

Příloha

Analýzy systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě

Obsah

1. Analýza vzdělávacích systémů využívajících duální vzdělávání ve vybraných zemích se zaměřením na německý systém.....	4
1.1. Německo	4
2.1.1. Odborné vzdělávání v Německu	4
2.1.2. Popis základních parametrů duálního systému odborného vzdělávání v Německu.....	6
2.1.3. Klíčové aktuální údaje	7
2.1.4. Vývoj základních ukazatelů duálního systému odborného vzdělávání v Německu	14
2.1.5. Odborné školy v Německu.....	18
2.1.6. Formy a rozsah spolupráce škol a firem ve smyslu podílu odborné výuky na vzdělávání	21
2.1.7. Příprava pro profesní vzdělávání.....	23
2.1.8. Podmínky spolupráce firem a škol	25
2.1.9. Standardy vybavenosti výukových center	42
2.1.10. Standardy kvalifikace poskytovatelů odborné výuky (firemních „trenérů“)	44
2.1.11. Smlouva o profesní přípravě mezi učněm a firmou.....	48
1.2. Rakousko.....	50
2.2.1. Odborné vzdělávání v Rakousku	50
2.2.2. Duální systém odborného vzdělávání	55
2.2.3. Profesní příprava ve firmě.....	57
2.2.4. Profesní škola	63
2.2.5. Integrační odborné vzdělávání.....	64
2.2.6. Klíčová aktuální data o duálním systému	65
2.2.7. Řízení a odpovědnosti v systému odborného vzdělávání	69
2.2.8. Proces modernizace učebních oborů a struktura učebních oborů	72
2.2.9. Legislativa	76
2.2.10. Financování.....	81
2.2.11. Smlouva o profesní přípravě	84
2.2.12. Trenér.....	84
1.3. Švýcarsko.....	85
1.3.1. Odborné vzdělávání a příprava	85
1.3.2. Řízení odborného vzdělávání	89
1.3.3. Financování odborného vzdělávání.....	91
1.3.4. Legislativní rámec odborného vzdělávání.....	92
1.3.5. Potřebná kvalifikace poskytovatelů odborného vzdělávání	92

1.4.	Nizozemsko	93
1.4.1.	Odborné vzdělávání v Nizozemsku	97
1.4.2.	Duální systém odborného vzdělávání v Nizozemsku	104
1.4.3.	Profesní příprava ve firmě	110
1.4.4.	Instituční rámec odborného vzdělávání	113
1.4.5.	Financování odborného vzdělávání	117
1.4.6.	Klíčoví hráči na poli odborného vzdělávání	120
1.4.7.	Vzdělávání odborných učitelů a lektorů	123
1.5.	Dánsko	124
1.5.1.	Odborné vzdělávání a příprava	125
1.5.2.	Řízení odborného vzdělávání	132
1.5.3.	Financování odborného vzdělávání	135
1.5.4.	Legislativní rámec odborného vzdělávání	136
1.5.5.	Potřebná kvalifikace poskytovatelů odborného vzdělávání	137
2.	Analýza dat a výstupů z oblasti mezinárodní spolupráce zaměřené na duální systém odborného vzdělávání	139
2.1.	Výměna dobré praxe na evropské úrovni	139
2.2.	Evropská aliance pro učňovství	142
2.3.	Dvoustranné a vícestranné mezistátní dohody o spolupráci	146
2.4.	Dílčí iniciativy internacionalizace prvků duálního systému vzdělávání	150
2.5.	Implementace celoevropských rámců do národních soustav odborného vzdělávání založených na duálním systému odborného vzdělávání (země EU)	153
3.	Dokladované příklady dobré praxe a přínosů duálního systému odborného vzdělávání pro jednotlivé zainteresované cílové skupiny a sociální partnery	158
3.1.	Organizace a řízení odborného vzdělávání a výcviku, sociální partneři	158
3.2.	Zkušenosti studentů/praktikantů s duálním systémem vzdělávání	161
	Seznam tabulek	164
	Seznam obrázků	166
	Seznam grafů	167

1. Analýza vzdělávacích systémů využívajících duální vzdělávání ve vybraných zemích se zaměřením na německý systém

1.1. Německo

Německo je demokratická, spolková republika, tvořená 16 spolkovými zeměmi (*Länder*).

Pokud Ústava (*Grundgesetz*) nestanoví jinak, jsou státní záležitosti v kompetenci jednotlivých zemí. Prostřednictvím horní komory parlamentu (*Bundesrat*), kterou tvoří zástupci vlád všech 16 zemí, hrají spolkové země roli i v tvorbě federálních zákonů a záležitostech EU.

Za oblast vzdělávání tedy nesou odpovědnost jednotlivé spolkové země, což v důsledku přináší někdy i značné rozdíly mezi školskými systémy jednotlivých zemí.

Minimální míru pospolitosti a srovnatelnosti zajišťuje stálá Konference ministrů školství a kultury (*Kultusministerkonferenz – KMK*) ze všech 16 zemí, která se schází třikrát nebo čtyřikrát ročně.

V oblasti odborného vzdělávání odpovídá federální vláda za profesní přípravu poskytovanou ve firmách, zatímco *Länder* řeší problematiku odborné přípravy v rámci škol a odpovídají i za samotné odborné školy. Profesní příprava ve firmách se vyvinula v jakýsi třetí systém mezi trhem a státem, charakteristický společnou kontrolou.

2.1.1. Odborné vzdělávání v Německu

Hlavním rysem systému odborného vzdělávání v Německu je těsné partnerství zaměstnavatelů, odborů a vlády. Sociální dialog a reálné spolurozhodování jsou důležitými podmínkami akceptace reforem systému. Všichni zainteresovaní účastníci mají značný vliv na obsah a formu odborného vzdělávání a přípravy a je zajištěno, že jejich požadavky a zájmy jsou brány v úvahu. Odpovědný přístup všech účastníků přesahující partikulární zájmy je předpokladem pro účinnost duálního systému.

Německo je charakteristické vysokým podílem osob s dokončeným vyšším středním vzděláním (58,7 % v roce 2011, průměr EU činil 46,6 %). Za jeden z důvodů tohoto stavu je pokládána dlouholetá tradice duálního Systému odborného vzdělávání¹. Podíl nízkokvalifikovaných osob ve věku 15-64 let je v Německu v současnosti výrazně nižší než v rámci celé Evropské unie (13,7 % v roce 2011 v případě Německa, 26,6 % tvoří průměr EU).

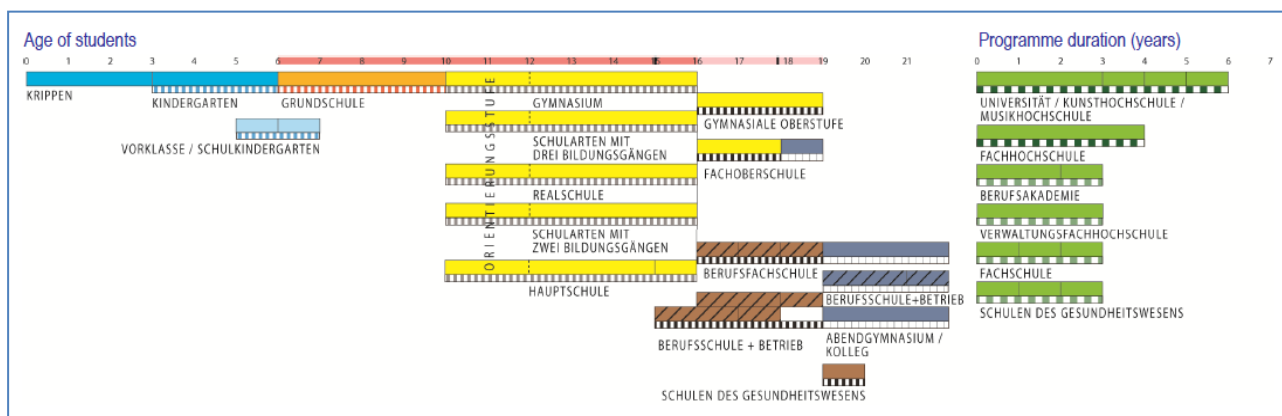
¹ Hensen, Kristina Alice; Hippach-Schneider, Ute: *VET in Europe – Country Report Germany. Refernet Germany, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn 2013*
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_DE.pdf.

Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávacího procesu se v roce 2011 pohyboval na úrovni 11,5 % (průměr EU činil 13,5 %). Navíc se podíl předčasných odchodů stále snižuje; v roce 2006 činil 13,7 %.

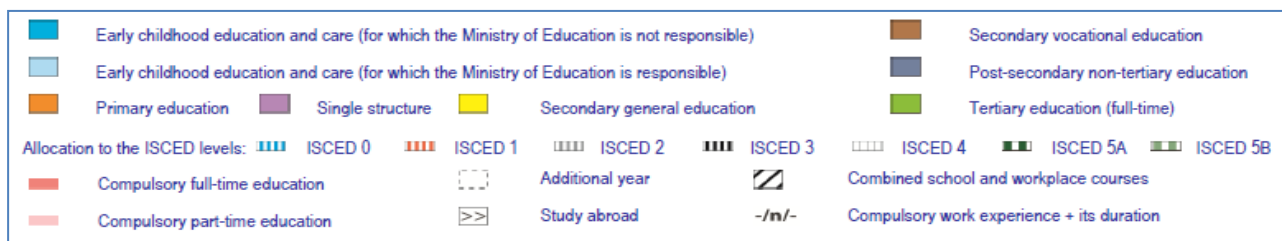
Podobně pozitivní obrázek poskytují další indikátory participace Němců na vzdělávání. Především lze zaznamenat vysoký podíl osob ve věku 25-64 let s dosaženým vyšším středním vzděláním (ISCED 3) a post-sekundárním, neterciárním vzděláním (ISCED 4). Podíl v Německu činí 58,7 %, zatímco průměr EU má hodnotu 46,6 %. V případě dosaženého terciárního vzdělání je podíl v německé populaci 27,6 % a je o 0,8 procentního bodu nad průměrnou hodnotou EU.

Míra nezaměstnanosti mladých Němců ve věku 15-24 let je rovněž významně nižší, než je v EU obvyklé. Zatímco průměr 28 zemí EU vč. Chorvatska se v roce 2012 pohyboval na úrovni 23 % (jako míra nezaměstnanosti všech osob ve věku 15-24, které se vyskytují na trhu práce), v Německu se jedná o pouhých 8,1 %.²

Obrázek č. 1 Struktura vzdělávacího systému v Německu



Legenda ke struktuře vzdělávacího systému



Zdroj: *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.

² EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_unemployment.

2.1.2. Popis základních parametrů duálního systému odborného vzdělávání v Německu

Základní charakteristika

Duální systém odborného vzdělávání je v Německu hlavním pilířem odborného vzdělávání. Vychází ze Zákona o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG) z roku 1969. Zákon byl významně reformován v roce 2005.

Systém odborného vzdělávání je označován jako duální (*Duales System*), protože vzdělávání je poskytováno na dvou místech: ve firmách a v odborných školách. Profesní příprava v rámci duálního systému obvykle trvá tři roky (příprava na některá povolání trvá pouze 2 roky, naopak v jiných až 3,5 roku; dále je zde možnost zkrátit období přípravy držitelům maturitních vysvědčení). Úkolem profesní přípravy v duálním systému je poskytnout v dobře uspořádaném vzdělávacím programu široce založenou základní profesní přípravu a kvalifikace a kompetence vyžadované k výkonu povolání v měnícím se světě práce.

Průměrný věk účastníků vzdělávání je na počátku procesu mezi 16 a 18 lety. V duálním systému odborného vzdělávání je odborná škola autonomním vzdělávacím místem. Úkolem školy je poskytnout základní i specifické odborné vzdělání a dále rozšířit dříve získané obecné vzdělání. Závěrečné zkoušky jsou zaměřeny na praktickou odbornost, tj. na pracovní požadavky a procesy v příslušném povolání. Výkony v obecných předmětech jsou hodnoceny v rámci školních zpráv (Hensen, Hippach-Schneider, 2013).

V duálním systému je poskytováno odborné vzdělání v 344 uznávaných profesích (stav platný v roce 2012). Po dokončení odborné přípravy v duálním systému vstupuje většina absolventů do zaměstnání. Později mnozí využívají vzdělávacích příležitostí v rámci dalšího vzdělávání.

Mimo duální systém existují rovněž další cesty k získání odborného vzdělání, a to v rámci celodenních profesních škol. Jsou navštěvovány asi 15 % příslušníků dané věkové kohorty. Tyto obory vzdělání trvají mezi jedním a třemi roky, v závislosti na příslušném zaměření profese a cíli vzdělávání.

Vstupní podmínky

Podmínkou vstupu do duálního systému profesní přípravy je dokončení povinné školní docházky. Většina účastníků však má buď vysvědčení o ukončení nižší sekundární školy, nebo oprávnění ke studiu na vysoké škole.

Právní vztah

Profesní příprava se realizuje na základě soukromoprávních smluv o profesní přípravě, uzavíraných mezi podnikem a samotnými účastníky profesní přípravy.

Obsah profesního vzdělávání

Odborné kompetence nutné k řádnému výkonu profese, které mají být získány přípravou v podniku, jsou obsaženy v učebním řádu (*Ausbildungsordnung*) a konkretizovány učebním podnikem v individuálním učebním plánu (*Ausbildungsplan*). Pro vyučování v profesní škole jsou pro uznávané obory profesní přípravy zpracovány

rámcové učební plány (*Rahmenlehrplan*), které jsou v souladu s učebním řádem³. Proces vzdělávání je monitorován odpovědnými institucemi, především komorami (pro průmysl a obchod, řemeslnými komorami, agrární komora, lékařská, právnická), ale i institucemi veřejných služeb nebo církvemi. Duální charakter odborného vzdělávání přehledně uvádí následující tabulka⁴:

Tabulka č. 1 Duální charakter odborného vzdělávání

Dualita na různých úrovních		
Firemní profesní příprava		Školní vzdělávání
Zákon o odborném vzdělávání	Právní základy profesní přípravy	Zemská kurikula všeob. vzdělávání
Regulativy profesní přípravy	Právní základy uznávaných profesí	Rámcová kurikula odb. vzdělávání
Smlouvy o profesní přípravě	Právní základy vztahů v rámci kontraktů	Povinná profesní škola
Podnik	Místo profesní přípravy	Profesní škola
Podnikový učební plán	Obsah profesní přípravy	Kurikulum
Trenér	Osoba vzdělavatele	Učitel profesní školy
Komory a jiné odpovědné instituce	Monitoring, konzultace zkoušek	Reg. prezidenti, školní supervizoři
Podnik poskytující profesní přípravu	Financování	Státy, regiony, municipality

2.1.3. Klíčové aktuální údaje

Přehled níže uvedených aktuálních klíčových údajů uvádí zpráva BiBB (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) publikovaná za rok 2012⁵ a 2013⁶.

V roce 2012 bylo uzavřeno celkem 551 271 kontraktů mezi uční a zaměstnavateli v rámci duálního systému. Došlo tedy ke snížení počtu oproti roku 2011 o 18 108, což představuje celkový pokles o 3,2 %. Ve východní

³ Hippach-Schneider, Ute, Krause, Martina, Woll, Christian. *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

⁴ Le Moulloir, Isabelle. *Introduction to the German vocational education and training system and to the BiBB*. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

⁵ Kol. VET Data Report Germany 2012. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013. 30 s. ISBN 978-88555-934-4

⁶ Kol. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013. 504 s. ISBN 978-3-88555-942-9

části Německa byl pokles výraznější o 6,6 % oproti poklesu o 2,6 % v západní části Německa. Klesající trend se týkal zejména externích (mimopodnikových) smluv, zde byl pokles o 15 % oproti 2,5 % poklesu u vnitropodnikových (provozních) smluv.

Z pohledu odvětvového zaměření došlo v roce 2012 k drobnému nárůstu počtu uzavřených kontraktů pouze v oblasti svobodných povolání o 0,9 % (402 kontraktů) oproti roku 2011. Nejvýraznější pokles o 17,4 % (582 kontraktů) nastal v odvětví domácí ekonomiky. V dalších odvětvích byl poměrný pokles mírnější, v průmyslu a obchodu o 3 % (10 161 kontraktů), v oblasti řemesel o 4,6 % (7 197 kontraktů), ve veřejné správě o 2,4 % (300 kontraktů) a v zemědělství 1,7 % (222 kontraktů). V absolutních číslech je tradičně uzavíráno nejvíce kontraktů v oblasti průmyslu a obchodu, v roce 2012 to bylo celkem 332 622 kontraktů, což představuje 61 % všech uzavřených kontraktů. Naopak nejméně kontraktů je uzavíráno v oblasti domácí ekonomiky, v roce 2012 to bylo 2 763 kontraktů, tedy 0,5 % všech uzavřených kontraktů.

Federální úřad práce k 30. září 2011 registroval kolem 76 000 neúspěšných žadatelů o profesní přípravu. To prokazuje, že významný podíl motivovaných mladých lidí má problémy zapojit se do duálního systému odborného vzdělávání. Zároveň je velmi mnoho podniků uvádějících skutečnost, že mají problém zčásti nebo zcela obsadit jimi nabízená učňovská místa. K 30. září 2011 stále narůstal počet neobsazených míst (až na cca 33 000).

Na rozdíl od dlouhodobých demografických trendů bude z důvodu dvojitého množství absolventů maturitních ročníků potenciál poptávky lehce pozitivně ovlivněn. Prognózy BiBB ale předpokládají v roce 2013 další pokles o 21 900 tréninkových míst.

Zapojení učni

V roce 2011 bylo podle statistik zabývajících se odborným vzděláváním zapojeno do duálního systému 1 460 658 mladých lidí (z toho 1 233 819 v západní části a 226 839 ve východní části Německa). Ve srovnání s rokem 2010 se jednalo o 3,2 % pokles. Ženy jsou zastoupeny z 39,3 %. Většina oborů je volena převážně muži nebo naopak převážně ženami.

Na konci roku 2009 bylo podle propočtů BiBB 145 075 učňů zapojeno do některé z forem veřejně financovaných učení realizovaných jinde než ve firmách. To odpovídá 9,6 % ze všech forem profesní přípravy v rámci duálního systému. V západních zemích Německa poklesl počet ne-firemních kontraktů o 5,9 %, ve východní části Německa nastal pokles o významných 20,5 %.

V roce 2012 bylo nabízeno celkem 584 547 školících míst, z nichž bylo nabízeno 558 645 podniky a zbylých 25 902 bylo ne-firemních (otevřených, financovaných z veřejných zdrojů). Počet školících míst nabízených podniky oproti roku 2011 mírně klesl (o 1,7 %). Výrazněji klesl počet školících míst veřejně financovaných (ne-podnikových, ne-firemních) o 15,1 %. V západní části země představoval tento pokles 6 % a ve východní části pak velmi významných 29,2 %.

Podíl osob vstupujících do profesní přípravy, vyjádřený podílem populace poprvé vstupující do odborné přípravy v rámci duálního systému, vzrostl v roce 2010 z 53,5 % na 54,9 %.

Analýza nově podepsaných kontraktů k datu 20. 12. 2010 prokázala, že 42,9 % zapojených osob má středoškolské vysvědčení a dalších 32,9 % dokončené nižší střední vzdělání. Podíl osob s oprávněním vstupu na univerzitu je 21 %.

V roce 2011 bylo 149 760 kontraktů ukončeno předčasně. Podíl zrušených kontraktů činil 24,4 %, což představuje mírný nárůst oproti předchozímu roku (23 %). Podle BiBB k růstu podílu zrušených kontraktů zpravidla dochází v obdobích uvolnění trhu s místy profesní přípravy.

Profesní příprava a povolání (podíl profesní přípravy)

V roce 2011 nadále pokračoval prudký pokles ve vzájemné proporci učňů/studentů a celkového počtu zaměstnanců v pracovně-právním vztahu krytého sociálním pojištěním. Jejich počet oproti roku 2010 poklesl o 51 900 (- 3,1 %) na zhruba 1,642 milionu. Pokles počtu učňů a studentů kontrastuje s růstem počtu zaměstnanců. Celkový počet zaměstnanců (dle sociálního pojištění) vzrostl oproti roku 2010 o 754 100 na 28,728 milionů, což je růst o 2,7 %. Jedná se o nejvyšší nárůst počtu zaměstnanců (přírůstek zaměstnanosti) za kalendářní rok v období od roku 1999. Také v důsledku toho poklesl podíl učňů/studentů o 0,3 % procentního bodu na zhruba 5,7 % (ve srovnání s rokem 2010). K hlavním důvodům patří zejména demografický vývoj a vzestup počtu osob pracujících na částečný úvazek (*Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013*, 2013).

Zapojené firmy

Počet společností nabízejících učení v roce 2011 klesal stejně jako v obou předchozích letech. Z celkového počtu zhruba 2,1 milionu německých firem s alespoň jedním pracovně-právním vztahem s vyplývajícím sociálním pojištěním bylo na konci roku 2011 evidováno 455 100 společností zapojených do poskytování profesní přípravy. Počet firem nabízejících profesní přípravu v rámci duálního systému se tak oproti roku 2010 snížil o 13 700. Celkově se tak na profesní přípravě podílí 21,7 % ze všech firem, což je nejnižší stav od roku 1999. Pokles nadále pokračoval především v menších podnicích s počtem zaměstnanců 50-249, kde došlo k poklesu o 2,5 %. Nejmenší pokles byl pak zaznamenán u firem zaměstnávajících více než 250 pracovníků.

Podle průzkumu IAB Establishment Panel uvádí firmy, že podíl úspěšných absolventů, kteří jsou po ukončení profesní přípravy v rámci duálního systému zaměstnáni kontraktující firmou, činí 66 %. Ve východní části Německa je tento podíl významně nižší.

Zdaleka ne všechny firmy jsou oprávněny poskytovat odborné vzdělávání. Společnost získává autorizaci podle Zákona o odborném vzdělávání (BBiG) pouze pokud „typ a vybavení instituce poskytující odborný výcvik jsou vyhovující pro odborné vzdělávání a pokud počet nabízených míst profesní přípravy nebo počet zaměstnaných kvalifikovaných pracovníků je odpovídající“ (§ 27 BBiG). Důležité jsou dále předpoklady „trenéra“ (Ize přeložit

jako „firemní mistr odborného výcviku“). Většina velkých zaměstnavatelů má autorizaci k poskytování odborné výuky; podíl mezi mikrofirmami činí cca 50 %.

Podle zjištění Spolkového institutu pro profesní vzdělávání se nedaří u 37,4 % podniků zcela nebo částečně obsadit nabízené vzdělávací aktivity. V tomto ohledu mají větší potíže podniky v nových spolkových zemích.

Pracovní skupina pro rámec kvalifikací v Německu dospěla k závěru, týkajícího se vztahu Evropského rámce kvalifikací (EQF) k německému rámci kvalifikací. Podle tohoto závěru jsou všechny počáteční dvouleté učební obory vztaheny k úrovni 3 a všechny 3,5leté obory paušálně vztaheny k úrovni 4. Magisterské obory, specializovaní asistenti administrativy a technici odpovídají úrovni 6 v rámci EQF.

Struktura a počet uznávaných učebních oborů na základě BBiG/HwO

Počet uznávaných učebních oborů spadajících pod Zákon o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG) a Řemeslnický řád (*Handwerksordnung* – HwO) se v posledních letech měnil. V období let 2002 až 2011 se počet oborů snížil z 349 na 344, zároveň 171 oborů bylo modernizováno a u 43 došlo k zásadní restrukturalizaci (VET Data Report Germany, 2012). Mezi nedávno modernizované obory patří například (Le Moullouir, 2013): Specialista marketingového a sociálního průzkumu, Geomatik, Specialista bezpečnosti práce, Strojní operátor, Technik recyklace a odpadového hospodářství, Asistent administrativy ve zdravotních službách, Mikrotechnolog.

Počet monotematicky zaměřených oborů (profesní přípravy bez členění na specializace) se téměř nezměnil: v roce 2002 se jednalo o 267 oborů, do roku 2011 počet poklesl na 262. Počet vnitřně diferencovaných oborů (členěných na studijní specializace, resp. oblasti zaměření) se nezměnil a zůstal na počtu 82 (drobné změny nastávaly v jednotlivých letech během popisovaného období). Jejich podíl na celkovém počtu uznávaných oborů zůstal na cca 24 %. Počet oborů s volitelnou kvalifikací vzrostl na 25. V určitém počtu oborů lze uplatnit akreditaci dovedností získaných v rámci jedné kvalifikace do jiné. Počet oborů, které mohou být akreditovány do jiných oborů profesní přípravy, vzrostl dvojnásobně z 12 oborů (v roce 2002) na 24 (v roce 2011). Ve stejném období vzrostl o 40 počet oborů, do kterých mohou být připsány kredity z jiných oborů (v roce 2002 se jednalo o 25 oborů, v roce 2011 šlo o 65 oborů).

Charakteristika učebních oborů

- učební obory pokrývají všechny sektory ekonomiky a správy,
- obory jsou průběžně aktualizovány, nové obory vznikají v případě reálné potřeby,
- učební obory mohou mít různé stupně specializace: od specializovaných oborů (např. „Zakázkový krejčí“) až po průřezově uplatnitelné profese (např. „Kancelářský referent“),
- učební obory jsou diferencovány podle reálných potřeb: od uniformní struktury (např. „Optik“), přes oborové specializace (např. obor „Referent velkoobchodu a zahraničního obchodu“ se specializacemi

„Referent velkoobchodu“ a „Referent zahraničního obchodu“) až po obory s různými alternativami (např. Chemický laborant“),

- profesní příprava je zaměřena na odborné kompetence.

Flexibilita učebních oborů

Model „Dual mit Wahl“⁷ řeší problém spojený s příliš široce pojatými učebními obory na jedné straně, i s příliš specializovanými obory na straně druhé. Tento model je charakteristický společným obsahem vzdělávání učňů na jeho počátku – předávají se základní klíčové dovednosti, společné pro celou profesní skupinu. Poté dochází ke specializaci na jednotlivé profese. To vede k tomu, že firmy nejsou nuceny vyučovat všechny dovednosti, které ta která profese vyžaduje, ale pouze omezený počet modulů. Dalším efektem je profesní příprava více zaměřená na aktuální podmínky v daném sektoru.

Národní pakt pro učňovství

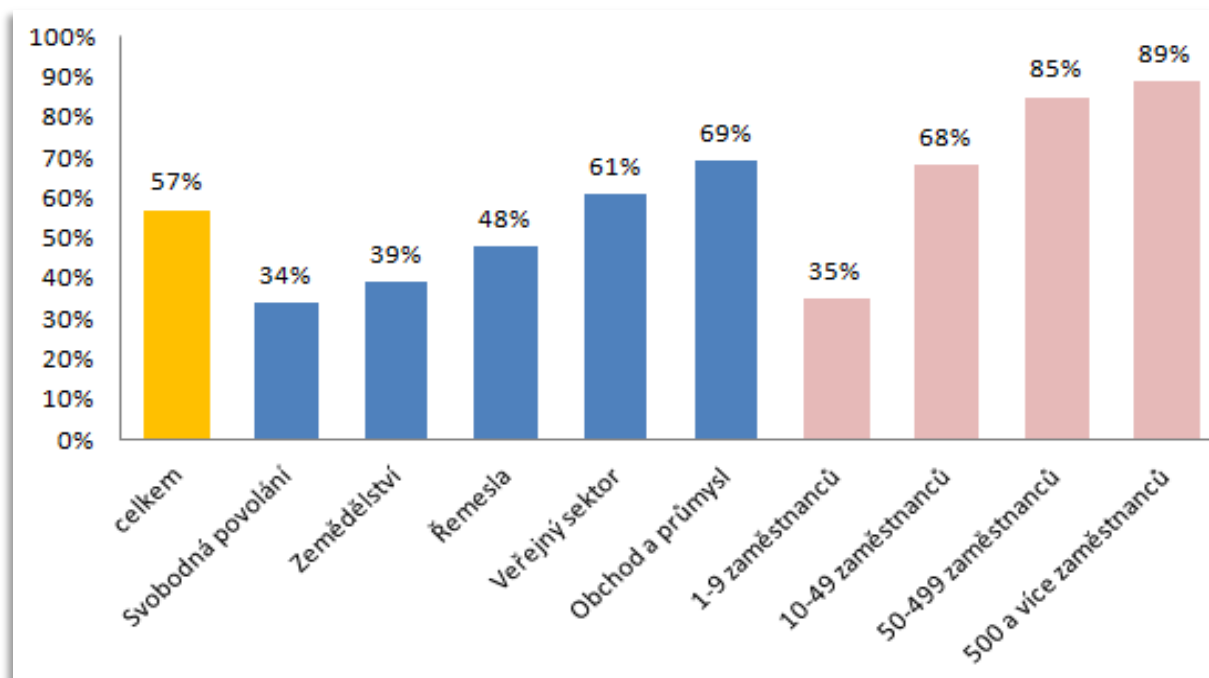
Společné opatření federální vlády a průmyslu, nazvané „Národní pakt pro kariérní přípravu a rozvoj kvalifikované pracovní síly“ (Lambertz, 2008), mělo za cíl nabídnout učební přípravu každému mladému člověku, které je ochoten a schopen do učebního oboru vstoupit. Ti učni, kterým se nepodařilo najít učební místo do zahájení učení, jsou zváni na náhradní pohovory. V posledních několika letech se podařilo najít učební místa v téměř všech takových případech. Pakt byl rovněž zaměřen na tzv. vstupní profesní přípravu (týká se osob, které nesplňují vstupní podmínky pro zahájení samotného učení). Až 70 % osob zapojených do učební přípravy následně vstupuje do učebního oboru. V dalších letech byla iniciativa zařazena pod opatření Sociálního zákoníku.

Přechod do zaměstnaneckého poměru u učební firmy

Podle údajů z průzkumu z roku 2007 je podíl firem, které zaměstnaly alespoň jednoho ze svých učňů po dokončení profesní přípravy, nejvyšší v sektoru obchodu a průmyslu (69 %) – naopak nejnižší je u svobodných povolání (34 %). Celkově více než polovina (54 %) učebních firem alespoň jednoho svého učně následně skutečně zaměstná. Z hlediska velikosti učební firmy je nejvyšší podíl logicky u největších firem.

⁷ Lambertz, G.: *Start frei für den Beruf - Vocational Training CCI. DIHK, Bonn, 2008.*

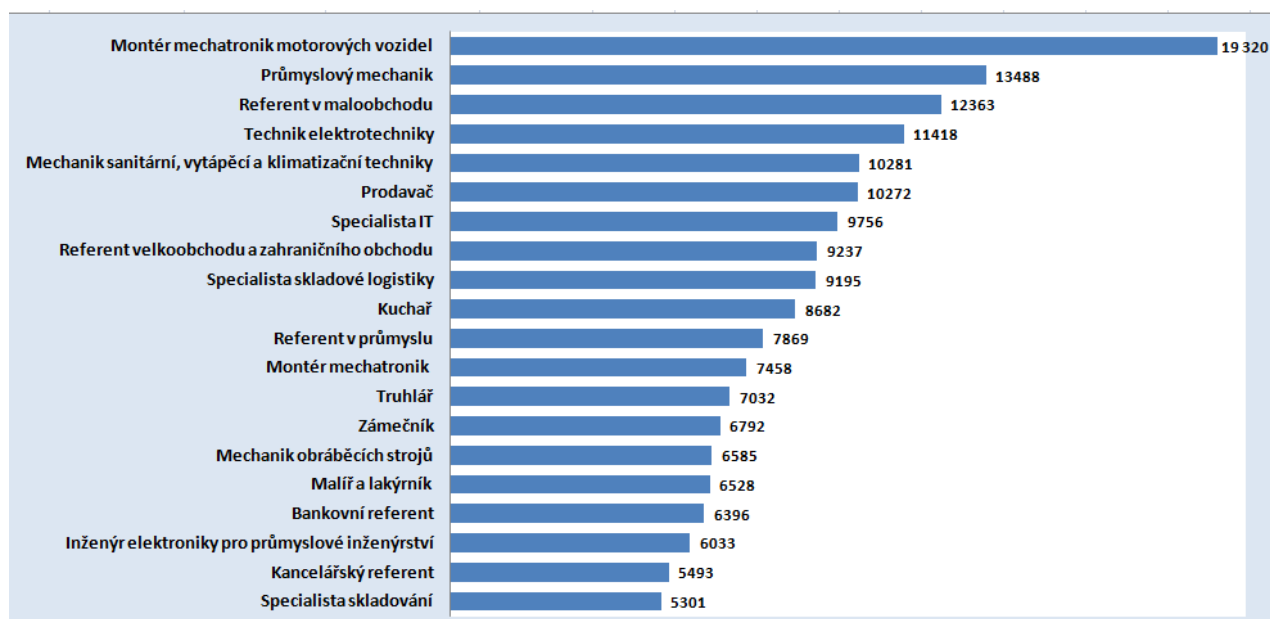
Graf č. 1 Podíl firem, které zaměstnaly alespoň jednoho ze svých učňů po dokončení profesní přípravy (2007)



Zdroj: Le Moullouir, BiBB, 2013.

Další 2 grafy představují pořadí 20 nejčastěji volených oborů dle uzavřených učňovských smluv v roce 2012 u chlapců, resp. u dívek.

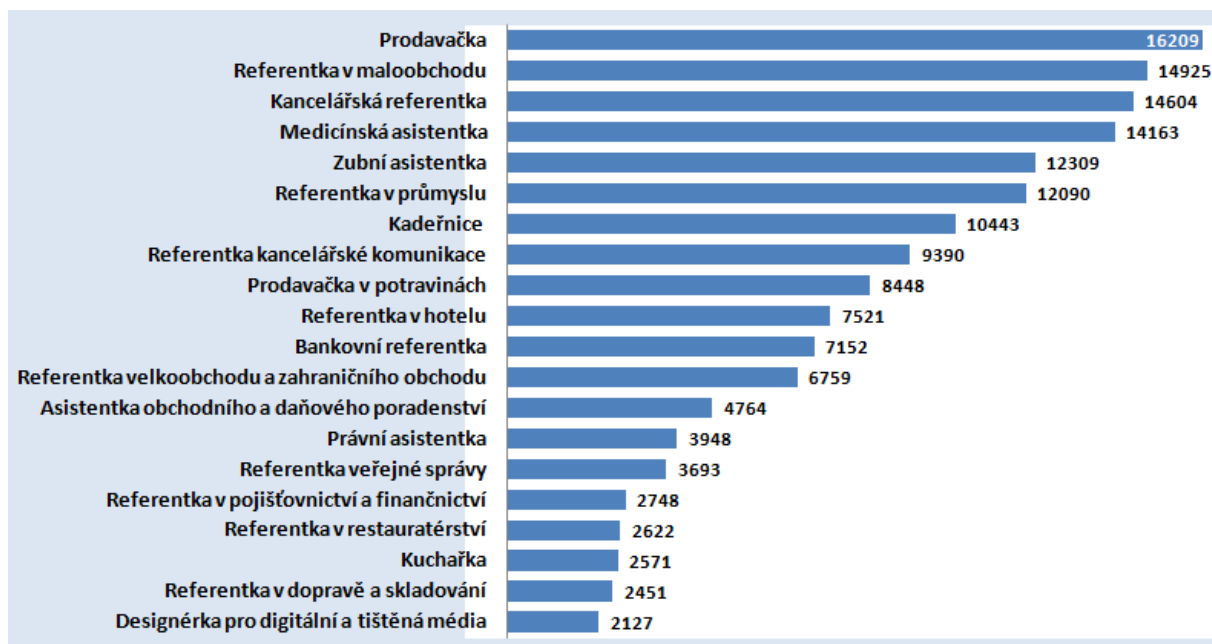
Graf č. 2 Přehled 20 nejčastěji volených oborů dle uzavřených učňovských smluv (muži, 2012)



Zdroj: Education and Research in Figures 2013. Federal Ministry of Education and Research, Bonn 2013.

http://www.bmbf.de/pub/education_and_research_in_figures_2013.pdf.

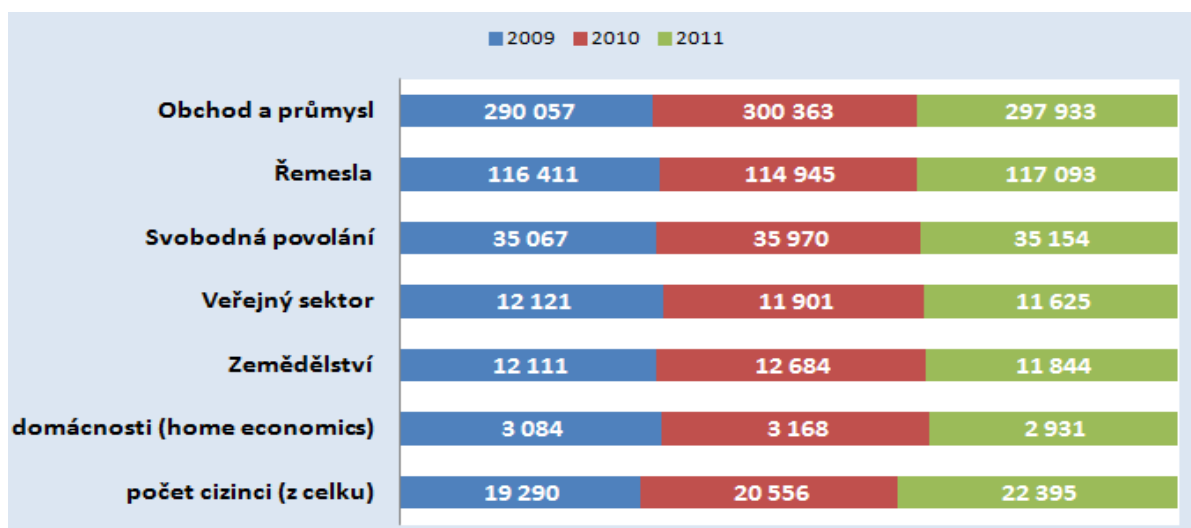
Graf č. 3 Přehled 20 nejčastěji volených oborů dle uzavřených učňovských smluv (ženy, 2012)



Zdroj: Education and Research in Figures 2013. Federal Ministry of Education and Research, Bonn 2013.
http://www.bmbf.de/pub/education_and_research_in_figures_2013.pdf.

Zdaleka nejvýrazněji zastoupeným sektorem, v němž v letech 2009-2011 byly úspěšně absolvovány zkoušky z oborů profesní přípravy, je obchod a průmysl (kolem 300 000 zkoušek). To je téměř 3x více než v případě druhého nejčastěji zastoupeného sektoru - řemesel (cca 116 000 zkoušek). Počet zkoušek ze sektoru svobodných povolání se drží na stabilním údaji 35 000. Téměř stejných údajů dosahuje veřejný sektor spolu se zemědělstvím – kolem 12 000 zkoušek ročně. Počet cizinců mezi absolventy závěrečných zkoušek má rostoucí tendenci.

Graf č. 4 Počet úspěšně zakončených zkoušek z oborů profesní přípravy (2009-2011, v členění podle sektorů)

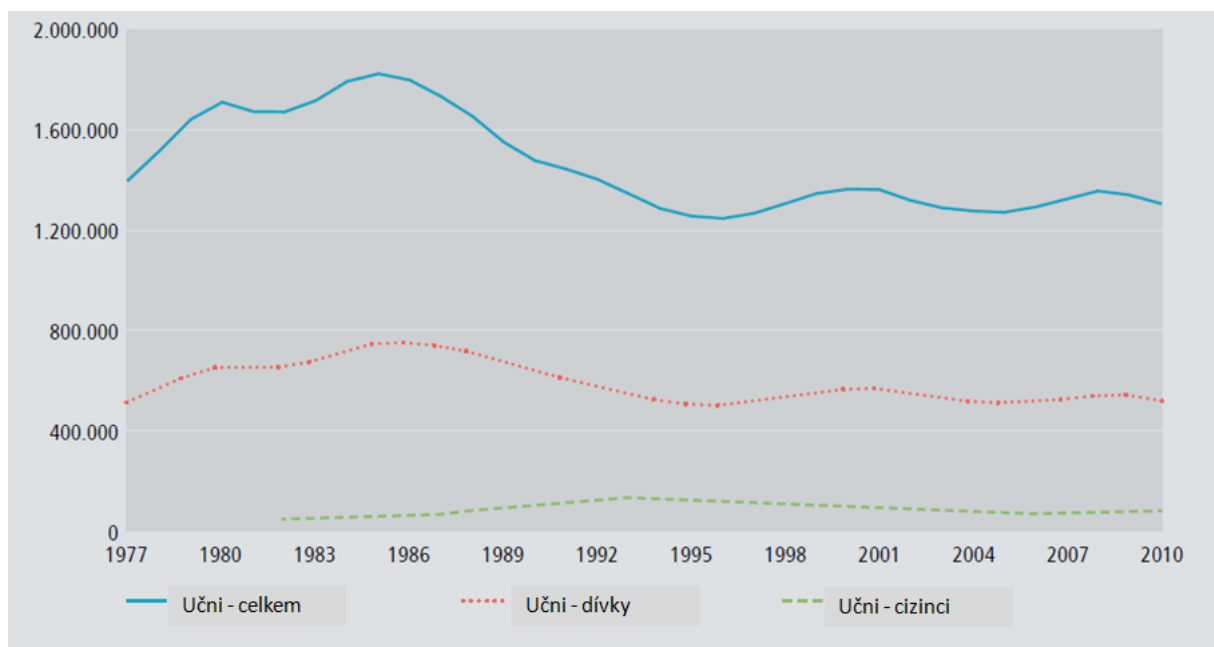


Zdroj: *Education and Research in Figures 2013. Federal Ministry of Education and Research, Bonn 2013.*
http://www.bmbf.de/pub/education_and_research_in_figures_2013.pdf.

2.1.4. Vývoj základních ukazatelů duálního systému odborného vzdělávání v Německu

Vývojová křivka počtu učňů mezi lety 1977 a 2010 (pouze staré federální státy - západní země Německa) ukazuje, že po dosažení vrcholu v polovině 80. let počet učňů poklesl. Od roku 1992 se počet učňů pohybuje mezi 1,35 a 1,25 milionu. V nových spolkových zemích se počet učňů pohybuje mezi 320 000 a 250 000.

Graf č. 5 Počet učňů v západních zemích Německa, včetně Berlína, 1977 až 2010 (Západní Berlín pouze do roku 1991)



Zdroj: Kol. VET Data Report Germany 2012. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

Počet nově uzavřených smluv o profesní přípravě v letech 2001-2011 se pohybuje v rozmezí 560 tisíc- 624 tisíc. Podíl mužů mezi učni má spíše vzrůstající tendenci (56,9 % v roce 2001, 59,4 % v roce 2011), podíl žen klesá ze 43,1 % v roce 2001 k 40,6 % v roce 2011.

Tabulka č. 2 Počet nově uzavřených smluv o profesní přípravě v letech 2001-2011

Rok	Počet celkem (tis.)	Podíl mužů (%)	Podíl žen (%)
2001	609,6	56,9	43,1
2002	568,1	57,1	42,9

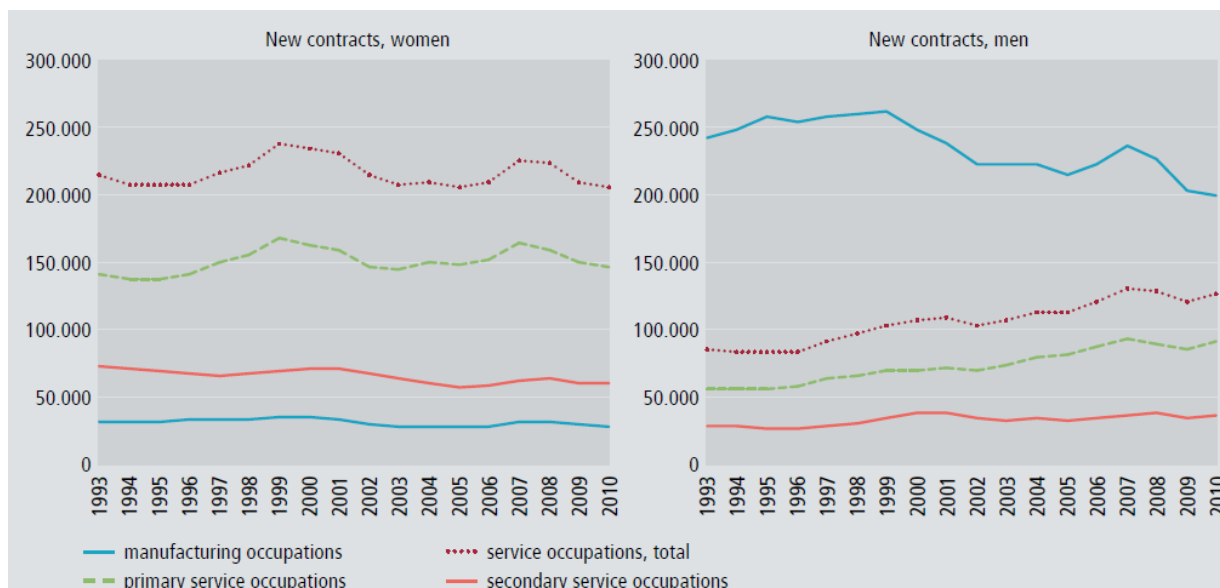
Rok	Počet celkem (tis.)	Podíl mužů (%)	Podíl žen (%)
2003	564,5	58,1	41,9
2004	572,0	58,5	41,5
2005	559,1	58,5	41,5
2006	581,2	58,9	41,1
2007	624,2	58,7	41,3
2008	607,6	58,1	41,9
2009	561,2	57,4	42,6
2010	559,0	58,2	41,8
2011	565,8	59,4	40,6

Zdroj: Education and Research in Figures 2013. Federal Ministry of Education and Research, Bonn 2013.
http://www.bmbf.de/pub/education_and_research_in_figures_2013.pdf.

Poznámka: v roce 2007 došlo ke změně metodologie vykazování údaje a data před a po této změně nejsou zcela srovnatelná.

Jedním z rysů vývoje duálního systému v čase je postupný posun nabídky učebních míst směrem do terciární sféry ekonomiky – oborů z oblasti služeb. Zatímco ještě v roce 1994 byl vztah mezi učebními místy z výrobní sféry a z oblasti služeb v zásadě vybalancovaný, v roce 2011 bylo v nabídce o 110 700 učebních míst ze sféry služeb více, než ze sektoru výrobního. V roce 2011 spadalo 56,3 % učebních míst do terciární sféry ekonomiky.

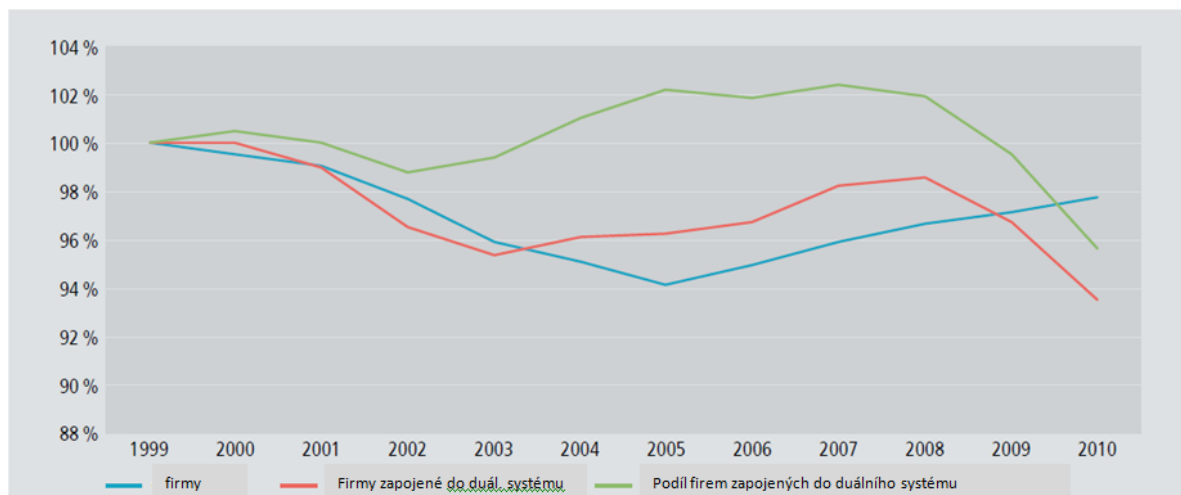
Graf č. 6 Nově uzavřené učební kontrakty v členění na muže a ženy, federální úroveň, období 1993 – 2010:



Zdroj: Kol. VET Data Report Germany 2012. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

Počet firem nabízejících učební místa se posledních 5 letech snižoval, podobně jako v období 1999 – 2003. V roce 2010 se počet firem nabízejících profesní přípravu snížil na méně než 96 % stavu platného v roce 1999.

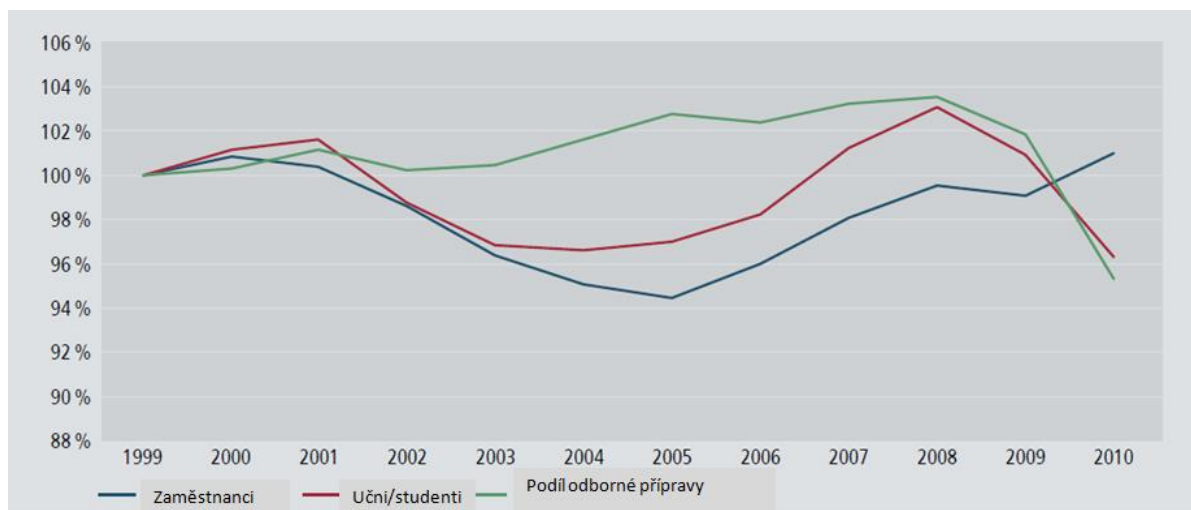
Graf č. 7 Vývoj participace firem na odborném vzdělávání v Německu mezi lety 1999 a 2010 (základ 100 % = rok 1999)



Zdroj: Kol. VET Data Report Germany 2012. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

Velmi podobnou křivku lze zaznamenat u podílu učňů na všech zaměstnancích. Zatímco podíl učňů na celku zaměstnanců v letech 2002-2008 rostl, od roku 2008 se výrazně snižuje. Počet zaměstnanců však téměř kontinuálně roste dále. V roce 2010 byl podíl učňů na zaměstnanosti na úrovni cca 95 % stavu roku 1999.

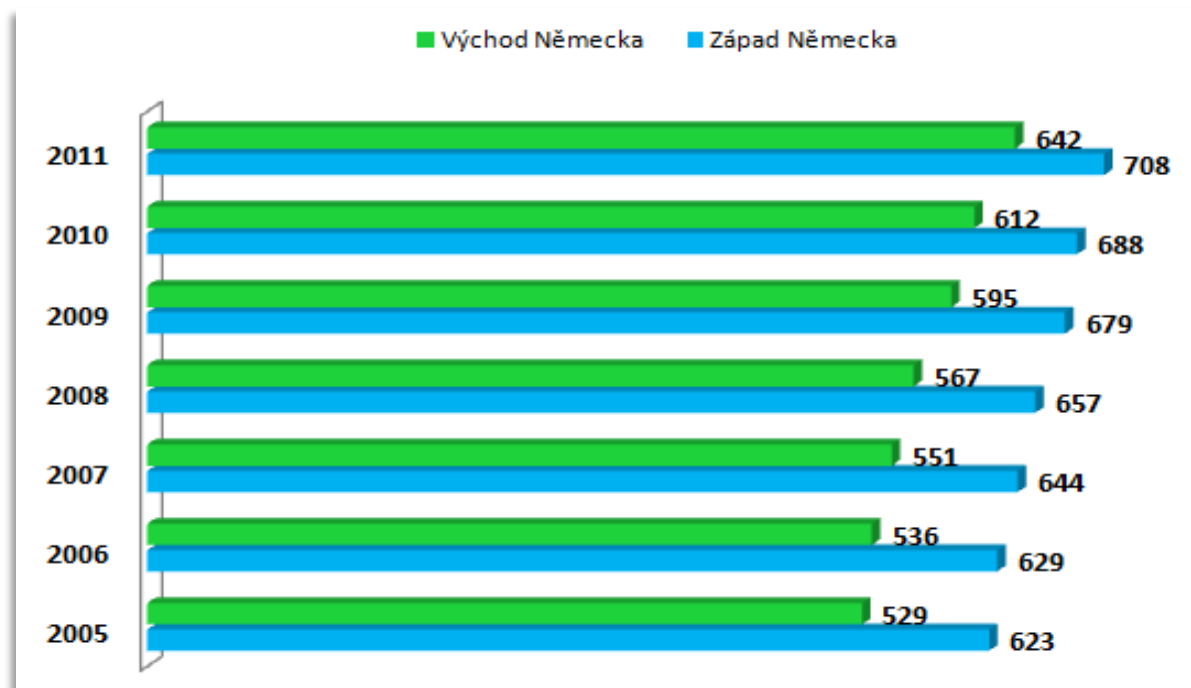
Graf č. 8 Vývoj profesní přípravy a zaměstnanosti v Německu mezi lety 1999 a 2010 (základ 100 % = rok 1999)



Zdroj: Kol. VET Data Report Germany 2012. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013. 30 s.

Uční mají během období odborné přípravy ve firmách nárok na kapesné. V níže uvedeném grafu je zaznamenán každoroční růst těchto náhrad, jak jsou dohadovány v rámci kolektivního vyjednávání a zakomponovány do kolektivních smluv. Rovněž je patrná přetrvávající nerovnost výše náhrad ve srovnání západních a východních zemí Německa.

Graf č. 9 Vývoj výše náhrad učňům v letech 2005-2011 (průměrná výše v EUR - srovnání vývoje v západní a východní části Německa)



Zdroj: Le Moullouir, BiBB, 2013.

2.1.5. Odborné školy v Německu

2.1.5.1. Profesní škola jako učební místo

Profesní škola v duálním systému je samostatným učebním místem. Poskytuje obecné a odborné vzdělávání a rozšiřuje dříve získané všeobecné vzdělání.

Podle rozhodnutí stálé Konference ministrů školství a kultury (*Kultusministerkonferenz*) z roku 1991 musí profesní škola poskytovat alespoň 12 vyučovacích hodin týdně, z toho je zpravidla osm hodin věnováno odborným předmětům.

Profesní školy rozhodují o obsahu vzdělávání po dohodě s podniky, školní inspekcí a příslušnými hospodářskými orgány. Úkolem vzdělávání v různých organizačních formách je zajistit, aby učni strávili maximum času v podniku, avšak doplnit učení tak, aby bylo obhajitelné z hlediska pedagogiky a psychologie učení.

Tematika podniků jako učebních míst je k dispozici v samostatné kapitole 2.1.6.1.

2.1.5.2. Profesní celodenní školy

K profesním celodenním školám patří profesní odborná škola, střední odborná škola, profesní gymnázium/odborné gymnázium a další druhy škol, které existují jen v jedné zemi, nebo je jich jen malý počet.

Profesní odborná škola (*Berufsfachschule*)

Profesní odborné školy připravují žáky do jednoho či více povolání, poskytují jim částečnou profesní přípravu v jednom nebo více oborech profesní přípravy nebo jim umožní absolvovat jeden obor profesní přípravy.

Částečně se v profesních odborných školách poskytuje příprava na povolání (*Berufsvorbereitung*) nebo žáci získají vysvědčení o vyšším všeobecném vzdělání.

Vzdělávací nabídka těchto škol je velmi široká. Může se jednat o zaměření na obchodní povolání, povolání vyžadující znalosti cizích jazyků, řemeslnické obory, pečovatelské, zdravotnické nebo umělecké povolání.

V případě, že škola neposkytuje plnou profesní kvalifikaci (*Berufsqualifikation*), může být za určitých okolností započítáno absolvování této školy jako první ročník profesní přípravy v duálním systému. Podmínkou je zpravidla závěrečné vysvědčení z hlavní školy nebo z jiné nižší střední školy (*Mittlerer Schulabschluss* – ISCED 2). Délka studia se pohybuje od jednoho do tří let podle odborného zaměření a stanoveného cíle.

Střední odborná škola (*Fachoberschule*)

Střední odborné školy obsahují 11. a 12. ročník a navazují na závěrečné vysvědčení z nižší střední školy (*Mittlerer Schulabschluss* – ISCED 2). První ročník je zaměřen na odborně praktické vzdělávání v podnicích, druhý ročník obsahuje všeobecné a odborné školní vzdělávání.

Absolventi jsou oprávněni se hlásit na odbornou vysokou školu (*Fachhochschulreife*). Střední odborné školy mají různé zaměření: ekonomika/administrativa, technika, zdravotnictví a sociální péče, design, výživu a domácí hospodářství, zemědělství. Žáci, kteří ukončili profesní přípravu, např. v duálním systému, mají nárok nastoupit přímo do 12. ročníku.

Profesní gymnázium, odborné gymnázium (*Berufliches Gymnasium, Fachgymnasium*)

Tento typ škol je v některých zemích Německa nazýván profesní, v jiných odborné gymnázium. Na rozdíl od (všeobecných) gymnázií zde není nižší střední stupeň (5. až 10. ročník). Úspěšní absolventi zpravidla získávají právo studovat na jakékoliv vysoké škole.

Nad rámec všeobecného vzdělávání poskytovaného gymnázií nabízejí tyto specializované školy různá zaměření: ekonomiku, techniku, výživu a domácí hospodářství, zemědělství, zdravotnictví a sociální péči a informační a komunikační technologie.

Některá gymnázia nabízejí vzdělávací programy vedoucí ke dvojí kvalifikaci, dále studijní kvalifikaci (možnost studovat na vysoké škole nebo odborné vysoké škole) a profesní kvalifikaci podle zemského práva (např. pro profesi Asistenta – *Assistentenberuf*). Studium vedoucí k dvojí kvalifikaci trvá tři až čtyři roky.

Profesní vyšší škola (*Berufsoberschule* – ISCED 3)

V souladu se záměry *Kultusministerkonferenz* usilovat o rovnocennost všeobecného a odborného vzdělávání získaly profesní vyšší školy na důležitosti. V některých zemích (např. v Bavorsku, Bádensku-Württembersku, Berlíně) byly zavedeny proto, aby umožnily absolventům v duálním systému právo ke vstupu na vysokou školu.

Po dvou letech celodenního studia mohou absolventi vstoupit na odbornou vysokou školu ve stejném oboru. Pokud studovali dva cizí jazyky, mohou zahájit studium na libovolné VŠ.

Profesní vyšší školu lze studovat také necelodenně, studium pak trvá delší dobu. K přijetí na tuto školu je vyžadováno závěrečné vysvědčení z nižší střední školy a úspěšné absolvování min. dvou ročníků profesní přípravy popř. alespoň 5 let praxe v odpovídajícím povolání.

Tyto školy poskytují přípravu v oborech: technika, ekonomika, zemědělství, výživa a domácí hospodářství, sociální věci a design. Studenti jsou zařazováni do jednotlivých oborů na základě absolvované počáteční profesní přípravy nebo povolání, v němž již pracovali.

2.1.5.3. Odborné vzdělávání v terciární oblasti

Terciární oblast zahrnuje různé druhy institucí vysokoškolského vzdělávání a částečně i zařízení mimo tuto sféru. Některé země Německa mají vedle vysokých škol i profesní akademie jako alternativu k vysokoškolskému studiu, tj. formu vzdělávání, která vede k profesním kvalifikacím absolventy středoškolského vzdělávání s vysvědčením opravňujícím aspoň ke studiu na vysokých odborných školách. Podle klasifikace ISCED spadají

tyto odborné školy (*Fachschulen*), odborné akademie (*Fachakademien*) v Bavorsku a dvouleté až tříleté zdravotnické školy do terciární oblasti.

Vysoké odborné školy (*Fachhochschulen* – FHS)

Studium ve FHS je aplikačně zaměřeno a je v souladu s požadavky profesní praxe. Délka studia je obvykle 8 semestrů. *Fachhochschulen* poskytují vzdělávání hlavně v těchto oborech: inženýrské vědy, ekonomie/komerční právo, sociální věci, správa a soudnictví, informatika, tvorba/design, ICT, zdravotnictví/pečovatelsví⁸.

Tabulka č. 3 Typy odborných škol v Německu

Název v němčině	Specifikace
Berufsfachschule	Celodenní profesní odborné školy nabízející široké spektrum oborů o různé délce. Tyto školy vzdělávají pro specifické profese na různých kvalifikačních úrovních.
Berufsschule	Profesní školy na úrovni vyššího středního vzdělání zčásti (doplňkově k výcviku v rámci firem) poskytují příslušné odborné předměty a instrukce žákům za účelem získání odborného vzdělání v rámci duálního systému.
Berufsvorbereitungsjahr/ Berufsgrundbildungsjahr	Přípravný rok odborného vzdělávání (<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>) a základní rok odborného vzdělávání (<i>Berufsgrundbildungsjahr</i>) jsou zaměřeny na odborné vzdělávání zejména formou poskytování obecných a základních odborných znalostí ve vztahu k určité profesní oblasti. Jedná se o různé formy přípravy pro samotné profesní vzdělávání.
Fachgymnasium	Odborné gymnázium – tento typ škol na vyšší střední úrovni nabízí tříleté obory zahrnující jak předměty všeobecného vzdělání, nabízené gymnázii, tak odborné zaměření (jako ekonomika nebo technologie), vedoucí k maturitní zkoušce (<i>Abitur</i>), umožňující vstup na vysokou školu.
Fachoberschule	Střední odborné školy poskytující dvouleté kurzy v různých oblastech, umožňující získat kvalifikaci potřebnou pro vstup na univerzity zaměřené na aplikovanou vědu. První rok studia nabízí kombinaci studia a praktické výuky na pracovištích, druhý rok poskytuje vzdělání ve všeobecných i odborně zaměřených předmětech.

⁸ Hippach-Schneider, Ute, Krause, Martina, Woll, Christian. *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.*

Název v němčině	Specifikace
Fachakademie/ Berufsakademie	Odborná/Profesní akademie – specializované odborné akademie nabízí odborné vzdělání zpravidla jako přípravu na vyšší stupeň kariéry. Vstupním požadavkem je osvědčení pro vstup na vysoké školy nebo ekvivalentní uznávaný dokument. Denní studium trvá minimálně 2 roky.
Fachschule	Obchodní a technické odborné školy nabízí další vzdělávání ve formě rozšiřujících odborných kurzů v rozmezí od jednoho do tří let trvání. Kurzy staví na základech získaných v počátečním odborném vzdělávání a následně zaměstnání, a vedou k prohloubení odborné kvalifikace.
Berufsoberschule/ Technische Oberschule	Dvouleté celodenní odborné školy na vyšší střední úrovni, vyskytující se v několika zemích Německa. Navazují na profesní přípravu v duálním systému, prohlubují odborné znalosti a poskytují absolventům oprávnění ke studiu na vysoké škole.
Berufsaufbauschule	Nástavbová profesní škola – je navštěvována mladými lidmi, kteří prochází odborným vzděláváním nebo je mají dokončeno, popř. jsou či byli zaměstnání. Po úspěšném absolvování obdrží certifikát odpovídající středoškolskému vysvědčení, který je opravňuje ke vstupu na obchodní a technické školy.

Zdroj: *Education and Research in Figures 2013. Federal Ministry of Education and Research, Bonn 2013.*
http://www.bmbf.de/pub/education_and_research_in_figures_2013.pdf.

2.1.6. Formy a rozsah spolupráce škol a firem ve smyslu podílu odborné výuky na vzdělávání

2.1.6.1. Podnik jako učební místo

Mladí lidé zapojení do duálního systému mají v týdnu tři nebo čtyři dny profesní přípravu v podniku a jeden až dva dny navštěvují profesní školu.

Učební místa se nabízejí v privátních podnicích i ve veřejných službách, v praxích svobodných povolání a ve velmi omezené míře též v domácnostech.

Podniky vstupují s uční do kontraktu a nesou náklady na firemní profesní přípravu.

Odborné kompetence k profesní činnosti v daném povolání, které mají být získány během firemní profesní přípravy, jsou specifikovány v učebním řádu a firmou zapracovány do individuálního učebního plánu.

Závazné požadavky učebních řádů jsou garantovány jednotným národním standardem.

Velké podniky zpravidla bývají schopny ve svých výukových střediscích a se svým personálem pokrýt všechny požadavky kladené na firemní profesní přípravu učňů.

Malé a střední podniky však často nejsou schopny poskytnout profesní přípravu v plném požadovaném rozsahu. Nemají například dostatečný vzdělávací personál nebo, z důvodu jejich podnikatelské specializace, činnost podniku nepokrývá celý obsah povolání. Tento problém je řešen několika způsoby:

2.1.6.2. Nadpodniková zařízení profesní přípravy

Nadpodniková zařízení profesní přípravy (*Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – ÜBS*) poskytují úseky přípravy, které doplňují přípravu v podniku. Jsou často sponzorovány samostatnými orgány v příslušném hospodářském odvětví (např. komorami řemesel). Spolkové ministerstvo školství a výzkumu (BMBF) podporuje sponzory investičními subwencemi. BiBB nese statutární odpovědnost za realizaci subvencí. Podle Zákona o odborném vzdělávání (sekce 90, § 9, odst. 2) nese Spolkový ústav odborného vzdělávání (BiBB, Sekce 3.4⁹) odpovědnost za podporu ÜBS, resp. za jejich plánování, vznik a další rozvoj. Asistence ÜBS probíhá dle pokynů k podpoře ÜBS a jejich progresivnímu rozvoji směrem k excelentním centrům kompetencí v oblasti odborného vzdělávání (Federální věstník č. 190 ze 7. října 2005). Základním cílem iniciativy je zajistit, že střední a malé podniky jsou schopny poskytovat počáteční a další firemní odbornou přípravu v souladu s aktuálními technologickými trendy a teorií vzdělávání. Zároveň jsou tím vytvářeny podmínky pro vznik požadovaných učebních míst i u firem, které neposkytují vlastní odbornou přípravu¹⁰.

2.1.6.3. Sdružení profesní přípravy (*Ausbildungsverbünde*)

Podniky vytvářejí koherentní struktury profesní přípravy, které mohou mít 4 tradiční formy (Hensen, Hippach-Schneider, 2013):

Model „Vedoucí podnik s partnerským podnikem“ (*Leitbetrieb mit Partnerbetrieb*)

Vedoucí podnik nese celkovou odpovědnost za odbornou přípravu, některé její části však probíhají v různých partnerských firmách.

Model „Příprava na objednávku“ (*Auftragsausbildung*)

Některé fáze profesní přípravy probíhají mimo kmenový podnik, například v blízkém velkém podniku s učební dílnou. Spolupráce probíhá na základě objednávky a proplacení souvisejících nákladů.

⁹ <http://www.bibb.de/en/2675.htm>.

¹⁰ <http://www.bibb.de/en/wlk8331.htm>.

Model „Učební konsorcium“ (*Ausbildungskonsortium*)

Několik malých a středních podniků pracuje společně a přijímají učně. Pokud jedna firma není schopna zabezpečit určitý obsah přípravy, učně tuto část přípravy získá v partnerské firmě (princip rotace). Zapojené firmy podepisují dohodu o spolupráci; pracují společně v rovnocenném postavení a připravují učně na sobě navzájem nezávisle.

Model „Učební asociace“ (*Ausbildungsverein*)

Určitý podnik vytvoří organizaci za účelem poskytování profesní přípravy, která na sebe převezme úkoly spojené s její realizací (např. učební kontrakty atp.), zatímco mateřský podnik zajišťuje samotnou odbornou přípravu. Orgány asociace tvoří valná hromada a čestný výbor. Statut definuje práva a povinnosti členů.

2.1.6.4. Spolupráce učebních firem a profesních škol, limity spolupráce

Podle výsledků výzkumu provedeného v Dolním Sasku¹¹ vychází najevo, že nejvyšší míru participace na spolupráci s profesními školami vykazují firemní trenéři z velkých firem, kteří poskytují profesní přípravu na plný úvazek. Malé řemeslné podniky spolupracují mnohem méně než střední a velké podniky. Jedním z limitujících faktorů spolupráce je tedy absence trenérů na plný úvazek v malých podnicích.

Kromě toho v procesu školení (*Ausbildung*) v průmyslu trenéři mnohem častěji spolupracují s učiteli šířeji (tedy neřeší např. pouze problémy s chováním studentů). Trenéři jsou v rámci pracovní doby významně zapojeni do výrobních procesů, a proto mají méně času na trénink učňů a další zapojení do procesu spolupráce se školami.

Nedostatek času bývá trenéry zmiňován jako nejčastější překážka ve spolupráci s odbornou školou. Dalšími limitujícími faktory z pohledu mnoha trenérů jsou nedostatečné znalosti podnikových procesů na straně učitelů a jejich špatná telefonická dostupnost.

Drtivá většina učitelů zase považuje za nedostatečné pedagogické kompetence trenérů. Učitelé také vnímají vlastní nedostatek času na lepší a širší spolupráci. K tomu si ještě zhruba 50 % dotázaných učitelů stěžuje na to, že partneři z podniků málo spolupracují.

2.1.7. Příprava pro profesní vzdělávání

2.1.7.1. Příprava pro profesní vzdělávání v rámci škol

Základní profesní vzdělávání probíhá buď v jednom ročníku celodenní školy nebo v základním roce odborného vzdělávání (*Berufsbildungsgrundjahr* – BGJ). Úspěšné absolvování BGJ může být započítáno jako první ročník

¹¹ *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.*

profesní přípravy v odpovídajícím učebním oboru. V BGJ žáci získají základní vzdělání v jednotlivých oborech (např. v kovoprůmyslu, elektrotechnice, ekonomice a administrativě).

Přípravný rok odborného vzdělávání (*Berufsbildungsvorbereitungsjahr* – BVJ) má obvykle celodenní formu. Cílem je připravit žáky na požadavky vlastního profesního vzdělávání. Převážná většina účastníků BVJ nemá závěrečné vysvědčení z hlavní školy. To mohou žáci absolvováním BVJ získat, a tím zlepšit své vyhlídky na trhu učebních míst.

2.1.7.2. Příprava pro profesní vzdělávání v rámci podniků

Německá spolková vláda věnuje speciální pozornost podpoře mladým lidem bez profesní kvalifikace. Iniciativa „Vstupní příprava pro mladé“ (*Einstiegsqualifizierung Jugendlicher* – EQJ), zavedená v roce 2004, zahrnovala 6-12měsíční období praxe v podnicích jako přípravu na profesní vzdělávání. Tato příprava byla součástí „Národního paktu profesní přípravy“ a byla subvencována spolkovou vládou, která poskytovala účastníkům měsíční stipendium na pokrytí životních nákladů a platila za ně sociální pojištění. V roce 2006 činila kapacita iniciativy 40 000 míst. Později byla iniciativa zakomponována do legislativy na podporu zaměstnanosti (Sociální zákoník).

Vstupní profesní příprava (EQ) ve firmách obsahuje před-profesní stáž za účelem získání vstupní pracovní zkušenosti, v délce 6 až 12 měsíců. Mladí lidé zde mají příležitost získávat částečné kvalifikace prostřednictvím kvalifikačních modulů z určité profesní oblasti.

Cílovou skupinou Vstupní profesní přípravy jsou především mladí uchazeči o učební místo, jejichž šance na nalezení učebního místa jsou omezené. Dále se jedná o mladé lidi, kteří doposud nesplňují kvalifikační podmínky nutné k zahájení samotné odborné přípravy.

Věkový limit není stanoven vzhledem k tomu, že Sociální zákoník nespecifikuje žádné věkové omezení pro podporu mladých lidí.

Firmy nabízející vstupní profesní přípravu se zájemci o program podepisují smlouvu. Iniciativy vstupní profesní přípravy jsou podporovány úřady práce a agenturami finanční podpory v nezaměstnanosti, a to ve formě nevratných měsíčních dotací na kapesné vyplácené zaměstnavatelem. Maximální výše podpory činí 192 € a doplňuje ji podíl na platby sociálního pojištění.

Po dokončení pracovní stáže účastníci obdrží certifikát vydávaný příslušným orgánem (např. obchodní a průmyslovou komorou, řemeslnickou komorou). Za určitých okolností může být půlroční vstupní profesní příprava započítána do případné následné standardní profesní přípravy.

Job 4000 – Program pro lepší pracovní integraci

Iniciativa spolkového Ministerstva práce a sociálních věcí (BMAS), která má za cíl podpořit pracovní integraci silně handicapovaných osob. Cílem je vytvoření alespoň 500 firemních míst profesní přípravy prostřednictvím nástrojů podpory firem k vytvoření této nabídky (Hensen, Hippach-Schneider, 2013).

2.1.8. Podmínky spolupráce firem a škol

2.1.8.1. Legislativa

Klíčovým zákonem ve vztahu k odbornému vzdělávání v Německu, resp. k duálnímu systému, je Zákon o odborném vzdělávání¹² (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG). Tento zákon pochází z roku 1969 a byl výrazně novelizován v roce 2005. Hlavním smyslem Zákona je zabezpečit a zlepšovat vzdělávací příležitosti pro mladé osoby a poskytovat kvalitní odborné vzdělávání a přípravu bez ohledu na jejich sociální nebo geografický původ. Zákon ustavuje rámcové podmínky pro profesní přípravu, spadající pod hospodářské a pracovní právo.

Mezi hlavní změny, k nimž počínaje 1. dubnem 2005 došlo, patřilo:

- propojení se Zákonem o podpoře odborného vzdělávání (*Berufsbildungsförderungsgesetz*),
- uznávání určité části profesní přípravy získané v zahraničí,
- úprava předpisu řešícího kompetence Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BiBB) při vydávání učebních řádů (*Ausbildungsordnungen*),
- doplnění započítávání předchozího odborného vzdělávání do období profesní přípravy.

K další důležité legislativě, která souvisí s určitými etapami či procesy profesní přípravy, patří:

Tabulka č. 4 Federální právo

FEDERÁLNÍ PRÁVO (FIREMNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA)		
Ústava (<i>Grundgesetz</i>)	Článek 12 (1)	Právo volného výběru a výkonu povolání.
Ústava (<i>Grundgesetz</i>)	Článek 72 (2)	Uděluje právo Federaci ve věcech legislativy profesního vzdělávání a přípravy.
Ústava (<i>Grundgesetz</i>)	Článek 74 (1)	Rozšiřuje souběžné federální pravomoci na ekonomické záležitosti a pracovní právo.

¹² http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bmbf_berufsbildungsreformgesetz_en.pdf

FEDERÁLNÍ PRÁVO (FIREMNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA)

Zákon o ustavování podnikových rad
(*Betriebsverfassungsgesetz* –
BetrVG)

Popis práva zapojení podnikových rad do propagace a implementace opatření v oblasti profesní přípravy.

Řemeslnický řád
(*Handwerksordnung* – HwO)

Reguluje realizaci odborné přípravy v součinnosti se Zákonem o odborném vzdělávání v oblasti řemeslných živností.

Zákon o bezpečnosti práce mládeže
(*Jugendarbeitsschutzgesetz* –
JArbSchG),

Definuje speciální ochranná opatření pro učně a mladé zaměstnance.

Předpis o kvalifikačních požadavcích
na trenéry (*Ausbilder*
Eignungsverordnung – AEVO)

Popis standardů pro profesní a s prací spojené vzdělávací schopnosti instruktorů/trenérů (firemních mistrů odborného výcviku). V období 2003 až 2008 byla zkušebně platnost AEVO přerušena s cílem zjednodušit profesní přípravu učňů ve firmách a podpořit nabídku učebních míst. Odpovědnost Komor za monitoring kvality firemního výcviku během tohoto období nebyla dotčena.

Sociální zákoník, kniha III – podpora
zaměstnanosti (*Sozialgesetzbuch III –*
Arbeitsförderung – SGB III)

Regulace institucionální a individuální podpory nezaměstnaným a osobám ohroženým nezaměstnaností.

Direktiva o certifikaci základů
profesní přípravy v přípravě na
odborné vzdělávání
(*Berufsausbildungsvorbereitungs-*
Bescheinigungsverordnung –
BAVBVO)

SPOLKOVÉ PRÁVO (PROFESNÍ ŠKOLY)

Ústava (Grundgesetz)

Článek 7 (1) Ustanovení o právu dohledu spolkových států nad

FEDERÁLNÍ PRÁVO (FIREMNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA)		
		vzdělávacím systémem.
Ústava (Grundgesetz)	Článek 30	Ustanovení o pravomoci spolkových států vykonávat státní moc a naplňovat funkce státu, není-li v ústavě uvedeno jinak.
Ústava (Grundgesetz)	Články 70, 71, 72, 73, 74, 75	Články ústavy udělující právo spolkovým zemím ve věci právních předpisů v oblasti vzdělávání.

Klíčové části Zákona o odborném vzdělávání jsou blíže popsány v dalších kapitolách studie (náležitosti kontraktu, požadavky na poskytovatele učebních míst atp.).

2.1.8.2. Řízení systému odborného vzdělávání

V Německu je odpovědnost za řízení země sdílena federální vládou a jednotlivými spolkovými zeměmi. Nejdůležitější rozhodnutí ve vztahu k rozvoji duálního systému odborného vzdělávání jsou výstupem diskusí mezi spolkovou vládou, spolkovými zeměmi a průmyslem. Výstupy debat, u nichž je dosaženo konsensu, jsou konkretizovány všemi zúčastněnými stranami a sociálními partnery dle jim příslušejících pravomocí¹³.

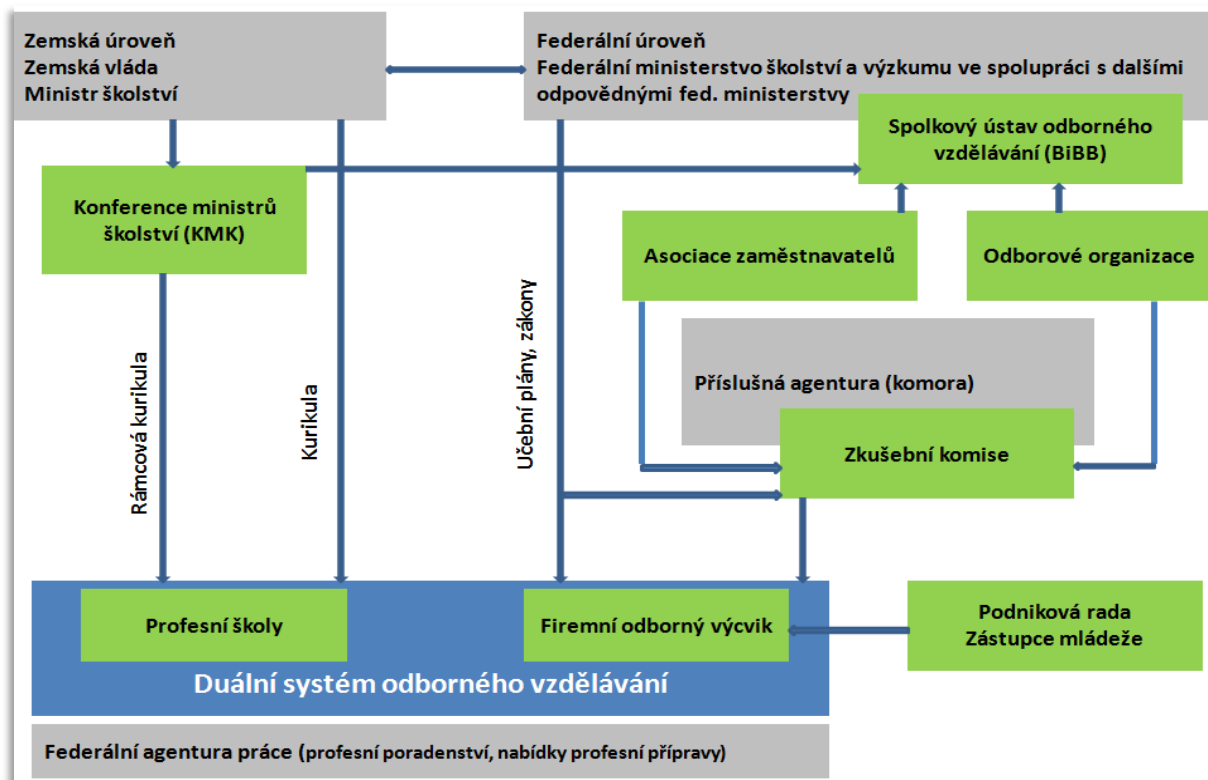
Závazné uznávání oborů profesní přípravy na federální úrovni zajišťuje, že jsou brány v úvahu základní principy dohodnuté mezi zástupci průmyslu a spolkovými zeměmi. Dále zajišťuje, že vzdělávání v uznávaných oborech profesní přípravy je poskytováno v souladu s učebními řády vydávanými federální vládou¹⁴.

Ve vztahu k uvedenému členění pravomocí v oblasti odborného vzdělávání a přípravy byl vytvořen odpovídající postup, umožňující vzájemný soulad aktivit mezi federální vládou a spolkovými zeměmi, včetně zapojení sociálních partnerů (viz obrázek č. 3).

¹³ Federal Ministry of Education and Research. *Dual training at a Glance*, 2013. <http://www.bmbf.de/en/6535.php>.

¹⁴ Hensen, Kristina Alice; Hippach-Schneider, Ute: *VET in Europe – Country Report Germany. Refernet Germany*, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn 2013.

Obrázek č. 2 Řízení systému odborného vzdělávání



Zdroj: Le Moullouir, Isabelle. *Introduction to the German vocational education and training system and to the BiBB. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.*

Hippach-Schneider, Ute, Krause, Martina, Woll, Christian. *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.*

Spolková vláda

Federální vláda nese odpovědnost za neškolní odborné vzdělávání (odbornou přípravu v podnicích). Tuto funkci na federální úrovni vykonává Ministerstvo školství a výzkumu a dále odpovídá za koordinaci (včetně centrální koordinace naplňování Zákona o odborném vzdělávání a odpovědnosti za základní záležitosti politiky odborného vzdělávání)¹⁵.

Spolková vláda dále přijímá opatření na podporu duálního systému. Může se jednat například o individuální podpůrné programy (federální Zákon o asistenci při vzdělávání a odborné přípravě (*Bundesausbildungsförderungsgesetz – BaföG*) nebo o systémové financování tvorby míst profesní přípravy

¹⁵ Hippach-Schneider, Ute, Krause, Martina, Woll, Christian. *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.*

v méně rozvinutých regionech. Spolková vláda dále financuje výzkumné projekty zajišťující průběžnou revizi/modernizaci odborného vzdělávání. V rámci federální vlády je Ministerstvo školství a výzkumu odpovědné za klíčové záležitosti odborného vzdělávání. K těm patří zejména:

- Zákon o odborném vzdělávání (BBiG),
- zpracování Výročních zpráv o odborném vzdělávání,
- právní supervize a financování Spolkového úřadu odborného vzdělávání (BiBB),
- implementace programů zkvalitňování odborného vzdělávání.

Uznání jednotlivých oborů profesní přípravy vyžadujících formální výcvik je záležitostí jednotlivých ministerstev odpovídajících za příslušné profesní oblasti. Ve velké většině případů se jedná o spolkové Ministerstvo ekonomiky a technologií (BMWí). Vždy je však potřebné schválení spolkovým Ministerstvem školství (BMBF), čímž naplňuje svou koordinační a řídicí roli ve smyslu politiky odborného vzdělávání pro všechny obory profesní přípravy. Instituce na národní úrovni, která hraje klíčovou úlohu při dosahování konsensu mezi všemi klíčovými hráči zainteresovanými do odborného vzdělávání, se nazývá Spolkový úřad odborného vzdělávání (*Bundesinstitut für Berufsbildung* - BiBB).

Spolkové země

Pokud německá ústava nestanoví jinak, odpovědnost za oblast vzdělávání nesou jednotlivé země. Odpovídají tedy i za odborné školy, které zpravidla spadají pod správu států a místních úřadů. Legislativy týkající se odborných škol jsou legislativou jednotlivých spolkových zemí. Harmonizaci vzdělávací politiky na federální úrovni zajišťuje KMK. Nové směrnice pro odborné vzdělávání mohou být přijaty pouze se souhlasem federálního Ministerstva školství.

Spolkový ústav odborného vzdělávání

BiBB řídí přenos výsledků výzkumu do firemní odborné přípravy a zabezpečuje servisní a konzultační služby pro Spolkové ministerstvo školství a výzkumu a pro poskytovatele odborné přípravy. **Hlavní rada** (*Hauptausschuss*), složená ze zástupců 4 klíčových aktérů odborného vzdělávání, je poradním orgánem spolkové vlády v zásadních záležitostech odborné přípravy poskytované v rámci firem. Hlavní rada je neoficiálně nazývána německým „parlamentem odborného vzdělávání“.

Hlavní role Spolkového ústavu odborného vzdělávání (*Bundesinstitut für Berufsbildung* – BiBB):

- národní a mezinárodní centrum excelence pro počáteční a další odborné vzdělávání v Německu,
- zkvalitňování odborného vzdělávání ve smyslu výzkumu, poradenství a rozvoje,
- plánování a praxe odborného vzdělávání,
- tým expertů pro výzkum odborného vzdělávání.

Statutární základy BiBB:

- založen v roce 1970 na základě Zákona o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz*, 1969),
- sídlí v Bonnu (do roku 1999 i v Berlíně),
- aktuální právní základ: Zákon o odb. vzdělávání v platném znění z roku 2005,
- financování ústavu v roce 2012: cca 38,7 mil. €; z toho grant federálního ministerstva školství a výzkumu 37,8 mil. €,
- právní supervize: federální Ministerstvo školství a výzkumu,
- právní forma: veřejná instituce s vlastní právní subjektivitou.

BiBB je členěn do 4 sekcí se 16 odděleními¹⁶. Základní pravomoci BiBB se opírají o **Hlavní radu a Prezidenta** BiBB. Prezident BiBB je jeho ředitelem a veřejným reprezentantem.

Počet zaměstnanců BiBB k 1. 3. 2013 činil 526 zaměstnanců v rámci kolektivní smlouvy, 92 civilních pracovníků a 29 praktikantů.

Hlavní rada zajišťuje průřezové expertízy ve všech záležitostech relevantních ve vztahu k odbornému vzdělávání v Německu a působí jako statutární poradenský orgán směrem ke spolkové vládě. Delegáti reprezentují:

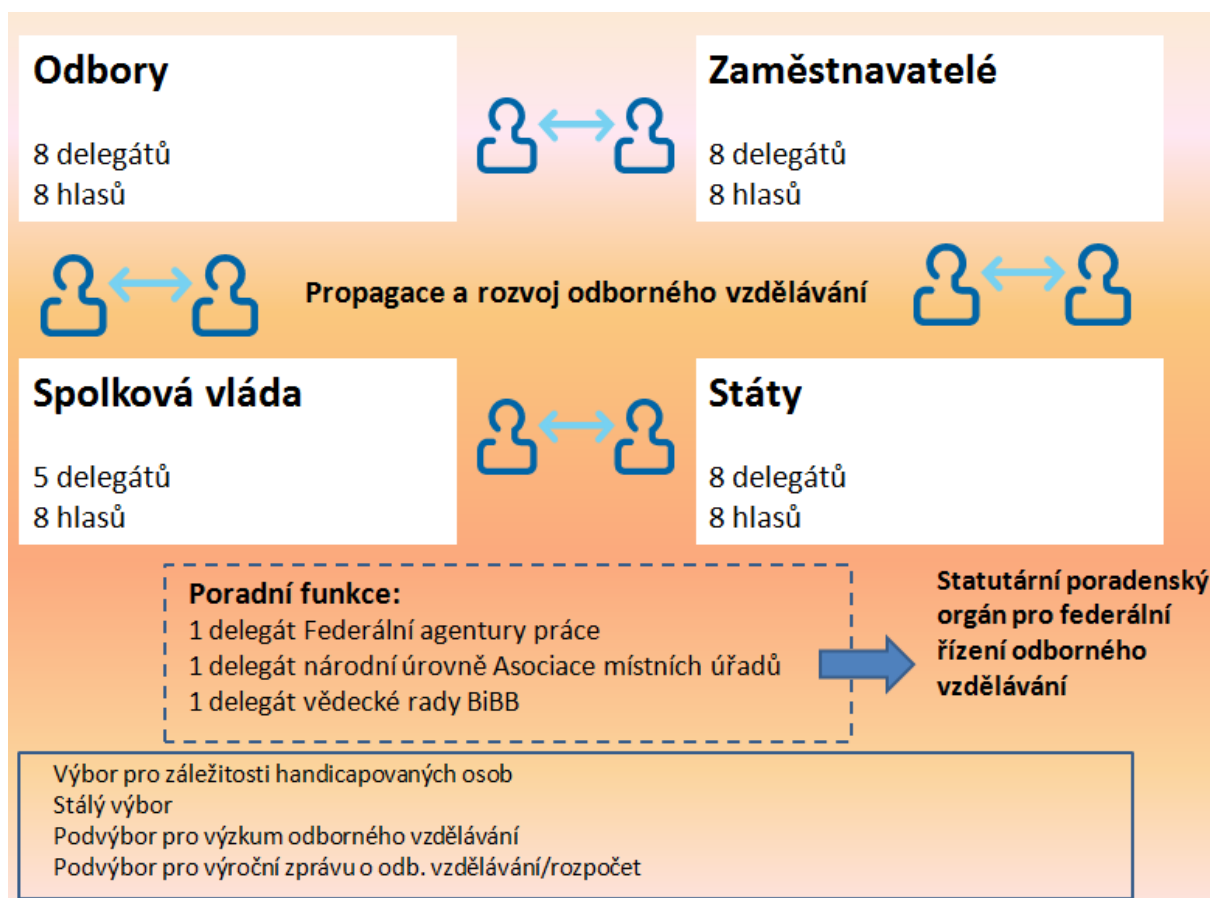
- zaměstnavatele,
- zaměstnance,
- spolkové země (*Länder*),
- spolkovou vládu.

Delegáti pracují společně v Radě, každá skupina má stejný počet hlasů. Při rozhodování Rady může v poradní funkci působit po jednom delegátovi zástupce Federální agentury práce, německé Asociace místních úřadů a zástupce Vědecké rady BiBB¹⁷.

¹⁶ Podrobné organizační schéma oddělení a sekcí:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/organigramm_deutsch.pdf.

¹⁷ <http://www.bibb.de/en/1415.htm>.

Obrázek č. 3 Hlavní rada BiBB („parlament odborného vzdělávání v Německu“)



Zdroj: Le Moulloir, Isabelle. *Introduction to the German vocational education and training system and to the BiBB. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.*

Procedura vývoje regulativů odborného vzdělávání

Organizace duálního systému odborného vzdělávání vyžaduje komplexní a jasné členění odpovědností. Zaměstnavatelé a odbory hrají centrální roli v podněcování změn, neboť struktura odborné přípravy musí být v souladu s požadavky průmyslu.

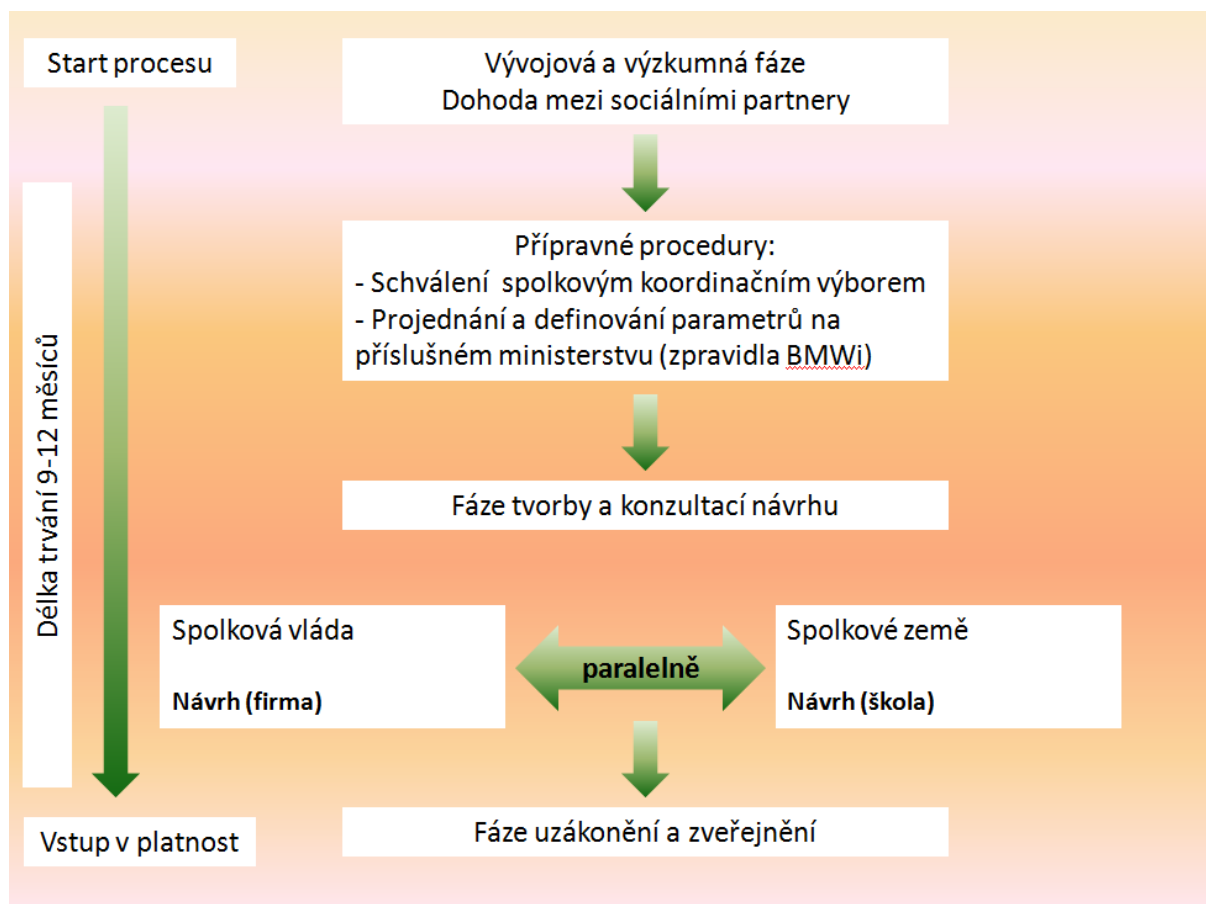
V případě potřeby změny (např. nové požadavky na kvalifikaci) se federální vláda, spolkové země, zástupci průmyslu a odbory dohodnou na základních principech adaptace úpravy.

Další etapou prací je tvorba učebních řádů a rámcových kurikul, za průběžného dohledu a koordinace zainteresovanými partnery. Spolkový ústav odborného vzdělávání, ve spolupráci s experty nominovanými střešními organizacemi zaměstnavatelů a odbory, má hlavní celkovou kontrolu nad přípravou návrhů regulativů profesní přípravy v podnicích. Naopak návrhy kurikula ve vztahu ke školní části profesní přípravy vytváří tým expertů nominovaných federální vládou, z řad ministerstev školství a kultury. Koordinace při tvorbě obsahu a časových rámců obou návrhů je řešena vzájemnou participací na jednáních obou skupin expertů.

Již bez zapojení spolkové vlády se v rámci kolektivního vyjednávání sociální partneři (zaměstnavatelé a odbory) dohodnou na detailech profesní přípravy, jako je např. výše kapesného pro učně. Některé kolektivní smlouvy rovněž umožňují opatření jako návazné zaměstnání na dobu určitou pro úspěšné absolventy odborné přípravy.

Uzákonění regulativů profesní přípravy probíhá formou publikování ve Federálním věstníku zákonů (*Bundesgesetzblatt*). Nové učební řady zpravidla vstupují v platnost 1. srpna následujícího roku, aby se platnost shodovala se zahájením nového školního roku¹⁸.

Obrázek č. 4 Procedura modernizace oboru profesní přípravy (Le Moulloir, 2013)



Role Komor v duálním systému

Jako samostatné průmyslové instituce jsou komory pověřeny výkonem určitých funkcí v procesech duálního systému. Tyto kompetence zahrnují poradenské a monitorovací funkce v záležitostech individuálních kontraktů profesní přípravy. Tréninkoví poradci z komor verifikují předpoklady firem a instruktorů/trenérů k poskytování odborné přípravy a poskytují poradenství v této záležitosti firmám i učňům. U komor se soustřeďují kontrakty

¹⁸ <http://www.bibb.de/en/4963.htm>.

(smlouvy), které kontrolují a registrují. Komory zajišťují celkovou organizaci zkoušek stanovováním termínů a ustavováním zkušebních komisí, které administrují zkoušky¹⁹.

Poskytovatelé odborného vzdělávání a výcviku

V duálním systému učni zpravidla navštěvují profesní školu na 1 nebo 2 dny v týdnu, kde získávají teoretické i praktické znalosti vztahující se k jejich budoucímu povolání; dále zde navštěvují předměty všeobecné výuky (např. předměty ekonomických a sociálních věd, cizí jazyky). Systematická výuka v profesních školách je nezbytným doplňkem procesně orientované odborné přípravy ve firmách, která je spíše založena na specifických požadavcích. Dále existují celodenní profesní školy (*Berufsfachschulen*), za které odpovídají spolkové země. Odborná příprava v nich může obsahovat stáž ve firmě, délka přípravy je 2-3 roky v závislosti na konkrétním oboru. Příslušnou kvalifikaci lze získat při úspěšném složení závěrečné zkoušky, která je dozorována zřizovatelem a probíhá v souladu s regulativy příslušného oboru.

Tabulka č. 5 Shrnutí - základní rozdělení odpovědností v duálním systému

Účastník	Specifikace
Spolková vláda	- uznává vzdělávací povolání vyhláškou a stanoví závazné požadavky na školení a zkoušky ve vzdělávacích předpisech; - prosazuje opatření na podporu duálního systému; - podporuje výzkum problematiky odborného vzdělávání;
Spolkové země (Länder)	- vydávají kurikula pro profesní školy; - financují pedagogy (místní úřady: budovy a vybavení); - dohlíží na aktivity komor;
Průmysl (zaměstnavatelé a odbory)	- předkládají návrhy na tvorby nových a revizi stávajících oborů profesní přípravy; - nominují experty podílející se na návrzích příslušných norem odb. vzdělávání; - vyjednávají o opatření v kolektivních smlouvách (např. výše kapesného pro učně/studenty);

¹⁹ Hensen, Kristina Alice; Hippach-Schneider, Ute: VET in Europe – Country Report Germany. Refernet Germany, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn 2013.

Účastník	Specifikace
Průmysl – samostatné orgány (komory)	- poskytují poradenství účastníkům odborného vzdělávání; - dozorují průběh odb. vzdělávání ve firmách; - ověřují předpoklady firem a instruktorů (trenérů); - administrují zkoušky.

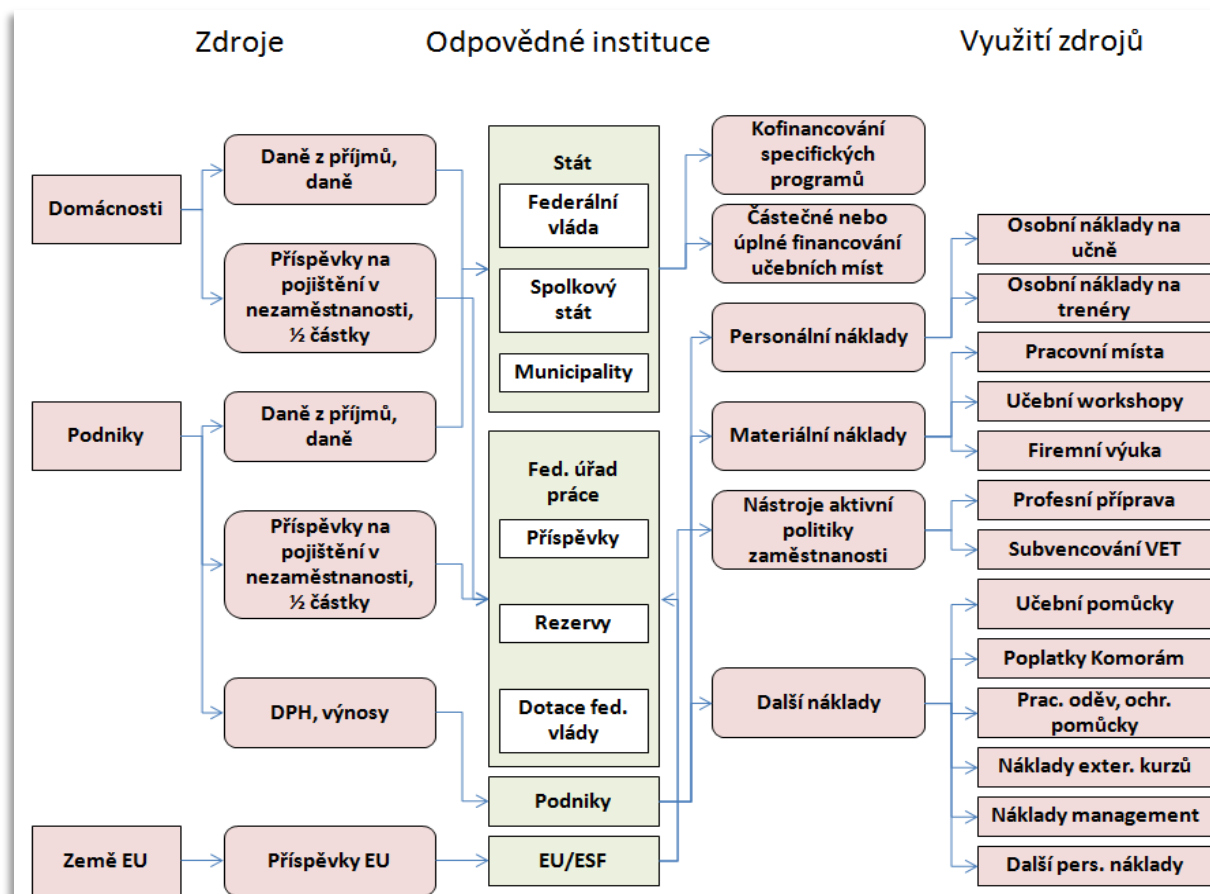
2.1.8.3. Financování

Německý model financování odborného vzdělávání je založen na systému kombinování zdrojů získávaných od veřejných i privátních přispěvatelů. Patří k nim federální Ministerstvo školství a výzkumu (BMBF), Ministerstvo ekonomiky a technologií (BMWí), Ministerstvo práce a sociálních věcí (BMAS), federální Agentura (Úřad) práce, dále spolkové státy, spolková ministerstva práce, ekonomiky, školství nebo kultury, dále EU, místní úřady, firmy, odbory, Komory, asociace, privátní instituce a konkrétní participující osoby. Vzhledem k této skutečnosti je systém financování počátečního odborného vzdělávání odlišný od školského a univerzitního sektoru, který využívá relativně rozsáhlého veřejného financování (Hensen, Hippach-Schneider, 2013).

Podle studie CEDEFOP „Panorama – Using tax incentives to promote education and training“ z r. 2009²⁰ spadají v Německu výdaje na učňovskou přípravu mezi tzv. operativní výdaje, o něž lze snížit základ firemní daně z příjmu. Výdaje na počáteční vzdělávání zaměstnance sice odečíst z daní v Německu nelze, náklady na učňovskou přípravu však odečitatelnou položkou jsou, vzhledem k tomu, že se jedná o počáteční vzdělávání jako součást zaměstnání (*Ausbildungsdienstverhältnis*).

²⁰ http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/536/5180_en.pdf.

Obrázek č. 5 Struktura financování odborného vzdělávání v podnicích (učební místa).

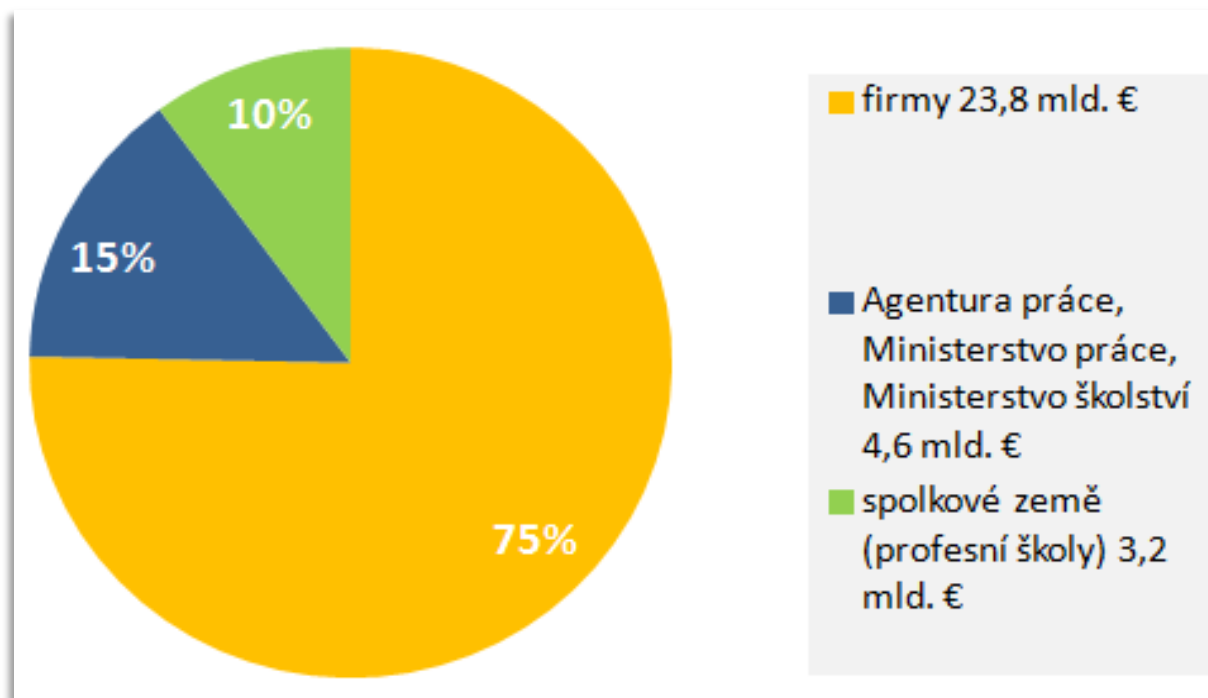


Zdroj: Hummelsheim, S., Timmermann, D.: *The financing of vocational education and training in Germany. Financial portrait.* Thessaloniki 2000.

Podle údajů reprezentativního průzkumu federálního Ministerstva školství a výzkumu činily v roce 2007 hrubé náklady firem na duální vzdělávání 15,3 miliardy EUR a 3,6 miliardy EUR čistých nákladů. (BMBF – Dual training at a glance).

Na základě tohoto průzkumu provádí BiBB odhady aktuálních výdajů firem na učební místa. Podle BiBB (BiBB 2012, str. 261) jsou odhady hrubých nákladů vztahované k roku 2011 (tedy bez započítání benefitů z poskytování profesní přípravy) ve výši 23,8 miliard EUR (tj. cca 15 300 EUR na učně ročně) a čisté výdaje jsou odhadovány ve výši 5,6 miliardy EUR (tj. zhruba 3 600 EUR na učně a rok), což znamená dramatické snížení nákladů ve srovnání s předchozí studií. BiBB tento jev připisuje lepší produktivitě při dislokaci učňů ve firmách (BiBB 2012, str. 261).

Graf č. 10 Celkový přehled financování duálního systému (studie BiBB z r. 2007)



Zdroj: Le Moullouir, BiBB, 2012.

Reprezentativní průzkum BiBB z roku 2007 se také zabýval otázkou investic firem do duálního vzdělávání a návratnosti systému. Ukazuje se, že vklady firem do firemního vzdělávání se do velké míry (byť ne úplně) daří eliminovat pozitivními efekty plynoucími z poskytování profesního vzdělávání ve firmách (např. redukce nákladů na zajišťování nových zaměstnanců, na jejich zaškolování atp.).

Tabulka č. 6 Firemní náklady na odborné vzdělávání (náklady na učně a rok): produktivita v členění na velikost firmy, sektor vzdělávání a vybavenost učební dílnou

	Hrubé výdaje	Zisk	Čisté výdaje
Velikost firmy			
1-9 zaměstnanců	13 199	10 732	2 468
10-49 zaměstnanců	13 989	11 019	2 969
50-499 zaměstnanců	15 414	12 615	2 799
500 více a zaměstnanců	19 035	11 870	7 165

	Hrubé výdaje	Zisk	Čisté výdaje
Sektor vzdělávání			
Obchod a průmysl	16 739	12 133	4 607
Řemesla	13 334	10 820	2 513
Zemědělství	12 100	11 138	962
Svobodná povolání	12 958	12 691	268
Veřejný sektor	17 297	10 063	7 234
Učební dílny			
Bez učební dílny	14 564	12 419	2 145
S učební dílnou	20 063	6 890	13 174

Zdroj: Le Moulloir, BiBB, 2012.

2.1.8.4. Financování profesních škol

Veřejné výdaje na odborné vzdělávání a přípravu se v roce 2012 pohybovaly na následující úrovni: profesní školy obdržely 3,1 miliard EUR, celodenní profesní školy obdržely dotace ve výši zhruba 2,2 miliard EUR.

Financování profesních škol – zejména veřejných profesních škol – se děje primárně z veřejných zdrojů. Tradiční rozdělení kompetencí mezi spolkové země a municipality rovněž vede k rozdělení financování na interní a externí záležitosti škol. Zatímco spolkové země financují personální náklady škol, supervize škol, stanovení kurikul atp., municipality ze svých příjmů hradí největší část materiálních nákladů a investic škol. V současnosti hradí spolkové země kolem 80 % výdajů profesních škol. To však zahrnuje i granty na odbornou přípravu v celodenních profesních školách.

Z rozpočtů spolkových zemí jsou rovněž hrazeny náklady na odbornou přípravu v celodenních profesních školách mimo duální systém a dále speciální spolkové programy na podporu tvorby dodatečných učebních míst – tyto programy bývají často spolufinancovány z ESF.

Tabulka č. 7 Veřejné zdroje financování odborného vzdělávání v Německu (veřejné instituce)

Poskytovatel financí	Výdaje (miliardy EUR)		
	r. 2010	r. 2011	r. 2012
Veřejné instituce (federace, spolkové země, regiony)			
Profesní školy (duální systém)	3,1	3,1	3,1
Celodenní profesní školy	2,25	2,2	2,2
Další typy škol poskytující odborné vzdělávání (např. 1letá základní profesní příprava, předprofesní příprava)	1,83	1,85	1,9
Nadpodniková zařízení profesní přípravy	0,04	0,04	0,04
Federální agentura práce	4	3,7	3,3

Zdroj: BiBB 2012, str. 259, BiBB 2013, str. 280

Federální agentura práce

Bundesagentur für Arbeit (BA) je rovněž zapojena do financování profesní přípravy. V některých případech poskytuje mladým lidem granty na profesní přípravu nebo na programy Vstupní (před)profesní přípravy.

Nad rámec v tabulce uvedených dat Federální agentura práce poskytuje finanční zdroje např. na podporu plynulého přechodu z fáze odborného vzdělávání na trh práce (v tabulce výdaje nejsou uvedeny, neboť fakticky spadají mezi opatření na podporu zaměstnanosti).

Bonus pro profesní přípravu

Vedle jinde zmíněných podpůrných nástrojů jako „Vstupní příprava pro mladé“ nebo „Job 4000“ je v kontextu financování odborného vzdělávání nutné zmínit i iniciativu „Bonus pro profesní přípravu“. Jedná se o opatření na úrovni federálních orgánů na snížení negativních dopadů globální finanční a ekonomické krize na trh učebních míst. V Ujednání o podpoře zaměstnanosti z 24. října 2010 bylo dohodnuto schéma finanční podpory učňů v insolventních podnicích. Opatření má platnost do konce roku 2013. Ke konci roku 2010 byl bonus schválen pro 5 900 odpovídajících případů. Cílem iniciativy je snížit finanční náklady na profesní přípravu. Je určen zaměstnavatelům, kteří nabízejí dodatečná učební místa, zejména pro mladé lidi, kteří ani po určité době nebyli vlastními silami schopni učební místo nalézt. Bonus může dosáhnout až 6 000 EUR na jedno učební místo.

2.1.8.5. Velké firmy

Profesní příprava ve firmě v rámci duálního systému je zpravidla financována konkrétním podnikem. Firma se svobodně rozhoduje, zda a pro které profese profesní přípravu nabídne. Je na rozhodnutí firmy, kolik učňů přijme, které standardy kvality v příslušném právním rámci bude sledovat a kolik chce na profesní přípravu věnovat prostředků. Dále se některé sektory (např. stavebnictví) dohodly na zřízení společného fondu, z nějž jsou potom částečně nebo zcela kryty náklady na poskytování učební přípravy.

2.1.8.5.1. Střední a malé firmy

Střední a menší firmy, zejména řemeslné firmy, jsou důležitými poskytovateli odborné přípravy. Z různých důvodů však mají problém zajistit některé (nebo i veškeré) aspekty profesní přípravy vyžadované příslušnými normami. Je to dáno pokročilou dělbou práce ve výrobních procesech, rostoucí specializací, v některých případech i finančními problémy nebo rostoucími požadavky na inovace technologií. Omezená schopnost těchto firem nabízet profesní přípravu se kompenzuje doplňkovými externími opatřeními profesní přípravy v Nadpodnikových zařízeních profesní přípravy (ÜBS) nebo v rámci sdružení profesní přípravy (*Ausbildungsverbünde*).

Financování ÜBS

ÜBS jsou provozovány zpravidla organizacemi, které jsou veřejnoprávními subjekty (Komory, cechy) neziskovými organizacemi v rámci soukromého práva (obchodní asociace, obce). Jsou financovány z více zdrojů: dotacemi federální Agentury práce, federální vládou (granty Ministerstva školství) a zdroji spolkových zemí doplňujícími prostředky zřizovatelů ÜBS.

Jednou z podpůrných aktivit je financování profesního vzdělávání v nefiremních zařízeních (BaE) z veřejných zdrojů. Na rozdíl od nadpodnikových zařízení profesní přípravy musí nefiremní zařízení zajistit kompletní učební programy, pouze doplněné o úseky získávání pracovních zkušeností ve firmách²¹.

V červenci 2009 vstoupil v platnost společný materiál federálního Ministerstva školství a Ministerstva ekonomiky a technologií „Společná příručka pro financování Nadpodnikových zařízení profesní přípravy (ÜBS) a jejich další vývoj směrem k centrům kompetencí“. Tento dokument zajistil větší právní ochranu ÜBS a transparentnost pro uchazeče. Zařízením ÜBS rovněž poskytuje větší flexibilitu v otázce financování a rozšiřuje jejich rozsah aktivit.

²¹ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5173_en.pdf.

Financování sdružení profesní přípravy

Modely financování sdružení profesní přípravy závisí na konkrétním zvoleném modelu sdružení. V případě modelu „Vedoucí podnik s partnerským podnikem“ jsou platy za profesní přípravu na straně vůdčího podniku, zatímco partnerské podniky nesou náklady na personál a na vybavení v jejich oblasti odpovědnosti.

V modelu „Příprava na objednávku“ mohou v principu všichni členové sdružení poskytovat služby profesní přípravy na základě náhrady nákladů, v reálné praxi však zpravidla sdružení financuje služby profesní přípravy nasmlouvané mimo sdružení, směrem k velkému podniku, který disponuje dílnou (učebnou) pro profesní přípravu.

2.1.8.5.2. Úhrady učňům za profesní přípravu

Podniky nesou náklady na přípravu v podniku a platí učňům za profesní přípravu úhradu/kapesné (*Ausbildungsvergütung*). Výše této úhrady pro každou profesi je součástí kolektivního vyjednávání a stává se součástí kolektivní smlouvy. Výše kapesného se každým rokem profesní přípravy zvyšuje a v průměru činí zhruba jednu třetinu nástupního platu kvalifikovaného pracovníka v příslušné profesi.

Rozdíl mezi průměrnou výší učňovských náhrad mezi západní a východní částí Německa stále přetrvává, z níže uvedené tabulky je však patrné, že disproporce se postupně snižuje. Kladná meziroční změna výše náhrad byla v každém sledovaném roce na východě Německa vyšší než v západních regionech.

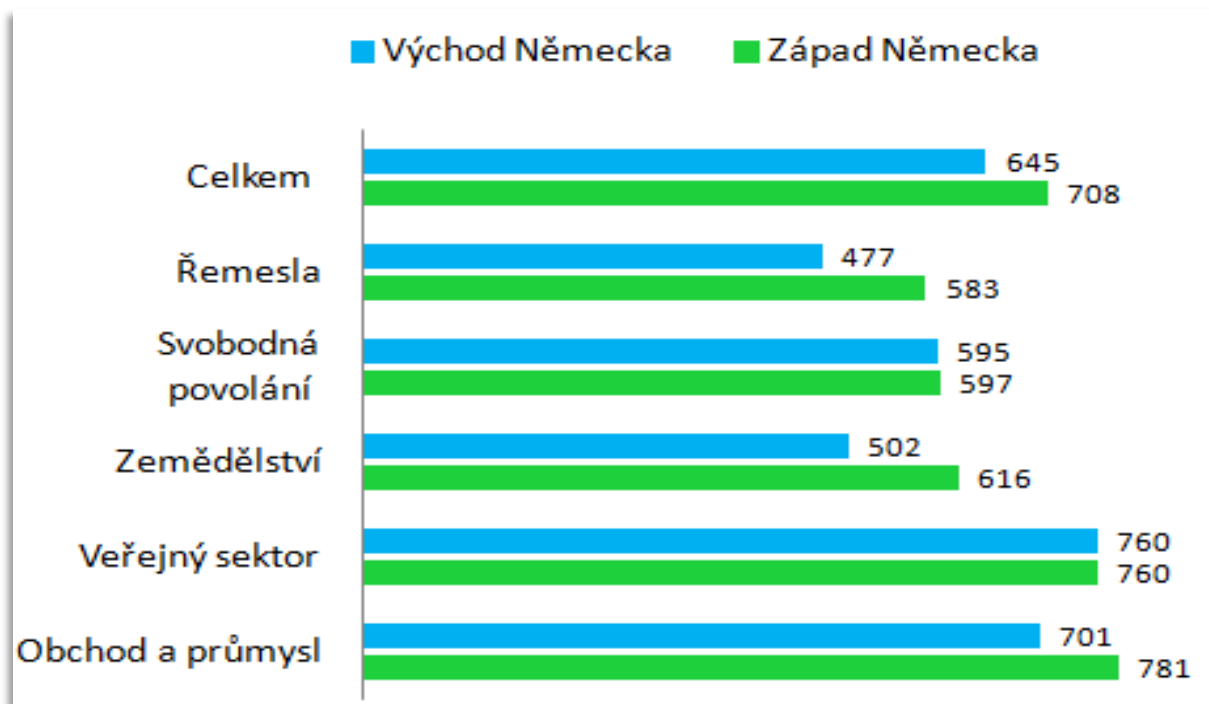
Tabulka č. 8 Vývoj výše náhrad učňům v letech 2005-2011 (průměrná výše v EUR, změna ve srovnání s předchozím rokem v %)

Rok	Západ Německa	změna (%)	Východ Německa	změna (%)
2005	623		529	
2006	629	1	536	1,3
2007	644	2,4	551	2,8
2008	657	2	567	2,9
2009	679	3,3	595	4,9
2010	688	1,3	612	2,9
2011	708	2,9	642	4,9

Zdroj: Le Moullouir, BiBB, 2012.

V některých sektorech se již podařilo výši náhrad zcela nebo téměř úplně srovnat (svobodná povolání), v oblastech více propojených s místními podnikatelskými podmínkami však rozdíly v kapesném učňů na ose západ-východ Německa stále trvá (viz následující tabulka).

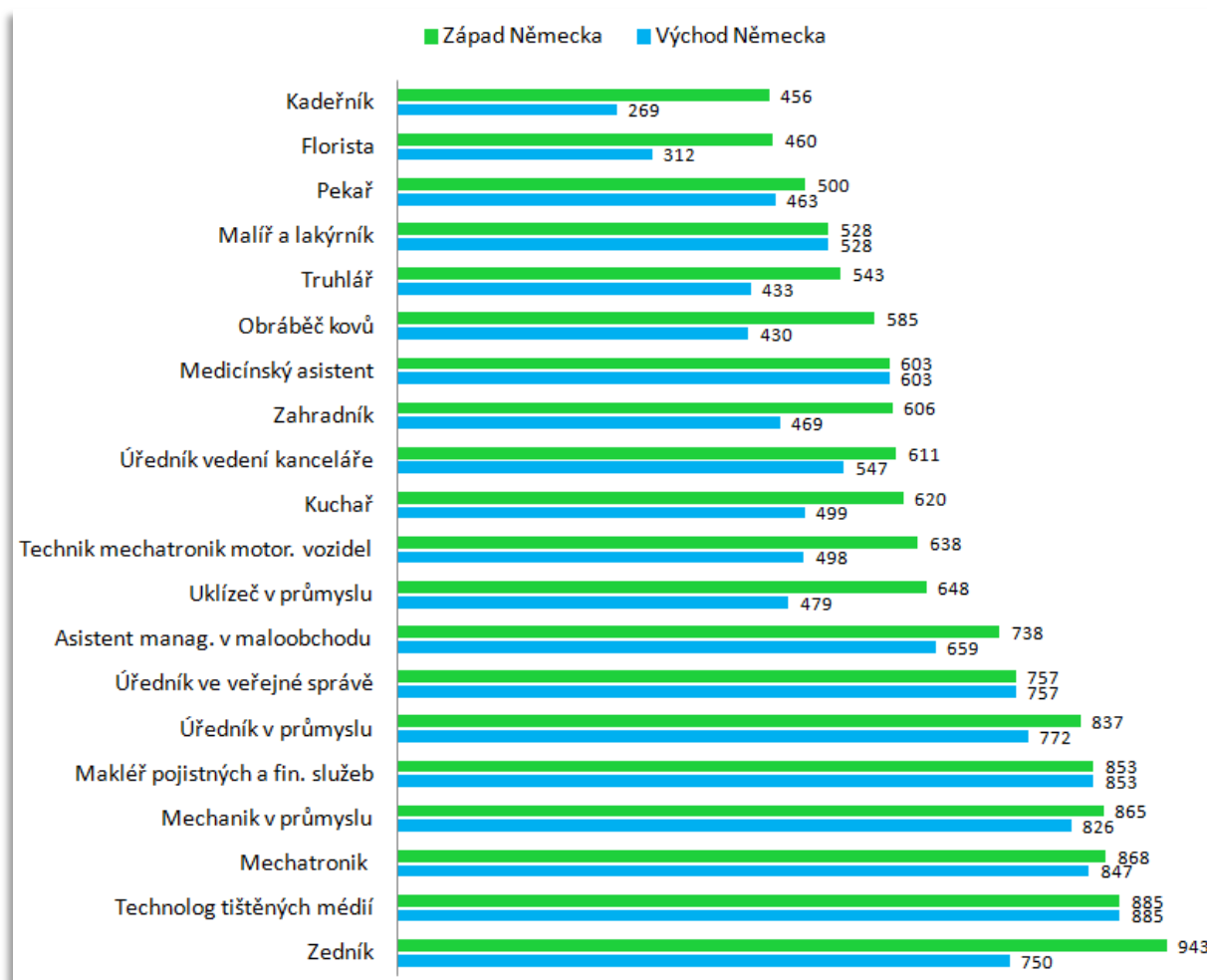
Graf č. 11 Průměrné měsíční učňovské náhrady v EUR v členění na sektory ekonomiky



Zdroj: Le Moullouir, BiBB, 2012.

Další graf uvádí přehled výše učňovských náhrad ve 20 vybraných oborech – údaje pochází z roku 2011 a jsou založeny na analýze kolektivních smluv. Z grafu je opět viditelná převaha vyšších odměn v západních zemích Německa, s výjimkou oborů, kde byla již prosazena rovnost náhrad platná pro celé území Německa.

Graf č. 12 Učňovské náhrady (průměrná výše měsíčních náhrad v EUR, 20 vybraných profesí, r. 2011. Výpočet založen na analýze kolektivních smluv)



Zdroj: Le Moulloir, BiBB, 2013.

2.1.9. Standardy vybavenosti výukových center

Podle Zákona o odborném vzdělávání (část 3, § 27) mohou být učni k firemnímu odborné profesní přípravě přijímáni a odborná příprava může být poskytována, pouze pokud:

- povaha a vybavení učebních prostor je vhodná pro profesní přípravu
- a
- poměr mezi počtem učňů a nabízených učebních míst nebo počtem zaměstnaného kvalifikovaného personálu je adekvátní.

Výukové prostory, v nichž nelze poskytnout potřebné odborné dovednosti, znalosti a kvalifikace v plném požadovaném rozsahu, se považují za adekvátní, pokud lze chybějící odborné dovednosti, znalosti a kvalifikace zajistit mimo výukové prostory.

Podle § 32 Zákona je kontrolou vhodnosti výukových prostor pověřen příslušný kompetentní orgán. Jsou-li při kontrole zjištěny nedostatky, které neohrožují bezpečnost učňů, nařídí příslušný orgán firmě nápravu nedostatků v jím určeném termínu. Pokud je povaha nedostatků taková, že ohrožuje bezpečí učňů, nebo neexistuje-li možnost nápravy nedostatků, nebo nedostatky nebyly odstraněny v určeném čase, informuje kompetentní orgán instituci příslušnou podle spolkového práva.

Paragraf 33 Zákona stanoví, že instituce kompetentní podle spolkového práva může zakázat poskytování odborné výuky ve výukových prostorách, pokud neodpovídají, nebo již neodpovídají požadavkům stanoveným v sekci 27.

Paragraf 35 Zákona uvádí, že učňovské smlouvy mohou být zaregistrovány, pouze pokud výukové prostory splňují potřebné požadavky z § 27 Zákona.

Hlavní rada (*Hauptausschuss*) již v návaznosti na předchozí znění Zákona o odborném vzdělávání dodala **obecné doporučení**²² k problematice standardů kladených na učební firmy. Výkonnou složkou dohledu a kontrola konkrétních učebních firem je již v gesci Hospodářských komor.

Vybrané části doporučení:

- Počet učňů musí odpovídat přiměřeně počtu pracovních míst nebo počtu zaměstnanců: 1-2 zaměstnanci = 1 učeň, 3 – 5 zaměstnanců = 2 učni, 6 – 8 zaměstnanců = 3 učni, na každé další tři zaměstnance může připadnout jeden další učeň. Odchyly od tohoto ustanovení jsou povolené pouze v případě, že tím není ohrožena odborná příprava.
- Školící místo musí mít vybavení odpovídající učebním předpisům. Jedná se zejména o základní výbavu, nářadí, stroje, přístroje, zařízení k péči a opravám, kancelářské zařízení, potřeby a vybavení a další nezbytné prostředky výcviku – školení, programy a cvičení.
- Pro potřeby základního odborného výcviku musí být k dispozici (speciální) místa a vybavení, které mohou učni využívat nezávisle na běžném provozu v učební firmě. Jedná se např. o učební dílny, učební koutky, laboratoře a podnikové kanceláře. Tyto výukové prostory musí být učňům běžně dostupné pro potřeby odborného výcviku. Stejně tak musí být učňům v potřebném čase k dispozici výše uvedené vybavení.

²² „Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten“ - <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA13.pdf>.

2.1.10. Standardy kvalifikace poskytovatelů odborné výuky (firemních „trenérů“)

Rámcovou definici požadavků kladených na osoby vzdělavatelů (**instruktorů/trenérů**) v podnikové profesní přípravě přináší Zákon o odborném vzdělávání v § 28, 29 a 30. Požadavky jsou dále konkretizovány v předpisu o kvalifikačních požadavcích na trenéry (*Ausbilder Eignungsverordnung – AEVO*).

Paragraf 28 Zákona stanoví, že učni mohou být přijímáni pouze zaměstnavateli, kteří mají nezbytné osobní předpoklady. Učni mohou být připravováni pouze osobami, které mají nezbytné osobní a odborné předpoklady.

Zaměstnavatelé nabízející učební místa, kteří nedisponují potřebnými odbornými předpoklady, nebo kteří sami neposkytují profesní přípravu, mohou přijímat učně pouze za předpokladu, že zajistí instruktory/trenéry osobně a odborně kvalifikované k poskytnutí nezbytného obsahu profesní přípravy, a to odpovídajícím způsobem v prostředí výukových prostor.

Na odpovědnost instruktora/trenéra se na poskytování odborné přípravy mohou podílet i **další osoby**, které, bez ohledu na požadavky definované v § 30 Zákona, disponují osobními předpoklady a příslušnými odbornými dovednostmi, znalostmi a kvalifikací, které jsou nezbytné k poskytnutí obsahu odborné přípravy.

Paragraf 29: osoba nedisponuje potřebnými osobními předpoklady, pokud:

- nesmí zaměstnávat děti nebo mladé lidi
- nebo
- pokud opakovaně nebo vážně porušila ustanovení Zákona o odborném vzdělávání nebo normy a regulativy souvisejícími se Zákonem o odborném vzdělávání.

Paragraf 30 se zabývá odbornými předpoklady trenérů/instruktorů. Osoby mají odborné předpoklady, pokud disponují profesními a odborným dovednostmi, znalostmi a kvalifikací, stejně jako dovednostmi, znalostmi a kvalifikací požadovanou k poskytování počátečního vzdělávání v příslušné profesi a procesech.

Osoby mají odborné předpoklady pokud:

- mají závěrečnou zkoušku z technické oblasti související s vyučovanou profesí;
- absolvovali uznávanou zkoušku na výukovém zařízení nebo před zkušebním orgánem nebo závěrečnou zkoušku ze státní nebo státem akreditované školy v technické oblasti související s vyučováním oborem; nebo
- mají závěrečnou zkoušku z německé instituce vyššího vzdělávání v technické oblasti související s vyučováním oborem

a jsou po odpovídající dobu zaměstnány na praktický úvazek ve svém povolání.

Podrobněji se k problematice odborné způsobilosti trenérů vyjadřují odstavce 3 -6 § 30 Zákona.

Tabulka č. 9 Základní údaje k osobám poskytujícím firemní odbornou přípravu dle Zákona o odborném vzdělávání

	Trenér/Instruktor (<i>Ausbilder</i>)	Asistent trenéra/instruktora
Registrace u pověřeného orgánu	ANO	NE
Požadavky dle BibG	Osobní předpoklady	Osobní předpoklady
	Odborné předpoklady	Nezbytné odborné předpoklady
	Pedagogické předpoklady (dle AEVO)	(bez ohledu na požadavky odb. způsobilosti v Sekci 30 Zákona)
Kvalifikace dle AEVO	nutná	Není nutná (mnozí mají)
Počet v Německu	Cca 675 000 (dle BiBB Data Report)	4-5 milionů (odhad BiBB)

Odborné a vzdělávací předpoklady trenérů/instruktorů

Technické a vzdělávací předpoklady trenéra v sobě zahrnují kompetenci **k nezávislému plánování, realizaci, monitorování a vyhodnocování počáteční odborné přípravy** v následujících oblastech aktivit²³:

- posouzení, zda jsou naplněny vstupní předpoklady pro řízení odborného vzdělávání a plánování odborného vzdělávání,
- příprava odborného vzdělávání a zapojení do náboru učňů,
- řízení počátečního odborného vzdělávání,
- dovedení profesní přípravy učňů k úspěšnému zakončení.

Ad: Posouzení, zda jsou naplněny vstupní předpoklady pro řízení odborného vzdělávání a plánování odborného vzdělávání

V této oblasti je trenér schopen:

- prezentovat výhody a přínosy firemní profesní přípravy a zdůvodnit je,
- podílet se na základech učebního plánu, kolektivní dohodě a provozních podmínkách v plánovacích aktivitách a rozhodnutích s ohledem na potřeby firemní profesní přípravy,

²³ Ullmer, P. *Qualification of IVET trainers in Germany – Ordinance on trainer aptitude (AEVO). Bonn, 2013.*

- prezentovat struktury systému profesní přípravy a jeho styčné plochy,
- vybírat obory profesní přípravy s ohledem na příslušnou firmu a zdůvodnit příslušná rozhodnutí,
- posoudit předpoklady firmy k poskytování profesní přípravy v cílových oborech profesní přípravy; posoudit, zda a do jaké míry může být obsah vzdělávání předán mimo učební prostory firmy, a to zejména v případech využití nadpodnikových zařízení profesní přípravy a sdružení profesní přípravy,
- posouzení možnosti využití nástrojů přípravy k profesnímu vzdělávání,
- koordinace osob, které se také částečně podílejí na profesní přípravě učňů; zvážení jejich funkcí a kvalifikace, koordinace jejich úkolů, odpovědností.

Ad: Příprava odborného vzdělávání a zapojení do náboru učňů

V této oblasti je trenér schopen:

- vyvinout podnikové učební plány na základě regulativů profesní přípravy pro jednotlivá povolání, se zaměřením na pracovní a obchodní procesy typické pro příslušná povolání,
- zvážit a zpracovat možnosti vyplývající ze zapojení a spolurozhodování zástupců zaměstnanců ve věcech poskytování profesní přípravy,
- identifikovat potřebu spolupráce a koordinace v oblasti obsahu profesní přípravy a v oblasti úrovně organizace se spolupracujícími organizacemi, zejména profesními školami,
- používat kritéria a procedury selekce učňů, včetně zpracování jejich heterogenity,
- připravit smlouvy a zajistit registraci podepsaných smluv kompetentním orgánem,
- prozkoumat možnosti poskytnutí části profesní přípravy v zahraničí.

Ad: Řízení počátečního odborného vzdělávání

V této oblasti je trenér schopen:

- ustavit podmínky podporující učení a motivující kulturu učení, poskytovat a přijímat zpětnou vazbu,
- organizovat, strukturovat a vyhodnocovat zkušební dobu,
- rozvíjet a strukturovat operativní učení a pracovní úkoly založené na podnikovém učebním plánu, rozvíjet a strukturovat pracovní a obchodní procesy typické pro příslušné povolání,
- vybírat metody a materiály pro přípravu, vhodné pro příslušnou cílovou skupinu; využívat je s ohledem na příslušnou situaci,

- asistovat učňům se vzdělávacími problémy cestou individualizace profesní přípravy a cestou vedení; v nezbytných případech využít pomůcek (pomoci) k podpoře učení a zhodnotit možnosti prodloužení doby profesní přípravy,
- nabídnout učňům další možnosti profesní přípravy, zejména možnosti dalších kvalifikací; vyhodnocení možnosti zkrácení doby profesní přípravy a možnosti dřívějšího připuštění k závěrečné zkoušce,
- podporovat sociální a osobnostní rozvoj učňů, včas identifikovat problémy a konflikty a pracovat na řešení situace,
- zjistit a posoudit výkony učňů, vyhodnotit posouzení výkonu učňů vydaných třetími stranami, vyhodnotit výsledky zkoušek, vést hodnotící rozhovory a vyvodit patřičné závěry pro zbytek výcviku,
- podporovat interkulturní dovednosti.

Ad: Dovedení profesní přípravy učňů k úspěšnému zakončení

V této oblasti je trenér schopen:

- připravit učně na závěrečnou nebo tovaryšskou zkoušku z pohledu termínů zkoušek a přivést profesní přípravu učňů k úspěšnému zakončení,
- zajistit registraci učňů u kompetentního orgánu ke zkouškám a upozornit příslušný orgán na případné další skutečnosti, které souvisí s realizací zkoušky,
- pomoci připravit reference založené na posouzení výkonu,
- informovat a poskytovat poradenství učňům v oblasti profesního a kariérního rozvoje ve firmě a v oblasti možností dalšího profesního vzdělávání.

V **obecném doporučení** Hlavní rady ve věci standardů požadovaných po učebních firmách lze nalézt i pasáž věnovanou trenérům. Doporučení uvádí, že trenéři, kteří kromě odborného výcviku vykonávají v podniku také jiné funkce, by měli vzdělávat maximálně 3 učně. Je nutné zajistit, aby byli po odpovídající část pracovní doby k dispozici v roli instruktora (trenéra). V případě, že obsahem výcviku jsou nebezpečné činnosti, je počet učňů na instruktora odpovídajícím způsobem snížen.

Trenér, zajišťující pouze výcvik, by měl mít na starosti skupinu maximálně 16 učňů. V případě, že výcvik zahrnuje také potenciálně nebezpečné aktivity (např. práce na obráběcích strojích), je nutno počet učňů ve skupině odpovídajícím způsobem snížit. Naopak dle povahy povolání nebo organizace výcviku lze počet učňů ve skupině navýšit.

2.1.11. Smlouva o profesní přípravě mezi učněm a firmou

2.1.11.1. Náležitosti smlouvy

Náležitosti kontraktu uzavíraného učební firmou a učněm popisují paragrafy 10 až 12 Zákona o odborném vzdělávání.

Zástupce poskytovatele profesní přípravy (učební zaměstnavatel) je povinen s učni uzavřít smlouvu o profesní přípravě. Na tyto kontrakty se vztahují právní normy aplikované na standardní pracovněprávní vztahy, pokud nejsou v rozporu s povahou a cíli učebního kontraktu a ustanoveními Zákona o odborném vzdělávání. Na plnění povinností učebního zaměstnavatele, vyplývajících ze smlouvy, může spolupracovat více fyzických nebo právnických osob v rámci sdružení profesní přípravy a to po dobu nutnou k poskytnutí potřebného obsahu a délky profesní přípravy.

Po uzavření smlouvy musí učební zaměstnavatel bez zbytečných odkladů a v každém případě před zahájením vzdělávání písemně zpracovat nezbytná ujednání smlouvy dle Zákonem vyjmenovaných bodů. Elektronická forma dokumentu se nepřipouští.

Smluvní dokument musí obsahovat minimálně:

- povahu, sylabus, časový rozsah a účel profesní přípravy a zejména formu profesní aktivity, pro kterou je profesní učení poskytováno,
- zahájení a délku profesní přípravy,
- všechna opatření profesní přípravy poskytovaná mimo učební prostory učebního zaměstnavatele,
- hodinový denní rozsah profesní přípravy,
- délka zkušební doby,
- platbu a výši platby učňovského kapesného,
- částku náhrad za dovolenou,
- podmínky, za kterých může být smlouva ukončena,
- obecná vazba na kolektivní dohodu a další typy dohod, ve vazbě na učební smluvní vztah.

Smlouva musí být podepsána zaměstnavatelem, učněm a právními zástupci učně. Originál smlouvy je učni a jeho právním zástupcům zaměstnavatelem poskytnut bez zbytečných odkladů. Vše výše uvedené platí i pro dodatky a změny smlouvy.

Neplatné jsou jakékoliv dohody omezující učně ve výkonu jejich profesních aktivit po ukončení jejich profesní přípravy. To neplatí, pokud se učeň v posledních šesti měsících profesní přípravy zaváže nastoupit po ukončení učení do zaměstnání u svého učebního zaměstnavatele.

Zakázáno je rovněž:

- požadovat po učních placení kompenzací za poskytování profesní přípravy,
- stanovovat jakékoliv smluvní pokuty,
- vyloučení nebo omezení nároků na náhradu škody,
- stanovení sazby na náhradu škody jako paušální částky.

2.1.11.2. Povinnosti učebních zaměstnavatelů

Soupis povinností učebních zaměstnavatelů je uveden v paragrafu 14 - 16 Zákona.

Učební zaměstnavatel je povinen:

- zajistit, že odborné kompetence nezbytné k dosažení cílů profesní přípravy jsou učňům skutečně předávány a že profesní příprava probíhá systematicky podle sylabu, časového plánu a vhodnou formou tak, že účelu poskytování profesní přípravy může být dosaženo ve specifikovaném termínu;
- poskytovat profesní přípravu osobně nebo ji přímo předat instruktorovi profesní přípravy;
- zdarma vybavit učně potřebnými nástroji a vybavením, nezbytným pro jejich profesní přípravu a pro absolvování průběžných a závěrečných zkoušek a to i v případě, že zkoušky probíhají po ukončení období stanoveného učební smlouvou;
- urgovat učně ve věci docházky do profesní školy, udržovat aktuální záznamy o průběhu profesní přípravy učňů, pokud jsou tyto záznamy vyžadovány jako součást profesní přípravy učňů; kontrolovat záznamy;
- zajistit podporu rozvoje osobnosti učňů a zajistit jejich ochranu před fyzickým a morálním ohrožením.

Učňům mohou být svěřovány pouze úkoly vztahující se k účelu jejich profesní přípravy a přiměřené jejich fyzickým schopnostem.

Během profesní přípravy poskytuje učební zaměstnavatel učňům volno na docházku do profesní školy, na účast na zkouškách a na případnou realizaci části profesní přípravy mimo vlastní učební prostory.

Po skončení smluvního vztahu vystavuje učební zaměstnavatel učni certifikát v písemné formě. Elektronická forma certifikátu není povolena. Certifikát podepisuje učební zaměstnavatel, pokud poskytuje profesní přípravu osobně, nebo instruktor. Povinné náležitosti certifikátu vyjmenovává § 16, odstavec 2. Pokud o to učeň požádá, je certifikát doplněn hodnocením jeho osobnosti a odborného výkonu během učební doby.

2.1.11.3. Povinnosti učňů

Soupis povinností učňů je uveden v paragrafu 13 Zákona.

Uční jsou povinni vyvinout veškeré úsilí při osvojování odborných kompetencí tak, aby bylo dosaženo účelu poskytování profesní přípravy.

Jsou zejména povinni:

- odpovědně plnit úkoly jim svěřené coby součást jejich profesní přípravy,
- zapojovat se do opatření profesní přípravy, na které získávají volno od učebního zaměstnavatele (části profesní přípravy probíhající mimo učební prostory učebního zaměstnavatele a výuka v profesní škole),
- dodržovat instrukce, které v souvislosti s osvojováním obsahu profesní přípravy dostávají od učebního zaměstnavatele, instruktorů nebo dalších osob oprávněných dávat jim takové instrukce,
- brát ohled na pravidla chování, která se vyžadují v učebních prostorách,
- užívat stroje, nástroje a další vybavení s náležitou péčí,
- nevyzrazovat výrobní a obchodní tajemství.

1.2. Rakousko

Rakousko je parlamentní republika, tvořená 9 spolkovými zeměmi. Každá země má vlastní regionální vládu. Rakouský parlament je dvoukomorový, skládá se z Národní rady a Spolkové rady. Národní rada je volena obyvatelstvem na čtyřleté období, členy Spolkové rady volí zemské sněmy rakouských spolkových zemí. Spolková rada tak zastupuje zájmy spolkových zemí ve vztahu k federální legislativě.

Pokud Ústava nestanoví jinak, je výkon státních záležitostí v kompetenci jednotlivých zemí.

Klíčovou roli ve fungování státu hraje rakouský model sociálního partnerství – systém koordinace ekonomické a sociální politiky mezi reprezentacemi zájmů zaměstnavatelů, zaměstnanců a zástupců vlády. Sociální partnerství není omezeno na regulaci pracovních (ekonomických) vztahů, ale zahrnuje v zásadě všechny oblasti sociální a hospodářské politiky. Sociální partneři proto hrají klíčovou roli i v sektoru vzdělávání.

2.2.1. Odborné vzdělávání v Rakousku

2.2.1.1. Popis systému odborného vzdělávání

Povinná školní docházka začíná v Rakousku v šesti letech a trvá devět let. V posledním roce povinné školní docházky dochází k diferenciaci školského systému. Žákyně a žáci mají možnost volby mezi odborným nebo všeobecným vzděláním. Odborné vzdělání může být nabyto buď v rámci učňovského vzdělávání (duální systém)

nebo v celodenních profesních školách (ve středním odborném nebo ve vyšším odborném školství). Všeobecné vzdělání zprostředkovávají vyšší všeobecně vzdělávací školy a studuje v nich cca 20 % věkové kohorty. Zhruba 80 % žákyní a žáků se rozhodne pro dráhu odborného vzdělávání.

Rakousko je charakteristické dlouhodobě udržovanou nízkou mírou nezaměstnanosti, resp. vysokou mírou zaměstnanosti. Především u skupiny mladých osob ve věku 15-24 let, ale i ve věkové skupině 25-49 let je v Rakousku významně vyšší míra zaměstnanosti než činí průměr EU. Za příčinu této skutečnosti je označován duální systém odborného vzdělávání²⁴.

Míra nezaměstnanosti mladých Rakušanů ve věku 15-24 let je rovněž významně nižší, než je v EU obvyklé. Zatímco průměr 28 zemí EU již vč. Chorvatska se v roce 2012 pohyboval na úrovni 23 % (jako míra nezaměstnanosti všech osob ve věku 15-24, které se vyskytují na trhu práce), v Rakousku se jedná o pouhých 8,7%²⁵ a je po Německu druhý nejnižší v EU.

Z pohledu postavení na trhu práce po 18 měsících od získání první kvalifikace dosahují absolventi učňovských oborů zdaleka nejvyšších hodnot (přímého) přechodu do zaměstnání po absolvování učení. Téměř 76 % absolventů učňovských oborů ročníku 2008/2009 bylo zaměstnáno. Mezi absolventy středních odborných škol (*berufsbildenden mittlere Schulen*, BMS) se jednalo o 55 %, v případě absolventů vyšších odborných škol (*berufsbildenden höhere Schulen*, BHS) šlo o 41 %. Absolventi BMS a BHS se významně podílí na dalším vzdělávání a učebních programech po získání své první kvalifikace.

Rovněž z pohledu výše příjmů z prvního zaměstnání po ukončení vzdělávání je situace absolventů učňovských oborů velmi příznivá. Ve více než jedné třetině případů (36 %) se příjmy ze vstupního zaměstnání pohybuje mezi 1 200 a 1 800 €, další jedna pětina učňů vydělává 1 800 až 2 400 €. Ve všech kategoriích jsou příjmy učňů vyšší než u absolventů vyšších odborných škol (BHS).

Absolventi BMS mají v porovnání s příjmy absolventů učňovských oborů vyšší zastoupení v nejvyšší příjmové hladině 2 400 € a více. Vedle jiných důvodů je příčinou i pozitivní příjmová struktura absolventů škol z oblasti zdravotní péče a ošetrovatelství.

²⁴ 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.

²⁵ EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_unemployment

Tabulka č. 10 Status na trhu práce 18 měsíců po získání kvalifikace a příjmy z prvního zaměstnání, třídění podle kvalifikace; absolventský ročník 2008/2009 (údaje v procentech)

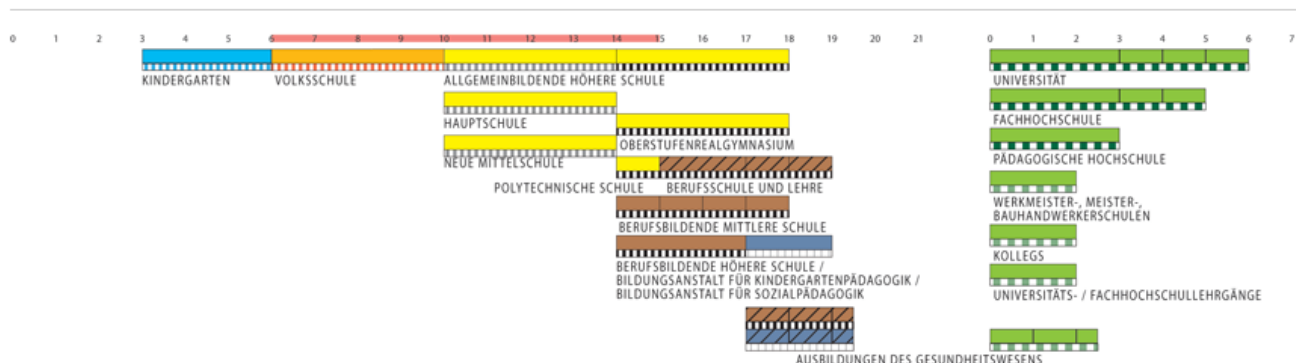
	celkem	ZŠ	učni	BMS	AHS	BHS	Univ/FHS	jiné
	ISCED 1-6	ISCED 2	ISCED 3B	ISCED 3B	ISCED 4A	ISCED 3-4A+4B	ISCED 5-6	Např. 4C, 5B
Status na trhu práce								
Vzdělávání	54,1	90,1	5,0	31,3	86,4	50,0	40,4	25,4
Zaměstnaní	34,0	1,3	75,8	54,5	4,5	41,1	47,1	60,7
Nezaměstnaný	4,2	3,5	9,8	4,7	0,7	2,6	1,9	4,7
Jiné/neaktivní	7,7	5,1	9,5	9,6	8,4	6,3	10,6	9,2
Výše příjmů z prvního zaměstnání								
< 1 200 €	34,6	91,1	34,0	33,7	63,7	41,7	22,8	27,3
1 200 až < 1 800 €	27,1	8,9	35,7	18,1	25,6	30,5	17,8	23,5
1 800 až < 2 400 €	19,3	0,0	22,3	16,1	8,4	20,5	16,4	25,0
2 400 € a více	18,9	0,0	8,0	32,2	2,3	7,4	43,0	24,3

Zdroj: Tritscher-Archan, S., Nowak, S., Weiss, S., Grün, G. 2013.

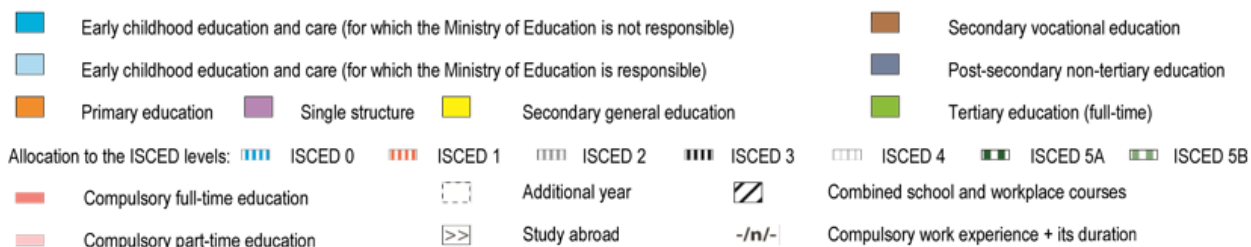
Podíl osob se základním vzděláním činil v roce 2011 v Rakousku pouze 8,3 % (v EU průměrně 13,5 %). Tento pozitivní jev je připisován široké a pestré nabídce vzdělávacích programů nabízených dětem po dokončení povinné školní docházky, zejména nabídce učebních oborů v rámci duálního systému a odbornému vzdělávání na odborných školách. Tento podíl se v posledních letech dále snižuje (např. v roce 2007 činil 10,7 %).

V roce 2011 téměř 85 % ze všech absolventů vzdělávání na úrovni ISCED 3 a 4 bylo absolventy odborného vzdělávání. Z více než 75 % absolventů na úrovni ISCED 3 zdaleka největší podíl absolventů pochází z učňovského vzdělávání, které si každoročně volí cca 40 % osob z dané věkové skupiny.

Obrázek č. 6 Vzdělávací systém Rakouska 2012/2013



Note: Hauptschule is to be phased-out in the 2014/15 school year



Zdroj: EURIDYCE, <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Austria:Overview>.

2.2.1.2. Odborné školy v Rakousku

Polytechnická škola

Pokud se žákyně a žáci rozhodnou pro odborné vzdělání v duálním systému, musí ještě předtím absolvovat devátý ročník povinné školní docházky.

Většinou se tak stane na jednoleté přípravné odborné polytechnické škole (*Polytechnische Schule*, ISCED 3C). Tam je žákyním a žákům nabízena cílená orientace pro jejich volbu dalšího vzdělání formou vhodných vyučovacích předmětů, návštěv ve firmách a dnů praktické výchovy.

Učňovská škola

Následující učňovské vzdělávání je blíže charakterizováno v kapitole zabývající se duálním systémem odborného vzdělávání v Rakousku.

Střední odborná škola

Další forma odborného vzdělávání je střední odborná škola (*berufsbildende mittlere Schule*, ISCED 3B). Ta má za úkol zprostředkovat žákyním a žákům základní odborné kompetence nezbytné k výkonu odborné profese a usiluje též o rozšíření všeobecného vzdělání. Střední odborná škola trvá zpravidla tři až čtyři roky; existují však také jedno-a dvouleté formy.

Školy zdravotnické péče a péče o nemocné

Zvláštní postavení mají školy zdravotnické péče a péče o nemocné (*Schulen für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege*, ISCED 4B). Do těchto škol je možné nastoupit až po úspěšném ukončení desátého ročníku. Vzdělání zde probíhá v duálním systému – praktická výchova ve zdravotnickém zařízení a teoretická výchova ve škole.

Možnosti přechodu do vyšších stupňů vzdělávání

Od roku 1997 mají absolventky a absolventi učňovských škol, tří- a čtyřletých středních odborných škol a škol zdravotnické péče a péče o nemocné možnost skládat **odbornou maturitu** (*Berufsreifeprüfung*, BRP). Ta se skládá ze čtyř dílčích zkoušek (německý jazyk, matematika, cizí jazyk a odborná zkouška) a opravňuje k přechodu do jakéhokoli postsekundárního popř. terciárního vzdělávacího zařízení (způsobilost ke studiu na vysoké škole).

Od roku 2008 byl zaveden nový model: tři ze čtyř dílčích zkoušek může proběhnout již před závěrečnou učňovskou zkouškou, poslední dílčí zkouška po dosažení věku 19 let. Existuje podpurný program na uvolnění pro přípravu ke zkouškám a kompletaci zkoušek.

Jinou možností k dosažení způsobilosti ke studiu na vysoké škole je **zkouška oprávnění ke studiu** (*Studienberechtigungsprüfung*). Tato zkouška kvalifikuje pouze ke studiu určitého konkrétního oboru.

Další cestou, jak získat oprávnění ke studiu na postsekundárním a terciárním stupni je absolvování **nástavbového studia** (*Aufbaulehrgang*, ISCED 4A). Určité skupiny osob musí před přijetím do tohoto typu studia navštěvovat **přípravné studium** (*Vorbereitungslehrgang*). Nástavbové studium je ukončeno maturitní popř. diplomovou zkouškou.

Vyšší odborná škola

Vedle učňovského a odborného vzdělávání na střední odborné škole se žákyním a žákům otevírá rovněž možnost navštěvovat **vyšší odborné školy** (*berufsbildende höhere Schule* – BHS, ISCED 3A/4A), které nabízejí vyšší odborné vzdělání v různých oborech (např. turismus, strojírenství, elektrotechnika atd.) a fundované všeobecné vzdělání. Vyšší odborná škola trvá pět let a je ukončena maturitní a diplomovou zkouškou. Žákyně a žáci tak získají odbornou kvalifikaci a všeobecné oprávnění ke studiu na vysoké škole (dvojitá kvalifikace).

Postsekundární a terciární stupeň

Úspěšným ukončením vyšší všeobecně vzdělávací školy nebo vyšší odborné školy stejně jako složením odborné maturity nebo zkoušky oprávnění ke studiu získávají žákyně a žáci oprávnění ke studiu na těchto vysokých školách: **akademie** (*Akademie*, ISCED 5B), které kvalifikují pro určité činnosti v sociálních a zdravotnických oborech, **školy abiturientských studií** (*Kolleg*, ISCED 5B), určené v první řadě pro absolventky a absolventy vyšších všeobecně vzdělávacích škol, kteří si chtějí doplnit vyšší odborné vzdělání, a **pedagogické vysoké školy**

(*Pädagogische Hochschule*, ISCED 5A), které vzdělávají učitele pro ročníky povinné školní docházky na základních a polytechnických školách.

Do terciárního vzdělávání patří rovněž **vysoké odborné školy** (*Fachhochschulen*, ISCED 5A) a univerzity, ISCED 5A). Podle zákona o vysokých školách nabízejí oba typy těchto terciárních vzdělávacích zařízení tříleté bakalářské (bachelor) a nejméně dvouleté navazující magisterské studium (master). V obou lze absolvovat též diplomové studium. Absolventky a absolventi magisterského nebo diplomového studia jsou oprávněni získat na univerzitách doktorát (ISCED 6).

Jak na univerzitách, tak na vysokých odborných školách jsou nabízeny studijní programy univerzitního typu (*Lehrgänge universitären Charakters*) a univerzitní studijní programy (*Universitätslehrgänge*, ISCED 5A) jako další univerzitní vzdělávání. Předpokladem pro tento typ studia je všeobecné oprávnění ke studiu na vysoké škole nebo dlouholetá odborná praxe. Jsou ukončena titulem „akademický/á“ popř. „MSc“ nebo „MBA“.

Od osmnácti let mohou zájemci po úspěšně složené závěrečné učňovské zkoušce a absolventky a absolventi středních odborných škol prohloubit své teoretické odborné vzdělání ve **školách stavebních řemesel** (*Bauhandwerkerschule*) a v **mistrovských školách** (*Werkmeisterschule*, ISCED 5B). Trvají jeden až dva roky a jsou ukončeny závěrečnou zkouškou²⁶.

2.2.2. Duální systém odborného vzdělávání

2.2.2.1. Popis základních parametrů duálního systému odborného vzdělávání v Rakousku

Učňovské vzdělávání (*Lehrlingsausbildung*) se odehrává jak v učňovském provozu ve firmě (*Lehrbetrieb*) (praktická výchova, zhruba 80 % vzdělávací doby), tak v učňovské škole (*Berufsschule*).

Tabulka č. 11 Učňovské vzdělávání

Učňovské vzdělávání – duální systém profesní přípravy

Učení ve firmě	Učení v profesní škole
- 80 % času učení - Osvojování odborných dovedností a znalostí	- 20 % času učení - Osvojování základní teorie (65 % času učení v profesní škole) a všeobecného vzdělání (35 % času)

²⁶ Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy. Rakouský vzdělávací systém. Wien, 2008.

Základním legislativním aktem je **Zákon o odborném vzdělávání** (*Berufsausbildungsgesetz*, BAG). Pro každý jednotlivý učební obor vydává Ministerstvo ekonomiky učební regulativy, kterými jsou vázány firmy při poskytování firemní části učení.

Regulativy stanovují profil profese specifické pro příslušný učební obor. V katalogu členěném na jednotlivé roky učební přípravy pokrývá profesní profil minimální rozsah dovedností, znalostí a dovedností povinně vyučovaných v praxi učení ve firmě. V nově popisovaných učebních oborech je profil doplněn i o popis aktivit, které stanovují (ve formě krátkého výčtu) profesní požadavky, kterým absolvent učební oboru musí být schopen dostát.

Kombinace profesního profilu a popisu aktivit zajišťuje, že ustanovení kurikula pro školní část profesní přípravy budou v příslušném souladu. Ve většině případů bývají profesní profily doplněny podpůrnými manuály a učebními materiály.

Po ukončení povinné školní docházky se v Rakousku do duálního systému odborného vzdělávání zapojuje zhruba 40 % absolventů²⁷, přičemž si mohou vybrat z 206 právně uznávaných učebních oborů (údaj platný k říjnu 2012). Učební diplom prokazuje jejich plnou profesní kvalifikaci.

Vstupní podmínkou pro zapojení do duálního vzdělávání je ukončení povinné devítileté školní docházky. Učni zpravidla dokončí povinnou školní docházku formou absolvování jednoleté přípravné odborné polytechnické školy (*Polytechnische Schule*, ISCED 3C). Tam je žákyním a žákům nabízena cílená orientace pro jejich volbu dalšího vzdělání formou vhodných vyučovacích předmětů, návštěv ve firmách a dnů praktické výchovy²⁸. Učení probíhá ve dvou základních formách: ve firmě a v profesní škole (odtud pojem „duální systém“).

Délka profesní přípravy v duálním systému zpravidla trvá 3 roky, může se však pohybovat v rozmezí 2-4 roky, v závislosti na zvoleném oboru. Délka profesní přípravy může být zkrácena těm, kteří již absolvovali učení nebo získali kvalifikaci na škole v tomtéž nebo podobném oboru (ať již v Rakousku nebo v zahraničí). V současné době se v rámci duálního systému odborně vzdělává cca 130 000 učňů²⁹ a do systému je zapojeno cca 40 000 firem poskytujících učební místa. Z nich je zhruba 75 % menších a středních podniků. Tradičně je tato forma vzdělávání poskytována v oblasti řemesel, obchodu a služeb (celkem zhruba polovina všech učňovských příležitostí). Dále jsou učňovská místa nabízena v sektoru průmyslu nebo rekreace.

²⁷ 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.

²⁸ Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy. Rakouský vzdělávací systém. Wien, 2008.

²⁹ BMBFJ, 2013. <http://www.en.bmwfj.gv.at/Vocationaltraining/Seiten/default.aspx>.

Možnosti dalšího vzdělávání

Po úspěšném složení učňovské zkoušky mají absolventi různé možnosti další profesní přípravy (např. mistrovské zkoušky v příslušných řemeslech nebo přístup k vyššímu stupni vzdělání prostřednictvím zkoušky (*Berufsreifeprüfung*)).

Pro mnohé absolventy je učňovská zkouška základem k zahájení vlastního podnikání. Podle IBW má téměř 40 % manažerů v obchodní sféře učňovské zkoušky.

2.2.3. Profesní příprava ve firmě

Firemní část učební přípravy zaujímá cca 80 % času profesní přípravy učňů a odpovídá za ni federální Ministerstvo ekonomiky, rodiny a mládeže (*Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, BMWFJ*). Učeň je přitom zapojen do procesů výroby nebo poskytování služeb a osvojuje si nezbytné dovednosti v podmínkách blízkých reálnému pracovnímu životu.

Firemní profesní příprava je z velké části hrazena samotnými firmami. Učňům je jejich zaměstnavateli vypláceno kapesné, jehož výše je pro každou profesi dohadována v rámci kolektivního vyjednávání pro sektor nebo konkrétní firmu.

Počáteční profesní přípravu ve firmě připravuje a realizuje **trenér**. Trenér musí disponovat příslušnou odbornou a dále vzdělávací kvalifikací, které lze získat v kurzu k získání zkoušky pro firemní trenéry nebo ve 40hodinovém kurzu pro firemní trenéry s profesně specifickým pohovorem.

Hlavní rysy firemní profesní přípravy

- probíhá v reálných pracovních podmínkách; učeň si osvojuje požadované odborné dovednosti a znalosti, jak jsou popsány v profilu povolání pro příslušný učební obor, a to s využitím nejmodernějších technologií. Bezprostředně po dokončení učení je absolvent připraven vykonávat odbornou práci jako kvalifikovaný pracovník;
- většina učebních aktivit je produktivního charakteru; to umožňuje snižovat náklady a zvyšuje motivaci učně se vzdělávat;
- pro menší firmy, které nejsou schopny poskytnout podmínky pro učení v celém rozsahu, existuje možnost nabídnout komplementární praktické učení formou vytvoření učebních aliancí, které tuto podmínku naplňují. V některých sektorech ekonomiky byly založeny tzv. „nadpodniková učební centra“.

2.2.3.1. Důvody, proč firmy nabízí učební místa

Zhruba 80 % všech mladých lidí v Rakousku volí cestu odborného vzdělávání, přičemž cca polovina z nich volí některý z učebních oborů. Orientačně 40 tisíc rakouských firem nabízí těmto mladým lidem učební místa. Tyto údaje dokladují důležitost odborného vzdělávání v Rakousku a jsou zároveň dokladem toho, že odborná příprava kvalifikované pracovní síly má rovněž ekonomický smysl a že snižuje riziko nezaměstnanosti mladých lidí.

Firmy poskytují učební místa na bázi dobrovolnosti a na své vlastní náklady v neposlední řadě z toho důvodu, že se jedná podle jejich názoru o nejlepší způsob řešení jejich potřeb kvalifikované pracovní síly. Proto je profesní příprava ve firmách zásadní investicí do budoucna – **protože dnešní učni jsou zítřejšími kvalifikovanými pracovníky**³⁰.

Po dokončení učební přípravy a navazujícím období zaměstnání ve firmě, která učební místo poskytovala, je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda s absolventem prodlouží pracovní smlouvu; obdobně je na rozhodnutí absolventa, zda v zaměstnání u poskytovatele nadále zůstane. Proto bude investice do poskytování učebních míst vždy úzce spojena s možností ztráty jimi vyučených pracovníků ve prospěch jiných firem, včetně těch, které učební místa nenabízí.

Naopak i firma, která nabízí učební místa, může přijímat zaměstnance vyučené u jiných firem. Tato fluktuace je důležitým rysem liberálního systému odborného vzdělávání a dokazuje, že nabídka profesní přípravy poskytovaná za účelem zajištění kvalifikované pracovní síly v budoucnu, není v Rakousku vnímána pouze z pohledu jedné konkrétní firmy, ale obecně jako demonstrace zájmu a investice do všech sektorů rakouské ekonomiky.

2.2.3.2. Regulativy a role sociálních partnerů

Pro každý uznávaný obor profesní přípravy existuje učební řád (*Ausbildungsordnung*), který je platný v rámci celého Rakouska a zahrnuje firemní kurikulum nebo profesní profil (*Berufsbild*). Jedná se o typ kurikula pro tu část profesní přípravy, která se odehrává v prostředí firem a popisuje minimum odborných znalostí a dovedností, které si mají učni osvojit během firemní profesní přípravy.

Kompetenční profil nebo popis aktivit (*Berufsprofil*), který je rovněž součástí učebního regulativu, formuluje v intencích výstupů vzdělávání kompetence, které má mít učeň osvojeny na konci učební přípravy.

³⁰ Federal Ministry of Economy, Family and Youth. *Apprenticeship – Dual Vocational Education and Training in Austria – Modern Training with the Future*. 2010.

Sociální partneři jsou v zásadě odpovědní za přijímání rozhodnutí o tom, na čem jsou postaveny učební kurikula a kompetenční profily učebních oborů, a rozhodují o struktuře a obsahu profesní přípravy. Formou zapojení sociálních partnerů do těchto procesů jsou **poradní sbory**.

2.2.3.3. Závěrečná zkouška

Na závěr učební přípravy probíhá závěrečná zkouška (*Lehrabschlussprüfung*, LAP), jejímž cílem je ověřit, zda zkoušený je schopen správně vykonávat aktivity nezbytné pro výkon dané profese. Zkouška se skládá z teoretické a praktické části. Od teoretické části může být upuštěno, pokud zkoušený prokáže úspěšné dokončení posledního ročníku profesní školy.

Zkušební komisi tvoří zástupci zaměstnavatele a zaměstnanců. Příslušnou kvalifikaci lze také získat cestou tzv. mimořádného přijetí. Pro tyto případy se jako kreditní náhrada standardní učební přípravy připouští relevantní období profesní praxe nebo absolvování relevantních kurzů.

Absolventi profesní přípravy nejsou povinni k závěrečné zkoušce přistoupit. Nicméně pouze absolventi závěrečné zkoušky se mohou nazývat „kvalifikovaní pracovníci“ a rovněž získávají výhodnější podmínky v rámci kolektivního vyjednávání.

2.2.3.4. Požadavky na učební firmy

Zaměstnavatelé, kteří chtějí přijímat učně, jsou povinni vyplnit žádost o posouzení vhodnosti k poskytování profesní přípravy (tzv. „žádost o prohlášení“) a předat ji Federálnímu úřadu pro učňovství při federální Hospodářské komoře. Místní odpovědnost spadá k regionálnímu Úřadu pro učňovství v zemi, kde žadatelská firma sídlí.

Místní Úřad pro učňovství je ve spolupráci s Komořou práce ze zákona povinen ověřit, zda žadatel splňuje požadavky na učební přípravu. V případě pozitivního výsledku obdrží společnost „Prohlášení“, které certifikuje firmu k náboru učňů.

Splnění zákonných podmínek

Společnost musí být oprávněna dle rakouského Zákona o regulaci obchodu a průmyslu (Obchodní zákoník) k aktivitám v oblastech, v nichž mají být učni připravováni.

Učni však nemusí být připravováni jen obchodními a řemeslnými společnostmi, nýbrž i členy svobodných profesí jako farmaceuty, architektky, právníky atp., a dále asociacemi, administrativními úřady a jinými právníckými osobami.

Splnění korporátních podmínek

Firma musí být vybavena a řízena způsobem, který umožňuje poskytnout učňům všechny znalosti a dovednosti zpracované v profilu profese. Firmy, které nejsou schopny nabídnout přípravu v celém potřebném rozsahu, mají možnost připravovat učně v rámci učebních aliancí.

Velikost firmy není z hlediska možnosti poskytování učebních míst rozhodující. Každý podnikatel – včetně OSVČ – může učně připravovat, pokud je garantováno, že je učení poskytováno adekvátně.

Dále musí být ve firmě k dispozici potřebné množství odborně a vzdělavatelsky kvalifikovaných trenérů.

2.2.3.5. Učební aliance a nadpodniková profesní příprava

Učební aliance

Poskytování učebních míst je umožněno i firmám, které nejsou schopny v plném rozsahu zajistit výuku všech odborných dovedností a znalostí vyžadovaných příslušným učebním oborem, a to v rámci tzv. učebních aliancí.

Pro tyto případy se aplikují příslušná ustanovení Zákona o odborném vzdělávání (*Berufsausbildungsgesetz*, BAG) týkající se **povinných učebních aliancí**: je přípustné poskytovat profesní přípravu, pokud doplňující části učení (ty, které nelze poskytnout v mateřské učební firmě) je učni poskytnuto u jiné firmy nebo u vzdělávací instituce, která je pro tyto účely vybavena. Většina dovedností a znalostí však musí být učni osvojena v „mateřské“ učební firmě.

Součástí učební smlouvy (kontraktu) nebo jejího dodatku je v takovém případě dohoda o poskytování učební přípravy mimo smluvní učební firmu (uvádí se, které části učební přípravy se poskytují mimo učební firmu a uvádí se do aliance zapojené firmy a instituce).

Vedle povinných aliancí mohou vznikat i dobrovolné učební aliance. Jejich smyslem je poskytnout učňům speciální odborné dovednosti a znalosti, které jdou nad rámec požadavků stanovených v profilu profese (může se jednat např. o specializované počítačové programy, cizí jazyky, měkké kompetence atp.).

V některých rakouských zemích byly založeny **institucionalizované učební aliance** (jako je např. FAV OÖ – Vrchní rakouská korporátní učební aliance), které poskytují firmám podporu a informace o případných aliančních partnerech a vzdělávacích institucích a zajišťují koordinaci různých opatření ve věci učebních aliancí³¹.

³¹ Federal Ministry of Economy, Family and Youth. *Apprenticeship – Dual Vocational Education and Training in Austria – Modern Training with the Future*. 2010.

Tabulka č. 12 Formy učebních aliancí

Povinné učební aliance	Dobrovolné učební aliance
V případě, kdy firmy nejsou schopny zajistit celý rozsah učební přípravy samy.	Poskytování doplňujících znalostí a dovedností nad rámec profilu profese.

Možné formy organizace

- vzájemná výměna učňů mezi dvěma nebo více firmami;
- jednostranné vysílání k jedné nebo více spolupracujícím firmám nebo do jejich učebních dílen (zpravidla oproti platbě);
- účast na kurzech nebo vzdělávacích programech ve vzdělávacích institucích, za účastnický poplatek.

Nadpodniková profesní příprava

Mladí lidé, kterým se nepovede nalézt učební místo ve firmě, mají možnost absolvovat učení v rámci tzv. nadpodnikové profesní přípravy (*überbetriebliche Ausbildung*, ÜBA).

ÜBA jsou od roku 2008 zakomponovány do systému odborného vzdělávání v Rakousku jako jeho ekvivalentní prvek, a to jako součást balíčku opatření pro zaměstnanost mladých, připraveného sociálními partnery a federální vládou. Coby záruka profesní přípravy všem do 18 let' garantuje toto opatření učební místo všem absolventům povinné školní docházky, kteří nemají studijní příležitost na škole nebo nemohou najít učební místo ve firmě. Rakouský úřad práce (*Arbeitsmarktservice*, AMS) financuje pro tyto případy učňovskou přípravu v učňovských centrech (dílnách).

Školní část profesní přípravy probíhá standardně v profesní škole. Uční vzdělávající se v rámci ÜBA rovněž ukončují profesní přípravu zkouškou LAP.

Cesty k získání učebního místa

Pro mladé lidi, usilující o nalezení učebního místa, není vždy jednoduché se v nabídce učebních oborů jednat vyznat a jednak odpovídající nabídku nalézt.

Na jejich podporu existuje několik nástrojů:

- v principu je umisťování do učebních míst v duálním systému řízeno prostřednictvím kariérového poradenství v rámci rakouských veřejných služeb zaměstnanosti - úřadu práce, AMS. Nicméně ne všechny firmy nahlašují na AMS své nabídky učebních míst,

- další pomoc při vyhledávání učebních míst a také všeobecné informace o učební přípravě poskytují Úřady pro učňovství při regionálních Hospodářských komorách, které rovněž působí jako prvoinstanční odpovědné orgány ve věcech profesní přípravy,
- společně s rakouskou federální Hospodářskou komorou připravil AMS on-line portál na výměnu nabídek učebních míst (www.ams.at/lehrstellen), který mladým lidem umožňuje efektivně vyhledávat potenciální učební zaměstnavatele,
- úřady pro vzdělávací a kariérní poradenství při Hospodářských komorách nabízí mladým lidem širokou paletu možností. Nástroj kariérního poradenství BIC (www.bic.at) slouží jako moderní komunikační platforma, která podporuje mladé lidi při rozhodování o budoucí profesi a poskytuje obsáhlé informace při vyhledávání vhodné profese.

Poradci pro učňovství

Poradci pro učňovství působí v mnoha sektorech ekonomiky, poskytují sektorově specifické poradenství učebním firmám v záležitostech učňovství. Úzce spolupracují s Regionálními poradními sbory ve věcech učňovství.

Zabývají se především dvěma oblastmi:

- poradenství autorizovaným firemním trenérům při tvorbě a správném nastavení individuálních učebních programů,
- podpora spolupráce mezi učebními firmami a profesními školami.

Formy kooperace mezi učební firmou a profesní školou

Zástupci učební firmy a profesní školy spolu často komunikují při řešení praktických aspektů profesní přípravy učňů. Komunikace probíhá mezi firemními trenéry a učiteli profesních škol zejména při projednávání průběhu učební přípravy učňů (individuální výkony, chování).

Učitelé profesních škol se pravidelně setkávají se specialisty z daných sektorů za účelem výměny informací souvisejících s příslušnou odborností.

Firmy také nabízejí možnosti profesních stáží pro pedagogy za účelem seznámení se s vývojem sektoru a samotné firmy³².

³² http://www.en.bmwfj.gv.at/Vocationaltraining/Apprenticeshipsandvocationaltraining/Documents/FAQ_Lehre_EN.pdf.

2.2.4. Profesní škola

Vedle profesní přípravy ve firmě je učeň v rámci duálního systému povinen navštěvovat i profesní (učební) školu. Profesní škola má za úkol poskytnout zásadní teoretické znalosti odborně spjaté s příslušnou profesí, podpořit a komplementárně doplnit firemní přípravu a rozšířit obecné vzdělání.

Vzdělávání v profesní škole je zaměřeno na dvě oblasti:

- profesně zaměřené instrukce (65 % výuky),
- předměty všeobecného vzdělání (35 % výuky).

Profesní školy jsou vybudovány s ohledem na individuální učební obory. Učeň je povinen do profesní školy docházet, spadá přitom k profesní škole v regionu (zemi), v němž působí učňova firma. Třídy se vytváří podle individuálních učebních oborů a v některých případech podle skupin příbuzných učebních oborů.

Formy výuky v profesních školách:

- pravidelně po celý rok (např. 1 celý den nebo 2 půldny během týdne),
- blokově (např. 8 týdnů v celku),
- sezónně (v bloku v určité části roku).

Různé formy organizace výuky jsou výsledkem konzultací mezi podnikatelskou sférou a institucemi odpovědnými za školní vzdělávání a berou přitom v úvahu individuální ekonomické a regionální potřeby sektoru.

Požadavky na učitele profesních škol

Učitelé profesních škol musí být, v závislosti na předmětech, které učí, vybaveni následujícími kvalifikacemi:

Odborně odpovídajícím certifikátem sekundárního vzdělání (a diplomem o odborném vzdělání) a dále alespoň tříletou praxí v oboru nebo kvalifikací mistra v příslušném oboru nebo ekvivalentní kvalifikací stejně jako kvalifikací opravňující ke vstupu na vysoké školy. Studenti, kteří mají méně než 120 ECTS kreditů, jsou povinni prokázat se kvalifikací opravňující ke vstupu na univerzitu (např. *Reifeprüfung*, *Berufsreifeprüfung* nebo zkoušku opravňující ke vstupu do vyššího vzdělávání).

Pedagogické vzdělání získávají na pedagogických fakultách ve formě 3letých bakalářských studijních programů. První a druhý semestr, stejně jako pátý a šestý semestr, se studují dálkově. Třetí a čtvrtý semestr probíhají formou denního studia. Absolventi získávají titul Bakalář vzdělávání (BEd).

Regulativy

Kurikula pro profesní školy se připravují na základě vzdělávacích regulativů příslušných učebních oborů; tento úkol přísluší federálnímu Ministerstvu školství, umění a kultury (*Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur*, BMUKK).

Financování učebních škol

Regiony financují provoz profesních škol (platy učitelů, vybavení škol). Z federálního rozpočtu se regionům refunduje 50 % nákladů na pedagogy.

2.2.5. Integrační odborné vzdělávání

V roce 2003 bylo prostřednictvím novelizace Zákona o odborném vzdělávání představeno integrační odborné vzdělávání (*Integrative Berufsausbildung*, IBA), které je zaměřeno na různorodou skupinu osob, usilujících o absolvování duální profesní přípravy. Je nabízeno osobám se zvýšenou potřebou pedagogické podpory na konci povinné školní docházky, osobám bez kvalifikace, hendikepovaným a těm, kteří nejsou schopni absolvovat duální vzdělávání bez speciální péče.

IBA se nabízí ve dvou základních variantách: za prvé se jedná o možnost prodloužení délky učení o jeden, maximálně o dva roky. Za druhé se jedná o vynechání určitých částí profesní přípravy a tedy o možnost získání dílčí kvalifikace. Délka učení je v těchto případech 1-3 roky, v závislosti na konkrétním oboru.

Mladí lidé využívající varianty prodloužení profesní přípravy jsou povinni docházet do profesní školy. I v případě krácení profesní přípravy (částečná kvalifikace) dochází uční do profesní školy v závislosti na konkrétních cílech profesní přípravy.

Podle údajů IBW bylo v roce 2008 do integračního odborného vzdělávání zapojeno cca 2,5 % všech učňů, přičemž z 65 % využívají možnosti prodloužení vzdělávání a z 35 % dílčích kvalifikací.

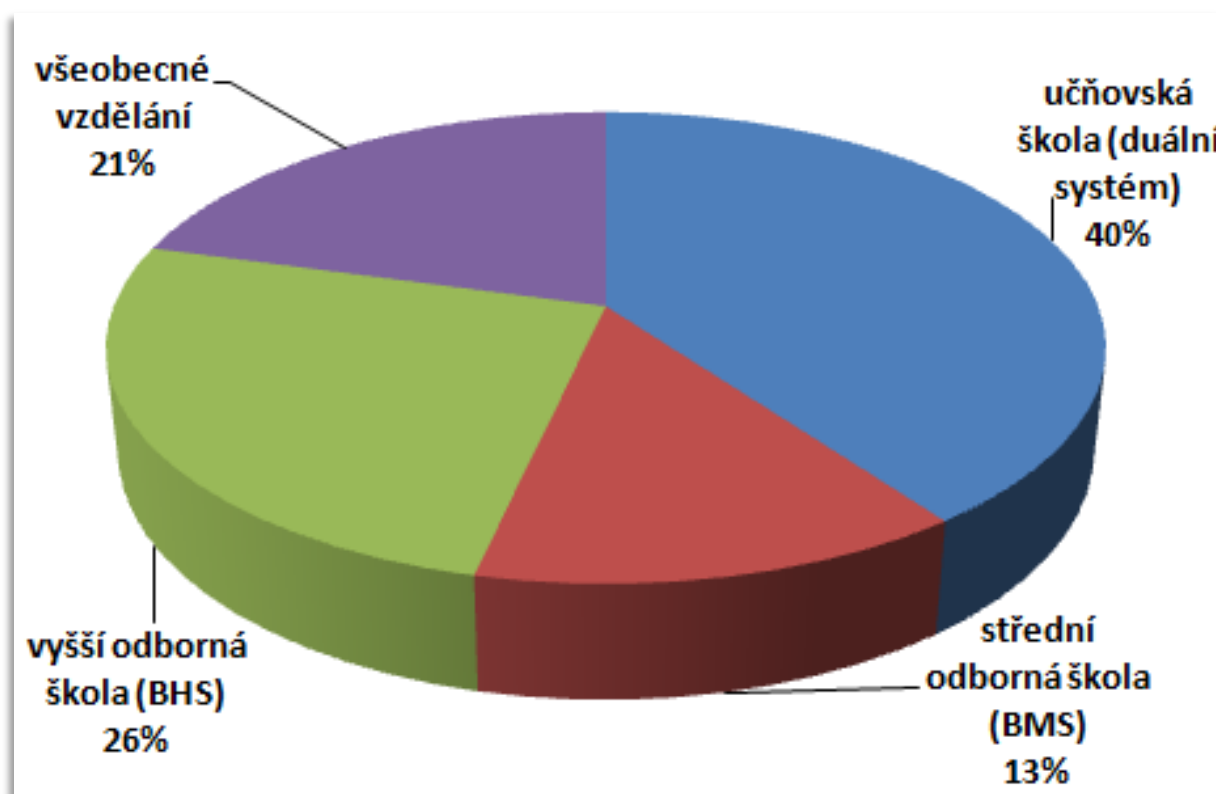
V rámci IBA je učňům k dispozici asistence k profesní přípravě (*Berufsausbildungsassistenz*), jejímž účelem je poradenství a podpora učebním firmám i učňům v přípravné fázi a během profesní přípravy. V případě prodloužení profesní přípravy je učení zakončeno zkouškou LAP. V případě částečné kvalifikace je při zkoušce ověřována úroveň znalostí a dovedností, osvojených během posledních 12 týdnů učení. Úroveň znalostí a dovedností je ověřena příslušnými odborníky a členem asistence k profesní přípravě.

2.2.6. Klíčová aktuální data o duálním systému

Diverzifikovaná nabídka odborného vzdělávání ukazuje na důležitost odborného vzdělávání v Rakousku. Dalším indikátorem důležitosti odborného vzdělávání je jeho vysoká atraktivita, vyjádřená vysokým podílem osob, pro které je odborné vzdělání kariérní volbou.

Kolem 80 % mladých lidí v desátém roce školní přípravy si volí odborné vzdělání. Polovina z této skupiny volí učební obory (v rámci duálního systému odborné přípravy), zbytek volí jiné typy odborné přípravy.

Graf č. 13 Podíl studentů v 10. roce vzdělávání v členění podle vzdělávacích programů, školní rok 2010/2011



Zdroj: CEDEFOP, 2013.

Dále uvedená klíčová data o učňovském školství jsou čerpána ze statistické ročenky WKO 2013.³³

V roce 2012 (údaj platný k 31. prosinci) bylo do učení zapojeno 125 228 osob. Tento počet je víceméně konstantní od roku 2000, nicméně v roce 1980 se počet učňů pohyboval na úrovni 194 089.

³³ http://wko.at/statistik/jahrbuch/2013_c16.pdf.

Tabulka č. 13 Počet učňů v letech 1980 – 2012

rok	1980	1990	2000	2005	2010	2011	2012
Rakousko	194 089	145 516	126 600	122 379	129 899	128 078	125 228

Zdaleka největším sektorem, v němž jsou uzavírány učňovské smlouvy, jsou řemesla a živnosti (více než polovina učení spadajících pod gesci Hospodářské komory, s počtem 54 392 v roce 2012). S odstupem následuje sektor průmyslu, zhruba stejně velký sektor obchodu a dále skupina učňovských oborů mimo členskou základnu Komory (např. právníci, veřejné instituce atp.).

Tabulka č. 14 Počet učňů v letech 1980 – 2012 v členění podle sektorů

Sekce	2001	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Řemesla a živnosti	63 384	59 268	61 859	59 788	57 328	56 077	54 392
Průmysl	14 905	15 355	17 141	16 654	16 352	16 273	16 056
Obchod	19 105	18 490	19 913	19 034	18 688	18 914	18 804
Bankovníctví, Pojišťovnictví	897	942	1 144	1 198	1 250	1 307	1 333
Doprava a logistika	2 296	2 042	2 488	2 590	2 724	2 791	2 801
Turismus a volný čas	12 974	14 441	14 495	13 546	12 552	11 840	11 304
Informace a konzultace	2 833	2 545	3 161	2 973	2 868	2 809	2 745
VŠECHNY SEKTORY	116 394	113 083	120 201	115 783	111 762	110 011	107 435
Mimo Komoru	7 368	9 295	11 679	15 983	18 137	18 067	17 793

Sekce	2001	2005	2008	2009	2010	2011	2012
CELKEM	123 762	122 378	131 880	131 676	129 899	128 078	125 228

Podíl učňů v dané věkové skupině se od devadesátých let 20. století pohybuje kolem 40 %, v letech 1970 až 1990 se pohyboval mírně nad úrovní 45 %.

Tabulka č. 15 Počet učňů prvního ročníku a demografický vývoj

rok	Počet 15letých	Počet učňů 1. ročníku	podíl
1970	103 177	45 454	44,1
1975	122 640	56 144	45,8
1980	130 963	61 795	47,2
1985	116 548	52 781	45,3
1990	94 375	44 845	47,5
1995	92 640	37 343	40,3
1996	96 753	37 079	38,3
1997	98 350	40 175	40,8
1998	96 810	39 052	40,3
1999	95 223	38 427	40,4
2000	94 577	38 518	40,7
2001	94 013	37 371	39,8
2002	93 927	36 128	38,5
2003	95 829	35 454	37,0
2004	96 982	35 944	37,1

rok	Počet 15letých	Počet učňů 1. ročníku	podíl
2005	97 547	38 552	39,5
2006	99 509	39 400	39,6
2007	100 434	41 176	41,0
2008	99 720	40 265	40,4
2009	97 890	39 605	40,5
2010	94 760	39 761	42,0
2011	93 624	39 467	42,2
2012	92 400	38 211	41,4

Další tabulka uvádí přehled nejčastěji obsazovaných učebních oborů v roce 2012, v rozčlenění na dívky a chlapce.

Tabulka č. 16 Deset nejčastějších oborů v roce 2012

DÍVKY		CHLAPCI	
obor	počet	obor	počet
Maloobchodní prodej	10 964	Technik kovovýroby	11 212
Úřední referent	5 273	Elektrotechnik	8 852
Kadeřník (stylista)	4 424	Technik motorových vozidel	7 837
Restaurační specialista	1 659	Technolog instalací a staveb	4 897
Kuchař	1 600	Maloobchodní prodej	4 887
Expert gastronomie	1 204	Truhlář	3 639
Hotelový referent	1 190	Kuchař	3 055

DÍVKY		CHLAPCI	
obor	počet	obor	počet
Asistent farmaceutického prodeje	1 164	Zedník	2 967
Referent administrativy	1 049	Malíř	1 912
Velkoobchodní prodej	783	Mechatronik	1 662
CELKEM TOP-10	29 310	CELKEM TOP-10	50 920
DÍVKY CELKEM	43 134	CHLAPCI CELKEM	82 094

Podle zprávy IBW Research brief³⁴ v posledních letech dochází k pozvolnému **poklesu počtu firem nabízejících učební místa**. Zatímco zhruba od počátku 90. let minulého století až do začátku ekonomické krize se počet učebních firem pohyboval kolem 40 000, počínaje rokem 2009 se jejich počet snižuje každoročně zhruba o 1 000. Za příčiny se pokládají jednak dopady ekonomické krize na podniky, jednak demografický vývoj – postupný úbytek 15letých potenciálních učňů. Pro firmy je stále obtížnější najít vhodné uchazeče o učňovská místa, kteří by měli základní předpoklady (aritmetika, jazyk). V kombinaci se stále rostoucími nároky kladenými na výkon profese a technologickým vývojem je deficit základních kompetencí stále markantnější. Ke konci roku 2011 nabízelo učební místa celkem 35 084 podniků.

2.2.7. Řízení a odpovědnosti v systému odborného vzdělávání

Obsah učení je pro každý učební obor specifikován v učebním regulativu (pro učení ve firmě) a v kurikulu (pro vzdělávání v profesní škole).

Firemní učební kurikulum (*Berufsbild*) je přijímáno v rámci učebního regulativu federálního Ministerstva ekonomiky, rodiny a mládeže. Podněty k úpravám stávajících nebo vzniku nových učebních oborů přichází většinou od firem nebo sociálních partnerů. Náměty dále vznáší **Federální poradní sbor pro záležitosti učňovství** (*Bundesberufsausbildungsbeirat*, BABB). BABB je orgán skládající se ze zástupců sociálních partnerů, který působí jako poradní orgán Ministerstva ekonomiky v záležitostech učňovství. Dalším úkolem BABB je připravovat názory expertů na návrhy reforem.

³⁴Dornmayr, H., Nowak, S. *Austrian Apprenticeship Training in Figures 2012*. IBW Research Brief 77/říjen 2012 http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1349938321_ibw_research_brief_nr_77_en.pdf.

Konkrétní podobu firemních kurikul a tedy jejich orientaci k naplnění kvalifikačních požadavků, mají na starosti podvýbory BABB nebo vzdělávací výzkumné instituty sociálních partnerů: na straně zaměstnavatelů to je IBW (*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft*), na straně odborů se jedná o ÖIBF (*Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung*).

Rámcová kurikula pro profesní školy se připravují analogicky.

Tabulka č. 17 Rozdělení odpovědnosti za učňovství podle úrovně

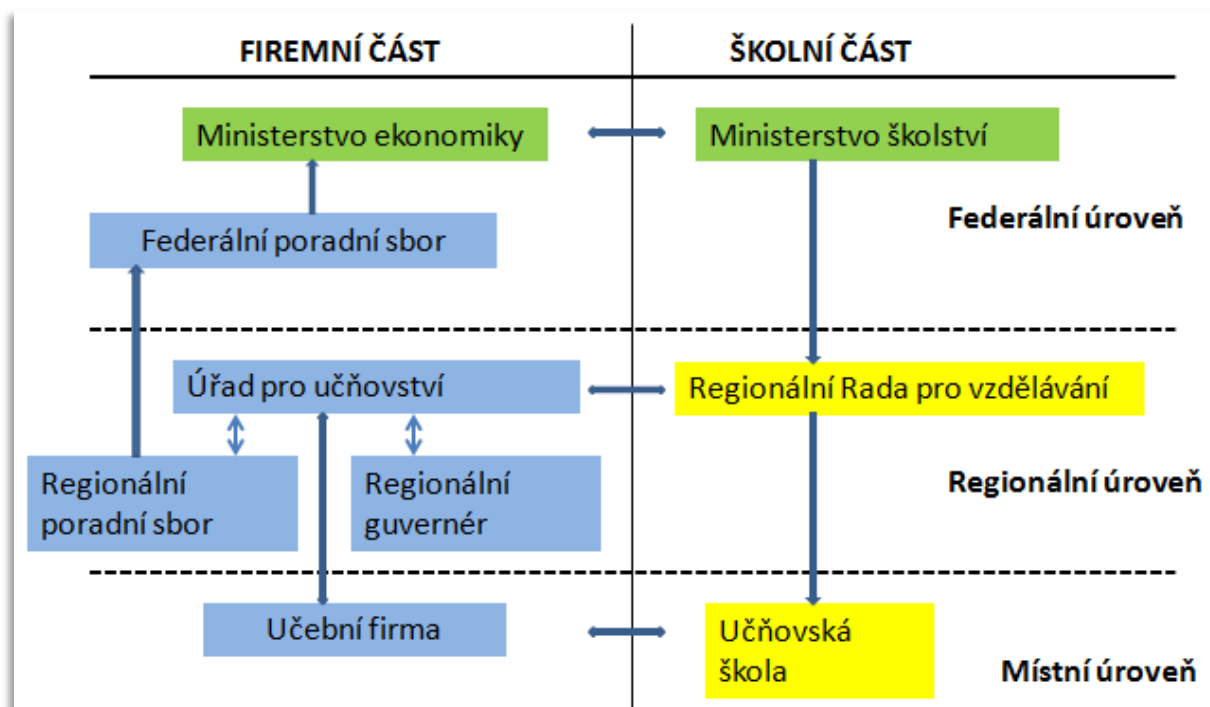
Federální úroveň	
Federální ministerstvo ekonomiky, rodiny a mládeže (BMWFJ) Federální poradní sbor pro záležitosti učňovství (BBAB)	Odpovědnost za firemní část učební přípravy. Zákon o odborném vzdělávání (BAG). Regulativy jednotlivých učebních oborů.
	Zřízen Ministerstvem ekonomiky, členové dle návrhů soc. partnerů (federální Hosp. komora, Komora práce). Učitelé z profesních škol jsou kooptováni členové s poradním hlasem Sbor předkládá expertní názory pro Min. ekonomiky (např. na restrukturalizaci oborů).
Federální ministerstvo školství, umění a kultury BMUKK)	Odpovědnost za školní část učební přípravy. Zákon o organizaci škol. Rámcové kurikulum pro profesní (učební) školu. 50 % nákladů na pedagogy profesních škol.
Regionální úroveň	
Úřad pro učňovství	Prvoinstanční učňovský orgán při Hospodářské komoře. Prověřování možných učebních firem. Odpovědnost za prověření učebních kontraktů a za příslušné záznamy. Poradenství učňům a učebními firmám. Spolupráce při poradenství s Úřadem na ochranu učňů a minorit regionálních Komor práce.

Federální úroveň	
Spolkové země	Jmenování předsedy zkušebních komisí u závěrečných učňovských zkoušek dle návrhu regionálního poradního sboru.
	Organizace závěrečných učňovských zkoušek a veřejných grantů podpory učňovství ve firmách.
	Odpovědnost za výstavbu a vybavení profesních škol.
	50 % nákladů na pedagogy profesních škol.
	Druhoinstanční učňovský orgán.
Regionální guvernér	Rozhodování při odvoláních ve věcech učňovské přípravy (např. odnětí autorizace učebními firmám, učební kontrakty v rozporu se zákonem).
	Jmenování členů Regionálního poradního sboru.
Regionální poradní sbor ve věcech učňovství	Tvoření zástupců sociálních partnerů, v každé spolkové zemi.
	Poskytování konzultačních služeb ve všech záležitostech spojených s učňovstvím.
Regionální rada pro vzdělávání/ regionální školní inspektoři	Odpovědnost za zpracování expertních zpráv, návrhů a doporučení v učňovství v dané zemi.
	Implementace rámcového kurikula pro profesní (učňovské) školy pro každý učební obor.
Místní úroveň	Supervize škol ve vzdělávacích a technických záležitostech.
	Autorizovaní trenéři – odpovídají za firemní část učební přípravy.
Učební firmy	Trenéři – podílí se na zajišťování firemní učební přípravy, asistují autorizovanému trenérovi.
	Poradci pro učňovství – působí v mnoha sektorech ekonomiky, poskytují sektorově specifické poradenství učebními firmám v záležitostech učňovství.
Profesní (učební) školy	Integrovaní součástí ekonomiky v daném regionu.

Federální úroveň

Přímý kontakt škol s učebními firmami v regionu je klíčová podmínka optimálního naplnění vzdělávacích úkolů škol.

Obrázek č. 7 Rozdělení odpovědností v řízení systému učňovství



Zdroj: IBW

2.2.8. Proces modernizace učebních oborů a struktura učebních oborů

Průběžná modernizace obsahu učebních regulativů je zásadní pro to, aby byly naplněny požadavky na moderní profesní profily. Požadavek na vznik nového učebního oboru je zpravidla předkládán sociálními partnery. Důležitou roli hrají i aspekty mezinárodního vývoje a vzdělávacích programů.

V každém případě jsou vždy v popředí odborné a praktické požadavky daného sektoru. Obsah učebních regulativů je zpracováván Federálním poradním sborem pro otázky učňovství nebo Ministerstvem ekonomiky. V této činnosti jim napomáhá institut IBW (*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft*). Práce vychází z příslušných šetření a výzkumných projektů.

Znalosti a dovednosti požadované v daném učebním oboru a specifikované v obsahu učebních regulativů jsou vždy výsledkem požadavků trhu práce. V tomto smyslu je zásadním požadavkem schopnost vykonávat danou

profesi v praxi. Cílem učení je připravit učně tak, aby ihned po dokončení učení byl schopen působit jako kvalifikovaný pracovník.

Při specifikaci obsahu učení, např. jednotlivých aspektů profesního profilu, je třeba vždy vzít na vědomí, že požadavky na kvalifikaci a dovednosti se průběžně mění. Proto jsou různé aspekty profesního profilu definovány dynamicky a nikoliv staticky, aby učení mohlo být snadno uzpůsobováno novému vývoji.

2.2.8.1. Fáze tvorby učebního oboru

Příprava

- identifikace nezbytných pracovních a specifických podmínek a předpokladů (např. z důvodu vzniku nové oblasti povolání nebo nutnosti změn ve stávajícím oboru) pro vytvoření nového nebo revizi stávajícího učebního oboru z iniciativy Ministerstva ekonomiky, sociálních partnerů nebo zástupců zaměstnavatelů,
- vyjasnění klíčových parametrů a základního rámce Ministerstvem ekonomiky a sociálními partnery,
- zpracování evropských a mezinárodních změn a rozhodnutí přijatých v jiných zemích.

Zpracování učebního řádu a rámcového kurikula

- příprava návrhu učebního regulativu,
- diskuse expertů na úrovni Federálního poradního sboru pro učňovství,
- předložení expertních doporučení Federálního poradního sboru pro učňovství na Ministerstvo ekonomiky,
- ustavení expertní skupiny složené ze zástupců profesních škol a sociálních partnerů pod vedením Ministerstva školství s cílem vyvinout rámcové kurikulum v souladu s učebním regulativem,
- příprava návrhu kurikula pro vzdělávání v učební škole.

Vydání učebních regulativů

- zapojení všech zainteresovaných stran do konzultací a dohledu nad procesem,
- vyhodnocení předložených návrhů a komentářů,
- vydání učebních regulativů pro firemní část učení Ministerstvem ekonomiky,
- vydání rámcového kurikula pro školní část učení Ministerstvem školství.

Návazná opatření

- zpracování podpůrných manuálů a materiálů profesními organizacemi zaměstnavatelů, s podporou odborů nebo institutů pro problematiku odborného vzdělávání, zaměřenou na učební firmy,

- poskytování informací učebním firmám Úřady pro učňovství,
- vzdělávání firemních trenérů a učitelů profesních (učebních) škol,
- vzdělávání členů zkušebních komisí závěrečných zkoušek,
- průběžné vyhodnocování.

2.2.8.2. Struktura učení a učňovských míst, modularizace

Organizace učení

- individuální učení,
- speciálně zaměřené/skupinové učení,
- modulární učení.

Alternativy učení

- různé stupně náročnosti:
 - praktické učební obory,
 - vysoce odborné učební obory,
 - „normální“ obory.
- různé kvalifikace:
 - integrační profesní příprava,
 - učení a zkouška opravňují ke vstupu na vyšší stupeň škol (vertikální prostupnost).

Modularizace

Zákon o odborném vzdělávání (BAG) od roku 2006 umožnil modularizaci učebních oborů, s cílem zvýšit atraktivitu učňovského vzdělávání.

V modulárních učebních oborech se učení skládá ze tří modulů:

1) Základní modul

Zpravidla dvouletý, výjimečně jednoletý modul, v němž si učeň osvojuje základní aktivity modulárního oboru.

2) Hlavní modul

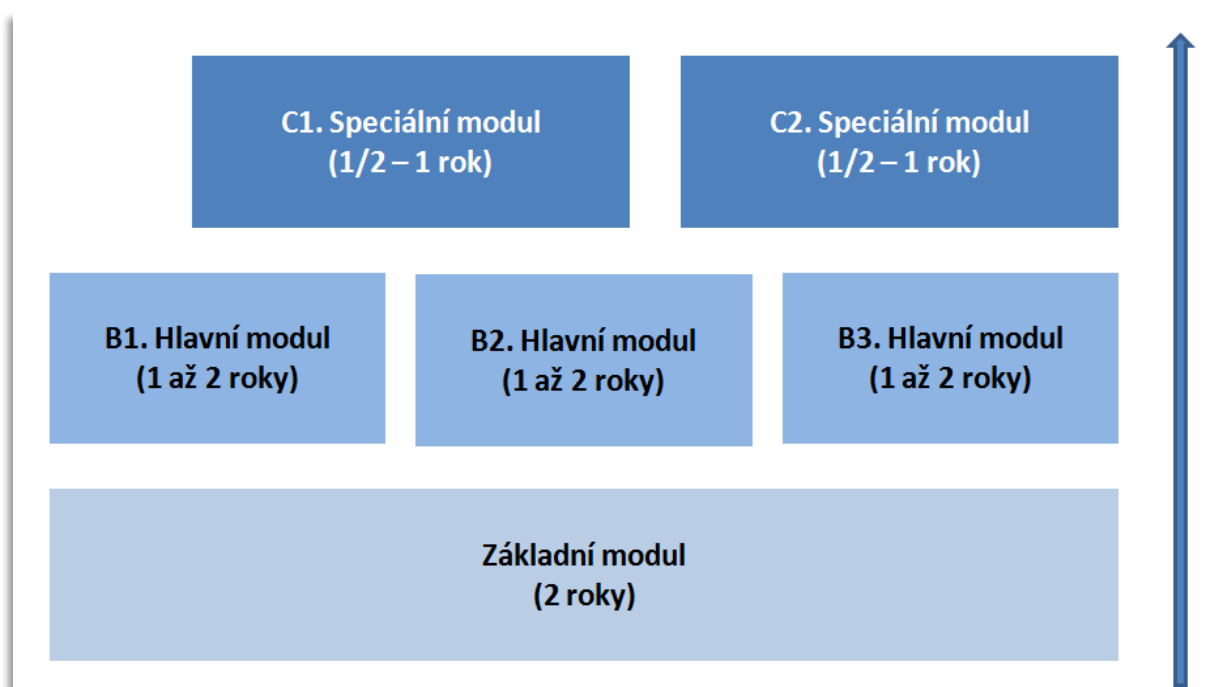
Zpravidla jednoletý, výjimečně dvouletý modul (viz délka základního modulu), jehož náplní je osvojení dovedností a znalostí z oblasti vybrané specializace (např. technologie klimatizace v rámci modulárního oboru „Instalace a technologie staveb“). Délka základního + hlavního modulu je min. 3 roky.

3) Speciální modul

Půlroční až jednoletý modul zaměřený na osvojení znalostí a dovedností nutných pro výkon specializovaných služeb, resp. ve vztahu ke specializovaným produktům či jejich produkci.

Systém umožňuje kombinovat různé moduly. Každý obor, který je zařazen mezi modulární obory, vyžaduje absolvovat základní modul a zvolený hlavní modul. K tomu učeň může být vzdělán v jiném hlavním modulu a jednom či více speciálních modulech. Celková doba učení však nesmí překročit 4 roky. Moduly musí být zvoleny již při uzavření učebního kontraktu – při pozdější změně modulů je rovněž nutné aktualizovat smlouvu.

Obrázek č. 8 Schéma modularizace



Zdroj: BWI

Výhody modularizace:

- větší flexibilita,
- možný širší rozsah aktivit při definování nového oboru,
- možnost definovat nový modul v rámci stávajícího oboru (není nutné hned definovat nový obor, což zpřehledňuje celý systém učebních oborů),
- redukce počtu učebních oborů při zachování jejich diverzity.

V roce 2009 se tehdy existujících 242 učebních oborů členilo na 148 v délce trvání 3 roky, 60 v délce 3 a půl roku, 19 dvouletých oborů, 10 čtyřletých oborů, 4 modulární a 1 v délce trvání 2 a půl roku.

Status absolventa

- závěrečná učňovská zkouška (Praktická zkouška, zkouška z teorie),
- odborně kvalifikovaný pracovník,
- základ pro podnikání v oboru,
- vertikální prostupnost: zkouška *Berufsreifeprüfung* a/nebo praktické učení → přístup k možnostem terciárního vzdělání (univerzity, *Fachhochschule*, školy abiturientských studií – *Kolleg*),
- možnosti dalšího vzdělávání (např. mistrovské zkoušky).

2.2.9. Legislativa

Klíčovým zákonem, řešícím firemní část duálního systému odborného vzdělávání, je **Zákon o odborném vzdělávání** (*Berufsausbildungsgesetz – BAG*)³⁵. Záležitosti učební přípravy v profesních školách jsou obsahem **Zákona o organizaci škol** (*Schulorganisationsgesetz, SchOG*).

Aby firma mohla poskytovat učební přípravu v rámci duálního systému, musí splňovat zákonné podmínky dle rakouského **Zákona o regulaci obchodu a průmyslu** (Obchodní zákoník - *Gewerbeordnung*), tj. být oprávněna k aktivitám v oblastech, v nichž mají být učni připravováni.

2.2.9.1. Povinnosti učebních firem

Učební firmou může být ve smyslu spolkového zákona fyzická osoba, právnická osoba, veřejná obchodní společnost a komanditní společnost.

Podle § 9 Zákona o odborném vzdělávání k povinnostem učebních firem patří:

- zajišťovat realizaci vzdělávání učňů, dbát předpisů,
- využít učně pouze pro takové činnosti, které jsou slučitelné s charakterem odborného vzdělávání,
- učňům nesmí být zadávány nepřiměřeně náročné úkoly,
- informovat rodiče nebo zákonné zástupce nezletilých učňů o důležitých událostech souvisejících s výukou, o případné nemoci učně,
- umožnit návštěvu školy učňům, kteří mají povinnosti vůči škole,

³⁵ <http://www.en.bmwfj.gv.at/Vocationaltraining/Apprenticeshipsandvocationaltraining/Seiten/default.aspx>.

- pokud náklady na ubytování a stravu přesáhnou finanční odměnu učně, je učební firma povinna nahradit učni tento rozdíl,
- uvolnit učně (poskytnout dovolenou) k dokončení učňovské zkoušky a ke složení dílčích zkoušek,
- informovat regionálně příslušnou Komoru práce bez zbytečného odkladu, nejpozději během čtyř týdnů o důležitých skutečnostech souvisejících s konkrétním učebním poměrem (ukončení, změna trenéra...).

2.2.9.2. Zákonné požadavky na firemní trenéry a jejich přípravu

§ 3 definuje **firemního trenéra učební přípravy** (*Der Ausbilder*). Trenéři jsou pověřenými osobami, které splňují zákonem předepsané požadavky a jsou schopni provádět výuku v učební firmě. Pokud v učební firmě působí více trenérů, je určena osoba zodpovědná za koordinaci trenérů – tzv. vedoucí výcviku.

§ 29a definuje zákonné aspekty **trenérské zkoušky** (*Ausbilderprüfung*).

Trenérská zkouška je prováděna ústní formou na praktických příkladech z oblasti firemního učení. Zkoušený má před samotnou zkouškou přiměřený čas na přípravu.

Obsahem zkoušky jsou jednotlivé odpovědnosti trenéra:

- stanovení cílů tréninku v souladu s potřebami daného povolání,
- plán podnikového vzdělávání (tréninku),
- příprava, realizace a kontrola tréninku,
- chování trenéra vůči učni,
- otázky týkající se zákona o odborném vzdělávání, zákona o zaměstnanosti dětí a mládeže (zákon č. 146/1948), předpisů z oblasti ochrany zaměstnanců, dotazy týkající se postavení duálního odborného vzdělávání v systému rakouského odborného vzdělávání.

Středisko pro realizaci mistrovských zkoušek (dále jen středisko) musí minimálně jednou za rok vypsát termín trenérských zkoušek. O termínu musí informovat v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. O termínu stejně jako o úspěšném složení musí být informováno také učební místo a Komora práce. Za složení trenérské zkoušky se platí poplatek. V každé spolkové zemi je jedno takové středisko zřízené Hospodářskou komorou.

§ 29b definuje zákonné požadavky na **zkušební komisi pro trenérské zkoušky** (*Prüfungskommissionen für die Ausbilderprüfung*). Pokud není stanoveno jinak, zřizuje zkušební komisi středisko. Každá komise je složena z předsedy a dvou přísedících. Členové komise musí mít potřebné znalosti z oblasti podnikového vzdělávání (výcviku) a dále nejméně tříletou praxi v oblasti podnikového vzdělávání zakončenou závěrečnou zkouškou podle zákona nebo minimálně šestiletou praxi v oblasti podnikového vzdělávání.

§ 29g stanovuje požadavky na **kurz pro firemní trenéry** (trenérský kurz – *Ausbilderkurs*). Účelem trenérského kurzu je zprostředkování potřebných odborných znalostí a kompetencí k jejich praktické aplikaci ze strany zástupců učebních firem a firemních trenérů. Kurz musí mít minimálně 40 vyučovacích hodin a je zakončen odborným pohovorem, který trvá obvykle 30 – 60 minut. Předpokladem pro vstup do kurzu je svéprávnost a dosažení 18. roku věku uchazeče.

Trenérské kurzy může realizovat Hospodářská komora, Komora pracovníků a zaměstnanců a vzdělávací zařízení, která jsou členy těchto zájmových skupin. Absolventi kurzu získají znalosti a dovednosti z oblasti:

- pedagogiky,
- psychologie,
- metodiky odborného vzdělávání (výcviku),
- plánování odborného výcviku,
- práva.

Kurzy mají zákonem předepsaný obsah. Učební plán je sestaven tak, aby uchazeče připravil na úspěšné složení trenérské zkoušky. Obsah kurzu tedy odpovídá předepsané struktuře trenérské zkoušky podle § 29a, odst. 2, písm. a – e (viz výše).

Trenérská zkouška může být podle informace Hospodářské komory **nahrazena** těmito odbornými (zákonnými) zkouškami:

- notářská zkouška (*Die Notariatsprüfung*),
- odborná zkouška auditorů a daňových poradců (*die Fachprüfung für Wirtschaftsprüfer und Steuerberater*),
- odborná zkouška účetních a daňových poradců (*die Fachprüfung für Buchprüfer und Steuerberater*),
- odborná zkouška daňových poradců (*die Fachprüfung für Steuerberater*),
- advokátní zkouška (*die Rechtsanwaltsprüfung*),
- zkouška stavebního inženýra (*die Ziviltechnikerprüfung*),
- lékárnická zkouška (*die Prüfung für den Apothekerberuf*),
- podnikatelská zkouška (*die Unternehmerprüfung*),
- mistrovské zkoušky v souladu s ustanoveními zákona o odborné lesnické a zemědělské přípravě, za předpokladu, že absolvent získal odborné a pedagogické kompetence ke vzdělávání učňů (*die Meisterprüfung gemäß den Vorschriften des land- und forstwirtschaftlichen*

Berufsausbildungsgesetzes, sofern der Prüfungsteil über die fachlichen und pädagogischen Fertigkeiten zur Ausbildung von Lehrlingen erfolgreich abgelegt wurde),

- služební zkoušky úředníků federálních, spolkových (zemských) nebo obecních úřadů skupin A, B, C, A1, A2, A3 stejně jako odpovídající služební zkoušky smluvních zaměstnanců federálních, spolkových nebo obecních úřadů (*die Dienstprüfung für Beamte des Bundes, der Länder oder der Gemeinden für die Verwendungsgruppen A, B oder C oder für die Verwendungsgruppen A1, A2 oder A3 sowie die entsprechenden Dienstprüfungen für Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder oder der Gemeinden*),
- soudcovská zkouška (*die Richteramtsprüfung*),
- učitelská zkouška na odborné pedagogické akademii pro odborné učňovské školy (*die Lehramtsprüfung an einer berufspädagogischen Akademie für Berufsschulen*),
- závěrečná zkouška na škole pro mistry (*die Abschlussprüfung an den Meisterschulen*),
- zkouška odborné způsobilosti stavitele (*die Befähigungsprüfung für das Baumeistergewerbe*),
- zkouška odborné způsobilosti tesařského mistra (*die Befähigungsprüfung für das Zimmermeistergewerbe*),
- zkouška odborné způsobilosti kameníka (*die Befähigungsprüfung für das Steinmetzmeistergewerbe*),
- zkouška odborné způsobilosti studnaře (*die Befähigungsprüfung für das Brunnenmeistergewerbe*),
- zkouška odborné způsobilosti pro živnost komerčního developera (*die Befähigungsprüfung für das Gewerbe der Bauträger*),
- zkouška odborné způsobilosti pro živnost provozování technické kanceláře (*die Befähigungsprüfung für das Gewerbe der Technischen Büros*),
- zkouška odborné způsobilosti pro živnost podnikatelského poradce a organizátora (*die Befähigungsprüfung für das Gewerbe der Unternehmensberater einschließlich der Unternehmensorganisatoren*),
- zkouška odborné způsobilosti pro hostinskou živnost (*die Befähigungsprüfung für das Gastgewerbe*).

Další související témata (části zákona):

- § 29c – Zulassung zur Ausbilderprüfung - Připuštění ke zkoušce,
- § 29d – Prüfungsordnung - Zkušební řád,
- § 29e – Befangenheit der Mitglieder der Prüfungskommission und Prüfungsvorgang - Neutrannost členů zkušební komise a postup ověřování (průběh zkoušky),

- § 29f – Prüfungszeugnis - Osvědčení o úspěšném absolvování zkoušky,
- § 29h – Gleichhaltung der Ausbilderprüfung oder des Ausbilderkurses - Uznávání zkoušky nebo kurzu absolvovaného v zahraničí,
- § 30 – Überbetriebliche Lehrausbildung - Mezipodnikový trénink učňů (Školy a zařízení se zvláštním povolením od ministerstva práce),
- § 30a – Auszeichnung - Vyznamenání (ocenění) tréninkové firmy,
- § 30b – Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice - Mezipodnikové vzdělávání nařízené úřadem práce (AMS),
- § 30c – Vertrauensrat - Rada důvěrníků,
- § 31 – Bundes-Berufsausbildungsbeirat - Spolková rada pro odborné vzdělávání,
- § 31a – Landes-Berufsausbildungsbeiräte - Zemské rady pro odborné vzdělávání.

2.2.9.3. Náležitosti učňovské smlouvy

Obsahem § 12 jsou náležitosti učňovského poměru a učňovské smlouvy (*Lehrverhältnis und Lehrvertrag*)

Smlouva musí obsahovat:

- identifikační údaje účastníka (např. u fyzických osob křestní jméno, příjmení a místo narození poskytovatele učebního místa),
- předmět podnikání,
- identifikaci místa, kde bude probíhat školení učně,
- jména a příjmení trenérů (školitelů),
- identifikační údaje učně,
- popis učebního povolání, harmonogram a popis modulů,
- datum zahájení a datum ukončení,
- popřípadě také příjmení, jména a místa narození evidovaných jednatelů.

Další související témata (části zákona):

- § 13 - Dauer des Lehrverhältnisses - Délka trvání učňovského poměru,
- § 14 - Endigung des Lehrverhältnisses - Ukončení učňovské smlouvy,
- § 15 - Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses - Předčasné ukončení učňovského poměru,

- § 15a - Ausbildungsübertritt - Přestup do jiného učňovského poměru,
- § 15b - Bericht - Výkaz (zpráva),
- § 16 - Lehrzeugnis - Výuční list,
- § 20 - Eintragung des Lehrvertrages - Registrace učňovské smlouvy.

2.2.9.4. Povinnosti učně (der Lehrling)

Výčet povinností učňů je obsažen v § 10 Zákona. Učeň musí soustavně usilovat o získání potřebných dovedností a znalostí souvisejících s profesí, v níž se učí. V rámci výcviku musí plnit řádně zadané úkoly a své chování musí přizpůsobit povaze a předpisům v podnikovém provozu.

Dále musí:

- zachovat mlčenlivost ve věci obchodního a podnikového tajemství,
- udržovat v pořádku materiál, nástroje a zařízení podniku jemu svěřené,
- v případě úrazu nebo onemocnění bezodkladně informovat trenéra,
- učební firmě předložit osvědčení z odborné školy ihned po jeho získání,
- na žádost učební firmy pak musí předložit sešity a ostatní dokumenty odborné školy, zejména pak školní práce.

2.2.10. Financování

Firemní část učňovské přípravy je financována učebními firmami, příprava v profesních (učebních) školách je financována z veřejných zdrojů. Vzhledem k poměru přípravy ve firmě a přípravy v profesní škole je zřejmé, že většinu nákladů na odbornou přípravu v duálním systému nesou zaměstnavatelé.

Velkou část firemních nákladů na přípravu učňů tvoří učňovské kapesné, které se pro každý obor dohaduje zvlášť v rámci kolektivního vyjednávání a zvyšuje se postupně v jednotlivých letech učení. V oblastech, kde žádné kolektivní smlouvy neexistují, je nezbytné dohodnout učňovské kapesné individuálně v příslušném učňovském kontraktu. Kapesné se zvyšuje s každým dalším rokem učňovské přípravy, dokud nedosáhne cca 80 % platu pracovníka kvalifikovaného v příslušné profesi.

Náklady na profesní přípravu učňů snižují základ firemní daně z příjmů. To znamená, že stát, i když nepřímo, kofinancuje část nákladů na učňovskou přípravu ve firmách v rámci duálního systému.

Existují však i další podpůrné veřejné nástroje finanční podpory duálního systému odborného vzdělávání (viz následující podkapitola).

Náklady na vybavení **profesních škol** stroji, nástroji, učebními pomůckami a materiály nesou spolkové státy, zatímco federální vláda se napůl se spolkovými státy dělí o náklady na pedagogický sbor.

2.2.10.1. Finanční nástroje veřejné podpory duálního systému vzdělávání

Ačkoliv firemní profesní příprava, jakožto prakticky orientovaná forma odborného vzdělávání, je v Rakousku široce populární, v posledních letech se počet firem nabízejících učební místa snižuje (Tritscher-Archan, S., Nowak, S., Weiss, S., Grün, G., 2013).

Tento vývoj se snaží zvrátit veřejné nástroje finanční podpory. Proto v roce 2008 při příležitosti novelizace Zákona o odborném vzdělávání vstoupil v platnost nový nástroj podpory učebních firem. Uvedené schéma řeší otázku počtu nabízených učebních míst, ale zabývá se i problematikou kvality profesní přípravy. Tyto podpůrné nástroje a granty jsou spravovány Úřady pro učňovství při Hospodářských komorách.

Systém nabízí několik modelů podpory:

Základní podpora

Každá společnost nabízející učební místa má nárok na základní podporu. Ta zahrnuje tři náhrady učňovského kapesného (v hrubém, dle příslušné kolektivní smlouvy) v prvním roce učení, dvě náhrady v druhém roce a po jedné náhradě ve třetím a ve čtvrtém roce. Případný půlrok učňovské přípravy je řešen náhradou poloviny jednoho kapesného. V případě krácení délky učňovské přípravy je podpora úměrně krácena.

Učební firma může požádat o základní podporu na konci příslušného učebního roku.

Nástroj Blum-Bonus II:

- podpora nových učňovských míst: u nově založených podniků, v období do pěti let po založení se doplácí prvních 10 učňovských míst (bonus 2 000 EUR na každé místo),
- bonus 2 000 EUR na prvních 10 učňovských míst ve firmách, kde jsou učni připravováni poprvé, do jednoho roku od zahájení prvního učňovského vztahu,
- podpora při zahájení výcviku po alespoň tříleté přestávce: bonus 2 000 EUR na prvních 10 učňovských míst otevřených po termínu alespoň 3 let od ukončení posledního učňovského vztahu, a to v rámci jednoho roku od zahájení prvního učňovského vztahu uzavřeného po této přestávce.

2.2.10.2. Nástroje na podporu kvality učňovské přípravy

- subvence ve výši 3 000 EUR při doložení dokladů o kvalifikaci po polovině učební doby: vedení jednoduché tréninkové dokumentace, pozitivní absolvování praktického testu učně po polovině doby učení,

- mezifiremní, resp. nadfiremní opatření profesního vzdělávání a opatření na osvojení kompetencí nad rámec profesního profilu/učebního kurikula (75 % nákladů max. do výše 1 000 EUR),
- granty na podporu učňů, kteří absolvovali zkoušky s dobrými výsledky (200 EUR v případě dobrých výsledků, 250 v případě vynikajících výsledků),
- podpora dalšího vzdělávání firemních trenérů (75 % nákladů, max. do výše 1 000 EUR),
- podpora učňů se specifickými vzdělávacími potřebami (např. podpora doučovacích kurzů),
- nástroje podpory rovnosti přístupu k učebním příležitostem (např. podpora vstupu mladých žen do oborů se zastoupením žen do 30 %).

Mimo výše zmíněných nástrojů podpory nabízí balík opatření **doplňující benefity** ve vztahu k ceně práce (mimo oblast mezd):

- v prvním a druhém učebním roce je zaměstnavatel i učeň osvobozen od plateb zdravotního pojištění učně,
- osvobození od plateb příspěvků na úrazové pojištění po celou učební dobu,
- příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti se platí pouze v posledním roce profesní přípravy.

Podrobnější informace k veřejným nástrojům podpory učňovského školství jsou v němčině uvedeny zde: www.lehrefoerdern.at.

2.2.10.3. Nástroje veřejných služeb zaměstnanosti

Rakouský úřad práce (*Arbeitsmarktservice, AMS*) také nabízí finanční podporu učebních míst, jejichž účelem je především integrovat problémové skupiny na trhu práce. Firmy mohou obdržet paušální náhrady nákladů spojených s učebními místy. Grant lze proplácet v následujících kategoriích učební přípravy:

- učební místa pro mladé ženy v učebních oborech s malým podílem žen (zastoupení žen v profesní přípravě v rámci duálního vzdělávání se pohybuje pod 40 %),
- znevýhodnění zájemci o učební místa (mladí lidé s duševními nebo fyzickými omezeními, se vzdělávacími deficity, sociálně nepřízpůsobiví),
- účastníci zapojení do schémat inkluzivního profesního vzdělávání,
- lidé starší 19 let, kteří nemohou najít zaměstnání z důvodu nedostatečné kvalifikace, která může být řešena učební přípravou.

Více informací o podpůrných nástrojích AMS jsou v němčině k dispozici zde: www.ams.at → Unternehmen → Förderungen.

2.2.11. Smlouva o profesní přípravě

Učební kontrakt vzniká mezi autorizovaným učebním trenérem a učněm. Je základem pro učební přípravu v duálním systému. Smlouva musí být uzavřena v písemné formě. V případě nezletilých učňů musí být kontakt rovněž podepsán jejich právními zástupci.

Standardizované formuláře smluv jsou k dispozici na regionálních Úřadech pro učňovství při Hospodářských komorách.

Záznam o učební smlouvě

Učební kontrakt musí být předložen co nejdříve, nejpozději 3 týdny po zahájení učení, na Úřad pro učňovství, za účelem záznamu o smlouvě. Úřad pro učňovství poté přezkoumá data uvedená v kontraktu, stejně jako vhodnost firmy k poskytování profesní přípravy. Dále udělí kredity pro období učební přípravy v příslušných oborech.

Záznam o smlouvě je nezbytnou podmínkou pro pozdější připuštění učně k závěrečné učňovské zkoušce.

2.2.12. Trenér

Častým případem bývá, že autorizovaný učební trenér (např. majitel firmy) zároveň v reálu učební přípravu učňům poskytuje. Autorizovaný trenér však může tímto úkolem pověřit i jiné zaměstnance. Úspěšnost firemní učební přípravy je především podmíněna odbornými a vzdělávacími předpoklady trenérů.

Práce trenéra nevyžaduje pouze jisté předchozí odborné zkušenosti, ale i doklad o znalostech a dovednostech souvisejících s pracovní pedagogikou a pracovním právem.

Kandidáti na pozici trenérů musí projít zkouškou pro trenéry počátečního odborného vzdělávání, což je jeden z modulů mistrovských řemeslných zkoušek, aby mohly být posouzeny jejich znalosti a dovednosti.

Zkouška není vyžadována v případě absolvování 40hodinového kurzu pro trenéry učební přípravy.

Některé kvalifikace nebo zkoušky jsou pokládány za rovnocenné zkoušce, resp. kurzu pro trenéry počátečního odborného vzdělávání (viz kapitola Legislativa).

Většina trenérů připravuje učně na částečný úvazek vedle své regulérní práce. Jsou zde ovšem i trenéři a supervizoři, kteří se věnují výhradně přípravě učňů, což je případ mnoha velkých podniků.

1.3. Švýcarsko

Švýcarsko je alpskou federativní republikou s dlouhou demokratickou tradicí. Jeho rozloha činí 41 200 km², na kterých žije 7,4 milionů obyvatel. Ve Švýcarsku jsou čtyři oficiální jazyky, a to němčina, kterou mluví 64 % Švýcarů, francouzština, kterou mluví 20 % obyvatel, italština (7 %) a rétorománština, která je téměř nepoužívaná a mluví jí pouze necelé 1 % obyvatel (tzv. polooficiálním jazykem se stala teprve v roce 1996). 8 % obyvatel mluví jiným než oficiálním jazykem, což je dáno tím, že ve Švýcarsku žije velký počet cizinců (celkem 1,8 milionů lidí bez švýcarského pasu, což odpovídá 23 % švýcarské populace).

Švýcarsko patří mezi nejvyspělejší a také nejbohatší státy Evropy. Jeho HDP na obyvatele činí 69 838 dolarů. HDI Švýcarska činil v roce 2011 0,903, což Švýcarsko stavělo na 11. místo ve světovém žebříčku.

Švýcarsko je federální stát a od roku 1979 se skládá z 26 kantonů. Kantony mají rozsáhlé pravomoci, každý má vlastní ústavu a vlastní parlament a vládu. Mezi oblasti, které spadají pod výlučnou pravomoc kantonů, patří i školství. Švýcarský politický systém je v Evropě jedinečný a je založen na federalismu, prvcích přímé demokracie, zahraničněpolitické neutralitě a tradici politického konsensu.

Kvůli své tradiční neutralitě není Švýcarsko členem Evropské unie, je jí ovšem zcela obklopeno a má s ní uzavřeno mnoho dvoustranných smluv. V roce 1992 Švýcarsko dokonce podalo přihlášku ke členství v EU, ale následně Švýcaři v referendu odmítli vznik Evropského hospodářského prostoru, takže vstup do Evropské unie se stal pro Švýcarsko nemožným. Mezi ním a EU nicméně funguje dohoda o volném obchodu a od roku 2009 je Švýcarsko také členem Schengenského prostoru.

1.3.1. Odborné vzdělávání a příprava

Švýcarsko je malá země, která nemá příliš nerostného bohatství, a proto si Švýcaři uvědomují, že to jediné, co jejich zemi může pohánět kupředu, jsou investice do vzdělání. To je proto politickou prioritou číslo jedna a tomu odpovídají také finanční prostředky do vzdělání investované federací i jednotlivými kantony.

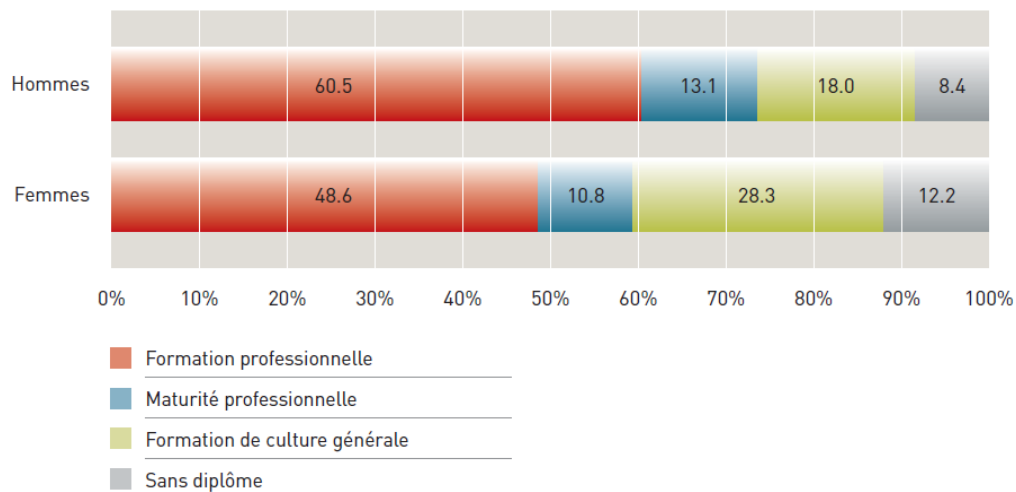
Primární vzdělávání se ve Švýcarsku odehrává v základních školách a dělí se na první stupeň a druhý stupeň.

Na druhém stupni existuje několik typů škol. Jednak jsou to školy se základními nároky, na které se může přihlásit každý, dále školy se zvýšenými nároky, na které je třeba doporučení učitelů základní školy, aby byl žák přijat, a dále školy smíšené. Tento stupeň je povinný a bezplatný. Ve Švýcarsku je povinná školní docházka do 16 let.

Zvláštností švýcarského systému je tzv. tranzitní rok. Jedná se o přechodné řešení pro žáky, kteří si po ukončení základní docházky nejsou jistí svou budoucí profesní orientací a tímto mohou o rok oddálit své rozhodnutí. Této možnosti využije 15 % žáků, kteří se rozhodují pro střední odbornou školu.

Sekundární vzdělávání odpovídá střednímu vzdělávání.³⁶ Ve Švýcarsku dosáhne ukončeného středního vzdělání přibližně 90 % žáků, což je vysoko nad průměrem zemí OECD (ten činil 82 % v roce 2009).

Graf č. 14 Střední stupeň škol – poměr ukončených vzdělání v roce 2008



Zdroj: http://skola.zelenypruh.cz/attachments/426_3%20Odborne%20vzdel.ve%20Svyc.dualni%20syst.financovani%20Cj.pdf.

Graf č. 15 Počet přijatých studentů do středoškolských oborů 2010



Zdroj: http://skola.zelenypruh.cz/attachments/426_3%20Odborne%20vzdel.ve%20Svyc.dualni%20syst.financovani%20Cj.pdf.

³⁶ 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%20REPUBLICE%20A%20VE%20C5%A0V%C3%9DCARSKU_CZ.pdf.

Sekundární vzdělávání je rozděleno na všeobecné střední vzdělávání a odborné střední vzdělávání. Instituce všeobecného středního vzdělávání jsou školy nabízející všeobecnou maturitu (gymnázia) a institucemi poskytujícími odborné střední vzdělání jsou střední odborná učiliště:

- **gymnázia** - cílem gymnaziálního vzdělání je zprostředkovat žákům důležité znalosti a podporovat schopnost samostatného úsudku a přemýšlení. Gymnaziální maturita umožňuje další vzdělávání na vysoké škole. Důraz se klade na schopnosti samostatně zpracovávat informace a také na zvládání informačních technologií. Gymnázia jsou tříletá až čtyřletá.
- **střední odborná učiliště** - cílem studia na středním odborném učilišti je získat prohloubené všeobecné vzdělání, ale zároveň se připravit na výkon určitého zaměstnání. Ukončení studia na takové škole předurčuje absolventa k pokračování na vyšší odborné škole nebo vysoké škole. Střední odborná učiliště jsou tříletá a zakončená federální zkouškou.

Švýcarský systém vzdělávání se vyznačuje vysokou propustností mezi jednotlivými formami vzdělávání. Například učeň, který si zvolí střední odborné učiliště, neztrácí šanci dostat se na univerzitu, i když si po odborné maturitě musí doplnit část všeobecného vzdělání a naopak.

1.3.1.1. Programy odborného vzdělávání a přípravy

Střední odborné vzdělávání ve Švýcarsku existuje ve formě dvouletých, tříletých nebo čtyřletých oborů a celkem je jich v nabídce asi 230.

Dvouleté obory

Tyto obory představují nejkratší možnou formu středního vzdělání. Jako zakončení takového oboru musí učni skládat federální atestaci odborného vzdělávání a posléze získají federální vysvědčení.

Tříleté a čtyřleté obory

Tříleté a čtyřleté obory jsou zakončeny federálním certifikátem (*Eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ, Certificat fédéral de capacité CFC*). Tato zkouška prověřuje jak schopnosti a znalosti získané při praktické výuce, tak základní všeobecné znalosti. Švýcarští žáci mají na výběr z cca 200 učebních oborů. Přijetí na tyto obory může probíhat bez přijímacích zkoušek a většinou jsou pro učňovská zařízení důležité školní výsledky a známky. Na některých školách se snaží dát šanci i žákům, kteří na základní škole nedosahovali příliš dobrých výsledků.

Odborná maturita

Po ukončení tříletého nebo čtyřletého oboru mohou učni skládat odbornou maturitu, a to buďto paralelně s federálním certifikátem nebo následně po absolvování nástavbového studia. Odborná maturita se dá skládat v šesti zaměřeních – technická, obchodní, finanční, přírodovědná a nově také maturita se zdravotním a sociálním

zaměřením. Přijímání do maturitních oborů probíhá podle postupu, který je závazně stanoven na úrovni kantonu. 18 % žáků, kteří si zvolí odborné střední vzdělávání, složí také odbornou maturitu.³⁷

Odborná maturita se od gymnaziální liší. Gymnaziální maturita poskytuje přístup na univerzitu bez zkoušek a výdajů, odborná maturita plní tento účel u odborných vysokých škol. Podstatný rozdíl mezi odbornou a gymnaziální maturitou spočívá v rozdílných profilech. U gymnaziální maturity dávají jednotlivé profily maturantům možnost absolvovat maturitu podle svých sklonů a preferencí, různé druhy odborné maturity vycházejí přímo z učebního oboru.³⁸

1.3.1.2. Formy odborného vzdělávání a přípravy

Formy odborného vzdělávání jsou tři – výuka v odborných učilištích, praxe v podnicích, instruktáž a trénink v podnikových kurzech. Právě kombinace těchto forem odborné výuky je jednou z hlavních charakteristik švýcarského duálního (nebo spíše triálního) systému odborného vzdělávání.

Střední odborné vzdělávání probíhá z 84 % jako součást duálního systému. Zbýlých 16 % učňů navštěvuje denní studium ve školách. Tyto počty se liší v závislosti na jazykových oblastech.

Duální systém je nejrozšířenější v německy mluvících částech Švýcarska, kde ho využívá 87,4 % učňů. V italsky mluvících kantonech je to 70 % a ve francouzsky mluvících oblastech je 73,6 % učňů ve středním odborném školství součástí duálního systému.

Ve standardní podobě duálního systému probíhá výuka v odborné škole pouze jeden až jeden a půl dne, ve kterých se žáci naučí teoretickým základům profese a všeobecným předmětům. Tři a půl až čtyři dny v týdnu pak tráví v podniku, kde se učí pracovní postupy přímo v praxi. Protože podniky zapojené do duálního systému bývají často velmi úzce zaměřené, navštěvují učni také podnikové kurzy. Na tyto kurzy je vyhrazeno mezi 20 a 120 dny během studia, a to formou blokové výuky. Zodpovědnost za tyto podnikové kurzy náleží profesním sdružením.

Naproti tomu mohou existovat i jiné formy organizace výuky – například více školní výuky v prvním roce s postupně zvyšující se praxí v podniku, časem stráveným v podnikových kurzech a klesajícím poměrem výuky ve škole v následujících letech.

³⁷ 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%20REPUBLICE%20A%20VE%20C5%A0V%C3%9DCARSKU_CZ.pdf.

³⁸ WOLTER, S. C. *Die Berufsbildung in der Schweiz – vital wienie zuvor. Wirtschaft und Beruf*, 2012.

1.3.1.3. Poskytovatelé odborného vzdělávání a přípravy

Odborná učiliště

Odborná učiliště poskytují základní teoretické znalosti v profesní oblasti i v obecných předmětech.

Původní rozdělení formálního učení ve škole a informálního učení v podniku již není tak striktní, protože obě cesty nyní poskytují jak teoretické znalosti, tak praktické dovednosti a to posiluje spolupráci mezi školami a podniky.

Obecně se školní vzdělávání stává stále důležitějším, protože se zvyšují požadavky na teoretické znalosti u mnoha povolání. Znalosti jsou také vstupní podmínkou v případě vstupu do terciálního vzdělávání.

Podniky/Společnosti

Podniky a společnosti poskytující praxi jsou zodpovědné za výběr svých učňů a za jejich praktický výcvik. Proces výběru stejně jako výběrová kritéria jsou čistě záležitostí daného podniku. Většina společností vybírá své učně na základě vstupního pohovoru, podle výsledků, kterých dosáhli během krátké praxe před vstupem do učení nebo na základě výsledků vstupního testu.

Během učení je mistr odborného výcviku zodpovědný za to, že učeň získá potřebné dovednosti pro výkon daného povolání. Učeň participuje na každodenní práci, výuka je spojena s reálnými produkty a s pracovními návyky dle pravidel podniku. Praxe probíhá pod dohledem mistra a zkušených kolegů, kteří umožňují učni růst z pozice nováčka do role odborníka.

Tréninková centra

Podnikové kurzy (také nazývané B2B kurzy nebo úvodní kurzy) jsou obvykle realizovány v regionálních tréninkových centrech profesních organizací jako doplněk praktické a teoretické odborné výuky. Důraz je kladen na praktickou pracovně orientovanou výuku a instruktáž. To umožňuje učňům získat cvik a vyzkoušet si širší úkoly bez tlaku reálného provozu v podniku.³⁹

1.3.2. Řízení odborného vzdělávání

Odborné střední školství je velmi komplexní systém, který zahrnuje fungování tří aktérů, a to:

- konfederace – zodpovídají za strategické řízení a rozvoj odborného vzdělávání,
- profesní sdružení – stanovují cíle a obsah učňovského školství,

³⁹ 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.

- kantonů – koordinují aktivity všech klíčových hráčů v odborném vzdělávání.⁴⁰

Obrázek č. 9 Aktéři středního odborného školství a jejich role



Zdroj: http://www.bjinsitute.org/vet/wp-content/uploads/2010/10/strahm_swiss_vet_source_of_richness_09-2010.pdf.

2.3.2.1. Konfederace

Konfederace jsou ve Švýcarském odborném vzdělávání dvě:

Státní sekretariát pro vzdělávání, výzkum a inovace (*State Secretariat for Education, Research and Innovation - SERI*) je zodpovědný za regulaci a spolufinancování odborného vzdělávání. Dále také za strategický rozvoj středního odborného školství a kvalitu systému jako celku. Zajišťuje porovnatelnost nabízených vzdělávacích programů a stanovuje pravidla konání zkoušek a uznávání rámcových studijních plánů. Ze sekretariátu plyne do odborného školství 25 % financí.

Švýcarský federální Ústav pro odborné vzdělávání a výcvik (*Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training – SFIVET*) poskytuje především profesionály a učitele pro počáteční a další odborné vzdělávání. Je také zapojen do výzkumu a poskytování služeb, má tři regionální pobočky - Lausanne, Lugano a Zollikofen.⁴¹

⁴⁰ 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.

⁴¹ BERN, CH. *Facts and figures. Vocational and professional education and training in Switzerland. State Secretariat for Education, Research and Innovation, 2013.*

2.3.2.2. Profesní sdružení

Profesní sdružení a sociální partneři stanovují cíle a obsah učňovského školství, definují nová povolání a stejně tak revidují stávající vyhlášky odborného vzdělávání. Iniciují rozvoj a úpravy vzdělávacích plánů v různých povoláních s využitím nových učební a výcvikových metod.

Profesní sdružení organizují také podnikové kurzy pro učně a hrají aktivní roli při závěrečných zkouškách jménem kantonů a federace.

2.3.2.3. Kantony

Kantony mají na starost realizaci plánů vzniklých na úrovni federace. Provádějí marketing učňovských míst a také se částečně podílejí na průběžném rozvoji a směřování odborného vzdělávání. Koordinují aktivity všech klíčových hráčů v odborném vzdělávání a nabízejí podporu podnikům a učňům.

Provozují odborné školy s formou denního studia a kurzy pro mistry odborného výcviku. Jsou zodpovědné za schvalování učňovských smluv s podniky a organizují závěrečné zkoušky.⁴²

1.3.3. Financování odborného vzdělávání

Financování švýcarského odborného školství se v mnohém liší od českého. Pouze polovina peněz plyne do odborného školství z veřejného sektoru (25 % přispívá konfederace, 25 % přispívají kantony). 50 % financí má svůj původ v soukromém sektoru.

Polovinu nákladů tedy nesou nestátní aktéři (firmy a profesní asociace), a to především ve formě spolupráce v duálním systému, kdy pro výuku učňů bezplatně poskytují například prostory, stroje nebo učitele a zároveň učňům vyplácí plat (většinou 10 – 25 % běžného platu na dané pozici). Kvůli pronikání zahraničních firem na švýcarský trh fungují také tzv. odvětvové nebo kantonální fondy, do kterých každá firma odvádí určité procento svých zisků. Tyto finance pak také plynou do středního odborného školství, na němž se tedy povinně finančně podílí i firmy, které nejsou zapojeny do duálního systému. Zahraniční firmy vytvářejí v dnešní době jednu z největších výzev pro švýcarský duální systém středního odborného vzdělávání právě proto, že na rozdíl od švýcarských firem nejsou zvyklé se zapojovat do duálního systému. Švýcarské firmy naopak berou spolupráci se školami jako samozřejmost a často zaměstnávají učně, i když jim to nepřináší okamžité zisky.

Samozřejmě ziskovost zaměstnávání učňů se liší obor od oboru, například ve stavebnictví je zaměstnávání učňů pro firmy spíše ziskové, zatímco v průmyslu spíše ztrátové. Celkově ovšem platí, že firmy na zaměstnávání učňů vydělávají.

⁴² 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.

Zapojení soukromého sektoru je ve Švýcarsku podporováno státem i kantony. Konfederace často finančně podporuje vznik nových vzdělávacích center v podnicích a také vyplácí jednorázovou odměnu za každého žáka těm podnikům, které nově vstoupí do duálního systému. Tyto aktivity jsou namířeny především na zapojení zahraničních firem, které by se bez těchto pobídek do systému nezapojily.⁴³

1.3.4. Legislativní rámec odborného vzdělávání

Právní základ každého programu odborného vzdělávání a přípravy ve Švýcarsku lze najít ve vyhláškách odborného vzdělávání (*Berufsbildungsverordnungen*) vydávaných Federálním úřadem pro profesní vzdělávání a technologie (OPET). Tyto jsou připravovány ve spolupráci konfederace, kantonů a odpovídajících profesních organizací. Vyhlášky pokrývají právně relevantní aspekty vztahující se na dané povolání: definují profesní profil, obsah školení, kritéria, která musí splňovat kvalifikovaní pracovníci v zaměstnání, maximální počet studentů a kvalifikační postupy.

Tréninkové plány (*Bildungspläne*) tvoří základ učebního konceptu pro programy odborného vzdělávání. Používají se ke strukturování odborného vzdělávání a odborné přípravy a vedení odborných učitelů a školitelů v jejich práci. Definují nejen technické, ale i sociální a osobní dovednosti, které student musí získat. Dále také obsah vzdělávání a roli odborných učilišť, hostujících podniků a průmyslových výcvikových center při poskytování definovaných kompetencí. V neposlední řadě určují také procesy výběru.

Všechny vyhlášky odborného vzdělávání stanovují vytvoření Komise pro kvalitu a rozvoj daného povolání nebo skupin povolání. Každá Komise pro profesní rozvoj a kvalitu se skládá ze členů reprezentujících jednotlivé partnery odborného vzdělávání (konfederace, Kantony a profesní sdružení). Jejich úkolem je přizpůsobit tréninkové plány konkrétním programům odborného vzdělávání a aktuálním potřebám trhu práce. Je-li to nezbytné, odesílají požadavky na změnu vyhlášky Federálnímu úřadu pro profesní vzdělávání a technologie.⁴⁴

1.3.5. Potřebná kvalifikace poskytovatelů odborného vzdělávání

Vzhledem k různým místům, kde se švýcarské odborné vzdělávání odehrává – školy, podniky, podnikové kurzy, je třeba rozlišovat také různé požadavky na vyučující, mistry a lektory.

Učitelé v odborných školách

⁴³ 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%20REPUBLICE%20A%20VE%20C5%A0V%C3%9DCARSKU_CZ.pdf.

⁴⁴ *Learning for jobs: OECD reviews of vocational education and training – Switzerland 2009.* <http://www.oecd.org/switzerland/42578681.pdf>.

Požadavky na učitele v odborných školách jsou stanoveny federální vyhláškou. Učitelé zodpovědní za odborné předměty musí mít kvalifikaci z vyššího nebo terciálního odborného vzdělávání a také doplňkovou pedagogickou kvalifikaci.

Učitelé obecných předmětů musí mít buď učitelský certifikát ze zákonem nařízené školy a doplňkovou kvalifikaci pro všeobecné vzdělávání nebo učitelský certifikát z akademického gymnázia a - v obou případech - další pedagogickou kvalifikaci.

Osoby s univerzitním stupněm vzdělání mohou vyučovat obecné předměty po získání dodatečné pedagogické kvalifikace.

Nakonec učitelé odborných maturitních předmětů musí mít učitelský certifikát pro vyšší sekundární stupeň, který zahrnuje tematický diplom a pedagogické vzdělání na vysokoškolské úrovni a také profesionální zkušenosti v délce šesti měsíců.

Mistři odborného výcviku v podnicích

Mistři odborného výcviku v podnicích musí být kvalifikováni v oboru svého působení. Dále musí mít specifický federální certifikát pro odborné vzdělávání, mít vhodnou profesní praxi po dobu nejméně dvou let a také pedagogickou kvalifikaci, kterou lze získat ve speciálních kurzech pro mistry odborného výcviku.

U mistrů odborného výcviku a také u učňů je jejich pracovní vztah upraven učňovskou smlouvou, která je platná po dobu učňovského výcviku a je podepisována před jeho zahájením. Jedná se o speciální pracovní smlouvu, která upravuje formu a délku výcviku, plat, pracovní dobu a dovolenou. Smlouva, stejně jako veškeré její případné úpravy musí být schváleny příslušným kantonem. Smlouvu lze předčasně ukončit pouze ze zvláštních důvodů na straně učně nebo zaměstnavatele.

Lektoři v podnikových kurzech

Lektoři podnikových kurzů musí dosahovat vyšší úrovně odborného vzdělání nebo mít ekvivalentní certifikát, a to v oboru, který vyučují. Dále je vyžadována alespoň dvouletá praxe a absolvování výukového programu pro profesionály odborného vzdělávání.⁴⁵

1.4. Nizozemsko

Nizozemsko je konstituční monarchií s dvoukomorovým parlamentním systémem. Centrální vláda je nejvyšší řídicí složkou země. Od roku 1970 však postupně dochází k privatizaci a decentralizaci. Zodpovědnosti jsou

⁴⁵ 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.

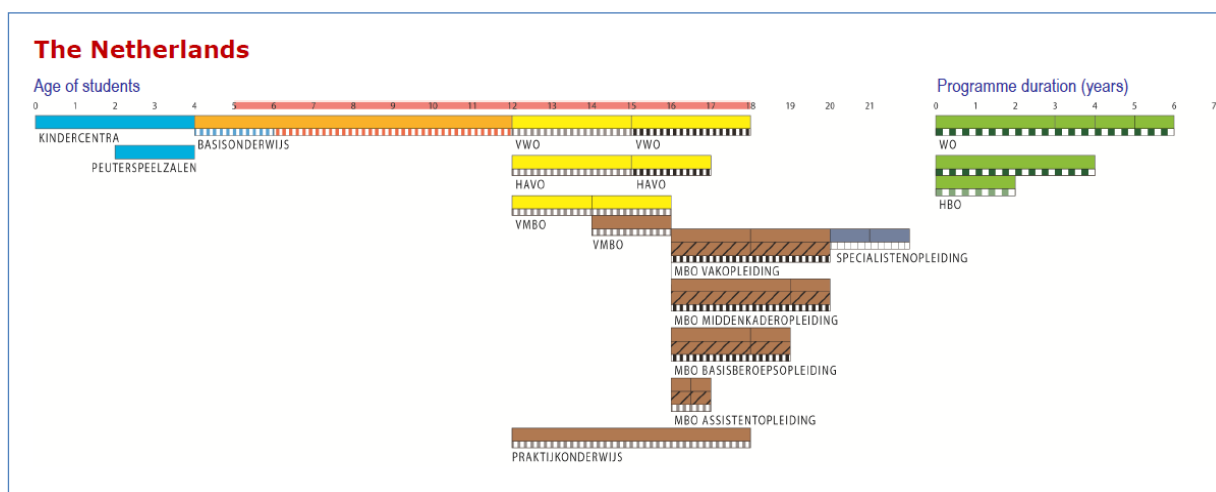
přesouvány na nižší úroveň řízení, kterými jsou provincie, městské úřady a instituce. V Nizozemsku není žádná regionální správní struktura, ale běžná je spolupráce založená na geografickém základě.

Nizozemsko se skládá z 12 provincií, které mají své vlastní úkoly a zodpovědnosti, ale v oblasti vzdělávání jsou jejich pravomoci omezené. Naproti tomu městské úřady, jichž je v Nizozemsku v současnosti 408, jsou zapojeny do řízení vzdělávání a výcviku. Mezi jejich zodpovědnosti v oblasti vzdělávání patří například veřejné financování škol na primární a sekundární úrovni, zavádění nařízení vedoucí ke snížení předčasného opouštění školní docházky, zamezení neúspěchů ve vzdělávacím procesu a plánování všeobecného vzdělávání dospělých.

Nizozemskou ekonomii a pracovní trh tvoří z 80 % odvětví služeb. Přičemž 46,8 % zaměstnaných pracovalo v roce 2011 v komerčních službách a 33,5 % v nekomerčních službách⁴⁶. Celková míra nezaměstnanosti v Nizozemsku se v červenci 2013 pohybovala na 8,7 %⁴⁷, přičemž můžeme zaznamenat průběžný nárůst nezaměstnanosti, neboť průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2003 až 2013 byla 5,56 %. Nezaměstnanost mladých lidí ve věku od 15-24 let je v Nizozemsku dlouhodobě podprůměrná v porovnání s evropským průměrem. V roce 2012 činila v Nizozemsku 9,5 %, kdežto v Evropě 23 %⁴⁸.

Nizozemský vzdělávací systém je rozdělen do 6 oblastí: primární vzdělávání, speciální vzdělávání, všeobecné sekundární vzdělávání, vyšší sekundární odborné vzdělávání a navazující vzdělávání dospělých, profesní kurzy a školení pro dospělé a vysokoškolské vzdělávání. Školní docházka je povinná od 5 do 16 let, přičemž další 2 roky zákon stanovuje částečně povinnou školní docházku po dobu 1 až 2 dnů v týdnu.

Obrázek č. 10 Struktura vzdělávacího systému v Nizozemsku



⁴⁶ VET in Europe – Country report 2012.

⁴⁷ <http://www.tradingeconomics.com/netherlands/unemployment-rate>.

⁴⁸ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment,_2012Q4_%28%25%29.png&filetimestamp=20130418091546.

Legenda ke struktuře vzdělávacího systému

 Early childhood education and care (for which the Ministry of Education is not responsible)	 Secondary vocational education
 Early childhood education and care (for which the Ministry of Education is responsible)	 Post-secondary non-tertiary education
 Primary education	 Single structure
 Secondary general education	 Tertiary education (full-time)
Allocation to the ISCED levels:  ISCED 0	 ISCED 1
 ISCED 2	 ISCED 3
 ISCED 4	 ISCED 5A
 ISCED 5B	
 Compulsory full-time education	 Additional year
 Compulsory part-time education	 Study abroad
	 -/n/-
	 Combined school and workplace courses
	 Compulsory work experience + its duration

Zdroj: *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.

Do sekundárního vzdělávání vstupují děti v průměru ve 12 letech. Sekundární vzdělávání má tři úrovně: přípravné sekundární odborné vzdělávání (VMBO), všeobecné sekundární vzdělávání (HAVO) a přípravné univerzitní vzdělávání (VWO). Průměrně 95 % 12letých žáků vstupuje do hlavního proudu sekundárního vzdělávání; přičemž 41 % z nich nastupuje přímo ke studiu do všeobecné větve (HAVO/VWO) a 53 % do odborné větve (VMBO).

Tabulka č. 18 Počet žáků v odborném vzdělávání

Počet žáků zapsaných v jednotlivých stupních a oborech vzdělání (v tis.)	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	3705,20	3722,60	3760,80	3785,40	3776,40
Primární vzdělání celkem	1661,90	1663,80	1659,20	1647,00	1629,60
Hlavní proud primárního vzdělání	1552,30	1553,40	1548,30	1535,30	1517,70
Speciální primární vzdělání	44,90	44,10	43,30	42,80	41,80
Speciální vzdělání	36,40	34,40	34,20	34,20	34,30
Sekundární speciální vzdělání	28,20	31,90	33,40	34,60	35,90
Sekundární vzdělání celkem	941,30	934,60	935,00	939,90	949,80
Základní sekundární vzdělání	326,90	324,30	327,40	332,60	340,00
VMBO	158,60	153,20	149,40	146,70	148,40
HAVO	145,30	145,70	149,40	151,20	152,90

Počet žáků zapsaných v jednotlivých stupních a oborech vzdělání (v tis.)	2007	2008	2009	2010	2011
VWO	161,20	164,40	163,70	164,70	163,80
Vzdělání pro žáky se speciálními potřebami (PRO a LWO)	113,80	112,60	112,20	112,90	112,90
VMBO zemědělství	20,20	19,70	19,00	18,30	18,40
LWO zemědělství	15,20	14,70	14,00	13,60	13,30
Vzdělání dospělých celkem	13,50	15,40	17,10	16,50	14,80
Odborné vzdělání celkem	503,30	506,70	515,50	525,30	515,40
BBL	147,00	156,80	155,40	157,60	147,30
BOL full-time	319,00	313,20	322,00	328,70	330,00
BOL part-time	11,10	9,60	8,70	8,90	7,60
BOL zemědělství	17,00	16,90	17,70	18,60	18,60
BBL zemědělství	9,20	10,20	11,70	11,50	11,90
Profesní vysoké vzdělání celkem	373,80	382,90	402,40	415,90	423,10
HBO full-time	312,70	321,40	338,70	351,80	362,70
HBO part-time	61,10	61,50	63,80	64,10	60,40
ze kterého HBO zemědělství	8,00	8,00	8,50	8,90	9,10
Univerzitní vzdělání celkem	211,40	219,20	231,70	240,80	243,70
WO	206,70	214,00	226,00	234,40	236,70
WO zemědělství	4,70	5,20	5,70	6,40	7,00

Zdroj: OCW (DUO), údaje k 1. 10. 2011.

Tabulka č. 19 Dosažená úroveň vzdělání nizozemské populace (věkové rozpětí 25 – 64 let, v procentech)

Úroveň vzdělání v nizozemské populaci (věk 25 - 64)	1996	1998	2000	2006	2007	2008	2009	2010
Populace (v tis.)	8 585	8 731	8 856	9 007	9 011	9 018	9 017	9 011
Primární vzdělání	11,9	11,2	11,1	7,9	7,5	7,5	7,6	7,6
VMBO/MB01	25,4	24,4	23,6	20,5	20	20,1	19,6	19,2
HAVO/VWO	8	8	8,1	7,9	7,9	7,3	6,9	7
MBO 2-4	32,7	32,7	32,1	33,9	34,1	33,6	33,8	33,3
HBO	14,3	14,9	15,8	17,8	18,2	19,2	19,9	20,4
WO	7,3	8,4	8,8	11	11,2	11,4	11,4	11,7
Neznámé	0,3	0,4	0,5	1,1	1	0,8	0,7	0,9

Zdroj: CBS (Labour Force Survey).

1.4.1. Odborné vzdělávání v Nizozemsku

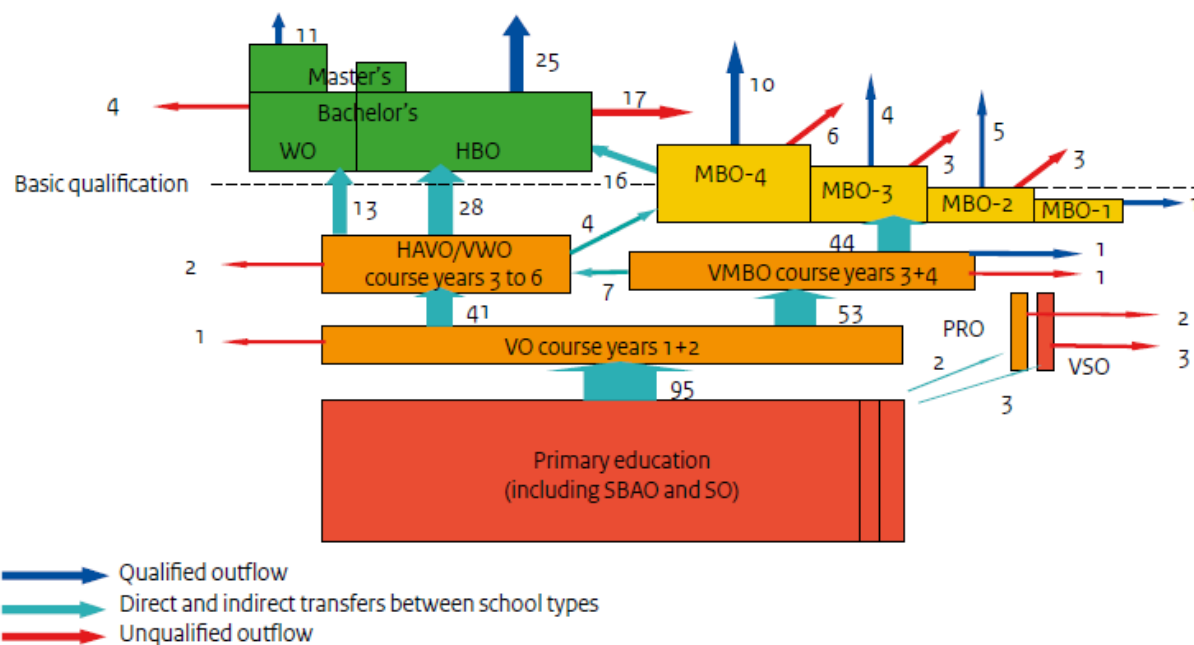
Hlavním rysem nizozemského vzdělávacího systému je vysoká míra časného rozdělování žáků dle prospěchu. Již ve dvanácti⁴⁹ letech si žáci vybírají školu dle budoucího zaměření – všeobecného nebo odborného. Zároveň je systém nastaven tak, že umožňuje průběžně přecházet mezi jednotlivými studijními cestami, což nabízí možnost všem mladým lidem dosáhnout co nejvyššího možného vzdělání bez ohledu na svoje předchozí rozhodnutí. Toto je typické jak pro sekundární úroveň vzdělávání, tak i terciární.

Schéma ukazuje odhadovaný počet žáků přesouvajících se v rámci systému.⁵⁰

⁴⁹ Po ukončení primárního vzdělávání ve 12-ti letech mají žáci možnost pokračovat ve třech typech sekundárních škol (VWO, HAVO, VMBO), přičemž ve všech třech vybraných větvích je první dva roky výuka zaměřena všeobecně a nabídka předmětů je v principu stejná pro všechny.

⁵⁰ Toto se vztahuje k počtu žáků odcházejících se základních škol v roce 2010.

Obrázek č. 11 Diagram nizozemského vzdělávacího systému, včetně přesunů v rámci systému v % podle skupin žáků



Zdroj: Key Figures 2007-2011 (Ministry of OCW).

Základní kvalifikace = minimálně VWO, HAVO or MBO-2 diplom. Vysvětlení zkratk: WO = *wetenschappelijk onderwijs* – univerzitní/vědecké vzdělání; HBO = *hoger beroepsonderwijs* – vysoké profesní vzdělání; MBO (4 levels) = *middelbaar beroepsonderwijs* – vyšší sekundární odborné vzdělání; VWO = *voorbereidend wetenschappelijk onderwijs* – přípravné univerzitní vzdělání; HAVO = *hoger algemeen voortgezet onderwijs* – vyšší sekundární všeobecné vzdělání; VMBO = *voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs* – nižší sekundární všeobecné a předpřípravné odborné vzdělání; VO = *voortgezet onderwijs* – všeobecné sekundární vzdělání; PRO = *praktijkonderwijs* – praktické vzdělání; VSO = *voortgezet speciaal onderwijs* – sekundární speciální vzdělání; SBAO = *speciaal basisonderwijs* – speciální primární vzdělání; SO = *speciaal onderwijs* – speciální vzdělání.

Dalším důležitým aspektem systému odborného vzdělání a výcviku v Nizozemsku je tzv. duální koncept. Výcvik a kvalifikace se skládají jak z teoretické, tak praktické části, což umožňuje větší zapojení a zájem zaměstnavatelů do procesu odborného vzdělávání a výcviku. V Nizozemsku existuje praktické spojení mezi podnikem a školou ve všech kurzech v rámci VET.

Do 80. let 20. století bylo zapojení zaměstnavatelů do vzdělávání velmi nízké. Zaměstnavatelé se postupně začali zapojovat do procesu vzdělávání v 90. letech 20. století, přičemž klíčovým se stal zákon o všeobecném vzdělávání dospělých a o odborném vzdělávání (*WEB – Wet Educatie en Beroepsonderwijs*) z roku 1996, který ukoval roli a zapojení zaměstnavatelů v nizozemském vzdělávacím systému. Zaměstnavatelé získali možnost

ovlivňovat obsah odborného vzdělávání a certifikaci dovedností. Poskytování vzdělávání se decentralizovalo, neboť vznikla odborná vzdělávací centra poskytující vzdělávání na regionální úrovni.

1.4.1.1. Popis

Nizozemský systém odborného vzdělávání se skládá ze tří úrovní. Začíná povinným sekundárním vzděláváním na přípravných odborných školách (VMBO), které začínají žáci navštěvovat ve 12 letech. Dále pokračuje studiem na vyšších odborných sekundárních školách (MBO) a je završeno odborným (profesním) vzděláváním na vysokých odborných školách (HBO). V posledních letech je zaznamenán pokles žáků navštěvujících nižší sekundární odborné vzdělávání, kdy v roce 2000 navštěvovalo tento typ studia 51,7 % chlapců a 47,7 % dívek, zatímco v roce 2011 to bylo 41,9 % chlapců a 38,1 % dívek⁵¹. Naproti tomu ve vyšším sekundárním vzdělávání se 67 % školní populace⁵² zapojilo do odborných programů, zatímco 33 % se rozhodlo pro všeobecný typ vzdělávání.⁵³

Odborné vzdělávání na nižší sekundární úrovni (VMBO) je součástí sekundárního vzdělávání a trvá čtyři roky. Tento typ vzdělávání začíná základní všeobecně zaměřenou výukou, která trvá dva roky. Na konci druhého ročníku si žáci vyberou jeden ze čtyř sektorů: zemědělství; technika; ekonomie a obchod; zdraví a osobní a sociální péče. V rámci každého sektoru se žáci rozhodují pro jednu ze čtyř studijních cest – teoretickou, kombinovanou, pokročilou odbornou a základní odbornou. Teoretická studijní cesta připravuje žáky jak ke studiu na vyšších všeobecných sekundárních školách (HAVO), tak na odborné vzdělávání a tzv. management trénink na vyšších odborných sekundárních školách (MBO). Ostatní studijní cesty vedou žáky ke studiu na vyšších odborných sekundárních školách (MBO). Kombinovaná a pokročilá odborná cesta navíc umožňuje žákům pokračovat v tzv. manažerském tréninku na MBO škole. Základní odborná cesta připravuje pouze na základní odborný výcvik na vyšších odborných sekundárních školách (MBO). Studijní programy jsou zakončeny získáním VMBO diplomu v případě úspěšného složení národní zkoušky. Tento diplom je v rámci EQF začleněn na úrovni 1 či 2, dle specializace.⁵⁴

Vyšší sekundární odborné vzdělávání je určeno primárně mladým lidem ve věku od 16 do 18/20 let, ale zároveň se tohoto typu vzdělávání účastní i dospělí (24 let a více), kteří jsou zapojeni do vzdělávání v tzv. duální dráze. Tento typ vzdělávání může být realizován v tzv. regionálních výcvikových centrech (ROCs), agrárních výcvikových centrech (AOCs) a odborných školách.

⁵¹ Netherlands, VET in Europe – Country report 2012.

⁵² Přičemž průměrný věk studentů ve vyšším odborném sekundárním vzdělávání se pohybuje mezi 16 a 35 lety.

⁵³ Netherlands, VET in Europe – Country report 2012.

⁵⁴ The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework, February 2012.

Vyšší sekundární odborné vzdělávání (MBO) zahrnuje kurzy ze čtyř sektorů (technický, ekonomicko-administrativní, zdravotní a sociální péče, zemědělství) na pracovním trhu a ve čtyřech úrovních (MBO úrovně 1,2,3,4) s různou délkou trvání. Je určeno pro žáky, kteří ukončili první fázi sekundárního vzdělávání. Absolventi se mohou přesouvat jak horizontálně, tak vertikálně.

MBO studenti si mohou vybrat ze dvou studijních cest, pro které je důležitým prvkem výcviku praktická zkušenost. V tzv. školní dráze (BOL) studenti tráví ve firmách od 20% do 59% z celkového studijního času a v tzv. pracovní dráze (BBL) činí výcvik ve firmě minimálně 60% z celkového studijního času. Obě studijní cesty vedou k dosažení stejné kvalifikace. Rozdíl je v tom, že většina účastníků ve školním programu jsou mladiství, zatímco téměř 50% účastníků duálního vzdělávání jsou starší 24 let. Po ukončení studia na vyšší sekundární odborné škole absolventi získají MBO diplom, který je v rámci EQF začleněn na úrovni 1 – 4 dle délky a specializace vzdělávacího programu⁵⁵.

Odborné (profesní) terciární vzdělávání je primárně určeno absolventům vyššího všeobecného sekundárního vzdělávání (HAVO) a vyššího sekundárního odborného vzdělávání (MBO úroveň 4). V posledních letech roste počet absolventů⁵⁶ vyššího sekundárního odborného vzdělávání, kteří pokračují v odborném studiu na terciární úrovni, a to v důsledku implementace lisabonské strategie. Vysoké profesní vzdělávání poskytuje jak teoretické znalosti, tak i specifické dovednosti. Kurzy jsou úzce spojeny s konkrétní profesí či skupinou profesí a většina programů zahrnuje i praxi ve firmách. Tento typ vzdělávání může být také realizován na částečný úvazek jako součást profesně orientovaného vzdělávání dospělých v tzv. duální cestě.

Pro pokračující odborné vzdělávání není v Nizozemsku určen žádný instituční rámec. Další odborné vzdělávání poskytují vzdělavatelé, kteří svou nabídku upravují podle aktuálních potřeb trhu. Sociální partneři se taktéž podílejí na tvorbě vzdělávacích programů v rámci CVET poskytnutím prostředků z různých fondů. Pokračující odborné vzdělávání může být rozděleno na právně regulované a veřejně financované částečné/duální počáteční odborné vzdělávání (IVET) pro jednotlivce; na specifické školení pro nezaměstnané a ty, kteří si hledají práci, a na soukromé, nevládně financované školení pro zaměstnance, živnostníky či zaměstnavatele.

Národní soustava kvalifikací (National Qualification Framework, NLQF)

NLQF je systematické uspořádání všech existujících kvalifikací v Nizozemsku. Zahrnuje jak kvalifikace regulované ministerstvy (Ministerstvo školství, kultury a vědy, Ministerstvo ekonomie, zemědělství a inovací a Ministerstvo zdravotní, sociálního zabezpečení a sportu), tak kvalifikace, které mají přímý dopad na pracovní trh, ale nejsou regulované ministerstvy. Nizozemsko začalo rozvíjet národní soustavu kvalifikací v roce 2008, na základě doporučení Evropského parlamentu a Rady v dubnu 2008.

⁵⁵ *The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework, February 2012.*

⁵⁶ *Netherlands, VET in Europe – Country report 2012.*

NLQF je přínosem pro vzdělávací a výcvikové instituce, pro sociální partnery, pro zaměstnavatele i pro studenty. Umožňuje následující:

- pomáhá lidem v různých věkových skupinách a různých situacích určit jejich úroveň vzdělání a výcviku tak, aby si mohli najít odpovídající vzdělávací a výcvikový program, který by efektivně rozvíjel jejich schopnosti,
- pomáhá zaměstnavatelům a jednotlivcům porozumět jednotlivým úrovním existujících národních i mezinárodních kvalifikací (EQF) a jejich vzájemným souvislostem,
- poukazuje na to, jak různé kvalifikace přispívají pracovníkům ke zlepšení svých dovedností na pracovním trhu.

Úrovně NLQF nejsou srovnatelné se sektorem vzdělávání. Všechny úrovně NLQF jsou otevřeny všem kvalifikacím ve všech vzdělávacích sektorech. Tzn. NLQF úroveň neodpovídá jednotlivým titulům vzdělání – např. úroveň 6 neodpovídá automaticky vysokému vzdělávání (HE) a dosažení této kvalifikace neopravňuje k získání bakalářského titulu. Právo přesunů v rámci/mezi sektory je určeno existujícími zákony a nařízeními. Dosažením kvalifikace odpovídající určité NLQF neznamena automaticky přístup ke kvalifikaci na následující vyšší úrovni.

Níže uvedený diagram poukazuje, jak jsou jednotlivé typy kvalifikací v Nizozemsku zařazeny do úrovní Národní kvalifikační struktury (NLQF), a zároveň do Evropského kvalifikačního rámce (EQF).

Obrázek č. 12 Zařazení kvalifikací do úrovní Národní kvalifikační struktury

EQF	NLQF	Volwasseneneducatie	Vmbo	Mbo	Havo/Vwo	Ho	Overige kwalificaties
8	8					Doctoraat/ Ontwerper/ Medisch specialist	
7	7					Master	
6	6					Bachelor	
5	5					Associate Degree	
4	4+	Vavo-Vwo			Vwo		
	4	Vavo-Havo		MBO - 4	Havo		
3	3			MBO-3			
2	2	Vavo-vmbo tl BasisEducatie 3	Vmbo kb, gl en tl	MBO-2			
1	1	BasisEducatie 2	Vmbo bb	MBO-1			
	In stroom niveau	BasisEducatie 1					

Kvalifikační materiál (Qualification dossier)

Znalosti, dovednosti a kompetence potřebné k získání certifikátu jsou definovány v tzv. kvalifikačním materiálu. V současnosti je k dispozici celkem 235 kvalifikačních materiálů využívajících koncept 25 klíčových kompetencí. Celkem existuje přes 600 kvalifikací pro více jak 5000 profesí⁵⁷. Od ledna 2012 zřízená nadace SBB má za úkol národní soustavu kvalifikací dále zjednodušovat.

1.4.1.2. Odborné školy v Nizozemsku

Na počátku devadesátých let vzrostla potřeba sjednotit vzdělávací a výcvikový systém, což vedlo k vytvoření jedné národní kvalifikační struktury a k zavedení limitovaného počtu (43) velkých regionálních výcvikových center, na rozdíl od obrovského množství (asi 400) malých odborných škol.

Převážná část vyššího sekundárního odborného vzdělávání je v Nizozemsku poskytována veřejnými institucemi, tzv. Regionálními vzdělávacími a výcvikovými centry (ROCs) a Zemědělskými vzdělávacími a výcvikovými centry (AOCs). Zákon o odborném vzdělávání (Act on Vocational and Adult Education) z roku 1996 umožňuje taktéž soukromým vzdělávacím institucím poskytovat vzdělávání a výcvik vycházející z národní kvalifikační struktury.

Účastníci odborného vzdělávání jsou ve věkovém rozmezí od 16 do 64 let (včetně odborného vzdělávání pro dospělé), přičemž 95% účastníků hlavní vzdělávací cesty (BOL) jsou mladší 22 let. Za studium, jak ve školní (teoreticko-praktické) dráze (BOL), tak za studium v pracovní (duální) dráze (BBL) se platí poplatky. Ovšem účastníci školní dráhy mohou získat finanční podporu za předpokladu, že splní stanovené požadavky.

1.4.1.2.1. Regionální vzdělávací a výcvikové centrum

Regionální vzdělávací a výcviková centra („*Regionale Opleidingscentra*“; ROCs) jsou na národní úrovni reprezentována Holandskou radou pro odborné vzdělávání a výcvik (BVE Raad). ROCs sdružují instituce pro vzdělávání dospělých, vyšší sekundární odborné vzdělávání a instituce nabízející stáže. ROC se skládá z následujících složek:

- oddělení pro základní vzdělávání dospělých (tzv. ABE) – tzv. ABE kurzy jsou určeny dospělým, kteří ukončili max. 2 roky v rámci vyššího sekundárního odborného vzdělávání,
- oddělení pro další odborné vzdělávání,
- oddělení pro sekundární odborné vzdělávání.

Typické ROC nabízí přes 150 kurzů odborného vzdělávání a výcviku v sektorech zdraví a sociální péče, ekonomie a technika; má asi 10 000 studentů odborného vzdělávání a výcviku a asi 2 500 studentů v kurzech pro dospělé.

⁵⁷ Ministry of Education, Culture and Science; Department of Information and Innovation.

Na tvorbě kurzů poskytovaných ROC se podílí Expertní centra, která identifikují kompetence požadované jednotlivými odvětvími. V návaznosti na tyto požadavky trhu vytvářejí ROC odpovídající vzdělávací a výcvikové kurzy. ROC mají zájem o udržení pevného vztahu se zaměstnavateli, neboť jen díky tomu mohou svým studentům nabízet kurzy vedoucí k rozvoji kompetencí aktuálně využitelných na pracovním trhu.

Regionální vzdělávací a výcviková centra mají svůj reprezentativní orgán, který zastupuje jejich zájmy: **Asociaci škol poskytujících odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých (MBO Raad, www.mбораad.nl)**.

MBO RAAD je nizozemská asociace odborných škol, která sjednocuje všechny vládou financované školy v sekundárním odborném vzdělávání a výcviku a ve vzdělávání dospělých v Nizozemsku. Jménem svých členů prosazuje kolektivní zájmy v sektoru a je zprostředkovatelem mezi členskými školami, vládou a sociálními partnery. Asociace vyjednává pracovní podmínky pro sektor s řemeslnými svazy a podepisuje kolektivní pracovní smlouvy. Taktéž jejím hlavním úkolem je spolupracovat na budování odborného vzdělávání a výcviku založeném na kompetencích.

Výkonná rada MBO RAAD je volena svými členy a je složena ze šesti členů a jednoho předsedy. MBO RAAD zaměstnává asi 70 lidí.

1.4.1.2.2. Zemědělské vzdělávací a výcvikové centrum

Zemědělská vzdělávací a výcviková centra (*Agrarisch Opleidingscentrum; AOCs*) jsou samostatně financována Ministerstvem ekonomie, zemědělství a inovací a poskytují kurzy týkající se rostlin, zvířat, zeleně, květin, výživy, rekreace a životního prostředí. Celkem 13 zemědělských vzdělávacích a výcvikových center nabízí jak kurzy na nižší sekundární (VMBO) a vyšší sekundární odborné úrovni (MBO), tak vzdělávání dospělých v celkem 100 lokalitách po celé zemi. Trénink na nižší sekundární odborné úrovni poskytuje také množství škol s oddělením zeleně.

Zemědělská vzdělávací a výcviková centra jsou sdružována v **Radě pro vzdělávání v zemědělství (AOC Raad; www.aocraad.nl)**, která reprezentuje a prosazuje jejich zájmy.

1.4.1.2.3. Profesní vysoké školy (vakschool)

Tyto specializované instituce (celkem 13) nabízejí kurzy ve specializovaných odvětvích, jako je přeprava a doprava, grafika, speciální nástroje, kreativní profese nebo dřevěné a interiérové dekorace.

1.4.1.2.4. Soukromá výcviková centra

Soukromá výcviková centra (celkem 100) sdružuje **Asociace pro soukromé vzdělávací školy (NRTO; www.nrto.nl)**. NRTO je sektorovou organizací pro soukromý výcvik a vzdělávací agentury v Nizozemsku. NRTO je partnerem pro diskuse pro politiku, ministerstva, vzdělávání, sociální organizace a média.

1.4.2. Duální systém odborného vzdělávání v Nizozemsku

Sekundární vzdělávání v Nizozemsku je rozděleno na všeobecné (typ studia HAVO) a odborné (VMBO a MBO). VMBO je zkratkou pro nižší a MBO pro vyšší sekundární odborné vzdělávání. MBO studium (*middelbaar beroepsonderwijs*) je klíčové pro ekonomiku Nizozemska, neboť poměr účastníků vyššího sekundárního vzdělání je 68 %⁵⁸ odborného ku 32 % všeobecného. Mezi hlavní prvky MBO patří dvě studijní cesty (BBL – pracovní dráha a BOL – studijní dráha), čtyři úrovně studia a výběr studijního programu dle sektoru (zemědělství, technika, ekonomie a služby, zdraví a sociální péče). Do duálního (učňovského) vzdělání se řadí pouze studium v rámci BBL-dráhy, zároveň však lze považovat i studium v rámci BOL-dráhy za částečně duální, neboť studenti stráví v průměru 20-60% času v podnicích.

1.4.2.1. BBL x BOL

BBL-dráha je považována za učňovský (duální) typ odborného vzdělání. Studenti okamžitě začínají pracovat a do školy chodí pouze jeden až dva dny v týdnu, aby získali teoretické znalosti. Celkem tedy studenti musí strávit minimálně 60% svého pracovního času v podniku. BBL-dráha se vztahuje ke všem čtyřem úrovním studia (viz 1.4.2.2.) a její celková délka je stejná jako o BOL-dráhy.

BOL- dráha je kombinací školy a praxe, a tudíž může být považována částečně za učňovský (duální) typ odborného vzdělání. Studenti chodí do školy celý týden, ale během školního roku musí absolvovat praxi v podniku v délce od 10 do 20 týdnů. Forma studia v rámci BOL-dráhy může být denní či částečné, délka studia je však stejná jako u BBL-dráhy. BOL se vztahuje ke všem čtyřem úrovním studia (viz 1.4.2.2.).

Obě dráhy vedou k získání stejné kvalifikace/certifikátu. Jejich implementace do škol následovala po schválení zákona o všeobecném vzdělávání dospělých a o odborném vzdělávání (*WEB – Wet Educatie en Beroepsonderwijs* z roku 1996), tedy ve školním roce 1997/1998.

1.4.2.2. Popis úrovní MBO studia

MBO úroveň 1 (ISCED level 2): Asistovaný odborný výcvik (0,5 – 1 rok); připravuje na vykonávání jednoduchých provozních úkolů. Je to vstupní kvalifikace pro pracovní trh.

MBO úroveň 2 (ISCED level 3C short): Základní odborný výcvik (2 - 3 roky); připravuje na vykonávání provozních činností (kvalifikovaný pracovník). Je to oficiální minimální kvalifikace pro pracovní trh. Vstupním požadavkem je minimálně diplom ze základního přípravného odborného vzdělávání, případně ukončená MBO úroveň 1.

⁵⁸ Apprenticeship_supply in EU.

MBO úroveň 3 (ISCED level 3C long): Profesní výcvik (3 – 4 roky); připravuje na samostatnou a kompletní činnost. Vstupním požadavkem je buď ukončení nižšího odborného sekundárního vzdělávání nebo doklad o úspěšném ukončení prvních 3 let vyššího všeobecného sekundárního vzdělávání nebo přípravného universitního vzdělávání.

MBO úroveň 4a (ISCED level 3A): Odborný výcvik, tzv. middle management (3 – 4 roky); připravuje na kompletní a samostatnou činnost s rozmanitou škálou povinností. Vstupním požadavkem je buď ukončení nižšího odborného sekundárního vzdělávání nebo doklad o úspěšném ukončení prvních 3 let vyššího všeobecného sekundárního vzdělávání nebo přípravného universitního vzdělávání.

MBO úroveň 4b (ISCED level 4): Specializovaný odborný výcvik (1 – 2 roky); připravuje na kompletní a samostatnou činnosti a specializaci v určitém oboru. Vstupní požadavkem je úspěšné ukončení programu na MBO úrovni 3. Absolventi mají možnost pokračovat ve vysokém odborném vzdělávání, obzvláště v duální či částečné dráze.

Učňovský výcvikový program je pevnou složkou každé úrovně odborného vzdělávání.

1.4.2.3. Popis duálního vzdělávání

Více než půl milionu studentů je zapojeno do vyššího odborného vzdělávání. Většina studentů nastupuje na pracovní trh bezprostředně po dokončení svého studia. Pouze malá část pokračuje ve studiu na vysokých profesních školách.

Školní část studia

Teoretické studium je poskytováno účastníkům BOL i BBL v Regionálních vzdělávacích a výcvikových centrech (ROCs), v Zemědělských vzdělávacích a výcvikových centrech (AOCs) a na profesních školách (*vakschole*) či v soukromých výcvikových centrech. Cílem všech uvedených odborných škol je připravit studenty pro určitou profesi či další vzdělání. Ve všech kurzech je zajištěno propojení s praxí, proto školy úzce spolupracují s regionálními podniky, ale také s městskými úřady či sociálními organizacemi. Studium na těchto školách je určeno všem osobám starších 16 let.

Školní vzdělání pro studenty v BBL-dráze může obsahovat následující:

- vypracování a vyhodnocení praktických úkolů (částečně realizovaných v podniku),
- praktické lekce týkající se teoretické stránky dané profese,
- studium předmětů vedoucích k získání všeobecných kompetencí, např. anglický jazyk, IT.

Podstatou školního studia je, že student vše, co se naučí, může aplikovat v praxi v podniku. Přesný obsah školních aktivit se liší dle sektoru a vzdělávacího směru.

Pracovní část studia

Pracovní zkušenosti jak v rámci BOL dráhy, tak BBL dráhy získávají studenti v podnicích, které splnily podmínky certifikace definované konkrétním Expertním centrem a staly se tak certifikovanými podniky pro poskytování pracovního umístění. Studenti, kteří hledají pracovní umístění v rámci BOL či BBL, si mohou sami najít volná místa v různých databázích a webech (např. www.stagemark.nl) či využít kontaktů, které má daná škola s podniky.

Výdaje na učňovské výcvikové programy se převážně skládají z nákladů na zaměstnance (supervizory učňů). Náklady se skládají z počtu hodin a průměrné hodinové mzdy supervizora. Další část nákladů se vztahuje na výuku a praktické materiály, organizaci pracovního místa a náborové procesy.

1.4.2.4. Klíčové údaje

Následující tabulky znázorňují počty studentů v jednotlivých studijních cestách, úrovních či sektorech.

Tabulka č. 20 znázorňuje věkové rozložení účastníků ve studijní a pracovní dráze. Studijní dráha ještě rozlišuje mezi denním studiem a částečným (part-time) studiem. Z čísel je patrné, že většina účastníků ve studijní dráze jsou mladí lidé do 24 let, naopak téměř polovina všech studentů v BBL dráze je starších 24 let.

Tabulka č. 20 Věkové rozložení účastníků ve studijní a pracovní dráze

Studenti v odborném vzdělávání a výcviku (VET) dle věku, 2011 (v tis.)	<24 let	24-30 let	>30 let	Celkem
BBL	81	23	43	147
BOL - částečné studium	2	2	4	8
BOL - denní studium	317	11	1	330
Celkem	400	36	48	485

Tabulka č. 21 poukazuje na počty účastníků v odborném vzdělávání dle vybrané studijní cesty. Čísla uvedená pod odborným vzděláváním (MBO) poukazují na počty studentů v sektorech technika, ekonomie a služby, zdraví a sociální péče. Samostatně jsou uvedeny počty studentů v sektoru zemědělství. Podrobnější informace o počtu účastníků vzdělání dle sektorů jsou uvedeny v tabulce č. 22.

Tabulka č. 21 Počty účastníků v odborném vzdělávání dle vybrané studijní cesty

Počet zapsaných účastníků v odborném vzdělávání a výcviku (VET) (v tis.)	2007	2008	2009	2010	2011
Odborné vzdělávání (MBO) celkově (OCW)	477,1	479,6	486,1	495,2	484,9
BBL	147	156,8	155,4	157,6	147,3
BOL - denní studium	319	313,2	322	328,7	330
BOL - částečné studium	11,1	9,6	8,7	8,9	7,6
MBO zemědělství celkem	26,2	27,1	29,4	30,1	30,5
BBL - zemědělství	9,2	10,2	11,7	11,5	11,9
BOL - zemědělství	17	16,9	17,7	18,6	18,6

*OCW = Ministerstvo školství, kultury a vědy.

V současnosti je celkem 340 200 studentů ve studijní dráze a 136 900 studentů v pracovní dráze.⁵⁹

Následující tabulka č. 22 představuje počty studentů v odborném vzdělávání a výcviku dle vybrané studijní cesty a úrovně. Z tabulky je patrné, že největší počet studentů si vybírá denní studium s praxí v průběhu roku (BOL), konkrétně tzv. middle-management či specializovaný výcvik na MBO úrovni 4. V duální dráze si převážná část studentů vybírá tzv. základní odborný výcvik (MBO úroveň 2) či profesní výcvik (MBO úroveň 3).

Tabulka č. 22 Počty studentů v odborném vzdělávání a výcviku dle vybrané studijní cesty a úrovně

Studenti v odborném vzdělávání a výcviku (VET) dle úrovně (v tis.)	2007	2008	2009	2010	2011
Odborné vzdělávání (MBO) celkově (OCW)	477,1	479,6	486,1	495,2	484,9
BBL	147	156,8	155,4	157,6	147,3

⁵⁹ Department of Information and Innovation, directorate of Vocational and Adult Education, ministry of Education, Culture and Science.

Studenti v odborném vzdělání a výcviku (VET) dle úrovně (v tis.)	2007	2008	2009	2010	2011
Úroveň 1	8,4	8,5	9,9	11,1	9
Úroveň 2	60,5	65	59,2	58,7	53,3
Úroveň 3	50	53,8	54,9	55,8	53,2
Úroveň 4	28,1	29,5	31,4	32	31,8
BOL - denní studium	319	313,2	268	328,7	330
Úroveň 1	10,3	9,3	9,5	9,6	10,2
Úroveň 2	60,5	57,9	60,5	61,2	59,1
Úroveň 3	70,8	70,5	74,7	77,1	78,7
Úroveň 4	177,4	175,5	177,3	180,8	182
BOL - částečné studium	11,1	9,6	8,7	8,9	7,6
Úroveň 1	0,9	0,9	0,9	0,7	0,5
Úroveň 2	2,1	1,7	1,5	1,7	1,6
Úroveň 3	3,5	2,7	2,5	2,5	2,1
Úroveň 4	4,5	4,2	3,8	4	3,4

V níže uvedené tabulce č. 23 je možné vidět počty studentů umístěných v podnicích dle jednotlivých sektorů (Osobní a sociální služby, zdravotní péče; ekonomie a technika). V každém sektoru působí několik expertních center, přičemž pod každé centrum spadá určité odvětví průmyslu. Studenti nejčastěji získávají praxi v ekonomickém sektoru a v sektoru pro osobní a sociální služby a zdravotní péče. Z technických oborů je nejčastěji praxe studentů v podnicích, jejichž činnost se týká odvětví kov, elektrické a mechanické technologie, případně stavebnictví a civilní inženýrství.

Tabulka č. 23 Počty studentů umístěných v podnicích dle jednotlivých sektorů

Sektory vzdělání, expertní centra, odvětví průmyslu a účastníci (v tis.)							
Sektor	Expertní centrum	Odvětví průmyslu	2006	2007	2008	2009	2010
DGO*	KOC Nederland	Péče o tělo a vlasy	14	14	14	14	14
	Calibris	Zdravotní a sociální péče a služby, sport	139	143	143	146	150
	Kenwerk	Catering, turismus, jídlo	4	3	2	1	1
Ekonomie	Ecabo	Ekonomie, administrativa	80	82	83	84	83
	KC Handel	Distribuce a velkoobchod	44	42	40	40	40
	Kenwerk	Catering, turismus	37	37	38	39	39
	SVO	Masný průmysl	2	2	2	3	3
	Kombinované sektory		1	1	1	2	2
Technika	KC Handel	Distribuce a velkoobchod	3	3	3	3	3
	Fundeon	Stavebnictví, vývoj, civilní inženýrství	21	22	23	22	20
	GOC	Grafika	9	10	12	15	15
	Innovam Groep	Motorová vozidla, kola, automobil	15	15	14	14	14
	Kenteq	Kov, elektrické a mechanické technologie	42	43	44	42	39
	Savantis	Dekorace a reklama	8	8	9	9	10

Sektory vzdělání, expertní centra, odvětví průmyslu a účastníci (v tis.)						
SH&M	Dřevo a nábytek	4	4	4	4	4
SVGB	Zdravotní technologie	2	2	2	3	3
PMLF	Procesní průmysl	13	13	13	15	14
VOC	Opravy aut a karosérií	2	2	2	2	2
VTenL	Doprava a logistika	10	11	12	13	18
Kombinované sektory		6	7	7	6	5
Kombinace	Kombinované sektory	Kombinované sektory	10	11	12	11
Celkem			464	477	480	486
					489	

*DGO = osobní a sociální služby, zdravotní péče

1.4.3. Profesionální příprava ve firmě

Pracovní umístění v podnicích jsou velmi důležitou součástí odborného vzdělávání a výcviku v Nizozemsku, neboť v průměru 50 % praktického tréninku v rámci VET probíhá ve firmách. V Nizozemsku v roce 2012 existovalo přes 223 000 certifikovaných společností poskytujících pracovní umístění. Tyto společnosti spolupracují společně se školami na výcviku mladých lidí ve vyšším sekundárním odborném vzdělávání. Mezi tyto certifikované podniky patří jak národní (např. Dutch Lower House), tak mezinárodní (např. McDonalds, Shell) společnosti. Podniky, které chtějí nabídnout pracovní umístění žákům/studentům, musí dle zákona o odborném vzdělávání (WEB – *Wet Educatie en Beroepsopdravij*) být certifikovány. K udělování certifikace získala oprávnění tzv. Expertní centra (Centres of Expertise), 17 institucí organizovaných dle sektorů. Během certifikačního procesu tato centra rozhodují, zda kvalita pracovního umístění je dostačující. Dále zajišťují, aby byl dostatečný počet pracovních míst pro všech 539 500 studentů vyššího sekundárního odborného vzdělávání (MBO). Všechna volná certifikovaná pracovní umístění⁶⁰ jsou zveřejňována na www.stagemarkt.nl. Studenti i školy zde mají možnost vyhledat dostupná pracovní místa v rámci certifikovaných podniků.

⁶⁰ V roce 2012 bylo nabízeno celkem 400 000 pracovních míst pro studenty VET.

1.4.3.1. BVP protokol⁶¹

V tomto protokolu jsou stanovena ujednání týkající se pracovního umístění, na kterých se v roce 2009 dohodly tyto strany: Ministerstvo školství, kultury a vědy, zaměstnavatelské organizace VNO-NCW/MKB (SME), MBO rada a expertní centra pro odborný výcvik, vzdělání a pracovní trh. V tomto protokolu jsou ujednány hlavní role a zodpovědnosti všech stran podílejících se na procesu pracovního umístění ve firmě. Cílem je vytvořit důvěru mezi společnostmi, odbornými školami, studenty a expertními centry. Tento protokol stanovil základ pro další dohody realizované v rámci jednotlivých odvětví daného průmyslu.

1.4.3.2. Certifikační proces

Certifikační proces zajišťují expertní centra, která jsou v úzkém kontaktu s odbornými školami. Pokud žáci chtějí realizovat svou praxi ve společnosti, která ještě nebyla certifikována, tak škola osloví příslušné expertní centrum, které prověří, zda společnost splňuje všechna kvalitativní kritéria důležitá pro realizaci pracovního umístění.

Mezi nejdůležitější kritéria patří:

- společnost musí nabízet adekvátní výcvikové možnosti, které jsou spojeny s jedním či více kurzy vyučovanými na vyšší sekundární odborné škole,
- společnost musí mít k dispozici zkušeného a kompetentního podnikového trenéra,
- společnost/podnikový trenér musí být připravena spolupracovat s odbornou školou a expertním centrem,
- společnost musí mít připravenou praktickou sadu nástrojů, které budou sloužit ke strukturovanému výcviku,
- společnost musí prokázat, že je pro studenty k dispozici pracovní prostor s příslušným materiálním vybavením.

V průběhu certifikačního procesu má podnik možnost využít asistence expertního centra, které mu pomůže s následujícím:

- expertní centrum zajistí akreditaci během dvou týdnů následujících po registraci v případě, že společnost splňuje všechna certifikační kritéria,
- vyškolí podnikového trenéra pro dané pracovní umístění,
- pomáhá firmě komunikovat se školou,

⁶¹ SBB: *Work placement in Netherlands*.

- pomáhá s nábořem studentů, např. tím, že zveřejňuje volné pozice na stagemarkt.nl,
- zajišťuje předávání si znalostí a zkušeností mezi jednotlivými podniky nabízejícími pracovní umístění v daném sektoru,
- asistuje s využitím průmyslových dohod a průmyslových opatření pro společnosti poskytující pracovní umístění.

Vzdělávací instituce a podnik poskytující pracovní umístění vzájemně spolupracují na vedení studenta/stážisty, monitorují jeho vzdělávací proces a hodnotí jej. Podnik využívá sadu nástrojů vytvořených vzdělávací institucí. Dalším poradenství podniku poskytují expertní centra.

Každé čtyři roky probíhá revize certifikovaného podniku dle stanovených certifikačních kritérií.

1.4.3.3. Smlouva o pracovním umístění

V Nizozemsku se forma smlouvy o pracovním umístění/stáži liší u studentů BBL-dráhy a BOL-dráhy.

U obou studijních cest je pracovní umístění (praxe) v podniku definována ve **smlouvě o pracovním umístění** („*praktijkovereenkomst*“), která je sepsována třemi zúčastněnými stranami – student, vzdělávací instituce a podnik, ve kterém bude pracovní umístění realizováno. Všechny strany se dohodnou na formě a obsahu stáže či pracovního umístění, včetně supervize a hodnocení. Stejně tak jsou zde uvedeny povinnosti a práva všech zúčastněných stran.

BBL studenti navíc sepisují ještě **běžnou smlouvu se zaměstnavatelem**, ve které je stanovena délka trvání smlouvy, forma úvazku (plný či částečný) a mzda.

Zodpovědnost týkající se realizace pracovního umístění nese jak škola, tak podnik. Student/stážista musí plnit všechny úkoly na něj kladené zaměstnavatelem a musí se chovat dle pravidel organizace. Podnik smí zadávat pouze takové úkoly, které se bezprostředně týkají pracovního umístění studenta.

1.4.3.4. Důvody, proč podniky nabízejí pracovní umístění⁶²

Pracovní umístění je důležitým HR nástrojem – 75 % všech absolventů VET je nabídnuta práce v rámci podniku, ve kterém absolvovali svou stáž.

Daňová úleva – podniky si na jednoho praktikanta mohou uplatnit slevu € 2 500 ročně⁶³.

⁶² SBB: *Work placement in Netherlands*.

⁶³ VET student musí doložit, že absolvoval registrovaný kurz v rámci VET, včetně pracovní smlouvy mezi podnikem, studentem a školou.

Společenská zodpovědnost - podnik je oficiálním partnerem odborné školy, čímž se stává součástí nizozemské vzdělávací infrastruktury. Podnik je dobrým prostředím, ve kterém se mladí lidé formují v zodpovědné občany.

Neustálý rozvoj společnosti - společnost zvyšuje kvalitu práce, řídí znalosti a dovednosti v podniku a rozvíjí výcvikovou sílu organizace.

Zlepšení dojmu společnosti – 60 % společností sdělilo, že se dojem o jejich společnosti zvýšil, když se stali podnikem poskytujícím pracovní umístění. Mladiství jsou také ochotni kupovat produkty společnosti, ve které absolvovali svůj výcvik.

1.4.4. Instituční rámec odborného vzdělávání

1.4.4.1. Správní struktura

Organizace odborného (profesního) vzdělávání v Nizozemsku je složena ze tří úrovní: národní, sektorová (týká se hlavně vyššího sekundárního odborného vzdělávání) a regionální/školní úroveň. Níže uvedená tabulka představuje funkce, které odpovídající orgány zastávají v rámci jednotlivých úrovní vzdělávání.

Tabulka č. 24 Organizační úrovně a funkce v rámci počátečního odborného (profesního) vzdělávání.

Funkce	VMBO (ISCED-2)	MBO (ISCED-3/4)	HBO (ISCED-5)
Legislativa/Financování	Ministerstvo školství, kultury a vědy/Ministerstvo ekonomie, zemědělství a inovací	Ministerstvo školství, kultury a vědy/Ministerstvo ekonomie, zemědělství a inovací	Ministerstvo školství, kultury a vědy/Ministerstvo ekonomie, zemědělství a inovací
Vývoj kvalifikací	Tvorba: národní úroveň Platnost: národní	Tvorba: sektorová úroveň, Expertní centra odborného vzdělávání – Obchod a průmysl (sociální partneři & VET). Národní koordinaci zajišťuje nadace SBB *. Platnost: národní	Tvorba: školní úroveň Platnost: národní
Vývoj kurikula	Školní úroveň	Školní úroveň	Školní úroveň

Funkce	VMBO (ISCED-2)	MBO (ISCED-3/4)	HBO (ISCED-5)
Zkoušky	Částečně centrální/národní; částečně školní	Školní zkoušky; externí přínos podnikových školení	Školní zkoušky
Zajištění kvality	Interní Externí: Inspekční úřad	Interní Externí: Inspekční úřad; zvláštní pozornost: zkoušky	Interní: sebehodnocení Externí: akreditaci HBO- programů **. Evropská úroveň: použití dublinkých deskriptorů.
Propagace zájmů asociací škol***	VO Council	MBO Council	HBO Council

Zdroj: Netherlands. VET in Europe – Country report, 2012.

* S-BB: Nadace pro spolupráci odborného vzdělávání a pracovního trhu

** NVAO = Nizozemsko-flámská akreditační organizace

***NRTO (*Holandská rada pro výcvik*) propaguje zájmy soukromých, nedotovaných poskytovatelů odborného vzdělávání, kteří jsou legálně uznávaní Ministerstvem školství, kultury a vědy a mohou nabízet regulované odborné kurzy na vyšší sekundární a terciární úrovni.

1.4.4.2. Legislativní rámec

Vzdělávací zákony v Nizozemsku definují následující klíčové prvky systému, kterými jsou např. všeobecné cíle odborného vzdělávání, dostupnost vzdělávání, tvorba procesů a procesy týkající se stanovení kvalifikací, kurikula a zkoušek, zajištění kvality, regulace správy veřejně financovaných dodavatelů vzdělávání.

Hlavní legislativa týkající se odborného vzdělávání a výcviku je specifikována podle úrovně vzdělávání:

- **Zákon o sekundárním vzdělávání** (*WVO – Wet op het Voortgezet Onderwijs*; z roku 1968 a s následujícími úpravami) definuje nižší všeobecné sekundární vzdělávání a přípravné odborné vzdělávání.
- **Zákon o všeobecném vzdělávání dospělých a o odborném vzdělávání** (*WEB – Wet Educatie en Beroepsonderwijs*; z roku 1996 s pozdějšími úpravami) definuje vyšší sekundární odborné vzdělávání. Je prvním zákonem, který shromáždil všechny typy sekundárního odborného vzdělávání a vzdělávání dospělých a posílil sjednocení systému počátečního a navazujícího odborného vzdělávání a výcviku. Na

základě tohoto zákona byla vytvořena Regionální vzdělávací centra (ROCs), která nahradila velký počet malých škol. Tato změna měla obrovský přínos pro systém odborného vzdělávání. Zákon také ovlivnil vznik a implementaci národní kvalifikační struktury založené na kompetencích.

Zákon o vysokém vzdělávání a o vědeckém výzkumu (*WHW – Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek*; z roku 1993 s pozdějšími úpravami) definuje vysoké profesní vzdělávání. Další zákony důležité v počátečním odborném vzdělávání:

- **Zákon o regionální registraci (předčasných odchodů ze školy) a koordinaci** (*RMC: Regionale Meld- en Coördinatiewet*; z roku 2001) má za cíl redukovat předčasný odchod žáků ze vzdělávání.
- **Studentský finanční zákon** (*WSF – Wet op de Studiefinanciering*) je určen studentům starším 18 let studujícím v denním studiu.
- **Zákon pro redukcí daní ze mzdy** (*WVA – Wet Vermindering Afdracht Loonbelasting*) má za úkol finančně podporovat podniky, které poskytují pracovní místo v rámci učení a stáží.
- **Zákon o profesích ve vzdělávání** (*Wet BIO – Wet op Beroepen in het Onderwijs*; z roku 2006) se týká primárního, sekundárního a všeobecného vzdělávání pro dospělé a pro odborné vzdělávání na nižší a vyšší sekundární úrovni a reguluje minimální požadavky na učitele.

1.4.4.3. Role sociálních partnerů

V Nizozemsku existuje poměrně široké spektrum sociálních partnerů, kteří mají vliv na odborné vzdělávání. Zapojení sociálních partnerů do vzdělávání a výcviku je charakterizováno jako důležitá poradní a iniciační role v mnoha sítích, orgánech, radách či komisích.

Na národní úrovni je hlavním poradním orgánem nizozemské vlády Sociální hospodářská rada (*Sociaal Economische Raad, SER*), která reprezentuje zájmy řemeslných svazů a průmyslu. SER poskytuje vládě doporučení týkající se všech hlavních sociálních a ekonomických otázek. Pozice rady je ukotvena v zákoně od roku 1950, kdy převzala hlavní poradní úkoly tzv. nadace práce (*Stichting van de Arbeid*). Jak vláda, tak sociální partneři mají své vlastní zodpovědnosti a role v oblasti vyjednávání. Jsou však na sobě vzájemně závislé, neboť obě strany mají přístup pouze k části politických nástrojů. Proto je pro dosažení společně definovaných cílů nezbytná jejich vzájemná spolupráce.

Na počátku milénia byly provedeny důležité akce směřující k posílení role odborného vzdělávání. Hlavním iniciátorem těchto změn byli sociální partneři. V roce 2003 byla podepsána smlouva mezi vládou, nadací práce a platformou odborného vzdělávání a výcviku, která vedla k využití průkopnické role odborného vzdělávání směrem ke znalostní ekonomice.

Na sektorové úrovni byli do roku 2011 sociální partneři sdružováni v asociaci expertních center na odborné vzdělávání, výcvik a pracovní trh – COLO. V lednu 2012 byla vytvořena Nadace pro spolupráci mezi odborným vzděláváním, výcvikem a pracovním trhem, tzv. SBB.

Na regionální úrovni jsou zástupci sociálních partnerů součástí dozorcí rady většiny regionálních vzdělávacích a výcvikových center (ROCs).

Na podnikové úrovni jsou sociální partneři zapojeni do vyjednávání při tvorbě kolektivních smluv.

Sociální partneři jsou také zapojeni do sektorových platforem, ve kterých sledují kvalitu zkoušek v odborném vzdělávání a výcviku.

Hlavní sociální partneři pro oblast odborného vzdělávání v Nizozemsku jsou následující:

MKB-Nederland (Royal Association MKB-Netherlands; www.mkb.nl)

Královská asociace MKB-Nederland je největší organizace podnikatelů v Nizozemsku. V této střešní organizaci se sdružuje 120 pobočkových organizací a 250 regionální a lokálních podnikatelských svazů. Celkově tato organizace prosazuje zájmy až 150 000 podnikatelů. Mezi členy patří podnikatelé v oblastech, jako jsou stavebnictví, průmysl, maloobchod, sítě prodejen, rekreační zařízení, obchodní a lékařské služby, atd.

MHP (Trade Union Federation for Middle and Higher Level Employees; www.vakcentralemhp.nl)

Tento svaz reprezentuje zájmy svých členů na národní a regionální úrovni v různých poradních komisích, např. Sociální hospodářská rada ([Sociaal-Economische Raad, SER](#)), pracovní nadace ([Stichting van de Arbeid, StvdA](#)) a obchodní komory ([Chambers of Commerce](#)), čímž se podílí na sociální a ekonomické politice Nizozemska. Angažuje se v různých oblastech ovlivňujících např. zaměstnanost, pracovní vztahy a podmínky, rovné příležitosti, sociální bezpečnost, penze či vzdělávání.

VNO-NCW (Konfederace nizozemského průmyslu a zaměstnavatelů; www.vno-ncw.nl)

Jedná se o největší zaměstnavatelskou organizaci v Nizozemsku. Reprezentuje všeobecné zájmy nizozemského obchodu jak v Nizozemsku, tak v zahraničí, a poskytuje svým členům širokou škálu služeb. Součástí této konfederace je přes 160 asociací, které reprezentují více jak 115 000 podniků a které pokrývají většinu sektorů nizozemské ekonomiky, včetně více než 80 % všech středně velkých společností v Nizozemsku.

FNV Vakcentrale (www.fnv.nl)

FNV je organizace svazů, které reprezentují zájmy zaměstnanců a žadatelů o sociální příspěvky. Hlavní zaměření FNV je zaměstnanost a příjmy a mezi hlavní principy patří rovnost, solidarita, svoboda projevu, spravedlnost a udržitelnost.

FNV Jong (www.fnvjong.nl) je součástí FNV prosazující zájmy mladých lidí v oblasti zaměstnanosti, pracovních stáží, práv a povinností, dále ve finančních záležitostech či v procesu získání práce.

CNV Vakcentrale (Národní federace křesťanských řemeslných svazů v Nizozemsku; www.cnv.nl)

CNV je jednou z největších organizací sdružujících obchodní svazy v Nizozemsku. Celkem 11 obchodních svazů působících v rozličných sektorech je součástí CNV federace. Odbory CNV chrání a obhajují práva zaměstnanců v záležitostech týkajících se kolektivních smluv, sociálních jistot a důchodů.

LTO Nederland (Nizozemská federace zemědělství a zahradnictví; www.lto.nl)

LTO Nederland je organizace podnikatelů a zaměstnavatelů v zemědělství a zahradnictví. Podporuje ekonomické a sociální zájmy téměř 50 000 farmářů a pěstitelů.

1.4.5. Financování odborného vzdělávání

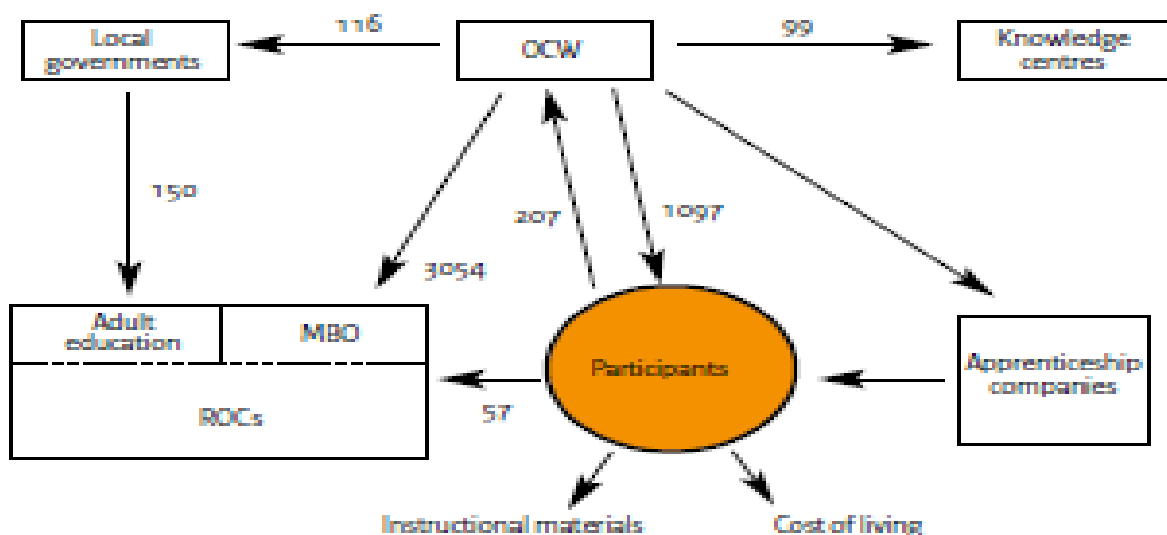
1.4.5.1. Financování vládou regulovaného odborného vzdělávání

Ministerstvo školství, kultury a vědy řídí téměř veškeré vládní výdaje na vzdělávání. Administraci a financování státem regulovaného odborného vzdělávání zajišťuje servisní agentura (DUO), zřízená přímo pod Ministerstvem školství, kultury a vědy. Finance jsou školám přidělovány buď přímo, nebo nepřímo přes městské úřady. Dalším zdrojem financí je pro vzdělávací instituce také školné hrazené přímo samotnými studenty nebo také příjmy z různých speciálních projektů, smluvních aktivit, apod.

Financování nižšího sekundárního odborného vzdělávání je realizováno tzv. balíkem peněz, který mají školy přímo k dispozici, což jim dává volnost v rozhodování v nakládání s penězi. Školy obdrží fixní částku určenou na jednoho žáka a na školu.

Financování vyššího sekundárního odborného vzdělávání je z velké části závislé na financích ze státního rozpočtu, které se odvíjí od počtu studentů v jednom kurzu či studijní cestě a také na počtu certifikátů vydaných v rámci jedné instituce. Studenti odborného vzdělávání a výcviku (školní studijní dráha) platí vládě školné. Zároveň však od 18 let mohou žádat o stipendium.

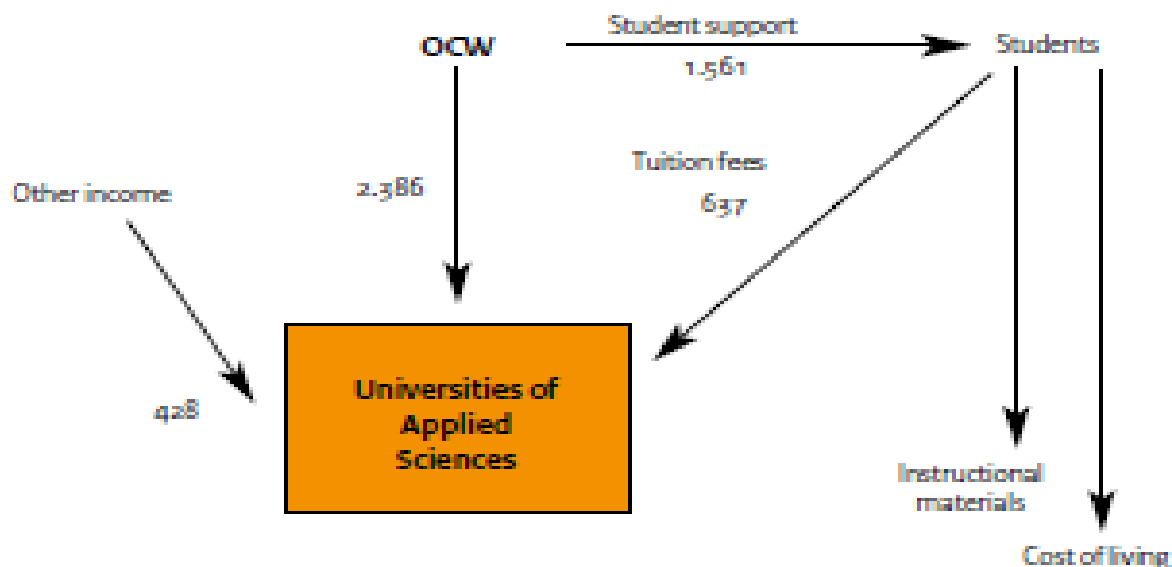
Obrázek č. 13 Peněžní tok ve vyšším odborném sekundárním vzdělávání a ve všeobecném vzdělávání pro dospělé (2010); v miliónech €.



Zdroj: Key Figures 2007-2011, Ministry OCW- Education, Culture and Science; (Poznámky: MBO = vyšší sekundární odborné vzdělávání; ROCs = regionální odborná výcviková centra; Školy Ministerstva ekonomie, zemědělství a inovací nejsou v diagramu uvedeny). Další příjmy určené poskytovatelům odborného vzdělávání nejsou v diagramu uvedeny. Množství peněz určených pro občanský integrační výcvik není v diagramu uvedeno; městské úřady získávají finance z jiných ministerstev.

Vysoké profesní vzdělávání je financováno z národního rozpočtu a odvíjí se zčásti od počtu zapsaných účastníků vzdělávání a zčásti od výstupů (počtu vydaných diplomů), zároveň mají školy k dispozici fixní částku. Dalším zdrojem financí pro školy jsou smluvní partneři (podniky či jednotlivci) a studenti, kteří platí univerzitám aplikovaných věd školné. Zároveň však mají od 18 let možnost požádat si o stipendium. Podniky nabízející učební místa v duální dráze v rámci vysokého profesního vzdělávání získávají, stejně jako podniky poskytující pracovní místa v rámci MBO, slevu na dani €2,500 za každé naplněné pracovní místo. Společnosti mají také náklady za vedení učebních aktivit.

Obrázek č. 14 Finanční tok ve vyšším profesním vzdělávání (2009); v miliónech €.



Zdroj: Key Figures 2007-2011, Ministry OCW; (Poznámka: Školy Ministerstva ekonomie, zemědělství a inovací nejsou v diagramu uvedeny). Tok peněz pro společnosti zapojené v učňovství není v diagramu uveden.

1.4.5.2. Financování duálního vzdělávání

Podniky nabízející pracovní místa účastníkům BBL-dráhy získávají slevu na dani €2,500 za každé naplněné pracovní místo. Společnosti utratí za vedení učebních aktivit v průměru €8,400 na jednoho BBL studenta⁶⁴ a €1,750 za BOL-studenta účastnícího se praxe v podniku⁶⁵.

Další zdroje financování výcviku v podniku jsou evropské (ESF), národní či lokální fondy, případně centrální vzdělávací a vývojové fondy v jednotlivých sektorech, které podporují stáže a pracovní umístění ve firmách tím, že podnik obdrží pevnou částku za jednoho studenta.

Školy získávají také školné od BBL studentů starších 18 let. Pro úroveň 1 a 2 je poplatek €213 za školní rok⁶⁶ a pro úroveň 3 a 4 činí poplatek €517 za školní rok.⁶⁷

⁶⁴ BBL student je oficiálním zaměstnancem podniku, proto společnost za něj musí platit mzdové náklady, tzn. daň a pojištění).

⁶⁵ Netherlands, VET in Europe – Country report 2012.

⁶⁶ Toto je informace o školním roce 2010/2011; zdroj: Apprenticeship supply in EU.

⁶⁷ Pro porovnání – BOL studenti platí €1031 ročně, ale mají možnost od 18 let získat finanční podporu dle zákona o financování studentů.

1.4.5.3. *Financování dalších forem vzdělávání*

Další odborné vzdělávání pro zaměstnance je financováno společnostmi a ze vzdělávacích a vývojových financí, slev na dani a individuálních iniciativ. Organizace podnikového vzdělávání je často součástí kolektivních smluv. Tyto smlouvy jsou v každém sektoru a předchází jim vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Obvyklá doba platnosti dohod je jeden až dva roky. Některé sektorové dohody obsahují další opatření, které vedou k zabezpečení specifických regionálních požadavků a okolností. Finance sjednané v těchto dohodách jsou získávány ze zdrojů pro výcvik a/nebo výzkum a vývoj. Mezi přední zdroje patří tzv. vzdělávací a vývojové vzdělávací fondy (O&O fondsen).

1.4.6. Klíčové hráči na poli odborného vzdělávání

1.4.6.1. *SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)*

SBB je nadace pro spolupráci mezi odborným vzděláváním, výcvikem a pracovním trhem, která byla založena 1. ledna 2012. Hlavním úkolem SBB je spojit vyšší sekundární odborné vzdělávání (MBO) a organizovaný pracovní trh. COLO, asociace 17 expertních center, se převedla pod tuto organizaci. Odborné vzdělávání a pracovní trh jsou tradičně v úzkém spojení. Téměř 70 vzdělávacích institucí (regionální výcviková centra (ROCs), zemědělská výcviková centra (AOCs) a odborné školy) a privátní poskytovatelé vzdělávání, společně s více než 223 000 akreditovanými pracovními místy ve společnostech, připravují studenty ve vyšším odborném sekundárním vzdělávání na úspěšnou kariéru. SBB reaguje na neustále měnící se požadavky na zaměstnance nabídkou odpovídajícího vzdělávání. Zároveň je pro pracovní trh platformou, která poskytuje ministerstvu spolehlivé a vyvážené informace. SBB také zodpovídá za řízení a harmonizaci témat vztahujících se k souladu odborného vzdělání a průmyslu napříč regiony a sektory.

Poradní komise SBB, složená jak sociálními partnery, tak zástupci vzdělávací sféry, se zabývá třemi hlavními oblastmi:

- kvalifikace a zkoušky,
- pracovní umístění,
- efektivita.

1.4.6.2. *Partneři SBB z oblasti vzdělávání*

- MBO rada (Asociace škol poskytujících odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých),
- Rada pro vzdělávání v zemědělství (AOC Raad),
- Svaz zaměstnanců ve vzdělávání (AOB namens alle onderwijsvakbonden),

- Asociace pro soukromé vzdělávací školy (NRTO),
- Federace obchodních unií pro vzdělávání (Federation of Trade Unions for Education; www.fvov.nl).

1.4.6.3. Partneři SBB z pracovního trhu (viz Role sociálních partnerů)

- MKB-Nederland (Royal Association MKB-Netherlands),
- VNO-NCW (The Confederation of Netherlands Industry and Employers)
- FNV Vakcentrale,
- CNV Vakcentrale (National Federation of Christian Trade Unions in the Netherlands),
- FNV Jong,
- LTO Nederland (Dutch Federation of Agriculture and Horticulture),
- MHP (Trade Union for Middle and Higher Level Employees).

1.4.6.4. Expertní centra pro odborné vzdělání, výcvik a pracovní trh

Expertní centra jsou v Nizozemsku organizována pro různé větve průmyslu a fungují jako sektorové rady pro odborné vzdělávání a výcvik. Expertní centra mají výrazný přínos pro vzdělávací proces. Podporují více jak 220 000 akreditovaných pracovních míst ve firmách a jsou zodpovědná za výcvik více než 500 000 studentů ve vyšším sekundárním odborném vzdělávání a výcviku.

Expertní centra plní následující legislativní úkoly pro Ministerstvo školství:

- pomáhají firmám, které chtějí nabízet pracovní místo v rámci učňovství, s akreditací,
- vyvíjí a udržují kvalifikační strukturu,
- vykonávají průzkum pracovního trhu.

V Nizozemsku existuje 17 sektorově zaměřených expertních center (sektorových rad).

- Aequor (zemědělství a zahradnictví),
- Calibris (zdravotní a sociální péče, sport),
- ECABO (ekonomie/administrativa, ICT a bezpečnost),
- Fundeon (stavebnictví a infrastruktura),
- Kenniscentrum GOC (grafika a média),
- Innovam Groep (automotive),
- Kenniscentrum Handel (maloobchod, velkoobchod, mezinárodní obchod),

- Kenteq (kov, elektrické a mechanické technologie),
- Kenwerk (Pohostinství, pekařství, průmysl, rekreace a společenská zařízení),
- KOC Nederland (Péče o vlasy, kosmetika, pedikúra),
- Kenniscentrum PMLF (Procesní technologie, ekologie, laboratorní technologie a fotonová fyzika),
- Savantis (Malba a údržba, omítky a dokončovací práce, prezentace a komunikace),
- Kenniscentrum SH&M (Nábytkářství, dřevařství a příbuzný průmysl),
- SVGB kennis- en opleidingscentrum (Zdravotní technologie a kreativní zručnosti),
- SVO (Maloobchod čerstvých potravin),
- VOC (Průmysl pro karosérie),
- VTL (Doprava a logistika).

1.4.6.5. Popis expertního centra KENWERK

KENWERK je expertní centrum pro odborné vzdělání, výcvik a pracovní trh pro sektory pohostinství, pekařství, cestování, volný čas a služby. Hlavním úkolem Kenwerku je spojit společnosti, řemesla a průmysl (zaměstnance i zaměstnavatele) se vzděláním. Kenwerk je nezávislým prostředníkem spojujícím sociální partnery a odborné školy s cílem poskytovat společnostem kvalifikované profesionály.

Hlavní činnosti:

- certifikace společností poskytujících pracovní umístění, jejich koučing a mentoring v Nizozemsku a zahraničí,
- převádění vývoje na pracovním trhu do učebních plánů (curricula) v Nizozemsku,
- nabízení odbornosti v oblasti kvalifikací a jejich ověřování v Nizozemsku,
- podpora dialogu mezi regionálními odbornými vysokými školami a společnostmi poskytujícími pracovní uplatnění v Nizozemsku,
- vypracováním projektů, které mají za úkol přiblížit obchod, řemesla a průmysl odbornému vzdělávání.

Podmínky pro certifikaci společností, které chtějí poskytovat pracovní umístění, byly sestaveny radou, kterou tvoří školy, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Pověřením Ministerstva školství, kultury a vědy je Kenwerk klíčovým aktérem působícím v rámci Zákona pro odborné vzdělání a vzdělání pro dospělé (Adult and Vocational Education Act). Tento zákon vyžaduje soulad mezi odborným sekundárním vzděláním a průmyslem.

Kenwerk tvoří mosty mezi vzděláním a průmyslem, jak na regionální, tak na národní úrovni, a to posilováním vztahů mezi:

- studenty, vysokými školami a společnostmi nabízejícími pracovní umístění,
- regionálními vzdělávacími institucemi a průmyslem,
- regionálními vysokými školami a průmyslem,
- odborným vzděláním a úřady,
- nižším odborným sekundárním vzděláním, sekundárním vzděláním a vysokým profesním vzděláním.

Registr mezinárodně certifikovaných firem poskytující pracovní umístění

Kenwerk spravuje registr mezinárodně certifikovaných firem poskytujících pracovní umístění. Tento registr poskytuje rozšiřující informace o všech pracovních místech ve společnostech, které mohou nabízet výcvik pro jeden či více vzdělávacích kurzů ve spojení s odbornou sekundární vzdělávací kvalifikační strukturou pro sektory pohostinství, pekařství, cestování, volný čas a služby. Zde je také možné nalézt informace o aktuálních volných místech v rámci pracovního umístění.

1.4.7. Vzdělávání odborných učitelů a lektorů

1.4.7.1. Výcvik učitelů v odborném výcviku poskytovaném v rámci duálního vzdělávání

Speciální duální výcvikové projekty zahrnují spolupráci mezi institucemi odborného vzdělávání a institucemi pro výcvik učitelů. Cílem tohoto duálního přístupu je vytvořit výcvikový a výukový čtyřletý systém, který zohledňuje kompetence odpovídající profilům pracovních míst v různých funkcích v rámci ROCs (vzdělávací asistenti, školitelé, trenéři a učitelé). Student tak může rozvíjet své kompetence duálním způsobem učení, tzn. jak vedený koučem z institutu pro výcvik učitelů, tak vedený koučem z pracovního místa v regionálních vzdělávacích a výcvikových centrech.

Studenti rozvíjí své dovednosti přímo činností na reálných a smysluplných projektech. Během kurzu se setkávají každý den ve výcvikových skupinách, kde reflektují své zkušenosti a vyměňují si informace týkající se výuky. Jak ROCs, tak i vysoké školy pro výcvik učitelů zodpovídají za kvalitu a organizaci duálního kurzu. Instituce pro výcvik učitelů musí vytvořit inovativní a na poptávce založený způsob výuky a výcviku. Regionální vzdělávací a výuková centra požadují zaměstnance s aktuálními kompetencemi. Duální trénink poskytuje, na rozdíl od tradičního systému, studentům možnost kariérního povýšení, např. z asistenta vzdělávání na učitele, neboť studenti získají široké odborné zkušenosti a výcvik přímo v praxi.

1.4.7.2. Podnikový trenér

Expertní centra pro odborné vzdělávání, výcvik a pracovní trh vytvořila kritéria pro firmy, které poskytují praktický výcvik. Jedním z hlavních kritérií je, že školitelé, kteří budou v podnicích zodpovídat za vedení a výcvik studentů, musí mít didaktické dovednosti a schopnost instruovat, vést, motivovat a hodnotit studenty. Téměř ve všech expertních centrech pro odborné vzdělávání, výcvik a pracovní trh mohou školitelé z podniků absolvovat kurzy, které jim umožní získat potřebné kompetence. Tyto kurzy nejsou povinné, neboť každé expertní centrum má svá vlastní pravidla a opatření týkající se nezbytných dovedností, které musí trenér prokázat.

Podnikový trenér musí prokázat, že:

- má minimálně ty dovednosti, které jsou ekvivalentní dovednostem, které získá student v rámci výcviku v podniku,
- má minimálně roční zkušenost s obsahem kvalifikace, ke které vede výcvik v podniku,
- má kompetence definované v profilu „Supervizora pro pracovní umístění“ vydaném expertním centrem (Kenwerk), případně aktivně pracuje na dosažení těchto požadovaných kompetencí.

V Nizozemsku je do odborného výcviku a vzdělání zapojeno celkem 223 000 podniků, ve kterých se praktikantům věnuje na 300 000 podnikových trenérů.

1.5. Dánsko

Dánské království tvoří Dánsko, Faerské ostrovy a Grónsko. Vládne zde Konstituční monarchie s jednokomorovým parlamentním systémem. Parlament má 179 členů, z nichž 135 je voleno přímým proporčním zastoupením v 10 volebních obvodech, 40 dalších křesel je rozděleno proporcionálně mezi politické strany - 4 křesla jsou rezervována pro dva zástupce z Faerských ostrovů a dva z Grónska.

Dánsko je rozděleno do 5 správních regionů a 98 samosprávných oblastí. Dánsko má 5,6 miliónů obyvatel s hustotou obyvatelstva 129,4 lidí na km² - největší a nejhustěji osídlené oblasti jsou západní Jutsko, kde leží hlavní město Kodaň, ostrov Fyn a Jutský poloostrov. Přistěhovalci tvoří 10,1 % obyvatelstva. Nejvíce jich přichází z Turecka, Německa, Polska a Iráku. Grónsko a Faerské ostrovy mají vlastní vládu, která odpovídá za tamní záležitosti – školství, sociální systém, daně apod., a proto nejsou tyto části zahrnuty do dánského systému odborného vzdělávání (nejsou také členy EU).

1.5.1. Odborné vzdělávání a příprava

Základní vzdělávání bylo v Dánsku povinné od 7 do 16 let věku, tzn. od 1. do 9. třídy. Od roku 2009 je do té doby volitelná (většinou dětí však navštěvovaná) předškolní třída povinná, takže všechny děti vstupují do školy v šesti letech. Po 9. třídě pokračuje 60 % žáků ve volitelné 10. třídě, místo přímého vstupu na střední školu. 10. třída je určena žákům, kteří si chtějí osvojit další obecné kompetence a vyjasnit si své plány do budoucnosti dřív, než vstoupí do středoškolského všeobecného nebo odborného vzdělávání mládeže.

Základní vzdělávání probíhá ve *Folkeskole* (též nazývané *Grundskole*), i když existují i jiné druhy škol, např. soukromé nezávislé školy. Základní vzdělávání je ukončeno závěrečnou zkouškou, která umožňuje přechod do středoškolského vzdělávání mládeže.

Střední vzdělávání je všeobecně vzdělávací a odborné. Všeobecně vzdělávací programy jsou obvykle tříleté a jsou přípravou pro vzdělávání na terciární úrovni. Žáci se mohou částečně specializovat, např. na cizí jazyk či přírodní vědy, závěrečné zkoušky však zůstávají stejné:

- všeobecné vzdělávání ukončené závěrečnou zkouškou STX,
- vyšší přípravná zkouška HF, vyžaduje ukončení volitelné 10. třídy nebo ekvivalentní praxi, např. na trhu práce nebo v odborném vzdělávání a obvykle studium trvá jen dva roky,
- vyšší obchodní kurs zakončený zkouškou HHX,
- vyšší technický kurs zakončený zkouškou HTX.

Poslední dva kursy bývají někdy označovány za odborně zaměřené středoškolské vzdělávání směřující do vysokoškolského ekonomického nebo technického vzdělávání – neposkytují však přímo profesní kvalifikace a vyžadují, aby student absolvoval vysokoškolské vzdělávání dříve, než vstoupí na trh práce, proto jsou zařazeny do kategorie všeobecného vzdělávání. I přes různorodou povahu poskytují všechny čtyři (v závislosti na výběru a výkonu studenta) přístup do všech oblastí vysokoškolského vzdělávání.

Odborné vzdělávání a příprava zahrnuje programy z oblasti zemědělství, obchodu, techniky, sociální a zdravotnické péče. Programy obvykle začínají základním 20 až 60týdenním kursem. Základní kurs probíhá většinou ve škole, i když existují i alternativní cesty. Na to navazuje hlavní program, pro který žáci musí uzavřít smlouvu s podnikem. Žáci bez této smlouvy mohou místo toho absolvovat praktickou přípravu ve škole. Hlavní programy mají různou délku, obvykle trvají kolem tří let.

Kvalifikace odborného vzdělávání a přípravy poskytují držitelům přístup na trh práce jako kvalifikovaným pracovníkům nebo do krátkých a středních cyklů vysokoškolských programů v odborných vysokých školách a akademiích nebo na univerzitách.

1.5.1.1. Základní kurzy a hlavní programy

Odborné vzdělávání a příprava v Dánsku se skládá převážně ze základních profesních kurzů a hlavních programů. Kromě toho se mladým lidem po ukončení povinné školní docházky nabízí několik dalších profesně orientovaných programů. Je to kombinované odborné a všeobecné vzdělávání EUX, kurzy ve výrobních školách a základní profesní příprava.

Existuje též několik programů odborného vzdělávání a přípravy pro specifická povolání, které se však řídí odlišnou legislativou, a proto zde nejsou popsány:

- příprava strojevedoucích (10 měsíců),
- příprava pedikérů (18 měsíců),
- příprava námořníků, např. lodních mechaniků a obchodních rybářů.

Od roku 2008 se odborné vzdělávání a příprava skládá z 12 širokých základních kurzů, z nichž každý poskytuje přístup do několika specializovanějších hlavních programů.

Tabulka č. 25 Přehled základních kurzů a hlavních programů

Základní kurz	Počet	
	Hlavní programy	Specializace a stupně
1. Automobilová, letecká a jiná doprava	8	22
2. Stavebnictví a stavitelství	15	38
3. Stavitelství a uživatelské služby	3	6
4. Zvířata, rostliny a příroda	9	31
5. Péče o tělo	3	4
6. Potravinářství	10	29
7. Mediální produkce	7	10
8. Obchodní	7	25
9. Výroba a vývoj	27	71
10. Elektřina, automatizace a IT	9	27
11. Zdravotnictví, péče, pedagogika	4	7
12. Doprava a logistika	7	31

Zdroj: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pla.pdf>.

Základní kurzy trvají v průměru 20 týdnů, tato doba se může pohybovat v rozmezí od 10 do 60 týdnů podle potřeb jednotlivých studentů, v obchodních oborech je to buď 38, nebo 76 týdnů (s možností prodloužit program až na 116 týdnů).

Základní kurzy nevybavují žáky kvalifikacemi nezbytnými pro vstup na trh práce, jejich absolvování však opravňuje ke vstupu do jednoho ze 109 hlavních programů, které vedou ke specifické plné profesní kvalifikaci.

Hlavní programy zahrnují také několik stupňů a specializací, které odpovídají specifickým pozicím na trhu práce. Stupně umožňují žákům opustit školu bez úplného ukončení jednoho z hlavních programů, a přesto dosáhnout částečné kvalifikace poskytující přístup na trh práce. Výhodou je, že se žáci mohou později snadno vrátit tam, kde školu opustili, a získat další kvalifikace odpovídající příslušnému hlavnímu programu.

Specializace rozdělují hlavní programy do větví, které poskytují specifičtější kompetence zaměřené na určitou oblast profesního pole. Např. hlavní program veterinární ošetřovatel má dvě specializace: veterinární ošetřovatel, malá zvířata a veterinární ošetřovatel, koně, které obě trvají tři roky a dva měsíce. Existuje však také stupeň pomocníka ve veterinárním ošetřovatelství, který trvá rok a deset měsíců. Absolventi tohoto stupně mohou přijmout místo pomocníka ve veterinárním ošetřovatelství a později se vrátit ke studiu a stát se kvalifikovaným veterinárním ošetřovatelem.

Se započítáním těchto stupňů a specializací je v Dánsku k dispozici celkem 301 profesních kvalifikací. Hlavní programy v technických oborech trvají obvykle tři až tři a půl roku, i když rozpětí je od jednoho roku do pěti let. Obchodní programy jsou kratší, obvykle trvají dva roky.

Počet hlavních programů, specializací a stupňů tvoří největší část odborného vzdělávání a přípravy výroba a vývoj. Podle počtu žáků tvoří největší část obchodní programy, v nichž je zapsána čtvrtina žáků, dále stavebnictví (přestože hospodářská krize způsobila pokles počtu nových žáků) a na třetím místě potravinářství. Počet žáků je vyšší (56 %) než žákyň (44 %).

Přijímání do základních kurzů a hlavních programů

12 základních kurzů je otevřeno každému, kdo absolvoval povinnou školní docházku ve *Folkeskole* (nebo ekvivalentní vzdělávání). Nejsou zde žádné speciální požadavky na známky apod. Žáci mladší 18 let však musí mít buď podepsanou smlouvu o profesní přípravě s podnikem, nebo být prohlášeni za „připravené ke studiu“ na základě hodnocení všeobecného vzdělání, personálních a sociálních kompetencí buď odbornou školou, nebo místním poradenským střediskem pro mládež.

Postup z 12 základních kurzů do jednoho z hlavních programů je zaručen, protože každý žák, který absolvuje základní kurz, je oprávněn ke vstupu do jednoho z přidružených hlavních programů, kde je pro něj místo. Hlavní programy obvykle začínají přípravou na pracovišti.

Žák proto musí mít uzavřenou učební smlouvu se schváleným učebním podnikem dříve, než je přijat do hlavního programu. Školy zprostředkovávají učební místa, která musejí být vhodná. Není-li v daném programu žádné vhodné umístění, je žákům nabídnuto přijetí do jiného přidruženého hlavního programu, kde místa jsou. Další možností je, že žák uzavře učební smlouvu se školou, která organizuje praktickou přípravu sama. Žáci jsou však povinni nadále hledat vhodné učební umístění v podniku.

Přijímání do několika hlavních programů je omezeno. To má zaručit, že počty žáků jsou v souladu s potřebami trhu práce. V roce 2012 to platilo pro tyto programy:

- výrobce oděvů,
- digitální média,
- filmová a televizní produkce,
- instruktor ve fitness centrech,
- fotograf,
- kadeřník,
- kosmetik,
- mediální grafický designér,
- sekretářka ve zdravotnických službách,
- technik v divadle, na výstavách a kulturních akcích,
- veterinární ošetřovatel,
- brusič drahokamů.

V těchto případech jsou žáci buď přijati podle kvóty, nebo musí mít uzavřenu učební smlouvu s podnikem ještě před zahájením příslušného základního kurzu. Odborné vzdělávání příprava je zdarma a žáci mají právo na učňovskou mzdu nebo na žákovský grant (pro žáky starší 18 let).

Obsah základních kurzů a hlavních programů

Téměř všechny programy odborného vzdělávání a přípravy jsou organizovány duálním systémem, kdy žáci střídají období praktické práce na pracovišti, obvykle v podniku, s obdobím školního vzdělávání.

Základní kurzy probíhají převážně ve škole a kombinují teoretické vyučování ve třídě s praktickou přípravou v dílnách. Podíl přípravy v dílnách se liší podle povahy kurzu, v technických programech je mnohem vyšší než v obchodních.

Hlavní programy obvykle střídají období přípravy na pracovišti a období školního vyučování v poměru 2:1, i když konkrétní rozdělení se liší podle povahy programu a individuálních potřeb žáka. Příprava na pracovišti obvykle probíhá v místním podniku. Pouze pro tři povolání se žáci připravují výhradně ve škole:

- technik stavebních montáží,
- sekretářka ve zdravotnických službách,
- webový integrátor.

Školní vyučování v hlavních programech lze rozdělit do čtyř druhů předmětů:

- 1) Všeobecně vzdělávací předměty (angličtina, matematika, dánština atd.), jejichž obsah se přizpůsobuje určitému programu, např. matematika pro tesaře bude jiná než matematika pro veterinárního ošetřovatele. Mezi všeobecně vzdělávací předměty patří i další předměty, např. vývoj výrobků nebo nauka o materiálu.

- 2) Předměty oborově specifické (Pro tesaře např. úvod do tesařských nástrojů a základní technické kreslení).
- 3) Specializované předměty, které často staví na kompetencích poskytovaných oborovými předměty, směřují však ke specifickým pracovním funkcím. U tesaře to mohou být dřevěné konstrukce nebo tesařské nástroje 2. úrovně.
- 4) Volitelné předměty poskytují žákům možnost získat specifické profesní kompetence pomáhající při přechodu na trh práce nebo kompetence poskytující přístup do dalšího vzdělávání, např. kompetence ve všeobecně vzdělávacích předmětech na vyšší úrovni.

Školní vyučování v hlavních programech je integrované a žáci často pracují na projektech, do nichž vkládají to, co se naučili v různých předmětech a kombinují všeobecné a specializované kompetence.

Hodnocení v základních kurzech a hlavních programech

Základní kurzy jsou ukončovány projektem, který tvoří základ pro externě známkovanou zkoušku. Externí examinatori jsou jmenováni školou. Zkouška hodnotí to, čeho žák dosáhl ve vztahu ke kompetencím nezbytným pro vstup do zvoleného hlavního programu.

Žáci dostanou vysvědčení, které ukazuje vyučovací předměty a dosaženou úroveň a tvoří základ pro vstup do hlavního programu.

V hlavním programu jsou různé formy hodnocení v průběhu kurzu, včetně ústních a písemných zkoušek a teoretické a praktické projektové práce. Přesná forma hodnocení se v jednotlivých programech liší.

Programy zahrnují předmětově specifické zkoušky (např. z angličtiny nebo z matematiky) i širší hodnocení schopnosti žáka kombinovat dovednosti, kompetence a znalosti získané z programu jako celku.

Závěrečná zkouška, obvykle konaná v závěrečném období školního vzdělávání, se v jednotlivých programech liší. V některých případech se skládá výhradně ze školního zkoušení, jindy zahrnuje kombinaci školního zkoušení a tovaryšské zkoušky a někdy je to jen tovaryšská zkouška konaná místní oborovou komisí. Nejobvyklejší způsob hodnocení je kombinovaný, jak pro praktické úkoly v rámci projektu, tak pro teoretické zkoušky, písemné, ústní či obojí.

Externí examinatory jmenuje místní oborová komise. Obvykle hodnotí jednotlivé žáky dva externí examinatori ve spolupráci s učitelem. Obsah zkoušek vytváří škola v konzultaci s oborovými komisemi. Po složení tovaryšské zkoušky získá absolvent certifikát osvědčující kvalifikaci a může vstoupit na trh práce.

1.5.1.2. Příprava na pracovišti

Umístění na pracovišti je založeno na smlouvě mezi učněm a podnikem. Všechny podniky poskytující profesní přípravu jsou schváleny sociálními partnery prostřednictvím příslušné oborové komise, a proto splňují předepsané požadavky, např. určitou úroveň technického vybavení a schopnost zadávat učňům různé úkoly v dané profesi. V současné době je schváleno více než 60 000 učebních podniků, které mohou poskytovat profesní přípravu alespoň v jednom oboru. Mnohé nabízejí učňovství v několika oborech.

Jakmile je podnik schválen jako učební, nemusí svou akreditaci obnovovat, pokud poskytování přípravy na pracovišti nepřeruší na pět a více let.

Školy a podniky spolu úzce spolupracují při sestavování individuálního učebního plánu pro žáky tak, aby zajistily, že učení probíhá v souladu se zákonem.

Plány jsou sestavovány pro každého žáka zvlášť, protože mají skloubit přání žáka s programem profesní přípravy.

Žáci mají osobní vzdělávací portfolio, které má zvýšit jejich povědomí o učebním procesu. Učební plán ukazuje vzdělávací cesty a možnosti kombinování školního vzdělávání a přípravy na pracovišti pro získání nezbytných kompetencí, zatímco dokumenty portfolio ukazují znalosti a dovednosti, které si žák osvojil. Na konci každého umístění na pracovišti vystaví podnik vysvědčení ukazující, čeho žák dosáhl, pro školu, pro žáka a pro oborovou komisi.

1.5.1.3. Nové učňovství

Od roku 2006 mohou žáci místo do základního kurzu vstoupit rovnou do učebního poměru v podniku. Tato cesta se nazývá nové učňovství. Nové učňovství bylo zavedeno jako alternativní cesta do hlavních programů a je součástí vládní strategie pro snížení předčasných odchodů z odborného vzdělávání a přípravy. Žáci v novém učňovství obvykle tráví první rok vzdělávání praktickou přípravou v podniku. Iniciativa je zaměřena hlavně na žáky, kteří mají potíže se školním vzděláváním nebo nemají dostatečnou motivaci ke studiu, dokud se prakticky neseznámí s oborem. Ve školním vzděláváním pak postupují podle individuálního vzdělávacího plánu.

Nové učňovství bylo zavedeno ve všech oblastech odborného vzdělávání a přípravy, i když některé národní oborové komise rozhodly, že žáci nemohou touto cestou vstupovat do některých hlavních programů (např. elektrikář a instalatér).

Škola a podnik odpovídají za plánování a organizaci formy a obsahu praktické přípravy a za vytvoření individuálního vzdělávacího plánu založeného na popisu kompetencí, které mají být získány z hlavního programu, a za hodnocení skutečné kompetence žáka.

V roce 2010 bylo v rámci „klasického“ učňovství uzavřeno 23 376 smluv, počet smluv v novém učňovství byl o hodně nižší – 1946 smluv. Ti, kdo vstupovali do nového učňovství, byli obvykle mladší. Nové učňovství bylo nepopulárnější v oblasti péče o tělo (nejvíce smluv bylo v přípravě kadeřníků) a v potravinářství.

1.5.1.4. Kombinované odborné a všeobecné vzdělávání

Toto vzdělávání bylo zavedeno v roce 2010 a nabízí možnost získat kvalifikaci umožňující přístup do vysokoškolského vzdělávání i na kvalifikovaný trh práce.

Program je stále v raném stadiu a je zatím nabízen ve spojení se 17 hlavními programy na několika odborných školách. Programy vytvářejí příslušné národní oborové komise a schvaluje je Ministerstvo pro děti a školství. Délka programů se různí tak, jako u hlavních programů, budou však delší než standardní odborné vzdělávání a příprava.

1.5.1.5. Další profesní programy a alternativní cesty

Pro mladé lidi, kteří nevědí, jaké vzdělávání a povolání si vybrat, mají potíže s učením nebo osobní či sociální problémy, existuje několik možností. Mohou se zapsat do výrobní školy, do základní profesní přípravy nebo do vzdělávání mladých lidí se speciálními potřebami.

Základní profesní příprava

Základní profesní příprava je zaměřena na nezaměstnané lidi mladší 30 let, kteří nejsou schopni absolvovat jinou formu vzdělávání tak, aby získali vše potřebné pro vstup na trh práce. Úkolem této přípravy je zlepšit jejich profesní a osobní dovednosti a inspirovat je ke vstupu na trh práce nebo do jiného vzdělávání.

Profesní příprava je celodenní a trvá v průměru dva roky. Je především praktická s malým teoretickým obsahem a kombinuje vyučování ve škole (1/3) a přípravu na pracovišti (2/3). Program přípravy je stanoven na individuální bázi a může obsahovat prvky z hlavních programů. Profesní příprava může probíhat v odborných školách, zemědělských školách, školách zdravotní a sociální péče atd., není však zakotvena v konkrétní instituci. Každé období přípravy by mělo být ukončeno jako prvek individuální přípravy, který může být akreditován pro jiné programy. Jsou vydávána podrobná prohlášení o obsahu profesní přípravy, pracovní funkci, známkách atd. Po ukončení celého programu vydává škola vysvědčení. Všechny absolvované prvky z hlavního programu mohou být později přeneseny jako kredit při vstupu do odpovídajícího programu.

Žáci dostávají mzdu v době přípravy na pracovišti a finanční podporu od státu během školního vyučování. Výše mzdy je stanovena podle kolektivní dohody v daném oboru. Poskytování základní profesní přípravy má na starost obec, v níž žák žije.

Výrobní školy

Výrobní školy se zaměřují na lidi mladší 25 let, kteří neukončili středoškolské vzdělávání nebo nemohou najít cestu do dalšího vzdělávání či na trh práce. Většina z nich přichází ze základní školy nebo ze základního kurzu odborného vzdělávání a přípravy bez ukončení hlavního kurzu. Úkolem výrobní školy je pomoci jim vyjasnit budoucí kariérní dráhu a poskytovat individuální poradenství.

78 výrobních škol zakládá své aktivity na dílnách a dává přednost učení se ze zkušenosti a praktické pracovní spolupráce. Dílenské předměty jsou rozmanité – od tesařství a obrábění kovů až po média nebo divadlo.

Učitelé jsou kvalifikovaní řemeslníci s pedagogickým vzděláním. Uplatňuje se hlavně učení se prací, teoretické předměty jsou sice nabízeny také, nejsou však povinné. Nezkouší se, účastníci ale musí chodit na praktickou přípravu, chtějí-li zůstat ve škole po celé stanovené období. Účast je omezena na jeden rok nebo kratší dobu.

Školy jsou nezávislé instituce, dostávají však finanční prostředky od obce a státu, stejně jako účastníci. Na konci pobytu je vydáno osvědčení o absolvování, nekonají se však žádné zkoušky a nejsou udíleny známky.⁶⁸

1.5.2. Řízení odborného vzdělávání

Odborné vzdělávání a příprava je v Dánsku realizována podle duálního principu, což znamená, že sociální partneři hrají klíčovou roli ve vztahu k obsahu a organizaci odborného vzdělávání. Dánský systém odborného vzdělávání je dokonce charakteristický vysokou úrovní zapojených stran, kde jsou nejen sociální partneři, ale i odborné školy, učitelé a studenti zahrnuti do rozvoje odborného vzdělávání zaměřeného na shodu a sdílenou zodpovědnost.

1.5.2.1. Veřejné autority

V Dánsku stanovuje celkový rámec počátečního odborného vzdělávání Parlament. Ministerstvo školství pak celý systém administruje. Ministerstvo má celkově parlamentní, finanční a právní odpovědnost za počáteční odborné vzdělávání, stanovuje celkové cíle pro programy odborného vzdělávání a poskytuje právní rámec, v němž zúčastněné strany - sociální partneři, odborné školy a podniky přizpůsobují obsah a metodologii dle potřeb trhu práce a studentů.

Ministerstvo je zodpovědné za zajištění toho, že programy počátečního odborného vzdělávání mají potřebnou šíři pro vzdělávání mládeže a také za zajišťování potřebných zdrojů. Od počátku devadesátých let, ministerstvo přiděluje poskytovatelům odborného vzdělávání finanční prostředky na základě "taxametry", který je více rozebrán v kapitole Financování odborného vzdělávání.

⁶⁸ KONOPÁSKOVÁ, A. Odborné vzdělávání v Dánsku. Zpravodaj - odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2012. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2012/Zp1208pla.pdf>.

1.5.2.2. Sociální partneři

Sociální partneři hrají institucionalizovanou roli na různých úrovních počátečního odborného vzdělávání – od úrovně, kde působí v poradní radě pro Ministerstvo školství až po lokální úroveň, kde působí v lokálních vzdělávacích komisích. Jejich hlavní rolí je zajišťovat, aby byl přínos odborného vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce.

1.5.2.3. Poradní rada

Poradní rada se skládá z 31 zástupců sociálních partnerů. Sleduje vývoj ve společnosti a vyzdvihuje trendy týkající se počátečního odborného vzdělávání. Rada předkládá Ministerstvu školství doporučení na tvorbu nových, sloučení nebo zrušení stávajících programů počátečního odborného vzdělávání.

1.5.2.4. Národní obchodní výbory

Národní obchodní výbory jsou páteří systému počátečního odborného vzdělávání. Přibližně 50 obchodních výborů je zodpovědných za 109 hlavních programů odborného vzdělávání. Výbory mají obvykle 10 – 14 členů a jsou tvořeny organizacemi trhu práce (s paritou členství mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců).

Mezi jejich hlavní odpovědnosti patří:

- vykonávat ústřední roli při tvorbě a obnově kurzů odborného vzdělávání, sledovat vývoj v jejich konkrétním obchodu, definovat cíle, základní standardy, klíčové kompetence podle požadavků trhu práce,
- provádět analýzy, připravovat rozvojové projekty a udržovat úzké styky s příslušnými zúčastněnými stranami,
- rozhodovat o regulačním rámci pro jednotlivé kurzy v rámci hranice stanovené právními normami, rozhodovat o tom, pro který obchod poskytnout jaké vzdělání, dobu trvání a poměr mezi školní výukou a praxí v podniku,
- schvalovat podniky jako kvalifikovaná vzdělávací zařízení a pravidla pro konflikty, které mohou vzniknout mezi uční a podniky poskytujícími praktický výcvik,
- fungovat jako strážci obchodu a zodpovídat za vydávané výuční listy.

Obchodní výbory a jejich sekretariáty jsou financovány zúčastněnými organizacemi.

1.5.2.5. Lokální vzdělávací komise

Lokální vzdělávací komise jsou přidruženy k odborným školám a jsou v těsném kontaktu s vysokými odbornými školami a místními komunitami. Jejich úkolem je zlepšovat schopnost reakce odborného vzdělávání na potřeby místního trhu práce.

Skládají se ze zástupců místních zaměstnavatelů a zaměstnanců, jmenovaných národními obchodními výbory, stejně jako ze zástupců zaměstnanců, vedení a studentů jmenovaných školami.

Vzdělávací komise spolupracují se školami a ovlivňují specifické osnovy a volitelné předměty. Pomáhají a radí národním obchodním výborům ve způsobu zlepšování místních podniků jako kvalifikovaných výcvikových zařízení a řeší spory mezi uční a podniky. V neposlední řadě pomáhají komise zajišťovat vhodné výcvikové prostory v místních podnicích.

1.5.2.6. Poskytovatelé odborného vzdělávání

Odborné školy nesou každodenní zodpovědnost za výuku a zkoušky. Jak bylo uvedeno, spolupracují s lokálními vzdělávacími komisemi při definování obsahů jednotlivých kurzů. Jako samosprávné instituce odborné školy vede správní rada s celkovou odpovědností za administrativní a finanční chod školy, vzdělávací činnosti v souladu se vzdělávacím rámcem spravuje Ministerstvo školství. Rada se skládá ze zástupců učitelů, studentů, administrativních pracovníků a sociálních partnerů. Rada přijímá rozhodnutí týkající se programů nabízených školou a jejími kapacitami, stanovuje školní předpisy a dbá na jejich dodržování, zaručuje zodpovědnou správu finančních zdrojů, včetně schvalování rozpočtů a účtů, podílí se na provozním řízení školy např. v podobě funkce ředitele. Provozní řízení přitom odpovídá za realizaci celkové strategie a cílů stanovených správní radou.

Programy počátečního odborného vzdělávání na vyšším sekundárním stupni nabízí okolo 100 institucí, většina samosprávných institucí spadá pod jurisdikci Ministerstva školství. Patří mezi ně:

- 25 obchodních škol,
- 21 technických škol,
- 19 kombinovaných škol, např. kombinace obchodních a technických částí,
- 9 zemědělských škol,
- 16 školy základní zdravotní péče,
- několik specializovaných institucí, jako jsou kadeřnické školy.

Kromě počátečního odborného vzdělávání mohou tyto školy nabízet zkoušky z obecných nebo technických kvalifikací vyššího sekundárního stupně – stejně jako výcvikové kurzy zaměřené na vzdělávání dospělých.

Dále jsou nabízeny kurzy a programy speciálně pověřené podniky. Často jsou ve spolupráci škol nabízeny také krátkodobé vysokoškolské programy. V posledních letech se projevuje trend konsolidace institucí, což vede ke značnému snížení počtu institucí, které mají ale větší rozsah a můžou tak studentům nabídnout širší výběr programů.

Za účelem poskytnutí relevantních průřezových kompetencí studentům se odborné školy zaměřují spíše na učení než na vyučování. Studenti tedy pracují ve skupinách na zadaných úkolech, učí se spolupracovat a dosahovat stanovených cílů. Studenti hrají spíše aktivní roli v procesu přijímání znalostí, než že by pasivně přijímali poznatky od učitelů.

1.5.3. Financování odborného vzdělávání

Počáteční odborné vzdělávání a příprava je založena na střídání modulů, kde se odborné vzdělávání ve škole střídá s praktickou přípravou ve firmách. Stát financuje výuku ve školách a společnosti financují přípravu na pracovišti – učni pobírají mzdu za dobu strávenou ve firmě na praxi.

1.5.3.1. Financování vzdělávacích institucí

V roce 2011 stát vynaložil celkem 1 mil EUR na financování základních kurzů a hlavních programů. Značná část těchto prostředků byla distribuována do škol na základě taxativně vymezených podmínek – např. počet žáků, apod.

Kromě tohoto taxativního rozdělení financí obdrželi poskytovatelé odborného vzdělávání roční fixní grant na údržbu budov, na platy zaměstnanců atd. Celkový státní grant je poskytován jako bloková podpora, kterou instituce používají dle vlastního uvážení s ohledem na legislativní rámec a konkrétní institucionální cíle.

Zatímco vláda zůstává věrná systému veřejného financování, v posledních letech je znát zaměření na zvyšování efektivity a účinnosti nákladů. Současný systém financování odborného vzdělávání založený na taxativním rozdělování prostředků byl zaveden po zásadní reformě v roce 1991.

Mimo jiné takový systém poskytuje pobídku pro školy ke zvýšení retence v rámci systému. Kritici poukazují na to, že takové opatření ohrožuje kvalitu, protože podporuje i školy se spíše laxním přístupem k hodnocení výkonnosti studentů.

Reforma z roku 1991, která byla primárně zaměřena na organizační změny, zavedla řízení podle cílů jako prostředek ke zlepšení poskytování počátečního odborného vzdělávání. Systém financování byl představen jako součást nové strategie veřejné správy za účelem decentralizace a vytvoření institucí schopných konkurence na imaginárním trhu.

Během let, bylo však rozpočtování odborných škol umírněno a zdá se, že trend vede k větší centralizaci u Ministerstva dětí a vzdělávání, které nastavuje konkrétní cíle, kvalitativní indikátory a cíle pro školy. Od roku 2003 byl představen koncept „hodnota za peníze“. Chtějí-li vzdělávací instituce získat účelově vázané prostředky, musí prokázat svůj záměr změnit strategii v oblasti priorit.

1.5.3.2. Financování vzdělávání v podnicích

Všichni zaměstnavatelé, veřejní i soukromí hradí částku do zaměstnavatelského kompenzačního fondu (*Arbejdsgivernes Elevrefusion, AER*) bez ohledu na to, jestli poskytují nebo neposkytují místa pro odbornou přípravu učňů. Z tohoto fondu je financováno počáteční odborné vzdělávání a příprava. Od roku 2012 jsou všichni zaměstnavatelé povinni zaplatit roční příspěvek ve výši 393 EUR za zaměstnance s plným úvazkem. Tyto finance jsou pak alokovány pro místa určená k výcviku učňů, takže ti si nemusejí financovat odborný výcvik z vlastních zdrojů. Zaměstnavatelé poskytující tato místa pobírají během odborného výcviku učňů náhradu mzdy.⁶⁹

1.5.4. Legislativní rámec odborného vzdělávání

Zákon 510 z května 2010 o odborném vzdělávání je nejdůležitější zákon a nahrazuje předchozí zákon z roku 2007. Zákon o odborném vzdělávání se vztahuje na celý systém počátečního odborného vzdělávání – definuje celkové cíle, stejně jako konkrétní rámce týkající se přístupu, forma a obsahu vzdělávacích programů, jmenuje poradních výbory, roli podniků nabízejících výuční stáže, práva studentů, atd.

Cíle stanovené zákonem o odborném vzdělávání:

- motivovat mladé lidi k učení a zajišťovat, že všichni mladí lidé, kteří by chtěli studovat v odborném vzdělávání, k tomu dostanou příležitost a že si budou moci zvolit vhodnou možnost z široké nabídky,
- poskytovat mladým lidem vzdělávací příležitosti, které budou tvořit základ pro jejich budoucí profesní kariéru a přispívat k jejich osobnímu rozvoji a k pochopení společnosti a jejího vývoje,
- uspokojovat potřeby trhu práce týkající se odborných a všeobecných kompetencí,
- poskytovat mladým lidem základ pro další vzdělávání.

Přesto, že je dánský systém odborného vzdělávání centralizovaný, centrální usměrňování se omezuje pouze na důležité všeobecné oblasti. To poskytuje maximální volnost pro inovace a dynamiku na místní úrovni. Obnova a

⁶⁹ 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.

pedagogické inovace jsou proto základními stavebními kameny vzdělávacího systému. Decentralizaci podstatné části tvorby kurikula se odpovědnost přenáší na školy.⁷⁰

Zákon 961 z října 2009 o institucích poskytujících počáteční odborné vzdělávání - upravuje střední odborné školy (učiliště). Pravidla pro povolení učilišť, jejich řídicí orgány, poskytování státních dotací, rozpočtové a účetní postupy, sledovací a oznamovací povinnosti, státní dotace, rozpočtové a účetní postupy, povinnosti sledování a oznamování, vnější spolupráci s institucemi, poskytování poradenství, atd.

Statutární vyhláška týkající se odborného vzdělávání a přípravy z června 2010 implementuje oba výše uvedené zákony a převádí legislativní rámec do podoby konkrétnějších pravidel. Obsahuje statutární vyhlášky pro každý z 12 základních kurzů odborného vzdělávání a pro některé další specifické oblasti.

Vnitrostátní pokyny – platí pro 23 základních předmětů, které mohou být součástí programu počátečního odborného vzdělávání, stejně tak platí i pro uzavírání učňovských smluv.

Kromě těchto zákonů, vyhlášek a pokynů existuje i několik speciálních zákonů – například o přiznání bonusu studentům po dokončení programu odborného vzdělávání.

Některé obecné zákony platí pro vzdělávací systém jako celek a tím i pro počáteční odborné vzdělávání, například ustanovení týkající se ochrany zdraví při práci.⁷¹

1.5.5. Potřebná kvalifikace poskytovatelů odborného vzdělávání

Vzhledem k tomu, že se dánské odborné vzdělávání a příprava odehrává podle duálních principů, tj. v odborných školách a přímo na pracovišti ve vybraném podniku, jsou také rozdílné požadavky na kvalifikaci vzdělavatelů – učitelů a podnikových školitelů/mistrů odborného výcviku.

1.5.5.1. Učitelé

V odborném vzdělávání existují dva rozdílné profily učitelů:

- a) učitelé obecných předmětů: obvykle s univerzitním vzděláním nebo vzděláním bakalářského stupně v oboru učitelství,
- b) učitelé odborných předmětů: obvykle s odborným zázemím a značnými zkušenostmi v oboru (běžně vyžadováno nejméně 5 let profesní praxe).

⁷⁰ Odborné vzdělávání v Dánsku. Zpravodaj VÚOŠ, 2000, č. 6.
<http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2000/ZP0006a.pdf>.

⁷¹ Danish Ministry of Education, Love og regler på voksenuddannelsesområdet (Laws and regulations on adult education), www.uvm.dk/Uddannelse/Erhvervsuddannelser/Love%20og%20regler.aspx.

Neexistují žádné požadavky na pedagogickou kvalifikaci před jejich vstupem do zaměstnání. Pedagogická praxe je poskytována jako částečné doškolování a je založena na interakci mezi teorií a praxí. To poskytuje národní centrum pro odbornou pedagogiku, centrum excelentního sběru, produkce a šíření znalostí o odborné pedagogice.

Centrum pro odbornou pedagogiku poskytuje terciální vzdělávání v podobě diplomových programů odborné pedagogiky, stejně jako několik kurzů dalšího vzdělávání pro učitele odborného vzdělávání a výcviku a jiné programy zaměřené například na vzdělávání dospělých nebo vedení učitelů v průběhu diplomových programů.

Tento program je určen všem učitelům pracujícím v počátečním odborném vzdělávání od ledna 2010 a nahrazuje předcházející učitelský výcvikový kurz. Cílem je dorovnat úroveň učitelských kompetencí na podobnou úroveň, která je u učitelů po povinném vzdělávání s bakalářským stupněm vzdělání. Nový program je ekvivalentní k ročnímu studiu v prezenční formě. Obsahuje tři povinné moduly a dva volitelné, stejně tak i projekt pro závěrečnou zkoušku.

Noví učitelé musí vstoupit do programu do jednoho roku od nástupu do zaměstnání v odborné škole a dokončen musí být v rámci období šesti let.

1.5.5.2. Podnikoví školitelé

Podnikoví školitelé hrají důležitou roli v odborném vzdělávání, které je charakteristické duálními principy. Existují různé typy školitelů s odlišnými zodpovědnostmi – plánovači, výcvikoví manažeři, denní školitelé.

Nicméně, existuje několik požadavků, které musí podnikoví školitelé splňovat. Školitelé v podnicích, kteří jsou zodpovědní za učně, musí být mistry – musí mít dokončené odborné vzdělání s výučním listem a pracovní zkušenosti.

Obchodní výbory schvalují podniky pro odborný výcvik jednotlivých oborů – posuzují technické vybavení, různorodost produktů a úkoly vykonávané podnikem a v některých případech také počet kvalifikovaných pracovníků pro výkon odborného výcviku. Komory zkoumají, zda je výcvik prováděn na odpovídající/požadované úrovni.⁷²

⁷² CEDEFOP. *Vocational education and training in Denmark: short description*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2012.

2. Analýza dat a výstupů z oblasti mezinárodní spolupráce zaměřené na duální systém odborného vzdělávání

2.1. Výměna dobré praxe na evropské úrovni

Celoevropská spolupráce při posilování odborného vzdělávání je založena na společném působení Evropské komise, členských států, zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale i zemí mimo EU. Základem této spolupráce je Kodaňský proces. V roce 2010 se zapojené státy dohodly na společných cílech na poli odborného vzdělávání pro léta 2010-2020 – „balíček“ společných cílů je znám jako Bruggské komuniké.

Agentury EU pro odborné vzdělávání

Práce EK v oblasti odborného vzdělávání je podporována dvěma agenturami:

- CEDEFOP (<http://www.cedefop.europa.eu>) – informace a analýzy o vzdělávacích systémech, politikách, výzkumu a praxi,
- ETF (European Training Foundation - <http://www.etf.europa.eu>) – zaměření na rozvoj vzdělávacích systémů v partnerských zemích mimo EU, posilování spolupráce a jejího financování.

Program Leonardo da Vinci

Leonardo da Vinci je jedním z unijních programů celoživotního vzdělávání, který podporuje širokou škálu aktivit v oblasti odborného vzdělávání od zahraničních stáží až po projekty spolupráce mezi vzdělávacími organizacemi v různých zemích.

Od roku 2014 se Leonardo da Vinci stane podprogramem Erasmus+ (známý i pod předchozím pracovním názvem „Erasmus pro všechny“)⁷³.

Prioritní oblasti

Kvalita a atraktivita – odborné vzdělávání potřebuje mezi mladými lidmi zvýšit svou oblíbenost. Proto EU předkládá návrhy ke zlepšení kvality odborné přípravy, učitelů, školitelů a dalších odborníků působících v sektoru. Dále předkládá návrhy, jak připravit obory vzdělání více kompatibilní s požadavky trhu práce.

⁷³ http://ec.europa.eu/education/erasmus-for-all/index_en.htm.

Metody zahrnují:

- **vzdělávání prací:**
 - Příručka Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers,⁷⁴
 - Evropská aliance pro učňovství⁷⁵,
- **dovednostní soutěže** (podpora akcí jako World Skills, Euroskills),
- **zkvalitňování národních vzdělávacích systémů** prostřednictvím EQAVET.

Výzkum prováděný EK

Nová strategie EK „Přehodnocení vzdělávání“, zaměřená na reformy vzdělávání, přináší iniciativy na poli odborného vzdělávání:

- pracovní dokument „**VET for better skills, growth and jobs**“⁷⁶, který je součástí strategie; obsahuje náměty reforem odborného vzdělávání,
- **workshopy** zaměřené na případy **excellence** za účelem chytrého a udržitelného rozvoje, které spojují zainteresované hráče z celé Evropy – pracovní materiály a syntetizující výstupy,
- Závěrečná zpráva „The role of vocational excellence for smart sustainable growth“,
- Zpráva „Skills for smart, sustainable and inclusive growth. Community college and local skills development: Lessons from North Carolina“.

Školení školitelů

EK spojuje dohromady experty z různých zemí za účelem sdílení dobré praxe v učení/vzdělávání a podpoře reforem národních systémů.

Podporuje je vlastními studiemi:

- tematická pracovní skupina (TWG) zaměřená na profesní rozvoj školitelů v odborném vzdělávání (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/vet-teachers-and-trainers/index.aspx>),
- aktivity vzájemného učení (Peer learning) pro školitele (<http://www.kslll.net/PeerLearningClusters/ClusterDetails.cfm?id=11>),
- studie zaměřené na učitele a školitele v odborném vzdělávání (http://ec.europa.eu/education/vocational-education/studies_en.htm).

⁷⁴ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf.

⁷⁵ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm.

⁷⁶ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/swd375_en.pdf.

Vzdělávání a odborná příprava v zahraničí

V rámci svých iniciativ „Mládež v pohybu“ (<http://ec.europa.eu/youthonthemove/>) a „Příležitosti pro mladé“ (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=cs>) stanovila EU jako svůj cíl poskytnout **6 % žáků část počátečního odborného vzdělávání v zahraničí**. Záměrem je rovněž definovat **kvalitativní rámec pro stáže** (jasnější právní/administrativní informace o vzdělávání v zahraničí, podpora zaměstnavatelům při nabízení kvalitních učebních míst).

EK rovněž pobídla zaměstnavatele k nabízení tzv. „Evropských stáží“.

Příkladem je iniciativa „We mean business“ (<http://we-mean-business.europa.eu/>), zaměřená na zvýšení povědomí mezi evropskými zaměstnavateli o benefitech pro firmy v rámci programů Erasmus a Leonardo da Vinci.

Inovace a podnikatelství

Evropská komise podporuje spolupráci mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy na jedné straně a podněcovateli inovací (inovační firmy, designová centra, atp.) na straně druhé. Podporou všech stran při usměrňování jejich kapacit v rámci „Znalostních aliancí“ (http://ec.europa.eu/education/higher-education/knowledge_en.htm) a „Sektorových dovednostních aliancí“ (http://ec.europa.eu/education/calls/results0112_en.htm).

Tematické pracovní skupiny

Evropská spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě na období do roku 2020 (ET 2020) je zaměřena na podporu zlepšování vzdělávacích a učebních systémů ve členských zemích při rozvoji celounijních nástrojů, vzájemném učení se a výměně dobré praxe, a to cestou **otevřených metod koordinace** (OMC).

OMC v oblasti vzdělávání a odborné přípravy jsou založeny zejména na vzájemném učení se mezi členskými státy a poskytují pro spolupráci užitečný rámec. Vzájemné učení probíhá především prostřednictvím **tematických pracovních skupin** (TWG). TWG se skládají z expertů nominovaných členskými státy a dále zástupci zainteresovaných organizací, kteří si vyměňují a následně syntetizují zkušenosti s příslušnými politikami. Dále analyzují a srovnávají různé přístupy k politikám. TWG čerpají z výstupů výzkumů úspěšných politik, jejich doporučení vhodných postupů jsou poté k dispozici jakožto praktické příručky pro všechny, kteří mají vliv na utváření politik a jejich realizaci v praxi.

Každý ze 4 strategických cílů ET 2020 je rozpracován do tematických priorit. EK na svých stránkách⁷⁷ publikuje přehled existujících TWG. Ke každé TWG je k dispozici přehled cílů TWG, pracovní program, zpracované a plánované výstupy a přehled zapojených zemí a organizací.

Mezi 11 aktuálně funkčními TWG lze nalézt i TWG zaměřenou na problematiku modernizace vyššího vzdělání nebo na problematiku trenérů učební přípravy.

2.2. Evropská aliance pro učňovství

Záměrem Evropské aliance pro učňovství je zvýšit kvalitu a nabídku učňovství napříč Evropou a změnit vnímání tohoto typu vzdělání.

Role a cíle Aliance

Evropská aliance pro učňovství spojuje veřejné instituce, podnikatelské a sociální partnery, poskytovatele odborného vzdělávání, zástupce mládeže a další klíčové hráče (např. komory) s cílem koordinovat a precizovat různé iniciativy zaměřené na úspěšná schémata odborného učení.

Aktivity aliance jsou trojího typu:

- reforma systémů učňovství,
- přínosy učňovství,
- financování a zdroje.

Ad: Reforma systémů učení

Aliance podporuje vzájemné učení se, transfer znalostí a partnerství na bázi reformy odborného vzdělávání a zavádění více učení se prací (work-based learning).

Systémy odborného vzdělávání jsou v EU organizovány různými způsoby (viz: „**Apprenticeship supply in the Member States**“⁷⁸). Neexistuje všeobecně přijatelný model, nicméně modely založené na učení se prací vykazují nejméně problémů při přechodu z fáze učení do fáze zaměstnání.

Mnoho zemí své vzdělávací systémy v současnosti reformuje. Zavádí nebo posilují prvky učení se prací a systémy učňovské přípravy. Evropská aliance pro učňovství podporuje tento reformní proces prostřednictvím:

- partnerství mezi zeměmi,

⁷⁷ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/exchange_en.htm.

⁷⁸ http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf.

- partnerství v rámci jednotlivých zemí (veřejné instituce, sociální partneři, poskytovatelé vzdělávání atp.).

EK rovněž financuje provoz **poradenské služby** (helpdesk)⁷⁹, poskytující strategické i operativní poradenství v oblasti reformy učňovství. Provoz služby je zajištěn do konce roku 2014 a nabízí pomoc různými formami (samotná helpdesk, výstupy výzkumů, konference a semináře, zapojení do LinkedIn skupiny - <http://bit.ly/esfnetwork>).

Ad: Přínosy učňovství

Kvalitní učňovství přináší pozitivní efekty jak pro učně, tak pro zaměstnavatele a společnost jako celek. Evropská aliance pro učňovství bude propagovat další analýzy a přínosy učení se prací.

Ad: Financování a zdroje

Na stránkách věnovaných fondům a finančním zdrojům na podporu učňovství (http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/funding_en.htm) je uveden přehled zdrojů.

- **na úrovni EU:**
 - Evropský sociální fond,
 - Helpdesk,
 - Skupina LinkedIn,
 - Iniciativa Youth Employment a Youth Guarantee,
 - Erasmus+, včetně Sektorových dovednostních aliancí.

- **Na úrovni členských států:**

S podporou strukturálních fondů zajišťují národní zdroje posilování odborného vzdělávání a učňovství. Prioritou by měly zejména opatření reagující na doporučení pro jednotlivé členské státy⁸⁰.

- **Na úrovni privátního sektoru:**

Evropská aliance pro učňovství se zaměřuje rovněž na mobilizaci soukromé sféry, neboť učňovství může existovat pouze za podmínky ochoty firem k nezbytným investicím do učňovské přípravy. EK proto podpoří propagaci a studie zaměřené na přínosy učňovství pro firmy.

⁷⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en>.

⁸⁰ <http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/>.

Ukazuje se, že učňovská příprava a učení se prací usnadňuje fázi přechodu z období učení do zaměstnání. Rozvoj kvality a nabídky učebních míst je proto jednou z klíčových iniciativ unijních politik, řešících bezprecedentně vysoké míry nezaměstnanosti mladých. Aliance rovněž podpoří naplnění jedné ze 4 voleb v rámci iniciativy „Youth Guarantee“.

Společná práce

Aliance závisí na aktivním zapojení všech zainteresovaných stran.

EK může napomoci nastartovat proces a usnadnit vzájemná spojení členů, monitorovat vývoj a poskytnout určité finanční zdroje, nemůže však řídit samu Alianci.

Členské státy již v závěrech Evropské Rady z ledna 2012 přislíbily „podstatně zvýšit počet učňovských míst a stáží s cílem zajistit, že jde o reálné příležitosti pro mladé lidi“, a dále v rámci litevského předsednictví pracují na příslušných závazcích.

Další klíčoví hráči s konkrétními přísliby Alianci jsou Evropská sociální partneři (ETUC, BusinessEurope, UEAPME, CEEP), Eurochambres, individuální podniky a Evropský kulatý stůl průmyslníků. Podniky, sociální partneři, komory, poskytovatelé odborného vzdělání, sektorové organizace, organizace mladých lidí a další důležití hráči byli přizváni k tomu, aby přislíbili podporu učňovství.

Tyto přísliby můžeme rozdělit dle jednotlivých aktérů na 3 skupiny:

Přísliby obchodních komor, průmyslových podniků a řemesel

- **EUROCHAMBRES** – cílem tohoto příslibu je přispět k rozvoji kvalitního učňovství posilováním partnerství mezi zkušenými komorami a komorami, které se chtějí učit, a to výměnou tzv. best practices.
- **APCMA/EuroApprenticeship** – aktivní podpora a rozšíření evropského učňovství s cílem vytvořit standardy kvality pro mobilitu učňů a pro lepší zapojení podniků do procesu mobility.
- **Chambers of Austria** – bude přispívat do vytvoření duálního odborného vzdělání a výcviku, pomocí pilotních projektů v Rumunsku (maloobchod, elektro) a Slovensku (automobilový průmysl).
- **Chambers of Cyprus** – jejich cílem je zvýšit počet učňovských míst o 10%. Zavázali se propagovat přínosy učňovství podnikům.
- **Chambers of France** – podpora učňovství s cílem zvýšit počet praktikantů na 500 000. Chtějí se zaměřit na získání zájmu studentů, rodin, podniků i společnosti.

- **Chambers of Spain** – podpora implementace duálního systému odborného vzdělání ve Španělsku pomocí pilotních projektů. Jejich cílem bude vytvořit si pedagogické nástroje a proškolit si lektory. Vše proběhne ve spolupráci s Německou obchodní komorou.
- **Chambers of Terrassa** – podpora implementace duálního systému ve Španělsku.
- **Chamber of Crafts of Leipzig** – koordinace vytvoření 30 nových učňovských míst pro mladé Španěle. Vše ve spolupráci s lokálním poskytovatelem výcviku a malými podniky v Leipzigu (Německo).

Přísliby obchodních podniků

- **European Round Table of Industrialists** - bude přispívat ke zřízení sítě odborných zástupců podniků, kteří by podpořili vybudování kvalitního systému učňovství napříč Evropou.
- **Aequor** – vytvoří evropskou síť regionálních agentur, která bude zajišťovat akreditaci podniků poskytující učební místa založená na společných kritériích. Cílem bude vytvořit evropskou značku pro akreditované podniky.
- **BASF** – bude zavádět pilotní projekt, který podpoří duální vzdělávání ve Španělsku. Úspěšným učňům bude nabídnuto zaměstnání ve výrobě přímo v Ludwigshafenu v Německu.
- **CISCO** – bude podporovat nový učňovský program a v dalších členských zemích bude opakovat pozitivní zkušenosti ze spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem ve Velké Británii.
- **Microsoft** – společně s evropským fórem mladých bude rozvíjet učební síť podniků na téma kvality přechodu mezi školou a prací s cílem pomoci zaměstnavatelům zlepšit nebo nastavit nový kvalitní plán učňovství.
- **Nestlé** – o 50% zvýší počet vysoce kvalitních učebních a výcvikových stáží v Nestlé, jako součást širšího plánu pomůže minimálně 20 000 mladých lidí v Evropě si najít zaměstnání během následujících 3 let.
- **Pera Training** – bude průkopníkem v zavádění iniciativy pro rozvoj tzv. městských učebních osnov, integrovaného programu rozvoje dovedností, které budou napojené na místní ekonomické potřeby. Tato iniciativa bude zacílena na mladé lidi od 16 do 25 let.
- **Repsol** – vytvoří nový výcvikový program v chemické průmyslové výrobě, který bude ze 40 % času tvořen výcvikem v podniku a z 60% času teoretickou přípravou ve škole.
- **Siemens** – zdvojnásobí počet učňů v Maďarsku, zvýší zapojení učňovství ve Španělsku, Portugalsku, Rakousku a Velké Británii a poprvé vytvoří nabídku duálního odborného vzdělávání v Irsku.

Přísliby poskytovatelů odborného vzdělání a výcviku

- **EFVET** - posílí evropskou síť mobility, která stimuluje mezinárodní mobilitu mladých lidí v Evropě tím, že zapojuje více institucí a podporuje různé podniky v nabízení učňovství.
- **Joint European VET providers Network** – bude podporovat a posilovat spolupráce a partnerství mezi podniky a poskytovateli odborného vzdělání napříč Evropou, s cílem zlepšit kvalitu učňovství a posílit mobilitu učňů.
- **Horeca Flanders** – zlepší nabídku a kvalitu učňovství v oblasti cateringu ve Flandrách v Belgii tím, že bude vyvíjet nástroje pro zlepšení přiřazení učňů a podniků, pro kvalitu výcviku a hodnocení.

Další – CIAPE, European Youth Forum, European Work Corps Initiative.

CEDEFOP poskytuje administrativní, monitorovací a analytickou podporu a **ETF** propaguje principy Aliance v partnerských zemích.

Možnosti zapojení do Aliance:

- učinění příslibu vlastní akce (podniky, sociální partneři, obchodní, průmyslové a řemeslné komory, poskytovatelé odborného vzdělávání, sektorové asociace),
- Ambassador Aliance (síť ambasadů Aliance z privátní sféry: Siemens, Philips....),
- sdílení vlastní zkušenosti,
- zapojení sociálních médií (Twitter, hashtag #EAFA).

2.3. Dvoustranné a vícestranné mezistátní dohody o spolupráci

Litevské předsednictví pracuje na deklaraci Rady na téma příslušných aktivit členských států, jež jsou rovněž přizvány k intenzivní spolupráci a transferu znalostí v oblasti učení se práci a schémat učňovství, prostřednictvím otevřených metod koordinace ve vzdělávání a odborné přípravě.

Existují rovněž příklady vícestranných nebo dvoustranných dohod o spolupráci jak mezi státy, tak např. mezi hospodářskými komorami.

Německo

Německo o aktivitách mezinárodní spolupráce v oblasti odborného vzdělávání informuje na webových stránkách Ministerstva školství a ekonomiky <http://www.bmbf.de/en/17127.php>.

Německé ministerstvo školství a ekonomiky (BMBF) spolupracuje v této oblasti s mnoha zeměmi. Poskytuje podporu německým poskytovatelům počátečního a dalšího odborného vzdělávání při rozvoji rychle se rostoucího mezinárodního trhu se vzděláváním.

V bilaterálních pracovních skupinách pod vedením BMBF působí zástupci Německa a jejich mezinárodní protějšky a diskutují aktuální vývoj odborného vzdělávání. V této oblasti Německo přispívá hledáním řešení vycházejících z jeho úspěšného modelu duálního systému odborného vzdělávání. Dále BMBF udržuje dialog v oblasti vzdělávací politiky s mnoha zeměmi.

Memorandum o spolupráci Německa, Španělska, Řecka, Portugalska, Itálie, Slovenska a Lotyšska

Dne 11. 12. 2012 bylo v Berlíně podepsáno memorandum o spolupráci Německa se 6 zeměmi EU, v asociaci s Evropskou komisí, v oblasti reformy jejich systémů odborného vzdělávání.

Obsahem spolupráce je realizace množství opatření k zavedení duálního systému na bázi německého modelu. Úspěšnost duálního systému z hlediska dopadů na situaci na pracovním trhu prokazuje například jedna z nejnižších měr nezaměstnanosti mladých v Evropě – zatímco v Německu se pohybuje kolem 8 %, průměr EU je zhruba na 25 % a v zapojených zemích jako Španělsko nebo Řecko převyšuje 50 %.

Ministerstva školství zapojených zemí se dohodla na optimalizaci jejich národních systémů odborného školství, zatímco budou vytvářeny základní podmínky pro vznik tzv. evropské zóny odborného vzdělávání.

V počáteční fázi se zapojené země dohodly na následujících konkrétních aktivitách:

- realizace 30 000 výměn (stáží, učení),
- vytvoření 30 regionálních sítí profesní přípravy se zapojením německé strany,
- vznik 6 projektů na konzultaci příslušných politik,
- minimálně 10 studijních pobytů expertů za účelem výměny postupů a sběru informací v oblastech specifikovaných memorandumem,
- zásobník německých konzultantů/expertů, vznik peer vzdělávací platformy pro koordinaci a úspěšný rozvoj spolupráce,
- nad rámec aktuální finanční podpory memoranda pro oblast mezinárodní spolupráce v odborném vzdělávání poskytne německá strana dalších 10 milionů EUR v rozmezí let 2013 – 2014 na implementaci memoranda, další příspěvky poskytnou zapojené země,
- na pokyn BMBF se BiBB (*Bundesinstitut für Berufsbildung*) stal centrálním koordinačním úřadem pro koordinaci mezinárodní spolupráce v odborném vzdělávání.

Uvedenou iniciativu multilaterální spolupráce podporuje Evropská komise a CEDEFOP. Evropská komise věnuje zvláštní pozornost prakticky orientované profesní přípravě své nové strategii „Rethinking Education“ (Přehodnocení vzdělávání). Počínaje rokem 2014 vstoupí v platnost nový vzdělávací program EU „Erasmus+“, jenž bude významně finančně podpořen z Evropského sociálního fondu. Spolu s „Evropskou aliancí pro učňovství“ plánuje EK zapojit další země do reformního procesu vyvolaného z podnětu Německa.

Iniciativu BMBF podporují rovněž němečtí sociální partneři. Střešní organizace obchodu a průmyslu připravují a finalizují smlouvy o spolupráci při transferu německých zkušeností s odbornou přípravou s partnerskými organizacemi v dalších zemích. Klíčovou roli bude hrát německá Hospodářská a obchodní komora a německé firmy působící v zahraničí, zejména ve smyslu budování regionálních sítí profesní přípravy, do kterých bude zapojen privátní sektor, školy a komory v partnerských zemích.

Ustavení Centrálního úřadu pro mezinárodní spolupráci v oblasti odborného vzdělávání

Ministerstvo školství a ekonomiky ustavilo BiBB centrálním úřadem pro mezinárodní spolupráci v oblasti odborného vzdělávání. BiBB bude působit jako facilitátor aktivit souvisejících s rostoucím mezinárodním významem modelu duálního systému odborného vzdělávání. Tímto úkolem byl BiBB pověřen na základě desetiletí předchozích zkušeností v této oblasti a také díky zhruba 30 projektům odborné spolupráce a výzkumu ve sféře odborného vzdělávání s partnery z celého světa.

Dvoustranná německo-italská spolupráce v oblasti zaměstnanosti

Při příležitosti konference „Working together to foster youth employment“ bylo v Neapoli dne 12. listopadu 2012 podepsáno Memorandum o spolupráci v oblasti zaměstnanosti. Obsahem spolupráce jsou aktivity zaměřené na politiku trhu práce a na odborné vzdělávání.

Výčet plánovaných aktivit:

- společná implementace speciální iniciativy na podporu pracovní mobility mladých lidí,
- společný workshop na zhodnocení reformy trhu práce,
- hloubková diskuse principů duálního systému,
- iniciace pilotních projektů dobré praxe v oblasti duálního systému,
- zvýšení mobility a výměnných programů Integration through Exchange (IdA) a Leonardo da Vinci,
- národní organizace EURES⁸¹ v Německu a Itálii v roce 2013 poskytující informace o nabídkách práce a učení v Německu, a to v rámci akcí v několika italských městech.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>.

Souvisejícím krokem byl podpis Memoranda mezi Asociací německých komor průmyslu a obchodu (DIHK) s jejím italským protějškem za účelem posílení dialogu mezi oběma zeměmi na téma systémů odborného vzdělávání.

Dvoustranná německo-španělská spolupráce v oblasti zaměstnanosti

Na společné konferenci věnované problematice profesní přípravě ve Stuttgartu dne 12. července 2012 byly za účasti ministrů školství a dalších klíčových aktérů diskutovány základy společné iniciativy, zaměřené na profesní přípravu ve Španělsku.

Aktivity mají obecně směřovat k co nejširší pracovní uplatnitelnosti mladých Španělů. Dosavadní aktivity německé hospodářské komory v Madridu ukazují, že ve Španělsku již existují dílčí prvky duálního systému. V rámci spolupráce budou vylepšeny podmínky pro mobilitu dle potřeb obou stran. Databáze EURES se rozšíří o nabídky učebních míst.

Spolupráce Německa se zeměmi mimo Evropskou unii

Německá federální vláda v oblasti vzdělávání rovněž spolupracuje s partnery z Číny, Indie, Ruska a Turecka. Zástupci BMBF řídí bilaterální pracovní skupiny, zabývající se diskusí německé zkušenosti s odborným vzděláváním a předáváním možných řešení vycházejících z modelu duálního počátečního a dalšího odborného vzdělávání.

Mimo tyto země udržuje BMBF dialog na téma vzdělávací politiky s mnoha jinými státy. Činnost ministerstva intenzivně podporuje institut BiBB s jeho detailní znalostí německého systému odborného vzdělávání a výsledků výzkumu v této oblasti.

Rakousko

Spolupráce Rakouska a Německa

Rakousko podepsalo s Německem dvoustrannou dohodu o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a v oblasti vzájemného uznávání profesních certifikátů a kvalifikací. Na základě této dohody jsou vzájemně uznávány všechny rakouské obory odborného vzdělávání v Německu a naopak všechny německé certifikáty a učňovské diplomy jsou automaticky akceptovány v Rakousku. Rovněž se jako rovnocenné uznává všech 26 rakouských mistrovských zkoušek a odpovídající německé zkoušky.

Rakousko a Maďarsko

Podobnou smlouvu podepsalo Rakousko rovněž s Maďarskem. Proces je postupný, rovnocennost je ověřována po jednotlivých učebních oborech. Bližší informace o uznaných oborech poskytuje oproti žádosti rakouské Ministerstvo ekonomiky, rodiny a mládeže.

Rakousko a Bolzano (Jižní Tyrolsko)

Rovněž existuje dohoda mezi Rakouskem a autonomní italskou provincií Bolzano (Jižní Tyrolsko) o vzájemném uznávání závěrečných učňovských zkoušek. V roce 2009 platilo, že v rámci dohody byla dosažena vzájemná uznatelnost 77 zkoušek.

Rakousko je spolu s Německem a Finskem rovněž zapojeno do projektu zavádění učební přípravy do existujících systému odborné přípravy v Rumunsku.

2.4. Dílčí iniciativy internacionalizace prvků duálního systému vzdělávání

V oblasti „exportu“ odborného vzdělávání německé ministerstvo školství a ekonomiky podporuje internacionalizaci německého počátečního a dalšího odborného vzdělávání. Cílem je vyvinout inovativní exportní kanály od základních kvalifikací až po další vzdělávání kvalifikovaných pracovníků a otestovat je v praxi. Pod heslem „Odborná příprava – Made in Germany“ propaguje iniciativa iMove⁸² německý model počátečního a dalšího odborného vzdělávání. Němečtí poskytovatelé vzdělávání jsou v rámci iMove podporováni v ustavování mezinárodních spoluprací ve smyslu odborné přípravy, studijních návštěv a marketingových studií. Z dlouhodobého hlediska je záměrem stát se exportním lídrem v oblasti vzdělávacích služeb.

MobilPro

Program MobiPro je zaměřen na podporu pracovní mobility jako opatření k zajištění nabídky kvalifikované pracovní síly v Německu a na podporu snížení vysoké nezaměstnanosti v Evropě.

Cílovou skupinou jsou občané EU ve věku 18 – 35 let, kteří chtějí podstoupit kvalifikované odborné vzdělání v Německu nebo vstoupit jako kvalifikovaná pracovní síla do zaměstnání v oboru, který je na německém trhu práce nedostatečně zastoupen, pokud jsou v EU registrováni jako nezaměstnaní.

Zaměření projektu MobiPro je rozvoj jazykové vybavenosti účastníků.

Nizozemí

V Nizozemí působí organizace CINOP International Agency – samostatná organizace, která koordinuje mezinárodní programy jménem národních a evropských orgánů. Mezinárodní agentura se zaměřuje na odborné vzdělávání a přípravu a je pro Evropu holandským zástupcem pro politiky poradenství v celoživotním učení, zajišťování kvality a ECVET.

Web: www.internationaalagentschap.nl.

⁸² www.imove-germany.de.

Cílem je "propojené učení a Evropa", aktivně přispívající k rozvoji strategií a předávání znalostí v oblasti celoživotního učení; propojit evropský a národní kontext, propojit témata jako klíčové kompetence pro celoživotní učení, struktura kvalifikací, studijní kredity, Europass, mobilita, zajištění kvality, profesní rozvoj, sociální začlenění a nové dovednosti pro nová pracovní místa, a zapojení do strategie Evropa 2020, pracovní program "ET 2020" a komuniké z Brugg 2010 (se zaměřením na odborné vzdělávání 2020), akční plán 2011-2015 pro národní stupeň vzdělání MBO a jeho politické dokumenty, program "Firmy na vrcholu" (*Bedrijven naar de top*) a Národní program reforem.

Jednou z oblastí činnosti, kterými se CINOP International Agency zabývá, jsou **tematické networkingové aktivity**. Záměrem je do maximální možné míry **využít výsledků mezinárodních projektů** – zajistit jejich dopady, šíření a využití v praxi.

V období let 2010-2012 se agentura zabývala 5 tématy, relevantními pro Nizozemí z hlediska potřeby, originality, evropské dimenze a inovativnosti:

„**New skills new jobs**“ – www.newskillsnetwork.eu

Projekt 15 zemí včetně Nizozemí, zaměřený na kompetence, znalosti a dovednosti požadované ekonomikou pro pracovní místa, která ještě neexistují.

„**Quality Assurance**“ – www.qualif.eu

Zlepšení kvality a přitažlivosti odborného vzdělávání na systémové i institucionální úrovni.

„**Učitel-školitel**“ – www.city-m.eu

Zlepšení kvality vzdělávání a přípravy učitelů a dalších, zlepšování využití výsledků a produktů projektů financovaných v rámci LLP.

„**Sociální inkluze**“ – www.llpinclusion.eu

Zvýšení účasti osob ze znevýhodněných skupin na programech LLP.

ECVET – <http://netecvet.com>.

Zapojení do sítě NetECVET (14 zapojených zemí) a zajištění dopadů, šíření a využití v praxi.

Dánsko

Dánská vláda zveřejnila první část akčního plánu pro rozšíření internacionalizace vzdělávacích programů v Dánsku⁸³. Zaměřena je na posílení mezinárodních kompetencí dánských studentů a na mezinárodní studijní

⁸³ <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/internationalisation-and-cooperation/action-plan-for-internationalisation>.

prostředí v zapojených dánských vzdělávacích institucích. Druhá část akčního plánu, která by měla být představena do konce roku 2013, se zaměří na zvýšení atraktivity Dánska pro talentované zahraniční studenty.

Samotný akční plán⁸⁴ vyjmenovává 3 základní cíle a 31 konkrétních iniciativ směřujících k naplnění cílů akčního plánu. Dále popisuje 4 cílové úrovně vybraných indikátorů, směřující k roku 2020.

Švýcarsko

Popis mezinárodních aktivit Švýcarska na poli vzdělávání je zpracován na stránkách Federálního úřadu pro ekonomické záležitosti, vzdělávání a výzkum:

<http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/index.html?lang=en>.

Výstupy spolupráce v rámci OECD:

- OECD Review “Skills beyond School,”
- OECD Review – Country studies focusing on vocational education and training.

Spolupráce s EU

Kooperace Švýcarska s EU a jeho zapojení do příslušných iniciativ má historii delší než 20 let. Plynule naváže i zapojením Švýcarska do programu Erasmus+. Až do roku 2011 probíhalo zapojení Švýcarska na nepřímé bázi – v rámci individuálních projektů, s omezenými právy a s příspěvky přímo vyplácených švýcarskou federální vládou. Od roku 2011 platí bilaterální dohoda s EU o plném zapojení do programů EU. V letech 2001-2013 činí příspěvky Švýcarska do programů LLP a Mládež v akci 44,7 mil. EUR, resp. 5,4 mil EUR.

Za účelem řízení plného zapojení Švýcarska do programů EU byla zřízena agentura „ch Foundation“ (www.ch-go.ch).

Významným pilotním projektem švýcarské vlády je bilaterální spolupráce Švýcarska a Indie v oblasti odborného vzdělávání. Cílem projektu je poskytnout studentům v Indii vysoký standard odborné přípravy. Podrobný popis projektu je uveden zde:

<http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/01697/index.html?lang=en>.

Jedním ze specifických nástrojů finanční podpory spolupráce jsou tzv. „švýcarské fondy“, tedy příspěvky Švýcarska na vyrovnávání ekonomických a sociálních nerovností v rozšířené EU, které Švýcarsko vyplácí od roku 2008.

Vybrané příklady spolupráce jsou uvedeny na domovských stránkách fondu zde: <http://www.contribution-enlargement.admin.ch/>.

⁸⁴ <http://fivu.dk/en/publications/2013/files-2013/enhanced-insight-through-global-outlook.pdf>.

Výstupem projektu „Mezinárodní partnerství technických škol“, realizovaného v rámci tohoto podpůrného schématu, je např. srovnávací studie učňovského školství v České republice a ve Švýcarsku.

Odkaz na studii:

http://skola.zelenypruh.cz/attachments/427_SROVN%C3%81VAC%C3%8D%20STUDIE%20U%C4%8C%C5%87O_VSK%C3%89HO%20%C5%A0KOLSTV%C3%8D%20V%20%C4%8CESK%C3%89%20REPUBLICE%20A%20VE%20C5%A0V%C3%9DCARSKU_CZ.pdf.

2.5. Implementace celoevropských rámců do národních soustav odborného vzdělávání založených na duálním systému odborného vzdělávání (země EU)

Tabulka č. 26 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Německu

	Německo
EQF	Zpráva o stavu odkazování německého kvalifikačního rámce k EQF je publikována zde: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm Podle domovského webu EQF při EK (http://ec.europa.eu/eqf/home_en.htm, resp. http://ec.europa.eu/eqf/compare_en.htm) doposud nejsou dokončeny práce na přiřazení národních úrovní kvalifikace k EQF. Materiál VET Data Germany 2012 (BiBB, 2013) nicméně uvádí, že pracovní skupina pro rámec kvalifikací v Německu dospěla k závěru, týkajícího se vztahu Evropského rámce kvalifikací (EQF) k německému rámci kvalifikací. Podle tohoto závěru jsou všechny počáteční dvouleté učební obory vztaženy k úrovni 3 a všechny 3,5leté obory paušálně vztaženy k úrovni 4. Magisterské obory, specializovaní asistenti administrativy a technici odpovídají úrovni 6 v rámci EQF.
ECVET	Národní koordinační centrum: BiBB: www.bibb.de Více informací (v němčině): http://www.bibb.de/de/wlk59535.htm Informace EK k ECVET: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_en.htm

EQAVET	Národní koordinační centrum: BiBB: www.bibb.de Národní web EQAVET: www.dega-vet.de Aktuální stav implementace EQAVET v Německu je popsán zde: http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/germany.aspx Další informace: www.eqavet.eu
EUROPASS	Národní koordinační centrum: Nationales Europass center, NA beim BiBB Národní web EUROPASS: www.europass-info.de Informace CEDEFOP k EUROPASSu: http://europass.cedefop.europa.eu/cs/home

Tabulka č. 27 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Rakousku

	Rakousko
EQF	Zpráva o stavu odkazování rakouského kvalifikačního rámce k EQF (včetně doplňujících informací) je publikována zde: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm Podle domovského webu EQF při EK (http://ec.europa.eu/eqf/home_en.htm, resp. http://ec.europa.eu/eqf/compare_en.htm) doposud nejsou dokončeny práce na přiřazení národních úrovní kvalifikace k EQF.
ECVET	Národní koordinační centrum: OeAD-GmbH www.oead.at Více informací (v němčině) zde: http://www.oead.at/oead/news/news_detail/EN/datum/2012/04/23/aufruf-zur-bewerbung-fuer-eine-begleitende-externe-prozessevaluierung/?no_cache=1&cHash=9ed25f2c44d796cfa36eab7991270ae

	Informace EK k ECVET: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_en.htm
EQAVET	Národní koordinační centrum: Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung - ARQA-VET Národní web EQAVET: www.arqa-vet.at Aktuální stav implementace EQAVET v Rakousku je popsán zde: http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/austria.aspx Další informace: www.eqavet.eu
EUROPASS	Národní koordinační centrum: Nationales Europass zentrum (NEC Österreich) Národní web EUROPASS: www.europass-info.at Informace CEDEFOP k EUROPASSu: http://europass.cedefop.europa.eu/cs/home

Tabulka č. 28 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Nizozemí

	Nizozemí
EQF	Zpráva o stavu odkazování nizozemského kvalifikačního rámce k EQF (včetně doplňujících informací) je publikována zde: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm Na aplikaci domovského webu EQF při EK lze zhlédnout přiřazení národních úrovní kvalifikace k EQF: http://ec.europa.eu/eqf/compare/select_en.htm#comparison Další informace jsou rovněž uvedeny v části studie věnované Nizozemí.
ECVET	Národní koordinační centrum: CINOP International Agency http://www.internationaalagentschap.nl/ CINOP IA se stala národním koordinátorem v roce 2011 z pověření Ministerstva školství. Nejdůležitější rolí CINOP IA je dohlížet nad využíváním příležitostí pro ECVET v Nizozemí.

	http://www.internationaalagentschap.nl/_images/user/Internationaal-Agentschap_folder_engels_v02.p_20110623180340.pdf Informace EK k ECVET: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_en.htm
EQAVET	Národní koordinační centrum: CINOP International Agency http://www.internationaalagentschap.nl/ Národní web EQAVET: www.eqavet.nl Projekt NLQAVET Projekt započal 1. 1. 2011 s cílem podpořit národní projekty zaměřené na rozvoj národního přístupu ke zlepšení zajištění kvality systémů odborného vzdělávání a přípravy formou propagace a rozvoje užití EQAVET. http://www.internationaalagentschap.nl/_images/user/Internationaal-Agentschap_folder_engels_v02.p_20110623180340.pdf Aktuální stav implementace EQAVET v Nizozemí je popsán zde: http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/netherlands.aspx Další informace: www.eqavet.eu
EUROPASS	Národní koordinační centrum: NEC – National Europass Consortium CINOP International Agency je součástí NEC, v němž konsorcium DUO působí jako tajemník. Národní web EUROPASS: www.europass.nl Informace CEDEFOP k EUROPASSu: http://europass.cedefop.europa.eu/cs/home

Tabulka č. 29 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Dánsku

	Dánsko
EQF	Zpráva o stavu odkazování dánského kvalifikačního rámce k EQF (včetně doplňujících informací) je publikována zde:

	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm Na aplikaci domovského webu EQF při EK lze zhlédnout přiřazení národních úrovní kvalifikace k EQF: http://ec.europa.eu/eqf/compare/select_en.htm#comparison
ECVET	Národní koordinační centrum: Danish Agency of International Education – www.iu.dk V Dánsku bylo rozhodnuto, že ECVET bude použit pouze v rámci oblasti mobility, konkrétně pro zahraniční studenty. Nasazení jednotek zahrnuje pouze umístění pro zahraniční studenty a učně, kteří provádějí část svého odborného vzdělávání a přípravy v Dánsku ve škole nebo na pracovišti. Informace EK k ECVET: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_en.htm
EQAVET	Národní koordinační centrum: Agency for Quality and Supervision, Ministry of Children and Education Web: www.uvm.dk Aktuální stav implementace EQAVET v Dánsku je popsán zde: http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/denmark.aspx Další informace: www.eqavet.eu
EUROPASS	Národní koordinační centrum: Styrelsen for Universiteter og Internationalisering Národní web EUROPASS: www.europass.dk Informace CEDEFOP k EUROPASSu: http://europass.cedefop.europa.eu/cs/home

3. Dokladované příklady dobré praxe a přínosů duálního systému odborného vzdělávání pro jednotlivé zainteresované cílové skupiny a sociální partnery

3.1. Organizace a řízení odborného vzdělání a výcviku, sociální partneři

Německo, Hlavní rada (součást spolkového ústavu odborného vzdělávání BiBB): klíčovou rolí je být poradním orgánem spolkové vlády v hlavních otázkách týkajících se odborné přípravy poskytované v rámci firem. Skládá se ze 4 klíčových aktérů odborného vzdělávání a neoficiálně je nazývána „parlamentem odborného vzdělávání.“

Velmi podstatnou roli v duálním vzdělávacím systému mají sociální partneři, kteří mají možnost ovlivňovat tvorbu učebních oborů a strukturu a obsah profesní přípravy. Např. v Rakousku jsou sociální partneři zapojováni v tzv. poradních sborech.

Rakousko, Federální poradní sbor pro záležitosti učňovství (Bundesberufsausbildungsbeirat, BABB): orgán skládající se ze zástupců sociálních partnerů, který má poradenskou roli vůči Ministerstvu ekonomiky v záležitostech učňovství. Dalším úkolem BABB je připravovat názory expertů na návrhy reforem.

Nizozemsko, SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven): nadace pro spolupráci mezi odborným vzděláváním, výcvikem a pracovním trhem. Ministerstvu poskytuje spolehlivé a vyvážené informace z pracovního trhu. Poradní komise SBB je složena ze zástupců sociálních partnerů a zástupců vzdělávací sféry.

Německo, Sociální partneři: podílejí se na nejdůležitějších rozhodnutích týkajících se rozvoje duálního systému odborného vzdělávání. Jsou účastníky debat mezi spolkovou vládou a spolkovými zeměmi.⁸⁵

Německo, Obchodní a jiné komory: Jako samostatné průmyslové instituce jsou komory pověřeny výkonem určitých funkcí v procesech duálního systému. Tyto kompetence zahrnují poradenské a monitorovací funkce v záležitostech individuálních kontraktů profesní přípravy (tréninkoví poradci). Dále komory zajišťují celkovou organizaci zkoušek, stanovují termíny zkoušek a ustavují zkušební komise.⁸⁶

Učební aliance, nadpodniková profesní příprava

Firmy, které nejsou schopny v plném rozsahu zajistit výuku všech potřebných dovedností a znalostí pro daný učební obor, mají možnost se v Rakousku sdružovat v tzv. **učebních aliancích**. Povinné učební aliance (podléhají Zákonu o odborném vzdělávání) umožňují praktikantům získat znalosti a dovednosti, které si z různých důvodů

⁸⁵ Federal Ministry of Education and Research. Dual training at a Glance, 2013. <http://www.bmbf.de/en/6535.php>.

⁸⁶ Hensen, Kristina Alice; Hippach-Schneider, Ute: VET in Europe – Country Report Germany. Refernet Germany, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn 2013.

nemohou osvojit v „mateřské“ učební firmě, v jiných podnicích. Většinu dovedností a znalostí si však učni musí osvojit v „mateřské“ učební firmě. Vedle povinných aliancí vznikají i dobrovolné učební aliance či institucionalizované učební aliance.

Nadpodniková profesní příprava v Rakousku je vhodnou možností pro studenty, kterým se nepovede najít si učební místo v jednom podniku. Studenti tak absolvují svou praxi ve zřízených učňovských centrech (dílňách). V Německu jsou k dispozici malým a středním podnikům tzv. **nadpodniková zařízení profesní přípravy**, která poskytují určité části odborné přípravy, čímž doplňují celkovou přípravu v podniku. Tím je zajištěna kvalita odborné přípravy dle aktuálních technologických trendů a teorií vzdělávání.

Opatření vedoucí k podpoře duálního vzdělávání

Německo, „Bonus pro profesní přípravu“: jedná se o opatření na úrovni federálních orgánů, které mělo vést ke snížení negativních dopadů globální finanční a ekonomické krize na trh učebních míst. Cílem této iniciativy je snížit finanční náklady podniku na profesní přípravu v rámci učňovství.

Německo, další možnost podpory duálního vzdělávání: individuální podpůrné programy či systémové financování nových učňovských míst v méně rozvinutých regionech.

Rakousko, základní podpora: firmy mohou získat náhradu učňovského kapesného.

Rakousko, nástroj Blum-Bonus II: jedná se o finanční podporu poskytovanou podnikům s cílem motivovat podnik k otevření nových učňovských míst.

Rakousko, další možnosti podpory duálního vzdělávání: např. subvence ve výši 3 000 EUR, mezifirmní opatření, granty na podporu učňů s dobrými výsledky, podpora firemních trenérů a různá opatření týkající se osvobození od plateb pojištění, atd.

Poradenství pro duální vzdělávání:

Rakousko, Poradci pro učňovství: Poskytují sektorově specifické poradenství učebním firmám. Např. asistují firemním trenérům při tvorbě a správném nastavení individuálních učebních programů či podporují spolupráci mezi učebními firmami a profesními školami.

Nizozemsko, Expertní centra: Podniky, které se chtějí zapojit do systému duálního vzdělávání a poskytovat učební místa, mohou využít poradenské činnosti tzv. expertních center. Expertní centra jsou organizována pro různé větve průmyslu a fungují jako sektorové rady pro odborné vzdělávání a výcvik. Firmám pomáhají se získáním akreditace potřebné pro získání statutu učební firmy.

Německo, Tréninkový poradce: Je to hlavní komunikační partner Průmyslové a obchodní komory. Tréninkoví poradci jsou v úzkém kontaktu s učebními podniky a učni. Jejich úkolem je dohlížet na realizaci profesního vzdělávání. Tréninkoví poradci kontrolují smlouvy a zajišťují jejich registraci.

Německo, Mobility poradce: poskytuje poradenství týkající se mobility studentů za hranice země prostřednictvím celonárodní sítě poradců. Cílem je také rozvoj klíčových kompetencí.

Podnikoví trenéři:

Ve všech zemích poskytujících duální vzdělávání existují tzv. podnikoví (firemní) trenéři, kteří zajišťují odborný výcvik přímo v podniku. Trenéři musí mít určité znalosti a dovednosti potřebné pro výkon své činnosti.

Další zajímavé příklady praxe:

Polytechnická škola, Rakousko: Na této přípravné odborné škole absoluuje žák, který se rozhodne pro odborné vzdělání v duálním systému, devátý ročník povinné školní docházky. V rámci tohoto ročního studia žáci navštěvují různé podniky a absolvují dny tzv. praktické výchovy. Na konci studia by měli být schopni se rozhodnout pro konkrétní odborné studium.

BBL pracovní místa v Emmenu, Nizozemsko⁸⁷: Ministerstvo školství vytvořilo smlouvy s městskými úřady a vzdělávacími institucemi v sekundárním a odborném vzdělání ve 39 regionech. Cílem těchto smluv je v letech 2007 – 2011 snížit o 40 % počet studentů, kteří nedokončí studium. Škola získá peněžitou pomoc, která se bude odvíjet od dosažených výsledků. Za zamezení předčasného odchodu získá škola za každého takového studenta €2000.

Jedním z projektů realizovaných v rámci této podpory je i **BBL pracovní místa v Emmenu**. Cílem je vytvořit BBL pracovní místa pro mladé lidi v maloobchodě, cateringu a logistice v regionu Emmen. Projekt se zaměřil na mladé lidi bez kvalifikace, kterým nechybí praktický přístup a chuť získat kvalifikaci v těchto oborech, ale nejsou zcela ochotní či schopní navštěvovat školu.

Na projektu, jehož cílem je dostat mladé lidi do BBL dráhy a najít pro ně potenciální zaměstnavatele, se podílely: Centrální úřad práce, lokální městské úřady, regionální podnikatelské asociace a regionální zpravodajský a koordinační úřad

Projekt probíhal v následujících fázích:

- organizace vytvořily seznam, vybraly a zaregistrovaly mladé lidi, kteří měli zájem o získání kvalifikace,
- účastníkům byly poskytnuty informace o projektu,
- mladí lidé sepsali sumář obsahující důvody, proč chtějí pracovat v maloobchodě, cateringu a logistice, dále uvedli své přednosti a zkušenosti,
- tyto sumáře byly zalány podnikatelům v Emmenu (pomocí podnikatelských svazů), včetně potřebných informací o BBL a možnostech grantů,

⁸⁷ *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, str. 426.*

- následovalo přiřazení sumářů od potenciálních účastníků s potřebami podniků.

Mladým lidem byla poskytnuta speciální podpora během celého procesu tak, aby se zamezilo předčasnému odchodu ze studia.

Bohužel nejsou k dispozici žádné údaje o počtu účastníků a stupni úspěšnosti celého projektu.

Tento projekt je ale používán jako best practice a inspirace pro nové projekty, které chtějí zamezit předčasnému odchodu mladých lidí ze studia.

Tento projekt poskytuje následující příklady dobré praxe:

- důležitá účast různých zapojených subjektů je nezbytná, obzvláště pro specifické problémové skupiny,
- odborné školy nemusí přebírat iniciativu, aby dostaly mladé lidi do škol, nebo speciálně do učňovství (BBL).

JOBSTARTER, Německo: Program poskytující podporu pro více učňovských míst

Federální Ministerstvo školství a výzkumu podpořilo rozvoj výcvikové struktury v rámci programu JOBSTARTER. Tento program financuje více než 280 inovativních projektů odborného výcviku. Všechny tyto projekty podporují tvorbu nových výcvikových míst v regionech a nabízí rozmanité důkazy podnikům, které buď nemají předchozí zkušenost s výcvikem, nebo které už jsou vyčerpané z poskytování výcviku. Doposud se v projektech v rámci programu JOBSTARTER vytvořilo 54 500 přidanych výcvikových míst, ze kterých skoro 36 000 již bylo naplněno. JOBSTARTER je důležitý při naplňování aktivit podporovaných Národním paktem pro výcvik a mladé kompetentní pracovníky v Německu.⁸⁸

3.2. Zkušenosti studentů/praktikantů s duálním systémem vzdělávání⁸⁹

Příklad z praxe 1: Mladí Španělé na praxi ve firmách v Německu

V současnosti Španělsko čelí vysoké nezaměstnanosti mladých lidí, proto se Regionální komora řemesel a regionální poskytovatel vzdělání v Leipzigu rozhodli koordinovat společnou aktivitu 25 malých až středně velkých společností, které se spojily a společně poskytují 30 učňovských míst mladým Španělům.

Elektro-Borger, malá elektro-společnost v Leipzigu s 23 zaměstnanci (z toho 3 praktikanti) je jednou z nich. Společnost má dlouholetou tradici v poskytování učňovství, ale v průběhu let se potýkala s problémem nalézt

⁸⁸ *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, str. 362.

⁸⁹ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/benefits_en.htm.

vysoce motivované mladé praktikanty. Proto se společnost rozhodla zkusit něco nového tím, že nabídla dvě praktikantská místa mladým Španělům v rámci programu Mobi-Pro EU.

Společnost od programu očekává, že najde talentované a zapálené mladé lidi, kterým poskytne důležitou pracovní zkušenost, a zároveň využije jejich přítomnosti ve prospěch firmy.

Příklad z praxe 2: Zkušenost Anne Kratz, praktikantky z Německa

Anne Kratz (21) je mladá studentka, která v rámci svých studií získala praktickou zkušenost ve společnosti Merck (výrobce farmaceutických, chemických a biologických produktů). Anne začala svou praxi v podniku po ukončení střední školy zakončené maturitou (Abitur). Jako praktikantka získává zkušenosti v marketingu a náboru, řízení a logistice a zákaznickém servisu. Součástí její praxe je také stáž v Amsterdamu, realizovaná v rámci evropského programu Leonardo da Vinci.

Anne považuje za největší přínos duálního vzdělávání spojení mezi teorií získanou ve škole a mezi praxí získanou v podniku. Zároveň si myslí, že ji tato praktická zkušenost zvýší šanci při hledání práce, neboť praktické zkušenosti jsou pozitivně hodnoceny jak malými, tak i velkými podniky.

Příklad z praxe 3: Jack Malinge – praktikant, z Francie

Po základní škole byl Jack rozhodnut stát se zedníkem, proto se přihlásil na odbornou školu v Nantes. Během dvou let se střídaly dva týdny ve škole a šest týdnů v podniku. Po absolvování studia Jack pracoval pro několik firem, ve kterých pracoval na různých pozicích od pokládání cihel a kamenů či betonování až po opravování historických monumentů. Jeho zkušenost praktikanta mu umožnila najít si nejen první pracovní uplatnění, ale také mu zajistila přenos svých zkušeností do dalších podniků.

V roce 2009 Jack reprezentoval Francii na Světové dovednostní soutěži v Calgary. Následně mu bylo nabídnuto místo trenéra praktikantů. Jack hodnotí tuto zkušenost jako velmi významnou. Za podstatné považuje, že praktikantům pomáhá rozvíjet přesně ty kompetence, které budou později potřebovat ve svém budoucím zaměstnání.

Příklad z praxe 4: Marine Brigeon – praktikantka, Francie

Marine si přála pokračovat v rodinné tradici a stát se svářečkou tak, jako její otec. Proto se rozhodla pro jednoleté studium, které zahrnovalo praktický trénink v rodinném podniku. Tato stáž jí umožnila naučit se klíčovými svářečskými technikám. Sama považuje svářečské dovednosti za velmi důležité pro mnoho firem. Možnost stát se praktikantkou je způsob, jak se tomu naučit.

Marine se sama stala trenérkou na Institutu de Soudure de Villepinte. Poté začala pracovat pro DCNS Group v Cherbourgu, kde je součástí týmu pracujícího na trupu jaderné ponorky.

Příklad z praxe 5: Moderní výcvik kombinovaný s možností výběru („Dual mit Wahl“)

Nadměrné množství pravidel, které musí firmy dodržovat při realizaci podnikové praxe, snižuje hlavní podstatu výcviku. Jedním z řešení může být tzv. „Dual mit Wahl“ (Duál s volbou). Podstatou tohoto modelu je, že všichni praktikanti absolvující kurzy odborného výcviku se nejprve společně učí stěžejní dovednosti shodné pro danou profesní skupinu. Až po získání potřebného základu si volí specializaci, která se týká jejich profese. To znamená, že společnosti nemusí učit vše, co profese zahrnuje, ale pouze potřebné množství předmětů. Navíc to umožňuje odbornému výcviku být více ve spojení s aktuálními podmínkami v podniku. Tento typ duálního vzdělání také nabízí řešení jak pro slabší studenty, tak i pro ty schopnější. Ti, kteří ukončí dvouletý profesní výcvik a chtějí skládat závěrečné zkoušky týkající se tříletého profesního výcviku, budou muset skládat pouze druhou část zkoušky.

Jedním z podniků, který se zapojil do modulu Dual mit Wahl je německá společnost Heraeus Holding GmbH se sídlem v Hanau. Společnost hodnotí své zapojení do systému vzdělávání jako nejlepší možný způsob, jak zajistit kvalifikované pracovníky. Způsob učení se v praxi je také nepochybným přínosem do budoucna. V současnosti společnost potřebuje naplánovat vhodné kurzy odborného vzdělávání pro budoucnost, proto zavedla model tzv. Dual mit Wahl (Duál s volbou). Podnik prosazuje specializaci pouze v druhé části výcviku a chce, aby maximum toho, co se praktikanti mají naučit, bylo zařazeno do první části výcviku. Což usnadní vytvoření specializovaných tříd, ve kterých praktikanti získají přesně ty dovednosti, které firma aktuálně bude potřebovat. Tento model duální volby je také nabídkou atraktivního startovacího bodu pro celoživotní vzdělávání.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Duální charakter odborného vzdělávání	7
Tabulka č. 2 Počet nově uzavřených smluv o profesní přípravě v letech 2001-2011	14
Tabulka č. 3 Typy odborných škol v Německu	20
Tabulka č. 4 Federální právo	25
Tabulka č. 5 Shrnutí - základní rozdělení odpovědností v duálním systému.....	33
Tabulka č. 6 Firemní náklady na odborné vzdělávání (náklady na učně a rok): produktivita v členění na velikost firmy, sektor vzdělávání a vybavenost učební dílnou	36
Tabulka č. 7 Veřejné zdroje financování odborného vzdělávání v Německu (veřejné instituce).....	38
Tabulka č. 8 Vývoj výše náhrad učňům v letech 2005-2011 (průměrná výše v EUR, změna ve srovnání s předchozím rokem v %)	40
Tabulka č. 9 Základní údaje k osobám poskytujícím firemní odbornou přípravu dle Zákona o odborném vzdělávání.....	45
Tabulka č. 10 Status na trhu práce 18 měsíců po získání kvalifikace a příjmy z prvního zaměstnání, třídění podle kvalifikace; absolventský ročník 2008/2009 (údaje v procentech)	52
Tabulka č. 11 Učňovské vzdělávání	55
Tabulka č. 12 Formy učebních aliancí	61
Tabulka č. 13 Počet učňů v letech 1980 – 2012	66
Tabulka č. 14 Počet učňů v letech 1980 – 2012 v členění podle sektorů.....	66
Tabulka č. 15 Počet učňů prvního ročníku a demografický vývoj	67
Tabulka č. 16 Deset nejčastějších oborů v roce 2012	68
Tabulka č. 17 Rozdělení odpovědnosti za učňovství podle úrovní.....	70
Tabulka č. 18 Počet žáků v odborném vzdělávání.....	95
Tabulka č. 19 Dosažená úroveň vzdělání nizozemské populace (věkové rozpětí 25 – 64 let, v procentech)	97
Tabulka č. 20 Věkové rozložení účastníků ve studijní a pracovní dráze	106
Tabulka č. 21 Počty účastníků v odborném vzdělávání dle vybrané studijní cesty	107

Tabulka č. 22 Počty studentů v odborném vzdělávání a výcviku dle vybrané studijní cesty a úrovně	107
Tabulka č. 23 Počty studentů umístěných v podnicích dle jednotlivých sektorů.....	109
Tabulka č. 24 Organizační úrovně a funkce v rámci počátečního odborného (profesního) vzdělávání.	113
Tabulka č. 25 Přehled základních kurzů a hlavních programů	126
Tabulka č. 26 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Německu	153
Tabulka č. 27 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Rakousku.....	154
Tabulka č. 28 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Nizozemí	155
Tabulka č. 29 Celoevropské rámce a národní soustava odborného vzdělávání v Dánsku	156

Seznam obrázků

Obrázek č. 2 Struktura vzdělávacího systému v Německu	5
Obrázek č. 3 Řízení systému odborného vzdělávání	28
Obrázek č. 4 Hlavní rada BiBB („parlament odborného vzdělávání v Německu“)	31
Obrázek č. 5 Procedura modernizace oboru profesní přípravy (Le Moullouir, 2013)	32
Obrázek č. 6 Struktura financování odborného vzdělávání v podnicích (učební místa).	35
Obrázek č. 7 Vzdělávací systém Rakouska 2012/2013	53
Obrázek č. 8 Rozdělení odpovědností v řízení systému učňovství <i>Zdroj: IBW</i>	72
Obrázek č. 9 Schéma modularizace	75
Obrázek č. 10 Aktéři středního odborného školství a jejich role	90
Obrázek č. 11 Struktura vzdělávacího systému v Nizozemsku	94
Obrázek č. 12 Diagram nizozemského vzdělávacího systému, včetně přesunů v rámci systému v % podle skupin žáků	98
Obrázek č. 13 Zařazení kvalifikací do úrovně Národní kvalifikační struktury	101
Obrázek č. 14 Peněžní tok ve vyšším odborném sekundárním vzdělávání a ve všeobecném vzdělávání pro dospělé (2010); v miliónech €.	118
Obrázek č. 15 Finanční tok ve vyšším profesním vzdělávání (2009); v miliónech €.	119

Seznam grafů

Graf č. 1 Podíl firem, které zaměstnaly alespoň jednoho ze svých učňů po dokončení profesní přípravy (2007)	12
Graf č. 2 Přehled 20 nejčastěji volených oborů dle uzavřených učňovských smluv (muži, 2012).....	12
Graf č. 3 Přehled 20 nejčastěji volených oborů dle uzavřených učňovských smluv (ženy, 2012)	13
Graf č. 4 Počet úspěšně zakončených zkoušek z oborů profesní přípravy (2009-2011)	13
Graf č. 5 Počet učňů v západních zemích Německa, včetně Berlína, 1977 až 2010	14
Graf č. 6 Nově uzavřené učební kontrakty v členění na muže a ženy, federální úroveň, období 1993 – 2010	16
Graf č. 7 Vývoj participace firem na odborném vzdělávání v Německu mezi lety 1999 a 2010.....	16
Graf č. 8 Vývoj profesní přípravy a zaměstnanosti v Německu mezi lety 1999 a 2010.....	17
Graf č. 9 Vývoj výše náhrad učňům v letech 2005-2011	17
Graf č. 10 Celkový přehled financování duálního systému (studie BiBB z r. 2007)	36
Graf č. 11 Průměrné měsíční učňovské náhrady v EUR v členění na sektory ekonomiky	41
Graf č. 12 Učňovské náhrady (průměrná výše měsíčních náhrad v EUR, 20 vybraných profesí, r. 2011).....	42
Graf č. 13 Podíl studentů v 10. roce vzdělávání v členění podle vzdělávacích programů, školní rok 2010/2011 .	65
Graf č. 14 Střední stupeň škol – poměr ukončených vzdělání v roce 2008.....	86
Graf č. 15 Počet přijatých studentů do středoškolských oborů 2010	86