

Učení na pracovišti v Evropě

Evropská komise zpracovala v oblasti vzdělávání a odborné přípravy v roce 2013 brožurku podávající přehled o učení na pracovišti (*Work-Based Learning – WBL*) v Evropské unii s konkrétními příklady praxe v jednotlivých zemích. Poněkud zkrácený překlad jsme se rozhodli vydat jako přílohu Zpravodaje.

Evropská rada se na neformálním setkání v lednu 2012 shodla na tom, že členské státy by měly podstatně více využívat učňovství a stáže, které představují skutečné příležitosti pro mladé lidi. Zkušenosti ukazují, že tato forma vzdělávání plní dva úkoly: zlepšuje zaměstnatelnost jednotlivců a zvyšuje hospodářskou konkurenceschopnost. Členské státy a sociální partneři se zavázali v Bruggském komuniké, evropské agendě pro spolupráci v odborném vzdělávání a přípravě (OVP), k cíli začlenit učení (se) na pracovišti (UNP) do všech programů počáteční OVP. K tomu jsou vhodné zejména systémy duální profesní přípravy.

V únoru 2013 vyzvala Evropská rada Komisi k založení Evropské aliance pro učňovství¹. Poskytování učebních míst však stále není na žádoucí úrovni. Situace v jednotlivých zemích se dosti liší. V učňovství je 33 % žáků ve středním vzdělávání. 24 zemí EU má systémy, v nichž žáci stráví více než 50 % učebního času na pracovišti. Tyto systémy jsou nejobvyklejší v Dánsku, Německu a Rakousku, kde je převážně v učňovství více než 30 % žáků. Naopak ve Španělsku a Portugalsku nejsou tyto programy příliš obvyklé.

Nedostatek zkušeností z pracoviště a příbuzných dovedností a kompetencí je jedním z faktorů přispívajících k mezerám v kvalifikacích v EU. V EU je 5,6 mil. nezaměstnaných mladých lidí a 36 % zaměstnavatelů nemůže najít zaměstnance s potřebnými kvalifikacemi.

Částečné řešení může spočívat v kvalitních systémech OVP, v nichž aktivní účast zaměstnavatelů a učení na pracovišti usnadňuje mladým lidem přechod do práce tím, že jim poskytuje znalosti, dovednosti a kompetence, které potřebují pro úspěšný vstup na trh práce. Země se silnými a atraktivními systémy OVP, zejména se zavedenými systémy učňovství, mají obvykle lepší výsledky v zaměstnanosti mládeže.

Specifická doporučení pro jednotlivé země vztahující se ke kvalifikacím a kompetencím pracovních sil a OVP² zdůrazňují potřebu reforem pro lepší spojení OVP a trhu práce, posílení relevance OVP a podporu přechodu z OVP do práce. Politické závazky musí být převedeny do konkrétních činností na národní úrovni. Probíhají peer reviews³ a vzájemné učení.

Členské státy v úzké spolupráci se sociálními partnery a dalšími zainteresovanými stranami mohou zavést

nebo posílit různé druhy UNP se záměrem prostřednictvím kvalitního OVP snížit míru nezaměstnanosti mládeže. Tento dokument je jedním z příspěvků Evropské komise k posílení učení na pracovišti v počátečním OVP a pokračováním mandátu Bruggského komuniké analyzovat úspěšné modely učení na pracovišti.

Modely učení na pracovišti v počátečním OVP v Evropě UNP je základním aspektem profesní přípravy – je přímo spojeno s posláním OVP pomoci žákům získat znalosti, dovednosti a kompetence, které jsou podstatné v pracovním životě. Má tři hlavní modely:

- **Alternanční systémy profesní přípravy nebo učňovství, které jsou v Německu a v Rakousku známy jako duální systém.** Ty jsou v podstatě založeny na integraci podniků jako poskytovatelů profesní přípravy s odbornými školami. V těchto programech žáci tráví velkou část učební doby přípravou v podnicích. V paralelních neboli alternančních obdobích získávají všeobecné a profesní znalosti a často i doplňkové praktické dovednosti a klíčové kompetence v odborných školách. V Německu a v Rakousku je jeden z 20 zaměstnanců učeň, ve většině ostatních evropských zemí je však učňů mnohem méně.

V zemích EU jsou termíny alternanční profesní příprava a učňovství často zaměnitelné. Tyto modely jsou charakterizovány vysokou intenzitou nebo frekvencí pracovní integrace nebo reálných pracovních situací. Cedefop definuje alternanční profesní přípravu jako *vzdělávání nebo profesní přípravu kombinující období ve vzdělávací instituci nebo středisku profesní přípravy a na pracovišti*. Alternanční systém funguje na týdenní, měsíční nebo roční bázi. Účastníci mohou být smluvně spojeni se zaměstnavatelem a/nebo dostávat plat.

Učňovství jako specifická forma alternanční profesní přípravy je Cedefopem definována jako *systematická dlouhodobá profesní příprava střídající období na pracovišti a ve vzdělávací instituci nebo ve středisku profesní přípravy*⁴. Učňovství se liší v několika klíčových aspektech od jiných alternančních modelů. Např. obvykle zahrnuje dlouhé období profesní přípravy a větší množství přípravy na pracovišti ve srovnání s jinými formami alternanční profesní přípravy. Smlouva spojuje učeň se zaměstnavatelem, učeň dostává mzdu nebo podporu. Zaměstnavatel musí nabídnout učni přípravu

pro specifické povolání; sociální partneři zodpovídají za kvalitu přípravy učňů v podniku.

Země se silnými systémy učňovství mají velmi dobré výsledky při přechodu mladých lidí do zaměstnání. Učni získávají kvalifikace potřebné pro vstup na trh práce a zaměstnavatelé připravují své pracovní síly tím, že jim poskytují znalosti, dovednosti a kompetence, které potřebují, mají-li zůstat konkurenceschopní.

- Druhý model UNP je školní OVP, které zahrnuje období přípravy na pracovišti v podnicích. Období přípravy na pracovišti obvykle znamenají stáže, pracovní umístění nebo praxi, které jsou včleněny do programů OVP vedoucích k formální kvalifikaci jako povinné nebo volitelné prvky. Mohou být různé dlouhé, obvykle však představují méně než 50 % z celkové délky programu profesní přípravy (často 25–30 % či méně). Jsou považovány za účinné mechanismy přechodu ze školy do práce, které umožní mladým lidem seznámení se světem práce, a tím usnadní jejich přechod ze vzdělávání do zaměstnání. V některých zemích nebo programech jsou stanoveny nezbytné předpoklady pro to, aby žáci byli schopni úspěšně absolvovat program OVP.

- UNP integrované do školního programu prostřednictvím laboratoří, dílen, kuchyní, restaurací, juniorských nebo cvičných firem, simulací nebo reálných projektových úkolů v obchodě/průmyslu. Záměrem je vytvořit „reálné“ pracovní prostředí, spolupracovat se skutečnými podniky nebo klienty a rozvíjet podnikatelské kompetence.

V tomto modelu mají školy nebo výcviková střediska hlavní odpovědnost za vytváření pracovního prostředí blízkého reálnému životu či v reálném pracovním prostředí. Odborné školy jsou vybaveny školními dílnami, kuchyněmi a restauracemi, laboratořemi, kuchyněmi a restauracemi, popř. spolupracují s obchodem a průmyslem při využívání jejich zařízení. Povinný podíl učení v těchto pracovních prostředích se liší v závislosti na druhu OVP. Práce ve cvičných nebo juniorských firmách a v projektových úkolech reálného života je často využívána a obvykle tvoří povinnou část kurikula. Učitelé navrhují učební činnosti ve spolupráci s podniky – musí rozvíjet dovednost pracovat v multidisciplinárních týmech a zaměřovat se na orientaci pracovního procesu a inovace.

Většina zemí v Evropě kombinuje tyto tři všeobecné modely UNP. Terminologie a definice se liší a jeden termín, např. *učňovství (apprenticeship)* může mít různé konotace a pojetí. Jasné statistické údaje tak není snadné zjistit. Obecně vzato probíhá OVP na středním stupni (ISCED 3) hlavně ve školách. Programy učňovství často koexistují se školními systémy.

UNP je často předmětem systémových reforem a evropský prostor se neustále vyvíjí. Pokračující vliv hospodářské krize je určitě jednou z příčin.

Podíl žáků ve středním OVP v programech UNP v roce 2010 a změny v letech 2006–2010

Současná tendence	Podíl UNP	
	nízký	vysoký
zvýšení	IE,FI,LU,FR,NO,NL	AT,HU,DE,CH
pokles	BE,ES,PL	SK,CZ,IS,DK

UNP: výhodná situace pro žáky i podniky

UNP je příkladem výhodné situace pro všechny zúčastněné strany – žáky, zaměstnavatele, poskytovatele OVP, společnost – zejména, probíhá-li učení v podniku, jako je tomu u učňovství.

Správné kvalifikace pro žáky

Na dnešních konkurenčních trzích práce otevírají zkušenosti nabyté v UNP dveře do pozdějších zaměstnání. Modely UNP jsou založeny na intenzivních obdobích přípravy v podniku, např. alternační přípravy nebo učňovství, často nabízejí mladým lidem možnost zůstat po dokončení učňovství u zaměstnavatele či alespoň v krátké době najít první místo. Pozitivní výsledek v časném zaměstnání je pro žáky prospěšný. Míry nezaměstnanosti mládeže v evropských zemích se silnou tradicí UNP, např. v Dánsku, Německu, Rakousku a ve Švýcarsku, jsou nižší než v zemích, které mají systémy UNP méně rozvinuté. Doba, kterou absolventi stráví hledáním zaměstnání, je také kratší. To potvrzuje zpráva Cedefopu⁵, která uvádí, že absolventi OVP jsou při hledání zaměstnání úspěšnější než absolventi všeobecného vzdělávání. Čím větší část obsahu vzdělávání tvoří činnosti na pracovišti, tím lepší je uplatnění na trhu práce.

Mladí lidé účastníci se UNP získají přístup do mnoha společenství praxe⁶, a tak mají hodně příležitostí k učení. To jim umožní získat kompetence, utvářet a rozvíjet vlastní identitu, zapojit se do výroby nebo poskytování služeb a zažít dennodenní problémy na pracovišti. Tyto procesy přispívají k rozvoji řemeslné zručnosti a odbornosti v povolání, které nelze stimulovat ve školním prostředí.

Správné kvalifikace pro podniky

Mít v podniku žáka, ať už jako učně nebo praktikanta, či spolupracovat s odbornými školami na projektech, znamená pro zaměstnavatele náklady přímé (plat) nebo nepřímé (čas personálu). Znamená však také prospěch.

Praktikanti a učni se podílejí na výrobním procesu firmy a vytvářejí pro ni zisk. Náklady a zisky firem se v jednotlivých zemích velmi liší, vzhledem k různým směrnici pro mzdy a sociální zabezpečení i sektorovým a podnikovým charakteristikám. Není proto možné uvést jednotné stanovisko, jen některé příklady:

- V Německu činí průměrné náklady na učně 3596 € ročně (hrubé náklady jsou 15 288 € a zisky 11 692 €), v některých sektorech (zemědělství nebo svobodná povolání) jsou čisté náklady na učně nižší než 1000 €, vzhledem k vysokým ziskům od učňů. Podle jednoho zdroje se např. v sektorech obchod, řemesla a stavebnictví náklady podniku vrátí v průběhu přípravy učňů;
- Ve Švýcarsku jsou čisté náklady na učně pro firmy významně nižší než v Německu, protože jsou učňům častěji přidělovány produktivní úkoly a většina firem získá náklady zpět před ukončením učňovství;
- Podklady ze Spojeného království ukazují, že v závislosti na sektoru se čisté náklady na učňovství vrátí během prvního roku po ukončení profesní přípravy např. v oborech IT, podniková administrativa nebo maloobchod, v jiných sektorech to může trvat déle.

Pro MSP s omezenými finančními zdroji představuje UNP významný nástroj pro flexibilní, efektivní a konkrétní reagování na potřeby podniku. Zvláštní zájem mohou mít zaměstnavatelé v sektorech, ve kterých je nedostatek pracovních sil. Podnikoví školitelé odpovědní za přípravu/mentorování žáků mají prospěch z rozvíjení svých pedagogických dovedností a kompetencí i z vytváření nových znalostí, protože žáci vnášejí do učení nové perspektivy a problémy. Lidé, kteří přicházejí s učni do styku, nejsou jen formálně určení školitelé, ale i jiní lidé v podniku, kteří přejímají školicí a mentorské úkoly. Toto rozsáhlé angažování personálu podporuje organizační učení v podniku.

Odborné školy fungující v partnerství s podniky

Učitelé z odborných škol obvykle musí spolupracovat s podniky, které žákům poskytují UNP. UNP proto dává učitelům možnost sledovat vývoj praxe na pracovišti, postupy, vybavení a technologii. Dobrá spojení a síť mezi poskytovateli OVP a zaměstnavateli usnadňují přímý přístup žáků a učitelů k nejnovější technice a vybavení. Zvláště v průmyslových sektorech mohou být investice na nákup takového vybavení pro školy velmi vysoké a možnost spolupráce s podniky snižuje náklady na praktickou přípravu žáků. V některých případech, zejména v sektorech, v nichž dominují MSP, může odborná škola tvořit regionální centrum (*hub*), které nabídne podnikům přístup k moderní technice.

Spolupráce škol a podniků může též zlepšit kooperaci v oblasti tvorby kurikul, kariérního poradenství a mentorování a přinést úspory, protože náklady bude škola sdílet se zaměstnavateli. Zapojení zaměstnavatelů ukáže žákům i rodičům, že programy OVP mají na trhu práce hodnotu. To pozitivně ovlivňuje image OVP.

Relevantnější a inkluzivnější systémy OVP

UNP silně přispívá ke kvalitě počátečního OVP a zaručuje, že kvalifikace, které mladí lidé získají, jsou potřebné na trhu práce. UNP odstraňuje nedostatek kva-

lifikační, protože zaměstnavatelé nejspíše berou žáky do učňovství v oblastech, kde mají problémy s náborem kvalifikovaných pracovních sil. Pozitivní angažování žáků v tomto směru vytváří příležitost ke zvyšování aspirací, důvěry a motivace jednotlivců. Žáci, kteří těžší z kvalitního UNP, mohou být postaveni do situací, které jim pomohou rozvíjet schopnosti řešit problémy a přizpůsobovat se změnám, s nimiž se setkávají, např. nové a odlišné pracovní praxi, technice a prostředí. Kvalita UNP může též přispívat k inovacím.

Učňovství a do určité míry i praxe sdílí náklady na profesní přípravu mezi státem a zaměstnavateli. Stát má z UNP zřetelnou ekonomickou návratnost prostřednictvím pozitivních výsledků v míře zaměstnanosti, vyšších mezd a snížení veřejných výdajů a zaměstnavatelé mají také prospěch z nižších celkových nákladů na profesní přípravu. Zaměstnavatelé vnímají významnou návratnost v kvalitě OVP (pokud jde o produktivitu či inovace) a tak by se měli podílet na nákladech.

UNP je zvláště účinné při opětovném motivování a udržení žáků, kteří by jinak mohli opustit vzdělávání, a tím přispívá k sociálnímu začleňování. Učňovství umožňuje mladým lidem v průběhu učení si vydělat, což sice není nejdůležitější faktor, pro mnohé z nich je však podstatný při rozhodování o tom, zda se přihlásit do učňovství. Mnozí mladí lidé prospívají lépe při manuální formě učení a je pro ně vhodná profesní příprava v reálném pracovním prostředí. Žáci se mohou učit v prostředí, které je pro jejich učební styl a aspirace vhodnější, než školní vzdělávání. UNP pozitivně ovlivňuje životní energii mladých lidí za předpokladu, že nabízí správnou podporu dané osobě.

Efektivní UNP ... co funguje?

V Evropě jsou rozsáhlé zkušenosti se zaváděním a podporou UNP v počátečním OVP. Na základě praktických příkladů z členských států i ze studií a výzkumů lze osvětlit faktory úspěšnosti. Tři hlavní body jsou:

ŘÍZENÍ – KVALITA – PARTNERSTVÍ

Řízení UNP a sdílená odpovědnost

Integrovat UNP do systému odborného vzdělávání

Integrovat UNP a zejména učňovství do širšího systému OVP je první podmínka úspěchu. Mají-li být alternativa cesty atraktivní pro žáky a zaměstnavatele, musí být dostupné, tzn. strukturované tak, aby umožňovaly účastníkům postup do dalšího a vyššího (odborného) vzdělávání. Kvalifikace musí být jasně spojeny s celkovým systémem kvalifikací a zakotvena v něm.

V rámci určitého programu profesní přípravy je důležité, aby aspekty UNP byly jasně skloubeny se školní částí a vzájemně se doplňovaly. V zavedených duálních systémech je uznávání toho, co se žák naučil na pracovi-

višti, ve školním prostředí klíčovým faktorem úspěchu zaručujícím vzájemnou souvislost. Naopak při UNP je třeba brát v úvahu poznatky získané ve škole.

Poskytnout jasný regulační rámec pro UNP

Žáci v alternační profesní přípravě nebo v učňovství se pohybují mezi studiem a zaměstnáním. Zároveň se učí a podílí se na výrobním procesu podniku a podnik má časem prospěch z jejich práce. Je proto třeba vytvořit specifický regulační rámec, který vyjasňuje povinnosti, práva a závazky každé ze stran. Měl by specifikovat status žáka, platové uspořádání, popř. další benefity, povinnosti zaměstnavatele, žáka a střediska profesní přípravy. Smluvní uspořádání mezi žákem, zaměstnavatelem a poskytovatelem OVP je rovněž třeba jasně definovat. Písemné dohody chrání všechny zúčastněné před zneužíváním nebo poškozením.

Regulační rámec pro učňovství musí zajišťovat, aby

- zaměstnavatel nevyužíval status učně k nahrazení stálých pracovníků. Stimuly, které mají zaměstnavatele přimět k tomu, aby přijímal učně, mohou způsobovat, že zaměstnavatel bude přijímat učně na pozice, které předtím zastávali zaměstnanci;
- administrativní zátěž způsobená regulačním rámcem nebyla příliš těžká. Jinak by byla odrazující. V některých zemích má učňovství u zaměstnavatelů špatnou pověst, protože ho považují za administrativně náročné. To negativně ovlivňuje nabídku učebních míst.

Regulační rámec musí být ustaven také na vrcholné úrovni včetně odpovědnosti za:

- vytváření kvalifikačních standardů nebo požadavků na výsledky vzdělávání;
- vytváření kurikul a učebních plánů;
- zajišťování kvality, evaluace a posuzování;
- veřejné financování a jeho využití.

Poskytnout jasný regulační rámec

V mnoha zemích UNP funguje v dobře strukturovaném regulačním rámci. Např. modely učňovství v Německu, Rakousku a Švýcarsku jsou vysoce institucionalizované s určitými regulačními požadavky přispívajícími k celkové kvalitě programu učňovství. V Německu zákon o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG) z roku 1969 definuje parametry, v jejichž rámci mohou podniky a komory legálně uzavírat smlouvy o učňovství. Specifikuje také délku trvání přípravy učňů, zkoušky mají organizovat komory tak, aby testovaly UNP, a zákon zavazuje zaměstnavatele k tomu, aby uvolnil učně na složení těchto testů, a dává učňům právo podniknout legální kroky, pokud zaměstnavatel porušuje své závazky. Řemeslnické, průmyslové a obchodní komory pravidelně monitorují firmy poskytující profesní přípravu a mají pravomoc odebrat firmě povolení připravovat učně, pokud nesplňuje požadované standardy.

Nejen učňovství, nýbrž i období přípravy na pracovišti vyžadují jasný regulační rámec pro období, které žák

stráví na pracovišti. Vzhledem k tomu, že období přípravy na pracovišti jsou obvykle kratší než učňovství, závazky zaměstnavatelů vůči jednotlivým učňům mohou být menší tak, jako jejich ochota odměňovat žáka nebo se angažovat v administrativní proceduře pro jeho přijetí. Rámce musí brát v úvahu rozdíly v prospěchu, který má zaměstnavatel z přijetí praktikantů ve srovnání s učňovstvím⁷.

Směrnice pro kvalitní UNP Belgie (Flandry)

Vlámská vláda v Belgii vydala „Směrnice pro kvalitní učení na pracovišti“. Je to příručka, která může být použita při plánování a zavedení UNP. Obsahuje jasné a praktické poradenství v různých aspektech UNP. Např. o tom, co je třeba zajistit před zahájením UNP, kdo do něho bude zapojen, mít k dispozici jasné informace a směrnice, připravit žáky a zajistit vhodné pracovní prostředí a vybavení.

Směrnice zdůrazňují nutnost zajistit, aby učitelé/ instruktoři/mentoré měli nezbytné zdroje/podporu/čas k výkonu své úlohy. Poskytují též užitečné informace o tom, jak přidělit žáka na vhodné pracoviště (např. spojením kompetenčního profilu žáka, školního kariérního poradenství a cesty profesního poradenství) a jak podporovat žáky (specifikováním minimálních následných kritérií, např. počet návštěv tutora). Směrnice poskytují užitečné informace pro hodnocení, zpětnou vazbu a následné aktivity.

Zapojení sociálních partnerů

Zapojení sociálních partnerů je nutné pro identifikaci budoucích požadavků na kvalifikace tak, aby vývoj kvalifikací držel krok s potřebami ekonomiky. Vzdělávací/profesní standardy je třeba pravidelně revidovat a aktualizovat a sociální partneři mohou do tohoto procesu vstupovat. Mají přímou zkušenost s tím, do jaké míry jsou opatření UNP přívětivá k uživatelům a úspěšně vedou k zaměstnatelnosti a schopnosti konkurovat. Sociální partneři spolupracující s poskytovateli OVP pomáhají také s vhodným uspořádáním tak, aby se možnosti UNP maximalizovaly.

Má-li být UNP integrovanou součástí OVP a mají-li se zaměstnavatelé podílet na nákladech, je třeba zavést řídicí strukturu, v níž si zaměstnavatelé budou jisti, že jejich potřeby budou brány v úvahu. Systémy OVP, v nichž mají cesty UNP silné zastoupení (např. v Dánsku, Francii, Německu nebo Rakousku), mají také řídicí struktury OVP, které odrážejí dělbu povinností.

Podněcovat zaměstnavatele, aby se angažovali v UNP

Dobré řízení UNP znamená vytvoření takového poměru nákladů a přínosů, který přiměje zaměstnavatele k tomu, aby se zapojili. UNP může v zemi existovat jen v případě, že podniky přijmou tuto koncepci a nabídnou učební místa, praxi a/nebo spolupracují se školaми. Stimulace vytváření učňovství a praxí je hlavním úkolem v mnoha evropských zemích, které usilují o rozšíření UNP v počátečním OVP.

UNP představuje pro zaměstnavatele náklady, ale také prospěch a dokonce zisk. Poměr nákladů a zisků závisí na mnoha aspektech: délce trvání profesní přípravy s UNP a času skutečně stráveném na pracovišti, směrnících týkajících se platů, benefitů a příspěvků na sociální zabezpečení, potřebě zařízení, vybavení, materiálů a možností zaměstnavatele přidělovat žákům produktivní úkoly.

Regulační rámec obvykle uvádí stimuly pro zaměstnavatele, aby přijali žáky do alternačních programů. Mohou to být finanční stimuly, např. snížení daní, subvence apod., nebo nefinanční, např. přístup k určitým podpůrným službám, např. pomoc podniku s administrativou vztahující se k přijetí učňů.

Finanční a fiskální stimuly pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé ve Francii dostanou výjimku ze sociálních příspěvků a bonus za přijetí učňů. V Nizozemsku mají zaměstnavatelé nabízející učňovství (*beroepsbegeleidende leerweg* – BBL) právo na snížení daní a příspěvků na sociální pojištění. Některé země také vytvářejí specifické stimuly zaměřené na zaměstnavatele, kteří nabízejí učební místa poprvé, a zaměstnavatelům, kteří přijímají další učně. Např. v Německu zavedlo Spolkové ministerstvo školství a výzkumu program *Jobstarter* s úmyslem vytvořit další místa pro profesní přípravu a poskytnout podporu podnikům, které nemají žádnou zkušenost s profesní přípravou. Ve Spojeném království byl zaveden grant na učňovství pro zaměstnavatele (*Apprenticeship Grant for Employers*), kteří přijmou nezaměstnané ve věku 16 až 24 let. Vláda v Dánsku zavedla v roce 2010 iniciativu *Youth Package* pro to, aby podpořila vytvoření dalších 5000 učebních míst ztrojnásobením finančních subvencí placených zaměstnavatelům, kteří přijmou mladé lidi.

Zaměřit se na potřeby MSP v UNP

Pro MSP je poskytování UNP obtížné vzhledem k malému počtu pracovníků, omezeným prostředkům a nedostatečné znalosti regulačního a administrativního rámce UNP. Jejich angažování může být podpořeno zprostředkovatelskými organizacemi, které poskytují zkušenosti, informace a pomoc tak, aby motivovaly zaměstnavatele podílejíci se na UNP.

Zprostředkovatelské orgány mohou odlehčit zaměstnavatelům od administrativní zátěže, která je často spojena s různými formami UNP, a pomáhají jim při vyhledávání informací, např. rad o daňových pobídkách pro vzdělávání mladých lidí. Mohou též MSP radit v oblasti kurikul či organizace různých forem UNP.

Členské státy by měly podporovat síť podniků a opravňovat zprostředkovatelské orgány, např. komory, k usnadňování kvalitního UNP, zejména v MSP.

Zapojit zprostředkovatelské orgány do přeshraničních sítí

Projekt *EuroApprenticeship*, který koordinuje francouzské Stálé shromáždění řemeslnických komor a řemeslnictva (*Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat*

– APCMA), je síť 220 *zprostředkovatelských orgánů*, které mají regionální a/nebo odvětvové kompetence v záležitostech učňovství. Tyto orgány vytvářejí své vlastní síť podniků a středisek profesní přípravy a organizují nadnárodní mobilitu pro učně. Projekt usiluje o vybavení síť nástroji, které jeho členové potřebují k tomu, aby mohli efektivně podporovat učně absolvující profesní přípravu v zahraničí. Byly vyvinuty nástroje na propagaci, organizaci, validaci a monitoring kvality projektů mobility; databáze na vyhledávání partnerů; „observatoř“ o systémech vzdělávání a mobilitě; „barometr“ měřící image a povědomí o mobilitě u zaměstnavatelů; ocenění odměňující angažovanost podniků v mobilitě učňů.

Tento druh podpory od zprostředkovatelských orgánů je klíčový pro zapojení MSP do přeshraniční přípravy učňů.

Poskytování cílené podpory rizikovým skupinám tak, aby se zapojily do UNP

Žáci předčasně opouštějící školu a další mladí lidé odcházející z povinného vzdělávání potřebují doplňkové vzdělávání nebo podporu, aby se mohli hlásit do učňovství. Mohou využít „přechodových opatření“, která nabízejí most do počátečního OVP a jsou především zaměřena na mladé lidi předčasně opouštějící školu. Opatření, která usnadňují přechod do počátečního OVP, poskytují mladým lidem velmi potřebnou podporu před jejich vstupem do celodenních programů a často i podporu při rozvíjení nebo zlepšování klíčových kompetencí potřebných pro úspěšné další kroky v profesní přípravě nebo v zaměstnání.

Žáci v těchto přechodových opatřeních mají vykonávat konkrétní úkoly tak, aby získali praktické zkušenosti. Zaměstnavatelé jsou často vybíráni podle úkolů a povahy pracovních míst, která mohou nabídnout, také však podle podpory, kterou mohou poskytnout. Mohou dostávat subvence za přijetí žáků.

Úvodní příprava – úspěšná přechodová iniciativa

Program Vstupní kvalifikování mladistvých (*Einstiegsqualifizierung Jugendlicher* – EQJ) v Německu má pomoci mladým lidem pokračovat ve vzdělávání a profesní přípravě po ukončení všeobecného povinného vzdělávání. Je zaměřena na žáky, kteří nemohou najít učební místo v systému OVP. Program EQJ přiláká až 40 000 žáků ročně a je to v podstatě úvodní program profesní přípravy v podniku, který trvá 6 až 12 měsíců. Příprava probíhá především na pracovišti s menším podílem učení ve škole.

Tento podnikový úvodní program profesní přípravy umožňuje obtížně umístitelným mladým lidem získat přístup k normálnímu systému duálního OVP. Profesní příprava má poskytovat základní profesní dovednosti v rámci jakéhokoliv povolání zařazeného v duálním systému. Žáci mají možnost účastnit se jak v kvalifikačních modulech (*Qualifizierungsbausteine*), tak ve specifických profesních modulech (*berufsfeldspezifische Module*), a v tomto procesu získat částečné kvalifikace v povoláních, pro která připravuje systém učňovství. Ukončí-li účastníci úspěšně program EQJ (potvr-

zeno posudkem vydaným podnikem a certifikovaný příslušnou profesní organizací, např. průmyslovou a obchodní komorou nebo řemeslnickou komorou), mohou jim být výsledky učení uznány v následném programu profesní přípravy jako součásti normálního učňovství.

Hlavní výhodou tohoto programu je to, že nabízí mladým lidem možnost zažít svět práce, pro mnohé z nich poprvé, a skutečnou příležitost vstoupit na trh práce a získat zaměstnání. Zaměstnavatelé nabízející podnikovou úvodní profesní přípravu mohou dostat finance prostřednictvím subvencí až do výše 216 € měsíčně, plus paušální částku na příspěvky sociálního pojištění pro žáka; subvence je vyšší než na učně. V únoru 2012 uvedla spolková vláda, že kolem 70 % všech účastníků EQJ získalo po ukončení úvodní přípravy místo v duálním systému.

Doporučení Rady o systému záruky pro mladé lidi ukládá členským státům povinnost poskytnout mladým lidem do 25 let kvalitní zaměstnání, další vzdělávání, učňovství nebo praxi během čtyř měsíců nezaměstnanosti nebo po opuštění formálního vzdělávání. Rizikové skupiny, např. ti, kdo předčasně opustili školu, mladí lidé s nízkou kvalifikací, migranti nebo lidé ze znevýhodněného prostředí, potřebují zejména zacílenou podporu.

Kvalita kvalifikací a učebního procesu

Definovat standardy, které zahrnují velký rozsah znalostí, dovedností a kompetencí

Jedním z klíčových aspektů kvality UNP je profil znalostí, dovedností a kompetencí, které si žáci osvojí. Dobrá kvalita UNP se vztahuje k řadě kompetencí a spolu se školním vzděláváním vede k profesním profilům, které zahrnují celou profesi a umožňují žákům plně pochopit profesní obor. Toto pochopení je nutné k tomu, aby se lidé uměli přizpůsobit pozdějším změnám v době, kdy se technologie změní, některé úkoly zaniknou a nové se objeví. Aktivní zapojení sociálních partnerů v definování těchto standardů je důležitým faktorem kvality a je zvláště dobře rozvinuto v duálních systémech.

Je třeba brát v úvahu kvalifikační standardy pro popis výsledků UNP v menším rozsahu. Ty stanovují rozsah znalostí, dovedností a kompetencí, kterých je možné dosáhnout prostřednictvím UNP. Rozsah by měl být dostatečný k tomu, aby holistickým způsobem obsáhl celou profesi a poskytl žákům základ nejen pro bezprostřední přechod do zaměstnání, nýbrž i pro budoucí vývoj. Kromě dovedností specifických pro profesi si žáci potřebují osvojit i silné základní kompetence.

Nabízet rozmanité příležitosti k UNP

Žáci v alternačních modelech stráví velkou část přípravy na pracovišti. Je proto důležité, aby pracoviště nabízelo rozmanité a bohaté příležitosti k učení, které umožní žákům rozvíjet znalosti, dovednosti a kompetence, které potřebují, mají-li se stát plně kvalifika-

nými odborníky. Profesní příprava, která je příliš úzce zaměřená a specifická pro daný podnik, omezuje možnosti přenositelnosti a postupu. Žáci se potřebují seznámat s různými situacemi a úkoly. Kurikulum pro UNP by mělo definovat dostatečně široký rozsah znalostí, dovedností a kompetencí, včetně klíčových kompetencí. Podniky, zejména MSP, mohou užitečně spolupracovat a vytvářet „aliance profesní přípravy“ tak, aby žáky vystavily celé řadě situací a úkolů. Sdílení jednoho učně mezi několika podniky zaručuje, že se učeň seznámí s různými technologiemi a procesy.

Některé ekonomické sektory, např. informační technologie nebo tvůrčí průmyslové obory, mohou být organizovány způsobem, který nezapadá do tradičního systému učňovství poskytujícího učení na pracovišti pod dohledem řemeslnického mistra. Inovativní modely alternační profesní přípravy to mohou překonat, např. zapojením učňů do kreativních a inovativních úkolů a zadání zaměřených na řešení problémů.

Jasně definované učební cíle a výsledky UNP

Všechna období učení se při práci, i ta krátká, by měla mít jasný pedagogický záměr, definované výsledky učení a specifické úkoly, kterých jsou si vědomi žáci i zaměstnavatelé. V některých případech jsou žáci účastníci se období profesní přípravy při práci vystaveni jen krátkým obdobím pracovní praxe, např. několik týdnů. Tato období nejsou vždy navržena jako učební proces s jasnými cíli a plánovanými úkoly, a tak žáci riskují, že v jejich průběhu budou mít jen omezené možnosti pro skutečné učení nebo rozvoj kvalifikací.

Jasně skloubení mezi obdobími UNP a školním vzděláváním je klíčem k úspěchu období přípravy na pracovišti, zejména z hlediska žáka. Kurikulum založené na výsledcích usnadňuje žákům i zaměstnavatelům identifikaci relevantních znalostí, dovedností a kompetencí, které si má žák osvojit. To vyžaduje jasné pochopení hodnotícího přístupu a způsobu, jakým je období přípravy při práci hodnoceno (formativně/sumativně).

Období přípravy (pro získání *bac pro*) v profesním prostředí (*Périodes de formation en milieu professionnel*) – Francie
Mladí lidé ve Francii ve středním odborném vzdělávání mají možnost účastnit se krátkých období přípravy na pracovišti. Minimální délka období přípravy v podniku jsou tři po sobě jdoucí týdny, žáci však mohou absolvovat až šest těchto období. Celkem absolvují žáci připravující se na *bac pro* (*baccalauréat professionnel*), který se obvykle získává po tříletém programu, 22 týdnů přípravy na pracovišti.

Hlavním rysem úspěchu tohoto přístupu je zaměření na integraci školního vyučování do období přípravy na pracovišti. Např. kvalifikační standardy definují, které kompetence mají být získány přípravou na pracovišti. Poskytovatel OVP je povinen najít žákovi zaměstnavatele. Především

učitelé OVP mají identifikovat nejvhodnější podniky pro přípravu žáků a spolupracovat s nimi.

Každý žák musí podepsat smlouvu o stáži (*convention de stage*) se školou a zaměstnavatelem. Tato dohoda obsahuje všechny formální aspekty vztahující se k pracovní době, ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo k pojištění, má však také pedagogické aspekty.

Použití této dokumentace umožňuje žákům pozorovat, jednat a přemýšlet o tom, co se naučili, a o činnostech vykonávaných v průběhu přípravy na pracovišti. Metodu přípravy na pracovišti podporuje ministerstvo školství. Kromě toho hrají zaměstnavatelé hlavní roli v přípravné fázi, před započítáním stáže. Učitelé spolu se zaměstnavateli definují praktické aspekty období přípravy a určují úkoly, které mají žáci vykonávat. Vhodnou podporu poskytují žákům kvalifikovaní mentoři.

Připravovat žáky pro UNP

Žáci potřebují přípravu a podporu při hledání podniku, v němž by se mohli učit na pracovišti. Vzhledem k ekonomickým tlakům hledají zaměstnavatelé obvykle žáky, kteří mají způsobilosti a postoje zvyšující jejich zaměstnatelnost. V mnoha zemích přetrvávají problémy s nestejnou mírou účasti a úspěšnosti mezi různými skupinami žáků. Učňovství by mělo být otevřeno všem, bez ohledu na pohlaví, etnický původ, postižení nebo obtíže s učením. Za tímto účelem mohou být poskytnuty různé formy podpory: kariéerní poradenství (jak přistupovat k podnikům, jak najít vhodný podnik atd.); přípravné školení o tom, jak se chovat při přijímacím pohovoru a na pracovišti; koučování a mentoring. Tyto podpůrné služby mohou být poskytovány školami, veřejnými službami zaměstnanosti, kluby/středisky mládeže apod.

Strategie pomoci – Tech College Aalborg (Dánsko)

Střední odborná škola v Aalborgu vytváří vlastní pracovní místa tak, aby zajistila lepší shodu mezi nabídkou učebních míst a poptávkou po nich. Škola zaměstnává poradce pro učební místa, kteří obvykle mají vzdělání v příslušném oboru, takže znají odbornou terminologii. Pro poradce existuje školicí program. Kromě toho byla z iniciativy vedoucího poradců vypracována příručka o všech aspektech vytvoření učebního místa tak, aby se zaručilo, že škola může nabízet kvalitní služby zejména mikropodnikům, které přijímají učně poprvé, a aby žáci a podniky dostávali přesné a aktualizované informace.

Centrálním prvkem činností spojených se školními učebními místy je digitální registr všech schválených učebních míst. Poradci pro učební místa v tomto registru vidí, kdy je čas obnovit učební smlouvu a které schválené podniky nemají žádného učně.

Snaha školy se vyplatila. V roce 2010, kdy přišla krize, vzrostl počet učebních míst v regionu střední odborné školy v Aalborgu o 28 %. V roce 2011 byla škola na prvním místě ve vytváření učebních míst.

Podle názoru podniků a žáků, je jedním z nejdůležitějších faktorů úspěšnosti strukturovaná a plánovaná rozsáhlá strategie školy. Ta využívá dostupné zdroje dat k zajišťování shody mezi nabídkou a poptávkou. Druhým důležitým faktorem je blízkost poradců pro učební místa a podniků přijímajících učně. Škola také pořádá školení pro podniky přijímající učně, což vytváří důvěru mezi školou a podniky, z nich většinu tvoří mikropodniky.

Učitelé/instruktoři/mentoři, kteří podporují mladé lidi při přechodu na pracoviště, potřebují mít přístup ke správnému odbornému rozvoji tak, aby mohli dobře plnit svou úlohu. Jejich práce by měla být uznávána jako součást jejich kompetenčního profilu/popisu práce.

Partnerství škola – podnik

Podporovat síť škol OVP a místních podniků

Ve všech modelech UNP musí školy OVP fungovat v sítích s místními podniky. Po žácích se často požaduje, aby si našli vhodné umístění pro období učení na pracovišti sami. V tom případě hrozí, že si žáci najdou umístění, které se ke školnímu vyučování vztahuje jen málo, a tak nabízí omezené možnosti pro rozvoj odpovídajících způsobilostí. Školy, které jsou v rozvíjení dobrých vztahů s místními zaměstnavateli efektivní, pravděpodobněji uspějí v zakládání sítě podniků ochotných a dobře připravených přijímat žáky. Míra, do níž školy vytvářejí a udržují pracovní vztahy se zaměstnavateli, určuje kvalitu UNP. Síť poradců nebo koučů v kontaktu se zaměstnavateli a školami může být úspěšným prostředkem pro podporu tohoto druhu spolupráce, např. v Německu iniciativy *Mobility Coaches*.

48 hodin (48 timer) – Profesní akademie v Lillebælt (Erhvervsakademiet Lillebælt) – Dánsko

Akademie nabízí dvouleté profesní programy nazývané *48 hodin*. Hlavní účelem této praxe je, aby žáci získali konkrétní zkušenosti s řešením problémů a mezioborovou spoluprací. Klíčovým aspektem této iniciativy je reflexivní praxe. Učitelé z Akademie zaznamenali, že v tradičnějším tříměsíčním umístění v praxi mají žáci tendenci pracovat na činnostech, které jsou dobře definované a úzce zaměřené. Iniciativa *48 hodin* je koncipována tak, aby žáci byli v praxi vystaveni novým formám práce. Očekává se, že budou schopni řešit problémy v rámci inovační strategie podniku. Tato praxe doplňuje tradičnější období přípravy na pracovišti, protože se zaměřuje na rozvoj jiných kompetencí.

Žáci jsou vystaveni reálnému problému, který daný podnik identifikoval. Zadání odpovídá skutečnému trvání 48 hodin. Definovaný problém musí být v souladu s úrovní způsobilostí žáků. Problémovou oblast pro 48 hodin vybírá škola společně s podnikem. Škola si uvědomuje, že je vhodné, aby problém nebyl příliš dobře definován, protože žáci se tak hodně naučí i v průběhu identifikace problému a vypořádávají se s ním z různých hledisek. Zvláště když pracují v interdisciplinárních týmech a spolupracují se skutečným podnikem.

Důkazy poskytované interní evaluací se zapojenými podniky ukazují, že model UNP poskytuje podnikům konkrétní inovační přidanou hodnotu.

Nástroje pro efektivní UNP

Úřady, zainteresované strany a poskytovatelé OVP vytvářejí řadu nástrojů a procesů, které mohou být použity na podporu kvality UNP. Jsou to nástroje pro:

- Celkové linie pro integraci UNP do programů OVP.
- Opatření/nástroje zaručování externí kvality:
 - Opatření zaměřující se na schopnost zaměstnavatelů přijímat žáky;
 - Opatření, která integrují UNP jako součást zajišťování kvality poskytovateli OVP.
 - Postup a nástroje k podporování plánování a zavádění UNP v praxi:
 - Personalizované učební plány;
 - Navštěvování žáků na pracovišti (včetně instruktáže a vyslechnutí hlášení);
 - Jmenování kontaktní osoby.
 - Metody hodnocení a zaznamenávání dosažených výsledků:
 - Formativní hodnocení;
 - Deníky žáků (jako druh formativního hodnocení).
 - Opatření pro sladění žáků a pracovních umístění.
 - Opatření zajišťující zdraví a bezpečnost žáků na pracovišti.

Celkové směrnice pro integraci UNP do programů OVP

Poskytovatelé OVP a zainteresované strany v mnoha zemích, kde UNP jako součást OVP prochází transformací, potřebují podporu v tom, jak zlepšit integraci UNP do školní praxe nebo, jak inovovat existující praxi UNP. Kromě stanovení požadavků pro UNP v legislativě mohou vlády vydat pokyny, které budou sloužit tomuto účelu.

Tyto dokumenty obvykle zahrnují konkrétní aspekty plánování, poskytování a hodnocení UNP. Mohou obsahovat kontrolní seznamy pro sebehodnocení, nebo metody, které poskytovatelé a zaměstnavatelé mohou použít pro vlastní diagnózu existující praxe.

Příklady těchto směrnic.

Směrnice pro kvalitní UNP, Belgie (Flandry)

Vlámská vláda v Belgii vydala dokument nazvaný „Směrnice o kvalitě UNP“. Je to příručka, kterou lze použít při plánování a zavádění UNP. Obsahuje jasné a praktické poradenství ve vztahu k různým aspektům UNP. Např. poskytuje poradenství v tom, co je třeba mít na místě před zahájením UNP, jak stanovit, kdo bude do UNP zapojen, jak zajistit jasné informace a pravidla na místě, jak připravit žáky a zajistit vhodné pracovní prostředí a vybavení.

Směrnice zdůrazňují potřebu zajistit, aby učitelé/ instruktoři/ mentoři byli vybaveni nezbytnými zdroji/ podporou/ časem k vykonávání své role. Poskytují také užitečné infor-

mace o tom, jak najít žákům vhodné pracoviště (spojením kompetenčního profilu žáka počínaje např. školním kariérním poradenstvím / cestou k pracovnímu poradenství) and jak podporovat žáky (specifikováním minimálních sledovaných kritérií, např. počtu návštěv, které by měl tutor vykonat). Kromě toho poskytují směrnice užitečné informace ve vztahu k hodnocení, zpětné vazbě a následným činnostem.

Vytvoření a podporování expanzivního učňovství: Rádce pro zaměstnavatele, poskytovatele OVP a koleje dalšího vzdělávání (*Further Education Colleges*) – Spojené království

Příručka byla připravena na základě výzkumu učňovství ve Spojeném království se záměrem zvýšit kvalitu učební praxe na pracovišti. Výchozím bodem bylo zjištění, že některé učební obory jsou dosti *úzké*. To znamená, že učni nemají optimální příležitost k rozvíjení svých dovedností a kompetencí, které přesahují bezprostřední úkoly a činnosti v zaměstnání/ pozici, kde jsou umístěni. Příručka proto podporuje rozvoj *expanzivního* učňovství, jehož cílem je rozvíjet širokou odbornost, kterou lze aplikovat v řadě situací a v různém kontextu.

Rádce byl vypracován a je rozšiřován Národní službou učňovství (*National Apprenticeship Service – NAS*)¹⁰, orgánem, který financuje a koordinuje poskytování programů učňovství v Anglii.

Expanzivní model má tyto charakteristiky:

- Učňovství je používáno jako nástroj pro vyrovnání cílů rozvoje jednotlivců a organizační způsobilosti
- Pracoviště a poskytovatel učení na pracovišti sdílejí vizi po učňovství: postup v profesní dráze
- Učěň má duální status jako žák a jako zaměstnanec: explicitní uznání učňova statusu žáka a jeho podpora
- Učěň postupně přechází v produktivního pracovníka s kvalifikací v daném oboru
- Učěň je považován za člena profesního a pracovního společenství s přístupem k pravidlům, historii, znalostem a praktickým zkušenostem
- Učěň se účastní různých společenství praxe na pracovišti i mimo ně
- Pracoviště mapuje každodenní pracovní úkoly ve srovnání s kvalifikačními požadavky – kvalifikace je ceněna, protože přidává další dovednosti a znalosti k bezprostředním pracovním požadavkům
- Kvalifikace rozvíjejí znalosti pro postup na vyšší úroveň jako platformu pro další vzdělávání
- Učěň si plánuje čas mimo zaměstnání pro studium a získání širší perspektivy
- Učňovy existující dovednosti a znalosti jsou uznávány a oceňovány a použity jako platforma pro nové vzdělávání
- Pokrok učně je monitorován a zahrnuje pravidelnou konstruktivní zpětnou vazbu od zaměstnavatele a poskytovatele OVP, který má holistický přístup
- Na základě těchto charakteristik povzbuzuje příručka zaměstnavatele a poskytovatele OVP k tomu, aby posoudili svou nabídku neboli UNP a přizpůsobili ji expanzivnímu modelu. Příručka je také podepřena příklady ze skutečnosti (případovými studiemi) expanzivního učňovství.

Manuál pro přenášení modelů UNP z jedné instituce do druhé – Finsko

Vládní výbor pro vzdělávání (*Opetushallitus*) ve spolupráci s dalšími organizacemi, partnery projektu v rámci programu Celoživotního vzdělávání, v srpnu 2010 publikoval manuál pro přenášení inovativní praxe UNP. Výchozím bodem tohoto dokumentu je skutečnost, že mnozí poskytovatelé a zainteresované strany nevědí, jak vybrat nejvhodnější model UNP a jak ho přenést do svého kontextu.

Manuál je určen různým uživatelům včetně poskytovatelů OVP, středních škol, středisek profesní přípravy a zaměstnavatelů. Zaměřuje se na proces transformace a inovace programů OVP a praxe UNP. Podněcuje poskytovatele OVP k tomu, aby:

- Prováděli hodnocení potřeb tak, aby zjistili, která praxe vyžaduje zlepšení;
- Identifikovali osvědčenou praxi a poučili se z použitých kritérií o tom, jaká je osvědčená praxe v UNP, identifikovali ty aspekty osvědčené praxe, které nejsou závislé na kontextu a mohou tak být přenášeny, a ohodnotili v tomto případě přidanou hodnotu pro poskytovatele/organizaci, kteří si přejí inovovat svůj vlastní přístup;
- Vybírali metody k podpoření procesu přechodu, např. analýzu SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats analysis* – analýza silných stránek, slabých stránek, možností a ohrožení) nebo postup *peer-review*³. Manuál také poskytuje rady o tom, jak lze Evropský referenční rámec zajišťování kvality (*European Quality Assurance Reference Framework* EQARF)⁸ použít ke zlepšení realizace UNP, a nabízí praktické příklady, v nichž škola OVP může rezeznat, kde je třeba UNP zlepšit, jak plánovat tato zlepšení a jak se zabývat provedenými změnami.

Externí nástroje zajišťování kvality

Nástroje/opatření zajišťování a zlepšování kvality jsou pro úspěšnost UNP velmi důležité. Opatření pro zajišťování kvality mohou vycházet z různých metod od sebehodnocení (interní revize) po externí mechanismy zajišťování kvality, kdy je existence a použití vhodných postupů ověřena externím orgánem.

Nástroji externího zajišťování kvality pro UNP jsou mechanismy *accountability* (povinnost zodpovídat se, zodpovědnost)⁹. Zaručují, že zaměstnavatelé, kteří přijímají žáky do UNP, splňují minimální požadavky. Obvykle také ověřují, zda poskytovatelé OVP a zaměstnavatelé používají postupy pro plánování, realizaci a hodnocení UNP tak, aby zajistili, že mladí lidé si osvojí očekávané znalosti, dovednosti a kompetence.

Tyto mechanismy se obvykle používají pro UNP, které se týká delšího časového období stráveného žákem na pracovišti – např. alternační modely nebo období přípravy na pracovišti. Ve srovnání s mechanismy zajišťování kvality, které se týkají pouze školního vzdělávání, zahrnují tyto mechanismy také poskytování vzdělávání v podniku. Je zřejmé, že vztah veřejného

úřadu a podniku je jiný než vztah úřadu s veřejně financovanou školou, a proto opatření pro zajišťování kvality požadovaná po zaměstnavatelích nemohou být stejná jako opatření vyžadovaná od škol.

Mohou existovat specifické požadavky na zajišťování kvality pro podniky přijímající žáky (viz níže akreditace zaměstnavatelů), zatímco v systému více založeném na školách mohou být mechanismy zajišťování kvality UNP integrovány do obecného zajišťování kvality ve školách OVP.

Způsobilost zaměstnavatelů přijímat žáky

V některých zemích musí být zaměstnavatelé schváleni kompetentní úřadem, aby měli oprávnění přijímat žáky. Schválení může mít formu akreditace či jinou formu (viz níže). Akreditace zaměstnavatelů je používána z několika různých důvodů, i když je obvykle používána k určení vhodnosti prostor pro přípravu z hlediska zdraví a bezpečnosti, vhodnosti technických/personálních zkušeností a kvalifikací instruktorů a k určování kvality nabízené profesní přípravy a vhodnosti existujících zařízení a materiálů.

V některých případech je akreditace zaměstnavatelů prováděna příslušným odvětvovým výborem, místní řemeslnickou komorou nebo obchodní a průmyslovou komorou. Tento přístup se zaměřuje na zaručování kvality učebních míst a vzdělávacích opatření a povzbuzuje spolupráci mezi zaměstnavateli a dalšími klíčovými zainteresovanými stranami zapojenými v UNP. Akreditace zaměstnavatelů je používána jako prostředek, jímž zaměstnavatelé ukazují, že jsou schopni nabídnout žákům v UNP dovednosti a znalosti dobré úrovně, a zároveň vytváří další vrstvu procedur, s nimiž si zaměstnavatelé musí poradit. To mohou někteří považovat za zátěž a může to mít negativní vliv na ochotu zaměstnavatelů přijímat žáky. Proto je důležité, aby úřady u tohoto postupu pečlivě zvažovaly pro a proti.

Akreditace je pouze jedním způsobem ověření toho, zda zaměstnavatel má požadované předpoklady pro přijímání žáků. V jiných případech výše zmíněné orgány, nebo dokonce sami poskytovatelé OVP mohou být požádáni, aby zkontrolovali, zda podnik splňuje určitá stanovená kritéria, není to však akreditace jako taková. Organizace, která má na starost tyto kontroly, je pak (alespoň částečně) zodpovědná za kvalitu praktického učení na pracovišti, zatímco zaměstnavateli zůstává zodpovědnost za všechny aspekty vztahující se k ochraně zdraví a bezpečnosti a pracovním směrnícím (jejichž kontrola spadá pod pravomoc inspekce práce).

Příklady procedur zajišťujících způsobilost zaměstnavatelů Střediska odbornosti – Nizozemsko

Zákon o OVP v Nizozemsku stanovuje, že v rámci spolupráce odborného vzdělávání a trhu práce (*Samenwerking Be-*

roepsonderwijs Bedrijfsleven – SBB) podniky, které chtějí nabízet žákům přípravu na pracovišti, musí být akreditovány. Ministerstvo školství poskytuje sektorově organizované instituce, tzv. střediska znalostí (*kenniscentra*). Tato střediska, např. středisko inovativního řemeslného mistrovství, rozhodují prostřednictvím akreditačního procesu o tom, zda kvalita pracovního umístění je vhodná a nabízí dobré a bezpečné pracovní a učební prostředí s odpovídajícím dohledem. Střediska znalostí používají společná kritéria kvality pro určení vhodnosti podniku, z nich nejdůležitější jsou:

- Nabízí podnik dostatečné příležitosti k profesní přípravě spojené s jedním nebo více předměty střední odborné školy?
- Má podnik k dispozici zkušeného a kompetentního instruktora na pracoviště?
- Je podnik připraven na spolupráci s odbornou školou? Instruktor na pracovišti musí mít se školou pravidelný kontakt.
- Má žák odborné školy k dispozici pracovní prostor?

Všechny akreditované podniky s pracovními místy jsou zaregistrovány na webové stránce (*Stagemarkt.nl*), kterou mohou používat žáci a školy při hledání umístění pro UNP. Podnikům splňujícím kritéria pro akreditaci pomáhají střediska znalostí:

- Podnik akreditují do dvou týdnů poté, co se zaregistruje jako podnik poskytující učební místa;
- Školí instruktora na pracoviště;
- Pomáhají podniku při komunikaci se školami;
- Pomáhají s náborem žáků, např. zveřejněním pozice na *Stagemarkt.nl*;
- Organizují výměnu znalostí mezi podniky ve stejném sektoru;
- Poskytují pomoc při využívání průmyslových dohod a opatření pro podniky s učebními místy.

Tento přístup je z velké části založen na spolupráci. Ta zahrnuje ministerstvo školství, nadaci pro spolupráci odborného vzdělávání a trhu práce (SBB), školy, sociální partnery a podniky. V roce 2009 se partneři dohodli na protokolu UNP jasně stanovujícím role a povinnosti všech zainteresovaných stran v rámci procesu pracovního umístění. Úkolem protokolu je vytvořit vzájemnou důvěru mezi všemi zainteresovanými stranami včetně žáků.

V koaliční dohodě nové vlády v listopadu 2012 byl na rok 2015 zkrácen rozpočet středisek znalostí o 40 milionů € a o 80 milionů € (téměř o 80 %) od roku 2016. Probíhají rozhovory o realizaci tohoto opatření efektivnější organizací a zapojením odborných škol. Odpovědnost za vytváření dokumentace kvalifikací (to je také především záležitostí středisek) bude pravděpodobně centralizována v SBB.

Učňovství v odvětví HORECA (hotelnictví, restaurace, catering), Belgie (Flandry)

HORECA Vorming Vlaanderen odpovídá za dohled nad organizací učňovství a za definování profilů kompetencí v tomto odvětví. Zajišťuje rovněž komunikaci mezi učebními místy (zaměstnavateli a školami), žáky a jejich rodiči. Kromě toho odpovídá za hodnocení a akreditaci pracovišť tak, aby zaručila jejich vhodnost pro žáky. Vhodnost umístění žáků je posuzována podle souboru kritérií, která stanovují minimální požadavky.

Podnik může být kvalifikován jako *Pracoviště učení* + a přijímat žáky odborných škol až poté, co alespoň jeden učitel školy absolvuje staž v tomto podniku. V průběhu staže musí učitel pracovat na všech druzích pracovišť tak, aby je zpřístupnil žákům. Učitel určuje, zda je podnik vhodný a připravený k tomu, být součástí vzdělávacího programu, na základě zkušeností získaných během staže.

Evaluační kritéria jsou definována pro hodnocení profesních dovedností a klíčových kompetencí (zejména pracovních postojů), a v současné době se pracuje na nových evaluačních kritériích pro odborné dovednosti. Má-li být podnik uznán jako zaměstnavatel, nesmí mít žádné dluhy v sociálním pojištění. Musí též předložit kopii jídelního lístku, aby byla jasná, že má dostatečnou nabídku různých servírovaných jídel.

UNP jako prvek rámce zajišťování kvality na úrovni poskytovatele

UNP, přesněji řečeno kvalita UNP může být také integrována do externího rámce zajišťování kvality pro poskytovatele OVP, např. jako součást akreditačních opatření nebo inspekčních kritérií.

V některých členských státech byla zavedena legislativa pro zlepšení kvality posilováním zajišťování kvality a mechanismů zlepšování kvality. Např. Spojené království se pokusilo zvýšit kvalitu standardů učňovství zavedením Specifikace standardů učňovství v Anglii (*Specification of Apprenticeship Standards*) v roce 2010. Jako součást procesu zajišťování kvality ve Spojeném království lze poskytovatelům vzdělávání, jejichž učňovství nesplňuje standardy kvality, odebrat příspěvek z veřejných financí. Spojení financování se standardy kvality vyžaduje, aby poskytovatelé vzdělávání měli k dispozici jasné směrnice o požadavcích procesu zajišťování kvality, protože to ovlivňuje jejich náklady a prostředky.

Akreditace poskytovatelů vzdělávání je však používána jako způsob usnadňování a posilování spojení mezi poskytovateli vzdělávání a průmyslem a demonstrování nabídky kvalitního UNP. Tato akreditace slouží ke zvyšování a podporování kvality a reputace poskytovatele, nabízeného vzdělávání a zapojených partnerů. V mnohých členských státech jsou za účelem zajišťování kvality učební praxe do určování obsahu programů UNP zapojovány hlavní zainteresované strany, které schvalují vhodnost obsahu vzdělávání a umístění na pracovišti.

Teknikcollege – Švédsko

Koncepce *Teknikcollege* je založena na modelu středisek kompetencí, kde obce, poskytovatelé vzdělávání a podniky spolupracují se společným cílem zvýšit atraktivitu a kvalitu techniky zaměřeného studia se záměrem plnit potřeby průmyslu.

Faktorem úspěchu je, že podniky v rámci každého regionu se podílejí např. na plánování obsahu a kvality UNP. Tato forma spolupráce mezi podniky, poskytovateli vzdělávání a obcemi je vedena regionálními/lokálními řídicími

skupinami a je podporována jako způsob zvyšování efektivity prostředků sdílením nákladů, zkušeností a síti. Je to také cesta ke zlepšování kvality vzdělávacích opatření a vytvoření větší základny zkušených a kvalifikovaných zájemců o UNP. Zaměstnavatelé jsou zapojeni do určování obsahu a zajišťování kvality vzdělávání, a proto jsou absolventi *Teknikcolleges* úspěšní na trhu práce.

Škola, která chce být schválena jako *Teknikcollege*, musí splňovat tato kritéria:

- Regionální hledisko – společný zdroj pro obce a podniky.
- Vzdělávací infrastruktura – specializované odborně zaměřené vzdělávání a příprava na sekundární a postsekundární úrovni, odpovídající potřebám průmyslu. Středoškolákům poskytovat programy všeobecného vzdělávání v kombinaci s profesně zaměřenými programy. Spolupráce různých zainteresovaných stran včetně vzdělávání dospělých.
- Jasný profil spojený s potřebami regionálních podniků.
- Spolupráce mezi poskytovateli vzdělávání a světem práce prostřednictvím regionálních/lokálních řídicích skupin se silným zastoupením podniků.
- Zajišťování kvality – regionální řídicí skupina odpovídá za kvalitu vzdělávání a rozvoje.
- Kreativní a stimulující učební prostředí.
- Kvalitní a moderní stroje a vybavení.
- Logicky skloubený rozvrh studia a stáží na pracovišti.
- Týmová práce a integrace mezi subjekty – učitelé pracují v týmu a přijímají společnou zodpovědnost za vzdělávání a další vývoj žáků. Důraz je kladen osobní rozvoj a práci ve skupinách. Vyučování integruje praktické a teoretické předměty.
- Učení se na pracovišti – podniky nabízejí profesní přípravu na pracovišti kombinovanou s efektivním dohledem, záměrem je poskytnout žákům zdravý základ profesních znalostí. Žákům jsou doporučovány letní brigády.

Plánování a realizace UNP v praxi

Začlenění UNP do počátečního OVP vyžaduje skloubení školního vyučování s přípravou na pracovišti – i když podíl času stráveného na těchto místech se v jednotlivých modelech dosti liší. Skloubení vyžaduje dlouhodobé plánování a dobrou koordinaci při zavádění. Lze k tomu použít různé nástroje.

Personalizované učební plány

Efektivní personalizovaný učební plán je základem kvality učební zkušenosti a je používán jako plánovací nástroj, který stanovuje celkové vzdělávací cíle, výsledky učení a konkrétní učební cíle programu, který žák absolvuje. Učební plán by měl jasně uvádět, jak bude učební cílů dosaženo, a rozeznávat, které cíle bude třeba v průběhu učení modifikovat.

Personalizovaný učební plán by neměl být považován za další papírování, duplikující informace, které existují někde jinde. Měl by být používán jako aktivní nástroj, který žákům a zaměstnavatelům ujasňuje povahu navrženého a absolvovaného učení. Personalizované učební plány mohou být použity např. jako sou-

část přehledu pokroku, jaký žák učinil, a jakékoliv změny by měly být odsouhlaseny žákem, popř. i zaměstnavatelem a poskytovatelem vzdělávání.

Personalizované učební plány by žáci měli používat pro zaznamenávání učebních cílů a jejich dosahování a umožňovat žákům spojovat různé složky učební látky. Žáci mohou s učebními plány srovnávat své vlastní zkušenosti a/nebo dělat předběžné plány na zlepšení svých vlastních znalostí a zkušeností v budoucnosti. Personalizované učební plány mohou často čerpat ze specifických detailů podle toho, kde učení probíhá. Personalizovaný učební plán by měl obvykle zahrnovat:

- Požadované dovednosti, znalosti a kompetence a časový rozvrh, dle kterého si je žák má osvojit;
- Profesní přípravu, kterou má žák dostat, kde je poskytována a podle jakého rozvrhu, kdo ji poskytuje a jakou podporu žák dostane;
- Metody, které budou použity při profesní přípravě (včetně profesní přípravy na pracovišti a mimo něj);
- Jak bude profesní příprava na pracovišti a mimo pracoviště koordinována;
- Hodnocení žáka a jeho přezkoumání.

Při vypracovávání personalizovaných učebních plánů mohou školy použít standardizované šablony, poradenství i vyplněné příklady.

Navštěvování žáků na pracovišti

Návštěva žáka na pracovišti je způsob integrace školní složky učebnímu programu s podnikovou složkou. Návštěvy jsou pro žáky důležité, protože jim poskytují možnost diskutovat o pokroku, prezentovat svou vlastní práci a probírat problémy na pracovišti. Pravidelný kontakt s učiteli ze školy dává žákům pocit podpory a kontaktu a znamená příležitost k diskusi o integraci teorie a praxe. Návštěvy lze strukturovat tak, aby zaměstnavatelé mohli diskutovat o pokroku žáků, obsahu učení a o integraci různých složek programu.

Důležitým aspektem učebnímu procesu jsou setkání, na nichž žáci rozmlouvají s učiteli. Žáci při tom mohou uvažovat o svých vlastních učebních zkušenostech a ověřovat si nové znalosti.

Rozmluvy mezi učiteli a žáky – Rakousko

Žáci odborných škol se zaměřením na turismus se účastní systematických setkání, která školy organizují před a po absolvování praktické přípravy. Ta probíhají mezi žákem a učitelem. Setkání není zamýšleno jako forma hodnocení, má spíše přispívat k valorizaci toho, co se žák naučil při praxi v podniku. Úkoly, které žáci plní během praxe, musí odpovídat úrovni jejich vzdělání.

Rozmluvy se zaměřují na přehled vzdělávacích cílů stáží. Podle těchto cílů si žák např. osvojí znalosti a dovednosti, které jsou relevantní pro jeho profesní zaměření; uplatní dovednosti získané ve škole v příslušném pracovním kontextu; získá celkový vhled do organizace podniku; seznámí se

s povinnostmi a právy zaměstnance a posoudí pracovní situaci podle těchto kritérií; bude se chovat přátelsky, spolehlivě, důvěryhodně a efektivně k nadřízeným a spolupracovníkům; získá pozitivní postoj k práci všeobecně i ve specifickém profesním prostředí kombinací školních a praktických zkušeností.

Určená kontaktní místa

Určení kontaktní osoby, která bude mít na pracovišti na starosti žáky a jejich postup, je důležité pro to, aby žáci měli potřebnou podporu. Určená osoba má žáky mentorovat, pomáhat jim pochopit smysl jednotlivých složek učebního programu a také zajišťovat, aby se žáci necítili izolovaní nebo nepodporovaní. Pro zaměstnavatele je také důležité mít ve škole kontaktní osobu. Zaměstnavatelé často vyžadují dodatečnou podporu, poskytují-li umístění žákům, zejména pro to, aby mohli reagovat na různé učební potřeby žáků.

Mechanismus podpory zaměstnavatelů a usnadňování efektivní komunikace je pro úspěšnost UNP velmi podstatný.

Rozvoj kvality učňovství v řemeslnických podnicích – Německo

Úspěšným rysem modelového projektu Rozvoj kvality učňovství v řemeslnických podnicích, který byl zahájen v roce 2010, je to, že každý podnik poskytující učební místa musí mít alespoň jednoho jmenovaného mistra (*Ausbilder*) podporujícího učně v průběhu profesní přípravy, i když každého učně obvykle školí jiní kvalifikovaní pracovníci podniku. Jedním ze záměrů tohoto modelu je zlepšit komunikaci mezi mistry, kvalifikovanými pracovníky a učni, a pomoci jim lépe pochopit vzdělávání, které poskytují/dostávají. Přidělení mistra učni je klíčovým prvkem tohoto modelu.

Zaměstnavatelé, kteří nabízejí učňovství, potřebují mít mistry, kteří mají prokazatelné osobní a praktické schopnosti školit učně. Mistrem může být sám zaměstnavatel nebo některý ze zaměstnanců. V každém případě musí mistři složit zkoušku podle předpisu o kvalifikačních požadavcích na mistry odborné výchovy (*Ausbilder Eignungsverordnung – AEVO*) tak, aby demonstrovali profesní a pedagogické způsobilosti. Od srpna 2003 do roku 2009 byli od této zkoušky osvobozeni, od srpna 2009 je opět povinná.

Mistrům musí být alespoň 25 let. Musí složit závěrečnou zkoušku v oboru, ve kterém budou školit učně, nebo musí mít dostatečnou praxi v profesi. Přípravné kurzy (*Ausbilderlehrgänge*) jim v tom mohou pomoci. Zaměstnavatelům pomáhají poradci pro odbornou výchovu (*Ausbildungsberater*).

Hodnocení a zaznamenávání výsledků v UNP

Hodnocení a zaznamenávání výsledků v UNP je důležitou součástí učebního procesu a má několik funkcí. Např. diagnostiku úspěchu/selhání žáků, zjišťování výsledků vynaloženého úsilí, evaluaci vzdělávacího procesu a vedení záznamů o pokroku žáků, které jim pomáhá při plánování vlastního učení.

Vzdělávání v kontextu UNP probíhá v různém prostředí a různými formami, a proto hodnocení UNP často zahrnuje více hodnotících metod a vyžaduje chápání účelu a praxe různých druhů hodnocení (např. diagnostického, formativního, sumativního).

Formativní hodnocení

Formativní hodnocení v UNP představuje průběžný proces a je velmi efektivním způsobem monitorování pokroku žáků a poskytování zpětné vazby o jejich výkonech. Lze je použít pro určení dalších kroků pro učitele/instruktory a žáky. Může být formální nebo neformální či obojí, obvykle jako dialog mezi žákem a učitelem/instruktořem. V UNP v alternační profesní přípravě/učňovství jsou závěrečné zkoušky obvykle sumativní a posuzují, jaké úrovně žák dosáhl, a zda splnil všechny požadavky pro udělení příslušné kvalifikace. Každá metoda hodnocení slouží svému účelu, a proto je důležité zajistit, aby se zvolená metoda hodila pro daný účel – to je nejdůležitější při zvažování výběru hodnocení.

V UNP je formativní hodnocení používáno pro zjištění, jakých výsledků žák dosáhl, a pro monitorování pokroku – např. ve Francii.

Jedním z nejdůležitějších úkolů formativního hodnocení v UNP je stanovit úroveň způsobilosti žáka a ukázat to, co se naučil a co se má naučit v budoucnosti. Poskytuje příležitost ke zjištění, zda žák nepotřebuje dodatečnou podporu. Další metodou monitorování a hodnocení pokroku žáka jsou deníky a/nebo pracovní knížky.

Žákovské deníky

Žáci jsou vedeni k tomu, aby si v průběhu UNP psali deníky. Vedení deníku je používáno jako strategie pro prohloubení učení, stimulování kritického myšlení a zlepšování reflexivní praxe. Umožňuje žákům např. valorizovat to, co se naučili, když byli v podniku. Žákovské deníky pomáhají žákům pochopit smysl jejich učení tím, že si žáci zaznamenávají, co se naučili, a mohou se zpětně podívat na nějakou zkušenost nebo událost a kriticky je zhodnotit. To je zvláště důležité pro žáky v UNP, kteří obvykle střídají různá učební prostředí. Žákovský deník tak představuje hodnotný nástroj, který pomáhá žákům porozumět různým složkám učení a integrovat je spojováním teorie a praxe.

Žákovské deníky mohou žáci použít i jako nástroj sebehodnocení a s učiteli/instruktory se podívat, jak zlepšit učební zkušenosti, a naplánovat nutné změny.

Je však třeba zvážit několik problémů při používání žákovských deníků jako formy hodnocení. Žáci musí pochopit účel žákovských deníků a způsob zaznamenávání učebních zkušeností tak, aby je mohli použít např. jako pomůcku k reflexi. Žáci i učitelé/instruktoři musí

pochopit to, jak zkušenosti dokumentované žáky přispívají k hodnocení. To zdůrazňuje další problémy validity deníků jako autentické prezentace práce žáka. Učitelé/instruktoři mohou vyžadovat další profesní vývoj ve strukturování žákovských deníků a jejich používání pro účely hodnocení.

Žákovské deníky – Rakousko

Žáci si musí vést pracovní deníky dokumentující podrobnosti činností, kterých se účastnili v průběhu pracovní praxe. Pracovní deník je v kombinaci s pravidelným kontaktem mezi pracovištěm a poskytovatelem vzdělávání aktivním nástrojem k ilustraci vztahu mezi učním ve škole a na pracovišti v rámci vzdělávacího programu a integrace do systému počátečního OVP.

V pracovním deníku (*Arbeitsheft* nebo *Werkbuch*) jsou zaznamenávány každodenní úkoly/činnosti. Pracovní deník musí být kdykoliv přístupný pro školu tak, aby mohl být zkontrolován a podepsán. Zůstává ve škole až do úspěšného složení závěrečné zkoušky. Po ukončení pracovní praxe je deník používán ve škole. Učební zkušenosti a osvojené znalosti žáků jsou často evaluovány v relevantních vyučovacích předmětech ve školním roce nebo jsou sumarizovány ve formě prezentací.

Rozdělování žáků na pracovní místa

V mnoha formách UNP si žáci musí sami najít a zajistit pracovní umístění. Při přípravě žáků pro přechod na pracoviště je třeba zvažovat to, jak jsou žáci připraveni, zejména pokud jde o získávání a rozvíjení dovedností požadovaných zaměstnavateli. To je zvláště důležité vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé si často stěžují na úroveň základních dovedností a kompetencí žáků vstupujících na pracoviště. Zavedení vhodných výběrových kritérií je jednou z metod, jak zajistit, že žáci budou přidělováni na místa, která jim poskytnou potenciál pro odborný růst a rozvoj.

Druhou metodou k tomu, jak zajistit, že žáci jsou vhodně umístováni, je přenechat přijímací/umístovací procedury zkušeným pracovníkům. To je sice náročnější z hlediska nákladů, žáci jsou však umístováni na vhodná místa. Hlavním problémem při hledání vhodného místa je míra, do níž umístění odpovídá očekávaním jak žáka, tak zaměstnavatele. Sladit očekávání je důležité pro to, aby žák nezískal negativní učební zkušenost, a aby zaměstnavatel nepocítoval, že nemůže plnit potřeby žáka, nebo že není nadále ochoten poskytovat pracovní umístění. Některé členské státy zavedly řadu opatření na pomoc zaměstnavatelům, žákům a poskytovatelům vzdělávání v procesu identifikace/nabídky vhodných umístění – viz dále.

Sladování nabídky učebních míst s poptávkou – Spojené království

Národní služba učňovství (*National Apprenticeship Service – NAS*)¹⁰ byla založena v dubnu 2009 a poskytuje společný

kontaktní bod zaměstnavatelům a učňům. Hlavní součástí této služby je nový onlinový systém pro obsazování volných míst v učňovství. Služba poskytuje mladým lidem způsob, jak hledat a ucházet se o učební místo a jak vyplnit přihlášku. Umožňuje zaměstnavatelům inzerovat a spravovat svá volná učební místa.

Služba má být dále rozvíjena tak, aby poskytovala zaměstnavatelům řadu benefitů, např.:

- Dát zaměstnavatelům se současnými volnými učebními místy přímý přístup tak, aby viděli a mohli sledovat svá volná místa a uchazeče o ně.
- Volná místa v učňovství budou zobrazována na jiných webových stránkách se zpětným propojením na stránky NAS, což bude umožňovat širší propagaci volných míst, zvyšovat podíl zaměstnavatele a přitahovat větší objem potenciálních úspěšných uchazečů.
- Větší zaměstnavatelé, poskytovatelé profesní přípravy a partneři si budou moci ve velkém stahovat detaily o volných místech přímo ze svých systémů, šetřit čas a prostředky a umožňovat rychlejší obrat vysílaných volných míst.
- Zaměstnavatelé, kteří používají své vlastní náborové stránky, mohou sledovat úspěšné jednotlivce ucházející se o učební místa, bez manuálního zásahu.

Zajišťování zdraví a bezpečnosti na pracovišti

Součástí procesu zajišťování kvality UNP je zaručení vhodného a bezpečného učebního prostředí pro žáky. Podstatné je striktní dodržování směrnic pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci. Žáci si musí být plně vědomi standardů ochrany zdraví a bezpečnosti práce a na pracovišti musí být pod řádným dohledem. Ti, kdo odpovídají za poskytování profesní přípravy, musí mít pro tuto funkci kvalifikaci.

Žáci účastníci se UNP jsou obvykle na pracovišti noví, a proto by mělo být školení o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci integrální součástí úvodního hodnocení a mělo by se odrazit i v individuálním učebním plánu. Žáci musí být plně informováni jak o směrnicích a právech, tak o povinnostech, které zavazují je i jejich zaměstnavatele.

Tam, kde UNP probíhá v provozovnách zaměstnavatele, je běžné, že zaměstnavatel má právní odpovědnost za ochranu zdraví a bezpečnost na pracovišti. To je důležité poznamenat, i když zákonný status žáka jako zaměstnance, žáka, anebo hybridní status zaměstnance/žáka se v jednotlivých zemích i v různých formách UNP liší. Hlavním problémem ve vztahu k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci je vyjasněnost právních závazků, které mají zaměstnavatelé/školy, spolu s nezbytným smluvním uspořádáním a pojištěním na ochranu žáka, zaměstnavatele a poskytovatele vzdělávání.

Žáci, kteří mají status zaměstnanců, musí mít smlouvu o zaměstnání. Ta by měla obsahovat podmínky zaměstnání a být dohodnuta mezi zaměstnavatelem

a žákem. Je také důležité zdůraznit, že všichni žáci bez ohledu na svůj status žáka nebo zaměstnance by měli mít písemnou dohodu nebo smlouvu. Situace se sice v jednotlivých členských zemích liší, zaměstnavatelé však budou požadovat pojištění odpovědnosti, které zahrnuje odpovědnost zaměstnance za zranění zaměstnanců a žáků spojená s prací. Ve většině případů je toto pojištění ze zákona povinné. Je třeba brát v úvahu délku pracovní praxe a ověřit, zda pojištění poskytuje ochranu pro krátkodobě i dlouhodobě umístěné žáky. Ve většině členských států je zdraví a bezpečnost žáků účastnících se UNP v regulačních směrnících tím hlavním – viz příklad Rakouska.

Bezpečnost žáků – Rakousko

Stáže ve vyšších učilištích pro turismus (*Höhere Lehranstalt für Tourismus* – HLT, ISCED 4) jsou – stejně jako stáže v jiných oblastech – zabezpečeny bezpečnostními směrnicemi, které chrání bezpečnost na pracovišti. Zaměstnavatelé musí plnit základní požadavky týkající se ochrany a bezpečnosti na pracovišti. Je-li učiliště informováno, že zaměstnavatel nesplňuje bezpečnostní směrnice, smlouvy mohou být ukončeny.

Stáže v HLT jsou upravovány smlouvou mezi žákem a zaměstnavatelem. Je to zaměstnanecký vztah, a proto se řídí kolektivní smlouvou a všeobecnými bezpečnostními směrnici, které jsou definovány v zákoně o ochraně zaměstnanců (*Arbeitnehmerschutz*).

Smlouva o zaměstnání žáka upravuje např. délku profesní přípravy, počet pracovních hodin týdně, plat, bezplatné ubytování apod. Zaměstnavatel je povinen provádět profesní přípravu v rámci směrnic o ochraně pracovníků. U žáků mladších 18 let se k tomu ještě připojuje zákon o zaměstnávání dětí a mladistvých (*Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz*). Některé speciální směrnice nebo výjimky platí pro stáže v turismu, např. schválení práce každou druhou neděli a o státních svátcích.

Závěry

K vytvoření kvalitního UNP a silných systémů učňovství jsou potřebné strukturální změny zahrnující dlouhodobé úsilí zaměstnavatelů a politických činitelů. Prospernost pro jednotlivce, podniky a společnost jako celek je však velmi významná.

Paralelně s pokračujícími reformami lze získat bezprostřední výsledky také zkoumáním jiných forem UNP, např. stáží v zaměstnání, práce v laboratořích a dílnách přímo ve školách a práce v projektech z reálného života, které zvyšují relevanci a kvalitu OVP a podporují hladký přechod ze vzdělávání do práce.

Úspěch vyžaduje aktivní zapojení a odborné znalosti nejen politických činitelů, odpovědných za vzdělávání, profesní přípravu a zaměstnanost/politiku trhu práce, ale také sociálních partnerů. Účinná spolupráce s rozmanitými zainteresovanými stranami je nutná k tomu,

aby se do praxe dostaly tři klíčové složky popsané v tomto dokumentu:

- **Řízení.** Dobré řízení UNP je základem úspěšnosti systému. Vyžaduje efektivní spolupráci různých zainteresovaných stran s jasně definovanými rolemi a odpovědností.
- **Kvalita.** Získaná kvalifikace i učební proces by měly být kvalitní tak, aby se využil plný potenciál UNP, a zaručilo se jeho uznání jako cenné vzdělávací cesty, přenositelné přes hranice.
- **Partnerství.** Efektivní partnerství mezi odbornými školami a podniky je základem úspěšného UNP.

Evropská komise v současné době soustřeďuje své úsilí na vybudování Evropské Aliance pro učňovství¹. Komise bude v Alianci spolupracovat s členskými státy, sociálními partnery, obchodními a průmyslovými komorami, poskytovateli OVP apod. tak, aby posílila nabídku a kvalitu učňovství v celé Evropě.

Tento dokument, který je přispěním Komise k mandátu Bruggského komuniké analyzovat úspěšné modely UNP, je zamýšlen jako nástroj pro politické činitele a praktiky pracující na modernizaci a reformování systémů OVP. Obsahuje početné příklady z jednotlivých zemí, které poskytují užitečné informace o třech složkách klíčových pro úspěšnost UNP.

UČENÍ NA PRACOVIŠTI V NEJNOVĚJŠÍCH REFORMÁCH ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVY – PŘÍLOHA

RAKOUSKO V Rakousku byl v roce 2006 novelizován zákon o profesní přípravě (*Berufsausbildungsgesetz*) a nyní poskytuje právní základ pro modularizaci učňovství se záměrem učinit OVP flexibilnější a lépe reagující na potřeby odvětví. V červnu 2008 pak byla zavedena záruka profesní přípravy (*Ausbildungsgarantie*)¹¹ pro mladé lidi do 18 let. Toto opatření má zajistit všem absolventům povinné školní docházky, kteří se nedostali do střední školy a nenašli učební místo v podniku, možnost absolvovat učňovství v nadpodnikovém středisku profesní přípravy. Toto opatření je výjimečné, nahrazuje nedostatek učebních míst a jeho úkolem je umožnit přechod do normálního učňovství.

BULHARSKO Jako součást bulharského Národního programu modernizace OVP bylo uskutečněno několik projektů na principu veřejného/soukromého partnerství, v nichž podniky poskytují žákům možnost zlepšit si své praktické dovednosti učňovstvím v různých podnicích. V roce 2010 bylo financováno 22 partnerství a 1348 žáků dostalo příležitost k praktické přípravě v podnicích.

KYPR Jedna z hlavních reforem v oblasti OVP podle Národního reformního programu zahrnuje zlepšení systému učňovství. Program Nové moderní učňovství má být plně funkční v roce 2015. Jeho hlavními strategickými cíli je zajistit mobilitu mezi vzděláváním, učňovstvím a zaměstnáním a minimalizovat nebezpečí sociálního vyloučení. Také má zvýšit nabídku pracovních sil s kvalifikacemi, které hospodářství potřebuje.

DÁNSKO Program Nové učňovství, který byl zaveden v roce 2006, poskytoval mladým lidem možnost strávit první ročník v podniku a potom vstoupit do teoretické školní části programu. Vláda v Dánsku pobízí podniky k tomu, aby poskytovaly pro profesní přípravu nová místa (kterých je nedostatek) tak, aby se zajistilo, že do roku 2015 absolvuje 95 % mladých lidí alespoň střední vzdělávání, včetně OVP. V roce 2011 bylo vytvořeno navíc 9000 učebních míst a zvýšily se bonusy pro podniky, které je vytvořily. Vláda také vytvořila 2200 míst ve veřejném sektoru a 1500 míst v odborných školách.

FINSKO Ve Finsku bylo jako součást reformy struktury kvalifikací OVP zkoumáno vytvoření učňovství s více zaměstnavateli a byly zlepšeny možnosti mladých lidí, migrantů a zdravotně postižených lidí.

FRANCIE V roce 2011 byly vydány dva zákony za účelem rozvíjet alternační profesní přípravu a učňovství. V roce 2011 byla ustavena iniciativa se záměrem do roku 2015 angažovat 800 000 mladých lidí do alternační profesní přípravy (z toho 600 000 učňů). Byla zavedena opatření na zjednodušení administrativy tak, aby podniky byly ochotny přijímat učně.

NĚMECKO Byla podniknuta opatření ke zvýšení počtu dostupných učebních míst v Německu. Bylo zavedeno několik programů zaměřených na modularizaci a flexibilitu profesní přípravy, zlepšení přechodu ze všeobecného školního vzdělávání do profesní přípravy a zvýšení propustnosti mezi profesní přípravou a vyšším / terciárním vzděláváním.

IRSKO Úřad pro odbornou přípravu a zaměstnanost (*Foras Áiseanna Saothair* – FÁS) právě provádí aktualizaci kurikul učebních oborů a vytváří nové učební obory, např. v oblasti tištěných médií, průmyslových izolací, klenotnictví, elektronických zabezpečovacích systémů a podkovářství (*farriery*)¹², i obecné společné moduly, např. základní poznatky o IT. Ministerstvo školství a kvalifikací v rámci vládní iniciativy *The Action Plan for Jobs 2012* provádí nezávislý přehled současného modelu za účelem vytvoření aktualizovaného modelu přípravy, který poskytne kvalifikované pracov-

ní síly nutné pro rychle se měnící ekonomiku a zajistí rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou.

ITÁLIE Na základě zákona 30/2003 bylo zavedeno několik reforem, které rozlišovaly tři různé druhy učňovství. Nová reforma učňovství byla schválena v červenci 2011. Ta zavádí učňovství nazvané *Učňovství pro odbornou kvalifikaci nebo diplom*, které se zaměřuje na mladé lidi ve věku 15–25 let a bude řízeno regiony. Jako součást reformy bude zkrácena délka učňovství na maximálně tři roky (pět pro řemeslnické obory) a pro veřejný sektor bude zavedeno nové učňovství. Pro dospělé, kteří přišli o místo v době hospodářského poklesu, bude také zavedeno učňovství.

LITVA Zákon o OVP (2007) usnadňuje účast v různých formách OVP včetně učňovství.

LUCEMBURSKO Reforma školství z roku 2008 klade zvýšený důraz na vytvoření užšího spojení mezi průmyslem a vzděláváním. Praxe na pracovišti a stáže jsou chápány jako efektivní prostředky spojování mladých lidí s trhem práce. Velký počet systémů profesní přípravy proto zahrnuje povinné stáže.

NORSKO Norský hlavní model OVP je čtyřletý (model 2+2), žáci v něm absolvují dva ročníky střední školy a potom podepíší smlouvu o učňovství s podnikem/veřejnou institucí na další dva roky, po kterých skládají odbornou nebo tovaryšskou zkoušku. V některých oborech panuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou učebních míst. Pokud je problém v nedostatku učebních míst, jsou krajské úřady povinny poskytnout 3. školní ročník, který je též ukončen tovaryšskou zkouškou. Současné politické diskuse se zaměřují na zvyšování UNP ve 3. ročníku nabízeném těm, kdo nezískali učební místo. Také se diskutuje o tom, zda by 3. ročník neměl být prodloužen až o jeden rok dodatečně profesní přípravou za předpokladu, že mezi školou a pracovištěm je dohoda o úzké spolupráci. Hlavní politické debaty se však týkají vyzkoušení duálního modelu (alternačního modelu) místo současného modelu 2+2. To by mělo zvýšit motivaci žáků a zabraňovat předčasným odchodům ze vzdělávání. Parlament rozhodoval o obou výše zmíněných opatřeních v červnu 2013, vláda však přidělila peníze na vyzkoušení obou modelů v krajích a vzhledem k tomu je příští školní rok a současný časový rámec dvouletý a čtyřletý. Norsko také uzavřelo dohodu se sociálními partnery, nazvanou *Smlouva sociálních partnerů*, o dosažení 20% zvýšení v počtu učebních míst ve srovnání s rokem 2011 v průběhu roku 2015.

PORTUGALSKO Od roku 2007 zavádí Portugalsko opatření zaměřená na zlepšování výsledků dosažených mladými lidmi a na zvýšení produktivity pracovních sil podle doporučení Evropské komise a OECD. Systém vzdělávání a profesní přípravy prochází velkými změnami. Reforma byla zahájena koncem roku 2007 vytvořením národního systému kvalifikací (NSK), který změnil profesní přípravu. Všechny cesty vzdělávání a profesní přípravy v rozsahu NSK obsahují UNP. Dalekosáhlými cíli této reformy bylo usnadnit přístup k OVP, zvýšit úroveň vzdělání obyvatelstva, zlepšit kvalitu OVP a zajistit, aby kvalifikace OVP lépe odpovídaly potřebám trhu práce.

V roce 2011 byla jako součást aktivní politiky trhu práce zavedena řada iniciativ ke zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných a mladých uchazečů o zaměstnání, včetně 50 000 učebních míst. Dokument *Závazek pro růst konkurenčnosti a zaměstnanosti* (leden 2012), schválený stálým výborem pro sociální a hospodářskou politiku, předpokládá posílení odborného vzdělávání a lepší spojení mezi poskytovateli vzdělávání a podniky tak, aby se zlepšila úroveň kvalifikací obyvatelstva.

RUMUNSKO Pozměnění a doplnění zákona č. 279/2005 o učňovství se zaměřuje na omezení administrativní zátěže zrušením procedury autorizace zaměstnavatele a certifikace učebního mistra i usnadněním realizace opatření stimulačních účast v učňovství.

ŠVÉDSKO Na základě reformy středních škol¹³ z roku 2011 se učňovství stalo alternativní vzdělávací cestou ke školnímu vzdělávání. Alespoň 50 % programu je založeno na učení se na pracovišti. Navíc nové profesně zaměřené programy středních škol umožňují období UNP v délce 15 týdnů v průběhu tří let. Střední OVP více spolupracuje se světem práce prostřednictvím národních a míst rad pro vzdělávací programy. Rady také pomáhají školám najít podniková místa pro UNP.

SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ Zákon o učňovství, kvalifikacích, dětech a vzdělávání (*Apprenticeships, Skills, Children, and Learning Act – ASCL*)¹⁴ publikovaný v roce 2009 zaručuje každému vhodně kvalifikovanému mladému člověku právo na učební místo. Zákon stanovuje podrobnosti Specifikace standardů učňovství pro Anglii (*Specification of Apprenticeship Standards for England – SASE*)¹⁵, která vypočítává minimální požadavky

pro zahrnutí do uznávaného anglického rámce učňovství. Soulad se SASE je požadavkem zákona ASCL. Nová pravidla poprvé stanovují minimální dobu trvání učňovství na 12 měsíců tak, aby se zlepšila relevantnost profesní přípravy.

Anna Konopásková

¹ *Evropská aliance pro učňovství. Zpravodaj 7-8/2013, s. 8.*

² *Pro ČR – viz http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2013_czech_cs.pdf*

³ *Co to je, když se řekne peer? Zpravodaj 9/2003, s. 6.*

⁴ *Z glosáře Cedefopu 2. Zpravodaj 12/2011, s. 3.*

⁵ *Cedefop. From education to working life : the labour market outcomes of vocational education and training. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. 87 s. ISBN 978-92-896-1125-1 Sg. 6345*

⁶ *Wenger, Etienne. Communities of practice : learning, meaning, and identity. Cambridge : Cambridge University Press, 2002. 318 s. ISBN 0-521-66363-6 Sg. 25064*

⁷ *Council recommendation on a Quality Framework for Traineeships http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/141424.pdf*

⁸ *Nyní Evropský referenční rámec zajišťování kvality pro odborné vzdělávání a přípravu (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training – EQAVET).*

⁹ *Kontrola vzdělávání, evaluace, accountability. Zpravodaj, 2001, č. 7/8, s. 18-19. accountability = zodpovědnost Dědek, Oldřich. Stručný anglicko-český slovník ekonomických termínů a zkratk. 1. vyd. Praha : Management Press, 1996. 137 s. ISBN 80-85943-15-8*

¹⁰ *<http://www.apprenticeships.org.uk/>*

¹¹ *Záruka profesní přípravy v Rakousku. Zpravodaj, 2014, č. 1, s. 9-11.*

¹² *<http://www.fas.ie/en/Training/Apprenticeships/Apprenticeship+Listings/Farriery.htm>*

¹³ *Reforma vzdělávání ve Švédsku. Zpravodaj, 2011, č. 7-8, s. 10-12; příloha II/2013.*

¹⁴ *http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/pdfs/ukpga_20090022_en.pdf Učňovství v Anglii. Zpravodaj, 2012, č. 10, s. 8-11.*

¹⁵ *Specifikace standardů učňovství pro Anglii – SASE. Zpravodaj, 1014, č. 3, s. 7.*

Pramen:

European Commission / Education and Training. Work-Based Learning in Europe : Practices and Policy Pointers. 2013. 36 s. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf