



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Abstrakt

Prezentovaná studie přináší ucelený přehled dat a výstupů o duálním systému odborného vzdělávání, představený na vzdělávacích soustavách evropských zemí, v nichž je duální systém aplikován. Studie popisuje duální systém odborného vzdělávání v širším kontextu celé vzdělávací soustavy a komplexu návazností na mnohé související aspekty.

Vzhledem k variabilitě odborného vzdělávání, nejen ve srovnání se světem, ale i „uvnitř“ Evropy, je vhodné hovořit spíše o různých typech odborného vzdělávání. Typologie systémů odborného vzdělávání mohou být vytvářeny podle mnoha hledisek – kdo hraje hlavní roli v jejich řízení, jaký je vztah vzdělávání k trhu práce, podle legislativních základů, místa realizace odborného vzdělávání, míry standardizace a významu výstupních certifikátů nebo podle míry stratifikace. Studie se zabývá i provázaností systémů (vnitřní soudržností a provázaností s dalším odborným vzděláváním), sledováním a řízením kvality, způsoby řízení a formami financování systémů odborného vzdělávání.

Odborné vzdělávání postavené na duálním systému je konkrétně představeno na příkladu Německa, Rakouska, Dánska, Nizozemí a Švýcarska. Duální systém je pro lepší pochopení jeho významu pro vzdělávání v dané zemi zasazen do kontextu celé vzdělávací soustavy. Studie popisuje základní charakteristiky jednotlivých duálních systémů, základní klíčová data a množství dalších aspektů – jako je legislativa, financování systému, rozdělení rolí a kompetencí, požadavky kladené na klíčové aktéry duálního systému a další.

Ukazuje se, že mezi zeměmi aplikujícími duální systém odborného vzdělávání lze nalézt mnohé společné prvky, ale je možné nalézt i dílčí rozdíly. Nizozemí slouží jako příklad země, v níž byl duální systém odborného vzdělávání zaveden poměrně nedávno. Zatímco např. v Německu nebo Rakousku jsou příslušné kompetence přeneseny výhradně na hospodářské a průmyslové komory, v Nizozemí je těmito pravomocemi vybaveno větší množství sektorově zaměřených asociací.

Význam odborného vzdělávání pro konkurenceschopnost Evropské unie je opakovaně zdůrazňován unijními institucemi a přenášen do národních vzdělávacích politik. Kodaňský proces nastartoval klíčové evropské iniciativy podpory odborného vzdělávání v Evropě a přípravu společných evropských nástrojů. V souvislosti s novým referenčním obdobím do roku 2020 a novým rozpočtovým obdobím 2014-2020 je kodaňský proces dále modifikován a vznikají nové evropské iniciativy a podpůrné nástroje typu Evropské aliance pro učňovství nebo Erasmus+.

Studie dále představuje konkrétní příklady multi- a bilaterálních dohod o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání, a to se zaměřením na země aplikující principy duálního systému. Popisuje vybrané dílčí iniciativy internacionalizace prvků duálního systému vzdělávání a nabízí i konkrétní příklady dobré praxe a přínosy duálního systému v členění na jednotlivé cílové skupiny a aktéry odborného vzdělávání.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah

1. Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve vybraných srovnatelných mimoevropských zemích.....	5
1.1. Typologie systémů odborného vzdělávání.....	6
1.2. Provázanost systémů odborného vzdělávání.....	9
1.2.1. Vnitřní soudržnost systémů odborného vzdělávání.....	10
1.2.2. Provázanost počátečního a dalšího odborného vzdělávání	11
1.3. Kvalita v systémech odborného vzdělávání	12
1.4. Způsoby řízení odborného vzdělávání	14
1.5. Financování systémů odborného vzdělávání	16
1.5.1. Modely financování odborného vzdělávání	16
1.5.2. Způsoby zajištění financování odborného vzdělávání	17
1.5.3. Podíl státu na financování odborného vzdělávání	17
1.5.4. Podíl sociálních partnerů na financování odborného vzdělávání	18
1.5.5. Podíl jednotlivce na financování odborného vzdělávání	18
2. Přínosy duálního systému odborného vzdělávání pro jednotlivé zainteresované cílové skupiny a sociální partnery.....	19
3.1. Všeobecný přínos pro společnost	24
3.1.1. Ekonomický aspekt.....	25
3.1.2. Sociální aspekt	26
3.2. Přínos duálního systému vzdělávání dle cílové skupiny.....	30
3.2.1. Přínos pro žáky/studenty v duálním systému vzdělávání.....	30
3.2.2. Přínos pro společnosti zapojené do duálního systému vzdělávání.....	34
3.2.3. Přínos duálního systému vzdělávání pro školy	38
3.2.4. Přínos duálního systému vzdělávání pro stát.....	39
3.3. Slabé stránky a rizika duálního systému odborného vzdělávání.....	41



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3. Evropská spolupráce v odborném vzdělávání.....	43
3.1. „Strategický rámec EU pro evropskou spolupráci v odborném vzdělávání“ („ET 2020“)	43
3.1.1. <i>Přehled základních dokumentů</i>	44
3.1.2. <i>Přehled hlavních evropských iniciativ a výstupů zaměřených na odborné vzdělávání</i>	55
3.1.3. <i>Výsledky kodaňského procesu – společné evropské nástroje</i>	59
Seznam tabulek.....	63
Seznam obrázků	63
Seznam grafů	63
Seznam příloh	63
Seznam použité literatury	64

1. Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve vybraných srovnatelných mimoevropských zemích

Ve vyšším sekundárním vzdělávání (ISCED 3 – vyšší střední vzdělání)¹ lze rozlišit dva základní typy:

- a) všeobecné vzdělávání – obsah vzdělávacích programů je odborný méně než z 25 %,
- b) odborné či profesní vzdělávání – obsah vzdělávacích programů je odborný alespoň z 25 %, přičemž tyto programy připravují pro výkon specifických skupin povolání a vedou k získání konkrétní kvalifikace uznávané na trhu práce.²

O odborném vzdělávání lze tedy hovořit až od úrovně vyššího sekundárního vzdělávání, které obvykle začíná po ukončení povinné školní docházky.

V evropských, ale i mimoevropských zemích světa vykazuje právě tento stupeň vzdělání, co se struktury týká, největší rozdíly. Variabilita všeobecného vzdělávání není tak velká, jako u vzdělávání odborného.³

Struktura vyššího sekundárního vzdělávání se liší stát od státu, přičemž se ukazuje, že se tato heterogenost nesnižuje a bude pravděpodobně přetrvávat i do budoucna.⁴

I přes rozdílnost vyššího sekundárního vzdělávání, ekonomických a kulturních poměrů či počtu obyvatel v jednotlivých zemích lze identifikovat určité obecné trendy. Patří mezi ně demokratizace vzdělávání, tzn. širší zpřístupnění vyššího sekundárního vzdělávání nebo postupné propojování všeobecného a odborného vzdělávání.⁵

Země s relativně vysokým počtem absolventů odborně orientovaných programů jsou úspěšné ve snižování rizika nezaměstnanosti mezi mladými lidmi s vyšším středním vzděláním. Země, které mají více než průměrnou (tj. 32%) proporcí absolventů odborných programů - Rakousko, Česká Republika, Německo, Lucembursko, byly schopny udržet vzrůstající míru nezaměstnanosti mezi touto skupinou osob pod 8 %.

¹ Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – ISCED. <http://www.naep.cz/image/content-management/ISCED%20klasifikace%20vzdelavani.pdf>.

² From education to working life. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf.

³ VLČKOVÁ, K. Charakteristiky a vývojové trendy školství a vzdělávání v zemích EU. In GONCOVÁ, M. (Eds.) Vzdělávací politika Evropské unie. Brno: PdF MU, 2006. http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/lf/js06/mfpe0821/EU_skolstvi_trendy_2006.pdf.

⁴ From education to working life. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf.

⁵ VLČKOVÁ, K. Charakteristiky a vývojové trendy školství a vzdělávání v zemích EU. In GONCOVÁ, M. (Eds.) Vzdělávací politika Evropské unie. Brno: PdF MU, 2006.



Podpora spolupráce škol a firem



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Naopak v zemích jako Řecko, Irsko a Španělsko, ve kterých je méně než 25 % mladých absolventů odborných programů, lze pozorovat vzrůstající míru nezaměstnanosti mezi touto skupinou osob, a to o 12 % a více procent.

Pro mladé lidi, kteří nevstupují do terciárního vzdělávání, nabízí odborné vzdělávání lepší vyhlídky na jejich uplatnitelnost na trhu práce, než jaké nabízí všeobecné vyšší sekundární vzdělávání.⁶

1.1. Typologie systémů odborného vzdělávání

Systémy odborného vzdělávání je možno rozdělit do dvou velkých skupin, podle toho, zda hlavní roli při jejich řízení hraje trh nebo stát.

Řízení systému odborného vzdělávání pomocí tržních mechanismů odpovídá neoklasické ekonomické teorii. Podle ní je žádoucí:

- deregulace odborného vzdělávání,
- orientace vzdělávání na potřeby národního hospodářství,
- konkurence vzdělávacích zařízení.

Role státu spočívá především v definování kvalifikací a způsobů jejich hodnocení a uznávání, v kontrole kvality vzdělávacích zařízení, ve sledování účelnosti vynakládaných finančních prostředků. Významný podíl trhu na řízení odborného vzdělávání je typický pro země, jako je Velká Británie či Spojené státy americké.

Systémy odborného vzdělávání řízené státem vycházejí z předpokladu, že vzdělávání a profesní příprava patří k veřejným statkům, které nepodléhají zákonitostem trhu. Jsou preferovány zásahy státu do vzdělávání a institucionálního uspořádání systému odborného vzdělávání tak, aby zabraňovaly různým deformacím.

Systémy odborného vzdělávání - většinou školského typu - řízené „byrokraticky“ státem existují ve Francii, v Itálii a ve Švédsku.

Některé státy však uznávají, že ani trh ani stát nejsou samy schopny účinně řídit odborné vzdělávání, a proto hledají kompromisní řešení, tedy takové, kdy jsou **systémy odborného vzdělávání řízeny** současně **trhem i státem**. Tak se v Německu, v Rakousku a ve Švýcarsku konstituovaly systémy odborné přípravy, které se řídí tržními principy, ale podle rámcových pravidel stanovených státem. Tento konsenzus je většinou zakotven v různých dohodách a smlouvách.

⁶ *Education at a Glance 2013: OECD Indicators.* [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf).



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Systémy odborného vzdělávání lze třídit i podle jiných kritérií než jen podle váhy připisované vlivu trhu nebo státu.

Systémy odborného vzdělávání **podle vztahu mezi vzděláváním a trhem práce:**

- systémy orientované přednostně na potřeby trhu práce,
- systémy orientované přednostně na potřeby vzdělávání (za vzdělávání mohou odpovídat jak školy, tak podniky).

Systémy odborného vzdělávání **dle legislativních základů:**

- systém, který je jen v malé míře řízen pomocí zákonů a existuje v něm omezená možnost kontroly využívající právních norem (Francie a ostatní státy s právním systémem založeném na římském právu),
- systém, který se opírá o ústavu a poskytuje velké možnosti kontroly opírající se o právní předpisy (Rakousko, Německo, Švýcarsko),
- systém, který je založen na dohodnutých smluvních pravidlech a je charakterizován jak korporativistickými prvky, tak prvky orientace na trh (Spojené království, Nizozemsko, většina skandinávských zemí).

Systémy odborného vzdělávání **podle místa realizace:**

- odborné vzdělávání realizované ve škole (Francie, Rumunsko, Španělsko, Finsko),
- odborné vzdělávání realizované ve speciální odborné škole (Belgie, Lucembursko, Nizozemsko, Švédsko),
- odborné vzdělávání realizované přímo na pracovišti (Itálie, Irsko, Spojené království, USA, Izrael – hlavními učebními místy jsou malé podniky a továrny, které v regionálním středisku společně provozují studijní dílnu. Učni pracují v podniku a jeden až tři dny v týdnu se vzdělávají ve studijní dílně).⁷
- odborné vzdělávání kombinované, kde za odborné vzdělávání zodpovídají podniky, ale podílejí se na něm i odborné školy, tj. např. duální systém (Německo, Dánsko, Rakousko, Chorvatsko, Maďarsko, Švýcarsko, Turecko, Finsko, Austrálie, Kanada).⁸ V 50. a 60. letech byla obdoba duálního systému zavedena i v Izraeli, a to v podobě tzv. řemeslných tříd, kde se žáci blíže seznamovali s řemeslnou prací. Důvodem byli hlavně přistěhovalci z Německa a Švýcarska. Australský učňovský systém zahrnuje

⁷ Odborné vzdělávání v Izraeli. Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, XXIV, 9/2013. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2013/Zp1309a.pdf>.

⁸ TESSARING, M. *Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998)*. Thessaloniki: CEDEFOP, 1999.

jak učňovství, které je bráno jako příprava na konkrétní povolání většinou řemeslného charakteru, tak také stáže, které připravují na širší oblast povolání převážně servisního charakteru.⁹ V Kanadě byly učňovské programy primárně určeny dospělým, nicméně v některých jurisdikcích o ně jeví zájem hodně mladých lidí. Odpovídající průmysl je zodpovědný za praktický výcvik realizovaný přímo na pracovišti a vzdělávací instituce poskytují teoretické znalosti.

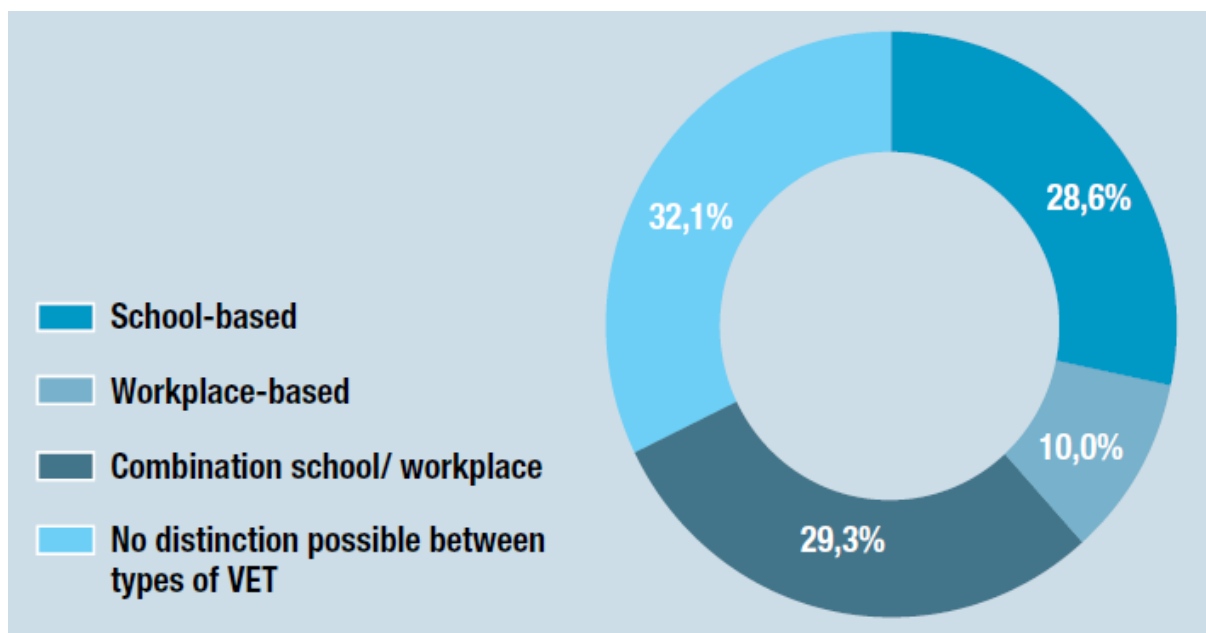
Celkem 28,6 % osob se zúčastnilo odborného vzdělávání realizovaného ve škole. 29,3 % osob využilo odborné vzdělávání kombinované. Toto procentuální vyjádření představuje cca 10 miliónů osob pro každý ze zmíněných systémů.

Tři země uvedly z více než poloviny převažující odborné vzdělávání realizované ve škole: Francie (celkem 24%), Rumunsko (18%) a Španělsko (10%).

Odborné vzdělávání realizované na pracovišti je méně populární. Je využíváno 10 % populace v EU, což je cca 3,5 miliónu osob a je zastoupeno převážně ve Spojeném Království (55%).

Na druhé straně odborné vzdělávání kombinované převládá v Německu (67%), v České Republice (10%) a v Rakousku (6%).¹⁰

Obrázek č. 1 Absolventi odborného vzdělávání v EU dle typu systému, 2009



Zdroj: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf

⁹ NCVER Report 1, Overview of the Australian apprenticeship and traineeship system, 2010.

¹⁰ From education to working life. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf.

Systémy odborného vzdělávání **podle zaměření samotného vzdělávání:**

- systémy s velkou mírou teoretického vzdělávání. Ve Francii převažuje teoreticky orientované odborné vzdělávání poskytované školami.
- systémy orientované na praktickou přípravu odpovídající potřebám konkrétního pracovního místa. V Itálii, ve Spojeném království a v USA se preferuje získávání praktických dovedností na pracovním místě, v Německu a v Rakousku převládá praktická profesní příprava v podnicích doplňovaná teoretickým vzděláváním v učňovských školách. Ve Švédsku je těžištěm odborné vzdělávání ve školách, které je doplňováno profesní přípravou v podnicích.

Systémy odborného vzdělávání **podle míry standardizace a významu certifikátů** pro uplatnění na trhu práce:

- systémy, které poskytují vysoce standardizované odborné vzdělání, a to je podmínkou pro vstup na trh práce (Německo, Rakousko, Austrálie),
- systémy, v nichž není přístup na trh práce podmiňován získanými certifikáty (Itálie, Spojené království, USA),
- systémy smíšené, ve kterých je teoretické vzdělávání získávané ve školách standardizováno, ale vzdělávání v podniku, při němž jsou získávány praktické kompetence, není ani standardizováno ani certifikováno (Francie).

Systémy odborného vzdělávání **podle míry stratifikace:**

- systémy silně stratifikované, v nichž mají jednotlivé obory těsnou vazbu na konkrétní povolání,
- systémy s vysokou propustností.

Duální systémy v Německu a v Rakousku jsou silně stratifikované. V důsledku vzdělávání na pracovišti jsou v Itálii a ve Velké Británii přechody mezi odborným vzděláváním a pracovním místem plynulé. Ve Francii se může odborným pracovníkem stát jen ten, kdo získal potřebné profesní zkušenosti.¹¹

1.2. Provázanost systémů odborného vzdělávání

Provázanost systémů odborného vzdělávání může být pojata ze dvou pohledů – **ve smyslu vnitřní soudržnosti**, protože v některých zemích existuje více systémů odborného vzdělávání vedle sebe. Otázkou pak je, zda jsou

¹¹ TESSARING, M. *Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998)*. Thessaloniki: CEDEFOP, 1999.

tyto systémy paralelně vedle sebe, zda si konkurují nebo zda jsou nějakým způsobem propojeny. Druhým pohledem může být míněna provázanost **počátečního s dalším odborným vzděláváním**.

1.2.1. Vnitřní soudržnost systémů odborného vzdělávání

V Německu existují vedle duálního systému i školské formy odborného vzdělávání, ale jejich cíle se nepřekrývají. Nejde tedy o alternativní cesty k získání téhož certifikátu.

Naopak **ve Francii** lze stejný certifikát získat buď v profesním lyceu, nebo ve středisku pro přípravu učňů. Obě tyto formy odborného vzdělávání si konkurují. Tato konkurence je posílena různými opatřeními, která umožňují přestup z jedné formy do druhé.

Ve Velké Británii není situace příliš přehledná. Na národní úrovni jsou jednotně zavedeny tzv. národní profesní kvalifikace NVQ a všeobecné národní profesní kvalifikace GNVQ, formy vzdělávání ani druhy učebních míst však nejsou nijak regulovány. Záměrem konzervativní vlády bylo zavést NVQ a GNVQ jako jednotné výstupy odborného vzdělávání, které by spolu se všeobecně vzdělávacím výstupem A - level tvořily rámec „dalšího“ vzdělávání navazující na povinné vzdělávání. Vedle NVQ však dodnes existují různé certifikáty nabízené řadou komerčních vzdělávacích institucí. NVQ lze získat jak vzděláváním ve školách, tak přípravou v podnicích, v zařízeních dalšího vzdělávání i v soukromých vzdělávacích institucích.

Ve všech třech výše zmíněných zemích byly v důsledku vysoké nezaměstnanosti mládeže vytvořeny různé vzdělávací programy pro nezaměstnané, jejichž cílem je zvýšit šance mladých lidí na trhu práce. Tím se posiluje existující trend k diferenciaci systémů odborného vzdělávání, v němž se promítají sociálně ekonomické požadavky do cílů a výsledků tohoto vzdělávání. Politika vzdělávání tak stojí před náročným úkolem: diferencovat odborné vzdělávání, ale současně zachovat vnitřní soudržnost a koherenci systémů odborného vzdělávání.

V Izraeli má odborné vzdělávání dvě fáze – před povinnou vojenskou službou (je povinná i pro ženy), ve které jsou celkem tři cesty – vzdělávání v průmyslových školách, které spolupracují s organizacemi hospodářské sféry a s podniky, v učňovských školách, v pracovních skupinách a kurzech které jsou provozovány ve spolupráci s veřejnými zařízeními (ozbrojené složky, nemocnice atd.). Tato oblast odborného vzdělávání zahrnuje např.: stavebnictví, informatiku, holičství a kadeřnictví, kovotechniku, automechaniku a elektrotechniku, zpracování dřeva a nábytku a zubní techniku. Druhá fáze po povinné vojenské službě se nazývá profesní příprava a probíhá v pěti oblastech, ve kterých jsou organizovány: kurzy profesní přípravy v profesních střediscích, kurzy pro znevýhodněné za účelem jejich integrace do trhu práce, vzdělávání pro techniky a inženýry z praxe, rekvalifikace lidí se všeobecným vzděláním (imigrantů), podnikové kurzy určené ke zvyšování zaměstnatelnosti,

vlastních zaměstnanců a nezaměstnaných.¹² Obě fáze odborného vzdělávání a přípravy nejsou striktně provázány, nicméně při volbě povolání před povinnou vojenskou službou není problém pokračovat v přípravě na toto povolání také po ní, např. v některém z kurzů v profesním středisku. Na druhou stranu díky rekvalifikacím je možno také změnit obor.

1.2.2. Provázanost počátečního a dalšího odborného vzdělávání

Počáteční odborné vzdělávání již dnes není schopno poskytovat kvalifikace, s nimiž by člověk vystačil po celý svůj profesní život. Proto ve všech průmyslových zemích roste význam dalšího vzdělávání a v souvislosti s tím se mění funkce počátečního odborného vzdělávání. Vedou se diskuse o tom, zda má počáteční odborné vzdělávání člověka připravovat s ohledem na celý jeho profesní život, nebo zda má vytvářet předpoklady pro to, aby se mohl rychle uplatnit v konkrétním povolání. Je to do určité míry otázka toho, zda se má odborné vzdělávání zaměřovat především na posilování mobility pracovníka nebo na zajišťování jeho produktivity. Toto dilema lze zmírnit tím, že by podniky více využívaly širších kompetencí absolventů odborného vzdělávání, nebo tím, že by v kurikulu odborného vzdělávání byly kombinovány klíčové dovednosti se speciálními kompetencemi.

Příprava v německém duálním systému má učňům poskytnout kvalifikaci k tomu, aby se mohli uplatnit v příslušném povolání. Počítá se ovšem s tím, že odbornými pracovníky se mohou stát až tehdy, kdy získají profesní zkušenosti a absolvují další vzdělávání.

Ve Francii slouží další vzdělávání především k socializaci pracovníků a využívá se ho k zapracování těch, kteří nově nastoupili do podniků. Podnikům se ponechává na jejich vůli, jak doplní teoretické poznatky, které pracovníci získali ve školách, praktickými dovednostmi.

Britský systém odborného vzdělávání nemá žádné formální hranice mezi počátečním odborným vzděláváním a dalším vzděláváním. Široce pojatou přípravu na profesní život mají poskytnout především všeobecné národní profesní kvalifikace. Ty však mají příliš obecný charakter a jejich držitelé jsou nuceni pokračovat ve svém vzdělávání.

V Izraeli zcela chybí prostupnost uvnitř školského systému, zvláště z profesní přípravy na vysokou školu.

S ohledem na rozdílné funkce dalšího vzdělávání vyčleňují podniky v některých zemích rozdílné objemy finančních prostředků na další vzdělávání svých zaměstnanců. Ve Francii a ve Velké Británii je objem těchto prostředků mnohem vyšší než v Německu, kde převažují prostředky vynaložené na počáteční vzdělávání.

¹² Odborné vzdělávání v Izraeli. Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, XXIV, 9/2013. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2013/Zp1309a.pdf>.

1.3. Kvalita v systémech odborného vzdělávání

Sledování a řízení kvality odborného vzdělávání je v jednotlivých zemích velmi rozdílné. Stejně tak i problémy, které s kvalitou odborného vzdělávání souvisí.

V Německu naráží řízení kvality odborného vzdělávání na dva základní problémy:

- 1) jak nalézt kompromis mezi profesní přípravou zaměřenou do budoucna a malým pochopením podniků pro takovou koncepci profesní přípravy,
- 2) jak nalézt kompromis mezi potřebou podniků získat absolventy speciálně připravené na konkrétní podmínky jednotlivých pracovišť a zájmem studentů o obecnější kvalifikaci uplatnitelnou i v dalších etapách profesního života a na jiných pracovištích.

K účelnému dosažení obou kompromisů slouží dohodnuté minimální standardy profesní přípravy, na kterých se za pomoci Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání shodl stát se sociálními partnery.

Ve Francii je hlavním problémem, na jehož řešení závisí výsledky řízení kvality odborného vzdělávání, zda se standardy odborného vzdělávání a z nich vycházející obsah a způsoby vzdělávání mají řídit požadavky trhu a zaměřovat se na profesní způsobilosti žáků, nebo zda má být cílem odborného vzdělávání široká teoretická příprava pro uplatnění v profesním životě, a to i pro předpokládané změny kvalifikačních požadavků, k nimž dojde v delším časovém horizontu. V polovině osmdesátých let vyřešila francouzská politika odborného vzdělávání toto dilema kompromisem, kdy jsou kvalifikační potřeby národního hospodářství respektovány, ale obsah odborného vzdělávání je i nadále formulován velmi obecně.

Východiskem řízení kvality odborného vzdělávání **ve Velké Británii** není určování obsahu samotného vzdělávání, ale výsledků tohoto vzdělávání vyjádřených v podobě kompetencí. Proto hraje při řízení kvality odborného vzdělávání rozhodující roli hodnocení jeho výsledků. Ve kterých vzdělávacích zařízeních a za jak dlouhou dobu bylo těchto výsledků dosaženo, není relevantní. Požadované výsledky vzdělávání formulují *Industrial Lead Bodies*. Ty také stanovují kritéria, podle kterých se dosažené výsledky odborného vzdělávání měří. Vypracované návrhy po dohodě s *Industrial Lead Bodies* a s grémií, která vystavují certifikáty (*Awarding Bodies*) schvaluje Úřad pro kvalifikace a kurikulum (*Qualification and Curriculum Authority*), dříve tuto úlohu plnila Rada pro profesní kvalifikace NCVQ.

Výše uvedené země používají pro řízení kvality odborného vzdělávání rozdílné postupy, které jsou realizovány různými institucemi. Z toho vyplývá, že výzkum odborného vzdělávání v Evropě by měl směřovat k nalezení odpovědí na následující pro kvalitu stěžejní otázky:

- do jaké míry může být systém odborného vzdělávání řízen pouze či z větší míry vymezením výstupů?



Podpora spolupráce škol a firem



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- jakou validitu, reliabilitu a finanční přiměřenost mají způsoby zkoušení používané v jednotlivých zemích? Jak důvěřují zaměstnavatelé udíleným certifikátům?
- do jaké míry jednotlivé koncepce standardů odborného vzdělávání zajišťují transparentnost získávaných kvalifikací?¹³

V australském učňovství je několik klíčových hráčů – učni, zaměstnavatelé, Registrované výcvikové organizace poskytující „off the job training“ a Australské učňovské středisko najímané vládou pro organizaci učňovského školství – pro správu smluv mezi zaměstnavateli a učni a pro podporu obou těchto stran po dobu trvání smluvního vztahu a Státní výcvikový orgán, který reguluje a registruje výcvikové organizace. Za kvalitu absolventů učňovského školství zodpovídají zaměstnavatelé, kteří také každému učni potvrzují získání odborných dovedností stanovených v konkrétní jurisdikci.¹⁴

Ve Finsku je základní myšlenkou usměrňování pomocí informací, podpory a financování. Činnost poskytovatelů vzdělávání je vedena úkoly stanovenými v legislativě, celostátními základními kurikuly a kvalifikačními požadavky.

Systém spoléhá na odbornou zdatnost učitelů a ostatního personálu. Systém se zaměřuje jak na sebehodnocení škol a poskytovatelů vzdělávání, tak na celostátní hodnocení výsledků vzdělávání. Celostátní hodnocení výsledků vzdělávání probíhá pravidelně. Každoročně se koná test buď v mateřském jazyce a literatuře, nebo v matematice.

Další předměty jsou hodnoceny podle evaluačního plánu ministerstva školství. Z hlediska škol není hodnocení pravidelné a je výběrové (hodnotí se na vzorcích žáků). Poskytovatelé vzdělávání dostanou své vlastní výsledky, které použijí pro další rozvoj.

Hlavním záměrem celostátního hodnocení výsledků vzdělávání je sledovat, jak dobře bylo na celostátní úrovni dosaženo cílů stanovených v základním kurikulu a kvalifikačních požadavků. V důsledku toho nejsou výsledky používány pro sestavování žebříčků škol.¹⁵

¹³ TESSARING, M. *Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998)*. Thessaloniki: CEDEFOP, 1999.

¹⁴ *A shared responsibility - Apprenticeships for the 21st Century. Commonwealth of Australia, 2011.* http://www.australianapprenticeships.gov.au/sites/default/files/publication-documents/Apprenticeshipsforthe21stCenturyExpertPanel_0.pdf.

¹⁵ *Finnish education in a nutshell. Helsinki: Ministry of Education and Culture, 2012.* http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2013/Finnish_education_in_a_nutshell.html?lang=en

1.4. Způsoby řízení odborného vzdělávání

V procesech řízení odborného vzdělávání je klíčové **rozdělení rolí mezi stát a sociální partnery** a také **míra, v jaké se na řízení odborného vzdělávání podílí různé instituce** na národní i regionální úrovni.

Existují **tři různé formy spolupráce mezi státem a sociálními partnery**. Jedná se o **sociální partnerství** v případě německého duálního systému, o **poradenskou funkci sociálních partnerů** ve Francii a o **dominantní roli organizací zaměstnavatelů** ve Velké Británii.

V Německu mají sociální partneři mimořádný vliv na vymezování, zavádění a kontrolu standardů profesní přípravy, a to především na té části, která se uskutečňuje v podnicích. **Ve Francii** měli donedávna sociální partneři pouze poradní roli. V současnosti se však v souvislosti s decentralizací odborného vzdělávání stále více účastní rozhodovacích procesů. Tím je zvýšen jejich pocit odpovědnosti za odborné vzdělávání. **Ve Velké Británii** konzervativní vláda v sedmdesátých letech výrazně omezila vliv odborů na odborné vzdělávání a posílila úlohu zaměstnavatelů při jeho řízení. NVQ jsou definovány nově zřízenými a Ministerstvem pro vzdělávání a zaměstnanost akreditovanými *Industrial Lead Bodies*, v nichž jsou zastoupeni převážně zaměstnavatelé. Přesto jsou však tyto instituce kritizovány za to, že málo spolupracují s podniky a namísto toho pověřují výkonem svých funkcí soukromé poradenské firmy.

Příležitost prosadit svůj vliv na odborné vzdělávání je u sociálních partnerů dána především jejich společenskou významností. **V Německu** se tradičně uznává právo profesních, zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací na prosazování svých zájmů. **Ve Francii** je ochota zástupců zaměstnanců a odborů ke spolupráci se zaměstnavatelskými svazy, které reprezentují převážně velké podniky, z ideologických důvodů slabší. Neoliberální politika konzervativní vlády ve Velké Británii záměrně brzdila vytváření stabilních vztahů mezi sociálními partnery.

Mezinárodní organizace práce poukazuje ve své zprávě World Labour Report z roku 1997 na to, že se oslabuje akceschopnost profesních organizací: „Míra organizovanosti odborů se snižuje, zástupci zaměstnavatelských organizací proto nově vznášejí otázky spojené s využíváním mzdových tarifů. V důsledku toho nejsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli takové, aby mohly plnit svůj účel.“ Oslabování akceschopnosti odborových organizací je viditelné např. **v Belgii, v Rakousku, ve Francii, v Německu, v Řecku, v Itálii, v Nizozemsku, v Portugalsku a ve Velké Británii**. Za hlavní důvody je považována individualizace pracovních vztahů, rostoucí autonomie podniků, nové výrobní postupy a způsoby komunikace, globalizace hospodářství, neobvyklé procesy rozhodování managementu, klesající význam zpracovatelského průmyslu a nezájem pracovníků o členství v odborových organizacích.

Předmětem výzkumu je vliv institucionálních předpokladů a organizačních struktur sociálních partnerů na účinnost řízení odborného vzdělávání. Ukazuje se totiž, že v důsledku oslabování akceschopnosti sociálních

partnerů roste úloha státu při řízení odborného vzdělávání a rozdělení úloh mezi zainteresované činitele se deformuje.

Státní řízení odborného školství se realizuje pomocí rozdílných institucí. To se odráží v míře jeho centralizace. Přenášení řízení na regionální a na místní instituce, tedy jeho decentralizace, vyvolává napětí mezi požadavkem na jednotu řízení na národní úrovni a požadavkem na regionální mnohostrannost odborného vzdělávání.

Ve Francii, kde tradičně vládne tuhý centralismus, dochází nyní v odborném vzdělávání k dekoncentraci ústřední správy a k decentralizaci rozhodovacích procesů. V roce 1983 byly nově organizovány regiony a jejich řídicí pravomoci byly výrazně posíleny. To mělo v odborném vzdělávání přispět k tomu, aby se přiblížilo potřebám regionů. Dvojitá podřízenost odborného vzdělávání - státním a regionálním orgánům - vyžaduje zdokonalování vyjednávacích postupů při jeho plánování a finančním zabezpečování. Stát a regiony uzavírají střednědobé smlouvy o hospodářském, sociálním a kulturním rozvoji. Regiony převzaly odpovědnost za lycea, včetně lyceí profesních. Ministerstvo vzdělávání však i nadále rozhoduje o zřizování a rušení studijních oborů a o kvalifikaci personálu škol. Centrální orgány tak i nadále odpovídají za koherentní vývoj systému odborného vzdělávání.

Ve Velké Británii byly v polovině osmdesátých let posíleny kompetence k rozhodování na národní úrovni. Na této úrovni se vytyčují cíle odborného vzdělávání, určují jeho standardy, vyvíjejí kritéria pro posuzování kvality a rozhoduje se o zdrojích finančních prostředků pro veřejné i soukromé vzdělávací instituce. Samo rozdělování těchto prostředků a kontrola jejich využívání je záležitostí regionálních orgánů. Programy podpory profesní přípravy mládeže řídí *Training Enterprise Councils* - TEC a ve Skotsku *Local Enterprise Companies* - LEC. Jejich hlavní úlohou je zjistit potřebu kvalifikací v regionu, vyhodnotit nabídku vzdělávacích institucí a rozdělit finanční prostředky mezi tyto instituce a podniky, které nabízejí odpovídající vzdělávání.

V Německu je rozdělení kompetencí určováno federálním uspořádáním státu. Spolkové orgány spolu se sociálními partnery vytvářejí rámcové podmínky pro odborné vzdělávání, určují jeho cíle a obsah profesní přípravy v podnicích. Spolkové země odpovídají za školskou část profesní přípravy, lokální orgány jsou kompetentní pro rozhodování o investicích do odborného vzdělávání. Takové uspořádání vyžaduje dobrou komunikaci mezi státními orgány a sociálními partnery na všech úrovních rozhodování. Významnou roli při tom hrají komory. Ty kromě jiného zřizují a spravují nadpodniková vzdělávací zařízení.

Ve výše uvedených zemích se projevuje tendence k decentralizaci řízení odborného vzdělávání, ovšem přetrvávají rozdíly v jejím institucionálním řešení. V Německu zůstává rozdělení kompetencí mezi spolkové a zemské orgány nezměněno. V některých spolkových zemích se projevuje snaha zvýšit pravomoci škol, zvláště pokud jde o rozhodování o přijímání pedagogických pracovníků, o vybavení apod. Ve Velké Británii a ve Francii dochází k novému vymezování pravomocí ústředních a regionálních orgánů. **Ve Velké Británii** jde o přenášení tradičních pravomocí lokálních orgánů na orgány ústřední, které mají zajistit jednotné rámcové podmínky pro

odborné vzdělávání v celém státě. **Ve Francii** naopak dochází k přenášení pravomocí z ústředních orgánů na orgány regionální.

Ve všech sledovaných zemích se od ústředních orgánů očekává, že budou vytyčovat rámcové podmínky odborného vzdělávání a jeho všeobecně závazné standardy, zatímco řízení nabídky odborného vzdělávání je přenecháváno orgánům regionálním a lokálním.¹⁶

V Izraeli nese politickou zodpovědnost za školství Ministerstvo školství, kultury a sportu. Za obě fáze odborného vzdělávání i přípravy pak zodpovídá Ministerstvo průmyslu, obchodu a práce.

V Tibetu, kde se odborné vzdělávání prosadilo teprve v nedávných letech, je odborné vzdělávání formálně považováno za integrální součást celého vzdělávacího systému, jehož uspořádáním se zabývá výchovná komise (na rozdíl od ostatních provincií, kde se o zodpovědnost dělí pracovní a výchovné úřady).

Čínský zákon o odborném vzdělávání z roku 1996 má bezprostřední vliv na vývoj odborného vzdělávání v Tibetu. Při vytváření zákona se využívaly německé zkušenosti s duálním systémem. Cílem bylo přenést větší zodpovědnost za vzdělávání na podniky.¹⁷

1.5. Financování systémů odborného vzdělávání

Způsoby financování odborného vzdělávání jsou silně ovlivňovány tradicí a sociálně ekonomickými podmínkami jednotlivých zemí. Jejich případné změny jsou zpravidla výsledkem politického rozhodnutí, které se ne vždy opírá o výsledky vědeckých výzkumů.

1.5.1. Modely financování odborného vzdělávání

Ve většině zemí Evropské unie se na financování odborného vzdělávání jak přímo, tak nepřímo podílejí podniky, stát a jednotlivci. Přesto lze rozlišit čtyři modely financování odborného vzdělávání.

Liberální model financování odborného vzdělávání, využívaný ve Velké Británii: Podniky samy definují své potřeby týkající se počátečního a dalšího odborného vzdělávání a toto vzdělávání samy financují. Stát přitom - kromě definování kvalifikačních standardů - do záležitostí odborného vzdělávání přímo nezasahuje.

¹⁶ TESSARING, M. *Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998)*. Thessaloniki: CEDEFOP, 1999.

¹⁷ *Odborné vzdělávání v Tibetu. Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, XIX, 2/2008* <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2008/Zp0802a.pdf>.



Podpora spolupráce škol a firem



Neokorporativistický model financování odborného vzdělávání, který je typický např. pro Dánsko: Svazy zaměstnavatelů a odbory se aktivně podílejí na organizaci financování odborného vzdělávání. Stát má za úkol pouze legislativně zabezpečit dosažený konsensus.

Intervencionistický model financování odborného vzdělávání, známý z Francie: stát hraje dominantní roli jako hlavní činitel při jednání se sociálními partnery.

Korporativistický model financování odborného vzdělávání funguje v německém duálním systému: Financování profesní přípravy má liberální charakter, který je ale doplňován korporativistickými prvky. Ty se např. projevují v tom, že úhrady za profesní přípravu jsou vymezovány v rámci tarifních smluv.

1.5.2. Způsoby zajištění financování odborného vzdělávání

V Dánsku a ve Francii je podíl podniků na financování odborného vzdělávání určen zákonem. Dánsko disponuje k financování odborného vzdělávání dvěma fondy. Jeden rozděluje prostředky, získané od všech podniků, mezi podniky, které zajišťují odborné vzdělávání. Toto opatření má kromě jiného zabezpečit, aby počáteční odborné vzdělávání nebylo závislé na pracovním místě, které je poskytuje. Druhý fond rozděluje prostředky na další vzdělávání. Do něho přispívají kromě zaměstnavatelů i organizace zaměstnanců.

Ve Francii jsou podniky povinny přispívat jak na počáteční odborné vzdělávání, tak i na další odborné vzdělávání. Pokud tuto povinnost neplní, zvyšuje se jim daňové zatížení.

V Německu ani ve Velké Británii není povinnost financovat odborné vzdělávání stanovena zákonem. Na zabezpečení podnikové části odborného vzdělávání přispívají podniky samy.

V Austrálii vláda přímo vynakládá kolem 1,2 miliardy dolarů ročně na podporu australského učňovského školství. Další financování je poskytováno státem a územní vládou k realizaci školení. Některé státy a území podporuje australská vláda finančními prostředky ve formě dotací a pobídek. Austrálie nyní řeší otázku zavedení příspěvků od zaměstnavatelů na podporu posílení australského učňovství. Za výběr příspěvků by mohla odpovídat vláda s tím, že zaměstnavatelé, kteří poskytují praxi učňům, by byli zvýhodněni.

1.5.3. Podíl státu na financování odborného vzdělávání

V Dánsku, v Německu a ve Francii stát finančně zajišťuje výstavbu a provoz odborných škol. Financování mimopodnikových vzdělávacích zařízení určených znevýhodněným skupinám a nezaměstnaným ve většině zemí zajišťuje stát, ale odvodem prostředků na sociální pojištění se na něm nepřímou podílejí i zaměstnavatelé a zaměstnanci. V některých případech podniky, které vzdělávají tyto skupiny mládeže, získávají daňové úlevy.

Naopak **v Tibetu** je státní podpora odborných škol nedostatečná. Stát neposkytuje téměř žádné prostředky na vzdělávací materiály. Školy jsou fakticky nuceny vydělávat si peníze na spotřební materiál ve vlastních

zařízeních, což vede ke kolísání mezi vzděláváním a výrobním podnikem, a to vede ke konkurenci pro místní řemeslné podniky, které jsou často zakládány právě absolventy odborných škol.

1.5.4. Podíl sociálních partnerů na financování odborného vzdělávání

V Dánsku se podíl sociálních partnerů na financování odborného vzdělávání stanoví pomocí národních a regionálních smluv i pomocí tarifních dohod. Také **v Německu** se podíl sociálních partnerů na financování odborného vzdělávání vymezuje v tarifních smlouvách. **Ve Francii** přispívají organizace zaměstnavatelů i zaměstnanců do zvláštních fondů zřízených v regionech a v odvětvích. **Ve Velké Británii** odborné vzdělávání financují převážně jednotlivé podniky, vliv odborů je omezený.

1.5.5. Podíl jednotlivce na financování odborného vzdělávání

Ve zmíněných zemích (Dánsko, Německo, Francie, Velká Británie) se jednotlivci na financování počátečního odborného vzdělávání nijak nepodílejí. V některých případech částečně hradí náklady na další vzdělávání, ale mnohdy mají možnost získat daňové úlevy. Tímto způsobem se vlastně na financování dalšího vzdělávání nepřímo podílí i stát.¹⁸

¹⁸ Odborné vzdělávání ve světle evropského výzkumu. Zpravodaj VÚOŠ 1. pololetí roku 2000. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2000/ZP0001Pa.pdf>.

2. Přínosy duálního systému odborného vzdělávání pro jednotlivé zainteresované cílové skupiny a sociální partnery

V předchozích kapitolách představujících koncept odborného vzdělávání v jednotlivých evropských zemích je zdůrazněna důležitost odborného vzdělávání založeného na spojení teoretického studia ve škole a praktického studia v podniku. Následující kapitola se bude zabývat konkrétními přínosy duálního systému odborného vzdělávání.

Na úvod je třeba si říct, jakou důležitost hraje vzdělání v životě jednotlivce i celé společnosti. Vzdělání a výcvik ovlivňují čtyři aspekty osobního kapitálu¹⁹: lidský²⁰, sociální²¹, kulturní²² a kapitál identity²³.

¹⁹ Cedefop: *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

²⁰ Lidský kapitál je soubor znalostí, dovedností a kompetencí, které člověk má a které ovlivňují jeho připravenost být pracovně produktivní. Jeho hodnota může klesnout v případě, že znalosti, dovednosti či kompetence jsou zastaralé.

²¹ Sociální kapitál se týká sociálních vztahů a vazeb, spolupráce a důvěry. Zahrnuje také vnímání své vlastní hodnoty společnosti.

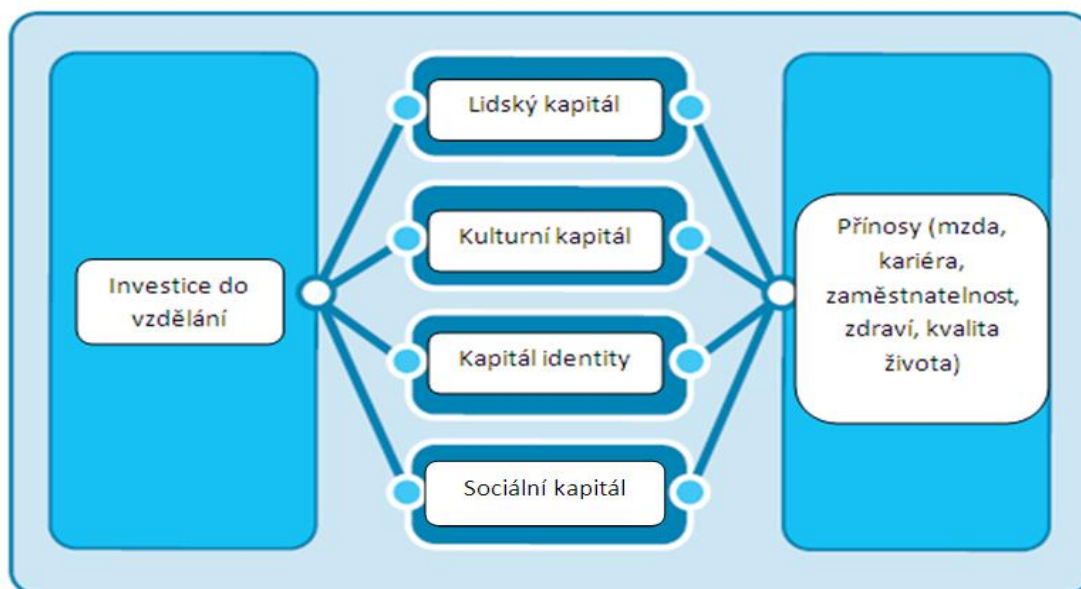
Existují tři typy sociálního kapitálu²¹:

- „Bonding“ – síť sociálních vztahů mezi stejnými skupinami osob
- „Bridging“ – síť sociálních vztahů mezi rozličnými skupinami
- „Linking“ – vazby mezi vlivnými osobami, včetně vertikálních vazeb s formálními institucemi.

²² Kulturní kapitál se skládá z nefinančních sociálních hodnot, které mohou mít vzdělávací a intelektuální výhody. Kulturní kapitál se rozvíjí v průběhu času a může být získán vědomě či pasivně v rámci socializace. Ovlivňuje charakter a způsoby myšlení. Je to způsob komunikace a sebe prezentace získané z okolního prostředí.

²³ Kapitál identity je nedefinovatelný zdroj, do kterého lidé investují, aby se stali těmi, kdo jsou. Zahrnuje psychologické faktory, jako je sebevědomí, kognitivní flexibilita a komplexnost, sebehodnocení, kritické myšlení a morální zásady. Vzdělání a výcvik může ovlivnit život a pracovní uspokojení a zdraví tím, že umožní jednotlivci hrát užitečnou roli ve společnosti.

Obrázek č. 2 Čtyři aspekty osobního kapitálu



Zdroj: Cedefop

Měření přínosů vzdělání je spojeno s řadou potíží, hlavním problémem je zejména identifikace příčiny a následku, přičemž příčina je těžko prokazatelná. Jedním z důvodů je, že přínosy vzdělání a výcviku mohou být výsledkem něčeho neprokazatelného. Formální kvalifikace nemusí nezbytně reflektovat schopnosti jedince (někdo může vydělávat více peněz, protože je to spíše dáno jeho schopnostmi než úrovní vzdělání, či má jinou tendenci riskovat, apod.). Druhým problémem je tzv. zpětná příčina, kdy vědomé přínosy ovlivňují úroveň vzdělání. Např. některé studie poukazují na to, že vzdělanější lidé jsou zdravější než méně vzdělaní. Nicméně opačný pohled ukáže, že zdraví lidé pravděpodobně více investují do vzdělání, mají delší pracovní život a více šancí splatit výdaje za investice do studia. Třetím problémem je určitá prodleva mezi získáním přínosů ze vzdělání a jejich uvědoměním si.

I když tedy existují některé aspekty ovlivňující průkaznost výsledků různých šetření týkajících se přínosů vzdělání a výcviku, tak nepochybně je možné definovat přínosy vzdělání jako celku, stejně tak vzdělání odborného či duálního.

Přínosy všeobecného a odborného vzdělání

Přínosy jednotlivých typů vzdělání je důležité identifikovat s ohledem na investice do vzdělání. Je poměrně těžké rozlišit přínosy mezi všeobecným a odborným vzděláním z důvodu nedostatku odpovídajících dat. Mnohé údaje obsahují informace o úrovních vzdělání používajících mezinárodní standard klasifikace (ISCED), ale údaje ve studiích týkajících se všeobecného či odborného vzdělání jsou vzácné.

Ekonomická teorie týkající se mezd tvrdí, že neexistuje důvod, proč by se přínosy ze všeobecného či odborného vzdělání měly lišit. Toto tvrzení ovšem předpokládá dobře fungující pracovní trh, kde zaměstnavatelé jsou si vědomi různých typů kvalifikací a těch, které jsou pro ně relevantní. Ovšem pracovní trh není perfektní, proto se pracovníci třídí dle vhodných učebních cest, které odpovídají jejich schopnostem a které jim umožní dosáhnout vyšších mezd. Např. pro studenty odborného vzdělání se jeví rozšíření jejich kvalifikace o další všeobecné vzdělání jako nepřínosné.²⁴

Obrázek č. 3 Typologie přínosů vzdělání podle McMahona



Zdroj: McMahon (2004).

Osobní tržní přínosy jsou získávány z pracovního trhu. Jedná se o vyšší mzdy či lepší perspektivu pro získání zaměstnání. Osobní netržní přínosy poskytují potěšení jednotlivci, ale nejsou poskytovány pracovním trhem. Přesto mají vliv na práci a pracovní prostředí jedince. Zahrnují delší život, uspokojivější trávení volného času a lepší rodičovství, které vede k vyšší úrovni vzdělání u dětí.

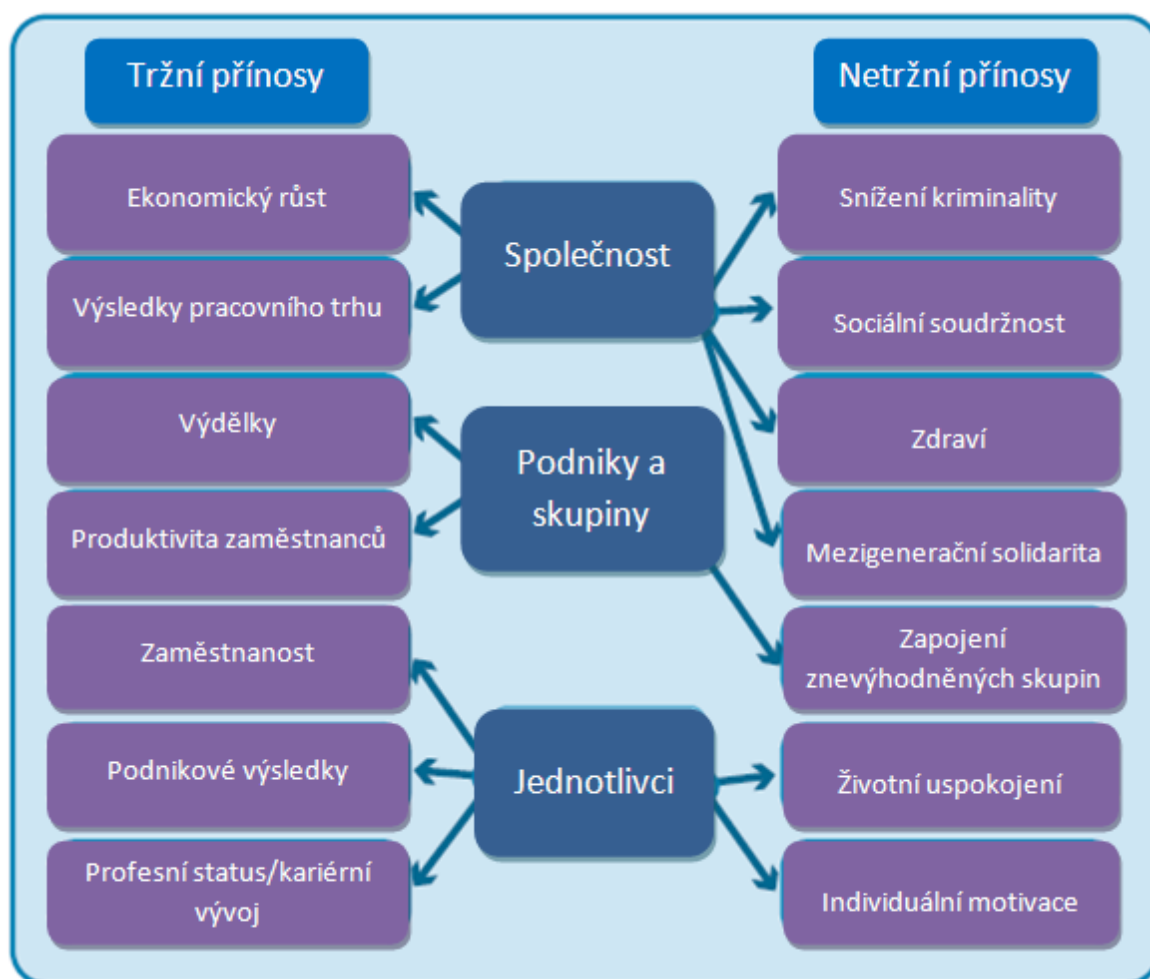
Vnější tržní přínosy jsou často nepřímým důsledkem ekonomické aktivity organizace. Například, vzdělanější pracovníci mohou přispět k inovativnosti podniku vyvíjením nových technologií či jejich rychlejším zavedením, což může vést k rychlejšímu růstu národního HDP. Vnější netržní přínosy jsou na všeobecné/veřejné úrovni. Příkladem může být např. větší občanská zodpovědnost, která vede k silnější a stabilnější demokracii.²⁵

²⁴ Cedefop: *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

²⁵ Cedefop: *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

Tržní i netržní přínosy vzdělání a výcviku narůstají u jednotlivců, podniků a skupin a společnosti jako celku. (obrázek č. 4).

Obrázek č. 4 Tržní i netržní přínosy vzdělání a výcviku



Zdroj: Cedefop (2013).

Nedostatek znalostí o specifických přínosech odborného vzdělání v porovnání se všeobecným vzděláním má částečně technické důvody. Odborné vzdělání je rozmanitější než všeobecné. Role veřejných a soukromých sektorů, vlády, sociálních partnerů a obchodu se liší mezi zeměmi. Odborné vzdělání může být počáteční či navazující, formální či neformální, atd. Toto komplikuje data potřebná pro výzkum a porovnání výsledků z různých studií, což způsobuje komplikace při vytváření závěrů.²⁶

²⁶ Cedefop: *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

Duální systém vzdělávání

V duálním systému hraje důležitou roli vzdělávání přímo v podniku. Hlavním principem je střídání mezi učením ve škole a prací ve firmě. V úspěšných duálních systémech je učení ve škole i ve firmě úzce spojeno, a to díky silnému zapojení podniků do systému. Přesto je v Evropě mnoho zemí, ve kterých mladí lidé tráví v podniku nedostatečný čas nebo vůbec žádný. Aby duální systém byl přínosný, tak je potřeba, aby žáci/studenti trávili v podniku minimálně polovinu školního roku.²⁷

Úspěšně fungující systém duálního vzdělání má Německo, Rakousko, Švýcarsko, Dánsko a Nizozemsko (viz příloha).

Tabulka č. 1 Přínosy učení v podniku

Přínosy pracovního umístění v podniku (učení praxí v podniku)	
Žák/student	Rozvoj zručnosti a vysoké profesní odbornosti
	Rozvíjí dovednosti a kompetence požadované pro výkon práce v podniku, včetně přenositelných (komunikace, týmová práce, řešení problémů)
	Více informací o kariérních možnostech
	Rozvoj kariérních manažerských dovedností
	Zlepšení sebevědomí a motivace
	První pracovní zkušenost, která usnadňuje vstup na pracovní trh
Zaměstnavatel	Pozitivní dopad na zabezpečení kvalifikovaných pracovníků potřebných v podniku
	Školení na míru zaměřené na rozvoj kompetencí potřebných pro podnik
	Pozitivní dopad na nábor a udržení pracovníků
Poskytovatel odborného vzdělání a výcviku = škola	Zlepšení atraktivity programů odborného vzdělání a výcviku
	Lepší kvalita programů odborného vzdělání a výcviku a lepší kvalita výstupů učení

²⁷ Business Europe, How to improve the quality and image of apprenticeships.

Přínosy pracovního umístění v podniku (učení praxí v podniku)	
	Posílení významnosti odborného vzdělání a výcviku a vstřícnosti vůči němu
	Pozitivní dopad na kompetence a rozvoj učitelů
	Lepší spolupráce mezi odbornými školami a podniky
Společnost	Kvalifikovaní pracovníci, jejichž kompetence lépe odpovídají potřebám pracovního trhu
	Pozitivní přínos pro zaměstnanost mladých
	Kombinované řízení odborného vzdělání a výcviku
	Přínos pro inovativnost a kreativitu
	Potenciál zesílit společenské zapojení a zlepšit rovné příležitosti

Zdroj: European commission: *Work-Based Learning in Europe*.

3.1. Všeobecný přínos pro společnost

Za hlavní přínosy, které počáteční a navazující odborné vzdělání má pro pracovní trh, se řadí přímé a nepřímé celkové dopady na produktivitu jedince. Hlavní výstupy studie²⁸, zabývající se přínosy VET na pracovní trh v jednotlivých zemích EU jsou: vyšší účast absolventů VET na pracovním trhu, nižší míra nezaměstnanosti v daných zemích a možnost získat potřebnou kvalifikaci či vyšší šance na posun v profesní kariéře. V rámci celoživotního učení mohou jednotlivci zlepšit své pracovní příležitosti a zvýšit svou kvalifikační úroveň. Vyšší platy zaměstnanců návazně ovlivňují další ekonomické a sociální ukazatele, kterými je například ekonomická samostatnost či pocit spokojenosti. Všechny zmíněné faktory nakonec mají vliv na produktivitu jedince.

V Německu jsou zásadní výstupy odborného vzdělání a výcviku na pracovní trh propojeny se sociálními přínosy²⁹. Učení založené na praktické zkušenosti přímo v podniku je důležité nejen pro profesní dovednosti,

²⁸ Cedefop. *The benefits of vocational education and training*.

²⁹ Cedefop. *The benefits of vocational education and training*.



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

ale také pro sociální a osobnostní dovednosti nezbytné pro individuální rozvoj. Zároveň duální systém vzdělání má pozitivní vliv na úroveň nezaměstnanosti, i když rozdíly mezi západní a východní částí Německa existují.

Studie vypracovaná v Rakousku potvrdila vysokou návratnost odborného vzdělání a výcviku. Byl prokázán rozdíl mezi výši příjmů žen a mužů³⁰. Obchodně zaměřené profese a technické specializace jsou v Rakousku považovány za nejvýnosnější. V těchto sektorech si absolventi duálního systému vydělají o 15 až 20% více než absolventi z povinné výuky. Absolventi tzv. BHS studia (odborné školy) si vydělají o 40 - 50% více než absolventi AHS (všeobecné školy). Pozitivní výstupy bylo těžké zjistit nejen u specializací, jakými jsou služby, zemědělství a lesnictví, ale také u absolventů odborných škol. Výdělky žen byly téměř stejné pro všechna povolání, ale absolventky obchodních oborů na univerzitách a na odborných školách vyčnívají díky vyšším výdělkům. Za nimi následovaly sektory péče o zdraví a veřejný prospěch. Nejvyšší výdělky mužů byly zjištěny u absolventů obchodních oborů a odborných škol, následovaly za nimi sektory strojírenství a sektor společenských věd. Výstupy učňovského výcviku záleží na specializaci podniku, jeho velikosti a dostupnosti infrastruktury. Firmy tvoří svá budoucí učňovská místa dle potřeby trhu. Účastníci navazujícího odborného vzdělání a výcviku si v průměru vydělají o 6 % (muži) – 8 %³¹ (ženy) více než ti, kteří se neúčastní navazujícího odborného vzdělání a výcviku³².

Studijní osnovy učňovského výcviku se liší dle typu škol a akademických forem vzdělání. Kvalita studijních osnov se odvíjí od specializace společnosti, její velikosti a infrastruktury. Kvalita výcviku se následně odráží v růstu mezd po jeho ukončení. Dalším důležitým přínosem odborného vzdělání je skutečnost, že absolventi navazujícího odborného vzdělání a výcviku si snadněji najdou práci než ti, kteří se výcviku neúčastní.

Hlavním přínosem navazujícího odborného vzdělání a výcviku v Nizozemsku je taktéž rozdíl mezi platy účastníků VET a platy těch, kteří se VET neúčastní. Tento rozdíl se pohybuje mezi 3,3 % až 15,7 %.³³

3.1.1. Ekonomický aspekt

HDP v letech 2001, 2010 a 2011 a HDP na jednoho obyvatele

Mezi definované přínosy vzdělání obecně patří i aspekt ekonomický, konkrétně vliv vzdělání na hrubý domácí produkt či na míru nezaměstnanosti. Jak již bylo uvedeno v úvodu, lze jen těžko definovat, do jaké míry je konkrétní ukazatel ovlivněn např. vzděláním, či typem vzdělání. Nicméně v zemích se zavedeným duálním

³⁰ Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

³¹ Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

³² Bližší informace týkající se např. vlivu dovedností jednotlivce, motivace, ambice či profesní historie nebyly ve výzkumu zohledněny.

³³ Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

systemem je dlouhodobě vykazován nadprůměrný hrubý domácí produkt (HDP) na jednoho obyvatele (viz tabulka 2).

Tabulka č. 2 HDP na obyvatele

	GDP						GDP per capita			
	(EUR 1 000 million)			(PPS 1 000 million)			(PPS, EU-27=100)			(EUR)
	2001	2010	2011	2001	2010	2011	2001	2010	2011	2011
EU-27	9 584	12 264	12 638	9 584	12 264	12 638	100	100	100	25 200
Euro area	7 085	9 163	9 413	6 996	8 755	9 020	112	108	108	28 300
Belgium	260	356	370	252	317	327	124	119	119	33 700
Bulgaria	16	36	38	47	81	84	30	44	45	.
Czech Republic	72	149	155	148	204	211	73	80	80	14 900
Denmark	179	236	239	135	172	175	128	127	125	43 200
Germany	2 102	2 496	2 593	1 888	2 371	2 480	116	119	121	31 700
Estonia	7	14	16	13	21	23	46	64	67	11 900
Ireland	118	156	156	102	139	143	134	127	.	.
Greece	146	227	215	187	248	234	86	90	82	18 500
Spain	680	1 051	1 073	789	1 128	1 150	98	100	99	23 100
France	1 496	1 937	1 997	1 398	1 708	1 757	115	108	107	30 600
Italy	1 256	1 553	1 580	1 334	1 486	1 535	118	100	101	26 000
Cyprus	11	17	18	13	19	20	90	95	91	21 100
Latvia (1)	9	18	20	18	28	30	38	55	58	9 800
Lithuania	14	28	31	29	46	50	42	57	62	10 200
Luxembourg	23	40	43	20	34	36	234	271	274	82 100
Hungary	59	97	101	117	158	165	58	65	66	10 000
Malta	4	6	6	6	8	9	79	83	84	15 500
Netherlands	448	589	602	424	539	549	134	133	131	36 100
Austria	214	286	301	200	259	272	126	126	129	35 700
Poland	212	355	370	360	584	625	48	63	65	.
Portugal	134	173	171	164	208	207	80	80	77	16 000
Romania	45	124	136	123	244	263	28	47	49	.
Slovenia (2)	23	35	36	32	42	43	80	85	84	17 600
Slovakia	24	66	69	56	97	100	52	73	73	12 700
Finland	139	179	189	118	150	156	115	114	115	35 200
Sweden	254	349	387	216	284	300	122	124	126	41 100
United Kingdom	1 640	1 710	1 747	1 397	1 708	1 716	119	112	109	27 900
Iceland	9	9	10	7	9	9	132	111	110	31 600
Norway	191	315	349	144	216	235	161	181	189	70 500
Switzerland	293	416	479	207	291	311	143	153	157	60 500
Croatia	26	45	45	44	64	66	51	59	61	10 500
FYR of Macedonia	4	7	7	10	18	18	25	36	36	.
Turkey	218	550	554	482	872	989	37	49	53	7 500
Japan	4 652	4 145	4 220	2 904	3 326	3 363	115	106	105	.
United States	11 485	10 937	10 830	8 832	11 146	11 568	156	147	148	34 700

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:GDP at current market prices, 2001, 2010 and 2011.png&filetimestamp=20121204113534](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:GDP_at_current_market_prices,_2001,_2010_and_2011.png&filetimestamp=20121204113534).

3.1.2. Sociální aspekt

Sociální přínosy odborného vzdělání a výcviku jsou hůř měřitelné než přínosy ekonomické, neboť sociální přínosy jsou zakořeněné ve způsobech, jakým společnost funguje. Společenské přínosy, na rozdíl od ekonomických, mají tendenci se rozptýlit a jejich výsledky jsou spíše kvalitativního charakteru. Vzájemně jsou ovšem oba propojené. Například nízká účast na odborném vzdělání a výcviku může zapříčinit vysokou nezaměstnanost, která může vést k nestabilní společnosti. Naopak dobře implementovaný systém odborného



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vzdělání, který spojuje potřeby trhu práce se vzděláním a bere na vědomí nové výzvy týkající se požadavků na změnu povolání, vede k vyšší individuální životní spokojenosti a následně ke stabilitě společnosti.

Země se silným odborným vzděláváním a duálním systémem mají mnohem nižší nezaměstnanost mladých lidí než země, ve kterých učení založené na praktické zkušenosti není ukotveno v systému. Mezi další pravděpodobné přínosy duálního vzdělávání pro společnost patří vyšší zisky z daní, nižší výdaje na sociální dávky, vyšší spotřeba, aktivnější účast na občanském životě, atd.³⁴

Celková míra nezaměstnanosti, 2001-2012 (%)

Dle tabulky č. 3, ve které je uvedena celková míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích EU v letech 2001 až 2012, lze srovnat údaje zemí s duálním systémem a zemí, které duální systém nemají. Např. v roce 2012 byla průměrná míra nezaměstnanosti 10,5% v EU-27, při čemž mezi země s mírou nezaměstnanosti nižší než 7,0 % se řadily Německo, Lucembursko, Malta, Nizozemsko a Rakousko.

³⁴ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/benefits_en.htm.

Tabulka č. 3 Celková míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích EU v letech 2001 až 2012

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-27	8,6	8,9	9,1	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
Euro area	8,1	8,5	9,0	9,3	9,2	8,5	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2	11,4
Belgium (1)	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Bulgaria	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Czech Republic	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Denmark	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Germany	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Estonia	12,6	10,3	10,1	9,7	7,9	5,9	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Ireland	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Greece	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
Spain	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
France	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Italy	9,0	8,5	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Cyprus	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Latvia	12,9	12,8	11,3	11,2	9,6	7,3	6,5	8,0	18,2	19,8	16,2	14,9
Lithuania	17,4	13,8	12,4	11,3	8,0	5,2	3,8	5,3	13,6	18,0	15,3	13,3
Luxembourg	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Hungary	5,6	5,6	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Malta	7,6	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5	6,4
Netherlands	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Austria	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Poland	18,3	20,0	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Portugal	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Romania	6,6	7,5	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Slovenia	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Slovakia	19,5	18,8	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,6	14,0
Finland	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Sweden	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0
United Kingdom	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,8	7,8	8,0	7,9
Iceland	:	:	3,3	3,1	2,6	2,9	2,3	3,0	7,2	7,6	7,1	6,0
Norway (2)	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2
Croatia	:	14,8	14,2	13,7	12,7	11,2	9,0	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
Turkey (3)	:	:	:	:	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,7	8,8	8,1
Japan (1)	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6	4,3
United States	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1

Zdroj: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rate,_2001-2012_%28%25%29.png&filetimestamp=20130627102805.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15 – 24 let)

Jedním z podstatných přínosů duálního vzdělání je plynulý přechod mladých lidí mezi školou a zaměstnáním. Mladí lidé často získávají své první zaměstnání v podnicích, ve kterých realizovali svou praxi. Což má vliv na míru nezaměstnanosti mladých lidí (15 - 24 let), neboť v zemích s duálním systémem vzdělávání je vysoká zaměstnanost mladých lidí (viz tabulka č. 4). Jestliže se průměr v Evropě pohyboval v letech 2010 – 2012 mezi 21 – 23 %, tak v Nizozemsku, Rakousku i Německu se tato hodnota pohybovala mezi 7,6 – 9,9 %, což je nejnižší v celé Evropě. V Dánsku je míra nezaměstnanosti taktéž podprůměrná, ale již ne tak výrazně (kolem 14 %).

Tabulka č. 4 Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15 - 24 let)

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment, 2012Q4 %28%25%29.png&filetimestamp=20130418091546](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment,_2012Q4_%28%25%29.png&filetimestamp=20130418091546).

Sociální přínosy pro jednotlivce mají obvykle velký psychologický přínos týkající se motivace a změny postojů, jako například vzrůstající sebeúcta a sebevědomí. Zvýšení zaměstnanosti je spojeno se zlepšením ekonomických podmínek a s omezením sociálního vyřazení. Potřeby jednotlivců a rodin jsou uspokojeny a volný čas je tráven mnohem kvalitněji. U zaměstnaných osob se lépe rozvíjí pocity svobody, bezpečí a optimismu. Příznivější pozice na pracovním trhu je spojena s lepšími odměnami, které vytvářejí další společenské příležitosti.

3.2. Přínos duálního systému vzdělávání dle cílové skupiny

Duální vzdělávání je úzce propojené s trhem práce. V zemích s duálním systémem je podporována vzájemná spolupráce škol, podniků a sociálních partnerů. Teoretické studium na školách vychází z praktických potřeb podniků v jednotlivých odvětvích. Mladí lidé tak získávají znalosti a kompetence reálně využitelné v praxi, což jim po dokončení studia následně usnadňuje přechod mezi školou a pracovním trhem. Snáze si hledají své první pracovní uplatnění, protože jsou pro podniky atraktivnější, neboť prokazatelně ovládají dovednosti potřebné pro výkon dané profese. Vzájemná spolupráce škol a podniků je nutná pro plynulý vzdělávací proces daného studenta a pro relevantní zpětnou vazbu. Učitelé na školách si musí předávat s podnikovými trenéry informace o prospěchu daného žáka/studenta.

3.2.1. Přínos pro žáky/studenty v duálním systému vzdělávání

Kvalitní systém učňovství je přínosem pro různé cílové skupiny. Jednou z hlavních skupin jsou žáci či studenti (dále praktikanti). Duální systém je vhodný obzvláště pro ty jednotlivce, kteří se raději učí praxí, či kombinací praktického učení a teorie. Lze předpokládat, že proces vzdělávání je pro ně mnohem zajímavější, neboť se seznamují s danou profesí přímo v reálném podniku. Zároveň jim učení přímo ve firmě umožňuje rozvíjet dovednosti potřebné pro výkon daného povolání efektivně a s využitím moderních strojů a zařízení. Praktikanti jsou přímo zahrnuti do reálného pracovního procesu. Za svou práci jsou placeni (dostávají kapesné), což je pro ně nepochybně motivující.

Teoretické, praktické a sociální dovednosti, které ve své praxi mladí lidé získají, jim pomůžou s osamostatněním se. Spousta absolventů duálního vzdělání se stane inovátory či podnikateli.

Absolventi duálního vzdělání mají mnohem více možností si brzy po ukončení studia najít své první pracovní uplatnění, neboť praxe v podniku je považována za velmi hodnotnou pracovní zkušenost.

Velmi často je jejich prvním zaměstnavatelem podnik, ve kterém realizovali svou praxi.

Škola, která spolupracuje s podnikem, poskytuje praktikantovi dobrou rovnováhu mezi všeobecnými dovednostmi a dovednostmi specifickými pro daný podnik, mezi širokou perspektivou a národně uznávanou kvalifikací. V mnoha zemích je odborné vzdělání s pevnou složkou učení založeného na pracovní zkušenosti tou nejbezpečnější cestou vedoucí k získání zaměstnání. Mladí lidé získají dovednosti, které potřebují k získání dobře placené a uspokojivé práce.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odborné vzdělání a výcvik má vliv na výši mezd:

Za hlavní tržní přínosy VET pro jednotlivce jsou považovány vyšší mzda³⁵, lepší práce a perspektiva další kariéry (zaměstnatelnost). Výstupy studií, které se zaměřily na sledování návratnosti odborného vzdělání a výcviku v podobě vyšších mezd, se v různých zemích lišily.³⁶ Zatímco ve Velké Británii, Dánsku a Švédsku byly zjištěny velké pozitivní dopady na výši mezd, tak v Německu byly dopady odborného vzdělání a výcviku značně menší. V Dánsku a ve Francii nebyly identifikovány žádné přínosy, zároveň však ve Francii bylo zjištěno, že odborné vzdělání může vést k delšímu působení ve firmě. Firma pak financuje zaměstnanci další, pro firmu specifický výcvik, který vede z dlouhodobého hlediska k vyšším mzdám. Studie Cedefopu³⁷ poskytuje další důkazy týkající se vlivu odborného vzdělání a výcviku na výši mezd. Například v Dánsku bylo zjištěno, že vzdělávání dospělých a další výcvik mají pozitivní dopad na profesní život účastníků šetření. V Nizozemsku bylo zjištěno, že zaměstnanci účastníci se navazujícího odborného vzdělání a výcviku si vydělají o 3,3% - 15,7 % více než ti, kteří se navazujícího vzdělávání neúčastní.

V zemích se zavedeným duálním systémem jsou průměrné měsíční příjmy absolventů duálního vzdělání vyšší než příjmy absolventů oborů vzdělání založených na školní výuce. Např. v Rakousku si absolventi duálního vzdělávání vydělají více než absolventi vyšších odborných škol (BHS³⁸). Ve více než jedné třetině případů (36 %) se příjmy ze vstupního zaměstnání pohybují mezi € 1200 a €1800, další jedna pětina učňů vydělává €1800 až €2400. V Nizozemsku jsou také prokázány vyšší příjmy absolventů duální dráhy (BBL³⁹) oproti absolventům studijní dráhy (BOL⁴⁰). V tabulce č. 34 je uvedený přehled měsíčních příjmů absolventů BBL a BOL z roku 2007/2008, kteří po ukončení studia nastoupili do zaměstnání. Tabulka zobrazuje procento studentů v rámci studijní dráhy a dané úrovně.

³⁵ Cedefop. *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

³⁶ Cedefop. *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

³⁷ Cedefop *on benefits of VET, 2011b.*

³⁸ BHS (*berufsbildende höhere Schule (ISCED 3A/4A)*) - nabízí vyšší odborné vzdělání v různých oborech (např. turismus, strojírenství, elektrotechnika atd.) a fundované všeobecné vzdělání.

³⁹ BBL, *neboli pracovní dráha – výcvik v podniku min. 60% času, studium ve škole max. 40%.*

⁴⁰ BOL, *nebo-li školní dráha – studium ve škole 41 – 79%, výcvik v podniku 20 – 59%.*



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 5 Přehled měsíčních příjmů absolventů BBL a BOL z roku 2007/2008, kteří po ukončení studia nastoupili do zaměstnání

Route, level	< 500	500 - 749	750 - 999	1000 - 1249	1250 - 1499	1 500 - 1749	1750 - 1999	> 2000	Total
BOL, level 1*	41	21	13	9	7	4	2	2	100
BOL, level 2*	28	21	16	13	9	6	4	4	100
BOL, level 3*	13	16	19	16	14	12	5	5	100
BOL, level 4*	11	12	15	16	15	12	9	9	100
BBL, level 1	4	4	8	9	15	19	13	27	100
BBL, level 2	2	4	9	11	13	11	11	39	100
BBL, level 3	1	2	4	8	12	16	17	40	100
BBL, level 4	1	1	3	5	8	11	17	54	100

Zdroj: *Apprenticeship supply in EU.*

Přechod mezi školou a zaměstnáním je pro absolventy duálního vzdělávání snazší:

Pracovní zkušenost mladého člověka v podniku během studia je přínosná pro všechny zúčastněné strany. Studentům výcvik umožňuje získat pracovní zkušenosti v reálném prostředí. Stávají se součástí každodenní práce v podniku, čímž se učí firemnímu chování a vzájemnému předávání znalostí a zkušeností s kolegy. Tyto získané kompetence poskytují studentům přímý vstup na pracovní trh. Proto ukazatel zaměstnanosti pro nové absolventy je poměrně vysoký. Senior konzultant Simon Neergaard-Holm z dánského svazu zaměstnavatelů vysvětluje: „ Síla duálních systémů je v tom, že když studenti dokončí své studium a získají certifikát, tak mohou přímo vstoupit na pracovní trh. Jejich kompetence jsou dobře přijaty v podnicích mezi dalšími důvody i proto, že jejich kompetence odpovídají potřebám podniku.“⁴¹

Absolventi duálního vzdělávání si lépe hledají své první zaměstnání:

Absolventi duálního vzdělávání vykazují vysokou míru zaměstnatelnosti. Mnohem snadněji si hledají své první zaměstnání než absolventi jiných typů vzdělání, včetně těch s vyšším dosaženým vzděláním v oblastech, ve kterých existuje vysoká pracovní nabídka.⁴²

V Nizozemsku až 90 % absolventů BBL dráhy si najde práci během několika měsíců, u studentů BOL dráhy je asi 80 %. Bez práce a podpory skončí pouhé 3 % absolventů BBL dráhy, u absolventů BOL dráhy se jedná o 15 %.⁴³

V Rakousku bylo v roce 2009 téměř 76 % absolventů učňovských oborů zaměstnáno.

V Německu byl počet úspěšných absolventů výcviku, kteří se ihned po ukončení výcviku v duálním systému registrovali jako nezaměstnaní, v roce 2008 31,5 %, o rok později, kdy už byl znatelný dopad ekonomické krize,

⁴¹ *Apprenticeship supply in Europe, Denmark, str. 230.*

⁴² *Business Europe, How to improve the quality and image of apprenticeships.*

⁴³ *Apprenticeship supply in Europe, Netherlands, str. 423.*

se podíl nezaměstnaných zvýšil na 34,5 %. Z tabulky č. 6 lze vidět zřetelný rozdíl mezi západním a východním Německem.

Tabulka č. 6 Rozdíl v nezaměstnanosti mezi západním a východním Německem

Duální systém	Rok	Německo		
		Západní	Východní	Celkem
Počet nově nezaměstnaných po úspěšném ukončení výcviku v duálním systému	2008	98 853	44 523	143 376
	2009	116 709	45 217	161 926
Celkový počet úspěšných absolventů výcviku v duálním systému	2008	360 618	94 234	454 852
	2009	375 405	93 446	468 851
Procento nezaměstnaných, kteří úspěšně dokončili výcvik v duálním systému	2008	27,40%	47,20%	31,50%
	2009	31,10%	48,40%	34,50%

Vysoká míra zaměstnanosti je také posilována zapojením sociálních partnerů, kteří zajišťují shodu mezi dovednostmi pracovníků a potřebami pracovního trhu.⁴⁴

Uplatnění absolventů odborného vzdělání a výcviku v terciárním vzdělávání:

Duální vzdělávání má vliv na velmi dobré výsledky v terciárním vzdělávání. Absolventi duálního vzdělání, kteří nastoupí na univerzitu, jsou často ve studiu úspěšnější, neboť již mají zkušenosti z praxe, což jim usnadňuje další profesní studium.⁴⁵

⁴⁴ *Apprentishp supply in Europe, Denmark, str. 230.*

⁴⁵ *Business Europe, How to improve the quality and image of apprenticeships.*



3.2.2. Přínos pro společnosti zapojené do duálního systému vzdělávání

Odborné vzdělání a výcvik má vliv na výkon podniku. V zemích, jako Německo, Nizozemsko či Rakousko, je odborné vzdělání podporováno státem, neboť národní politika země podporuje a stimuluje podnikatelské prostředí. To má pozitivní dopad na podniky a jejich zaměstnance, což následně znamená další přínosy na makro úrovni, jako je finanční důvěra či stabilita⁴⁶. V Nizozemsku proběhla studie týkající se pozitivních vlivů odborného vzdělání a výcviku na podnik. Výsledky z 21 studií uskutečněných v letech 1998 – 2007 ukázaly, že účast zaměstnanců na výcviku může zvýšit ziskovost podniku. Produktivita se zvýšila o 3,1 % v roce 1999-2000, ale její růst se zpomalil v roce 2005-2006 o 2,7 % - 2,0 %.⁴⁷ Studie vypracované v Rakousku zdůrazňují pozitivní vztahy mezi produktivitou podniku a navazujícím odborným vzděláním a výcvikem v krátkém a středně dlouhém období. Společnosti, které zdvojnásobily své investice do vzdělání, zvýšily i svou produktivitu o 4 %. Zároveň vyplácely zaměstnancům vyšší mzdy⁴⁸. V Německu byla ziskovost podniku zlepšena zavedením komplexního duálního systému, ve kterém zodpovědnost za vzdělání nese jak škola, tak podnik.

Za jeden z hlavních přínosů, které podniky získají nabídnutím učebních míst studentům, je považována příležitost pro nábor a výcvik budoucích zaměstnanců. Podniky studentům poskytnou potřebné dovednosti v dané oblasti. Jens Juul, konzultant z Danish VET Schools říká: „Mnoho společností považuje možnost poskytovat výcvik učňům jako dobrý způsob nábory budoucích zaměstnanců. Navíc, studenti přinášejí nové znalosti a informace o nových strojích, které získali ve škole.“⁴⁹

Za zainteresované subjekty souhlasí s tím, že systém učebních míst v podnicích není podniky zneužíván jako zdroj levné pracovní síly. Je to systém, který je vzájemně přínosný pro všechny zúčastněné. Simon Neergaard-Holm, senior konzultant z dánského svazu zaměstnavatelů, zdůrazňuje, že studenti získají hodnotné vzdělání a podniky hodnotnou pracovní sílu: „Uční nejsou nezbytně levnou pracovní silou. Jsou pracovníky, kteří dostanou smluvní mzdu, která odpovídá jejich vykonané pracovní činnosti. Jak podniky říkají, „my nejsme tady, abychom vzdělávaly, ale vyráběly.“ Naší motivací je získat nové zaměstnance.“

Shrnutí přínosů pro podniky zapojené do učňovství⁵⁰:

- společnosti mají zaškolený personál dle svých praktických požadavků,
- společnosti a jejich zaměstnanci jsou zvyklí zaškolit a integrovat nově příchozí kolegy a také se naučí vnímat důležitost učení,

⁴⁶ Cedefop, Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

⁴⁷ Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

⁴⁸ Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

⁴⁹ *Apprentices supply.*

⁵⁰ *Business Europe, How to improve the quality and image of apprenticeships*



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- v případě, že odborné školy jsou dobře vybavené, tak mladí lidé mohou přinášet firmám nejnovější know-how,
- zaměstnávání učňů je jedinečným zdrojem při náborovém procesu,
- praktikanti se podílejí na výrobě podniku a přinášejí firmě nové podněty.

Investice do vzdělávání dospělých mají vliv na vyšší produktivitu zaměstnanců:

Společnosti, které investují do vzdělání svých zaměstnanců, se vyznačují vyšší produktivitou.⁵¹ Studie prováděné v Rakousku, Dánsku, Norsku a Švédsku zjistily pozitivní vazbu mezi navazujícím odborným vzděláním a lepší produktivitou organizace a také technickými inovacemi. Množství přínosů navazujícího odborného vzdělání a výcviku je závislé na mnoha faktorech. Mezi ně patří např. charakteristika organizace, výcviku a praktikantů. Důležité je také množství přidělených zdrojů a také způsob, jakým je VET integrován v dalších HR procesech.

Investice podniků do lidského kapitálu může snižovat fluktuaci pracovníků:

Podniky, které investují do učňovství, vykazují nižší fluktuaci učňů na pracovním trhu, a to díky jejich vyššímu uspokojení z práce.

Další přínosy pro organizace:

Mezi netržní přínosy pro podniky patří počet zaměstnanců, ze kterých je možné vybírat budoucí manažery, plně proškolení pracovníci ztotožnění s hodnotami organizace či zlepšení pověsti společnosti mezi zaměstnanci. Výcvik v podniku také může zlepšit kvalitu a zákaznickou spokojenost.⁵² Za vedlejší přínos odborného vzdělání může být považováno i sdílení znalostí mezi zaměstnanci, např. mezi staršími a mladými pracovníky.⁵³

Většina tržních a netržních přínosů se týká podniků, které se finančně podílí na výcviku svých zaměstnanců. Ve firmách, ve kterých si výcvik musí zaměstnanci plně financovat, je negativně ovlivněna pracovní spokojenost.⁵⁴ Někteří zaměstnavatelé investují do odborného vzdělání a výcviku, aby vytvořily podmínky pro učení v podniku, jiné podniky využívají výcvik jako prostředek ke zvýšení loajality ke společnosti.

⁵¹ Cedefop. *The benefits of vocational education and training.*

⁵² Cedefop, 2013.

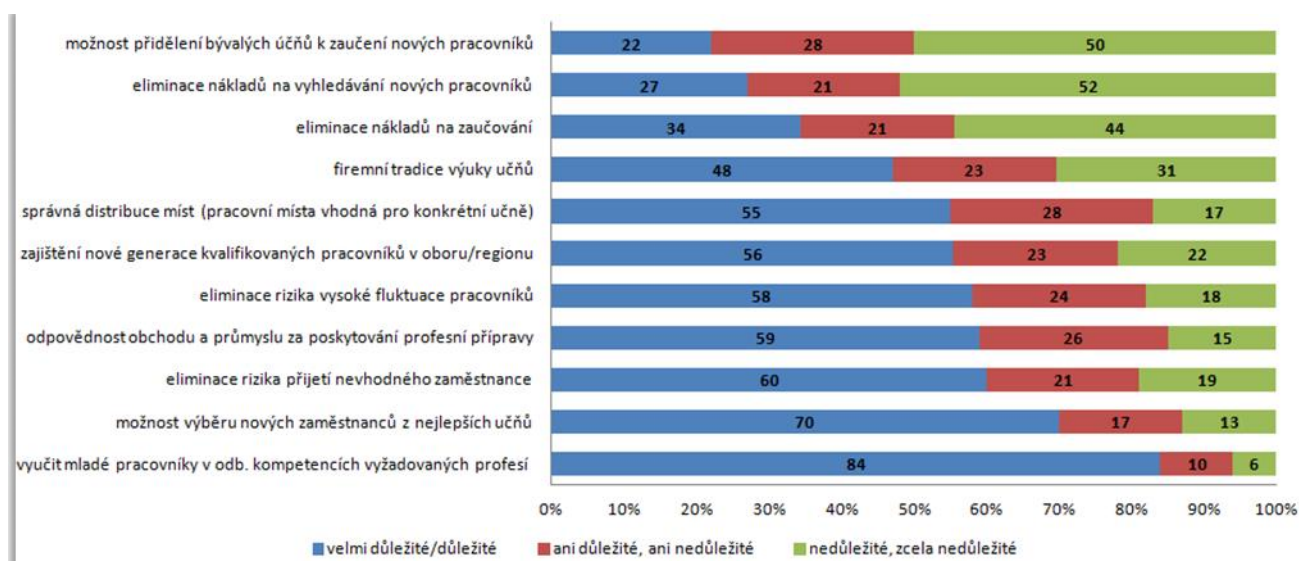
⁵³ Cedefop, 2013.

⁵⁴ Cedefop, 2013.

Důvody, proč firmy nabízejí učební místa:

Nejvýznamnějším důvodem, proč podniky nabízejí pracovní místa, je možnost získat kvalifikovaného pracovníka pro výkon konkrétní profese⁵⁵. V průběhu pracovní stáže se podnik seznámí s jednotlivými praktikanty přímo při výkonu pracovních činností, a tím si ověří jejich kompetence, což jim umožní po ukončení stáže vybrat si nové zaměstnance z těch nejlepších učňů. Podnik v průběhu pozná praktikanta i po dalších stránkách (zodpovědnost, spolehlivost, týmová práce, apod.), čímž eliminuje možná rizika přijetí nevhodného zaměstnance. Další důvody, vyjádřené německými podniky, jsou zobrazeny v níže uvedeném grafu č. 1. Pro nizozemské podniky je také důležitá možnost získat daňové úlevy (sleva € 2 500 ročně⁵⁶), aspekt týkající se zvýšení image společnosti v očích veřejnosti⁵⁷ či vyšší ochota mladistvých kupovat produkty společnosti, ve které absolvovali svůj výcvik.⁵⁸ Realizace pracovní stáže působí na neustálý rozvoj společnosti. Podnik řídí znalosti a dovednosti, které jsou pro něj klíčové, zvyšuje kvalitu práce a rozvíjí výcvikovou sílu organizace.⁵⁹

Graf č. 1 Vnímání důležitosti jednotlivých důvodů k poskytování odborné přípravy firmami, které učební místa nabízejí (v %)



Zdroj: Le Moulloir, BiBB, 2013.

⁵⁵ Např. v Nizozemsku je až 75% všech absolventů VET nabídnuta práce v rámci podniku, ve kterém absolvovali svou stáž. (SBB, Work placement in Netherlands).

⁵⁶ VET student musí doložit, že absolvoval registrovaný kurz v rámci VET, včetně pracovní smlouvy mezi podnikem, studentem a školou.

⁵⁷ Až 60% nizozemských podniků sdělilo, že se image jejich společnosti zvýšila, když se stali podnikem poskytujícím pracovní umístění.

⁵⁸ SBB: Work placement in Netherlands.

⁵⁹ SBB: Work placement in Netherlands.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Jedním z možných rizik, se kterým firmy nabízející pracovní místa učňům musí počítat je skutečnost, že investice vložené do výcviku praktikanta se ne vždy musí podniku vrátit v podobě kvalifikovaného pracovníka. Před nástupem na pracovní praxi do podniku podepíše praktikant s podnikem běžnou pracovní smlouvu po dobu trvání praxe v podniku. Po ukončení této praxe má právo jak zaměstnavatel, tak absolvent se rozhodnout, zda pracovní smlouvu prodlouží, či neprodlouží. Investice podniku do poskytovaných učebních míst vždy nese riziko ztráty v podniku vyučených pracovníků ve prospěch jiných firem.

Tabulka č. 7 Důvody proč jsou podniky zdrženlivé v nabízení učebních míst

Důvod	Celkem	Velikost podniku (počet zaměstnanců)			Praktická zkušenost s počátečním VET	
		1 - 9	10 - 49	>=50	ANO	NE
Náklady na výcvik jsou příliš vysoké	49	50	44	33	51	48
Nedostatek času	48	48	53	53	37	52
Výcvik je příliš komplexní/příliš mnoho nařízeních	42	42	44	31	36	44
Uční jsou výjimečně přítomni v podniku	40	40	43	21	47	38
Nekvalifikovaní žadatelé	38	40	29	19	66	31
Činnost podniku je příliš specializovaná	36	32	58	52	15	41
Příliš nízký přínos výcviku pro společnost	36	34	48	42	33	36
Potřeba kvalifikovaných pracovníků je pokryta navazujícím výcvikem již zaměstnaných pracovníků	35	32	55	69	39	35
Není potřeba kvalifikovaných pracovníků	33	34	36	17	26	35

Důvod	Celkem	Velikost podniku (počet zaměstnanců)			Praktická zkušenost s počátečním VET	
		1 - 9	10 - 49	>=50	ANO	NE
Uční příliš často opouští firmu po ukončení výcviku	32	30	49	38	40	30
Více se vyplatí přijmout nového zaměstnance z pracovního trhu	26	24	33	47	25	26
Špatná zkušenost s učni z minulosti	16	16	16	16	32	11

Zdroj: *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, pg. 368.

Tabulka č. 8 Důvody proč podniky nejsou schopny naplnit nabízená učební místa

Důvody	V %
Nebyli vhodní kandidáti.	65
Po předchozí vzájemné dohodě praktikant nenastoupil do výcviku (vybral si jinou možnost).	21
Pracovní smlouva byla zrušena učněm po začátku výcviku.	19
Nebyli vůbec žádní kandidáti.	10
Jiné důvody.	20

Zdroj: *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, pg. 369.

3.2.3. Přínos duálního systému vzdělávání pro školy

V duálním vzdělávání je kladen velký důraz na spolupráci podniků a škol. V rámci této spolupráce školy přizpůsobují programy odborného vzdělání a výcviku požadavkům praxe, což zvyšuje atraktivitu odborného studia. Školy a podniky si předávají znalosti, zkušenosti a další informace týkající se odborného výcviku, což vede ke zkvalitnění vzdělání a výcviku. Učitelům na školách je přibližována realita z podniků, neboť jsou v pravidelném kontaktu s podnikovými lektory. Společně se snaží přizpůsobit praktický výcvik vzdělávacím cílům. Také si vyměňují informace o jednotlivých studentech (prospěchu ve škole, vykonávání pracovních činností v podniku, atd.).

Duální vzdělávání reaguje na potřeby pracovního trhu – praktikanti přináší své akademické znalosti do podniku, a zároveň praktické zkušenosti z podniku do školy. Zaměstnatelnost mladých lidí a schopnost škol reagovat na potřeby pracovního trhu je optimalizována. Hladký přesun znalostí mezi podniky a školami by měl být zajištěn kvalitou lektorů v podnicích i ve školách.⁶⁰

3.2.4. Přínos duálního systému vzdělávání pro stát

Produktivita, kompetence a inovace

Mnoho studií zjistilo silný vztah mezi celkovým lidským kapitálem a mírou HDP na jednoho obyvatele.⁶¹ Existuje však málo studií, které by se zabývaly tím, jak různé úrovně vzdělání (např. různé druhy všeobecného a odborného vzdělání) ovlivňují ekonomický růst.

Cedefop se zaměřil na výzkum, který se zabýval makroekonomickými přínosy odborného vzdělání a výcviku, mezi sedmi členskými státy EU (Dánsko, Německo, Španělsko, Francie, Nizozemsko, Švédsko a Velká Británie). Tyto země byly vybrány, protože vykazují rozdílnost systémů odborného vzdělání a výcviku. Studie se zaměřila na analýzu vztahů mezi pracovní produktivitou a různými typy dovedností. Do výzkumu byli zapojeni pracovníci s dokončenými různými úrovněmi vzdělání (ISCED), jak odborného, tak všeobecného.

Ve většině ze sedmi zemí bylo prokázáno, že budování kompetencí na vyšší úrovni (od bakalářské úroveň a výše, tzn. ISCED 5a po ISCED 6) mělo velký přínos pro růst pracovní produktivity v letech 1980 až 2007. Vyšší střední (technické úrovně, ISCED 4 a ISCED 5B) a nižší střední odborné kompetence měly pozitivní přínos pro růst pracovní produktivity v určitých časových obdobích. Výjimku tvořilo Německo, ve kterém již v roce 1980 byl významný podíl nižšího středního odborného vzdělání a od té doby příliš nerostl. V Dánsku a v Nizozemsku se potvrdilo, že nižší střední odborné dovednosti mají vyšší přínos pro pracovní trh než kvalifikace získané na vyšším stupni vzdělání. Dovednosti získané v univerzitním vzdělání mají pozitivní dopad na průměrnou pracovní produktivitu v zemích s méně rozvinutým duálním vzděláním, jako je Francie či Velká Británie.

Silná kompetenční základna může vytvářet technologický vývoj a podporovat přijetí nových technologií. Krueger a Kumar (2004) zjistili, že zatímco vyšší vzdělání může zvýšit inovační kapacitu, tak investice do odborného vzdělání a výcviku může zlepšit kapacitu země implementovat inovace.

Získané dovednosti nezvyšují jen produktivitu jednotlivců přímo zapojených do vzdělávání, ale také ovlivňují ostatní zaměstnance zapojené v pracovním procesu, například tím, že si předávají své znalosti. Podstatné pro proces vzdělávání je, že dovednosti není možné učit v izolaci, ale je potřeba je budovat v kontextu.

⁶⁰ *Business Europe, How to improve the quality and image of apprenticeships.*

⁶¹ *Cedefop, Benefits of vocational education and training.*

Rozdílnost mezi produktivitou v jednotlivých zemích je do určité míry také řízena rozdílnými kombinacemi sektorových specializací a s využitím různých dovedností. Například odborné technické kompetence získané v počátečním odborném vzdělání mají pozitivní dopad na celkovou produktivitu země. Dopad je vyšší v zemích s dobře vytvořeným duálním systémem a tam, kde potřebné dovednosti jsou získávány v rámci navazujícího odborného vzdělání a výcviku.

Pro zvýšení produktivity jednotlivých zemí je nutný podíl jak vyšších, tak i středních odborných kvalifikací. Ve výrobních sektorech u zemí s duálním systémem vzdělání je vzájemné doplnění mezi středními odbornými dovednostmi a vyššími dovednostmi znatelnější než u výrobních sektorů v zemích, kde je odborné vzdělání založeno hlavně na školní přípravě.⁶²

Závěrem lze tedy říci, že pro zvýšení produktivity země jsou důležité jak všeobecné, tak odborné kompetence s podstatným doplněním navazujícího odborného vzdělání.

Financování

Jedním z přínosů duálního systému vzdělávání pro stát je také zapojení více aktérů do jeho financování. Na financování duálního vzdělání se podílí nejen stát (resp. ministerstva a úřady), ale také podniky a sociální partneři. Profesní příprava ve školách je financována z veřejných zdrojů, ale profesní příprava v podnicích je hrazena přímo zaměstnavateli. Zároveň však v Německu, Nizozemsku i Rakousku mají možnost podniky si snížit základ firemní daně z příjmů. Např. v Nizozemsku dostane podnik poskytující pracovní místo v rámci duálního vzdělání slevu na dani €2,500 za každé naplněné pracovní místo, přičemž podniky utratí za vedení učebních aktivit v průměru €8,400 na jednoho BBL studenta⁶³. Takže stále je převážná část profesní přípravy v podniku hrazena samotnou firmou. Obdobná situace je i v Rakousku či Německu, kde většinu nákladů na odbornou přípravu v duálním vzdělávání nesou zaměstnavatelé (viz příloha).

Další přínosy duálního vzdělávání⁶⁴

- duální vzdělávání podporuje rozprostření mladých lidí do regionů, čímž je podporován regionální rozvoj,
- duální systém zvyšuje mobilitu v rámci pracovního trhu,
- zvyšuje hodnotu veřejných financí vydaných na vzdělávání.

⁶² Cedefop.

⁶³ BBL student je oficiálním zaměstnancem podniku, proto společnost za něj musí platit mzdové náklady, tzn. daň a pojištění).

⁶⁴ Business Europe, How to improve the quality and image of apprenticeships.

3.3. Slabé stránky a rizika duálního systému odborného vzdělávání

CH. H. Jorgensen⁶⁵ upozorňuje na problém malé prostupnosti duálního systému odborného vzdělávání v Dánsku směrem k vyšším stupňům vzdělání. Absolvování programu duálního vzdělávání v Dánsku nepřináší možnost přechodu do vyšší úrovně. Uvedená slabina podle autora přímo souvisí s hlavní silnou stránkou duálního systému (tj. rychlý a přímý přístup na trh práce), což se projevuje velmi nízkou nezaměstnaností mladých Dánů. Zároveň je ale „odstřihává“ od přístupu k vyššímu vzdělání. Tento problém vznesl otázku zavedení tzv. hybridních“ kvalifikací.

Pia Cort⁶⁶ uvádí, že v praxi je jen málokdy dosaženo ideálního stavu interakce mezi oběma vzdělávacími prostředími v duálním systému. Tento ideální stav je z hlediska didaktického popsán takto:

Učni se vzdělávají ve firmě, kde mají příležitost vyzkoušet si různé úkoly a podílet se na různých pracovních procesech, které vstupují do výuky podle plánované rotace v koordinaci se školní přípravou. Učni získávají jisté znalosti toho, co se budou učit v další etapě školní přípravy, a poté, co se vrací do firmy, si mohou vyzkoušet nově získané znalosti. Tím se stávají lépe kvalifikovanými a mohou převzít větší zodpovědnost za své vlastní pracovní povinnosti (Gottlieb a Götzsche, 2001).

Cort upozorňuje na riziko přílišné odchylky od výše uvedeného modelu interakce: jednostranný důraz na firemní výuku generuje problém přílišné orientace na specifické potřeby jedné firmy, naopak výhradní orientace na školní přípravu vede k teoretické přípravě bez osvojení praktických dovedností a odtrženosti od potřeb praxe.

OECD⁶⁷ doporučuje německé Hospodářské komoře upravit závěrečnou učňovskou zkoušku – vzhledem k tomu, že hodnocení při zkoušce nebere v úvahu výkon učně ve školní části vzdělávacího procesu, učni nemusí vnímat školní část přípravy dostatečně odpovědně. Rovněž tento fakt může limitovat jejich připravenost k některým formám terciárního vzdělávání. OECD z dlouhodobého hlediska doporučuje sloučit závěrečnou učňovskou zkoušku a závěrečné hodnocení ze školy do jednoho integrovaného hodnocení. Rovněž doporučuje posílit spolupráci firem a škol prostřednictvím integrovaných posuzovacích procesů.

⁶⁵ Jorgensen, Ch. H.: *Linking the dual system with higher education in Denmark : when strength becomes weakness*. Peter Lang, 2013.

⁶⁶ Cort, P.: *Learning at work and at school – a VET student perspective on the strengths and weaknesses of “dual” training*. Aarhus University, 2008.

⁶⁷ OECD: *Vocational Education and Training in Germany. Strengths, Challenges and Recommendations*. OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, 2010.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

V případě Rakouska OECD⁶⁸ upozorňuje, že některé obory jsou příliš úzce vymezené a omezují příležitosti absolventů nalézt adekvátní pracovní uplatnění. Dále OECD doporučuje posílit kontrolu kvality a zajistit minimální standardy učňovské přípravy ve firmách, prostřednictvím efektivního monitoringu a podpory učňovských firem. Rakousko by mělo zvážit zavedení povinnosti některých forem sebehodnocení a testování/inspekci v učňovských firmách.

Podle OECD jsou duální kurzy *Überbetriebliche Ausbildung* příliš nákladné a doporučuje převést zdroje na tyto kurzy spíše do regulérních forem učňovské přípravy.

V případě Švýcarska OECD doporučuje⁶⁹ posílit opatření pro lepší monitoring odborného vzdělávání, především prostřednictvím kvalitních dat a analýz. Jako riziko rovněž OECD vnímá příchod zahraničních investorů ze zemí, kde není tradice duálního systému odborného vzdělávání.

⁶⁸ OECD: *Vocational Education and Training in Austria. Strengths, Challenges and Recommendations*. OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, 2010.

⁶⁹ OECD: *Vocational Education and Training in Switzerland. Strengths, Challenges and Recommendations*. OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, 2009.

3. Evropská spolupráce v odborném vzdělávání

3.1. „Strategický rámec EU pro evropskou spolupráci v odborném vzdělávání“ („ET 2020“)

Rada Evropské unie definovala dne 12. května 2009 závěry, kterými ustavila strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy⁷⁰ („ET 2020“). Tímto dokumentem navázala na pracovní program „Vzdělávání a odborná příprava 2010“ a konstatovala významný pokrok v určitých oblastech, zároveň však uvádí, že zásadní výzvy nadále přetrvávají. ET 2020 je v souladu s dokumentem Evropské komise nazvaným „Aktualizovaný strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy“⁷¹

Rámec ET 2020 je konkrétně zaměřen na tyto čtyři strategické cíle:

- Realizovat celoživotní učení a mobilitu,
- Zlepšit kvalitu a efektivitu vzdělávání a odborné přípravy,
- Prosazovat spravedlivost, sociální soudržnost a aktivní občanství,
- Zlepšit kreativitu a inovace, včetně podnikatelských schopností, na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy.

Součástí strategického rámce je i uvedení ukazatelů (evropských referenčních hodnot), jejichž smyslem je změřit na evropské úrovni celkový pokrok a ukázat, čeho bylo dosaženo.

Konkretizace strategických cílů (kráceno):

Strategický cíl 1: realizovat celoživotní učení a mobilitu v učení

Je třeba vyvíjet činnost, jež zajistí rozvoj vnitrostátních rámců kvalifikací založených na relevantních výsledcích vzdělávání a jejich propojení s evropským rámcem kvalifikací, zavedení flexibilnějších výukových přístupů, včetně lepšího zajištění přechodu mezi jednotlivými oblastmi vzdělávání a odborné přípravy, dále větší otevřenost vůči neformálnímu a informálnímu učení a zvýšenou transparentnost a uznávání výsledků vzdělávání.

Strategický cíl 2: Zlepšit kvalitu a efektivitu vzdělávání a odborné přípravy

⁷⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:CS:PDF>.

⁷¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0865:FIN:CS:PDF>.

Je potřeba věnovat více pozornosti zvýšení úrovně základních dovedností, jako je schopnost psát, číst a počítat, zvýšení atraktivity matematiky, přírodních věd a technologií a posílení jazykových znalostí. Zároveň je třeba zajistit velmi kvalitní výuku, poskytovat náležité počáteční vzdělávání učitelů, poskytovat vyučujícím a školitelům možnost trvalého profesního rozvoje. Je rovněž důležité zlepšit řízení a vedení institucí v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a rozvíjet účinné systémy pro zajištění kvality.

Vysoké kvality bude dosaženo pouze prostřednictvím efektivního a udržitelného využívání zdrojů – veřejných a soukromých, podle potřeby – a prosazováním fakticky podložené politiky a postupů v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.

Strategický cíl 3: Prosazovat spravedlivost, sociální soudržnost a aktivní občanství

Cílem systémů vzdělávání a odborné přípravy by mělo být zajistit, aby všichni studující, a to i žáci ze znevýhodněného prostředí, žáci se zvláštními potřebami a migranti, dokončili školní docházku, popřípadě prostřednictvím tzv. vzdělávání „druhé šance“ a většího zaměření na individuální přístup ke vzdělávání.

Strategický cíl 4: Zlepšit kreativitu a inovace, včetně podnikatelských schopností, na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy

Prvním úkolem je podpora procesu, v němž by si všichni občané osvojili klíčové průřezové kompetence, jako jsou kompetence v oblasti digitálních technologií, schopnost se učit, smysl pro iniciativu a podnikání a kulturní povědomí.

Druhým úkolem je zajistit plně funkční znalostní trojúhelník vzdělávání – výzkum – inovace. Partnerství mezi světem podnikání a různými sektory a úrovněmi vzdělávání, odborné přípravy a výzkumu může napomoci zajistit lepší soustředění na dovednosti a kompetence vyžadované na trhu práce a na posílení inovací a podnikatelských schopností ve všech typech výuky.

ET 2020 dále definuje zásady, jejichž sledováním má být dosaženo cílů strategického rámce. Jednou z těchto zásad je naplňování cílů a priorit kodaňského procesu, jakožto důležitého aspektu evropské spolupráce.

3.1.1. Přehled základních dokumentů

Další opory politik strategického rámce ET 2020⁷² jsou citovány pouze v oblastech týkajících spolupráce světa vzdělávání a zaměstnavatelů při poskytování odborného vzdělávání a přípravy.

⁷² http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy-framework_en.htm.

3.1.1.1. „Klíčové schopnosti pro měnící se svět“ (KOM (2009) 640)⁷³

V tomto Sdělení ze dne 25. 11. 2009 Evropská komise (EK) konstatuje, že větší pozornost v odborném vzdělávání a přípravě je třeba věnovat zejména schopnosti komunikace v cizích jazycích a všem průřezovým klíčovým schopnostem, které jsou stále důležitější vzhledem k rozvíjejícímu se trhu práce a potřebám společnosti. Řešení je třeba hledat ve zlepšování učebních osnov, metod výuky a studia, ale také ve vzdělávání učitelů a školitelů působících v rámci odborného vzdělávání a přípravy.

Dokument dále konstatuje, **nesoulad mezi dovednostmi jednotlivce a dovednostmi, které vyžaduje pracovní trh, bude pravděpodobně narůstat až do roku 2020**, alespoň pokud systémy odborného vzdělávání a přípravy nezareagují rychleji a pružněji na očekávaný nárůst poptávky po určitých kvalifikacích a dovednostech.

Aby nabídka odborného vzdělávání a přípravy lépe odpovídala poptávce trhu práce, stále častěji se odborné vzdělávání ve škole doplňuje odborným vzděláváním na pracovišti. Řada zemí, které nemají dlouhou tradici v těchto oblastech, nyní zavádí nové programy učňovského vzdělávání a navazují spolupráci se sociálními partnery v oblasti plánování a aktualizace odborného vzdělávání a přípravy. Pokud se však mají systémy odborného vzdělávání a přípravy přizpůsobit novým potřebám trhu práce, **je třeba navázat ještě užší vztahy se světem podnikání a dále rozvíjet školicí aktivity na pracovišti.**

Větší úsilí je také třeba vyvinout při tvorbě účinných nástrojů, které umožní předvídat vývoj poptávky po dovednostech.

Sdělení v závěru konstatuje, že **jedním z klíčových úkolů, které stále zbývá vyřešit, je mimo jiné lepší přizpůsobení vzdělávání a odborné přípravy praktickým potřebám.**

Ke způsobům řešení problematických klíčových úkolů dle Sdělení patří princip rozšíření partnerského přístupu:

- **partnerství mezi vzdělávacími institucemi a okolním světem, zvláště pak pracovní sférou, by měla být podporována na všech úrovních a měla by pojit zájmy osob působících ve vzdělávání a školení, podniků, subjektů občanské společnosti, národních a regionálních orgánů;**
- **studenti by měli mít více lepších příležitostí k získávání praktických zkušeností z profesního života.** Za tímto účelem je třeba dát **širší prostor systémům stavícím na vzdělávání na pracovišti**, stážích a dobrovolných činnostech, a to nejenom v rámci odborného vzdělávání a přípravy a vzdělávání dospělých, ale také ve školách a vysokém školství.

⁷³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0640:FIN:CS:PDF>.

3.1.1.2. Společná zpráva Rady a Komise pro rok 2010 o pokroku při provádění pracovního programu „Vzdělávání a odborná příprava 2010“ (2010/C 117/01) ⁷⁴

Tato zpráva rovněž konstatuje, že úkol více otevřít a přizpůsobit systémy odborného vzdělávání a přípravy potřebám pracovního trhu je nadále nedořešen. Zvláštní pozornost je třeba věnovat navazování partnerství mezi sférou vzdělávání a odborné přípravy a světem práce.

Počáteční vzdělávání a odborná příprava by měly podporovat rozvoj **klíčových kompetencí** (komunikace v mateřském jazyce, komunikace v cizích jazycích, kompetence v oblasti matematiky a základní kompetence v oblasti přírodních věd a technologií, kompetence v oblasti práce s digitálními technologiemi, schopnost učit se, sociální a občanské kompetence, smysl pro iniciativu a podnikavost, kulturní povědomí a vyjádření) takovou měrou, aby připravily mladé lidi – včetně znevýhodněných osob – na další vzdělávání a pracovní život.

V kapitole věnované **problematice přitažlivosti a kvality odborného vzdělávání a přípravy** zpráva zdůrazňuje ústřední cíl kodaňského procesu, kterým je **zvýšit přitažlivost a kvalitu odborného vzdělávání a přípravy**, a to především **prováděním systémů zabezpečování kvality v souladu s evropským referenčním rámcem pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy**.

Zvláštní důraz se klade na **profesní rozvoj učitelů a školitelů** v odborném vzdělávání a přípravě.

Stále častěji přistupují jednotlivé země k **modularizaci**, s cílem učinit odborné vzdělávání a přípravu **flexibilnější a lépe reagující na potřeby studentů a podniků**.

Také tato zpráva připomíná, že řada zemí, která nemá dlouhou tradici v těchto oblastech, nyní **zavádí nové programy učňovského vzdělávání a navazuje spolupráci se sociálními partnery** v oblasti plánování a aktualizace odborného vzdělávání a přípravy. Pokud se však mají systémy odborného vzdělávání a přípravy přizpůsobit novým potřebám trhu práce, **je třeba navázat ještě užší vztahy se světem podnikání a dále rozvíjet vzdělávací aktivity na pracovišti**.

Způsoby dosažení těchto cílů ve zprávě uvedené se shodují s postupy uvedenými v dokumentu „Klíčové schopnosti pro měnící se svět“.

Celoživotní učení a mobilita nabízené vysoce kvalitními systémy vzdělávání a odborné přípravy jsou nezbytným předpokladem k tomu, aby lidé získali dovednosti, které jsou vyžadovány na trhu práce. Strategický rámec ET 2020 s iniciativou „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ plní klíčovou úlohu při řešení priorit, které jsou ústředním prvkem strategie „EU 2020“.

⁷⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:117:0001:0007:CS:PDF>.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.1.1.3. *Mládež v pohybu (SEK (2010) 1047)*⁷⁵

Mládež v pohybu je dle sdělení Komise v rámci strategie Evropě 2020 klíčová iniciativa zaměřená na rozvoj potenciálu mladých lidí v Evropě. Jde o rámcovou agendu, ohlašující nové klíčové činnosti, posilující ty již existující a zajišťující provádění dalších na úrovni EU a na vnitrostátních úrovních.

Iniciativa konstatuje, že rozumný a udržitelný růst pro všechny závisí na činnostech v rámci systému **celoživotního učení**, které směřují k rozvoji klíčových dovedností a kvalitních výsledků vzdělávání, v souladu s potřebami trhu práce. Komise proto podporuje **odborné vzdělávání učňovského typu a vysoce kvalitní stáže** jakožto možnosti získat zkušenosti přímo na pracovišti a usnadnit tak přechod z fáze vzdělávání na pracovní trh.

Podpora **mobility**: mobilita ve vzdělávání hrála významnou roli při otevírání systémů vzdělávání a odborné přípravy navenek, což jim dodalo evropský a mezinárodní rozměr, staly se přístupnějšími a více efektivními. Iniciativa Mládež v pohybu podpoří snahu EU o to, aby do roku 2020 měli všichni mladí lidé v Evropě možnost strávit část svého studia v cizině, a to také prostřednictvím **zkušeností se školením přímo na pracovišti**.

Evropské nástroje usnadňující mobilitu, jakými jsou například **evropský systém přenosu a akumulace kreditů, evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení a Europass** by měly být plně zavedeny, aby je mohli mobilní studenti plně využívat. Jako doplněk fyzické mobility je třeba podporovat i virtuální mobilitu prostřednictvím ICT. Komise dále rozvine již existující prvky Europassu, který se přetransformuje do **Evropského znalostního pasu**. Zvýší to transparentnost a usnadní přenos dovedností získaných formálním i neformálním učením v rámci celé Evropské unie.

Informace a poradenství o možnostech vzdělávání a odborné přípravy: mladí lidé potřebují **informace o možnostech vzdělávání a odborné přípravy** a potřebují si udělat jasný obrázek o tom, jaké jsou možnosti pracovního uplatnění, aby mohli položit základ pro svou budoucí kariéru.

Je třeba dále rozvinout **kvalitní služby profesního poradenství a orientace v oblasti odborné přípravy a zapojit do nich instituce pracovního trhu**.

Zároveň je třeba pracovat na zlepšení image odvětví a profesí, které mají potenciál nabídnout pracovní místa.

Rovněž iniciativa Mládež v pohybu zdůrazňuje, že **učení na pracovišti typu odborné přípravy je vynikajícím nástrojem pro postupnou integraci mladých lidí na pracovní trh**. Kvalita a dostupnost odborného vzdělávání učňovského typu se v jednotlivých členských státech velmi liší. Některé členské státy v poslední době začaly takové systémy vzdělávání zavádět. Pro účinnost těchto systémů a pro jejich tržní význam je **důležité zapojení sociálních partnerů** do jejich vytváření, organizace, poskytování a financování. V těchto činnostech by se mělo i

⁷⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:CS:PDF>.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

nadále pokračovat v **zájmu zvýšení kvalifikace v rámci odborného vzdělávání** (v roce 2010 se podle textu iniciativy učňovské odborné přípravy účastnilo podle odhadů 4,2 milionů osob).

Iniciativa přiznává, že přestože je nezaměstnanost mezi absolventy různých stupňů vzdělávání a odborné přípravy čím dál více zdrojem znepokojení, **evropské systémy reagovaly na požadavky znalostní ekonomiky pomalu a nepodařilo se jim přizpůsobit učební osnovy a programy měnícím se potřebám trhu práce.**

Evropský sociální fond (ESF) poskytuje mladým lidem značnou pomoc. ESF významně podporuje reformy systémů vzdělávání a odborné přípravy v členských státech a účast na celoživotním vzdělávání příspěvkem ve výši 20,7 milionů EUR.

Potenciál ESF je však třeba maximalizovat, když uvážíme drastické zhoršení situace mladých lidí od doby vytvoření programů ESF. Komise proto provede revizi stávajících opatření ESF a pak bude spolupracovat s členskými státy na určení klíčových cílových opatření a politických opatření, kterým by měla být naléhavě poskytnuta podpora z ESF.

V dalším programovacím období by měla být **podpora z ESF** propojena ještě více s politickými prioritami integrovaných hlavních směrů a cílů v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání, které byly vytyčeny v rámci strategie Evropa 2020 na národních úrovních i na úrovni EU.

Sdělení Komise bylo přijato v **Závěrech Rady ze dne 19. 11. 2010 o iniciativě Mládež v pohybu – integrovaném přístupu k výzvam, kterým čelí mládež** (2010/C 326/05)⁷⁶. Rada vyzývá členské státy a Komisi k realizaci politik zaměřených na dosahování obecných cílů iniciativy Mládež v pohybu v rámci širšího kontextu strategie Evropa 2020 i na splnění hlavního cíle EU, který se konkrétně týká vzdělávání a odborné přípravy.

3.1.1.4. Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti (KOM 2010/682)⁷⁷

Sdělení Komise z 23. 10. 2010 uvádí, že cílů agendy Evropa 2020 lze dosáhnout pouze důraznými kroky ve vyjmenovaných klíčových oblastech – mj. **při získávání kvalifikovanější pracovní síly**. Tento úkol představuje významnou výzvu, vezmeme-li v úvahu, jak rychle se mění požadavky na dovednosti, a uvážíme-li přetrvávající nerovnováhu mezi požadovanými a nabízenými dovednostmi na trhu práce EU. Jako jeden z faktorů, který představuje základ pro zvýšení produktivity, konkurenceschopnosti, hospodářského růstu a v neposlední řadě také zaměstnanosti. Sdělení uvádí **investice do systémů vzdělávání a odborné přípravy**.

⁷⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:CS:PDF>.

⁷⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:CS:PDF>.



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

V bodě „Ucelené celoživotní učení“ Agenda deklaruje podporu **zapojení zúčastněných stran a sociální dialog** o provádění celoživotního učení. **Partnerství** na regionálních a místních úrovních mezi veřejnými službami, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a zaměstnavateli může účinně identifikovat oblasti, kde je třeba poskytnout odborné vzdělávání, **zajistit, aby nabídka v oblasti vzdělávání a odborné přípravy více odpovídala potřebám pracovních míst**, a ulehčit jednotlivcům přístup k dalšímu vzdělávání a odborné přípravě. Dialog mezi sociálními partnery je zvláště důležitý, pokud jde **o mechanismy účinného sdílení nákladů, poskytování vzdělávání na pracovištích** a podporu spolupráce mezi subjekty veřejného sektoru a podniky.

V kapitole „Zajištění správné kombinace dovedností“ Sdělení připomíná, že bylo dosaženo značného pokroku, pokud jde o úpravy školních osnov – **byly zavedeny reformy ve smyslu evropského rámce pro klíčové kompetence pro celoživotní učení a je více využíván Europass**. Členské státy by však měly reformy urychlit a měly by zavést národní rámce kvalifikací na základě výsledků učení, jak je uvedeno v doporučení o evropském rámci kvalifikací. Obdobně **by měl i kodaňský proces dále přispívat k tomu, aby bylo počáteční odborné vzdělávání a příprava atraktivnější**.

Kapitola „**Sladění dovedností s pracovními příležitostmi a soustředění na potenciální pracovní místa v Evropě**“ **zdůrazňuje**, aby oblast práce a oblast vzdělávání a odborné přípravy lépe spolupracovaly, aby byl trh práce transparentnější a aby se dovednosti neposuzovaly – jak je tomu podle tradičního modelu – jen na základě formálních kvalifikací.

Posun směrem ke koncepcím založeným na kompetencích a dovednostech již dnes vede k výrazné změně systémů vzdělávání, trhů práce a jejich vzájemného působení. To má zase významný dopad na fungování služeb zaměstnanosti, pokud jde o posuzování dovedností, procesy sestavování profilů, zajišťování odborné přípravy, spolupráci s poskytovateli odborné přípravy, profesní poradenství a poradenství pro klienty (včetně zaměstnavatelů).

Zaměstnavatelé by měli být pobízeni k tomu, aby do činnosti vzdělávacích institucí a zařízení pro odbornou přípravu **spoluinvestovali** a podíleli se na ní, zejména pokud jde o vysokoškolské vzdělávání a **odborné vzdělávání a přípravu**. Taková partnerství mohou přispět k vypracovávání a aktualizaci kvalifikačních profilů, víceoborových osnov a kvalifikací a mohou usnadnit zajišťování učení založeného na pracovní činnosti, od učebních poměrů až po průmyslové doktoráty. Tato strukturovaná partnerství by mohla být efektivním a systémovým prostředkem k rozvíjení takové součinnosti.

V této souvislosti Agenda definuje jednu ze svých aktivit: zpracování **Evropské klasifikace dovedností, kompetencí a povolání (ESCO)** jako sdílené platformy pro oblast práce a oblast vzdělávání a odborné přípravy.

Agenda v závěru vyzývá členské státy, aby opatření ESF a dalších fondů zaměřily na klíčové strukturální reformy a na posílení strukturální podmíněnosti, a přispěly tak ke klíčovým akcím a Agendou navrhovaným opatřením, a k záměrům a národním cílům strategie Evropa 2020.



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Členské státy by se mj. měly zaměřit na zlepšování dovedností a jejich harmonizaci s potřebami trhu práce – ESF může mj. podporovat reformu systémů vzdělávání a odborné přípravy v zájmu zvýšení jejich přínosu pro trh práce. Fond ERDF pak podporuje investice do vzdělávacích infrastruktur.

Pro úspěch agendy jsou zásadní realizace a účast. Při uplatňování aspektů této stěžejní iniciativy hrají klíčovou úlohu zejména sociální partneři. Bude třeba, aby na místní a regionální úrovni spolupracovali sociální partneři, veřejné služby zaměstnanosti, sociální služby, instituce vzdělávání a odborné přípravy a organizace občanské společnosti.

V roce 2014 provede Komise revizi priorit agendy a přizpůsobí je novému víceletému finančnímu rámci.

3.1.1.5. Úloha vzdělávání a odborné přípravy při provádění strategie Evropa 2020 (2011/C 70/01)⁷⁸

Závěry Rady ze 4. 3. 2011 potvrzují, že rámec ET 2020 a jeho 4 strategické cíle jsou pevným základem pro evropskou spolupráci v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, a mohou tedy významným způsobem přispět k plnění cílů strategie Evropa 2020. Kodaňský proces, jehož strategické priority pro příští desetiletí byly předmětem přezkumu na ministerském zasedání v Bruggách v prosinci roku 2010, klade důraz na skutečnost, že odborné vzdělávání a příprava hrají klíčovou úlohu při podpoře cílů strategie Evropa 2020, protože poskytují důležité a vysoce kvalitní dovednosti a kompetence.

Ze závěrů Rady vyplývá, že pro vzdělávání a odbornou přípravu mají zvláštní význam dvě z navrhovaných stěžejních iniciativ strategie Evropa 2020: Mládež v pohybu a Nové dovednosti pro nová pracovní místa.

Vzdělávání a odborná příprava mohou rovněž významně přispět k dalším stěžejním iniciativám, jako je například Digitální agenda a Inovace v Unii.

Dokument, podobně jako související agenda, klade důraz na:

- nutnost efektivních investic do vysoce kvalitního, modernizovaného a reformovaného vzdělávání a odborné přípravy,
- podporu možností celoživotního učení pro všechny a na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy, zejména prostřednictvím zvyšování atraktivity a relevantnosti odborného vzdělávání a přípravy,
- zlepšení schopnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy přizpůsobit se novým požadavkům a trendům s cílem zajistit lepší soulad mezi dovednostmi a potřebami trhu práce.

Proto byly členské státy vyzvány, aby mj. přijaly cílené a na konkrétních opatřeních založené národní programy reformem, které budou přispívat k plnění cílů strategie Evropa 2020.

⁷⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:CS:PDF>.



Podpora spolupráce škol a firem



3.1.1.6. Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností pro dosažení lepších socioekonomických výsledků (COM 2012, 669)⁷⁹

Sdělení EK z 20. 11. 2012 se zabývá dovednostmi a investicemi do nich jako podmínkami zásadního významu pro růst a konkurenceschopnost Evropy. Zabývá se problémy v členských státech, které je potřeba řešit v rámci evropského semestru. Komise určuje několik strategických priorit, kterými by se měly členské země zabývat, společně s opatřeními EU na podporu úsilí členských států. Tyto priority odrážejí doporučení⁸⁰ Komise pro jednotlivé země.

K prioritám patří:

- rozvoj odborného vzdělávání na světové úrovni, které zlepší kvalitu odborných dovedností,
- podpora učení založeného na pracovní činnosti, **včetně kvalitních stáží, učňovské přípravy a duálních výukových modelů** k usnadnění přechodu ze vzdělávacího do pracovního procesu,
- podpora partnerství mezi veřejnými a soukromými institucemi (s cílem zajistit vhodné výukové programy a dovednosti),
- podpora mobility prostřednictvím navrhovaného programu Erasmus pro všechny (Erasmus+).

V části věnované odborným dovednostem je jako příklad dobré praxe uveden systém odborného vzdělávání a přípravy v Německu, Rakousku, Dánsku a Nizozemsku, které disponují mechanismy pro přizpůsobení se současným a budoucím potřebám v oblasti dovedností.

Komise **vyzývá, aby sektor odborného vzdělávání byl podněcován k využívání evropských nástrojů** v oblasti kvalifikací (EQF), kreditů (ECVET) a zajišťování kvality (evropský referenční rámec pro zajišťování kvality, EQAVET) pro usnadnění mobility kvalifikovaných pracovních sil.

Komise dále uvádí, že „**učení založené na pracovní činnosti, jako např. duální přístupy, by mělo být klíčovým prvkem systémů odborného vzdělávání a přípravy v celé Evropě** s cílem snížit nezaměstnanost mladých lidí, usnadnit přechod ze vzdělávacího do pracovního procesu a reagovat na potřeby trhu práce v oblasti dovedností. Za tímto účelem bude setkání ministrů školství EU v Berlíně v prosinci 2012 prvním krokem k vypracování nových úrovní spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Ministři podepíší memorandum, v němž budou vymezeny cíle v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v Evropě: měla by být posílena atraktivita a kvalita odborného vzdělávání a přípravy; dráha vzdělávání musí dosahovat vyšší úrovně vzdělávání; sociální partneři a další příslušné zúčastněné strany se musí aktivně podílet na rozvoji a provádění a

⁷⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0669:FIN:CS:PDF>.

⁸⁰ http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/2012/index_cs.htm.

musí být zavedena opatření na zvýšení mobility. Na podporu této spolupráce Komise vytvoří novou **alianci pro učňovskou přípravu na úrovni EU**, jež napomůže uskutečnění této vize a v níž budou členské státy a širší okruh zúčastněných stran spolupracovat, navzájem se od sebe učit a přijímat opatření na vnitrostátní úrovni“.

Evropská komise zdůraznila, že jedním z významných **opatření na podporu nových přístupů k výuce a vzdělávání a učení** je větší propojení škol a podniků při poskytování výuky, například formou zapojování podnikatelů do výuky, aby výukové programy více odpovídaly potřebám praxe.

V části dokumentu věnovaném **podpoře spolupráce** se zmiňují podporované kooperační aktivity na úrovni EU.

Znalostní a inovační společenství podporovaná Evropským inovačním a technologickým institutem (EIT) spojují vzdělávání, výzkum a podnikání s cílem řešit rozvoj dovedností vysoce integrovaným způsobem v souladu s potřebami a problémy příslušných hospodářských subjektů.

Dalším příkladem – tentokrát specifickým pro příslušné odvětví – je **koalice pro pracovní místa v oblasti informačních a komunikačních technologií**. Tato koalice spojí dané odvětví, zaměstnavatele, vzdělávání a vlády za účelem řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků v odvětví informačních a komunikačních technologií.

Navrhovaný program financování **Erasmus pro všechny (Erasmus+)** bude také poskytovat pobídky pro partnerství. Budou podporovány znalostní aliance, aby prováděly komplexní soubor činností, které stimulují sdílení, výměnu a toky znalostí mezi vysokoškolskými institucemi a podniky. Jejich cílem je podporovat excelenci a inovace a vytvářet nové víceoborové výukové programy v zájmu podpory dovedností, jako je podnikání, řešení problémů v reálném čase a kreativní myšlení.

V oblasti odborného vzdělávání a přípravy budou poskytnuty finanční prostředky **aliancím pro odvětvové dovednosti** spojujícím instituce odborné přípravy, podniky a profesní organizace, aby vypracovaly výukové programy a programy odborné přípravy.

Znalostní aliance i aliance pro odvětvové dovednosti budou využívat výsledků probíhajícího úsilí sociálních partnerů při určování odvětvových potřeb, pokud jde o dovednosti, a to i na úrovni EU díky **evropským sektorovým radám** pro dovednosti.

K prioritám na úrovni EU tedy náleží **Partnerství mezi oblastí vzdělávání, podnikání a výzkumu**, jako jsou znalostní aliance pro odvětvové dovednosti a partnerství v rámci programu Marie Skłodowska-Curie, budou podporována prostřednictvím navrhovaných programů Erasmus+ na období 2014-2020 a Horizont 2020 s cílem přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy potřebám podniků.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.1.1.7. Závěry Rady ze dne 26. listopadu 2012 o vzdělávání a odborné přípravě v rámci strategie Evropa 2020 – přínos vzdělávání a odborné přípravy k hospodářskému oživení, růstu a zaměstnanosti (2012/C 393/02)⁸¹

Rada EU členské státy vyzvala mimo jiné k:

- provedení reforem reagujících na výzvy v oblasti vzdělávání a odborné přípravy uvedené v doporučeních pro jednotlivé země,
- zahrnutí do vzdělávacích programů a programů odborné přípravy **většího počtu prvků vycházejících z praxe, zejména v odborném vzdělávání a přípravě, a to mimo jiné prostřednictvím stáží a učňovství,**
- **vytváření struktur spolupráce** mezi institucemi odborného vzdělávání a přípravy, podniky, sociálními partnery a místními a regionálními orgány, a zvyšování atraktivity odvětví odborného vzdělávání a přípravy, mimo jiné prostřednictvím rozšíření škály možností v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a formou poradenství poskytovaného ve vyšší míře během nižšího sekundárního vzdělávání,
- propojení priorit vzdělávání a odborné přípravy, které jsou vymezeny ve strategii Evropa 2020 a v rámci ET 2020, s výdaji z evropských strukturálních fondů podle stávajícího i budoucího víceletého finančního rámce.

3.1.1.8. Závěry Rady o investicích do vzdělávání a odborné přípravy – reakce na sdělení „Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností v zájmu dosažení lepších socioekonomických výsledků“ a na „Roční analýzu růstu pro rok 2013“ (2013/C 64/06)⁸²

Rada v reakci na obě Sdělení EK vyzvala členské státy, aby posílily úlohu vzdělávání a odborné přípravy v rámci strategie Evropa 2020 a zaměřily se přitom mimo jiné na:

- zvyšování výkonnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy i celkové úrovně dovedností a kompetencí, například těsnějším propojením světa práce a vzdělávání a zajištěním účinné komunikace a pevných partnerství mezi příslušnými oblastmi politiky, pododvětvími vzdělávání a odborné přípravy, sociálními partnery a různými úrovněmi správy,
- podporu excelence v oblasti odborného vzdělávání a přípravy ve spolupráci se sociálními partnery, **například vývojem systémů odborného vzdělávání a přípravy se zabezpečenou kvalitou a s výraznou složkou učení se prací.**

⁸¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:393:0005:0007:CS:PDF>.

⁸² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:064:0005:0008:CS:PDF>.

Rada vzala na vědomí záměry EK, mimo jiné:

- podporovat iniciativy, například navrhovanou **alianci pro učňovskou přípravu na úrovni EU**, jejichž cílem je zlepšovat proces učení se prací a zapojit pevná partnerství mezi odvětvím vzdělávání a zaměstnanosti, zejména pokud jde o sociální partnery, podniky a poskytovatele odborného vzdělávání a přípravy, v souladu s kodaňským procesem,
- posoudit dopad případného vytvoření evropského prostoru dovedností a kvalifikací pro podporu důraznějšího sladění různých nástrojů na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni v oblasti transparentnosti a uznávání kvalifikací, aby se zajistilo snadné přeshraniční uznávání dovedností a kvalifikací.

K dalším oporám politik strategického rámce ET 2020 patří:

Rozvoj úlohy vzdělávání v rámci plně fungujícího znalostního trojúhelníku“ (2009/C 302/03)⁸³

Závěry Rady a zástupců vlád členských států zasedajících v Radě ze dne 26. listopadu 2009 o rozvoji úlohy vzdělávání v rámci plně fungujícího znalostního trojúhelníku připomínají význam vzdělávání a odborné přípravy jako nezbytných předpokladů dobře fungujícího znalostního trojúhelníku (**vzdělávání – výzkum – inovace**) a jejich klíčovou roli při zvyšování růstu a zaměstnanosti. Dokument rovněž stanoví prioritní činnosti kvalitní funkčnosti znalostního trojúhelníku.

Sociální rozměr vzdělávání a odborné přípravy (2010/C 135/02)⁸⁴

V závěrech Rady ze dne 11. 5. 2010 o sociálním rozměru vzdělávání a odborné přípravy je konstatováno, že **v EU je i nadále značný prostor pro snížení nerovnosti a vyloučení**, jak vyplývá z rozdílů v míře sociálního začlenění v různých členských státech.

Rozmanitá nabídka odborné přípravy s větším důrazem na klíčové kompetence, včetně průřezových, může jednotlivcům poskytnout tolik potřebné cesty ke zlepšení kvalifikace a tím pádem k přístupu na trh práce. V případě **znevýhodněných skupin** lze význam odborného vzdělávání a přípravy zvýšit jejím uzpůsobením potřebám jednotlivých studujících, posílením odborného vedení a poradenství, uznáním různých forem předchozího učení a podporováním alternativních schémat učení v zaměstnání. K aktivitám v těchto oblastech poté Zpráva členské státy i vyzývá.

⁸³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0003:0005:CS:PDF>.

⁸⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:CS:PDF>.

Vzdělávání pro udržitelný rozvoj (2010/C 327/05)⁸⁵

Závěry Rady z 19. 11. 2010 o vzdělávání pro udržitelný rozvoj se zaměřují na uvedenou problematiku; dokument obsahuje sadu návrhů příslušných opatření, směřované ke členským státům a Komisi, které přispějí k úspěšnému naplnění strategie EU pro udržitelný rozvoj a strategie Evropa 2020.

3.1.2. Přehled hlavních evropských iniciativ a výstupů zaměřených na odborné vzdělávání

3.1.2.1. Kodaňský proces

Cílem kodaňského procesu - posílené evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy - zahájeného v roce 2002 je zlepšit výkonnost, kvalitu a přitažlivost odborného vzdělávání a přípravy prostřednictvím posílené spolupráce na evropské úrovni. Proces je založen na vzájemně schválených prioritách, které se každé dva roky přezkoumávají.

„Kodaňská deklarace“⁸⁶ evropských ministrů odborného vzdělávání a přípravy a Evropské komise o posílené evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy byla ujednána v Kodani ve dnech 29. a 30. listopadu 2002.

Kodaňská deklarace stanoví priority **kodaňského procesu** o posílené evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Cílem tohoto procesu je zlepšit výkonnost, kvalitu a přitažlivost odborného vzdělávání a přípravy v Evropě. Podporuje využívání různých příležitostí v oblasti odborné přípravy v kontextu celoživotního učení a s pomocí nástrojů celoživotního učení.

Kodaňský proces obsahuje:

- politický rozměr, jehož cílem je stanovit společné evropské cíle a reformovat vnitrostátní systémy pro odborné vzdělávání a přípravu,
- rozvoj společných evropských rámců a nástrojů, které zvyšují transparentnost a kvalitu kompetencí a kvalifikací a usnadňují mobilitu,
- spolupráce pro podporu vzájemného učení na evropské úrovni a pro zapojení všech příslušných zainteresovaných stran na vnitrostátní úrovni.

Priority stanovené Kodaňskou deklarací poskytují základ pro dobrovolnou spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Cílem do roku 2010 bylo:

- posílení evropského rozměru v oblasti odborného vzdělávání a přípravy,

⁸⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:327:0011:0014:CS:PDF>.

⁸⁶ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/copenhagen_en.pdf.

- zvýšení informačních, poradenských a konzultačních služeb a transparentnosti v oblasti odborného vzdělávání a přípravy,
- rozvoj nástrojů pro vzájemné uznávání a validaci dovedností a kvalifikací,
- zlepšení zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě.

Kodaňský proces je nedílnou součástí strategického rámce „Vzdělávání a odborná příprava 2020“ a přispěje k naplnění cílů strategie Evropa 2020 v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Proto globální vize odborného vzdělávání a přípravy v roce 2020 volá po vytvoření takových systémů, které jsou přitažlivější, relevantnější, více zaměřené na konkrétní povolání, přístupnější a flexibilnější.

3.1.2.2. *Maastrichtské komuniké*

Maastrichtské komuniké⁸⁷ ze dne 14. prosince 2004 o budoucích prioritách posílené evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy potvrdilo úspěch kodaňského procesu ve zvýšení viditelnosti a profilu odborného vzdělávání a přípravy na evropské úrovni. Zároveň rozvíjelo priority stanovené Kodaňskou deklarací. Kromě toho vůbec poprvé stanovilo konkrétní priority pro práci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy na vnitrostátní úrovni:

- používání společných nástrojů a referencí při reformování a rozvíjení systémů a postupů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy,
- zvýšení veřejných/soukromých investic v oblasti odborného vzdělávání a přípravy,
- využívání podpory z evropských fondů (jako je fond sociální a fond pro regionální rozvoj) pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy,
- rozvoj systémů odborného vzdělávání a přípravy pro péči o potřeby znevýhodněných jednotlivců a skupin,
- vytvoření přístupů otevřeného vzdělávání a také flexibilních a otevřených rámců odborného vzdělávání a přípravy pro podporu mobility mezi různými vzdělávacími úrovněmi a kontexty,
- zvýšení významu a kvality odborného vzdělávání a přípravy ve spolupráci se všemi příslušnými zainteresovanými stranami,
- vytvoření prostředí napomáhajícího učení ve vzdělávacích institucích i na pracovišti,
- podpora dalšího rozvoje kompetencí učitelů a školitelů působících v odborném vzdělávání a přípravě.

⁸⁷ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/maastricht_en.pdf.

3.1.2.3. *Helsinské komuniké*

Helsinské komuniké⁸⁸ hodnotí kodaňský proces a přezkoumává jeho priority a strategie. Od přijetí Maastrichtského komuniké bylo dosaženo pokroku v oblasti společných evropských rámců a nástrojů pro odborné vzdělávání a přípravu. Byl přijat jednotný rámec **EUROPASS** pro transparentnost v oblasti kvalifikační a kompetenční a zahájily se práce na **evropském rámci kvalifikací, evropském systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) a Evropském referenčním rámci pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy** (vyjmenované evropské rámce a nástroje jsou popsány níže).

Helsinské komuniké deklarovalo potřebu posílené akce v následujících prioritách:

- zlepšení postavení, přitažlivosti a kvality odborného vzdělávání a přípravy a toho, jak působí na veřejnost,
- vypracování, testování a provádění společných evropských nástrojů pro odborné vzdělávání a přípravu, aby byly zavedeny do praxe do roku 2010,
- systematictější přístup k posílení vzájemného učení a spolupráce, zejména s použitím konzistentních a porovnatelných údajů a ukazatelů,
- zapojení všech zainteresovaných stran do provádění kodaňského procesu.

3.1.2.4. *Komuniké z Bordeaux*

Komuniké z Bordeaux⁸⁹ ze dne 26. listopadu 2008 o posílené evropské spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy přezkoumávalo priority a strategie kodaňského procesu ve světle budoucího programu vzdělávání a odborné přípravy po roce 2010. Proces prokázal svou účinnost při podpoře toho, jak odborné vzdělávání a příprava působí na veřejnost, přičemž zachovává rozmanitost vnitrostátních systémů.

Nicméně je nutný nový impulz, a to zejména v těchto oblastech:

- zavádění nástrojů a plánů pro podporu spolupráce na vnitrostátní a evropské úrovni;
- další zvýšení kvality a atraktivity systémů odborného vzdělávání a přípravy a podpora přitažlivosti odborného vzdělávání a přípravy pro všechny cílové skupiny;
- vytvoření lepších spojení mezi odborným vzděláváním a přípravou a trhem práce;
- upevnění způsobů evropské spolupráce.

⁸⁸ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_cs.pdf.

⁸⁹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bordeaux_en.pdf.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.1.2.5. Komuniké z Brugg o posílené evropské spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v období 2011 – 2020

Bruggské komuniké⁹⁰ ze dne 7. prosince 2010 vzniklo jako výstup přezkumu strategického přístupu a priorit kodaňského procesu na období 2011-2020. Je společným dokumentem evropských ministrů odpovědných za odborné vzdělávání a přípravu, evropských sociálních partnerů a Evropské komise.

V zájmu osvojování **odpovídajících kvalifikací** komuniké požaduje:

- provádět pravidelný přezkum profesních standardů a standardů v oblasti vzdělávání/odborné přípravy, které stanoví, co se od majitele osvědčení nebo diplomu očekává,
- podpořit užší spolupráci mezi zúčastněnými subjekty, které se věnují předvídaní vývoje požadavků na kvalifikace, včetně zástupců profesních odvětví, sociálních partnerů, příslušných organizací občanské společnosti a poskytovatelů vzdělávání a odborné přípravy,
- pravidelně přizpůsobovat obsah, infrastrukturu a metody odborného vzdělávání a přípravy tak, aby držely krok s přechody na nové výrobní technologie a organizaci práce.

V zájmu zajištění **kvality a špičkové úrovně** odborného vzdělávání a přípravy komuniké požaduje:

- přiznat odborným dovednostem a kompetencím stejnou důležitost jako dovednostem a kompetencím akademickým,
- zajistit transparentnost a společný přístup k zajišťování kvality v rámci evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a odborné přípravy,

V oblasti **internacionalizace** odborného vzdělávání a přípravy komuniké požaduje:

- vnitrostátní systémy odborného vzdělávání a přípravy musí být napojeny na širší svět, aby udržely krok s vývojem a zůstaly konkurenceschopné,
- systémy odborného vzdělávání a přípravy musí mít větší schopnost přilákat studenty z jiných evropských a třetích zemí a poskytnout jim jak odborné vzdělávání a přípravu, tak usnadnit uznání jejich dovedností,
- k přilákání většího počtu zahraničních studentů do našich systémů odborného vzdělávání a přípravy je třeba poskytovat lepší a cílené informace.

⁹⁰ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_cs.pdf.



3.1.3. Výsledky kodaňského procesu – společné evropské nástroje

Bruggské komuniké v kapitole „Důležité výsledky kodaňského procesu“ vypočítává přehled společných evropských nástrojů, které od roku 2002 vznikly:

- EUROPASS,
- evropský rámec kvalifikací (European Qualifications Framework, EQF),
- evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (European Credit System for VET, ECVET),
- evropský referenční rámec pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (European Quality Assurance Reference Framework for VET, EQAVET).

3.1.3.1. EUROPASS

EUROPASS je soubor, který občanům umožňuje jasně a snadno dokládat kvalifikaci a dovednosti kdekoli v Evropě. Skládá se z pěti dokladů vytvořených na evropské úrovni pro zlepšení transparentnosti kvalifikací. Jeho cílem je usnadnit mobilitu všech lidí, kteří chtějí pracovat nebo obdržet odbornou přípravu kdekoli v Evropě.

Vznikl na základě rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 2241/2004/ES⁹¹ ze dne 15. prosince 2004 o jednotném rámci Společenství pro průhlednost v oblasti kvalifikací a schopností (EUROPASS).

EUROPASS tvoří:

- životopis,
- evropský pas dovedností ([jazykový pas](#), [doklad o mobilitě](#), [dodatek k osvědčení](#), [dodatek k diplomu](#) a další doklady o Vašich znalostech a dovednostech, např. certifikát EUROPASS-doklad o stáži, diplomy, certifikáty, vysvědčení).

Odkazy:

<http://europass.cedefop.europa.eu>.

<http://www.europass.cz/>.

3.1.3.2. Evropský rámec kvalifikací (EQF)

Společný referenční rámec pomůže vzdělávacím ústavům, zaměstnavatelům a jednotlivcům srovnávat kvalifikace napříč různými systémy vzdělávání a odborné přípravy v EU. Tento nástroj je zásadní pro rozvoj evropského trhu zaměstnanosti.

⁹¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:390:0006:0020:CS:PDF>.



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vznikl na základě **Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení ze dne 23. dubna 2008 (Úř. věst. C 111, 6. 5. 2008⁹²)**.

Členské státy jsou vyzývány, aby propojovaly vnitrostátní systémy kvalifikací a Evropský rámec kvalifikací. Tento rámec zahrnuje vysokoškolské vzdělávání a odbornou přípravu. Díky němu budou jednotlivé osoby v EU snadněji sdělovat relevantní informace týkající se jejich kompetencí a kvalifikací.

Zvýšení transparentnosti kvalifikací umožní jednotlivým občanům posoudit relativní hodnotu kvalifikace a zlepši schopnost zaměstnavatelů posoudit profil, obsah a relevantnost kvalifikací na trhu práce. Poskytovatelé vzdělání a odborné přípravy budou též schopni porovnávat profil a obsah svých kurzů a zajišťovat jejich kvalitu.

Přijetím Evropského rámce kvalifikací se zvýší **mobilita pracovníků a studentů**. Díky tomuto rámci budou pracovníci moci být mobilní a současně bude jejich kvalifikace uznána i za hranicemi jejich země. Tento nástroj ulehčí přechod z práce do odborné přípravy a naopak po celou dobu života.

Evropský rámec kvalifikací je nástroj opírající se o výsledky **učení**, a nikoli o trvání studia. Hlavními deskriptory referenční úrovně jsou dovednosti, kompetence a znalosti.

Klíčovým prvkem Evropského rámce kvalifikací je soubor **osmi referenčních úrovní**, které popisují, co studující zná; čemu studující rozumí; co je studující schopen udělat bez ohledu na systém, v němž byla konkrétní kvalifikace získána. Evropský rámec kvalifikací zahrnuje učení jako celek, zejména učení, které probíhá mimo formální instituce vzdělávání a odborné přípravy.

Evropský rámec kvalifikací by měl být také nápomocen mezinárodním odvětvovým organizacím, aby své vlastní systémy kvalifikací sladily s tímto systémem sdíleným členskými státy.

3.1.3.3. Evropský systém přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET)

ECVET je společný metodický rámec, který usnadňuje získávání a přenos kreditů za výsledky učení z jednoho systému kvalifikací do druhého. Jeho cílem je podporovat nadnárodní mobilitu a přístup k celoživotnímu učení. Nemá nahradit národní systémy kvalifikací, ale má dosáhnout lepší srovnatelnosti a slučitelnosti mezi nimi. ECVET se vztahuje na všechny výsledky, které jednotlivec získá různými způsoby vzdělávání a odborné přípravy a které jsou následně přeneseny, uznány a nashromážděny s ohledem na získání kvalifikace. Tato iniciativa evropským občanům usnadňuje dosáhnout toho, aby byla v jiném členském státě uznána jejich odborná příprava, dovednosti a znalosti.

ECVET vznikl na základě doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 o vytvoření evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) (Úř. věst. C 155 ze dne 8. 7. 2009⁹³).

⁹² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:CS:PDF>.



Podpora spolupráce škol a firem



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Komise definuje ECVET jako metodický rámec, který lze používat k popisu kvalifikací vyjádřených v jednotkách výsledků učení s příslušnými body. ECVET je systém pro shromažďování a přenos jednotek výsledků učení v odborném vzdělávání a přípravě v Evropě. Umožňuje atestaci a zaznamenání výsledků učení získaných v různých kontextech, a to i v jiných zemích a prostřednictvím formálního, informálního nebo neformálního učení. Výsledky učení lze přenést do „domácího“ systému, aby mohly být započteny do získání kvalifikace.

Rozmanitost vnitrostátních systémů, které definují úroveň a obsah kvalifikací, nepodporuje nadnárodní mobilitu učících se. Systém ECVET může tuto situaci napravit usnadněním mobility mezi studenty po celé Evropě.

Systém ECVET by se měl provádět prostřednictvím partnerství a sítí na základě smluv o učení (memoranda o porozumění), které zajistí potřebný rámec pro přenos kreditů.

ECVET doplní evropský systém pro přenos a shromažďování kreditů (ECTS) propojením odborného vzdělávání a přípravy s vysokoškolským vzděláváním. Systém ECTS byl vytvořen v roce 1989 a přispěl k transparentnosti a uznávání studijních období strávených v jiných zemích.

3.1.3.4. Evropský referenční rámec pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (EQAVET)

Společně se systémem ECVET byl představen nový referenční nástroj **EQAVET**, který členskými státy a zúčastněnými zeměmi pomůže vytvořit, zlepšit, provádět a vyhodnocovat kvalitu vlastních systémů odborného vzdělávání a přípravy. Evropský referenční rámec pro zajišťování kvality je novým stimulem pro transparentnost a tím také pro mobilitu, protože nabízí společný nástroj pro vytváření postupů řízení kvality.

EQAVET vznikl na základě doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009⁹⁴ o vytvoření evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Jako referenční nástroj poskytuje rámec metodických návrhů, které členskými státy pomohou jasně a důsledně vyhodnocovat, zda se provádějí opatření nezbytná pro zvyšování kvality systémů odborného vzdělávání a přípravy a zda je třeba je přezkoumat.

Metodika, kterou rámec navrhuje, je založena na:

- cyklu, který se skládá ze čtyř fází (plánování, provádění, hodnocení a přezkoumávání) popsaných pro poskytovatele či systémy odborného vzdělávání a přípravy,
- kritériích kvality a orientačních deskriptorech pro každou fázi cyklu,

⁹³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:CS:PDF>.

⁹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:CS:PDF>.

- společných ukazatelích pro vyhodnocování cílů, metod, postupů a výsledků odborné přípravy – některé ukazatele mají být založeny na statistických údajích, jiné jsou kvalitativní povahy.

Doporučení zdůrazňuje kulturu zvyšování kvality a zodpovědnost na všech úrovních, tj. na úrovni systémů odborného vzdělávání a přípravy, na úrovni poskytovatelů a na úrovni udělování kvalifikace. Evropský referenční rámec pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy klade důraz na systematické sebehodnocení. Patří sem mechanismy pro interní a externí hodnocení, které mají být definovány členskými státy. Tak bude možná zpětná vazba o dosaženém pokroku.

Výčet dalších iniciativ a výstupů (rámců politik a monitorovacích nástrojů) v oblasti vzdělávání a odborné přípravy je uveden na domovských stránkách Evropské komise zde: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy-vet_en.htm.



Podpora spolupráce škol a firem



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Přínosy učení v podniku	23
Tabulka č. 2 HDP na obyvatele	26
Tabulka č. 3 Celková míra nezaměstnanosti v jednotlivých zemích EU v letech 2001 až 2012	28
Tabulka č. 4 Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15 - 24 let)	29
Tabulka č. 5 Přehled měsíčních příjmů absolventů BBL a BOL z roku 2007/2008, kteří po ukončení studia nastoupili do zaměstnání	32
Tabulka č. 6 Rozdíl v nezaměstnanosti mezi západním a východním Německem	33
Tabulka č. 7 Důvody proč jsou podniky zdrženlivé v nabízení učebních míst	37
Tabulka č. 8 Důvody proč podniky nejsou schopny naplnit nabízená učební místa	38

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Absolventi odborného vzdělávání v EU dle typu systému, 2009	8
Obrázek č. 2 Čtyři aspekty osobního kapitálu	20
Obrázek č. 3 Typologie přínosů vzdělání podle McMahona	21
Obrázek č. 4 Tržní i netržní přínosy vzdělání a výcviku	22

Seznam grafů

Graf č. 1 Vnímání důležitosti jednotlivých důvodů k poskytování odborné přípravy firmami, které učební místa nabízejí (v %)	36
---	----

Seznam příloh

Příloha č. 1 Analýzy systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě obsahuje:

- analýzu vzdělávacích systémů využívajících duální vzdělávání ve vybraných zemích se zaměřením na německý systém;
- mezinárodní spolupráci v oblasti duálního systému odborného vzdělávání;
- příklady dobré praxe duálního systému odborného vzdělávání pro jednotlivé zainteresované cílové skupiny a sociální partnery.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Seznam použité literatury

- 1) BAL, J., J. Improving School Leadership – OECD Review Background Report for the Netherlands. March 2007. <http://www.vo-raad.nl/userfiles/bestanden/Service-contact/OECD-improving-Schoolleadership-Netherlands.pdf>.
- 2) BAX, W. Regional Education and Training Centres. European Association for the education of Adult. <http://www.eaea.org/index.php?k=15211>.
- 3) BERN, CH. Facts and figures. Vocational and professional education and training in Switzerland. State Secretariat for Education, Research and Innovation, 2013.
- 4) Berufsbildungsgesetz (BBiG). http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_berufsbildungsreformgesetz_en.pdf.
- 5) BMBF. International Vocational Training Cooperation: Success in Education Export. <http://www.bmbf.de/en/17127.php>.
- 6) BMBF. Training – Made in Germany. www.imove-germany.de.
- 7) BusinessEurope. Creating Opportunities for Youth. How to Improve the Quality and Image of Apprenticeships. March 2012. www.busesseurope.eu.
- 8) CASEY, P. The Vocational Education and Training System in Netherlands. UK Commission for Employment and Skills, August 2013. <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/briefing-paper-vocational-education-system-netherlands.pdf>.
- 9) CEDEFOP. Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. www.cedefop.europa.eu.
- 10) CEDEFOP. Panorama – Using tax incentives to promote education and training. Thessaloniki 2009. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/536/5180_en.pdf.
- 11) CEDEFOP. The benefits of vocational education and training. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.
- 12) CEDEFOP. Vocational education and training in Denmark: short description. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2012. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4112_en.pdf.
- 13) Center on International Education Benchmarking. Netherlands. School-to-Work Transition. <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/netherlands-overview/netherlands-school-to-work-transition/>.
- 14) CINOP International Agency. Programs/Projects. www.internationalagentschap.nl.
- 15) CINOP. General education, vocational education and training in the Netherlands. CINOP, 2008. www.cinop.nl.



Podpora spolupráce škol a firem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 16) Cort, P.: Learning at work and at school – a VET student perspective on the strengths and weaknesses of “dual” training. Aarhus University, 2008.
- 17) Danish Ministry of Education, Love og regler på voksenuddannelsesområdet (Laws and regulations on adult education), www.uvm.dk/Uddannelse/Erhvervsuddannelser/Love%20og%20regler.aspx.
- 18) Die Rolle von Lernortkooperation bei der Umsetzung lernfeldorientierter Lehrpläne an berufsbildenden Schulen in Niedersachsen / Alexandra Eder ; Anne Koschmann. - 25 S. : Literaturverz. http://www.bwpat.de/ausgabe20/eder_koschmann_bwpat20.pdf.
- 19) Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení ze dne 23. dubna 2008 (Úř. věst. C 111, 6. 5. 2008). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:CS:PDF>.
- 20) Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 o vytvoření evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:CS:PDF>.
- 21) Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 o vytvoření evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) (Úř. věst. C 155 ze dne 8. 7. 2009). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:CS:PDF>.
- 22) DORNMAYR, H., NOWAK, S. Austrian Apprenticeship Training in Figures 2012. IBW Research Brief 77, 2012, http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1349938321_ibw_research_brief_nr77_en.pdf.
- 23) Education at a Glance 2013: OECD Indicators. [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf).
- 24) EURIDYCE. Austria Overview. <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Austria:Overview>.
- 25) European Commission. Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- 26) European Commission. Work-Based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf.
- 27) European Commission. Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers. June 2013.
- 28) EUROSTAT. Youth employment http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_unemployment.
- 29) EURYPEDIA. Netherlands, Organisation of Vocational Secondary Education (MBO). https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Netherlands:Organisation_of_Vocational_Secondary_Education_%28MBO%29.
- 30) Evropská komise. Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti (KOM 2010/682). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:CS:PDF>.



- 31) Evropská komise. Aktualizovaný strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0865:FIN:CS:PDF>.
- 32) Evropská komise. Apprenticeship supply in the Member States. http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf.
- 33) Evropská komise. Bruggské komuniké. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_cs.pdf.
- 34) Evropská komise. Doporučení pro jednotlivé země EU na období 2012–2013. http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/2012/index_cs.htm.
- 35) Evropská komise. Erasmus+. http://ec.europa.eu/education/erasmus-for-all/index_en.htm.
- 36) Evropská komise. Evropská aliance pro učňovství. http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm.
- 37) Evropská komise. Helsinské komuniké. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_cs.pdf.
- 38) Evropská komise. Klíčové schopnosti pro měnící se svět (KOM (2009) 640). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0640:FIN:CS:PDF>.
- 39) Evropská komise. Kodaňská deklarace. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/copenhagen_en.pdf.
- 40) Evropská komise. Komuniké z Bordeaux. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bordeaux_en.pdf.
- 41) Evropská komise. Maastrichtské komuniké. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/maastricht_en.pdf.
- 42) Evropská komise. Mládež v pohybu (SEK (2010) 1047). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:CS:PDF>.
- 43) Evropská komise. Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností pro dosažení lepších socioekonomických výsledků (COM 2012, 669). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0669:FIN:CS:PDF>.
- 44) Evropská komise. Strategic framework for European cooperation in education and training ("ET 2020"). http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy-framework_en.htm.
- 45) EXPATICA.COM. Dutch vocational education in a nutshell. http://www.expatica.com/nl/education/courses_workshops/Dutch-vocational-education-and-training-in-a-nutshell_14318.html.
- 46) Federal Institute for Vocational Education and Training. Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten - <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA13.pdf>.
- 47) Federal Institute for Vocational Education and Training. Germany's dual vocational training system, <http://www.bibb.de/en/4963.htm>.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 48) Federal Institute for Vocational Education and Training. Inter-company Vocational Training Centres / Regional Development of VET Structures. <http://www.bibb.de/en/2675.htm>.
- 49) Federal Institute for Vocational Education and Training. Inter-company vocational training facilities and skill centres. <http://www.bibb.de/en/wlk8331.htm>.
- 50) Federal Institute for Vocational Education and Training. Organization. <http://www.bibb.de/en/1415.htm>.
- 51) Federal Institute for Vocational Education and Training. Vocational Training Act.
- 52) Federal Ministry of Economy, Family and Youth. Apprenticeship – Dual Vocational Education and Training in Austria – Modern Training with the Future. Wien 2010.
- 53) Federal Ministry of Economy, Family and Youth. Apprenticeships and vocational training. <http://www.en.bmwfj.gv.at/Vocationaltraining/Apprenticeshipsandvocationaltraining/Seiten/default.aspx>.
- 54) Federal Ministry of Economy, Family and Youth. Frequently asked questions about the topic of apprenticeship training. http://www.en.bmwfj.gv.at/Vocationaltraining/Apprenticeshipsandvocationaltraining/Documents/FAQ_Lehre_EN.pdf.
- 55) Federal Ministry of Economy, Family and Youth.. Vocational Training. <http://www.en.bmwfj.gv.at/Vocationaltraining/Seiten/default.aspx>.
- 56) Federal Ministry of Education and Research. Dual training at a Glance, 2013. <http://www.bmbf.de/en/6535.php>.
- 57) Federal Ministry of Education and Research. Education and Research in Figures 2013., Bonn 2013. http://www.bmbf.de/pub/education_and_research_in_figures_2013.pdf.
- 58) Finnish education in a nutshell. Helsinki: Ministry of Education and Culture, 2012. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2013/Finnish_education_in_a_nutshell.html?lang=enhttp://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2013/Finnish_education_in_a_nutshell.html?lang=en
- 59) FIVU. Action Plan for Internationalisation. <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/internationalisation-and-cooperation/action-plan-for-internationalisation>.
- 60) From education to working life. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf.
- 61) Government of the Netherlands. Secondary vocational education (MBO). <http://www.government.nl/issues/education/secondary-vocational-education-mbo>.
- 62) HENSEN, K. A., HIPACH-SCHNEIDER, U. VET in Europe – Country Report Germany. Refernet Germany, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn 2013. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_DE.pdf.
- 63) HIPACH-SCHNEIDER, U., KRAUSE, M, WOLL, CH. Vocational education and training in Germany. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities,, 2007. 98 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 138) ISBN 978-92-896-0476-5.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 64) HOECKEL, K. Costs and Benefits in Vocational Education and Training. OECD. EDU/EDPC/CERI(2008)3.
- 65) HUMMELSHEIM, S., TIMMERMANN, D. The financing of vocational education and training in Germany. Financial portrait. Thessaloniki 2000. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5173_en.pdf.
- 66) Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy. Rakouský vzdělávací systém. Wien, 2008.
- 67) Jorgensen, Ch. H.: Linking the dual system with higher education in Denmark : when strength becomes weakness. Peter Lang, 2013.
- 68) Kenwerk. What is a work placement company? <http://www.kenwerk.com/companies/what-is-a-work-placement-company/2333>.
- 69) Kol. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013. 504 s. ISBN 978-3-88555-942-9.
- 70) Kol. VET Data Report Germany 2012. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013. 30 s. ISBN 978-88555-934-4.
- 71) KONOPÁSKOVÁ, A. Odborné vzdělávání v Dánsku. Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2012. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pla.pdf>.
- 72) LAMBERTZ, G. Start frei für den Beruf - Vocational Training CCI. DIHK, Bonn, 2008.
- 73) LÁSKOVÁ, M. Odborné vzdělávání a sociální partnerství v Nizozemsku. Příručka pro účastníky studijní cesty. NÚOV, Praha 2008. http://www.nuov.cz/uploads/PaK/Publikace_Nizozemsko_08.pdf.
- 74) LE MOULLOIR, I. Introduction to the German vocational education and training system and to the BiBB. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.
- 75) Learning for jobs: OECD reviews of vocational education and training – Switzerland 2009. <http://www.oecd.org/switzerland/42578681.pdf>.
- 76) MAES, M. Vocational education and training in the Netherlands. Short description. CEDEFOP, 2004. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5142_en.pdf.
- 77) MBO Raad. Dutch vocational education and training and adult education (mbo). <http://www.mбораad.nl/?page/530112/About+us.aspx>.
- 78) Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – ISCED. <http://www.naep.cz/image/content-management/ISCED%20klasifikace%20vzdelavani.pdf>.
- 79) Ministry of Education, Culture and Science. Key Figures 2007 – 2011, Education, Culture and Science. <http://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/content/assets/Documents+algemeen/2012/netherlands-key-figures-2007-2011-ocw.pdf>.
- 80) Netherlands organisation for international cooperation in higher education. Country Module. Netherlands. International Recognition department, October 2012 Nuffic, The Hague.
- 81) Odborné vzdělávání v Dánsku. Zpravodaj VÚOŠ, 2000, č. 6. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2000/ZP0006a.pdf>.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



- 82) Odborné vzdělávání ve světle evropského výzkumu. Zpravodaj VÚOŠ 1. pololetí roku 2000. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2000/ZP0001Pa.pdf>.
- 83) OECD, Country note. Education at a Glance 2013. Netherlands.
- 84) OECD. Vocational Education and Training in Germany. Strengths, Challenges and Recommendations. OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, 2010.
- 85) OECD. Vocational Education and Training in Austria. Strengths, Challenges and Recommendations. OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, 2010.
- 86) OECD: Vocational Education and Training in Switzerland. Strengths, Challenges and Recommendations. OECD, Directorate for Education, Education and Training Policy Division, 2009.
- 87) Rada Evropské unie, Evropská komise. Společná zpráva Rady a Komise pro rok 2010 o pokroku při provádění pracovního programu „Vzdělávání a odborná příprava 2010“ (2010/C 117/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:117:0001:0007:CS:PDF>.
- 88) Rada Evropské unie. Rozvoj úlohy vzdělávání v rámci plně fungujícího znalostního trojúhelníku (2009/C 302/03). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0003:0005:CS:PDF>.
- 89) Rada Evropské unie. Sociální rozměr vzdělávání a odborné přípravy (2010/C 135/02). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:CS:PDF>.
- 90) Rada Evropské unie. Strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:CS:PDF>.
- 91) Rada Evropské unie. Úloha vzdělávání a odborné přípravy při provádění strategie Evropa 2020 (2011/C 70/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:CS:PDF>.
- 92) Rada Evropské unie. Vzdělávání pro udržitelný rozvoj (2010/C 327/05). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:327:0011:0014:CS:PDF>.
- 93) Rada Evropské unie. Závěry Rady o investicích do vzdělávání a odborné přípravy – reakce na sdělení „Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností v zájmu dosažení lepších socioekonomických výsledků“ a na „Roční analýzu růstu pro rok 2013“ (2013/C 64/06). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:064:0005:0008:CS:PDF>.
- 94) Rada Evropské unie. Závěry Rady ze dne 19. 11. 2010 o iniciativě Mládež v pohybu – integrovaném přístupu k výzvám, kterým čelí mládež (2010/C 326/05). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:CS:PDF>.
- 95) Rada Evropské unie. Závěry Rady ze dne 26. listopadu 2012 o vzdělávání a odborné přípravě v rámci strategie Evropa 2020 – přínos vzdělávání a odborné přípravy k hospodářskému oživení, růstu a zaměstnanosti (2012/C 393/02). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:393:0005:0007:CS:PDF>.
- 96) REFERNET NETHERLANDS-VISSER, K. Netherlands. VET in Europe – Country report. CEDEFOP, 2012. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>.
- 97) REFERNET. Factsheet on Apprenticeship Denmark – Austria. http://www.ausbilder.at/ausbilder_at/images/stories/ausbilder/factsheets/daenemark_en.pdf.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 98) Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 2241/2004/ES o jednotném rámci Společenství pro průhlednost v oblasti kvalifikací a schopností (EUROPASS). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:390:0006:0020:CS:PDF>.
- 99) SANDEN, K., WOUTER, S., DASHORST, M. The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework. Colofon, February 2012.
- 100) SBB, Department for Credential Evaluation. Education and training in the Netherlands from August 1997. SBB, January 2012.
- 101) SBB, Department for Credential Evaluation. Education and training in the Netherlands until August 1997. SBB, January 2012.
- 102) SBB. Work placement in the Netherlands. SBB, August 2012.
- 103) Sdělení OECD o kvalitním učňovství. Zpravodaj 2013, č.6. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2013/Zp1304a.pdf>.
- 104) Srovnávací studie učňovského (středního odborného) školství v České Republice a ve Švýcarsku. http://skola.zelenypruh.cz/attachments/427_SROVN%C3%81VAC%C3%8D%20STUDIE%20U%C4%8C%C5%87OVSK%C3%89HO%20C5%A0KOLSTV%C3%8D%20V%20C4%8CESK%C3%89%20REPUBLICCE%20A%20VE%20C5%A0V%C3%9DCARSKU_CZ.pdf.
- 105) STALDER, B., Nägele, CH. Vocational Education and Training in Switzerland: Organisation, Development and Challenges for the Future. Brisbane and Bern, September 2009. http://boell-nrw.de/downloads/0501-10_Naegele_Federal_Institute_for_Vocational_Education_and_Training_in_Switzerland.pdf.
- 106) Statistics Netherlands. Apprenticeship training programmes. <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/a/apprenticeship-training-programmes.htm>.
- 107) STRAHM, R. H. Swiss Vocational Education and Training. Worlddidac, 2010. http://www.bjinsitute.org/vet/wp-content/uploads/2010/10/strahm_swiss_vet_source_of_richness_09-2010.pdf.
- 108) TESSARING, M. Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998). Thessaloniki: CEDEFOP, 1999.
- 109) The structure of the European education systems 2012/2013: schematic diagrams. Eurydice Highlights, 2013. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/education_structures_EN.pdf.
- 110) TRAMPUSCH, CH.; EICHENBERGER, P.; DE ROO, M.; BARTLETT RISSI, R.; BIERI, I.; SCHMID, L.; STEINLIN, S. (eds.) (2010). Initial Vocational Training in the Netherlands. REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNF-Project No. 100012-119898. Institute of Political Science, University of Berne. http://www.bridge.uni-koeln.de/fileadmin/wiso_fak/wisozoz/pdf/REBECA/Netherlands_IVT_eng.pdf.
- 111) TRITSCHER-ARCHAN, S., NOWAK, S., WEISS, S., GRÜN, G. VET in Europe – Country report 2012. CEDEFOP, Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy), 2013.



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 112) ULLMER, P. Qualification of IVET trainers in Germany – Ordinance on trainer aptitude (AEVO). Bonn, 2013.
- 113) VLČKOVÁ, K. Charakteristiky a vývojové trendy školství a vzdělávání v zemích EU. In GONCOVÁ, M. (Eds.) Vzdělávací politika Evropské unie. Brno: PdF MU, 2006.
http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/lf/js06/mfpe0821/EU_skolstvi_trendy_2006.pdf.
- 114) Vocational education and labour market. Vocational education. <http://www.s-bb.nl/>.
- 115) WKO. Apprenticeships. http://wko.at/statistik/jahrbuch/2013_c16.pdf.
- 116) WOLTER, S. C. Die Berufsbildung in der Schweiz – vital wienie zuvor. Wirtschaft und Beruf, 2012.