ z Odbornoinformačného počítača hospodárskych komôr Rakúska (www.bic.at).

Pojem	Vsuetlivky
Inštruktor	Inštruktor nesie v zastúpení subjektu oprávneného na vykonávanie učňovského vzdelávania zodpovednosť za riadne vzdelávanie. Stanovuje ciele a časový priebeh vzdelávania, inštruuje učňov z odborného hľadiska, robí dohľad nad vzdelávaním a udržiava kontakt s rodičmi učňov a s učňovskou školou. Počet inštruktorov v podniku závisí od počtu učňov. Zákon o učňovskom vzdelávaní stanovuje, že na 5 učňov musí byť jeden inštruktor, ktorého úlohami nie sú výlučne iba aktivity samotného vzdelávania. Na každých 15 učňov musí byť jeden inštruktor, ktorý sa venuje výlučne vzdelávaniu.
Tréning inštruktorov	Špeciálna ponuka pre inštruktorov učňovského vzdelávania, ktorý v Rakúsku nahrádza inštruktorskú skúšku.
Inštruktorská skúška	Inštruktorská skúška oprávňuje inštruktorov na vzdelávanie učňov v podniku. Inštruktorská skúška je záležitosťou úradu pre majstrovské skúšky na hospodárskych komorách. Existujú rôzne iné formy vzdelávania a skúšky, ktoré inštruktorskú skúšku nahrádzajú resp. sa jej vyrovnávajú: podnikateľská skúška, skúška dielenských majstrov alebo absolvovaný tréning inštruktorov so záverečným odborným pohovorom. Inštruktorská skúška zahŕňa pedagogický, psychologický a právny obsah. Predpokladom na pripustenie ku skúške je plnoletosť.
Vzdelávací poriadok	Vzdelávací poriadok (AO) je pojem z učňovského vzdelávania. V tomto poriadku je stanovený špecifický popis učňovskej profesie s odbornými základnými vedomosťami, znalosťami a schopnosťami, ktoré musia byť počas doby výučby bezpodmienečne sprostredkované. Vzdelávací poriadok je porovnateľný s učebnými osnovami.
Vzdelávacie združenie	Učňovské podniky sa zaväzujú vzdelávať učňov vo všetkých zručnostiach a znalostiach, ktoré sú uvedené v popise profesie. Na základe vysokej špecializácie nemôžu niektoré podniky vzdelávať vo všetkých položkách popisu profesie. V takýchto prípadoch existuje možnosť sprostredkovať učňom tento obsah v rámci vzdelávacieho združenia v iných vzdelávacích zariadeniach (napríklad v inom podniku).
Mimoriadna učňovská skúška	K učňovskej záverečnej skúške môžu byť výnimočne pripustené aj osoby, ktoré neabsolvovali žiadne učňovské vzdelávanie a ani sa nevyučili v učňovskej profesii v porovnateľnom školskom vzdelávaní. Sú to: • Osoby, ktoré dovŕšili 18. rok života a vedia hodnoverne preukázať, že získali potrebné zručnosti a znalosti pre danú učňovskú profesiu iným spôsobom (napr. príslušnou dobou zaúčania, činnosťou v praxi alebo v kurzoch). • Osoby, ktoré absolvovali najmenej polovicu doby výuky učňovskej profesie a nemajú možnosť uzavrieť učňovskú zmluvu na ostávajúce obdobie.
Doba ponechania	Vzdelávací podnik si musí učňa, ktorému končí učebný pomer po uplynutí doby výuky dohodnutej v učňovskej zmluve alebo zložením záverečnej učňovskej skúšky, v podniku ešte tri mesiace vykonávať vyučenú profesiu. (Zdroj: BAG § 18)

Zákon o učňovskom vzdelávaní (BAG)	BAG (= Zákon o učňovskom vzdelávaní) upravuje podnikové učňovské vzdelávanie v Rakúsku. Zákon stanovuje, ako majú učni byť vzdelávaní, ako musia byť vzdelaní inštruktori, aké povinnosti majú učni, inštruktori a rodičia, ako majú vyzerat' učňovské zmluvy, dĺžku trvania doby výuky, ako majú byť vytvárané predpisy v oblasti vzdelávania atď'..
Popis profesie	Všeobecne označuje pojem popisu profesie spoločnú predstavu skupiny (alebo spoločenstva) o odbornej činnosti v danej profesii. Zohľadňované sú pritom často tri nasledovné aspekty: 1) právne normy a štandardy platné pre danú profesiu, 2) činnosti a úlohy typické pre danú profesiu a rozsah kompetencií resp. profesných oprávnení, 3) potrebné formálne vzdelanie a neformálne kvalifikácie. V učňovskom vzdelávaní je popis profesie (podľa učňovských rokov) členený katalóg odborných základných vedomostí, znalostí a zručností, ktoré musia byť počas vzdelávania bezpodmienečne sprostredkované. Popis profesie je súčasťou vzdelávacieho poriadku.
Odborný profil	Odborný profil (profil profesie) je pojem z učňovského vzdelávania a označuje stručný zoznam odborných požiadaviek na učňa s ukončeným učňovským vzdelaním. Odborný profil je spravidla súčasťou vzdelávacieho poriadku.
Učňovská škola	Učňovská škola je popri učňovskom podniku druhé miesto vzdelávania v rámci učňovského vzdelávania. V učňovskej škole získavajú učni teoretické vzdelanie potrebné pre vykonávanie svojej profesie, a rozširujú si svoje všeobecné vzdelanie. V škole získavajú aj ďalšie odborné-praktické znalosti.

Spolková rada pre učňovské vzdelávanie	Spolková rada pre učňovské vzdelávanie je grémium zložené zo zástupcov sociálnych partnerov, ktorí sú delegovaní z ministerstva hospodárstva, a ktorí pre ministerstvo vykonávajú poradenskú činnosť v otázkach učňovského vzdelávania a pri zmenách zákonov a pri nových poriadkoch pripomienkujú návrhy a predkladajú koncepcie. (Zdroj: BMWFJ - Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo, rodinu a mládež 2012a, S. 21)
Kombinované učňovské vzdelávanie	V učňovskom vzdelávaní existuje možnosť vyučovať sa súčasne v dvoch učňovských profesiách (= kombinované učňovské vzdelávanie). Kombinované učňovské vzdelávanie trvá maximálne 4 roky. Návšteva učňovskej školy je pri kombinovanom učňovskom vzdelávaní upravená rôznym spôsobom. V zásade však platí, že počas roka výuky musí učeň navštevovať jednu učňovskú školu z dvoch odborných zameraní.
Duálne vzdelávanie	Odborné vzdelávanie v rámci učňovského vzdelávania sa koná na dvoch miestach vzdelávania: v podniku a v učňovskej škole. Práve preto sa hovorí o duálnom (= dvojkoľajovom) vzdelávaní.
Určovacie konanie	Spôsob zisťovania, či podnik spĺňa predpoklady na vzdelávanie učňov v určitej učňovskej profesii. Konanie je realizované na žiadosť (učňovského) podniku zo strany miestneho úradu pre záležitosti učňov v spolupráci s robotníckou komorou. Ak sú splnené všetky predpoklady, dostane podnik rozhodnutie o určení, ktorý osvedčuje to, že podnik smie prijímať a vzdelávať učňov.

Integračné odborné vzdelávanie	Integračné odborné vzdelávanie je model vzdelávania, ktorým je umožňované získanie odbornej (čiastkovej) kvalifikácie osobám, ktoré sú na trhu práce znevýhodnené. V rámci integračného odborného vzdelávania môžu isté osoby (napr. s ukončenou povinnou školskou dochádzkou s negatívnymi výsledkami, občania s postihnutím podľa zákona o zamestnávaní občanov s postihnutím) získať učňovské vzdelanie (odbornú prípravu) na základe doby výuky predĺženej o jeden rok (vo výnimiočných prípadoch o dva roky) alebo môžu získať čiastkové kvalifikácie potrebné v oblasti hospodárstva v jednej alebo viacerých učňovských profesiách.
Záverečná učňovská skúška (v nemč. LAP)	Pri záverečnej učňovskej skúške sa zisťuje, či si uční osvojili potrebné know-how na vykonávanie svojej profesie. Skúšku skladajú pred expertami.
Sujekt oprávnený na vykonávanie učňovského vzdelávania	Subjekt oprávnený na vykonávanie učňovského vzdelávania je osoba zodpovedná za vzdelávanie učňov v podniku.
Učňovské profesie	Učňovské profesie sú profesie, cez ktoré sa učňovské vzdelávanie formou duálneho systému (duálne vzdelávanie) koná. Vo vzdelávacích a skúšobných poriadkoch zákonodarca stanovuje obsah vzdelávania a určuje, v ktorých znalostiach a schopnostiach musí byť učeň pri záverečnej učňovskej skúške preskúšaný. Predpokladom na vyučenie sa v učňovskej profesii je splnenie všeobecnej školskej povinnosti (povinná školská dochádzka) a uzavretie učňovskej zmluvy s učňovským podnikom. V Rakúsku existuje 199 remeselných učňovských profesií a 15 učňovských profesií v oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva. (stav z júna 2013).
Zoznam učňovských profesií	Zoznam učňovských profesií je abecedný zoznam všetkých remeselných, priemyselných učňovských profesií a učňovských profesií orientujúcich sa na sektor služieb, ktorý bol vydaný Spolkovým ministerstvom pre hospodárstvo, rodinu a mládež. Zoznam obsahuje dobu výuky, úpravy v rámci príbuzných profesií a odkaz na platné vzdelávacie a skúšobné poriadky v jednotlivých učňovských profesiách. Neobsahuje 15 učňovských profesií v oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva.
Učňovská odmena (finančná odmena pre učňov)	Uční vykonávajú počas svojho vzdelávania produktívnu prácu. Z tohto dôvodu dostávajú od vzdelávateľského podniku takzvanú učňovskú odmenu. Táto odmena sa vypláca aj za čas návštevy učňovskej školy.
Úrad pre záležitosti učňov	Úrad pre záležitosti učňov je miestom prvého kontaktu pre všetky otázky týkajúce sa učňovského vzdelávania. V každej spolkovej krajine sa nachádza jeden úrad pre záležitosti učňov pri hospodárskej komore (pre všetky remeselné učňovské profesie) a úrad pre záležitosti učňov a odborné vzdelávanie v oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva (pre všetky učňovské profesie v oblasti poľnohospodárstva a lesného hospodárstva). Na tomto úrade pre záležitosti učňov sa zaprotokoluje učňovská zmluva a podáva sa prihláška na záverečnú učňovskú skúšku.

Učňovská zmluva	Učňovská zmluva je písomná zmluva medzi učňom a subjektom oprávneným na vykonávanie učňovského vzdelávania so zákonne presne upraveným obsahom. V prípade učňov, ktorí ešte nemajú 18 rokov, musí zmluvu podpísať ich zákonný zástupca (rodič).
Rozdelenie do modulov	Rozdelenie vzdelávania do modulov označuje vo vývoji učňovských profesií skladačkovú stavbu učňovského vzdelávania s viacerými možnosťami kombinácií a špecializácií. Cez povinné vzdelávanie v „základnom module“ je zabezpečená široká škála základného vzdelávania. Modelová učňovská profesia sa skladá z troch modulov („častí skladačky“).
Zaprotokolovanie učňovskej zmluvy	Zaprotokolovanie učňovskej zmluvy je povolenie úradu pre záležitosti učňov na vzdelávací pomer. Úrad pre záležitosti učňov overuje údaje v učňovskej zmluve a spôsobilosť vzdelávacieho podniku. Zaprotokolovanie je predpokladom na neskoršie pripustenie učňa k záverečnej učňovskej skúške. (Zdroj: BMWFJ - SPOLKOVÉ MINISTERSTVO PRE HOSPODÁRSTVO, RODINU A MLÁDEŽ 2012a, S. 17)
Skúšobný poriadok	V učňovskom vzdelávaní stanovuje všeobecný skúšobný poriadok ustanovenia na vykonanie záverečných učňovských skúšok, doplnkových skúšok, opakovaných skúšok ako aj čiastkových a dodatočných skúšok podľa Zákona o učňovskom vzdelávaní (BAG). Na vykonanie skúšok v jednotlivých učňovských profesiách sa okrem toho musia uplatniť mimoriadne ustanovenia, ktoré sú pre každú učňovskú profesiu upravované zvlášť.
Čiastková kvalifikácia	O čiastkovej kvalifikácii hovoríme v prípade, ak sa vzdelávanie v jednej učňovskej profesii vymedzí na časti popisu profesie a vzdelávanie nie je realizované v plnom rozsahu popisu profesie. Čiastková kvalifikácia je prípustná iba v prípade, že vzdelávajúci sa nie je z určitých dôvodov schopný vyučiť sa v plnom rozsahu popisu profesie, avšak toto neplatí v prípade, ak podnik nie je schopný vzdelávať v plnom rozsahu popisu profesie.
Pomerné počty	Pomerné čísla udávajú pomer medzi počtom inštruktorov a učňov, t. j. koľko učňov pripadá na jedného inštruktora.

Literatúra

- Archan, Sabine: Modularisierung der österreichischen Lehrberufe (Rozdelenie rakúskych učňovských profesií do modulov), vydané v: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts. Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. (Perspektívy profesnej koncepcie. Význam profesie pre vzdelávanie a trh práce). Kontaktný seminár inštitútov učňovského vzdelávania nemecky hovoriacich krajín od 9. do 11. marca 2005 v IAB v Norimbergu. (Príspevky pre výskum trhu práce a profesií, 297), Norimberg, 2005.
- Bress, Hartmut: Wissen, wo man besser und schlechter ist als die anderen. Auszubildenden-Rückmeldesystem fördert Feedback. (Vedieť, v čom sme lepší a v čom horší ako ostatní. Systém na podporu spätnej väzby pre učňov), vydané v: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Učňovské vzdelávanie vo vede a v praxi), číslo 2/2003, Bonn, 2003.
- Brötz, Rainer: Učňovská flexibilizácia a učňovský princíp, vydané v: Časopis Spolkového inštitútu pre učňovské vzdelávanie, 34. ročník, číslo 4/2005, Bonn, Júl/August 2005.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie - BBT: Federálny úrad pre odborné vzdelávanie a technológie - BBT: Příručka o nariadení. Krok za krokom k nariadeniu o základnom učňovskom vzdelávaní, 4., pozmenené vydanie, Bern, 2007.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie - BBT: Federálny úrad pre odborné vzdelávanie a technológie - BBT: Učňovské vzdelávanie - Švajčiarske faktory regiónu a konkurencie. Studie bei multinationalen Unternehmen sowie Expertinnen und Experten in der Schweiz, in Deutschland und Großbritannien. (Štúdiá multinárodných podnikov ako aj expertov/expertiek vo Švajčiarsku, v Nemecku a Veľkej Británii. Bern), 31. August 2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie (BIBB) (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen (Vzdelávacie poriadky a ako vznikajú...). 5. prepracované vydanie, Bonn, November 2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht, 2012, (Správa a údaje v oblasti učňovského vzdelávania, 2012). Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2012. (Informácie a analýzy vývoja učňovského vzdelávania, Bonn 2012)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Duale Ausbildung sichtbar gemacht. Bonn-Berlin, 2007. (Zviditeľnené duálne vzdelávanie)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Fachkräfte sichern. Duale Berufsausbildung (Zabezpečovanie odborných pracovných síl). Berlin, September 2012.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich. Zákon o učňovskom vzdelávaní. Učňovské vzdelávanie v Rakúsku.) Wien, Január 2012c.

- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. (Učňovské vzdelávanie. Duálne učňovské vzdelávanie v Rakúsku. Moderné vzdelávanie s budúcnosťou.) 13. prepracované vydanie, Wien, September 2012a.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Lehrberufe in Österreich - Ausbildungen mit Zukunft. (Učňovské profesie v Rakúsku - vzdelávanie s budúcnosťou). Vydané v roku 2012, Wien, September 2012b.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich. (Zákon o učňovskom vzdelávaní. Učňovské vzdelávanie v Rakúsku). Wien, Január 2012c.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Metallbearbeitung (Metallbearbeitung-Ausbildungsordnung). (Nariadenie Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež o učňovskom vzdelávaní v učňovskej profesii „obrábanie kovov“ (Obrábanie kovov - vzdelávací poriadok)). BGBl. II Nr. 182/2012. Wien, Máj 2012d. (<http://ris.bka.gv.at>)
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Metalltechnik (Metalltechnik-Ausbildungsordnung). (Nariadenie ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež o učňovskej profesii „mechatronika“ (Mechatronika - vzdelávací poriadok)). BGBl. II Nr. 148/2011. Wien, April 2011. (<http://ris.bka.gv.at>)
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Elektrotechnik (Elektrotechnik-Ausbildungsordnung). (Nariadenie ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež o učňovskom vzdelávaní v učňovskej profesii „elektrotechnika“ (Elektrotechnika - vzdelávací poriadok)). BGBl. II Nr. 195/2010. Wien, Jún 2010. (<http://ris.bka.gv.at>)
- Cort, Pia: Learning at work and at school - a VET student perspective on the strengths and weaknesses of “dual” training. Aarhus, 2008.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine; Mayer, Martin: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich, 2010 - 2011, Endbericht. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung - öibf, i. A. des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (Správa o situácii zamestnanosti mladých ľudí a učňovské vzdelávanie v Rakúsku, 2010-2011, Záverečná správa. Rakúsky inštitút pre výskum učňovského vzdelávania - öibf z poverenia Spolkového ministerstva pre hospodárstvo, rodinu a mládež), Wien, Máj 2012.
- Dornmayr, Helmut; Schönherr, Anna: Nach der Lehre in Salzburg. Eine empirische Erhebung bei Salzburger Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen drei Jahre nach Lehrabschluss. ibw-Forschungsbericht Nr. 172 (Podľa učňovského vzdelávania v

Salzburgu. Empirický prieskum medzi salzburskými absolventami a absolventkami učňovského vzdelávania tri roky po ukončení učňovského vzdelávania). Wien, 2012.

Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine: Lehlingsausbildung im Überblick 2013. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 176, (Prehľad o učňovskom vzdelávaní 2013. Štrukturálne údaje, trendy a perspektívy. Ibw- správa z výskumu č. 176). Wien, 2013.

Dostal, Werner: Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB, erschienen in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (Pojem profesie vo výskume v oblasti profesií IAB, vydané v Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompodium, Prieskum trhu práce a profesií. Príspevky k prieskumu trhu práce a profesií.): BeitrAB 250, S. 463-474, 2002.

Dustmann, Christian; Schönberg, Uta: What Makes Firm-based Vocational Training Schemes Successful? The Role of Commitment. Vydané v: American Economic Journal: Applied Economics 2012, 4(2), S. 36-61.

Ebbinghaus, Margit: Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 109, (Ideál a realita v oblasti kvality učňovského odborného vzdelávania v podnikoch. Pohľad zo strany vzdelávacích podnikov. Spisy Spolkového inštitútu pre učňovské vzdelávanie, č. 109). Bonn, 2009.

Ebbinghaus, Margit; Gei, Julia; Hucker, Tobias; Ulrich, Joachim Gerd: Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2012. (Imidž duálneho učňovského vzdelávania v Nemecku. Výsledky z monitoringu expertov BIBB 2012). Bonn, Február 2013.

Ebner, Christian: Neue Wege für die duale Berufsausbildung - ein Blick auf Österreich, die Schweiz und Dänemark. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (wzb), WZBrief Arbeit, (Nové cesty duálneho učňovského vzdelávania - pohľad na Rakúsko, Švajčiarsko a Dánsko. Vedecké centrum pre sociálny výskum v Berlíne (wzb), WZBrief Arbeit). Vydanie 04, Berlin, November 2009.

Ebner, Christian: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsbildung im internationalen Vergleich. (Úspešne na trh práce? Duálne učňovské vzdelávanie v medzinárodnom porovnaní). Vydavateľstvo: Campus Verlag, Frankfurt am Main 2013.

European Training Foundation (ETF) (Hrsg.): Work-based learning: benefits and obstacles. A literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries. Torino, 2013.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung - CEDEFOP: Neue Technologien und Anforderungen an die Qualifikation in der Entwicklung der Berufsbildung der Tschechoslowakei. (Európske centrum pre podporu učňovského vzdelávania -

- CEDEFOP: Nové technológie a požiadavky na kvalifikácie vo vývoji učňovského vzdelávania v Československu.) 1. vydanie , Berlin 1990.
- European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP: Initial vocational education and training (IVET) in Europe, Review. Thessaloniki, 2008a.
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung - CEDEFOP: Sozialpartner und sektorale Ausbildungsfonds: Mobilisierung der Ressourcen. (CEDEFOP: Sociálni partneri a rezortné fondy vzdelávania: Mobilizácia zdrojov). Krátka správa 3. Thessaloniki , Apríl 2008b.
- European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP: Learning and Innovation in Enterprises. Thessaloniki, 2012.
- European Commission: Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- European Commission: Work-Based Learning in Europe. Practises and Policy Pointers. Juni 2013.
- Euler, Dieter: Das duale System in Deutschland - Vorbild für einen Transfer ins Ausland? (Duálny systém v Nemecku - vzor pre transfer do zahraničia?). Nadácia Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013.
- Faust, Dennis: Gründe für die Attraktivität des dualen Systems in Deutschland, Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) (Dôvody pre atraktivitu duálneho systému v Nemecku, komunikačný a informačný systém v učňovskom vzdelávaní (KIBB)). Požiadavka ID 694, 11.05.2011.
- Frank, Irmgard; Kremer, Manfred; Paulini-Schlottau, Hannelore: Berufsprinzip und Konsensprinzip: Noch zeitgemäß? - oder „Totgesagte leben länger“. erschienen in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): 40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen - Beraten - Zukunft gestalten, (Princíp profesie a princíp konsenzu: Ešte aktuálne? - alebo „Vyhlásené za mŕtve žije dlhšie“, vydané Spolkovým inštitútom pre učňovské vzdelávanie (Hrsg.): 40 rokov výskumu - poradenstva - vytvárania budúcnosti). Bonn, 2010.
- Fuhrer, Marc; Schweri, Jürg: Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe. Schlussbericht. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie - BBT, (Náklady a úžitok z dvojročných učňovských vzdelávaní z pohľadu podnikov. Záverečná správa. Štúdia z poverenia Federálneho úradu pre učňovské vzdelávanie a technológie - BBT). Zollikofen, Juni 2010.
- Gelderblom, Arie: Apprenticeship: dead-end sectors and occupations? Implications of structural change and new employment possibilities for apprenticeship training. erschienen in: Cedefop (ed) Vocational education and training - the European research field Background report - Volume I, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.

- Heidenreich, Martin: Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung, vydané v: H.-J. Apel, K.-P. Horn, P. Lundgreen und U. Sandfuchs (Hrsg.): Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung. Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozeß. (Konštrukcia profesií a profesionalizácia. Výnosy sociologického výskumu; Konštrukcia a profesionalizácia. Výnosy sociologického výskumu. Profesionalizácia pedagogických profesií v historickom procese). S. 35-58, Bad Heilbrunn, 1999.
- Heinrich, Jörg: DUAL - Duale Berufsausbildung eröffnet neue Chancen für Ausbildung und Beschäftigung in Portugal, Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. (Duálne učňovské vzdelávanie otvára nové šance pre vzdelávanie a zamestnanosť v Portugalsku - BIBB: Učňovské vzdelávanie vo vede a praxi). Č. 3/2007.
- Hensge, Kathrin; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel: Kompetenzstandards in der Berufsausbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung. (Kompetenčné štandardy v učňovskom vzdelávaní, Spolkový inštitút pre učňovské vzdelávanie) Bonn, 27. August 2009.
- Hoeckel, Kathrin; Field, Simon; Grubb, W. Norton: Learning for Jobs. OECD-Studie zur Berufsbildung. Schweiz. OECD, April 2009.
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw: Checkliste Qualität in der Lehre. (Kontrolný zoznam kvality v učňovskom vzdelávaní). Wien, Október 2012.
- International Labour Organization (ILO): Overview of Apprenticeship Systems and Issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment. Genf, 2012.
- Kägi, Wolfram; Frey, Miriam; Hof, Stefanie: Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds. Schlussbericht. (Analýza účinnosti vyhlásených všeobecne záväzných fondov učňovského vzdelávania. Záverečná správa). Bazilej, 03.10.2008.
- Kremer, Manfred: Berufsprinzip sichert Qualitätsanspruch der Ausbildung. erschienen in: Berufskonzept und Berufe, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 34. Jahrgang, Heft 4/2005, Bonn, Juli/August 2005.
- Lassnigg, Lorenz; Markowitsch, Jörg (Hrsg.): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Innovationen in der Berufsbildung - IBB-Forschung Band 4, (Prehľad kvality, anticipačné mechanizmy a manažment kvality v rakúskom učňovskom vzdelávaní. Inovácie v učňovskom vzdelávaní - IBB - výskum, zväzok 4). Innsbruck, 2005.

- Lenger, Birgit; Löffler, Roland; Dornmayr, Helmut: Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht. Studie im Auftrag des AMS Österreich und der Arbeiterkammer Wien, (Mladiství v mimopodnikovom učňovskom vzdelávaní. Sprievodná evaluácia. Záverečná správa. Štúdia z poverenia AMS Rakúsko a Robotníckej komory Viedeň). Wien, Jún 2010.
- Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi; Zwick, Thomas: Poaching and Firm Sponsored Training: First Clean Evidence. 2010.
- Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi; Zwick, Thomas: Poaching and Firm Sponsored Training: First Clean Evidence. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Discussion Paper No. 13-037, Mai 2013.
- Pfeifer, Harald; Dionisius, Regina; Schönfeld, Gudrun; Walden, Günter; Wenzelmann, Felix: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, Abschlussbericht. (Náklady a úžitok podnikového učňovského vzdelávania, záverečná správa). Bonn, December 2009.
- Potter, Michael: Apprenticeships in Germany, Northern Ireland Assembly, Research and Information Service Briefing Paper. 30. Jänner 2013.
- Rauner, Felix: Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung. ITB-Forschungsberichte (Náklady, úžitok a kvalita podnikového vzdelávania. ITB-výskumná správa. 23/2007.
- Rauner, Felix: Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Kurzfassung, (Riadenie učňovského vzdelávania v medzinárodnom porovnaní. Štúdia z poverenia Nadácie Bertelsmann Stiftung. Krátka verzia). Gütersloh, 2008.
- ReferNet Slovakia: Slovakia. VET in Europe - Country Report 2011.
- Schmid, Kurt, Hafner, Helmut: Reformoptionen für das österreichische Schulwesen. Internationaler Strukturvergleich und notwendige Reformen aus Sicht der Unternehmen. (Možnosti reformy pre rakúske školstvo. Medzinárodné štrukturálne porovnanie a potrebné reformy z pohľadu podnikov). ibw- výskumná správa č. 161, Wien 2011.
- Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung: Leistungen - europäischer Vergleich - Perspektiven. In: ibw-Mitteilungen 3. Quartal, (Učňovské vzdelávanie: výkony - európske porovnanie - perspektívy). Wien 2006.
- Schneeberger, Arthur, Nowak, Sabine: Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme. Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung. (Brzdíace a podporné faktory pri prijímaní učňov. Výsledky prieskumu v učňovských podnikoch). ibw-vzdelávanie & hospodárstvo č. 41, Wien, Mai 2007
- Schweri, Jürg: Kosten und Nutzen der Ausbildung aus der Sicht der Betriebe in der Schweiz. Vortrag Arbeitstagung (Náklady a úžitok z pohľadu podnikov vo Švajčiarsku. Prednáška z pracovnej konferencie). IBB, Brémy, 2010.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (Hrsg.): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2013. (Štátny sekretariát pre vzdelávanie, výskum a inovácie (SBFI): Učňovské vzdelávanie vo Švajčiarsku). Bern, 2013

Steedman, Hilary; Wagner, Karin; Foreman, Jim: ICT skill supply in the UK and Germany. How firms cope with skill supply challenges, erschienen in: European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP (Hrsg.): European Journal of Vocational Training Nr. 37, Thessaloniki, 2006.

Steedman, Hilary: Adapting to Globalised Product and Labour Markets. New Models For Apprenticeship In Europe. Institute for Futures Studies Stockholm, 2007

Steedman, Hilary: Overview of apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment, International Labour Office, Skills and Employability Department. Genf, 2012.

Strupler, Mirjam; Wolter, Stefan C.: Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte - auch für die Betriebe: Ergebnisse aus der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Betriebe. (Duálne učňovské vzdelávanie: úspešný vývoj - aj pre podniky: výsledky z tretieho prieskumu v oblasti nákladov a úžitku vo vzdelávaní učňov z pohľadu podnikov). Vydavateľstvo: Rüegger Verlag, Glarus/Chur, 2012.

The International Network on Innovative Apprenticeship (INAP): Memorandum. "An Architecture for Modern Apprenticeships". Standards for Structure, Organisation and Governance. April 2012.

Tritscher-Archan, Sabine; Grün, Gabriele; Nowak, Sabine; Weiß, Silvia: Berufsbildung in Europa - Länderbericht Österreich. Učňovské vzdelávanie v Európe - správa z Rakúska). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw, Wien, November 2012.

Ulmer, Philipp; Gutschow, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? (Nariadenie o spôsobilosti inštruktorov 2009: Čo je nové?). Vydané v.: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) Nr. 3/2009.

Weber, Friederike; Putz, Sabine; Stockhammer, Hilde: Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss. erschienen in: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. (Kompetencia so systémom, školenia AMS orientované na výsledky vzdelávania ako kroky ku kvalifikácii formou záverečnej učňovskej skúšky). Vydanie 14, 2011, Wien.

Zdroje online

- Akademie für Ausbilder: <http://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/home/>, 10.08.2013
- Berufsbildner AG: <http://berufsbildner.ch/>, 07.08.2013
- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung: Wie entsteht eine Ausbildungsordnung. <http://www.bibb.de/de/4963.htm>, 28.08.2013
- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung: Neuordnungsverfahren. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_neuordnungsverfahren.pdf, 14.08.2013
- Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Kanton Basel-Landschaft et al.: Berufslehre plus Berufsmatura. http://www.berufsmaturbb.ch/fileadmin/media/pdf/GVBS_BM_Broschuere_23_01_12.pdf, 08.10.2013
- Bundesagentur für Arbeit: Slowakei. http://www.arbeitsagentur.de/nn_682254/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeit/laenderinfo/P-S/Slowakei/Slowakei-Nav.html, 10.10.2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung et al.: Praktisch unschlagbar. Vom Betrieb an die Hochschule. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/535.php>, 08.10.2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung et al.: Praktisch unschlagbar. Meister-BAföG - die Aufstiegsförderung. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/114.php>, 08.10.2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung et al.: Praktisch unschlagbar. Das Weiterbildungsstipendium. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/115.php>, 08.10.2013
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Berufsmatura (BMUKK): Lehre mit Reifeprüfung. <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bm/berufsmatura.xml>, 10.10.2013
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Berufsmatura (BMUKK): QIBB - Qualitätsinitiative Berufsbildung. <https://www.qibb.at/de/home.html>, 02.08.2013
- European Commission: Europydia - Czech Republik. <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Terminology>, 10.10.2013
- GAB München - Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH: <http://www.ausbilder-weiterbildung.de>, 07.08.2013
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Qualität in der Lehre. www.ausbilder.at/qualitaet, 11.10.2013

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Online-Lehrberufsliste.

<http://lehrberufsliste.m-services.at/>, 22.09.2013

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Infoblatt Zertifizierte

Prüferin/Zertifizierter Prüfer für Lehrabschlussprüfungen. http://lehrequali.m-services.at/images/qualilehre/infoblatt/Info_Zertifizierung.pdf, 18.08.2013

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Erfolgreich prüfen.

http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1364286944_handbuch_erfolgreich_pruefen.pdf, 18.08.2013

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer: Gestreckte Abschlussprüfung.

<http://www.ihk-niederrhein.de/Abschlusspruefung-in-zwei-zeitlich-auseinander-fallenden-Teilen>, 12.11.2013

SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Qualität der Berufsbildung. QualiCarte.

<http://www.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>, 06.08.2013

SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Lexikon der Berufsbildung: Organisationen der Arbeitswelt.

<http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=510&lex=1>, 26.08.2013

SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Lexikon der Berufsbildung: Abschlussprüfung.

<http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=398&lex=0>, 14.10.2013

SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Gymnasiale Maturität - was nun?

<http://www.berufsberatung.ch/dyn/51895.aspx>, 15.09.2013

Swissmem: Tecmania.ch - Way up. <http://www.tecmania.ch/de/way-up>, 15.09.2013

Tobias Bannert, Berufsinformation.org: Prüfungswesen im Dualen System.

<http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-pruefungswesen-im-dualen-system/>, 23.08.2013

waff Programm Management GmbH: Das Bildungssystem der Slowakei.

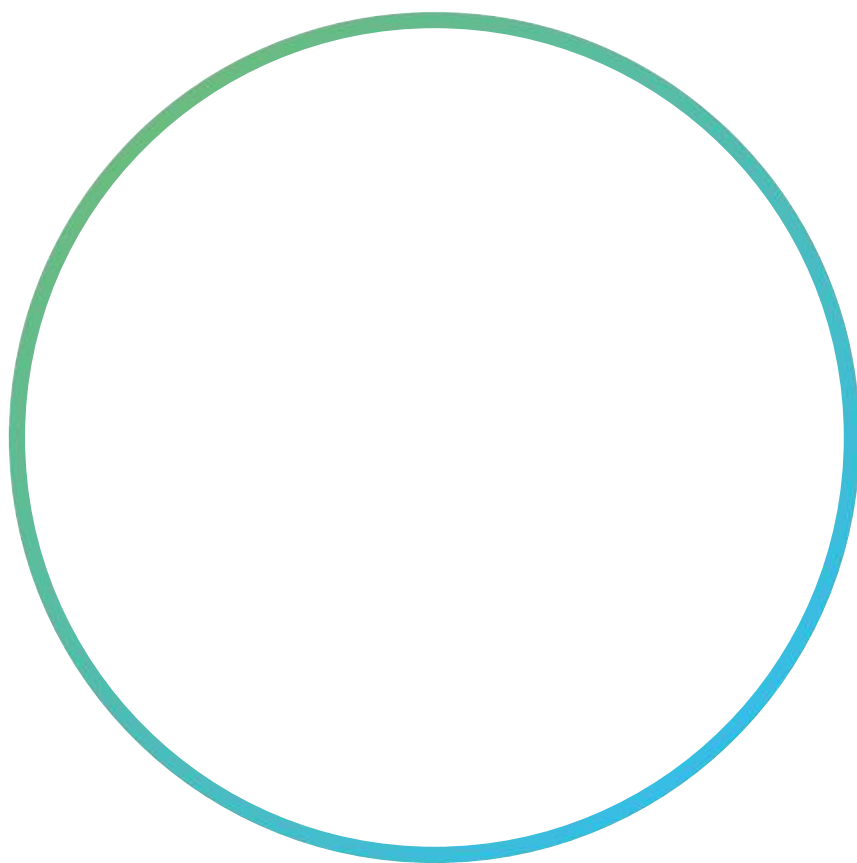
http://www.jobtour.eu/uploads/UBI/Update_Bildungssystem_SR_DE.pdf, 27.09.2013

Wirtschaftskammern Österreichs, BerufsInformationsComputer:

<http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=metalltechnik-lehrberuf&brfid=2285> und

<http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=elektrotechnik-lehrberuf&brfid=2236>, 17.10.2013

Wirtschaftskammer Steiermark: Technical Experts. www.technicalexperts.at, 10.10.2013



ISBN 978-3-200-03488-4