

Kvalita odborného vzdelávání a role sociálních partnerů



Kvalita odborného vzdělávání a role sociálních partnerů

Stanislav Michek, Romana Jezberová, Dana Kočková, Martina Kaňáková, Petr Jadrný,
Jiří Valenta, Zdeněk Vršník, Libor Berný

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2008

Publikace vznikla v rámci systémového projektu Partnerství a kvalita, financovaného
z prostředků ESF a státního rozpočtu České republiky.

Úvodem



Předložená studie byla zpracována jako dílčí výstup národního projektu Partnerství a kvalita - Podpora rozvoje partnerství škol a podniků směřující ke zvyšování kvality odborného vzdělávání (dále OVP) v České republice.

Zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy se stalo předmětem zájmu EU usnesením Rady Evropské unie z prosince 2002 a prohlášením evropských ministrů odpovědných za vzdělávání v členských zemích unie, které bylo přijato na zasedání v Kodani ve dnech 29. a 30. listopadu 2002 („Podpora spolupráce v zajišťování kvality se zvláštním zaměřením na výměnu modelů, metod a společných kritérií a principů kvality v odborném vzdělávání a přípravě“).

Tendence k zavádění moderních systémů řízení organizací, včetně zavádění systémů jakosti lze v ČR zaznamenat již po několik let. Jejich významnou podporu představuje vládní usnesení č. 458/2000 ze dne 10. května 2000 o Národní politice jakosti České republiky.

Mezi stěžejními úkoly státu ve vztahu ke stanoveným cílům je zde zařazena rovněž koordinace politiky jakosti ve sféře výchovy a vzdělávání ve školách, v celoživotním vzdělávání a v rekvalifikačních pracovníků podle potřeb trhu práce.

Usilování o zajišťování kvalitního odborného vzdělávání v jeho počáteční formě i dalších etapách a různých formách je však zásadně podmíněno dosažením žádoucí úrovně rozvoje spolupráce mezi institucemi poskytujícími odborné vzdělávání a sociálními partnery zejména ze sféry zaměstnání.

Bez adekvátního zapojení partnerů ze sféry práce působících na všech úrovních (národní, sektorové, regionální i lokální) do procesů spojených s přípravou, realizací i evaluací odborného vzdělávání, uskutečňovaného v rámci legislativně podporované a institucionálně zajišťované systematické spolupráce, nelze kvalitu přípravy na povolání rozvíjet.

Od výše uvedené skutečnosti se odvíjí celkový záměr této studie, kterým je poskytnout uživatelům aktuální informace o aktivitách zaměřených na zajišťování kvality odborného vzdělávání na různých úrovních a umožnit jim orientační vhled do problematiky role sociálních partnerů při jejich uskutečňování.

Specifické cíle studie:

- poskytnout aktuální informace o vývoji obecné metodiky zajišťování kvality a její aplikaci ve vzdělávání, o vývoji evropského referenčního rámce obsahujícího indikátory kvality a možnostech jeho využití na úrovni národního vzdělávacího systému (kapitola 1,)
- zprostředkovat představu o rozdílech úrovně rozvoje sociálního partnerství v členských státech prostřednictvím popisu jeho specifík ve vybraných evropských zemích (na národní, regionální i místní úrovni), včetně ukázek tzv. příkladů dobré praxe, kterou již některé zahraniční školy aktivně v této oblasti provádějí (kapitola 2,)
- shromáždit a předat podrobnější údaje o aktuálním stavu rozvoje spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry v České republice z hlediska stávající legislativy ovlivňující partnerství škol a podniků, pohledu zástupců veřejných a soukromých škol včetně motivačních ukázek tzv. příkladů dobré praxe a konečně z hlediska zástupců zaměstnavatelů (kapitola 3),
- předložit návrhy a doporučení směřující k systematickému řešení problematiky podpory rozvoje partnerství škol a zaměstnavatelů při zajišťování kvality odborného vzdělávání v ČR (kapitola 4).

Informace předložené v jednotlivých kapitolách byly shromážděny různými způsoby:

- Kapitola 1 se opírá o deskripci obecného přístupu k zajišťování kvality a možnosti jeho aplikace v oblasti odborného vzdělávání.
- Kapitola 2 je založena na sběru a kategorizaci informací o sociálním partnerství ve vybraných zemích.
- Kapitola 3 v úvodní části spočívá v analýze současné legislativy České republiky ve vztahu k sociálnímu partnerství, v dalších částech (reflexe sociálního partnerství se strany škol a zaměstnavatelů) byly použity metody řízeného rozhovoru a vypracování případových studií samotnými zástupci škol a zaměstnavatelů).

Studii je třeba chápat jako úvodní vhled do dané problematiky, vytvořený zejména pro účely širší prezentace aktuální potřeby systematického rozvoje sociálního dialogu mezi školskou a zaměstnavatelskou sférou. Jde o materiál informačního a motivačního charakteru, který by měl zainteresovaným subjektům na obou stranách zprostředkovat pohled na dané téma z různých hledisek.

Cílem je umožnit všem zúčastněným stranám komplexnější náhled na složitost a vzájemné propojení procesů a jevů ovlivňujících úroveň rozvoje sociálního partnerství při zajišťování kvality odborného vzdělávání. Školám samotným (jako specifické skupině uživatelů) by studie měla rovněž poskytnout konkrétní náměty využitelné při rozvíjení spolupráce se zaměstnavateli prezentací zkušeností škol, které již v této oblasti dosahují úspěchu. ■

ÚVODEM	2
1. REALIZACE EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ POLITIKY V OBLASTI ZAJIŠŤOVÁNÍ KVALITY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVY V ČR	6
1.1. Popis modelu Evropského společného rámce zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy	
1.2. Reflexe návrhu Evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy v ČR	
1.3. Evropská síť pro zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě	
1.4. Národní síť pro podporu zajišťování kvality odborného vzdělávání	
2. SPECIFIKA ROZVOJE PARTNERSTVÍ A KVALITY VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH	24
2.1. Nizozemsko	
2.2. Polsko	
2.3. Rakousko	
3. ROZVOJ SOCIÁLNÍHO PARTNERSTVÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ V ČR	52
3.1. Schéma vzdělávacího systému	
3.2. Legislativní podmínky sociálního partnerství ve vzdělávání	
3.3. Rozvoj spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry z pohledu veřejných škol	
3.4. Rozvoj spolupráce školské a zaměstnavatelské sféry z pohledu soukromých škol	
3.5. Rozvoj spolupráce zaměstnavatelské a školské sféry z pohledu zaměstnavatelů	
4. NÁVRHY A DOPORUČENÍ	94

realizace evropské vzdělávací politiky

1.



Následující text popisuje a reflektuje realizaci evropské vzdělávací politiky v oblasti zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy v ČR. Nejprve v teoretické rovině objasňuje strukturu a přístup modelu Evropského společného rámce zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy, který utváří obecný pohled na zajišťování kvality OVP. Dále reflektuje současné znění návrhu Evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy v ČR. Zabývá se rozbohem základních aktivit spojených s rozvojem sociálního partnerství v České republice ve vztahu k indikačním deskriptorům evropského referenčního rámce. Poté následuje popis významného prostředku komunikace o zajišťování kvality OVP na evropské úrovni - Evropské sítě pro zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě (ENQA-VET). A v neposlední řadě uvádí popis komunikačního nástroje o zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě na národní úrovni, tj. o Národní síti pro podporu zajišťování kvality odborného vzdělávání v ČR.

1.1. POPIS MODELU EVROPSKÉHO SPOLEČNÉHO RÁMCE ZAJIŠŤOVÁNÍ KVALITY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVY

Zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy se stalo předmětem zájmu EU: „Podpora spolupráce v zajišťování kvality se zvláštním zaměřením na výměnu modelů, metod a společných kritérií a principů kvality v odborném vzdělávání a přípravě“¹. Evropská spolupráce umožnila výměnu zkušeností, vzájemné učení a dosažení

1) usnesení Rady Evropské unie z prosince 2002 a prohlášení evropských ministrů odpovědných za vzdělávání v členských zemích unie, které bylo přijato na zasedání v Kodani ve dnech 29. a 30. listopadu 2002 - tzv. Kodaňský proces.

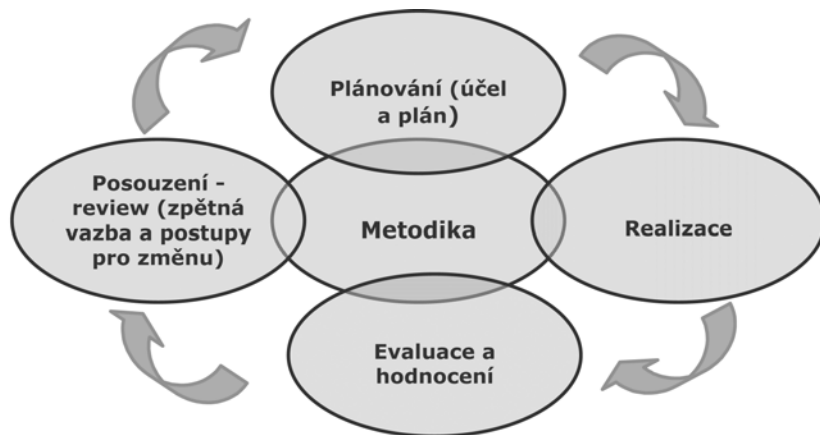
shody. Tím se otevřela cesta ke společným zásadám, pokynům a nástrojům pro rozvoj kvality, což vedlo v roce 2003 ke vzniku Společného rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (CQAF). Přístup CQAF schválila Rada ², která vyzvala členské státy i Komisi, aby tento přístup podpořily prostřednictvím dobrovolných praktických iniciativ zapojujících příslušné zainteresované strany.

Spoléčný rámec pro zajišťování kvality, jenž je slučitelný s většinou stávajících systémů, poskytl společné zásady a referenční kritérium, které umožnily podpořit množství iniciativ na evropské a národní úrovni³.

Model CQAF obsahuje čtyři vzájemně provázané prvky:

- plánování,
- realizaci,
- evaluaci a hodnocení,
- posouzení.

Model CQAF



Pro každý z těchto prvků byla určena klíčová kritéria kvality. Vzhledem ke škále různých možností zajišťování kvality a rozvoje OVP v členských zemích jsou klíčová kritéria prezentována jako možné odpovědi na průřezové otázky pro jakýkoliv systém OVP nebo pro jeho poskytovatele při posuzování existujících strategií včetně sociálního partnerství na národní i evropské úrovni.

2) Závěry Rady o zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě, 18. května 2004.

3) Bližší informace viz: <http://communities.trainingvillage.gr/quality>.

Model CQAF vychází z cyklu kvality PDCA⁴ (z anglického plan-do-check-act), čili „plánuj, udělej, zkontroluj, uskutečni“, kterým je míněna realizace základních kroků pro dosažení neustálého zdokonalování. Tento přístup je možno uplatňovat i ve sféře vzdělávání při realizaci sociálního partnerství. Analogicky by tak plánovaně mělo docházet ke: 1. zjišťování výchozího stavu (podmínek, potřeb a možností spolupráce školy se sociálními partnery) a plánování ve všech aspektech chodu školy, které může pozitivně ovlivnit spolupráce se sociálními partnery, 2. realizaci navrhovaných změn, 3. evaluaci dosažených výsledků, 4. zpracování dalších kroků směřujících k trvalému rozvoji sociálního partnerství a zvyšování kvality odborného vzdělávání.

Plánování (účel a plán)

Plánování znamená stanovení jasných a měřitelných cílů v oblasti politiky, procesů, úkolů a lidských zdrojů. Cíle by měly být formulovány jasným a srozumitelným způsobem a pokud možno by měly být spojeny s definováním měřitelných ukazatelů, které v dalších fázích umožní ověřit dosažení plánovaných cílů.

Kvalita OVP není hlavně technickým problémem. Je vždycky spojena se specifickými politickými institucionálními nebo individuálními cíli, kterých má být dosaženo podle různých časových rámců. Proto je velmi důležité, aby se příslušné národní, regionální a místní zainteresované strany účastnily rozhodovacích procesů o cílech týkajících se kvality OVP.

Realizace

Velmi důležité je stanovit klíčové principy podporující realizaci plánovaných činností tak, aby bylo plánovaných cílů dosaženo efektivním způsobem. Tyto principy musí souviset se stanovenými cíli. Souvislosti lze dosáhnout různým způsobem, např. pomocí směrnic, finančními stimuly, poskytnutím vodítek jak postupovat na místní úrovni, vzděláváním klíčových aktérů v otázkách kvality, kombinací vnitřních systémů kvality na úrovni poskytovatele s externí evaluací atd.

Ať je zvolen jakýkoliv přístup, je důležité, aby očekávání byla transparentní a procedurální kroky, včetně harmonogramů a úkolů, které mají být splněny, byly všem zainteresovaným stranám jasné. Důležitým předpokladem pro dosažení souladu mezi cíli, úkoly a realizací je rozvíjet pocit sounáležitosti a osobní motivaci učitelů, instruktorů a žáků.

4) Také Demingův cyklus kvality podle postupu, který zavedl W. Edwards Deming.

Evaluace a hodnocení

Tato část zahrnuje nepřetržitou evaluaci poskytovaného programu, včetně údajů o žácích, a hodnocení výsledků dosažených na úrovni systému a jednotlivce. Předpokládá vytvoření evaluačního mechanismu podle kontextu, stanovení četnosti a rozsahu evaluací a poskytování výsledků evaluace s uvedením silných stránek i oblastí vyžadujících zlepšení a doporučených zásahů všem zainteresovaným.

Obecně se fáze evaluace a hodnocení skládá ze dvou částí: sběru a zpracování dat a diskuse o výsledcích, kterých bylo dosaženo. Důležité je vyhnout se sběru neužitečných dat. Efektivita hodnocení závisí na jasné definici metodiky, četnosti sběru dat a také na souladu mezi sběrem dat a předem definovanými ukazateli na jedné straně a cíli, kterých má být dosaženo, na straně druhé. Diskuse, která vzejde z výsledků evaluace, by se měli účastnit příslušné zainteresované strany, tj. současní a bývalí studenti, učitelé, sociální partneři jako jsou zaměstnavatelé a zástupci odborů.

Posouzení (zpětná vazba a postup změn)

Zajišťování kvality a její rozvoj je neustálý a systematický proces, který musí být neustále posuzován kombinací sebehodnocení a evaluace externím orgánem, vyhodnocováním zpětné vazby a organizováním postupu změn. Bez ohledu na skutečnost, že ostatní prvky cyklu kvality jsou cenné jen tehdy, jsou-li z nich vyvozeny závěry a poučení, které jsou použity v praxi, ukazuje analýza dosud posuzovaných systémů řízení kvality, že tato poslední fáze cyklu je často nejslabší (revize plánování, doladění cílů kvality a činností managementu kvality). Klíčovým faktorem v tomto procesu je zveřejnění výsledků procedury hodnocení kvality a podporování otevřené diskuse s příslušnými zainteresovanými stranami o faktorech, které by mohly přispět k výsledkům. Navíc organizace postupů srovnávání (benchmarking) mezi srovnatelnými situacemi může posilovat vzájemné učení, zvláště je-li kombinována s podněcováním dobrých zkušeností z praxe a dalšího zlepšování.

Metodika

Metodika proniká všemi prvky modelu. Obsahuje rozhodnutí o mechanismech účasti, měření a ukazatelích; o návrhu hodnotících a evaluačních nástrojů; o procesu plánování, realizace a zpětné vazby; o způsobech kombinace všech prvků za účelem vytvoření jednotného systému. Zvláštní důraz je při hodnocení a posuzování systémů kladen na sebehodnocení v kombinaci s externí evaluací.

1.2. REFLEXE NÁVRHU EVROPSKÉHO REFERENČNÍHO RÁMCE PRO ZAJIŠŤOVÁNÍ KVALITY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVY V ČR

Navrhané Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení Evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (EQARF) staví na zkušenostech získaných prostřednictvím používání společného rámce pro zajišťování kvality a reaguje na požadavky členských států. Systémy vzdělávání a odborné přípravy musí být dostatečně pružné, aby mohly reagovat na různé potřeby a zároveň zachovávaly soudržnost na různých úrovních provádění. Účinnost a efektivnost nabízeného vzdělání při plnění těchto potřeb je nutno pravidelně hodnotit, sledovat a zdokonalovat na základě faktů.

Zajišťování kvality je prostředkem, jak toho dosáhnout. Mělo by být chápáno jako nástroj neustálého zdokonalování odborného vzdělávání a přípravy na základě cyklu kvality, v rámci kterého se odpovídajícím způsobem spojuje plánování, provádění, hodnocení/posuzování a přezkoumávání (review) odborného vzdělávání a přípravy. Zajišťování kvality představuje systematický přístup ke kvalitě, který se otevřeně zaměřuje na role aktérů na různých úrovních a na vzájemné vztahy mezi nimi. Mělo by také zahrnovat způsoby kontroly fungování odborného vzdělávání a přípravy a využívat k podpoře přezkoumávání a zlepšování odborného vzdělávání a přípravy na úrovni systémů a poskytovatelů systémy měření.

Uplatňování evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy ve vztahu k rozvoji sociálního partnerství.

Významný nástroj umožňující na evropské úrovni podporovat a sledovat procesy zlepšování systémů

odborného vzdělávání a přípravy na základě společných evropských referencí je evropský referenční rámec pro zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy.

Ačkoliv Návrh Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy⁵ (dále rámec) je dosud pracovním dokumentem, vytyčuje ukazatele, které by mohly podpořit zajišťování kvality jak na úrovni systému, tak na úrovni jednotlivých poskytovatelů vzdělávání a které lze případně využít pro srovnání mezi zeměmi a pro vzájemné učení.

Při tvorbě rámce bylo přihlédnuto také k potřebě propojit zvyšování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy s širšími evropskými cíli, jako jsou zvyšování zaměstnatelnosti, zlepšování souladu mezi nabídkou vzdělávání a potřebami uživatelů a podpora lepšího přístupu k celoživotnímu učení.

Rámec zahrnuje:

- cyklus zajišťování a zlepšování kvality s fázemi pro plánování, provádění, hodnocení/posouzení a přezkoumávání odborného vzdělávání a přípravy na základě společných kritérií kvality, indikačních deskriptorů a ukazatelů,
- monitorovací procesy, včetně kombinace interních a externích hodnotících mechanismů, které určí členské státy v zájmu stanovení: i) silných stránek systémů, procesů a postupů, ii) oblastí, ve kterých je třeba dosáhnout zlepšení,
- použití nástrojů měření pro doložení efektivnosti.

5) Proposal for a RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQARF). COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Brussels, 17 July 2008.

Stanovuje tak systematický přístup ke kvalitě, včetně vymezení rolí aktérů na různých úrovních a způsobů monitorování výsledků odborného vzdělávání a přípravy. Poskytuje nástroj měření na podporu přezkoumávání a zlepšení odborného vzdělávání a přípravy na úrovni systému a poskytovatelů vzdělávání. Vychází z procesu nepřetržitého zvyšování kvality, který spojuje tyto prvky:

- stanovení politických cílů a plánování,
- definování zásad podporujících provádění prostředků a akcí plánovaných za účelem dosažení těchto cílů,
- navržení mechanismů pro hodnocení realizace programu ve srovnání s cíli a posouzení dosažených výsledků na úrovni jednotlivce, poskytovatele a systému,
- přezkoumávání založený na kombinaci výsledků interních a externích hodnocení, zpracování zpětné vazby a organizace postupů pro provedení změn.

Monitorování zahrnuje kombinaci interních a externích hodnotících mechanismů, které mají odpovídajícím způsobem stanovit členské státy. Kombinace těchto dvou proudů poskytne pravidelnou, ověřitelnou a průkaznou zpětnou vazbu o pokroku na cestě k dosažení politických cílů v důsledku zavedených nebo plánovaných činností a akcí. Rámec věnuje zvláštní pozornost systematickému sebehodnocení, jakožto procesu zvyšování kvality vzdělávání směřujícímu zdola nahoru.

Měření by mělo poskytnout doklady o tom, zda bylo dosaženo politik/činností/akcí, nebo zda je nutné další zlepšení. Přispívá tedy k lepšímu řízení systémů. Soubor ukazatelů se zaměřuje na výsledky odborného vzdělávání, přípravy a učení a na vztahy mezi systémy odborného vzdělávání a přípravy, celoživotním učení, trhem práce, zaměstnaností a hospodářstvím a je organizován jako souvislý řetězec, který odráží cíle, vstupy, procesy a výsledky odborné přípravy.

Dokument doporučuje členským státům, aby využívaly a dále rozvíjely evropský referenční rámec pro zajišťování kvality, kritéria kvality, indikační deskriptory a referenční ukazatele v zájmu dalšího zlepšování, reformy a rozvoje svých systémů odborného vzdělávání a přípravy, podpory strategií celoživotního učení a provádění evropského rámce kvalifikací a v zájmu podpory kultury zvyšování kvality na všech úrovních. Nejpozději do dvou let od schválení doporučení Evropským parlamentem a Radou mají členské státy navrhnout vnitrostátní přístup pro provádění evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality se zapojením sociálních partnerů a všech ostatních příslušných zúčastněných stran v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy.

Jednotlivá kritéria kvality a indikační deskriptory lze orientačně využívat pro monitorování stavu a rozvoje sociálního partnerství na úrovni národních vzdělávacích systémů. Následující text je věnován rozboru základních aktivit spojených s rozvojem sociálního partnerství v České republice ve vztahu ke kritériím kvality a indikačním deskriptorům evropského referenčního rámce.

Kritéria kvality	Indikační deskriptory na úrovni systému	Indikační deskriptory na úrovni poskytovatele OVP
<p>Plánování odráží strategickou vizi, kterou sdílají příslušné zainteresované strany, a zahrnuje jednoznačné cíle, akce a ukazatele.</p>	<p>Cíle odborného vzdělávání a přípravy jsou popsány s ohledem na střednědobé a dlouhodobé období a navazují na evropské cíle. Příslušné zainteresované strany se podílejí na stanovování cílů odborného vzdělávání a přípravy na různých úrovních. Cíle jsou stanoveny a monitorovány prostřednictvím určitých ukazatelů (kritérií úspěchu). Pro určení potřeb odborné přípravy byly stanoveny mechanismy a postupy. Je navržena informační politika pro zajištění optimálního sdělování výsledků v oblasti kvality na základě vnitrostátních/regionálních požadavků ochrany údajů. Byly stanoveny normy a pokyny pro uznávání, validaci a certifikaci schopností jednotlivců.</p>	<p>Cíle evropské, vnitrostátní a regionální politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy se odrážejí v místních cílech, které stanovují poskytovatelé odborného vzdělávání a přípravy. Jsou stanoveny a monitorovány jednoznačné cíle. Příslušné zainteresované strany jsou neustále konzultovány v zájmu zjištění určitých místních/individuálních potřeb. Jsou jednoznačně rozděleny odpovědnosti za řízení a rozvoj kvality. Personál je od začátku zapojen do plánování, a to i s ohledem na rozvoj kvality. Poskytovatelé plánují iniciativy založené na spolupráci s ostatními poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy. Příslušné zainteresované strany se podílejí na procesu analýzy místních potřeb. Poskytovatelé mají zaveden jednoznačný a transparentní program pro studující a systém kvality.</p>

Požadavek na rozvoj spolupráce při koncepci a plánování odborného vzdělávání a přípravy mezi zaměstnavatelskou a školskou sférou je významným prvkem vzdělávací politiky všech členských států Evropské unie.

V České republice je dlouhodobě stanoven jako jeden ze základních prvků hlavních strategických linií vzdělávací politiky státu v Národním programu rozvoje vzdělávání, cit.: „Uvést do společenské praxe decentralizované řízení vzdělávací sféry prostřednictvím státních a samosprávných orgánů s účinnou participací sociálních partnerů a dalších představitelů

občanské společnosti jako procesu plánování, organizování a hodnocení založeného na strategických cílech a realizovaného zejména pomocí nepřímých nástrojů⁶. Význam zapojení sociálních partnerů do ovlivňování cílů a obsahu odborného vzdělávání podtrhuje i to, že potřeba rozvoje sociálního partnerství je zmíněna jako jeden z hlavních strategických směrů v materiálu Strategie celoživotního učení ČR⁷.

Zástupci zaměstnavatelské sféry se podílejí na stanovení cílů odborného vzdělávání a přípravy na národní, regionální i sektorové úrovni.

Na národní (celostátní) úrovni se sociální partneři účastní zejména formulování a připomínkování právních norem, vládních dokumentů a koncepcí rozvoje a financování v oblasti vzdělávání prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody. Problematikou vzdělávání se v Radě zabývá „pracovní tým pro vzdělávání a lidské zdroje“.

Na regionální úrovni se angažují v krajských Radách hospodářské a sociální dohody a v Radách pro rozvoj lidských zdrojů, při vytváření strategických dokumentů na úrovni krajů, při posuzování návrhů optimalizace sítě škol a změn oborové skladby v rámci nabídky odborného vzdělávání a přípravy.

Na sektorové úrovni spolupracují na formulaci kvalifikačních požadavků v dané profesní oblasti a tvorbě kvalifikačních a hodnotících standardů, které jsou využívány pro tvorbu kurikulárních dokumentů – rámcových vzdělávacích programů pro jednotlivé obory vzdělání.

Na úrovni poskytovatelů vzdělávání je žádoucí jejich participace při vytváření školních vzdělávacích programů, které kromě rámcových (plošně vytyčených) cílů zohledňují specifické vzdělávací cíle školy v návaznosti na potřeby regionálního trhu práce i nadstandardní požadavky konkrétních zaměstnavatelů včetně plánování podmínek spolupráce mezi vzdělávací institucí a zaměstnavateli.

Pokud jde o mechanismy zapojování sociálních partnerů do odborného vzdělávání, pak spolupráci odborného školství se sociálními partnery na národní úrovni dlouhodobě usnadňuje zapojování zástupců rozhodujících organizací do činnosti oborových skupin.

Rámcem oborových skupin zahrnuje více úrovní - od celostátní dané koncepční skupinou MŠMT tvořenou zástupci ministerstev, krajských orgánů a sociálních partnerů po regionální dané možností vytvářet regionální pracovní skupiny, ve kterých se mohou angažovat zástupci místních firem, podnikatelé, regionální a místní úřady atd.

6) Národní program rozvoje vzdělávání v české republice. Bílá kniha. MŠMT, ÚIV, Praha 2001.

7) Strategie celoživotního učení ČR. MŠMT, Praha 2007.

Kritéria kvality	Indikační deskriptory na úrovni systému	Indikační deskriptory na úrovni poskytovatele OVP
<p>Plány provádění jsou navrženy na základě konzultací se zúčastněnými stranami a zahrnují jednoznačné zásady.</p>	<p>Plány provádění jsou stanoveny ve spolupráci se sociálními partnery, poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy a dalšími zúčastněnými stranami na různých úrovních.</p> <p>Plány provádění přihlížejí k požadovaným zdrojům, kapacitě uživatelů a nástrojům a pokynům potřebným pro jejich podporu.</p> <p>Pro provádění na různých úrovních byly navrženy pokyny a normy.</p> <p>Plány provádění zahrnují zvláštní podporu vzdělávání učitelů a školitelů.</p> <p>Odpovědnosti poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy při provádění jsou jednoznačně popsány a jsou transparentní.</p> <p>Je navržen vnitrostátní a/nebo regionální rámec pro zajišťování kvality, který zahrnuje pokyny a normy kvality na úrovni poskytovatele, jejichž cílem je podpořit pokračující zlepšování a vlastní řízení.</p>	<p>Zdroje jsou interně přiměřeně rozděleny za účelem dosažení cílů stanovených v plánech provádění.</p> <p>Výslovně se podporují příslušná a široká partnerství pro provádění plánovaných akcí.</p> <p>Strategický plán rozvoje schopností personálu stanovuje potřeby vzdělávání učitelů a školitelů.</p> <p>Personál se účastní pravidelného vzdělávání a rozvíjí spolupráci s příslušnými externími zúčastněnými stranami na podporu budování kapacit a zvyšování kvality a výkonnosti.</p>

Vliv sociálních partnerů na stanovení plánů provádění odborného vzdělávání a jejich následnou realizaci je velmi důležitým prvkem rozvoje sociálního dialogu. Na národní a sektorové úrovni usnadňuje dosažení konsensu o obsahu a způsobu realizace vzdělávání v daném stupni odborného vzdělání směřujícímu k příslušné odborné kvalifikaci. Na místní úrovni umožní zohlednit specifické podmínky poskytovatelů i příjemců odborného vzdělávání s přihlédnutím k dostupným zdrojům, kapacitám, regionálním potřebám apod.

V České republice mohou sociální partneři ovlivňovat nejen koncepci cílů a obsahů odborného vzdělávání, ale i jeho rámcovou organizaci v daném oboru vzdělání na národní i místní úrovni zejména prostřednictvím spolupráce při tvorbě kurikulárních dokumentů. V období reformy vzdělávacího systému zde dochází k uplatňování a implementaci tzv. dvoustupňové tvorby kurikula založeného na utváření rámcových vzdělávacích programů (RVP), které přímo ovlivňují procesy vzdělávání na úrovni koncepce vzdělávání

v jednotlivých oborech středního odborného vzdělání a školních vzdělávacích programů (ŠVP), které umožňují vytvářet vzdělávací programy s využitím RVP na jednotlivých školách.

V ýznamnou součástí RVP je stanovení rámcových požadavků na obsah všeobecné i odborné složky vzdělávání a na základní podmínky realizace praktické části přípravy v daném oboru vzdělání. Sociální partneři jsou zvaní zejména k řešení otázek spojených s obsahem odborné části vzdělávání, obsahem a potřebnou délkou praktické části odborné přípravy a způsoby její realizace. Veškeré RVP⁸ jsou schvalovány a vydávány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT). Jejich schválení a vydání je možné pouze po projednání se stanovenými orgány a institucemi, mezi kterými jsou uvedeny i příslušné organizace zaměstnavatelů s celostátní působností. Protože RVP je dokumentem, který je pro školy vytvářející své vlastní školní vzdělávací programy závazný, promítají se následně rámcově stanovené požadavky do obsahu i způsobu při výuce příslušného oboru vzdělání na každé škole.

D o dvou let po vydání RVP určitého oboru vzdělání je každá odborná škola, která tento obor realizuje, povinna připravit pro něj školní vzdělávací program (ŠVP). V rámci procesu přípravy ŠVP škola podrobně plánuje i oblast spolupráce se sociálními partnery a navazuje s nimi kontakty. Z dosavadních zkušeností ovšem vyplývá, že podněty směřující k navazování vzájemné spolupráce mezi konkrétními školami a podniky vycházejí převážně z iniciativ škol. Situace se ovšem liší region od regionu, škola od školy. Významnou pozitivní roli v tomto směru hrají zejména následující faktory:

- význam daného odvětví v regionu – zájem zaměstnavatelů na rozvoji odborné přípravy v určitých oborech vzdělání, stálá či aktuální potřeba absolventů, kapacity zaměstnavatelů,
- tradice školy a její dosavadní kontakty s významnými a dlouhodobě fungujícími (ekonomicky stabilními) regionálními podniky/firmami,
- aktivita školského managementu – schopnost plánovat vzájemnou spolupráci a pozitivně motivovat potenciální partnery.

V každém pečlivě připraveném ŠVP by měl být uveden výčet příslušných sociálních partnerů, formy předpokládané spolupráce a způsoby jejího provádění, procesy monitorování a hodnocení dosažených výsledků. Mezi žádoucí formy a způsoby spolupráce patří participace sociálních partnerů na zajišťování praktické složky přípravy, na vzdělávání učitelů (např. předávání aktuálních odborných vědomostí, dovedností, v oblasti moderních technologií, umožňování odborných stáží), vzdělávání zaměstnanců firmy rea-

8) V roce 2008 jde o cca 200 RVP oborů vzdělání.

lizované školami (např. jazykové kurzy, kurzy PC), na materiálním a technickém zabezpečování výuky, sponzorování různých školních akcí, sponzorování jednotlivých žáků apod.

K jednotlivým formám spolupráce by měla být stanovena interní pravidla jejich realizace. Školní vzdělávací program je na základě zkušeností z realizace průběžně evaluován, upravován a aktualizován podle zjištěných potřeb a měnících se podmínek.

Kritéria kvality	Indikační deskriptory na úrovni systému	Indikační deskriptory na úrovni poskytovatele OVP
Hodnocení výsledků a procesů je prováděno pravidelně na základě měření.	Je navržena metodika hodnocení, která zahrnuje interní a externí hodnocení. Je dohodnuta a jasně popsána účast zúčastněných stran na procesu monitorování a hodnocení. Vnitrostátní/regionální normy a procesy pro zvyšování a zajišťování kvality odpovídají potřebám odvětví. Systémy podléhají sebehodnocení a externímu přezkoumávání. Jsou zavedeny systémy včasného varování. Používají se ukazatele výkonnosti. Odpovídajícím a komplexním způsobem jsou pravidelně shromažďována data pro měření úspěchu a určování oblastí, které mají být zlepšeny. Jsou navrženy odpovídající metodiky shromažďování dat, např. dotazníky a ukazatele/srovnání.	V rámci vnitrostátních a regionálních nařízení/rámců nebo v rámci iniciativy poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy se pravidelně provádí sebehodnocení. Hodnocení a přezkoumávání zahrnují procesy a výsledky vzdělávání, včetně vyhodnocení spokojenosti zákazníků, jakož i výkonnosti personálu. Hodnocení a přezkoumávání zahrnují odpovídající a účinné mechanismy pro zapojení interních a externích zúčastněných stran, jako jsou ředitelé, učitelé, studenti, rodiče, zaměstnavatelé, sociální partneři a místní samospráva. Pro vzájemné učení a zvyšování výkonnosti se používají referenční a srovnávací ukazatele.

Role sociálních partnerů v oblasti evaluace odborného vzdělávání je nezastupitelná v oblasti poskytování přímých i zpětnovazebních informací, a to nejen o kvalifikačních požadavcích zaměstnavatelů a jejich nárocích na kompetence absolventů odborných škol – tj. o jejich očekáváních ve vztahu ke školskému systému.

Velmi významná je rovněž jejich participace při závěrečné evaluaci, zejména z hlediska posuzování připravenosti absolventů pro výkon daného povolání a očekáváních ve vztahu ke školskému systému.

V České republice zodpovídá na národní úrovni za externí monitorování a vnější hodnocení školského systému (včetně systému odborného vzdělávání a přípravy) Česká školní inspekce (ČŠI). ČŠI je orgánem státní správy do jehož působnosti spadá hodnocení a analýza činnosti škol (kromě škol vysokých) a školských zařízení. Celkem jde o téměř 30.000 subjektů. ČŠI inspektuje také v případech, kdy se v rámci odborného vzdělávání uskutečňuje praktické vyučování či odborná praxe na pracovištích mimo školu. Svou činnost ČŠI vykonává na základě stěžejních dokumentů: Plán hlavních úkolů a Soubor hodnotících kritérií.

Plán hlavních úkolů ČŠI se vydává vždy na konkrétní školní rok a obsahuje témata k inspekční činnosti (např. prevence sociálně patologických jevů, využití informační a komunikační techniky, výuka cizích jazyků). Dále obsahuje úkoly rozvoje inspekční činnosti, které vyplynuly z inspekční činnosti v uplynulém období, a ty, které podporují priority stanovené ve strategických dokumentech vzdělávací politiky České republiky.

Kritéria hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání a školských služeb⁹ jsou rovněž zpracovávána vždy pro daný školní rok. Tento soubor nástrojů pro vnější hodnocení odráží postavení ČŠI v celkovém systému hodnocení kvality vzdělávání. V období reformy vzdělávacího systému se výrazné změny projevují zejména v metodice inspekční činnosti, jejímž cílem je nastartovat procesy podporující vlastní hodnocení poskytovatelů vzdělávání – škol - zaměřené na jejich rozvoj a inovace. Od roku 2005 bylo vlastní hodnocení (autoevaluace) škol v ČR legislativně zakotveno.¹⁰ Významnou příležitostí ke zvýšení zainteresovanosti sociálních partnerů na evaluaci odborného vzdělávání poskytlo v období let 2004 -2008 řešení systémových projektů MŠMT financovaných evropským sociálním fondem a rozpočtem ČR.

Jde např. o projekt NSK – Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání¹¹, který významně podpořil aktivity sociálních partnerů při stanovení kvalifikačních požadavků. Mezi základní cíle NSK patřilo zajistit přenos požadavků světa práce do vzdělávání a veřejnou informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích. Sociální partneři se v rámci tohoto projektu významně podíleli na tvorbě kvalifikačních standardů, které stanovují, jakými kompetencemi musí pracovník

9) www.csicr.cz

10) Povinnost provádět vlastní hodnocení školám ukládá § 12 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů; bližší podrobnosti pak uvádí § 8 a § 9 vyhlášky č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy.

11) www.nsk.nuov.cz

vykonávající určité povolání disponovat a k jejichž osvojení pak směřuje koncepce obsahu vzdělávání příslušného oboru/oborů vzdělání vést.

K danému kvalifikačnímu standardu vznikají hodnotící standardy, které slouží k objektivnímu posuzování toho, zda absolvent určitého oboru vzdělání (kadeřník, kuchař, zedník, automechanik atd.) tyto kompetence zvládá.

Pokud jde o další způsoby předávání informací o kvalifikačních požadavcích a nárocích zaměstnavatelů na kompetence absolventů, jsou významným přínosem analýzy potřeb trhu práce realizované v rámci jiného systémového projektu MŠMT VIP - Kariéra¹², v jehož rámci byl vytvořen integrovaný Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA), který zájemcům o vzdělávání poskytuje informace nejen o vzdělávací nabídce škol a oborech odborného vzdělávání, ale i o trhu práce a dobrém či problematickém uplatnění absolventů škol. Pro účely vytváření informačního systému ISA, byla uskutečněna řada empirických šetření zaměřených na připravenost absolventů pro vstup na trh práce.

Šlo o zjišťování např. názorů a potřeb zaměstnavatelů týkajících se požadovaných znalostí, schopností a dovedností pracovníků, jejich nároků vůči nově přijímaným zaměstnancům, přičemž zvláštní důraz byl kladen na popsání situace absolventů škol. Pozornost byla rovněž věnována potřebným a problematickým profesím, resp. oborům vzdělání, formám spolupráce mezi podniky a školami a v neposlední řadě i představám a očekáváním zaměstnavatelů týkajících se dalšího rozvoje odborného vzdělávání a školského systému. Informace zjišťované přímo mezi zástupci zaměstnavatelů byly doplňovány monitorováním inzerce prezentované v tisku a na internetu a šetřením názorů pracovníků personálních agentur, tedy subjektů, které poptávku zaměstnavatelů po pracovní síle zprostředkovávají.

12) www.vip.nuov.cz

Na oblast spolupráce mezi školami a sociálními partnery v oblasti závěrečné evaluace byl zaměřen třetí ze systémových projektů MŠMT – Kvalita I - Vytvoření systému externího monitorování a hodnocení včetně zřízení Centra pro zjišťování výsledků vzdělávání (včetně informační a poradenské činnosti). Projekt byl zaměřen na tvorbu koncepce nové závěrečné zkoušky v oborech středního vzdělání s výučním listem (typu ISCED 3 C) a věnoval významnější prostor problematice zajištění systematické spolupráce mezi školskou sférou a sociálními partnery při přípravě a realizaci závěrečné zkoušky. Spolupráci mezi školami a sociálními partnery v této oblasti lze označit za jednu ze základních podmínek úspěšné implementace nové závěrečné zkoušky do systému středního odborného vzdělávání.

Nová koncepce závěrečné zkoušky akcentuje provázání projevovaných potřeb trhu práce s ukončováním středního vzdělání s výučním listem, tzn. s pojetím a obsahem závěrečné zkoušky. Tento požadavek lze naplnit pouze za předpokladu bezproblémové a intenzivní spolupráce mezi sférou zaměstnání a oblastí počátečního odborného vzdělávání v přípravné a realizační fázi závěrečné zkoušky. Sociální partneři se podílejí na tvorbě obsahu závěrečné zkoušky, který je jednotný pro určitý obor vzdělání. Jsou tedy rovnoprávními partnery zástupců školské sféry při koncipování závěrečné zkoušky.

Řešení projektu jasně prokázalo, že aktivní participace odborníků z praxe na tvorbě obsahu ZZ je zcela nezbytná. Za její vysoký přínos lze zejména považovat poskytování důležitých poznatků a informací o aktuálních i perspektivních požadavcích sféry práce na absolventa příslušného oboru vzdělání včetně posuzování možností, jakým způsobem a v jakém rozsahu je lze přímo uplatnit v obsahu závěrečné zkoušky. Veškeré tyto poznatky jsou navíc mj. využívány i při tvorbě rámcového vzdělávacího programu daného oboru vzdělání.

Při realizaci závěrečné zkoušky plní odborníci z praxe neméně významnou roli jako členové zkušební komise¹³. Jejich účast při závěrečné zkoušce je přínosná zejména z hlediska získávání zpětnovazebních informací mezi vzdělávací a zaměstnavatelskou sférou: odborníkům z praxe poskytují přehled o relevanci obsahu výuky vůči požadavkům praxe i o úrovni jednotlivých škol; školám nabízí zpětnou vazbu o tom, zda obsah výuky odpovídá aktuálním potřebám výkonu dané profese a požadavkům zaměstnavatelů.

Pro účely nové závěrečné zkoušky byla realizována četná empirická šetření zaměřená na zjišťování názorů odborníků z praxe na podmínky jejich spolupráce se školami při závěrečné evaluaci. V rámci výsledků šetření došlo k identifikaci nutnosti systematického řešení spolupráce škol a zaměstnavatelské sféry a na dosud nedocenenou avšak významnou úlohu svazů a sdružení zaměstnavatelů v oblasti celkové problematiky spolupráce a účasti zaměstnavatelů v odborném vzdělávání a jeho zabezpečení¹⁴.

Kritéria kvality	Indikační deskriptory na úrovni systému	Indikační deskriptory na úrovni poskytovatele OVP
Přezkoumávání.	Na všech úrovních jsou stanoveny postupy, mechanismy a nástroje pro provádění přezkoumávání. Procesy jsou neustále revidovány a jsou navrhovány akční plány pro provádění změn. Systémy se neustále rozvíjejí V zájmu podpory vzájemného učení u poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy se podněcuje a podporuje referenční srovnávání. Informace o výsledcích hodnocení jsou zveřejňovány.	Jako informace pro další akce se shromažďuje zpětná vazba o učebním prostředí studujících a jejich zkušenostech. Informace o výsledcích přezkoumávání jsou k dispozici široké veřejnosti. Postupy týkající se zpětné vazby a přezkoumávání jsou součástí procesu strategického učení v rámci organizace. Výsledky procesu hodnocení jsou projednávány s příslušnými zúčastněnými stranami a následně jsou zaváděny odpovídající akční plány.

Evropský referenční rámec by měl zahrnovat cyklus zajišťování a zlepšování kvality s výše popsanými fázemi pro plánování, realizování, hodnocení/posouzení a přezkoumávání odborného vzdělávání a přípravy na základě společných kritérií kvality, indikačních deskriptorů a ukazatelů. Monitorovací procesy, včetně kombinace interních a externích hodnotících mechanismů musí vhodně stanovit členské státy tak, aby určily silné stránky

13) Školský zákon, (vyhláška č. 47/2005 Sb.) upravující ukončování studia v oborech vzdělání s výučním listem (ISCED 3 C) stanoví povinnou účast sociálního partnera ze sféry práce - odborníka z praxe - ve zkušební komisi při závěrečné zkoušce.

14) www.kvalita1.nuov.cz

systemů procesů a postupů a oblastí, ve kterých je třeba dosáhnout zlepšení. Rámec by měl za účelem podání důkazu o efektivitě zahrnovat používání nástrojů měření.

Obecně lze konstatovat, že k systematické revizi procesu zapojování sociálních partnerů do odborného vzdělávání v ČR nedochází. Problematika je víceméně revidována a posuzována z různých hledisek „ad hoc“, zejména při identifikaci určitých problematických oblastí odborného vzdělávání, pro jejichž řešení může mít podpora sociálního partnerství významný přínos.

Jedním z významných impulsů pro revizi současných podmínek sociálního partnerství bylo zjištění nepříznivého demografického vývoje, který vytvoří složitou situaci ve středním vzdělávání. Po roce 2009 dojde k prudkému propadu počtu žáků středních škol a jejich naplněnost žáky v počátečním vzdělávání se postupně sníží o čtvrtinu až třetinu¹⁵. Tento vývoj bude mít vážné důsledky nejdříve pro střední vzdělávání, v dalších letech pak pro zaměstnavatelskou sféru (trh práce). Půjde zejména o problém nedostatečného využití kapacit středních škol v materiálním i personálním slova smyslu, omezování jejich počtu, obtížnější dostupnosti vzdělávací nabídky, nerovnoměrnému či neproporčním vývoji situace, kdy může dojít k naplnění pouze některých oborů vzdělání, skupin oborů vzdělání, či stupňů vzdělání.

Tato skutečnost vedla MŠMT ČR k vypracování Návrhu možných řešení problémů spojených s poklesem počtu žáků nastupujících do středních škol v návaznosti na pokrytí potřeb trhu práce (květen 2008) ve kterém je jako jedno z hlavních opatření pro podporu odborného vzdělávání stanoveno prohlubování spolupráce škol a zaměstnavatelů. Dokument se podrobněji zabývá možnostmi odstranění různých bariér spolupráce škol a zaměstnavatelů, které tvoří např. nízká motivace zaměstna-

vatelů ke spolupráci se školami v oblasti umožňování praktické složky přípravy na svých pracovištích, absence vhodných pobídek apod.

Navrhuje rovněž kroky směřující k pozitivní motivaci zaměstnavatelů: např. v daňové oblasti zohlednění nezbytných nákladů spojených se zabezpečením praktické přípravy žáků škol u zaměstnavatele, daňové zvýhodnění zaměstnavatele v případě, že je ochoten hradit pedagogickou činnost svých zaměstnanců, podporu zaměstnavatelů zajišťujících a poskytujících zařízení pro školy. V oblasti pracovněprávní jde např. o vymezení odpovědnosti účastníků (škola, podnik a žák) při praktickém vyučování, vymezení odpovědnosti účastníků (škola, podnik a žák) při zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci v souladu s právními ustanoveními při praktickém vyučování u zaměstnavatelů, zjednodušení předpisů pro vyplácení odměn odborníkům z praxe – externím učitelům. Materiál je v současnosti projednáván s příslušnými resortními ministerstvy a zástupci sociálních partnerů, poté bude předložen k vládnímu projednání. Jeho následná realizace může významně přispět k rozvoji sociálního partnerství v ČR.¹⁶

1.3. EVROPSKÁ SÍŤ PRO ZAJIŠŤOVÁNÍ KVALITY V ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVĚ

Evropská síť pro zajišťování kvality v OVP (dále jen Síť) byla ustanovena Evropskou komisí v říjnu 2005 k podpoře spolupráce v zajišťování kvality se zvláštním zaměřením na výměnu modelů, metod a společných kritérií a principů kvality v odborném vzdělávání a přípravě. Síť je platformou pro výměnu zkušeností, diskusí a dosažení konsensu při konkrétních návrzích na evropské úrovni zaměřených na podporu konzistence strategií a praktických iniciativ v jednotlivých zemích i napříč jednotlivými zeměmi při zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy.

15) Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR (vládní usnesení č. 535), MŠMT, Praha květen 2007

16) www.msmt.cz

ENQA-VET se skládá ze zástupců 23 členských států (včetně ČR) - v průměru 2 zástupci z 1 země, kandidátských zemí a zemí ESVO-EHP a sociálních partnerů na evropské úrovni (Svaz průmyslových a zaměstnavatelských konfederací Evropy – UNICE, Evropská unie řemesel a malých a středních podniků – UEAPME, Evropská konfederace odborových svazů - CES/ETUC). Odbornou pomoc poskytuje Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání CEDEFOP a Evropská nadace odborného vzdělávání - ETF. Jednání ENQA-VET se spoluúčastní zástupce Evropské komise. Členství v ENQA VET je otevřené pro všechny země Evropské unie a kandidátských zemí. Chorvatsko, bývalá jugoslávská republika Makedonie a Turecko se účastní v ENQA-VET coby pozorovatelé.

Nejvyšším orgánem ENQA-VET je Valná hromada. Na svých zasedáních schvaluje a projednává program aktivit sítě, principy fungování sítě a volí své předsednictvo, které reprezentuje síť navenek. Předsednictvo sítě řeší aktuální dění ENQA-VET.

Posláním ENQA-VET je rozvoj, rozšiřování a propagace nejlepší Evropské praxe a řízení v oblasti zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy jak na systémové úrovni, tak na úrovni poskytovatelů OVP prostřednictvím:

- Vytváření sdíleného porozumění zajišťování kvality a rozvoje mezi členskými státy, sociálními partnery, regulačními/národními orgány a poskytovateli.
- Zvýšení vhodné a kompletní činnosti orientované na spolupráci mezi relevantními zainteresovanými stranami na různých úrovních.
- Ustanovení společné platformy, společných pokynů a kritérií pro zajišťování kvality, kdy bude solidně vybudováno vzájemné porozumění.
- Zahrnutí relevantních zainteresovaných stran při vývoji a propagaci společných nástrojů a indikátorů.
- Spolupráce s orgány zabývajícími se všeobecným a vysokoškolským vzděláváním k dalšímu rozvoji a podpoře všeho vzdělávání a systémů přípravy napříč Evropou.



Sítě identifikovala pro období 2008-2009 následujících 5 klíčových cílů:

- Cíl 1 Vytvořit vhodnou evropskou spolupráci a výměnu příkladů dobré praxe mezi členskými státy; mezi OVP a vysokoškolským vzděláváním; a mezi OVP organizacemi/agenturami a ostatními klíčovými zainteresovanými stranami.
- Cíl 2 Podpořit uvedení a implementaci Evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality.
- Cíl 3 Přispět k Evropské politice rozvíjením a přezkoumáním pokud jde o zajišťování kvality.
- Cíl 4 Propagovat efektivní využití komunikace ke zvýšení informovanosti a porozumění Zajišťování kvality, Síťě a jejich aktivit.
- Cíl 5 Uspokojovat očekávání členských států a účastnických zemí, komise, partnerských organizací a agentur a dalších zainteresovaných stran.

V rámci činnosti ENQA-VET jsou vytvářeny tématické skupiny (Peer Review, Učinění OVP atraktivnějším, Indikátory, Pokyny na podporu kvality systémů OVP), konají návštěvy (peer-learning) zaměřené na výměnu zkušeností a organizují konference. ENQA-VET iniciuje výzvy pro projekty z programu Leonardo da Vinci a iniciuje tvorbu studií o zajišťování kvality v jednotlivých zemích. Komunikace probíhá na pracovních setkáních, pomocí e-mailu a virtuální komunity „Quality assurance in VET“ provozované CEDEFOP¹⁷

1.4. NÁRODNÍ SÍŤ PRO PODPORU ZAJIŠŤOVÁNÍ KVALITY ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Národní síť pro podporu zajišťování kvality odborného vzdělávání (dále národní síť) byla založena MŠMT v roce 2007 s vědomím důležitosti zajišťování kvality v odborném vzdělávání a rovněž jako reakce na existenci mezinárodní sítě podobného charakteru (viz ENQA-VET). Národní síť též představuje referenční místo pro zajišťování kvality (national quality assurance refe-

rence point), který rozšiřuje činnost Evropské sítě pro zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě na národní úrovni. Umožní tak co nejefektivnější obousměrný přenos informací (z evropské na národní úroveň a naopak), napomůže vzájemné spolupráci, podpoří společné projekty a aktivity, umožní kvalifikovanou diskusi a usnadní tak vývoj a v případě potřeby i koordinaci v zajišťování kvality napříč evropským prostorem odborného vzdělávání.

Základní cíle činnosti národní sítě:

- rozvoj a inovace zajišťování kvality odborného vzdělávání na národní úrovni,
- výměna zkušeností týkajících se přístupů pro zajišťování kvality odborného vzdělávání, kdy se uplatní rozdílnost pohledu jednotlivých účastníků,
- rozvoj partnerství na národní a mezinárodní úrovni,
- výměna informací a zkušeností mezi národní a Evropskou sítí (ENQA-VET).

Národní síť svou činností plní následující funkce:

- distribuce informací, tzn. předávání a sdílení znalostí potřebných především pro rozvoj a zajišťování kvality odborného vzdělávání,
- diskusní fórum, tzn. podněcování, monitorování a analýza diskusí o klíčových otázkách vztahujících se ke kvalitě odborného vzdělávání,
- šíření inovací a příkladů dobré praxe tzn. identifikace, monitorování, analýza, popularizace a rozšiřování inovačních přístupů a činností, včetně vyhledávání, popisování a propagace příkladů dobré praxe,
- poradní, případně doporučující pro instituce školské správy,
- koordinační, tzn. síť tvoří mezičlánek mezi národní a nadnárodní úrovní.

Uživateli národní sítě (cílové skupiny) se mohou stát subjekty z veřejného i soukromého sektoru, především se jedná o:

- představitele a experty školské správy, jež ovlivňují kvalitu odborného vzdělávání na národní úrovni,

17) <http://communities.trainingvillage.gr/quality>

- zástupce odborných škol,
- sociální partnery,
- pracovníky s rozhodujícími pravomocemi,
- pracovníky vědeckovýzkumných institucí,
- pracovníky vzdělávacích institucí.

Metody a formy práce vycházejí z vymezení cílů a funkcí národní sítě:

- zástupci institucí předkládají podněty a navrhují aktivity pro činnost sítě;
- síť se přednostně zabývá dohodnutými tématy a v případě potřeby bude řešit ad hoc úkoly,
- zástupci institucí se schází na pracovní jednání cca 2x ročně a vždy v případech potřeby,
- síť využívá informační servis a podporu MŠMT a NÚOV v rámci projektu oborových skupin,
- k informování uživatelů národní sítě jsou vytvořeny a spravovány webové stránky sítě.

Národní síť se skládá z 11 zástupců institucí významně ovlivňujících kvalitu odborného vzdělávání. V současnosti to jsou:

- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,
- Česká školní inspekce,
- Přímo řízené organizace MŠMT (Národní ústav odborného vzdělávání, Národní institut pro další vzdělávání),
- Sociální partneři (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Českomoravská konfederace odborových svazů, Hospodářská komora České republiky),
- Unie školských asociací ČR – CZESHA,
- Významná česká firma (Škoda Auto a.s.).

Národní síť je platforma otevřená zástupcům institucí, které významně ovlivňují v ČR kvalitu odborného vzdělávání. ■



specifika rozvoje partnerství a kvality

2.



2.1. NIZOZEMSKO

2.1.1. SCHÉMA VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU

Povinná školní docházka je 12 let (8 let na základní škole a 4 roky na střední škole) zpravidla ve věku od 4 do 16 let. Přibližně 70% škol je soukromých a zbytek veřejných, tedy státních. Základní škola – první stupeň je ukončena nepovinnou závěrečnou zkouškou (účastní se jí více než 84 % škol).

Střední škola představuje druhý stupeň povinné školní docházky.

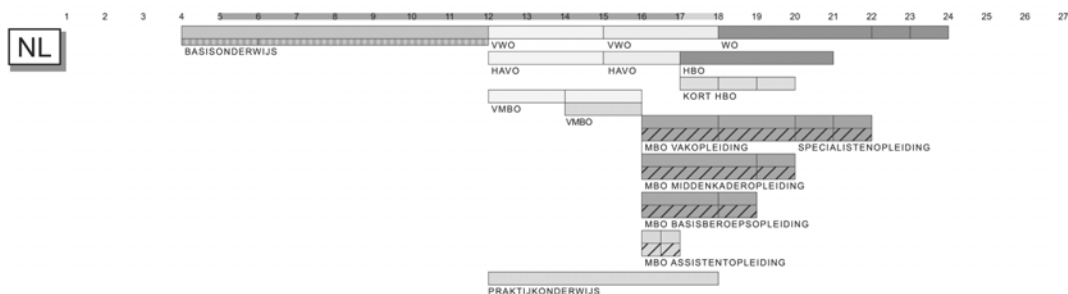
V první fázi vzdělávání všichni žáci navštěvují všeobecně zaměřené školy BAVO, kde výuka trvá podle typu školy dva až tři roky. Po absolvování tohoto typu školy žáci obvykle navštěvují některý ze tří typů středních škol.

V Nizozemsku jsou 3 typy středních škol: (HAVO, VWO VMBO)

- Nižší střední školy všeobecně vzdělávací (HAVO) 2leté - připravují pro technické obory na vysokých školách
- Vyšší střední školy (VWO) 3leté - připravují ke studiu na univerzitách – jsou rozdělené na gymnázia, athenea a lycea.
- Střední odborné školy (VMBO) jsou dvouleté a zajišťují odborné vzdělávání.

Všechny střední školy jsou zakončené závěrečnou zkouškou. Zkouška má dvě části: školní a státní, která je stejná pro všechny typy středních škol. Obě části závěrečné zkoušky mají stejný vliv na výslednou známku

Organisatie van het onderwijssysteem in Nederland, 2006/07



■ Pre-primair – ISCED 0 (waarvoor het Ministerie Onderwijs en Vorming niet verantwoordelijk is)	■ Pre-primair – ISCED 0 (waarvoor het Ministerie Onderwijs en Vorming verantwoordelijk is)
■ Primair Onderwijs – ISCED 1	■ Enkelvoudige structuur – ISCED 1 + ISCED 2 (geen institutioneel onderscheid tussen ISCED 1 en 2)
□ Algemeen Lager Secundair – ISCED 2 (inclusief Beroepsvoorbereidend)	□ Lager Beroepssecundair – ISCED 2
□ Algemeen Hoger Secundair – ISCED 3	■ Hoger Beroepssecundair – ISCED 3
■ Post-secundair niet-tertiair – ISCED 4	
■ Tertiair onderwijs – ISCED 5A	□ Tertiair onderwijs – ISCED 5B
Toewijzing aan de ISCED niveau's: ■ ISCED 0 ■ ISCED 1 ■ ISCED 2	
■ Voltijds leerplichtonderwijs	■ Deeltijds leerplichtonderwijs
▨ Deeltijds of alternerend leren en werken	□ Bijkomend jaar
-/n/- Verplichte werkervaring + de duur ervan	⊞ Studie in het buitenland

Bron: Eurydice

2.1.2. OBECNÉ INFORMACE O SOCIÁLNÍM PARTNERSTVÍ

Nizozemské střední odborné vzdělávání a příprava má zkratku MBO. Zhruba 40 % pracujících má ukončeno odborné vzdělání minimálně na středoškolské úrovni. V současnosti (2007) je v sektoru MBO na 625 tisíc studentů, z toho 425 tisíc na úrovni středního odborného vzdělávání. Vláda investuje 2,6 miliardy eur ročně do MBO sektoru, což reprezentuje přibližně 12 % ročního rozpočtu holandského školství.

MBO se skládá ze 71 vzdělávacích institucí zahrnujících regionální vzdělávací centra, zemědělská vzdělávací centra a odborné školy. Regionální vzdělávací centra (ROCs v holandštině) nabízejí střední odborné vzdělání v oboru technologií, ekonomických oborech, v personálních a sociálních službách, ve zdravotní péči a ve vzdělávání dospělých. Zemědělská vzdělávací centra (AOCs v holandštině) nabízejí předstupeň středního odborného vzdělání v oblasti zemědělství a technologii potravin. Každá odborná škola nabízí vzdělávací programy pouze pro jedno odvětví průmyslu.

Od roku 1996 má Nizozemsko národní kvalifikační strukturu středoškolského odborného vzdělávání a přípravy. Cílem této struktury je zlepšení harmonizace požadavků trhu práce s výstupy vzdělávacího systému. Kvalifikační struktura určuje, čeho má být dosaženo ve vzdělávání a školy stanovují způsob dosažení těchto cílů.

Národní orgány odborné přípravy pokrývají všechny sektory a jsou odpovědné za tvorbu kvalifikačního systému podle požadavků podniků v jednotlivých sektorech. Konzultují tvorbu popisů povolání a profesních profilů se sociálními partnery v sektoru a stanovují vzdělávací cíle. Praktická příprava učňů je významnou součástí systému odborného vzdělávání a přípravy. Národní orgány mají odpovědnost za zabezpečení dostatečných míst pro přípravu učňů a garantují hodnotné vzdělávání v podnicích, které tato místa nabízejí.

Příkladem takového národního orgánu je Kenniscentrum Handel (KC Handel). Jako Národní orgán je KC Handel zodpovědný za vyvíjení schvalování kvalifikační struktury v sektoru obchodu. Tato struktura je v souladu s dohodou mezi sociálními partnery a vzdělávacími institucemi a zahrnuje jak maloobchodní, tak velkoobchodní a mezinárodní oblast.

Kvalifikace jsou charakterizované jako vysoká úroveň praktické přípravy. Praktická zkouška může být vykonána jen u společnosti, která je akreditována společností KC Handel. Důležitým kritériem pro akreditaci je požadavek, že žák učí praktickým dovednostem kvalifikovaný instruktor. Odborné vzdělávání v Holandsku nabízí mladým lidem v dalším vzdělávání od 18 let několik programů, na podporu rozvoje jejich dovedností a zvýšení jejich zaměstnatelnosti. Žáci si mohou vybrat ze dvou možností. První z nich je systém založený na vzdělávání ve škole, jde o denní formu studia (BOL), druhou z možností je kombinace odborné přípravy na pracovišti a jednoho dne v týdnu ve škole (BBL).

Délka kurzů je různá od 6 měsíců do 4 let, záleží na úrovni kurzu. Odborné vzdělávání v Holandsku má 4 vzdělávací úrovně.

- Úroveň 1 – asistovaná odborná příprava
- Úroveň 2 – základní odborná příprava vedoucí ke kvalifikaci začínajícího řemeslníka
- Úroveň 3 – odborné vzdělávání vedoucí k nezávislosti řemeslníka
- Úroveň 4 – střední management a příprava specialistů

Všichni žáci v obou nabízených systémech i na každé úrovni přípravy musejí během kurzu získat praktické zkušenosti přímo v provozu firmy příslušného oboru, aby získali diplom. Instituce často nabízejí doplňující nebo obnovující kurzy, kurzy pro zaměstnance a programy pro nezaměstnané. Jmenované typy vzdělávání patří do oblasti celoživotního vzdělávání.

Dalším významným orgánem v oblasti odborného vzdělávání a přípravy je MBO Raad v Utrechtu. MBO Raad je asociace státem financovaných škol odborného vzdělávání (MBO). MBO Raad je zároveň poradním orgánem ministerstva školství, pro odborné vzdělávání a přípravu a pro vzdělávání dospělých (BVE).

V zastoupení svých členů MBO Raad propaguje kolektivní zájmy sektoru, podporuje společné aktivity institucí a jedná se zaměstnavateli. MBO Raad vyjednává pracovní podmínky sektoru s odbory a podepisuje kolektivní smlouvy. Hraje významnou roli při přestavbě odborného školství na vzdělávání orientované na získávání kompetencí.

Pro rozvoj odborného vzdělávání znevýhodněných osob na trhu práce vláda připravila systém osobních rozpočtů – LGF. Tímto systémem se má podpořit rozvoj individuálního odborného vzdělávání. Systém byl ověřován od 1. ledna 2006 a byl zaveden od 1.8. 2008.

2.1.3. SPOLUPRÁCE ŠKOL SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY

Vliv sociálních partnerů na plánování kurikula odborného vzdělání

Sociální partneři v rámci soustavy MBO se podíleli především na vytvoření soustavy kvalifikací. Tato soustava popisuje všechna povolání, pro která sektor nabízí odborné vzdělávání včetně kurzů pro získání potřebných kompetencí. Soustava kvalifikací je hlavní oporou odborné přípravy v Holandsku, je vytvořena a udržována společnými silami odborných škol, zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců.

Soustava kvalifikací prochází přestavbou se zacílením na požadované kompetence, aby budoucí flexibilní zaměstnanci splňovali potřeby moderní společnosti. V Nizozemsku je příliš mnoho různých kvalifikací. Byly velmi detailní, vznikaly na základě požadavků pracovišť. Výsledkem bylo, že se často odborné vzdělávání a příprava zpozdily za vývojem v praxi. Vláda proto představí novou strukturu kvalifikací, která lépe popíše pracovní procesy obecně a stanoví, co je charakteristické pro povolání, jaké kompetence jsou potřeba pro úspěšnou realizaci pracovních procesů. Pro zavedení soustavy kvalifikací byly stanoveny indikátory výkonu, které dokazují, že kompetence byly úspěšně získány. Nový systém obsahuje standardizovaný seznam 25 kompetencí, které určují především jak pracovat s lidmi, prezentovat se a aplikovat competences, které naznačují aktivní chování. Každá kvalifikace je popsána jednoznačnými deskriptory, které umožňují snadněji porovnat povolání, kvalifikace i vzdělávání podle nich.

Nové kvalifikace byly vyvinuty národními orgány pro kvalifikace (viz výše) a jsou postupně schvalována ministerstvem školství, kultury a vědy. Školy mohou postupně vytvářet vzdělávací programy podle těchto schválených kvalifikací. Řídící výbor pro kvalifikace jmenovaný ministrem školství reprezentuje jak vzdělávací instituce, tak i sociální partnery řídí prakticky průběh reformy.

Sponzorování ve školách včetně materiálního a technického zabezpečení výuky

Tím, že MBO Raad vytváří kontrakty se zaměstnavatelskými organizacemi, tak je možno zajistit konkrétní podporu firem těmto vzdělávacím institucím. Firmy podporují MBO instituce např. bezplatným převodem výpočetní techniky a dodáním pomůcek a materiálu pro dílny.

Spolupráce sociálních partnerů v systému zajišťování kvality škol

Počátek je možno stanovit na rok 2005, kdy ministr pro školství, kulturu a vědu odsouhlasil společný projekt nizozemsko-vlámské akreditační organizace (NVAO) a školní inspekce. Byla vypracována v roce 2007 hodnotící studii, která konstatovala, že zajišťování kvality odborného vzdělávání se teprve rozjíždí.

Systém řízení kvality ve školách má následující strukturu:

- Koncept odborného vzdělávání
- Vzdělávací programy
- Řízení lidských zdrojů
- Interní řízení jakosti
- Hodnocení výsledků vzdělávání

Případové studie i hodnocení odborné přípravy ukázaly, že vzdělávání učitelů a inovativní přístup ke vzdělávání (např. např. koučování, zapojení odborníků z praxe, vytváření žákovských projektových týmů vedených odborníkem z praxe přinášejí výsledky a zvyšují kvalitu odborného vzdělávání. Ve školách se postupně rozvíjejí systémy vnitřní kontroly kvality, vzdělávání učitelů v systémech kvality OV. Ve školách je kladen vysoký důraz na vybudování a udržení vzájemného vztahu učitele a žáků.

Připomínky a náměty žáků posouzené učitelem přispívají k rozvoji vzdělávacího programu. Obsah vzdělávacích programů se vyvíjí podle možností ve škole a podle potřeb místních zaměstnavatelů. Velmi důležitá je interakce mezi jednotlivými aktéry OV. Na základě intenzivní spolupráce a reflexe mohou být části vzdělávacího programu přesunuty nebo upraveny, často je třeba upravit vzdělávací program individuálně zejména jestliže se zvyšuje počet individuálně vzdělávaných žáků.

Vytvoření flexibilních vzdělávacích programů na individuální úrovni je velmi náročné pro učitele jak z hlediska objemu jeho práce i z hlediska času. Pro přípravu těchto vzdělávacích programů se rozvinulo vzdělávání učitelů.

Aktivita sociálních partnerů

MBO udržuje v rámci sektoru vzdělávání nejužší kontakt s trhem práce. Vzdělávací instituce sdružené v MBO Raad mají rozvinutou spolupráci s firmami a organizacemi, kde studenti pracují nebo vykonávají odbornou přípravu. Zástupci rezortu obchodu a průmyslu v regionech projednávají se vzdělávacími institucemi kvalitu a obsah kurzů připravovaných pro nabídku veřejnosti. V řadě zázkových projektů vystupuje jako zadavatel konkrétné odborník z praxe, který působí jako hodnotitel těchto projektů, nebo žákům přímo takový projekt či návrh designu firma přímo zadá.

Dalším typem spolupráce škol a zaměstnavatelů je systém realizace duálních vzdělávacích kurzů. Tyto kurzy jsou organizovány pro pracující, kteří chtějí změnit povolání a pro nezaměstnané, kteří hledají zaměstnání. Duální studium organizují v Nizozemsku vzdělávací instituce a podniky na základě smlouvy zajišťují odbornou praxi.

Rozvoj lidských zdrojů – vzájemná spolupráce v oblasti vzdělávání mezi školami a zaměstnavateli

Rozvoji lidských zdrojů ve školství je v Nizozemsku věnována velká pozornost. Od roku 2005 se do vzdělávání učitelů a dalšího rozvoje lidských zdrojů věnovaly nemalé finanční prostředky. Důležitá je především stabilizace lidských zdrojů. Velmi důležité je i zapojení odborníků z praxe do výuky a úzká spolupráce se zaměstnavateli při zajištění odborné praxe.

Na odborných školách byli zřízeni koordinátoři odborné praxe, kteří projednávají její přípravu a realizaci.

Ukazuje se, že je třeba zcela jasné dohody mezi žákem zaměstnavatelem a školou, jak bude vypadat realizace odborné praxe.

Důležitá je i kvalita vzdělávání učitelů, která zpětně ovlivňuje i kvalitu vzdělávání ve škole.

Vzdělávání učitelů probíhá v Nizozemsku několika způsoby: v denním studiu, v postgraduálním studiu, duálním způsobem a pomocí školních rad firem, které je zřídily. Pedagogické vzdělání lze získat na instituci vyššího profesního vzdělávání (HBO) a některých univerzitách:

studium učitelství pro základní školy ZŠ nebo SŠ, učitelé pro SŠ - dva stupně kvalifikace

- Stupeň 1 - opravňuje vyučovat na všech typech a ve všech ročnících středních škol.
- Stupeň 2 - opravňuje učit v prvních třech ročnících na HAVO a VWO a ve všech ročnících VMBO.

Instituce vyššího profesního vzdělávání (HBO) ve formě VŠ studia nabízí oba stupně kvalifikace, ale student se specializuje pouze na jeden předmět. Kurzy vedené univerzitami - učitelé kurzy (ULO) jsou pouze postgraduální a vedou ke stupni kvalifikace 1 (lze je studovat i během studia na univerzitě), jedná se o specializaci pouze na jeden předmět vyučovaný na střední škole. ULO kurzy poskytuje 9 univerzit v celém Nizozemsku.

Povinná součást studia HBO i ULO je pedagogická praxe, stanovená v rozsahu 250 hodin, kterou vykonává obvykle student posledního ročníku ULO, který učí na částečný úvazek v nějaké škole. Začínající učitelé mají nižší počet vyučovaných hodin a mají nad sebou dohled staršího zkušeného pedagoga.

2.1.4. PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE

MBO škola v Amsterdamu, Houten Meuberlingscollege spolupracuje s řadou firem sdružených ve společenství cechu truhlářů a zpracovatelů dřeva. Škola je zaměřena na zpracování dřeva na všechny typy výzdoby interiéru. Školní docházka je rozdělena přibližně půl

na půl pro odbornou řemeslnou praxi a teoretické práce ve třídě. Kromě stavebních projektů a zpracování dřeva a vypracovávání úkolů, studenti také získávají znalosti v oblasti dějin umění, technologie, údržby energetických zařízení, strojní bezpečnosti, a všech druhů práce se dřevem (druhy dřeva, laminátů, truhlářství atd.). Vedle praktických dovedností se žáci vyučují i dynamice, stabilitě, stavební historie a počítačovým metodám navrhování a počítačovému (CNC) obrábění.

V prvních dvou letech jsou žáci málo samostatní. Jsou plně pod dohledem zaměstnanců firem – svých mistrů, kteří jim připraví plán práce a oznámí, jak to mají dělat. V současné době v řadě případů žáci nemají dobré znalosti čtení a psaní a tak jim musí být vypracovány individuální programy pracujícími s konkrétními jednotlivci a šitými na míru pro každého. Po dvou letech se absolventi v podstatě stanou kvalifikovanými dělníky a naučí se základním aspektům zpracování dřeva a jak používat různé nástroje a stroje.

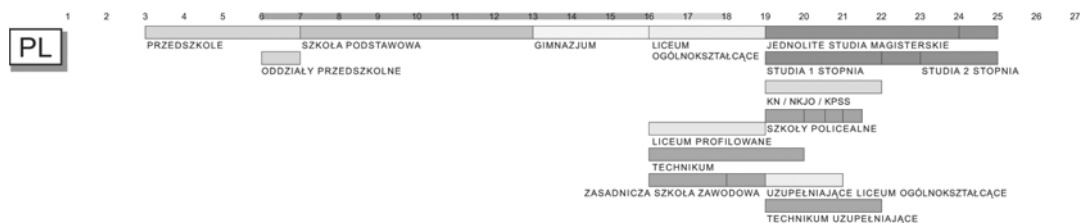
Ve třetím roce je žákům dána větší samostatnost a nezávislost práce. V Hout-en Meuberlingscollege se žáci seznámí se všemi aspekty zpracování dřeva. Sami si vytvoří jednoduchý design projektu, vyberou si vhodné truhlářské nástroje a stroje a dokonce si vyberou i vhodné materiály ke konstrukci. Kromě toho se žáci věnují rozvoji svých komunikačních a prezentačních dovedností. Žáci se zaměří na všechny aspekty korespondence, psaní dopisů a konstrukci zpráv projektu. Reálné konstrukční dovednosti a komplexní plánování práce dovedností potřebných pro svou práci jsou připravováni na správu vlastní společnosti. Z tohoto důvodu začne převažovat teorie a žáci probírají i základy ekonomie a plánování rozvoje společnosti.

Spolupráce se sociálními partnery je velmi úzká, a to jak v prvních dvou letech, kde žáci pracují pod dohledem mistrů – zkušených pracovníků firem, tak i v dalších dvou letech, kdy ve třetím ročníku připravují samostatné návrhy výrobkům, které pak ve firmách vyrábějí, tak i ve čtvrtém roce, kdy musí obhajovat své projekty řízení firmy před zkušenými pracovníky společenství.

2.2. POLSKO

2.2.1. SCHÉMA VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU

Organizacja systemu edukacji w Polsce, 2006/07



	Wychowanie przedszkolne – ISCED 0 (nie podlega Ministerstwu Edukacji)		Wychowanie przedszkolne – ISCED 0 (podlega Ministerstwu Edukacji)
	Poziom szkoły podstawowej – ISCED 1		
	Poziom szkoły podstawowej + poziom szkoły średniej I stopnia – ISCED 1 + ISCED 2 (jedna instytucja dla ISCED 1 i ISCED 2)		
	Szkoła średnia I stopnia – ISCED 2 (włączając elementy przygotowania do zawodu)		Zawodowa szkoła średnia I stopnia – ISCED 2
	Ogólnokształcąca szkoła średnia II stopnia – ISCED 3		Zawodowa szkoła średnia II stopnia – ISCED 3
	Szkoła policealna – ISCED 4		
	Szkolnictwo wyższe – ISCED 5A		Szkolnictwo wyższe – ISCED 5B
Według klasyfikacji ISCED: ISCED 0 ISCED 1 ISCED 2			
	Obowiązek nauki w pełnym wymiarze		Obowiązek nauki w niepełnym wymiarze
	Nauka w niepełnym wymiarze lub połączenie nauki i praktyk zawodowych		Dodatkowy rok
	-/n/- Obowiązkowy staż zawodowy oraz czas jego trwania		Studia za granicą

Školy poskytující počáteční a další odborné vzdělávání

- liceum profilowane - 3leté profilující (specializační) lyceum; všeobecné i základní (široce profilující) odborné vzdělávání, není formální potvrzení odborné kvalifikace; obsah základního odborného vzdělávání: cca 14 % času výuky; není ustanovena praktická příprava.
- technikum - 4letá střední odborná škola, vzdělávání na úrovních typu ISCED

3C a ISCED A; titul „technician“ nebo jiný dle Klasifikace MoE; obsah odborného vzdělávání: cca 38 % času výuky.

- zasadnicza szkola zawodowa - 2-3letá odborná škola; vzdělání úrovně typu ISCED 3C; titul „kvalifikovaný pracovník“; obsah odborného vzdělávání: cca 55 % času výuky.
- technikum uzupełniające - navazující odborná škola; vzdělávání na úrovních typu ISCED 3 A a ISCED 3C.
- szkola policealna - 2,5leté navazující „post-lyceum“, vzdělávání na úrovni typu ISCED 4; obsah odborného vzdělávání: cca 95 % času výuky.

Struktura vzdělávacího systému v Polsku se vyvíjí. Od roku 2002 je právně zakotvena povinnost vzdělávat se pro všechny osoby, které ve věku 16 až 18 let vstoupily do zaměstnání, v omezeném čase (kombinace studia a zaměstnání). Nové typy tzv. post-gymnázií a odborných škol byly ustanoveny v roce 2002.

2.2.2. OBECNÉ INFORMACE O SOCIÁLNÍM PARTNERSTVÍ

Systém odborného vzdělávání v Polsku prochází reformou. V roce 1999 byla odpovědnost za správu škol a vzdělávacích institucí přenesena na menší územní celky-okresy (powiaty), na úrovni vojvodství působí kuratoři. Do působnosti regionálních úřadů spadají rovněž služby zaměřené na zaměstnanost (úřady práce), které zajišťují aktuální informace o situaci na trhu práce.

Kurikulum odborného vzdělávání se utváří v rámci oficiální Klasifikace povolání a oborů vzdělání (dále Klasifikace MoE), aktuálně čítající 202 povolání. Klasifikace je definována Ministerstvem národního vzdělávání a sportu Polské republiky (nařízením ministra školství) v souladu s právními doporučeními od relevantních resortních ministerstev, které rozhodují o obsahu odborné složky vzdělávání. Pro každé povolání jsou stanoveny v Klasifikaci MoE koncepty základního kurikula a učitelské programy. V současnosti obsahuje oficiální soupis kurikula odborného vzdělávání 340 kurikulů, z nichž je 119 modulově uspořádaných. Do procesu jejich přípravy se zapojují relevantní resortní ministerstva a sociální partneři. Školy přizpůsobují své vzdělávací programy požadavkům stanoveným v MoE pro oficiální schválení.

Zhlediska možností dalšího vzdělávání, je systém otevřený. Absolventům počátečního odborného vzdělání typu ISCED 3C jsou k dispozici výše uvedené školy (tj. 2leté doplňující lyceum a 3letá doplňující odborná škola) umožňující složit maturitu a ucházet se o přijetí do škol poskytujících vyšší stupeň vzdělání.

Pokud jde o úroveň rozvoje spolupráce mezi vzdělávacím systémem a sociálními partnery – zejména zaměstnavateli, je v Polsku (obdobně jako v převážné většině bývalých tzv. postkomunistických zemích) situace poměrně složitá. Podle legislativy mají od 90. let zaměstnavatelské organizace a svazy oficiálně zaručeny možnosti ovlivňovat rozhodujícím způsobem oblast vzdělávací politiky – především odborného a celoživotního vzdělávání.

Otázkami vzdělávání se až do konce 90. let sociální partneři významněji zabývali především v rámci řešení prevence nezaměstnanosti. V souladu s legislativou se stali členy poradních týmů rad pro zaměstnanost na různých úrovních managementu. Formální požadavek na jejich zainteresovanost při řešení otázek vzdělávání je tedy v Polsku dlouhodobě stanoven, avšak v běžné praxi byly aktivity sociálních partnerů pokud jde o otázky vzdělávání dlouhodobě poměrně nevýrazné a nebyly systematizovány, viz zpráva „Role sociálních partnerů v odborném vzdělávání a přípravě v Polsku“ (The Role of Social Partners in Vocational Education and Training in Poland“ Kazimierz W. Frieske, Jacek Męcina, Dariusz Zalewski, Warsaw, 2000).

V uvedených zprávě byla vyslovena kritika stavu vzdělávací politiky státu, především faktu, že ačkoliv mají nejdůležitější sdružení zástupců vedoucích firem i organizace zaměstnavatelů vliv na politické procesy, jsou jejich aktivity více zaměřeny na volební kampaně, než na realizaci programů vyplývajících ze zájmů a potřeb voličů. Dále bylo konstatováno, že politika zaměřená na rozvoj systematického odborného vzdělávání sama o sobě v Polsku nemá vysoký statut ve struktuře priorit lídrů firem a zaměstnavatelských organizací. Autoři zprávy uvedli, že systém odborného vzdělávání by měl být formován jako výsledek aktivit trhu vzdělávacích center kontrolovaný státní administrativou, jejíž těžiš-

tě pozornosti je zaměřeno na kvalitu nabízených vzdělávacích služeb. To znamená, že je nezbytné zavést vhodný regionální a lokální mechanismus inspekce. Docházejí však k závěru, že tento mechanismus není zaveden, a že kontrola kvality v oblasti odborného vzdělávání a především vzdělávání dospělých bude i nadále obtížná, jestliže rozhodování v této oblasti zůstává v rukou místních lídrů – nejčastěji představitelů lokálních správních úřadů, různých místních svazů a vedení firem.

Od roku 2000 je v Polsku legislativně stvrzena nepostradatelnost role zaměstnavatelských organizací a odborových svazů (a také vědeckých institucí a nestátních institucí) při formování politiky rozvoje regionálního vzdělávání.

Regionální a krajské rady pro otázky zaměstnanosti předkládají návrhy týkající se směrnic a předpisů pro odborné vzdělávání a kritérií pro jeho refundace účtované Fondem práce. Hlavní rada pro zaměstnanost (Naczelna Rada Zatrudnienia) mimo jiné také předkládá návrhy týkající se pracovního plánu a zpráv o činnosti Fondu práce a také refinancování vzdělávacích projektů zaměřených proti rizikům a jevům nezaměstnanosti.

Zaměstnavatelské organizace a svazy se tedy zapojovaly do utváření politiky v oblasti odborného vzdělávání a především vzdělávání dospělých, avšak z dostupných informačních zdrojů je patrné, že zejména prvních letech decentralizace systému odborného vzdělávání nikoliv v potřebné míře. Nedostatek docenění role systematického odborného vzdělávání se zpočátku průběhu reformy projevoval zejména ve slabém zastoupení projektů obsahujících prvek odborného vzdělávání v programech rozvoje regionálního vzdělávání a v nesystémovém přístupu. Konference Hlavní rady pro zaměstnanost, které se uskutečnily v roce 2000 a 2001 nebyly věnovány záležitostem celoživotního vzdělávání. Během konferencí se soci-

álními partnery organizovaných Ministerstvem práce a sociální politiky (MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), zaměřených na problematiku vzdělávání dospělých a celoživotního učení nebyly předloženy systémové návrhy a převládaly diskuse vyjadřující buď nepřiměřené požadavky na jedné i druhé straně, nebo formulující nereálná přání, která následně setrvala v rovině deklarací. Pokusy o uplatňování širšího vlivu zaměstnavatelských organizací a odborových svazů do řešení problému systematického vzdělávání lidí nepřinášely očekávané výsledky.

Od roku 2002 lze v Polsku zaznamenat různé aktivity (např. legislativní stanovení povinnosti vzdělávat se do věku 18 let, uzavření Dohody o spolupráci v podporování odborného a dalšího vzdělávání a praktické přípravě mezi Ministerstvem národního vzdělávání a Federací polských zaměstnavatelů, legislativní zakotvení procesů tvorby kurikula odborného vzdělávání, apod.) významně směřující k žádoucímu rozvoji kooperace mezi zaměstnavateli a školami, jejíž formy jsou popsány v následující kapitole.

2.2.3. SPOLUPRÁCE ŠKOL SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY

Střední vzdělání v Polsku se řídí školským zákonem ze 7. září 1991, ve znění pozdějších předpisů; zákonem z 8. ledna 1999 O implementaci reformy systému vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů; Učitelskou chartou z 26. ledna 1982, ve znění pozdějších předpisů. Ve školském zákoně (1991) je sice stanoveno, že příprava na povolání by měla být zabezpečována také ve firmách-podnicích, avšak konkrétněji není problematika spolupráce mezi školami a sociálními partnery zakotvena v žádné z uvedených stěžejních norem.

Po roce 2000 lze zaznamenat znik a vývoj různých právních norem, které dílčím způsobem upravují pravidla a podmínky spolupráce škol se sociálními partnery jak na systémové úrovni (např. v oblasti projektování kurikulárních dokumentů odborného vzdělávání, stanovení podmínek pro zajišťování odborné části přípravy apod.). Otázky vývoje počátečního i dalšího odborného vzdělávání bývají rovněž nadále řešeny v rámci různých opatření zaměřených proti rizikům a jevům nezaměstnanosti.

Vliv sociálních partnerů na plánování kurikula odborného vzdělání:

Procesy plánování kurikula jsou přesně vymezeny v dokumentu z 5. února 2004 Ministerstva národního vzdělávání. Zaměstnavatelé jsou přizváni jako spoluautoři kurikulárních dokumentů. Jde např. o podklady pro odborné vzdělávací programy, kurikula odborného vzdělání, hodnotící

standards odborného vzdělání. Rovněž se vyjadřují k certifikátům potvrzujícím dosažení odborných kvalifikací. Participace zaměstnavatelů při tvorbě národních kvalifikačních standardů nejen umožňuje dosahovat potřebné změny při aktualizaci obsahu odborného vzdělávání, ale iniciuje i oficiální zavedení nových profesí do Klasifikace povolání a oborů vzdělání (MoE). V návaznosti na uplatňování modernizačních trendů v obsahu vzdělávání mají zaměstnavatelé zájem o zavádění nových technologií do škol a realizaci nových vzdělávacích kurzů a programů.

Sponzoring ve školách včetně materiálního a technického zabezpečení výuky

V roce 2003 byla v Polsku uzavřena Dohoda o spolupráci v podporování odborného a dalšího vzdělávání a praktické přípravě mezi Ministerstvem národního vzdělávání (Ministerstwo Edukacji i Sportu) a Federací polských zaměstnavatelů (Konfederacja Pracodawców Polskich, Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego, Związek Pracodawców Business Centre Club). Tato dohoda je významným krokem směřujícím k žádoucímu rozvoji kooperace mezi zaměstnavateli a školami.

Pokud jde o oblasti a formy intervence zaměstnavatelů do odborného vzdělávání, jde zejména o:

- vytvoření platformy týkající systému podniků/zaměstnavatelů, kteří splňují zvláštní podmínky dohody, u kterých mladí zaměstnanci a studenti z odborných škol budou moci získávat pracovní zkušenosti a přípravu na povolání,
- prezentaci, propagaci a šíření nových technologických vědomostí a znalostí, technického a technologického pokroku v rámci konferencí, setkání, symposií a různých kurzů a výcviků,
- provádění odborného výcviku ve firmách pro učitele s hlavním cílem předat učitelům nejnovější

odborné know-how,

- podporu rozvoje technického zařízení materiálního vybavení odborných škol,
- podporu nejlepších žáků a učitelů formou stipendií, stáží, odměn apod.

Spolupráce sociálních partnerů v systému zajišťování kvality škol

V Polsku se systematicky utváří a zajišťuje kvalita odborného vzdělávání s využitím principů standardizace. Z tohoto hlediska zde existují různé typy standardů na jejichž přípravě a posuzování zaměstnavatelé participují:

- zpracovaná kurikula odborného vzdělávání včetně moderních modulárně uspořádaných kurikulů,
- standardy didaktického zajištění procesu odborného vzdělávání a jejich praktická aplikace,
- standardy úrovně technického a materiálního vybavení procesu odborného vzdělávání,
- standardy odborných zkoušek - poskytování vhodných podmínek pro plnění externích zkoušek potvrzujících dosažení odborných kvalifikací,
- externí hodnocení potvrzující dosažení odborné kvalifikace.

Zaměstnavatelů jsou dále zváni k aktivní účasti na procesu zavádění akreditačního systému pro instituce realizující další vzdělávání, utváření standardů vzdělání učitelů odborného výcviku a k provádění pedagogické supervize.

Spolupráce sociálních partnerů při zajišťování praktické přípravy

Jednou z významných forem spolupráce sociálních partnerů s odbornými školami v Polsku zajišťování povinného vzdělávání tzv. mladých pracovníků. Od 1. září 2002 je každý občan považován za mladého pracovníka, jestliže dosáhl věku nad 16 let, dokončil nižší střední vzdělání (gymnazjum) a přijal práci, která neohrožuje jeho zdraví. Je však povinen

dále se odborně vzdělávat do 18 let. Požadavek povinného vzdělávání pro všechny pracovníky do 18 let (tj. vzdělávání alternující se zaměstnáním - in-service training) je právně zakotven v úpravě polské ústavy (Polish Constitution regulation). Jde o formu tzv. „neceledenního“ vzdělávání (part-time education).

Povinné alternující odborné vzdělávání je realizováno dvěma základními způsoby:

- Spočívá v uzavření kontraktu mezi zaměstnavatelem a mladým pracovníkem. Zaměstnavatel je odpovědný za organizaci praktické přípravy. Praktická část přípravy je organizována buď přímo ve firmě/podniku zaměstnavatele, nebo (jestliže zaměstnavatel nemá pro tuto činnost vytvořeny dostatečné podmínky) v Centru dalšího vzdělávání, Centru praktického výcviku, ve školních prostorách (statek, pozemky, dílny, laboratoře apod.) a u soukromníků. Příprava je realizována na bázi kontraktu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a jednotlivou vzdělávací institucí, soukromou osobou. Uvedená forma alternujícího odborného vzdělání je v Polsku nejpopulárnější.
- Je založeno na kontraktu mezi zaměstnavatelem a ředitelem školy. V takovém případě nese odpovědnost za organizaci přípravy škola. Jde o tzv. školní formu odborného vzdělávání, při níž jsou mladí pracovníci registrovaní ve škole (tj. jsou zaměstnání na část pracovního úvazku a vedeni jako studenti školy). Je považována za alternující odbornou přípravu v případě, kdy praktická příprava probíhá mimo školu v prostorách zaměstnavatelů.

Každý mladý pracovník je placen za svoji práci a musí dodržovat ustanovení Zákoníku práce (Labour Chart regulations) stejně jako svůj individuální kontrakt se zaměstnavatelem. Smlouvy mezi zaměstnavatelem a mladým pracovníkem (učněm) mohou být dojednány na neurčitou nebo určitou dobu (tj. pro čas potřebný na přípravu v určité vzdělávací oblasti).

Počet mladých pracovníků zůstává stabilní již dlouho. Rovnoměrný pokles zájmu o odborné vzdělávání zaznamenaný v Polsku během 90. let se v uvedeném systému alternující přípravy nijak nezvýšil. Většina mladých je zaměstnána v soukromém sektoru (především výkon řemesel). Odborná příprava v daném řemesle podléhá supervizi od řemeslné komory a relevantního řemeslného cechu.

Mezi instituce které organizují alternující odborné vzdělávání se řadí odborné školy, instituce pro mimoškolní vzdělávání a zaměstnavatelé. Instituce pro mimoškolní vzdělávání jsou: centra dalšího vzdělávání, centra praktického výcviku a pracovní skupiny dobrovolníků (OHP - Ochotnicze Hufce Pracy), které pomáhají lidem se speciálními vzdělávacími potřebami získat odbornou kvalifikaci. Centra dalšího vzdělávání a centra praktického výcviku jsou veřejné státní mimoškolní vzdělávací instituce. Velikou společností ovlivňující uvedený systém přípravy je Polská řemeslná asociace (Polish Craft Association).

Vroce 2003 došlo ke schválení Dohody o spolupráci a podpoře dalšího a praktického odborného vzdělávání mezi Ministerstvem národního vzdělávání, Asociací polských řemeslníků (artisanship) a Federací polských zaměstnavatelů. To vytvořilo velmi důležitou základnu pro další rozvoj odborného vzdělávání v jeho alternující formě. Tato dohoda iniciovala proces zakládající systém řemeslnických dílen a podniků v jehož rámci probíhá praktická příprava studentů registrovaných ve školách a jiných vzdělávacích institucích.

Participace sociálních partnerů při evaluaci odborného vzdělávání a zajišťování kvality

Předpisy Ministerstva národního vzdělávání týkající se pedagogické supervize stanoví povinnost zjišťování kvality škol a vzdělávacích institucí podle následujícího schématu:

- Každým pátým rokem zpracovávají superintendanti zprávu o stavu vzdělávání v jejich regionu a překládají ji Ministerstvu vzdělávání. Data pro tuto zprávu superintendantů jsou získávána jako výsledky tzv. externího monitorování kvality škol a vzdělávacích institucí, prováděného (obvykle jednou v průběhu 5ti let) inspektory místního kontrolního orgánu pro vzdělávání (vizytatorzy kuratorium ošwiaty) nebo jinými kompetentními institucemi, podle harmonogramu a v rozsahu propracovaném, superintendantem. Výsledky externího posuzování kvality škol a vzdělávacích institucí v regionech jsou využívány pro tvorbu strategických rozhodnutí v podmínkách změn a modifikací existujícího vzdělávání na systémové úrovni.
- Ředitelé škol a vzdělávacích institucí realizují ročně vnitřní testování interního zjišťování kvality, zejména v oblastech a podoblastech, v nichž se škola musí zdokonalovat. Výsledky interního posuzování kvality ve školách a vzdělávacích institucích jsou využívány pro podporu statutárních aktivit ale i pro zlepšení kvality vzdělávací nabídky a poskytovaných služeb v následujícím školním roce.

Mnohé školy v Polsku mají v obsahové náplni externí posuzování kvality vzdělávání uvnitř Systému řízení kvality ISO norma. Pokud jde o participaci zaměstnavatelů na evaluaci odborného vzdělávání ve smyslu hodnocení výsledků, že od roku 2004 existuje v Polsku nový systém hodnocení odborného vzdělávání.

Novým prvkem je externí hodnocení a klasifikace, potvrzující dosažení odborné kvalifikace. Zkouška potvrzující odbornou kvalifikaci je odborná zkouška pro absolventy základních odborných škol, středních odborných škol a doplňujících odborných škol. Zkouška se provádí mimo školu v hodnotících centrech. Ke zkoušce mohou být přizváni rovněž zaměstnavatelé a také mohou být přizváni Centrální hodnotící komisi ke spolupráci na přípravě obsahu zkoušení (zkušebních otázek). Rovněž mohou být sami zkoušejícími, avšak pouze tehdy, když splní určité podmínky: musí být učiteli odborné přípravy a musí mít pedagogickou přípravu.

Nařízení o externím hodnocení je podrobně stanoveno vyhláškou Ministerstva národního vzdělávání a sportu ze dne 7. září 2004 o Podmínkách a metodách hodnocení, klasifikaci a podpoře studentů a účastníků a užívání testů a zkoušek ve veřejných školách. Metody a závěry průběžného hodnocení se liší a jsou stanoveny autonomně podle potřeb jednotlivých škol. Proto se externí hodnocení provádí na závěr určité etapy vzdělávání podle požadavků na realizaci postupu hodnocení vzdělávání uvedených v základním kurikulu. Porovnávány jsou tedy závěrečné efekty a dosažené výsledky po kompletně dokončené etapě vzdělání.

Podklady pro využívání testů a zkoušení jsou vzdělávací standardy schválené Ministerstvem národního vzdělávání v roce 2003. Ty vznikly jako výsledky rozsáhlých konzultací mezi učiteli a akademickou obcí a vytvořily základy pro stanovení vzdělávacích cílů v základním kurikulu. Zavedení sjednocených a podrobněji formulovaných vzdělávacích standardů mělo přímý vliv na objektivitu a standardizaci externího hodnocení. Koncepce standardů reflektuje moderní pojetí vzdělávání a přikládá zásadní význam hodnocení kompetencí, což zaměstnavatelům umožní reálněji posoudit připravenost absolventa k výkonu určitého povolání.

Spolupráce v oblasti vzdělávání – rozvoj lidských zdrojů

Podkud je praktická část přípravy zabezpečována v provozních prostorách zaměstnavatele, je výuka vedena buď učitelem nebo instruktorem praktického výcviku. V obou případech je požadováno, aby vyučující měl pedagogickou kvalifikaci a speciální odborné znalosti a dovednosti z příslušné profesní oblasti. Zaměstnavatelé tedy v mnohých případech umožňují učitelům i instruktorům seznámit se s provozem firmy/podniku a získávat odborné zázemí nezbytné k provádění speciální lektorské činnosti. Kvalifikační požadavky na učitele jsou stanoveny ve zvláštních předpisech.

Pro povolání instruktora je nezbytný:

- minimálně mistrovský titul dosažený v příslušné odborné oblasti a pedagogická kvalifikace (buď učitelská kvalifikace nebo kompletní pedagogický kurz organizovaný podle standardů vytýčených kurátorem),
- v případě, že instruktor má pedagogickou kvalifikaci, ale nemá mistrovský titul, je zapotřebí mít dokončenou střední odbornou školu, mít profesní titul nebo titul jako kvalifikovaný pracovník v příslušné odborné oblasti zároveň s příslušnými profesními zkušenostmi.
- Instruktor také může mít profesní tituly z vyšší vzdělávací úrovně a prokázat požadované profesní zkušenosti.

Role sociálních partnerů při vzdělávání pro trh práce

Při plánování a realizaci odborného vzdělávání hrají významnou roli rovněž polské oblastní úřady práce. Ty se zaměřují zejména na odborné vzdělávání dospělých nezaměstnaných a osob, kterým hrozí ztráta zaměstnání. Instrukce úřadů práce vycházejí zejména z aktuálních potřeb regionálního trhu práce zjištěných na základě provedených výzkumů a analýz vývoje ekonomiky místního trhu, analýz nabídek pracovních příležitostí pro různé kvalifikace a preferencí nezaměstnaných.

V této oblasti jsou rovněž významně zapojeni zaměstnavatelé: odborná příprava je organizována podle potřeb konkrétního zaměstnavatele v rámci úřadu práce, na základě tzv. tripartitní dohody (tj. pracovního vzdělávacího kontraktu mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a vzdělávací institucí). Uzavírání takových tripartitních kontraktů (trójstronnych umów szkoleniowych - TUS), je legislativně podporováno. Finanční příspěvky zaměstnavatelů na rozvoj dalšího vzdělávání jsou samozřejmě limitovány. Zaměstnavatelé se orientují v první řadě na podporu svých vlastních pracovníků tj. na financování jejich vzdělávání.

Pokud jde obsahovou náplň odborného vzdělávání, dohadují nebo financují úřady práce vzdělávací kurzy především z oblasti obchodu, obsluhy výpočetní techniky, ekonomických profesí, licencí řidičů z povolání, stavebnictví a stavebních úprav, obsluhy strojů a technických zařízení. Kurzy, které jsou organizovány nebo a nabízeny samotnými úřady práce jsou relativně krátké (průměrně 3 měsíce) a zaměřují se na profesní integraci znevýhodněných skupin obyvatel s nižší úrovní formálního vzdělání. Velmi často organizují školy a úřady práce tentýž typ kurzu ve vzájemné spolupráci (tj. s pomocí učitelů školy).

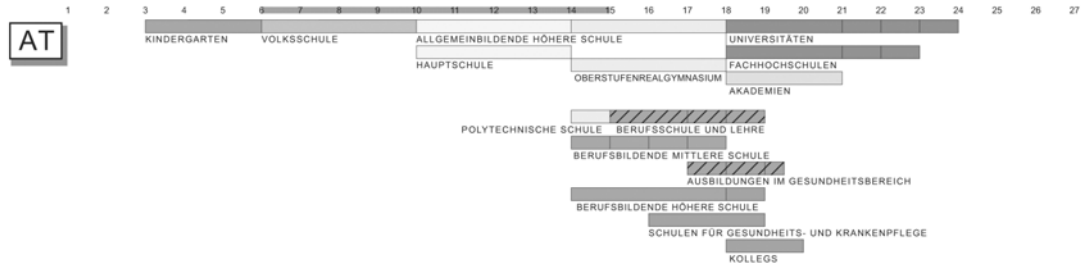
Odborné vzdělávání je také často organizováno a financováno odbořovými svazy, které mají v Polsku významnou tradici (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych).



2.3. RAKOUSKO

2.3.1. SCHÉMA VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU

Organisation des Bildungssystems in Österreich, 2006/07



Schulischer Elementarbereich - ISCED 0 (nicht unter der Zuständigkeit des Bildungsministeriums)	Schulischer Elementarbereich - ISCED 0 (unter der Zuständigkeit des Bildungsministeriums)
Primarbereich - ISCED 1	Einheitliche Struktur - ISCED 1+ ISCED 2 (ISCED 1 und 2 an der gleichen Einrichtung)
Allgemein bildender Sekundarbereich I - ISCED 2 (einschließlich berufsvorbereitende Bildungsgänge)	Beruflicher Sekundarbereich I - ISCED 2
Allgemein bildender Sekundarbereich II - ISCED 3	Beruflicher Sekundarbereich II - ISCED 3
Postsekundärer, nicht-tertiärer Bereich - ISCED 4	
Tertiärbereich - ISCED 5A	Tertiärbereich - ISCED 5B
Zuordnung zu den ISCED-Stufen: ISCED 0 ISCED 1 ISCED 2	
Vollzeitschulpflicht	Teilzeitschulpflicht
Teilzeit oder alternierend	Zusätzliches Schuljahr
-/n/- Verpflichtende Arbeitserfahrung + Dauer	>> Studium im Ausland

Quelle: Eurydice

Povinná školní docházka začíná v šesti letech a trvá devět let.

Je možné volit mezi soukromými a státními školami, přičemž podíl soukromých škol v Rakousku je spíše nízký. Ve státních školách se neplatí školné. Rakouský školský systém nabízí řadu vzdělávacích cest a zohledňuje tak rozdílné potřeby a zájmy žáků i rodičů.

Rakouský vzdělávací systém je rozdělen na tři hlavní části:

- **primární stupeň** (Primarstufe):

Žáci na tomto stupni jsou ve věku 6-10 let.

- **sekundární stupeň I** (Sekundarstufe I):

Po ukončení prvního stupně dochází k prvnímu dělení žáků do dvou druhů škol (oba jsou čtyřleté) –do druhého stupně základní školy (Hauptschule- HS) a do všeobecně vzdělávací vyšší školy (allgemein bildende höhere Schule –Unterstufe- AHS). Druhý stupeň základní školy poskytuje žákyním a žákům všeobecné základní vzdělání, které je připravuje buď na postup do druhého stupně II, nebo na zapojení do pracovního života. Nižší stupeň vyšší všeobecně vzdělávací školy poskytuje obsáhlé a rozšířené všeobecné vzdělání. V prvních dvou letech povinné školní docházky se jejich kurikulum shoduje. Od 7. ročníku se AHS dělí do tří směrů: Gymnázium (Gymnasium) s tradičním akademickým vzděláním; Reálné gymnázium (Realgymnasium), které se specializuje na matematiku, přírodní vědy a technické kreslení a Hospodářské reálné gymnázium (wirtschaftskundliches Realgymnasium), které se specializuje na ekonomii, chemii a technické a textilní obory.

- **sekundární stupeň II** (Sekundarstufe II):

Poslední ročník povinné školní docházky je zároveň prvním ročníkem vyššího sekundárního vzdělávání. Dochází v něm k další diferenciaci. Žáci mají možnost volby mezi odborným (zhruba 80% žáků volí tento typ) nebo všeobecným vzděláním.

Odborné vzdělávání

Pokud se žáci po ukončení druhého stupně I rozhodnou pro odborného vzdělání v duálním systému, musí ještě předtím absolvovat devátý ročník povinné školní docházky. Většinou se tak stane na jednoleté přípravné odborné polytechnické škole [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. Následující učňovské vzdělávání se odehrává jak v učňovském provozu ve firmě (praktická výchova, zhruba 80 % vzdělávací doby), tak v učňovské škole [ISCED 3B]. Úkolem učňovské školy je prohlubovat všeobecné vzdělání a doplnit odborné znalosti zprostředkované v učňovském provozu ve firmě. Učňovské vzdělávání trvá – podle učebního oboru – mezi dvěma až čtyřmi roky, většinou tři roky. Na závěr může každý učeň složit závěrečnou učňovskou zkoušku. Mládeži se speciálními vzdělávacími potřebami, postiženým nebo znevýhodněným mladistvým se nabízí možnost integračního odborného vzdělávání. Prodloužením učební doby o jeden až maximálně dva roky nebo vzděláváním v dílčích kvalifikacích dohodnutým mezi učeněm a firmou, je možné cíleně zohlednit potřeby učňů.

Kromě AHS a polytechnické školy (polytechnische Schule), která trvá jeden rok, ukončuje se vysvědčením (Zeugnis) a poskytuje všeobecný úvod k profesní přípravě, jsou k dispozici různé druhy odborných škol:

- odborné střední školy (Berufsbildende mittlere Schulen – BMS, 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.
- odborné vyšší školy (Berufsbildende höhere Schulen – BHS),

Vedle učňovského a odborného vzdělávání na střední odborné škole se žákyním a žákům po druhém stupni I otevírá rovněž možnost navštěvovat vyšší odborné školy [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).

- zdravotnické školy (Schulen für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege)
Zvláštní postavení mají školy zdravotnické péče a péče o nemocné [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.
- odborné vyšší školy (Berufsbildende höhere Schulen – BHS). Vedle učňovského a odborného vzdělávání na střední odborné škole (Berufsschule – BS) začínající po ukončení povinné školní docházky. Tyto školy navštěvují žáci ve věku 14-18 let a studium je ukončováno zkouškou zralosti Reifeprüfung/

Matura. Složení této zkoušky opravňuje ke vstupu do postsekundárního a terciárního vzdělávání. Kromě 8leté AHS existuje také 4leté reálné gymnázium vyššího stupně (Oberstufenrealgymnasium). Příprava učňů (2-4 roky) představuje vedle BMHS další prakticky zaměřený směr vzdělávání.

Profesní příprava probíhá na dvou místech: v podniku a v necelodenní profesní škole pro učně (Berufsschule – BS). Proto je tento systém nazýván duální (duales System). Před ukončením učňovství mohou učni skládat zkoušku profesní zralosti (Berufsreifeprüfung), jejíž úspěšné složení opravňuje ke vstupu na vysokou školu.

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. Ta se skládá ze čtyř dílčích zkoušek (německý jazyk, matematika, živý jazyk o odborná zkouška) a opravňuje k přechodu do jakéhokoli postsekundárního popř. terciárního vzdělávacího zařízení (způsobilost ke studiu na vysoké škole). Jinou možností k dosažení způsobilosti ke studiu na vysoké škole je zkouška oprávnění ke studiu. Tato zkouška kvalifikuje pouze ke studium určitého konkrétního oboru. Další cestou, jak získat oprávnění ke studiu na postsekundárním a terciárním stupni je absolvování nástavbového studia [ISCED 4A]. Určité skupiny osob musí před přijetím do tohoto typu studia navštěvovat přípravné studium. Nástavbové studium je ukončeno maturitní popř. diplomovou zkouškou.

Všeobecné vzdělání

Všeobecné vzdělání se dostane žákům na vyšším stupni vyšších všeobecně vzdělávacích škol [ISCED 3A]. Tyto školy připravují především na univerzitní studium. Trvají čtyři roky a jsou ukončeny maturitní zkouškou. Absolventky a absolventi tak získají všeobecné oprávnění ke studiu na vysoké škole.

Postsekundární stupeň (Postsekundarstufe)

Mladí lidé, kteří úspěšně ukončili vyšší všeobecně vzdělávací školu nebo vyšší odbornou školu a složili zkoušku zralosti (Reifeprüfung), zkoušku zralosti a diplomovou zkoušku (Reife- und Diplomprüfung) nebo zkoušku profesní zralosti (Berufsreifeprüfung) mají vedle terciárního vzdělávání početné možnosti dalšího studia v pedagogických, sociálních a zdravotnických oborech. Kromě toho poskytuje postsekundární odborná škola (Kolleg) odborné vzdělávání absolventům všeobecně vzdělávací vyšší školy (AHS). Od roku 1997 se termín „postsekundární“ vztahuje na vzdělávací zařízení, která poskytují kurzy nabízející alespoň 180 kreditů v rámci Evropského systému přenosu a shromažďování kreditů (European Credit Transfer and Accumulation System - ECTS), tzn. tříleté kurzy, které vyžadují všeobecnou zralost pro vstup na vysokou školu, popřípadě prokázání uměleckých schopností.

Mezi vysoké školy patří akademie, které kvalifikují pro určité činnosti v sociálních a zdravotnických oborech, školy abiturientských studií [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 [ISCED 5A], které vzdělávají učitele pro ročníky povinné školní docházky na základních a polytechnických školách.

Terciární vzdělávání (Tertiäre Ausbildung)

Odborné vysoké školy (Fachhochschulen – FH) umožnil zavést Spolkový zákon o studiu na vysokých odborných školách (Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge – FHSStG) z roku 1993 tím, že umožnil zavést prakticky orientované kurzy na terciární úrovni. Nové instituce se od univerzit liší též organizační strukturou a způsobem financování. Jsou většinou zakládány soukromým zřizovatelem.

Na rozdíl od univerzit poskytují FH vědecky podložené odborné a profesní vzdělávání. Předpokladem pro přijetí ke studiu je všeobecná zralost pro vstup na vysokou školu (allgemeine Hochschulreife) nebo relevantní odborná kvalifikace. Předpokladem pro přijetí ke studiu na univerzitě (Universität) je zralost pro vstup na vysokou školu Hochschulreife).

Podle nového 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].

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 a v mistrovských školách [ISCED 5B]. Trvají jeden až dva roky a jsou ukončeny závěrečnou zkouškou.

Další profesní vzdělávání – celoživotní učení

Navazuje-li po ukončení prvního odborného vzdělání na vyšším druhém, postsekundárním nebo terciárním stupni další fáze vzdělávání, jedná se zpravidla o další profesní vzdělávání. Účastníci takových vzdělávacích programů jsou zpravidla starší dvacetí let.

Spektrum dalšího profesního vzdělávání v Rakousku je široké díky rozličnosti vzdělávacích institucí (školy a vysoké školy, vzdělávací zařízení organizací zastupujících zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, obecně prospěšná vzdělávací zařízení, soukromá vzdělávací zařízení atd.) a s tím související nabídkou.

2.3.2 OBECNÉ INFORMACE O SOCIÁLNÍM PARTNERSTVÍ

Sociální partnerství je rakouským specifikem a vztahuje se prakticky na všechny oblasti hospodářské a sociální politiky. Sociální partnerství je základnou pro spolupráci mezi ekonomickými a sociálními zájmy a v případě neshod je prostředníkem mezi zájmovými skupinami zaměstnavatelů a zaměstnanců. Rakousko je považováno za příklad rozsáhlé a koordinované součinnosti zájmových svazů. Sociální partnerství se rozvinulo po 2. světové válce a je mezinárodně jednou z nejrozvinutějších forem ekonomické a politické spolupráce. Je založeno na systému komor a asociací s úzkými vazbami na politické strany, parlament a státní správu na institucionální nebo personální úrovni.

Sociální partnerství je založeno na principu dobrovolnosti. Spolupráce sociálních partnerů není zakotvena v ústavě ani definována zákonem, je založena na společenské dohodě. Je to systém protichůdné spolupráce. Její účastníci jsou si vědomi odlišných zájmů, ale před případným konfliktem preferují možnost vzájemné dohody.

Sociální partneři mají značný vliv na tvorbu politiky a proces rozhodování. Tradičním způsobem prosazování jejich vlivu je určitá institucionální či personální blízkost s politickými stranami. Asociace jsou do formulování politických cílů vtahovány také prostřednictvím formálních i neformálních konzultací, což potvrzuje jejich četná účast v různých výborech, poradních orgánech komisích v různých otázkách a záležitostech. Odborníci z řad orgánů reprezentujících zaměstnavatele či zaměstnance se dokonce účastní také legislativního procesu v parlamentu.

Příprava učňů představuje vedle odborných středních a vyšších škol (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen – BMHS) další prakticky zaměřený směr vzdělávání. Profesní příprava probíhá na dvou místech: v podniku a v necelodenní profesní škole pro učně (Berufsschule – BS). Proto je tento systém nazýván duální (duales System).

Rakouský duální systém se liší od jiných systémů učňovství zejména pokud jde o jeho postavení ve vzdělávacím systému. V 10. ročníku, který je prvním ročníkem po ukončení povinné školní docházky, zahajuje přibližně 40 % mladých lidí učení v jednom z 260 zákonem uznaných učebních oborů (Lehrberufe). Absolvování učení (Lehre) poskytuje plnou profesní kvalifikaci. Tradičně je učňovství úzce spojeno s řemesly a manuálními obory, pro něž je připravována zhruba polovina učňů. Příprava učňů je rozšířena také v obchodě, v průmyslu, v turismu a v organizaci volného času.

Profesní příprava trvá podle učebního oboru od dvou do čtyř let, nejobvyklejší jsou tříleté obory. Pokud učeň již získal nějakou kvalifikaci v totéž nebo podobném oboru v Rakousku nebo jinde, může být učební doba zkrácena. Profesní příprava v podniku představuje zhruba 80 % z celkové doby učení. Učební obory definované v zákoně o profesní přípravě (Berufsausbildungsgesetz – BAG) z roku 1969 jsou zahrnuty v celostátně platném učebním řádu (Ausbildungsordnung), který stanovuje profil oboru (Berufsbild, nověji též Berufsprofil).

Učební řády pro povolání v zemědělství a lesnictví jsou stanovovány na regionálním základě, jsou však pokud možno celostátně koordinovány. Učební řády obsahují minimální požadavky na obsah podnikové přípravy. Tím je zaručena jednotná úroveň uvnitř každého oboru. Podniky, které nemají dostatek prostředků pro poskytování přípravy v učebním oboru v celé šíři, mohou vytvořit sdružení s dalšími firmami. V některých oborech existují nadpodniková učební střediska, např. učební stavební dvory (Lehrbauhöfe)ve stavebnictví.

Počet podniků, které poskytují učební místa, v posledních letech poklesl. Tento stav mají zvrátit finanční stimuly. Procento mladých lidí, kterým se nepodaří najít místo ve škole nebo v učení, se naopak zvyšuje. Zákon o zajišťování profesní přípravy pro mládež (Jugendausbildungssicherungsgesetz – JASG) poskytoval speciální opatření pro mladé lidi zaregistrované na úřadech práce. Celkovou odpovědnost za primární a sekundární vzdělávání, a to všeobecné i odborné, má Spolkové ministerstvo pro vzdělávání, vědu a kulturu (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur - BMUKK). Za odborné praxe v rámci počátečního odborného vzdělávání a přípravy odpovídá Spolkové ministerstvo hospodářství a práce (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – BMWA).

Účast sociálních partnerů v OVP

Sociální partneři mají možnost projevat v oblasti střední odborné přípravy své názory na příslušné zákonné osnovy, kurikulum atd. Hrají aktivní úlohu zejména při poskytování informací o vzdělávání a odborné přípravě a v kariérovém poradenství a současně také podporují spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a firmami.

V oblasti přípravy učňů přebírají iniciativu při vytváření nových učňovských oborů nebo upravují parametry u stávajících oborů. Jsou zároveň příznivci ke spolupráci na vytváření rámcového kurikula pro studenty profesních škol (Berufsschule). V oblasti vysokoškolského vzdělávání hrají hospodářské

komory nebo komory zaměstnavatelů či jejich vzdělávací orgány roli jako poskytovatelé kurzů na vysokých odborných školách (Fachhochschule). Mnoho univerzit a vysokých odborných škol požaduje názor zastupitelských orgánů zaměstnavatelů a zaměstnanců na kurzy, které připravuje pro studenty, i když není jejich povinností konzultovat jejich obsahovou náplň s jakoukoli organizací tohoto typu.

Obsah dalšího odborného vzdělávání a přípravy (CVET) je do velké míry určován velkými organizacemi dalšího odborného vzdělávání, které provozuje Spolková hospodářská komora prostřednictvím Ústavu pro podporu hospodářství (WIFI- Wirtschaftsförderungsinstitut), Spolková komora zaměstnanců a zaměstnavatelů a Rakouská federace odborových svazů prostřednictvím jejich společné instituce- Institutu pro volbu povolání (BFI- Berufsförderungsinstitut) a Zemědělská komora prostřednictvím Zemského institutu dalšího vzdělávání (Ländliches Fortbildungsinstitut).

Kromě toho sociální partneři organizují mnoho různých akcí a činností, věnovaných specifickému tématu, např. prostřednictvím rakouského Svazu průmyslu zavádějí mezinárodně uznávaný standard v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů (Investors in People); sponzorují různé studie, poskytují finanční pobídky pro CVET; potvrzení o vzdělání od komor zaměstnavatelů a angažují se v cíleném lobování za poskytování dalších zdrojů jako je příspěvek za vzdělání nebo daňové zvýhodnění pro vzdělávání. Všichni sociální partneři v Rakousku mají vlastní organizace pro další odborné vzdělávání, které jsou provozovány na neziskové bázi a jsou také členy Rakouské konference vzdělávání dospělých (KEBÖ- Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs).

Ústav pro podporu hospodářství (WIFI) se zaměřuje své vzdělávací činnosti na učně, kvalifikované pracovníky a na vedoucí pracovníky. Nabídka jejich kurzů je velmi široká- od kurzů zaměřených na management, obchod a administrativu po kurzy zaměřené na osobní rozvoj, jazyky či kurzy pro jednotlivá průmyslová odvětví. WIFI ovšem připravuje kurzy na odborných vysokých školách, v kurzech pro mistry a také nabízí i různé typy přípravných kurzů- např. k maturitní zkoušce, zaměřuje se také na podnikové vzdělávání a v jeho nabídce nalezneme i další vzdělávací a poradenské služby.

Institut pro volbu povolání (BFI) je společnou organizací Spolkové komory zaměstnanců a zaměstnavatelů a Rakouské federace odborových svazů, která poskytuje další odborné vzdělávání a přípravu. Její programy se zaměřují na management, osobní rozvoj, obchodní a sekretářské činnosti,

zpracování dat, kurzy pro zdravotnické obory a obory sociální péče, nabízí však také přípravné kurzy ke zkouškám na vysoké školy, ale i k maturitě a také kurzy pro nezaměstnané, či pro osoby ohrožené nezaměstnaností. BFI také připravuje kurzy na vysokých odborných školách a zároveň je i provozovatelem postsekundárních odborných škol (Kollegs, ISCED 5B), které nabízejí specializované dvou- až tříleté kurzy teoretické a praktické odborné přípravy lidem s maturitou a jsou ukončeny diplomovou zkouškou.

Zemský institut dalšího vzdělávání (LFI) nabízí kurzy zaměřené na farmářství či lesnictví, ochranu životního prostředí, zdraví a výživu, zemědělské inženýrství, atd. Jde o kurzy praktické přípravy až po kurzy vzdělávací, dále pak i o různé semináře, přednášky, veřejné diskuse, či přípravné kurzy k maturitě, ale v nabídce LFI nalezneme také studijní skupiny a studijní návštěvy různých farem a podniků.

Některé instituce zaměřené na další odborné vzdělávání a přípravu nabízejí také např. i přípravné kurzy k závěrečné zkoušce na Hauptschule, tzv. „druhou šanci“ lidem s nízkou kvalifikací, kteří si chtějí nebo potřebují doplnit vzdělání – nižší střední vzdělání (Hauptschule). Mladí lidé do 18 let mohou opakovat zkoušku zdarma. Tyto kurzy se konají za podpory Ministerstva školství a ESF, část kurzu si hradí také sami účastníci. Mladí lidé do 18 let mohou opakovat zkoušku zdarma.

Nařízení v oblasti odborné přípravy a rámcové kurikulum

Pro Spolkové ministerstvo hospodářství a práce (BMBWK - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) navrhuje obsah nařízení týkajících se odborné přípravy Spolkový poradní výbor pro profesní vzdělávání (Bundesberufsausschuss) ve spolupráci se dvěma výzkumnými ústavy, které se aktivně angažují ve formulování nového kurikula a cílů programů učňovské přípravy.

Současně s tím připravují odborníci také rámcové vzdělávací plány - kurikulum pro profesní školy (Berufsschulen), které jsou předkládány Spolkovému ministerstvu pro vzdělávání, vědu a kulturu.

Všichni aktéři (sociální partneři, vzdělávací instituce atd.) jsou zapojeni do konzultačního procesu, v jehož průběhu se revidují návrhy. Poté jsou finální předpisy a nařízení týkající se odborné přípravy vydávány Ministerstvem hospodářství a rámcové programy - kurikula pro střední odborné školy zase Ministerstvem školství. Po jejich vydání pak sociální partneři vypracovávají pomocné manuály a další podpůrné materiály. Zároveň jsou vyskoleni mistři odborné výchovy a zkoušející (zkoušející při závěrečných

učňovských zkouškách). Výše zmiňovaná nařízení a kurikula jsou dále evaluována a v případě potřeby také měněna.

Neustálá aktualizace školních osnov a pravidelné nové definování učebních oborů pomáhá odbornému vzdělávání držet krok se změnami ve světě práce. Projevuje se to například informačními technologiemi v učebních plánech a inovativními učebními strategiemi jako jsou fiktivní firmy (Übungsfirmen – ÜFA), kooperativní otevřené učení (cooperative open learning – COOL) a inženýrské a technické projekty podporující získávání klíčových dovedností a kompetencí. V obchodních školách je vedle tradičních předmětů zařazeno do učebních plánů také podnikatelství.

Školy jsou podporovány iniciativami BMUKK, například eFit Austria a Unternehmen Bildung, servisním střediskem fiktivních firem (Austrian Centre for Training Firms – ACT) a společnou iniciativou BMUKK a rakouské hospodářské komory (Wirtschaftskammer Österreich) s názvem Bildungscluster-Büro. BMUKK vyhledává kurikula na základě zákona o organizaci škol (Schulorganisationsgesetz).

Přípravné práce spojené s tvorbou kurikula jsou svěřeny pracovním skupinám učitelů, které pokrývají většinu předmětů. Všechna kurikula zajišťují autonomii škol, kterou školy mohou, ale nemusí uplatňovat. Sociální partneři mají možnost vyjádřit se při posuzování kurikula a dalších nařízení nebo zákonů a mohou tedy přispět svými zkušenostmi a zároveň zastupovat své zájmy.

Informace pro školící podniky poskytují tzv. Lehringstellen (úřady pro učňovství). Úřady pro učňovství při Regionální hospodářské komoře jednají jako učňovské orgány 1. instance. Jejich úkolem je přezkoumat (ve spolupráci se zástupce Regionální komory zaměstnanců) zda jsou školící

podniky vhodné pro poskytování učňovské přípravy z hlediska předávaného obsahu i personálního složení. Zároveň jsou zodpovědné za organizaci učňovské zkoušky a za registraci učňovských smluv uzavíraných mezi učebním podnikem a učněm. Zároveň poskytují učňům i vzdělávacím zařízením široké poradenství ve všech otázkách týkajících se problematiky učňovství.

Sociální partneři hrají také klíčovou roli v otázce odměňování učňů, které je zakotveno v kolektivních smlouvách. Kolektivní smlouvy jsou závazné pro všechny firmy v rámci příslušného sektoru.

Sociální partneři byli také aktivní při zavádění zkoušky tzv. zkoušky profesní zralosti-odborné maturity (Berufreifeprüfung), která od r. 1997 tvoří další bránu k vysokoškolskému vzdělávání (jde pouze o vstupní předpoklady pro všeobecné vysokoškolské vzdělávání – ne tedy o kvalifikaci odborného směru)- usnadňuje přístup k vyššímu vzdělávání také absolventům učňovství (Lehre), zdravotnických škol a minimálně tříletých odborných středních škol (berufsbildende mittlere Schule – BMS).

Hospodářské komory se zaměřují na poradenství k dalšímu odbornému vzdělávání a přípravě. V krajských městech existuje mnoho středisek informací o povoláních (Berufsinformationzentrum-BIZ). Hospodářská komora zřídila také Berufsinformationscomputer (BIC- <http://www.bic.at>). Tato služba zahrnuje popisy povolání, možnosti počítačového a dalšího odborného vzdělávání a přípravy, příslušné adresy a odkazy.

Cílovými skupinami, na které se poradenské služby hospodářských komor zaměřují, jsou mladí lidé, jejich rodiče, dospělí lidé, učitelé a obchodníci. Střediska informací o povoláních nabízejí mnoho informačních materiálů, prezentace odvětví, školení či různé informační akce.

2.3.3 SPOLUPRÁCE ŠKOL SE SOCIÁLNÍMI PARTNERŮ

Vliv sociálních partnerů na plánování kurikula odborného vzdělání

Sociální partneři se významně podílejí na utváření učňovské přípravy. Sociální partneři zaujmají stanovisko k návrhu kurikula a také k návrhům různých nařízení či zákonů. Pravidelně iniciují zavádění nových oborů a podílejí se na modernizaci stávajících, vypracovávají expertní stanoviska ke změnám v oblasti učňovství a podněcují politická opatření. Bývají vždy přizváni ke spolupráci na vytváření kurikula odborných škol.

V duálním sektoru VET byla provedena významná politická opatření zejména zavedením finančních prémie pro nábor učňů (např. Blumův bonus, snížení nákladů pro vzdělávací instituce) a přepracováním celé oblasti učňovských povolání (např. integrační systém VET, modularizace, zavádění nových učňovských oborů). Spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a sociálními partnery má za cíl zajistit, aby se požadavky vztahující se ke kvalifikacím ze strany profesní sféry dostaly do VET včas a mohly být zohledněny.

Od roku 2002 se začala přijímat opatření ke snížení nákladů pro poskytovatele odborné přípravy. Šlo se např. o učňovskou prémie (Lehrlinsprämie) 1000 eur ročně za učně, o kterou mohly firmy požádat ve formě vrácené daně. Tato částka měla pokrýt jejich průměrné náklady na mzdu po dobu, kdy učeň navštěvoval školu; a také přinést snížení nevýdělečných nákladů na učně (od roku 2003 se nemusí platit příspěvky na úrazové pojištění učňů, příspěvky na nemocenské pojištění jsou odsunuty do prvních dvou učňovských let, stejně tak je i insolvenční poplatek doplňující pojištění pro případ nezaměstnanosti odložen do posledního roku učňovské přípravy.

V roce 2004 začala ve spolupráci se Spolkovou hospodářskou komorou vznikat síť učňovských poradců, jejichž úkolem bylo vyvíjet cílené aktivity-kontaktovat podniky a získávat jejich přísliby pro přijímání učňů (v roce 2006 se ze 13 000 oslovených podniků se 5700 zavázalo k přijímání učňů).

Z iniciativy vládního komisaře Egona Bluma začaly být od 1.9.2005 finančně podporovány podniky, které nabízely další výcviková místa pro učně. Počet učňovských míst v podnicích od poloviny 90. let klesl. Cílem tzv. Blumova bonusu bylo zlepšit a zvýšit zaměstnanost učňů a zabezpečit dostatečný počet míst za současného snížení podnikových výdajů. Za každého dalšího učně byl totiž vyplácen měsíční bonus ve výši 400 EUR v prvním roce učňovské přípravy, 200 EUR v druhém, 100 EUR ve třetím roce učňovské přípravy. O bonus žádaly podniky AMS- Službu trhu práce, přičemž vyplacení příslušné částky bylo závislé na prokázání vyššího počtu učňovských míst ve srovnání s předchozím rokem. V současné době dochází k úpravám stávajícího subvencování.

Začaly také vznikat vzdělávací klustry (educational clusters). Jde o dobrovolná seskupení podniků a vzdělávacích zařízení na regionální úrovni. Vznikly z popudu Spolkové hospodářské komory a Spolkového ministerstva pro vzdělávání. Do roku 2006 jich po celé zemi vzniklo zhruba padesát. Jde zároveň o platformu pro vytváření sítí mezi vzdělávacím sektorem a obchodní sférou.

Od roku 2002 bylo s aktivní účastí sociálních partnerů provedeno několik klíčových změn v zákoně o profesní přípravě (BAG-Berufsausbildungsgesetz). Novela z roku 2003 zavedla integrační profesní přípravu (Integrative Berufsausbildung) umožňující učňům, aby získali dílčí kvalifikace nebo si prodloužili dobu profesní přípravy. Možnost prodloužení učňovského období je však využívána častěji než možnost získávání

dílčích kvalifikací. Toto opatření je současně určeno znevýhodněným mladým lidem, kteří bez další pomoci nejsou schopni učňovství absolvovat. Na druhé straně ovšem také existují čtyřleté učební obory připravující k výkonu technicky náročných povolání, které jsou určeny pro zvláště nadané žáky.

Přijetí modulové struktury učňovství zakotvené v novelizovaném zákoně o profesní přípravě (BAG), který vstoupil v platnost v únoru 2006, má pomocí základního modulu umožnit hospodářsky důležitou specializaci uvnitř jednotlivých oborů. Cílem modularizace je učinit duální systém flexibilnějším, zlepšit soulad se sektorovými požadavky, zvýšit počet vzdělávacích institucí a propojit sektor počátečního odborného vzdělávání a specializaci v povoláních. V rámci učňovství byly vytvořeny diferencovanější kurzy, které odpovídají různé úrovni předchozího vzdělání a schopností nových učňů.

Od roku 2000 vzniklo zhruba 30 nových učňovských oborů různého zaměření.

V rámci programu „Labour market – Future 2010“ se vláda a sociální partneři dohodli na obsáhlem balíčku opatření pro mladé zaměstnance a na pokrytí nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Balíček opatření, která vstoupila v platnost v roce 2008 se skládá ze tří základních částí: 1. reforma subvencování učňovských míst ve firmách; 2. lepší poskytování VET bude dostupné prostřednictvím Služby trhu práce (AMS- Arbeitsmarktservice) pro mladé lidi, kteří nemohou najít učňovské místo; 3. proces zprostředkování mimořádných ukončení učňovských poměrů s cílem pokračovat nebo dokončit přípravu ve formě podnikové přípravy.

V letech 2005 a 2006 vypracovala pod záštitou Spolkového ministerstva pro vzdělávání, vědu a kulturu meziministerská pracovní skupina složená např. ze zástupců Služby trhu práce (AMS) a sociálních partnerů národní Strategii

celoživotního poradenství, jejímž základním cílem je obsáhnout všechny oblasti vzdělávacího sektoru a všechny věkové skupiny.

Sponzoring ve školách včetně materiálního a technického zabezpečení výuky

Každá škola má přidělený vlastní rozpočet od Ministerstva pro vzdělávání, vědu a kulturu, jehož výše je závislá na velikosti a typu školy a počtu studentů. Z rozpočtu škola hradí veškeré provozní náklady, údržbu, vybavení, platy učitelů, atd. Jakýkoliv sponzoring ze strany sociálních partnerů je na dobrovolné bázi a má různé formy: od finanční podpory po materiální podporu školy.

V Rakousku existuje poradní výbor „Schulgemeinschaftsausschuss“ – školský výbor, který se skládá ze 3 učitelů, 3 rodičů a 3 studentů. Tento výbor musí dát souhlas s otázkami zásadního pedagogického významu. Mnoho odborných technických škol (college- HTL- Höhere Technische Bundeslehr- und Veranstaltungsanstalt) má správní- dozorčí radu složenou ze zástupců města, kraje a firmy, která poskytuje poradenskou pomoc a finanční podporu.

Na pravidelných setkáních probíhají diskuse týkající se otázek kurikula, investic, pracovních záležitostí, poptávku po pracovnících, atd. Financování učňovského vzdělávání je řízeno prostřednictvím vzdělávacích zařízení (podniková část učňovské přípravy a odměny pro učně) a veřejného sektoru (výdaje odborných škol za učně a učitele odborných předmětů a také za finanční pobídky společností za vytvoření nového nebo dalšího učňovského místa). Žáci si mohou vybírat učňovské místo podle nabídky a vlastního zaměření, školy se proto snaží nabízet atraktivní obory.

Ne vždy se však plně shodnou se zaměstnavateli, kteří se snaží prosadit obory podle svých potřeb, i když o ně ze strany žáků tak velký zájem není.

System zajiřování kvality řkol

Odborné střední a vyšší řkoly (berufsbildende mittlere und höhere Schulen) mohou samy určovat zaměření svého kurikula. Tento proces, který začal v roce 1995, vyřžaduje opatření pro zabezpečení kvality vzdělávání. Spolkové ministerstvo vzdělávání, vědy a kultury (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur – BMUKK) proto v roce 2004 začlenilo snahy o zajiřování kvality do plánu na období do roku 2010.

BMBWK zahájilo v roce 1999 iniciativu Kvalita ve řkolách (Qualität in Schulen – QIS), která má přimět řkoly k tomu, aby si ustavily svůj vlastní program rozvoje a hodnotily svůj vlastní výkon a své poslání (www.qis.at). Implementace opatření pro rozvoj a zajiřování kvality se ve řkolách provádí pouze na dobrovolné bázi, interní ani externí evaluace není v rakouském řkolském systému právně zakotvena. Přesto lze říci, že stupeň implementace je poměrně vysoký.

Velmi slibné jsou snahy o rozvoj a podporu kvality v sektoru odborných řkol, které byly podpořeny v rámci iniciativy Kvalita v odborném vzdělávání a přípravě (Qualitätsinitiative Berufsbildung – QIBB- www.qibb.at) zahájené v roce 2005. Hlavním rysem iniciativy je integrace činností řkol do jednotného systému řízení kvality se zaměřením na zabezpečování a další zvyšování kvality vyučování a správy osvědčenými metodami.

QIBB je společným rámcem sítě kvality, která systematicky zahrnuje všechny kategorie institucí v odborném vzdělávání (řkoly, inspektoráty zemských úřadů pro vzdělávání a sekci odborného vzdělávání v BMUKK). Posiluje vytváření společných strategií, zároveň však ponechává prostor pro rozvíjení zvláštností jednotlivých vzdělávacích zařízení.

Např. technické řkoly si vytvořily vlastní systém řízení kvality, který se nazývá HTL Q-SYS, začleněný do QIBB (kvalita v odborném vzdělávání - Qualität in Berufsbildung). Tématem probíhající debaty je zavedení externí evaluace, analyzují se možnosti zavedení Peer Reviews do celkové koncepce QIBB.

Problematika interní evaluace a řízení kvality je spojena také se zavedením vzdělávacích standardů. Tato iniciativa byla zahájena v roce 2002 v sektoru základního vzdělávání a o dva roky později se začalo pracovat také na vzdělávacích standardech v sektoru VET.



rozvoj sociálního partnerství ve vzdělávání ČR

3.

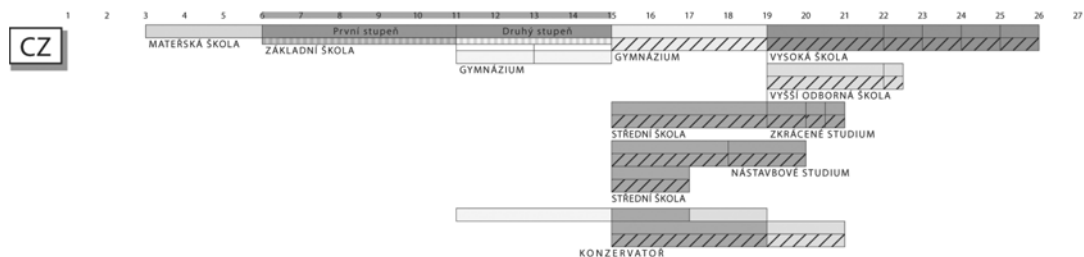


3.1. SCHÉMA VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU

Počáteční odborné vzdělávání v ČR poskytují:

- Střední odborné školy, které poskytují ve čtyřletém studiu střední odborné vzdělání ukončené maturitní zkouškou (ISCED 3A) opravňující ucházet se o vysokoškolské vzdělávání, a kvalifikují své absolventy k výkonu středních technických, ekonomických a obdobných funkcí.
- Střední odborná učiliště poskytují kvalifikaci ve dvou a v tříletých oborech (ISCED 3C). V malém počtu čtyřletých oborů ukončených maturitní zkouškou (ISCED 3A) poskytují střední odborná učiliště kvalifikaci k náročným dělnickým povoláním a k funkcím provozního charakteru a současně otvírají cestu k vysokoškolskému vzdělávání
- Konzervatoře. Vzdělávání v konzervatoři připravuje pro kvalifikovaný výkon náročných uměleckých činností v oborech hudba, tanec, zpěv a hudebně dramatické umění. Úspěšným absolvováním konzervatoře získají žáci střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou (ISCED 3A), nebo vyšší odborné vzdělání (ISCED 5B) ukončené absolutoriem.
- Vyšší odborné školy. Vyšší odborné školy (od roku 1995) připravují pro kvalifikovaný výkon náročných odborných činností. Poskytují absolventům středních škol, kteří své vzdělání ukončili maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání (ISCED 5B) ukončené absolutoriem.

Organizace vzdělávací soustavy České republiky, 2007/08



Preprimární vzdělávání – ISCED 0 (mimo působnost ministerstva školství)	Preprimární vzdělávání – ISCED 0 (v působnosti ministerstva školství)
Primární vzdělávání – ISCED 1	Jednotná struktura – ISCED 1 + ISCED 2 (není institucionálně členěno)
Nižší sekundární všeobecné – ISCED 2 (včetně předprofesního)	Nižší sekundární odborné – ISCED 2
Vyšší sekundární všeobecné – ISCED 3	Vyšší sekundární odborné – ISCED 3
Postsekundární neterciární – ISCED 4	
Terciární vzdělávání – ISCED 5A	Terciární vzdělávání – ISCED 5B
Zařazení na úrovni ISCED: ISCED 0 ISCED 1 ISCED 2	
Povinné vzdělávání s plnou školní docházkou	Povinné vzdělávání s částečnou školní docházkou
Jiné než denní formy vzdělávání, kombinovaná (alternativní) příprava ve škole a na pracovišti	Dodatečný rok
	Povinná praxe + její délka
	Studium v zahraničí

Pramen: Eurydice

3.2. LEGISLATIVNÍ PODMÍNKY SOCIÁLNÍHO PARTNERSTVÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ

Následující přehled přináší syntézu a částečný rozbor těch ustanovení platných právních předpisů, které tvoří právní rámec pro rozvoj sociálního partnerství ve vzdělávání. Přehled je zaměřen především na ustanovení legislativy, která umožňují nebo konkrétně upravují možnou spolupráci mezi školami a firmami, a to jak na místní, tak i regionální a národní úrovni.

Zásady a obecné cíle vzdělávání podle školského zákona

Jedním z výchozích předpokladů sociálního partnerství škol a sféry práce jsou ta ustanovení zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), která stanoví základní zásady a cíle vzdělávání. Ustanovení § 2 odst. 1 školského zákona řadí mezi zásady, na nichž je založeno vzdělávání podle tohoto zákona, mj. zásadu možnosti každého vzdělávat se po dobu celého života při vědomí spoluodpovědnosti za své vzdělávání (§ 2, odst. 1, písm. h). Ustanovení § 2 odst. 2, písm. a) školského zákona pak řadí mezi obecné cíle vzdělávání podle tohoto zákona, mj. rozvoj osobnosti člověka, který bude vybaven poznávacími a sociálními způsobilostmi, mravními a duchovními hodnotami pro osobní a občanský život, výkon povolání nebo pracovní činnosti, získávání informací a učení se v průběhu celého života. Právě k naplňování těchto zásad a cílů vzdělávání je směřován proces tvorby vzdělávacích programů (viz dále) a výkon kontroly průběhu vzdělávání jednotlivými orgány uvedenými ve školském zákoně.

Takto zákonem formulované zásady a obecné cíle vzdělávání nastavují zejména v sektoru odborného vzdělávání nutnost vzájemného kontaktu škol s výzkumem a vývojem i se zaměstnavatelskou sférou. Bez tohoto vzájemného kontaktu by nutně zůstaly výše uvedené zásady a cíle nenaplněny, popř. naplněny jen částečně, což by v hodnotících a kontrolních aktivitách České školní inspekce dříve nebo později vyústilo v konstatování nedodržení uvedených ustanovení školského zákona v celkové koncepci vzdělávacího programu školy.

Systém kurikulárních dokumentů

Obecný pojem kurikulum zahrnuje soubor předpisů, dokumentů a rozhodnutí určujících rámec vzdělávání. Zahrnuje zpravidla popis obsahu vzdělávacích programů, vzdělávacích standardů, učebních plánů

apod. V této souvislosti zavedl školský zákon pojem vzdělávací programy a určil jejich strukturu (§ 3 školského zákona), a to ve dvou základních úrovních: národní úroveň a školní úroveň.

Národní program vzdělávání zpracovává MŠMT, přestože i v něm lze nalézt konkrétní odkazy na potřebu neformální a cílené spolupráce vzdělávacích institucí s praxí (a to zejména podnikatelskou), je ze všeho nejvíce politickým dokumentem. Stávající znění Národního programu vzdělávání neodráží realitu sociálního partnerství ve vzdělávání – pouhé odkazy na potřebu vzájemné spolupráce nelze považovat za vytyčení programového cíle v této oblasti!

Blíže k samotnému procesu vzdělávání ve školách – ale stále ještě na národní úrovni – jsou rámcové vzdělávací programy. Ty mají vymezit již velmi konkrétně povinný obsah, rozsah a podmínky vzdělávání v jednotlivých oborech vzdělání. Na základě rámcových vzdělávacích programů pak bude posuzováno hodnocení výsledků vzdělávání dětí a žáků. Toto hodnocení výsledků má provádět jednak sama škola, dále pak Česká školní inspekce a také např. zřizovatel (viz § 12 školského zákona).

Ustanovení § 4 školského zákona vymezuje pro rámcové vzdělávací programy zejména konkrétní cíle, formy, délku a povinný obsah vzdělávání, a to všeobecného a odborného podle zaměření daného oboru vzdělání, dále podmínky pro jeho uskutečňování a profesní profil absolventa oboru vzdělání. Rámcový vzdělávací program má podle zákona plnit úlohu standardizovaného nástroje pro zaručení kompatibility obsahového jádra vzdělání pro absolventy odpovídajících školních vzdělávacích programů škol všech zřizovatelů. Cílem při tvorbě jednotlivých rámcových vzdělávacích programů je rovněž mimo jiné dosáhnout harmonizace standardů a vzájemného uznávání certifikátů v rámci členských zemí Evropské unie.

Rámcové vzdělávací programy pro odborné vzdělávání projednává MŠMT před jejich vydáním s příslušnými ministerstvy, ústředními odbornými orgány, organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, a s kraji. Tato povinná spolupráce se sociálními partnery na národní úrovni je nepochybně velkou šancí, jak mohou jednotlivé firmy ovlivnit obsah a formy odborného vzdělávání v oblastech jejich zájmu.

Rámcový vzdělávací program je závazným dokumentem pro vypracování školního vzdělávacího programu v příslušném oboru vzdělání. Právě v jednotlivých školních vzdělávacích programech má smysl hledat žádoucí konkrétní formy a podmínky sociálního partnerství v oblasti odborného vzdělávání. Pokud má konkrétní firma ambice ovlivnit obsah a formy odborného vzdělá-

vání v konkrétní škole, je školní vzdělávací program prvořadým dokumentem, který takovou ambici může naplnit. Právě při tvorbě a popř. úpravách školního vzdělávacího programu se může a má uplatnit sociální partnerství školy a zainteresovaných firem.

Školní vzdělávací program (dále jen ŠVP) vydává ředitel školy (§ 5 školského zákona), k jeho návrhu se vyjadřuje školská rada (§ 168 školského zákona). ŠVP musí být v souladu s rámcovým vzdělávacím programem, pokud byl tento pro daný obor vzdělání vydán. Soulad ŠVP s rámcovým vzdělávacím programem a s právními předpisy, stejně jako jeho plnění kontroluje a hodnotí Česká školní inspekce.

Systém kurikulárních dokumentů doplňují dokumenty, které svojí povahou sice nepatří bezprostředně do kurikulárních dokumentů, ale na rozvoj sociálního partnerství ve vzdělávání mohou mít také určitý vliv. Jde o dlouhodobé záměry a výroční zprávy. Dlouhodobé záměry vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy (§ 9 školského zákona) jsou jedním z významných nástrojů řízení vzdělávací soustavy, a to na úrovni státu (zpracovává jej MŠMT a schvaluje vláda ČR po projednání oběma komorami Parlamentu ČR) i na úrovni krajů (zpracovávají krajskými úřady a schvalovány zastupitelstvy krajů). Dlouhodobé záměry mají podle zákona vymezovat priority vzdělávací soustavy ve střednědobém výhledu a způsob jejich realizace a podpory a bude formulovat hlavní koncepční záměry pro další rozvoj vzdělávací soustavy.

Právě příprava a schvalování dlouhodobých záměrů vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy poskytuje sociálním partnerům prostor vzdělávání uplatnit na úrovni veřejné správy vlastní představy o prioritách a cílech v té oblasti vzdělávání, která zasahuje bezprostřední zájem. Zejména na úrovni jednotlivých krajů tak mohou zaměstnavatelé ovlivnit nejen obsah a formy vzdělávání jednotlivých škol, ale především koncepční záměry při hledání vhodné skladby oborů vzdělání, priorit a útlumu nepotřebných kapacit apod. v daném regionu.

Podobnou roli, tentokrát ale z hlediska zpětné vazby, mohou a mají hrát výroční zprávy, které podle ustanovení § 10 školského zákona zpracovávají každoročně ministerstvo školství, krajské úřady a jednotlivé školy. Ustanovení § 10 školského zákona a dále pak prováděcí předpis (vyhláška č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy) stanoví podrobnosti mj. o obsahu těchto dokumentů, ale také o způsobu jejich zveřejňování, a tedy přístupu sociálních partnerů k nim.

Právní postavení škol

Ustanovení § 8 školského zákona vymezuje jasný legislativní základ potenciálnímu sociálnímu partnerství, pokud jde o právní formu, v níž mohou být zřizovány jednotlivé vzdělávací instituce. Až na výslovně zákonem uvedené výjimky (školy zřizované ministerstvy obrany, vnitra a spravedlnosti) zákon stanoví, že každá škola musí být zřízena v některé z forem právnické osoby. V praxi toto ustanovení znamená, že škola jako potenciální partner vystupuje v právních vztazích vlastním jménem a má způsobilost ke všem právům a povinnostem jako každá jiná právnická osoba. V kombinaci s ustanovením § 166 školského zákona, které upravuje kompetence ředitele školy, se tak nemůže stát, že by za školu v právních vztazích rozhodoval někdo jiný, např. orgán veřejné správy. I při existenci nezpochybnitelných zřizovatelských vazeb tak je ze zákona ředitel školy plně způsobilý činit právní úkony za jím řízenou školu (právníckou osobu) a vstupovat do smluvních vztahů se sociálními partnery. Případná ingerence např. zřizovatelů škol (a obecněji orgánů veřejné správy) do potenciálního sociálního partnerství mezi školami a podnikatelskými subjekty tak mají svůj praktický význam pouze v těch případech, kdy by takové partnerství mělo znamenat změnu ve skladbě oborů vzdělání a samozřejmě tehdy, pokud by takové partnerství mělo mít dopad do oblasti veřejných rozpočtů, na nichž jsou školy závislé.

Formy vzdělávání

Pro potenciální sociální partnerství v oblasti vzdělávání může mít význam i volba vhodných forem vzdělávání a poř. jeho délka. To platí zejména v případech, kdy chce firma využít kapacity školy (škol) k nouzovému vyškolení chybějící pracovní síly a poř. k systémovému propojení vzdělávací nabídky škol a firemního systému profesního vzdělávání.

Ustanovení § 25 školského zákona stanoví jednotlivé formy vzdělávání takto:

- denní forma vzdělávání je výuka organizovaná pravidelně každý den v pětidenním vyučovacím týdnu v průběhu školního roku,
- večerní forma vzdělávání je výuka organizovaná pravidelně několikrát v týdnu v rozsahu 10 až 18 hodin týdně v průběhu školního roku zpravidla v odpoledních a večerních hodinách,
- dálková forma vzdělávání je samostatné studium spojené s konzultacemi v rozsahu 200 až 220 konzultačních hodin ve školním roce,
- distanční forma vzdělávání je samostatné studium uskutečňované převážně nebo zcela prostřednictvím informačních technologií, popřípadě spojené s individuálními konzultacemi,
- kombinovaná forma vzdělávání znamená střídání denní a jiné formy vzdělávání stanovené školským zákonem.

Za zvláštní formu vzdělávání lze označit nástavbové studium (§ 83 školského zákona). Nabízet je mohou ze zákona střední školy, které poskytují střední vzdělání s maturitní zkouškou v daném oboru vzdělání, a to pro uchazeče, kteří získali střední vzdělání s výučním listem v příbuzném oboru vzdělání v délce 3 let denní formy vzdělávání. Vzdělávání se uskutečňuje podle upraveného rámcového vzdělávacího programu pro příslušný obor vzdělání. Návaznost oborů vzdělání pro uchazeče přijímané do nástavbového studia je dána nařízením vlády č. 689/2004 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání

Vzdělávání v nástavbovém studiu trvá 2 roky v denní formě vzdělávání. Délka dálkového, večerního, distančního nebo kombinovaného vzdělávání je nejvýše o 1 rok delší než doba vzdělávání v denní formě. Pro hledání vodních forem vzdělání (zejména zaměstnanců firem) jsou důležitá také ustanovení § 84 a 85 školského zákona, pod-

le nichž lze získat střední vzdělání s výučním listem zkráceným studiem (1 až 1,5 roku v denní formě vzdělávání) a střední vzdělání s maturitní zkouškou rovněž zkráceným studiem (1 až 2 roky rovněž v denní formě vzdělávání). Délka vyššího odborného vzdělávání v denní formě je 3 roky včetně odborné praxe, u zdravotnických oborů vzdělání až 3,5 roku (§ 92 školského zákona). Dalším nástrojem podpory vzdělávání zaměstnanců firem je institut individuálního vzdělávacího plánu, o kterém rozhoduje na základě žádosti žáka nebo studenta ředitel školy (§ 18 školského zákona).

Organizace a průběh závěrečných zkoušek

Závěrečnými zkouškami končí podle ustanovení § 72 školského zákona vzdělávání jednak v oborech vzdělání, v nichž se dosahuje středního vzdělání s výučním listem, jednak v oborech vzdělání, v nichž se dosahuje středního vzdělání. V prvním případě zkouška obsahuje také praktickou zkoušku z odborného výcviku.

Podle ustanovení § 73 školského zákona je účelem závěrečné zkoušky je ověřit, jak žáci dosáhli cílů vzdělávání stanovených rámcovým a školním vzdělávacím programem v příslušném oboru vzdělání, zejména ověřit úroveň klíčových vědomostí, dovedností a postojů žáka, které jsou důležité pro jeho další vzdělávání nebo výkon povolání nebo odborných činností. Zásadní kompetence při stanovení obsahu, formy a pojetí zkoušek a termínů pro jejich konání dává zákon řediteli školy, v níž se zkoušky konají. Samotná zkouška se však koná před zkušební komisí. Vzhledem k takto formulovanému účelu je nepochybně nanejvýš žádoucí, aby se na ověření toho, zda žáci v příslušném oboru dosáhli těchto cílů, podíleli také sociální partneři, zejména pak zástupci firem, které mají využívat odborné kompetence absolventů odborného vzdělávání. Proto je ustanovením § 74 odst. 7 školského zákona významně posílen vliv sociálních partnerů na odborné vzdělávání, a to stanovením povinné účasti odborníka z praxe při zkouškách v oborech vzdělání, kde žáci získávají výuční list. Bližší vymezení pojmu odborník z praxe obsahuje ustanovení § 3 odst. 4 vyhlášky č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem.

Marketingová spolupráce firem se školami

Ustanovení § 32 školského zákona pouze do jisté míry omezuje umístění reklamy ve školách a školských zařízeních. Zákonem je výslovně zakázána taková reklama, která je v rozporu s cíli a obsahem vzdělávání, a reklama a prodej výrobků ohrožujících zdraví, psychický nebo morální

vývoj dětí, žáků a studentů nebo přímo ohrožujících či poškozujících životní prostředí. Jiná omezení využití reklamy ve školách školský zákon nestanoví. Případná marketingová spolupráce firem se školami je proto poměrně liberálně pojatá a právními předpisy regulovaná jen rámcově. To nepochybně dává velký potenciál sociálnímu partnerství právě v segmentu odborného školství.

Partnerská spolupráce firem se školami v této oblasti je z legislativního hlediska upravena pouze z pohledu daňového (zákon č. 586/1992 Sb.), živnostenského (zákon č. 455/1991 Sb.) a dále z pohledu podmínek hospodaření veřejných škol (např. pro hospodaření příspěvkových organizací zřízených krajů mj. zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů).

Uvedené právní předpisy se regulačně projeví v této oblasti v závislosti na formě spolupráce firem a škol.

V zásadě lze jednotlivé formy takové marketingové spolupráce rozdělit do tří kategorií:

- dárcovství,
- sponzoring,
- jiná obchodní spolupráce.

Dárcovství

Dárcovství fyzických osob. Dárcovství fyzických osob je upraveno zákonem o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. (§ 15 odst. 1), ze kterého vyplývá možnost odečtení hodnoty daru ze základu daně fyzické osoby. Hodnota darů může být odečtena v případě, že souhrnná hodnota darů za zdaňovací období přesáhne 2 % ze základu daně nebo činí alespoň 1.000 Kč. Maximálně lze odečíst 10 % ze základu daně.

Dárcovství právnických osob. Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. (§ 20 odst. 8) upravuje dárcovství právnických osob. Pokud se jedná o právnickou osobu, hodnota jednoho daru musí převýšit 2.000 Kč. Základ daně je možno snížit maximálně o 5 % základu daně. Plátce DPH je povinen v případě nefinančního daru odvést daň z přidané hodnoty daru. Dary finanční nejsou předmětem platby daně z přidané hodnoty.

Dar je možné poskytnout na základě darovací smlouvy, která je upravena občanským zákoníkem (§ 628 - § 630). Darovací smlouva může být vystavena při darování finančního obnosu, služeb nebo věcných darů.

Sponzoring

Jde o cílené poskytování reklamní a propagační služby firmy na půdě školy, a to na základě „Smlouvy o reklamě“. Vzhledem k tomu, že náklady na reklamu a propagaci jsou náklady daňově uznatelnými, sponzor je v plné výši může zahrnout do základu daně z příjmu.

Pro výnosy, které má škola z reklamy a propagace neplatí osvobození od daně, jedná se o výnosy z reklamy, které jsou předmětem daně z příjmu a tudíž jsou zahrnuty do základu daně.

Neziskové organizace (tedy i školy) mohou základ daně snížit až o 30 %, maximálně však o 1 mil. Kč, pokud prostředky získané touto úsporou daňové povinnosti použijí nejpozději ve třech bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích ke krytí nákladů souvisejících s činnostmi, z nichž získané výnosy nejsou předmětem daně. V případě, že 30 % snížení základu daně činí méně než 300 tis. Kč, lze odečíst částku 300 tis. Kč, maximálně však do výše základu daně.

Jiná obchodní spolupráce

Marketingová spolupráce firem se školami může mít i další formy – jak již bylo řečeno, právní předpisy tuto oblast v podstatě neregulují a řeší jen daňové dopady a samozřejmě také okolnosti patřící do obecných podmínek podnikání. Jestliže tedy vstoupí škola do smluvního vztahu s firmou s cílem vytvářet zisk (tedy podnikat), vztahují se na ni příslušná ustanovení zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). Z těchto ustanovení vyplývá mj. povinnost školy jako právnické osoby žádat živnostenský úřad o vydání živnostenského listu pro právnické osoby a stejně jako jiné podnikající subjekty podléhá daňovým a účetním předpisům.

V případě škol zřizovaných orgány veřejné správy

pak takovéto obchodní aktivity škol přinášejí ještě povinnost školy žádat svého zřizovatele o povolení tzv. doplňkové činnosti, které musí být druhově vymezena ve zřizovací listině (v souladu s ustanovením zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů).

Praxe ukazuje, že zejména velké firmy velmi intenzivně usilují o konkrétní formy marketingové spolupráce v oblasti vzdělávání, a to s jasným cílem: zajistit reprodukci svých pracovních sil. Na příkladu podniku Metrostav Praha lze dokumentovat, že existují dva základní nástroje, jak efektivně zajistit zájem cílových skupin absolventů středního vzdělání s výučním listem:

- cílený marketing,
- smluvní vztah.

Cílený marketing znamená z pohledu firmy dlouhodobé a záměrné budování povědomí o „značce“ firmy jako o spolehlivém a perspektivním zaměstnavateli. Spočívá v systematické a dlouhodobě vedené reklamní kampani, jejímž cílem je přesvědčit cílové skupiny (žáky posledních ročníků ZŠ a jejich rodiče, pedagogické pracovníky ZŠ, žáky a pedagogické pracovníky středních odborných škol a středních odborných učilišť, školská poradenská zařízení apod.), že firma garantuje na velmi dlouhé období (řádově desítky let) nabídku využití kvalifikované pracovní síly ve vymezených oborech.

Smluvní vztah může firma realizovat s kterýmkoliv z cílových skupin. Oproti obvyklému názoru se tedy sociální partnerství ve vzdělávání nemusí omezit právě a jen na smluvní vztah firmy se školou, ale lze ji realizovat např. také smluvním vztahem mezi firmou a konkrétním žákem (podpora studia žáka firmou). Konkrétní formou takto pojatého sociálního partnerství pak mohou být vzájemné závazky firmy a žáka zakotvené ve smlouvě o podpoře odborného vzdělávání¹⁸.

¹⁸) Konkrétně viz kapitola 3.4 Rozvoj spolupráce zaměstnavatelské a školské sféry z pohledu zaměstnavatelů

Zajištění praktického vyučování

Podle ustanovení § 65 školského zákona se vzdělávání ve střední škole člení na teoretické a praktické vyučování a výchovu mimo vyučování. Praktické vyučování se člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu, a to podle jednotlivých oborů vzdělání. V případě vyššího odborného vzdělávání obdobně rozlišuje ustanovení § 96 školského zákona teoretickou přípravu a praktickou přípravu.

Praktické vyučování se uskutečňuje ve školách a školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání. Právě tato možnost dává zřejmě největší prostor k sociálnímu partnerství mezi školaми a firmami.

Při splnění zákonem stanovených podmínek (mj. smlouva o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání, jejíž náležitosti stanoví §12 vyhlášky č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání, ale také např. podmínky BOZP stanovené zákoníkem práce pro mladistvé zaměstnance) může probíhat koordinovaná teoretická i praktická výuka podle představ jak škol, tak i firem.

Ustanovení § 122 odst. 1 školského zákona stanoví zvláštní režim v odměňování žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol za produktivní činnost. Jako produktivní činnost zákon definuje takovou činnost, která přináší osobě, pro kterou je konána, příjem. Takovou osobou může být škola, ale také např. podnikatel, u kterého koná žák na základě smlouvy se školou praktický výcvik. Způsob odměňování žáků za produktivní činnost musí být uveden ve smlouvě o obsahu, rozsahu

a podmínkách praktického vyučování¹⁹. Podle ustanovení § 65 odst. 3 školského zákona se na žáky při praktickém vyučování vztahují ustanovení zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. To souvisí zejména s ustanovením § 79a Zákoníku práce, podle kterého u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Uvedený režim tedy musí dodržovat firmy při stanovení režimu praktického vyučování realizovaného na jejich pracovištích a škola je pochopitelně oprávněna i povinna na základě smlouvy uzavřené s firmou kontrolovat dodržování těchto podmínek.

Za pozornost také stojí ustanovení § 252 odst. 2 Zákoníku práce, podle kterého Dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (tzv. dohoda o hmotné odpovědnosti) smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Pro úplnost ještě uvedme ustanovení § 243 a násl. Zákoníku práce, které podrobně upravují podmínky zaměstnávání mladistvých zaměstnanců (tj. zaměstnanců mladších 18 let) a tím v souladu s ustanovením § 65 odst. 3 školského zákona nastavují podmínky praktického vyučování realizovaného na pracovištích firem:

¹⁹ Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy. V případě, že je produktivní činnost vykonávána v rámci praktického vyučování, které je realizováno na pracovišti firmy, stanoví výši odměny firma a firma rovněž tuto odměnu vyplácí. Nejde o zaměstnávání žáků a studentů, a proto se s nimi žádné pracovněprávní smlouvy dle Zákoníku práce neuzavírají. Vazba na minimální mzdu, která je institutem pracovního práva, je zde použita jen jako pomocné kritérium.

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců podle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce:

- § 243 zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.
- § 244 zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.

Do podmínek pro poskytování praktického vyučování, které mají vazbu na pracovněprávní vztahy, nepochybně patří také odpovědnost za škody. Podle ustanovení § 391 odst. 1 zákoníku práce žáci střední školy nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají škole nebo právnické nebo fyzické osobě za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním. Tato odpovědnost vyplývá ze zákona a není třeba uvádět další ustanovení o odpovědnosti žáků nebo studentů za způsobené škody ve smlouvě o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování.

Podle ustanovení § 391 odst. 3 Zákoníku práce pak platí: vznikne-li škoda žákům středních škol nebo studentům vyšších odborných škol, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při praktickém vyučování nebo v přímé souvislosti s ním u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo.

Uznávání dosaženého vzdělání

Pro dosažení určitého stupně vzdělání v průběhu profesní kariéry (tedy po ukončení počátečního vzdělávání) a obecněji v rámci celoživotního učení lze definovat na základě legislativy dva základní přístupy, jimiž lze uznat fyzické osobě dříve nebo jinde dosažené vzdělání:

- uznávání vzdělání dosaženého ve formálním vzdělávání (tedy absolvováním částečného nebo uceleného vzdělávání v oficiálním vzdělávacím systému);
- uznávání kvalifikace získané mimo systém formálního (institucionálního) vzdělávání.

Uznávání vzdělání dosaženého ve formálním vzdělávání. V systému počátečního vzdělávání realizovaného ve školách nabízejících dosažení určitého stupně vzdělání je možné požádat ředitele příslušné školy o uznání předchozího dosaženého vzdělání, a to buď částečného nebo úplného. Umožňuje to mj. ustanovení § 70 školského zákona. Podle těchto ustanovení nejprve žák dokládá řediteli školy dosažené předchozí vzdělání (buď částečné nebo ucelené) a na základě předložených dokladů o vzdělání ředitel školy rozhoduje ve správním řízení (§ 165 odst. 2, písm. k) školského zákona) o uznání tohoto vzdělání, a to zpravidla za účelem buď přijetí do vyššího ročníku (§ 63 školského zákona) nebo uvolnění žáka z vyučování v určitých předmětech. Na stejném principu je založeno uznávání předchozího dosaženého vzdělání studenta (popř. uchazeče o studium) ve vyšší odborné škole, a to podle ustanovení § 100 a 95 školského zákona.

Uznávání kvalifikace získané mimo systém formálního (institucionálního) vzdělávání. Školský zákon definuje pojem další vzdělávání ve školách tak, že toto navazuje na počáteční přípravu ve školách. Školský zákon však rozhodně nezachycuje všechny možnosti dalšího vzdělávání. Především je třeba odlišit zde popsané podmínky dalšího vzdělávání ve školách od dalšího vzdělávání realizovaného mimo vzdělávací soustavu – zejména podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. To může probíhat buď neformálně (např. v rámci výkonu profese), nebo podle speciálních předpisů (např. vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci

uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců). Další vzdělávání může být rovněž v kompetenci jiných resortních ministerstev – např. pokud jde o vzdělávání soudců, lékařů či architektů.

Ustanovení § 113 a 114 školského zákona uvádí jen takové formy dalšího vzdělávání, které mají přímý vztah ke školám a školským zařízením zřizovaným podle tohoto zákona.

Umožňuje se, aby každý, kdo dosáhl alespoň základního vzdělání, mohl konat jednotlivou zkoušku závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria (§ 113 školského zákona). Tento institut je velmi důležitý z hlediska požadavků trhu práce. Lze tedy předpokládat, že motivem konat jednotlivou zkoušku může být zejména:

- snaha uchazeče prokázat vůči zaměstnavateli či budoucímu zaměstnavateli znalosti a dovednosti v rozsahu zkoušky (např. absolvent gymnázia, který vykoná jednotlivou zkoušku z účetnictví v rozsahu oboru vzdělání obchodní akademie, může získat výhodu při hledání zaměstnání),
- snaha uchazeče o studium na vysoké či vyšší odborné škole, který maturoval podle stávajícího modelu maturit, tj. bez společné části maturitní zkoušky, prokázat svoje znalosti a dovednosti formou reálně srovnatelnou s maturanty, kteří budou absolvovat maturitní zkoušku podle tohoto zákona.

Úspěšným vykonáním jednotlivé zkoušky se nezíská stupeň vzdělání (stupeň vzdělání se totiž váže na absolvování vzdělávacího programu v plném rozsahu) ani způsobilost k výkonu povolání v případě zdravotnických povolání. Dokladem o vykonání jednotlivé zkoušky je i z tohoto důvodu osvědčení. Odborné kurzy, kurzy jednotlivých předmětů a pomaturitní specializační kurzy, jež jsou v ustanovení § 114 školského zákona označeny také jako forma dalšího vzdělávání poskytovaného středními a vyššími odbornými ško-

lami, se neuskutečňují podle vzdělávacích programů školy a neposkytují stupeň vzdělání. Proto je lze poskytovat za úplatu ve školách všech zřizovatelů. Mají a mohou mít významné postavení z hlediska celoživotního vzdělávání a budou sloužit především k doplnění a rozšíření znalostí získaných v předchozím studiu, čímž prohlubují kvalifikaci jejich účastníků. Účastníci těchto kursů nemají postavení žáků a studentů příslušných škol, což je významné z hlediska financování ze státního rozpočtu a z hlediska postavení účastníků pro účely sociální. Zde se nepochybně otevírá další prostor pro sociální partnerství škol a firem.

Zvláštní pozornost zasluží ustanovení zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Ten se sice netýká bezprostředně těch oblastí vzdělání poskytovaného v rámci formální vzdělávací soustavy, které popisují speciální právní předpisy, ale vstupuje do oblasti, která dosud nebyla právní normou systematicky podchycena – jde o problematiku uznávání vzdělání dosaženého mimo oficiální vzdělávací systém.

Podstatou zákona č. 179/2006 Sb. je stanovení uceleného systému kvalifikací, který má být hlavním nástrojem propojení výsledků (výstupů) počátečního a dalšího vzdělávání. Zákon rozlišuje kvalifikace úplné a kvalifikace dílčí; kvalifikace dílčí jsou zpravidla součástí kvalifikací úplných.

Úplnou kvalifikací se rozumí odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání. Zpravidla je spojená s dosažením příslušného stupně vzdělání (např. cukrář, kadeřník, hotelnictví).

Dílčí kvalifikací pak je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v konkrétním povolání v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu (např. výroba zmrzliny, příprava studené kuchyně, mytí a stříhání vlasů, ruční výroba keramiky, obklačské práce, šití bytového textilu a doplňků aj.

Úplnou kvalifikaci je tak možné získat těmito způsoby:

- v počátečním vzdělávání úspěšným absolvováním vzdělávání v příslušném oboru vzdělání, resp. studia ve studijním programu, podle školského zákona nebo zákona o vysokých školách, nebo
- úspěšným vykonáním zkoušek ověřujících dosažení všech způsobilostí, resp. všech dílčích kvalifikací, které jsou součástí dané úplné kvalifikace a následně vykonáním zkoušek požadovaných podle školského zákona v odpovídajícím oboru vzdělání. Dílčí kvalifikace získává uchazeč v průběhu dalšího vzdělávání (například kursy, praxe, pracovní zkušenosti v domácí firmě, vlastním studiem apod.), nebo
- získáním odpovídajícího stupně vzdělání a požadované dílčí kvalifikace nebo více dílčích kvalifikací pro dané povolání. Jedná se o různá povolání, pro které není stanoven v národní soustavě povolání obor vzdělání a tudíž se u nich nepočítá se systematickou školní přípravou – např. školník, potápeč, hrázný apod.).

Úplnou kvalifikaci lze získat na základě prokázání odborné způsobilosti (teoretických znalostí nebo praktických dovedností). V systému dalšího vzdělávání je kvalifikace potvrzována formou osvědčení, vydávaných autorizovanými osobami účastníkům dalšího vzdělávání (zájemcům o absolvování zkoušky) po ověření a zhodnocení jejich dosažené odborné způsobilosti na základě zkoušky.

Dílčí kvalifikace jsou vymezené v Národní soustavě kvalifikací, která stanovuje nezbytné odborné způsobilosti pro získání dílčí kvalifikace. Dílčí způsobilosti je možné potvrzovat jako dílčí kvalifikace, i když samy o sobě nemusí vždy potvrzovat odbornou způsobilost k výkonu povolání, nicméně tuto odbornou způsobilost zvyšují, prohlubují, rozšiřují, obnovují, udržují nebo částečně naplňují.

Úplné kvalifikace je tedy možné dosáhnout mj. na základě získání dílčích kvalifikací, které jí ve svém souhrnu odpovídají, a to bez nutnosti absolvovat školní vzdělání. Zájemce předloží certifikáty o dílčích kvalifikacích, a musí mu být umožněno složit zkoušku pro získání úplné kvalifikace (např. závěrečnou učňovskou zkoušku nebo maturitní zkoušku). Škola však zůstane tím, kdo nakonec prověří, zda zájemce všechny potřebné znalosti a dovednosti pro získání úplné kvalifikace skutečně má. Kdo uspěje, obdrží výuční list či jiné vysvědčení dokládající jeho úplnou kvalifikaci.

Národní soustava kvalifikací tak v žádném případě nenahrazuje stávající vzdělávací systém, soustavy oborů, ani jiné vzdělávací struktury. Je pouze nástrojem k jejich provázání a k jejich užšímu sepětí s potřebami trhu práce. Prostřednictvím Národní soustavy kvalifikací a hodnotících standardů tak mohou být posuzovány a hodnoceny výsledky dalšího vzdělávání.

Prostor pro sociální partnerství škol a firem se zde nabízí minimálně v následujících rovinách:

- spolupráce školy a firem při ověřování výsledků dalšího vzdělávání zaměstnanců firem; jde o další z možných forem, jak umožnit zvýšení kvalifikace (stupně vzdělání) zaměstnanců (ale totéž samozřejmě platí i pro živnostníky), aniž by uchazeč o příslušnou kvalifikaci musel být žákem nebo studentem školy).
- Spolupráce školy a firem při samotném budování firemního systému dalšího vzdělávání, na základě něhož získávají zaměstnanci dílčí kvalifikace nezbytné jednak pro výkon profese a jednak pro pozdější získání úplné kvalifikace (stupně vzdělání).
- Spolupráce školy a firem při získávání autorizace podle zákona č. 179/2006 Sb. tedy jak škola, tak i firma (nebo její jednotliví zaměstnanci – odborníci) mohou být tzv. autorizovanou osobou podle tohoto zákona a tím ovlivnit proces ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Do této kategorie sociálního partnerství lze jistě zařadit i šanci firem, resp. jejich zastřešujících organizací na národní úrovni, ovlivnit postupně budovanou Národní soustavu kvalifikací tak, aby skladby dílčích i úplných kvalifikací odpovídala mj. právě potřebám podnikatelské praxe.

3.3. ROZVOJ SPOLUPRÁCE ŠKOLSKÉ A ZAMĚSTNAVATELSKÉ SFÉRY Z POHLEDU VEŘEJNÝCH ŠKOL

3.3.1. ŘÍZENÍ ROZVOJE SPOLUPRÁCE ŠKOL SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY

Sociální partnerství dosahuje velké šíře

Odborné školy spolupracují s množstvím sociálních partnerů, jejichž šíře zahrnuje zaměstnavatelské firmy regionální i nadregionální, zaměstnavatelské svazy a profesní organizace, úřady práce, vysoké školy a další vzdělávací subjekty, výzkumné ústavy atp. Širokou paletu sociálních partnerů demonstrujeme na pěti příkladech středních odborných škol, od škol technických s obory automobilními a elktro, přes školy chemickou a sklářskou až po školu gastronomie.

SOŠ v Liberci uvádí následující přehled hlavních sociálních partnerů: Elitronic, TRW Jablonec n. N., Denso, Benteler, ČSAD Liberec, Litra, Schindler, Armáda ČR, Policie ČR, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje (CVLK), Krajský úřad LK - odbor dopravy, Krajský úřad LK - odbor školství, mládeže a tělovýchovy, Technická univerzita Liberec, Atest, s.r.o., Vzdělávací agentura Kroměříž, Úřady práce – Liberec, Česká Lípa, Semily,

Jablonec n. N., Hospodářská komora LK, ČESMAD Bohemia, Český svaz výtahářů, autoservisy a prodejci automobilů, a další.

S OŠ a SOU Kladno spolupracuje s cca 40 firmami na zajišťování odborného výcviku. Dalšími sociálními partnery školy jsou ČSAD Kladno, Strojírny Poldi, Nevecom, Svářečská škola Ing. Kučery, Úřad práce Kladno, Magistrát města Kladna, Okresní hospodářská komora, Cech instalatérů ČR – škola je krajským centrem, Cech topenářů a instalatérů, Hasičský záchranný sbor Středočeského kraje a další.

Sociálními partnery Střední průmyslové školy chemické (SPŠCH) v Brně jsou chemické, potravinářské a farmaceutické provozy firem: Gumotex Břeclav, Starobrnno Brno, Moravskoslezské cukrovary Hrušovany nad Jevišovkou, Geam Dolní Rožínka, Pliva-Lachema Brno, Geodis Brno, BIO-PLUS, Sagra Bystřice nad Pernštejnem a další. Škola dále spolupracuje s Kontrolním ústavem zemědělským Brno, Ústavem analytické chemie AV ČR Brno, Polymer institutem Brno, Biofyzikálním ústavem AV ČR Brno, Státním veterinárním ústavem Brno, Výzkumným ústavem sladařským Brno, Českou zemědělskou a potravinářskou inspekcí a laboratorními hygienickými stanic, vodáren a čistíren odpadních vod.

Sociální partneři SPŠ keramické a sklářské (SPŠKS) v Karlových Varech jsou firmy: Moser, Karlovarský porcelán Thun, G. Benedikt Karlovy Vary, Starorolský porcelán, První porcelánová manufaktura v Čechách Horní Slavkov, Leader Loučky, Český porcelán Dubí, Sedlečské kaolínové závody, Lasselsberger Laufen a další. Dále: VŠCHT Praha (Ústav silikátů), ČVUT Praha (Ústav zpracovatelské techniky), SILIS (Silikátový svaz), Asociace sklářského a keramického průmyslu, Úřad práce Karlovy Vary.

Sociálními partnery SOU gastronomie v Praze jsou hotely Intercontinental, Corinthia Towers Hotel a dalších cca 40 hotelů a restaurací v Praze, dále firmy jako např. Vitana, Vectron Systems CZ, Káva Dallmayer, Káva Edberg, Plzeňský Prazdroj, G. Benedikt Karlovy Vary a další. Se školou také spolupracuje Národní federace hotelů a restaurací (škola je členem), Asociace kuchařů a cukrářů, Městská část Praha 10, Úřad práce Praha, Hospodářská komora, Sdružení rodičů a přátel školy, Thajská ambasáda v ČR, Vysoká škola chemicko-technologická, Zemědělská univerzita, redakce odborných časopisů.

Spolupráce škol se sociálními partnery se rozvíjí na regionálním, národním i mezinárodním trhu práce. Např. Integrovaná střední škola automobilní (ISSA) Brno spolupracuje více než čtyřiceti prodejci a opravci všech značek vozidel s oblastí Brna - města a jeho okolí, ale též s většinou automobilových firem, které jsou výrobci nebo národními a nadnárodními zástupci jednotlivých značek vozidel pro trh v České republice. Každý rok škola organizuje setkání se sociálními partnery, na kterých informuje o svých aktivitách a diskutuje o personálních potřebách.

SPŠ Hradec Králové má poradní sbor složený ze 17 zástupců podniků Hradecka a okolí: Almet, Arrow International ČR, Ateko, Buehler Motor, ČKD Motory, Ferona, HZS, Lux, Profimont, Rojek dřevobráběcí stroje, Rubena, Stapi-Bet, Petrof, TTK-HK, VPS engineering, Východočeská energetika, ZVU Potez. Poradní sbor se schází 4x ročně s vedením školy. Hlavní náplní je řešení základních požadavků ze strany těchto firem na absolventy školy, problematika odborných praxí, případně zajištění určité pomoci prostřednictvím sponzorské činnosti.

Školy uzavírají s nejnámennějšími zaměstnavateli smlouvy o vzájemné spolupráci

Pětiletý výhled školy v oblasti rozvíjení sociálního partnerství je zpracován v dlouhodobém záměru školy. Koncepční záměry škola rozpracovává v plánu práce pro každý školní rok do podoby konkrétních úkolů pro rozvíjení spolupráce se sociálními partnery.

Pro školu má největší význam zajištění odborného výcviku a odborné praxe ve firmách. S firmami, kde žáci výcvik a praxi provádějí, školy uzavírají smlouvy o vzájemné spolupráci. Tak např. SPŠKS v Karlových Varech má smlouvy s firmami Moser, G. Benedikt a Starorolský porcelán. Integrovaná střední škola technická a ekonomická (ISŠTE) v Sokolově uzavírá každoročně smlouvu o vzájemné spolupráci s těmito firmami: Sokolovská uhelná, Sokolovské strojírny, Svatavské strojírny, Ept Svatava, Vishay Dolní Rychnov, Důlní strojírenská společnost, Plastmetal. Se všemi zaměstnavateli se smlouvy každoročně obnovují.

V rámci projektu IQ AUTO realizovaného v letech 2006-2008 za přispění ESF na podporu vzdělávání pro automobilní průmysl byly uzavírány třístranné partnerské smlouvy mezi odbornou školou, firmou a úřadem práce. Spolupráce se zakládala na tvorbě a akreditaci vzdělávacích programů pro učitele odborných předmětů zúčastněných škol, jejich průběžné inovaci a vlastní realizaci vzdělávání. Projekt založený na partnerství škol, firem a úřadů práce přispívá jak ke zvýšení kvality výuky žáků v technických oborech, tak ke zkvalitnění obsahu vzdělávání účastníků rekvalifikačních kurzů.

Firma uzavírá se žáky smlouvu o podpoře odborného vzdělávání

Jednou z firem, které studium žáků podporují přímo, je firma Metrostav, která od roku 2007 uplatňuje aktivní přístup ve vzdělávání žáků stavebních učebních oborů. Firma uzavřela partnerské smlouvy se třemi školami, které připravují žáky v oborech zedník, tesař, zámečnický, elektrikář a strojník: SŠ technickou Zelený pruh, Praha-Krč, SOŠ a SOU stavebním Brno - Bosonohy a ISŠ stavební Ústí nad Labem - Krásné Březno. Se žáky těchto škol firma uzavírá smlouvy o podpoře odborného vzdělávání, kde jsou upraveny vzájemné závazky firmy a žáka (firma udává 100 uzavřených smluv s jednotlivými žáky).

Firma se zavazuje:

- participovat na nákladech odborného výcviku,
- poskytovat další benefity (ubytování, doprava, podpora zájmových aktivit, učební pomůcky, základní profesní nářadí, pracovní oblečení, stipendia aj.,

- uzavřít s absolventem pracovní právní vztah se stanovením minimální doby jeho trvání (náborový příspěvek při vstupu do řádného pracovního poměru k firmě činí 10 000 Kč).

Obsahem závazku podporovaného žáka je:

- dokončení odborného vzdělávání,
- uzavření pracovní právního vztahu s firmou se stanovením minimální doby jeho trvání,
- úhrada nákladů firmě v případě, že žák nedodrží některý svůj závazek.

Také firmy, které dosud přímé finanční investice neuplatňovaly, o nich uvažují. Např. Firma Moser začne v příštím školním roce poskytovat stipendium žákům, kteří se zaváží, že do firmy po vyučení nastoupí. Přičemž absolventům sklářských oborů již nyní poskytuje náborový příspěvek 50 tisíc Kč.

Iniciativa zaměstnavatelských organizací a úřadů práce

Zájem o plynulý dialog mezi zaměstnavateli a školami mají úřady práce, hospodářské komory, profesní organizace a asociace, kde se setkávají jak zástupci firem, tak ředitelé a učitelé odborných škol. Např. Asociace hotelů a restaurací ČR pořádá každoročně kulatý stůl pro odborníky z praxe a pracovníky gastronomických škol, kteří si vyměňují názory na perspektivy pohostinství, požadavky zaměstnavatelů na absolventy gastronomických oborů a možnosti škol a žáků.

Ředitelé škol získávají zpětnovazební informace od regionálních zaměstnavatelů z titulu členství hospodářské komory, jak tomu je např. v případě ředitele SOŠ a SOU Kladno, který je členem okresní hospodářské komory.

Propojení sociálního partnerství lze dokumentovat na příkladu VOŠ a SPŠ Varnsdorf: ředitel školy je

členem hospodářské komory, pracovnice úřadu práce je členkou poradního sboru školy, ředitel školy je poradcem úřadu práce pro oblast vzdělávání.

Z iniciativy Úřadu práce v Kladně a podporou Magistrátu města Kladna se připravuje na 9.–11. října 2008 Veletř technických oborů, společná prezentace firem a odborných škol na Kladensku a Slánsku.

Výhodnost spolupráce si uvědomují všechny strany sociálního partnerství

Zájmem školy je zajistit ve firmách odborný výcvik žáků; produktivní práce žáků je zase přínosem pro firmu vedle toho, že má jedinečnou možnost poznat schopnosti žáků, ovlivnit jejich přípravu, zájem o obor a přístup k práci a využít toho při získávání nových zaměstnanců.

Zájem firem o žáky v odborném výcviku je dlouhodobý a leckde je větší než možnosti školy (stavební obory, zámečníci, obráběči kovů, svářeči). V případě nových firem je vhodné veškeré výhody a nevýhody plynoucí z této spolupráce s firmou podrobně projednat před podpisem smlouvy.

O některé provozy není zájem ze strany žáků a škola nabídku firmy nevyužije. Příkladem je hutní provoz Třineckých železáren Dříň, o který žáci SOŠ a SOU Kladno zájem nemají z důvodu zátěžového prostředí, prašnosti a hlučnosti.

Školy mají zájem o vzdělávání učitelů odborných předmětů přímo odborníky z firem např. pro práci s novými technologiemi. Vzdělávání učitelů může být i přínosem pro firmu, neboť proškolení učitelé přenášejí nové poznatky do výuky žáků ve škole a do přípravy účastníků rekvalifikačních kurzů, takže ti absolventi jsou již pro práci s novými technologiemi připraveni.

Školy usilují o to, aby získaly názory a připomínky zaměstnavatelů ke vzdělávacímu programu školy a zadání závěrečné/maturitní zkoušky, a tím jistou garanci toho, že požadavky zaměstnavatelů a příprava žáků jsou v souladu. Firma nebo profesní sdružení, které se školou projednávají její vzdělávací programy a zadání zkoušek, získávají nezprostředkované informace o obsahu vzdělávání v oboru, který mohou ovlivňovat tak, aby vyhovoval jejím současným i budoucím potřebám.

V některých případech musí školy o kvalitní přípravě firmy přesvědčovat

Ze zkušeností škol vyplývá, že neustále klesá počet právnických a fyzických osob, které jsou ochotny a schopny praxi zajistit v požadovaném rozsahu a kvalitě. Zejména v menších firmách, které nemají na svých pracovištích specializované pracovníky s takovou rezervou v pracovní náplni, aby se mohli minimálně týden žákovi souvisle věnovat, seznamovat ho s problematikou daného pracoviště, zadávat mu úkoly, kontrolovat je po něm, konzultovat zprávu z praxe a vykonávat další činnost s praxí spojené.

Některé firmy nemohou garantovat celý rozsah odborného výcviku, a tak zejména v 1. a 2. ročníku probíhá výcvik ve škole. Žáci 3. ročníků jsou naproti tomu převážně ve firmách. Objevují se také kritičtější pohledy na motivaci firem, které poukazují na subjekty, které v žácích spatřují levnou pracovní sílu, což je zcela v rozporu s požadovaným výchovným působením praxe na žáky. Takovému subjektu je třeba o důležitosti výchovy a vzdělávání přesvědčovat.

Jaký je zájem firmy o absolventy, takový je zájem o spolupráci se školami

Z pohledu škol uplatňují firmy k absolventům různé postoje:

- požadují absolventy s univerzálními kompetencemi, kteří se specializují až v samotné firmě,
- mají zájem o absolventy, které si můžou „vychovat“ a přizpůsobit k obrazu svému (skrytým motivem je nezřídka úspora mzdových nákladů),
- nechají se ovlivnit politikou úřadu práce např. výší přidělené dotace při vzniku pracovního místa pro absolventy,
- požadují odborníka, který bude připraven okamžitě vykonávat konkrétní pozici ve firmě, tj. raději si zaplatí „hotovou“ pracovní sílu a o absolventy zájem nemají – ANO člověka, kterého by nemuseli doškolovat s výjimkou automechaniků,
- nepocítují nedostatek pracovníků – středoškoláků a pozice mistrů, dílove-doucích, pracovníků technické kontroly apod. mají obsazeny dlouholetými zaměstnanci; potřebu nových absolventů odhadují na dobu za 5 let; za tu dobu může úroveň přípravy v oboru upadat a na její pozvednutí pak bude nutné vynaložit velké prostředky.

Podle názoru SŠ hotelové a služeb v Kroměříži je lepší spolupráce s velkými stabilizovanými firmami např. pekárny a velkými hotely, avšak spolupráce s malými a nestabilními firmami jako je řada cukráren a zařízení společného stravování, které požadují hotové absolventy je problematická, neboť prioritní otázkou jejich existence je jejich ekonomická situace a konkurenční vztahy v podnikání a otázka řešení vzdělanosti z perspektivního a dlouhodobého hlediska je pro ně druhořadá.

Z pohledu firmy probíhají při zajišťování nových zaměstnanců dva procesy. Jednak proces řešící momentální, tzn. náhle vzniklou personální potřebu a jednak proces dlouhodobý, zaměřený na udržení stability, prosperity, kvality firmy z hlediska personálního obsazení. U prvního procesu firma spolupracuje s úřadem práce, inzeruje, využívá osobních kontaktů. Těžiště personální práce je však v dlouhodobém ovlivňování a zdokonalování přípravy mladých odborníků pro potřeby firmy, tj. trvalá spolupráce se školou zejména při zajišťování odborné praxe žáků.

Kontrola ze strany zaměstnavatele

Prostřednictvím školské rady je zajišťována kontrola sociálních partnerů nad školou. Jednání školské rady jsou místem pro oficiální vznášení připomínek a námětů sociálních partnerů. Podle školského zákona (§ 168 odst. 1) má školská rada právo vyjadřovat se k návrhům školních vzdělávacích programů, podílí se na zpracování koncepčních záměrů rozvoje školy, projednává hospodaření školy, schvaluje výroční zprávu o činnosti školy a pravidla pro hodnocení výsledků vzdělávání žáků. Např. členy školské rady SPŠ keramické a sklářské v Karlových Varech jsou ředitel firmy Moser a jednatel První porcelánové manufaktury v Horním Slavkově. SOŠ a SOU Kladno má ve školské radě ředitele ČSAD Kladno a pracovníci místního úřadu práce.

Pro kontrolu a hodnocení aktivit firmy Metrostav pro podporu vzdělávání ve stavebních oborech je vytvořen systém koordinace a evaluace, který je v rámci firmy personálně a organizačně zajištěn. Jde o průběžné monitorování celého systému až do úrovně sledování úspěšnosti jednotlivých žáků, pravidelná setkávání zástupců firmy a ředitelů partnerských škol, návštěvy na místě atd. Zkušenosti získávané v průběhu vzdělávání je pak možné bezodkladně aplikovat do úprav smluvních vztahů, diseminovat na další pracoviště apod. Pro posouzení výsledků vzdělávání žáků je vhodná účast odborníka z praxe u závěrečných zkoušek, kdy odborník vyjadřuje své hodnocení toho, jak výkony žáků odpovídají požadavkům a potřebám oboru a současné praxe. V tomto ohledu se osvědčuje zejména realizace závěrečné zkoušky na pracovišti firmy. Podobný přínos má účast odborníka z praxe u praktické zkoušky maturitní zkoušky.

3.3.2. ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

V partnerských firmách probíhá odborný výcvik a odborná praxe žáků

V některých školách absolvují odborný výcvik a odbornou praxi na pracovištích firem všichni žáci oborů s výučním listem a maturitní zkouškou, a to plně v režii firmy, tzn. že firmy nesou veškeré náklady s tím spojené. Velký zájem je např. o žáky oborů kuchař a číšník ze strany hotelů a restaurací. Firmy si uvědomují, že tak mohou žáky dobře poznat při práci, ovlivnit jejich přípravu podle svých potřeb a získat je jako své budoucí zaměstnance.

Jinde probíhá odborný výcvik částečně na školním pracovišti, částečně ve firmách. Např. SOŠ v Liberci měla ve školním roce 2007/08 na odborném výcviku 60 žáků v automobilních firmách a 15 ve firmách elektrotechnických. Počet žáků ve firmách závisí na aktivitě firem a rodičů. V současné době je velká poptávka po absolventech oborů pro automobilní a elektrotechnický průmysl. Firmy mají zájem zajistit pro žáky odborný výcvik a později je získat do pracovního poměru.

Pro SOŠ a SOU Kladno zajišťuje odborný výcvik na 40 firem. Ve firmách jsou převážně žáci 3. ročníků (70–80 %), žáci 1. a 2. ročníků vykonávají výcvik na pracovištích školy (např. ve školním autoservisu).

SOŠE v Hluboké nad Vltavou. praxi u jiných firem v zásadě neuplatňuje, neboť provádí celou řadu produktivních prací na základě zakázek (domovní instalace, rozvaděče, stavba sítí, opravy motorů).

Odborné exkurze a stáže pedagogických pracovníků

Vzdělávání učitelů v partnerských firmách se realizují ve formě jednodenní exkurze nebo vícedenní (nejčastěji třídenní) stáže. Během exkurzí a stáží si učitelé osvojují nové výrobní postupy při práci v přípravných centrech pro výrobu. Jednodenní školení probíhají průběžně po celý rok podle nabídky firmy za účelem poznání současných provozů, technologií, trendů, používaných materiálů, atp.

Firma Moser, a. s. umožňuje učitelům odborných předmětů SPŠ keramické a sklářské v Karlových Varech, aby se spolu technology firmy účastnili exkurzí do jiných skláren (např. Sázava, Nižbor atd.).

Hotely a restaurace zajišťují pro učitelé teoretických odborných předmětů týdenní stáže ve svých provozech (kuchyních).

Odborné stáže učitelů v zahraničních firmách lze realizovat v rámci projektů ESF. SOŠ v Liberci uskutěční v projektu Leonardo v říjnu 2008 týdenní stáž pro 6 učitelů v automobilce ve Zwickau (SRN).

Odborníci z praxe a studenti vysokých škol jako učitelé odborných předmětů

Kromě odborného výcviku a odborné praxe zajišťují odborníci z praxe v menším měřítku i výuku odborných předmětů. Např. šest odborníků ze skláren a porcelánek vyučuje v SPŠ keramické a sklářské v Karlových Varech speciální technologie. Zaměstnavatelé pracovníky pro výuku uvolňují, ale neodpracované hodiny musí nahradit, neboť jsou za výuku školou odměňováni.

SOŠ a SOU v Kladně uvádí příklad, kdy pracovníci Hasičského záchranného sboru Kladno vyučují odborné předměty v oboru vzdělání Strojník požární techniky.

SOU gastronomie v Praze 10 je tzv. cvičnou školou Vysoké školy chemicko-technologické a Zemědělské univerzity, studentům pedagogického studia umožňuje získat praxi ve výuce.

SPŠ Volyně každoročně pořádá dvoudenní mezinárodní seminář s názvem „Dřevostavby“ pro širokou odbornou veřejnost, žáky a pedagogy školy za účasti čtyř set předních odborníků z České republiky, Slovenska, Švýcarska, Francie, Rakouska, Spolkové republiky Německa a Kanady. Přednášejícími jsou převážně představitelé vysokých škol a firem, které mají oborovou vazbu na specializaci „dřevěné konstrukce a dřevostavby“

Školy pořádají kurzy pro pracovníky firem a úřady práce

SOŠ v Liberci má certifikát ČESMAD Bohemia pro zajišťování profesního vzdělávání řidičů z povolání,

ve šk. r. 2007/08 proškolila 500 osob, pro příští rok má nabídku 7000 řidičů.

Školy rovněž realizují pro zaměstnance firem modulové kurzy připravené podle zadání firmy „na míru“. Např. SOŠ a SOU Kladno pořádá pro firmy školení pro obráběče kovů, školení o bezpečnosti práce na obráběcích strojích (pro Mitsubishi electric).

Ve spolupráci s úřady práce školy zajišťují výuku v odborných kurzech pro dlouhodobě nezaměstnané.

Některé školy jako např. ISŠA Brno jsou certifikovaným střediskem počítačových kurzů.

SOŠ a G v Liberci zajišťuje odbornou výuku pro soukromou VŠ, obor Management v automobilovém průmyslu a dopravě.

Některé školy (např. SOŠ a SOU Kladno) provádějí pro nové instruktory žáků ve firmách školení pedagogického minima (40 hodin kombinovaného studia, tj. tři dny ve škole a samostudium).

3.3.3. ROZVOJ KURIKULA

Připomínkování návrhů učebních dokumentů odborníky z praxe

Obvykle se učební dokumenty projednávají s personalistou firmy a dalšími odborníky. Firma sdělí své požadavky na to, co by žáci měli umět. Úlohou školy je transformovat tyto požadavky do podoby vzdělávacích výsledků v ŠVP (učebních osnovách). Návrh ŠVP je znovu konzultován s významnými zaměstnavateli.

Pravidelné schůzky zástupců podniků s učiteli odborných předmětů se běžně uplatňují prakticky na všech školách. Jejich smyslem je výměna

zkušeností, sjednocení výuky výrobních postupů, doplnění výuky o specifika uplatňovaná ve firmě, apod. Dobrou příležitostí pro diskusi nad plánovanými a dosaženými výsledky vzdělávání jsou pak závěrečné a maturitní zkoušky, kterých se účastní odborníci z praxe jako členové zkušebních komisí.

Firmy poskytují škole materiály a pomůcky pro výuku

- Firmy se podílejí na materiálním a technickém vybavení SOŠ Liberec ve formě darů technologií, pomůcek (mikroskop, PC, dataprojektor), atd., škola získala darem od firmy Audi např. diagnostické centrum pro válcový dynamometr.
- Nové technologie – automobilní škole např. pájecí linku, části aut, příp. nové auto, dílenské příručky, normy, výukové sady atd., SOŠ gastronomie udává výčepní techniku a panely výroby piva od Plzeňského Prazdroje, trvalé zapůjčení kávovaru od firmy Káva Egberg, přenosnou pokladnu od firmy Vectron – pokladní systémy.
- Vybavení učeben, např. SPŠ keramická a sklářská získala PC pro výuku základních počítačových dovedností od firmy Moser.
- Suroviny a materiály (porcelánky dodávají za symbolickou cenu bílý střep pro dekoraci a zajišťují výrobu tisku podle návrhu dekoru ze školy).
- SOŠ a SOU Kladno získala např. od firmy Junkers plynový kotel, materiál (trubky) od firmy FV Plast a nářadí od instalatérských firem.

Nedílnou součástí prolínání teoretického a praktického vyučování jsou odborné přednášky pro učitele a žáky, při kterých zároveň prezentují své produkty. SOU gastronomie v Praze 10 uvádí prezentace firem Vitana, Monin, káva Edberg, Plzeňský Prazdroj, předváděčky firmy Vectron, ukázky thajské kuchyně pořádané thajskou ambasádou atd.

SOŠ a SOU v Kladně uvádí např. odborné přednášky firmy Jika, a představují nářadí instalatérských firem atd.

Při SPŠ Volyně je zřízen nadační fond za účelem podpory modernizace výchovně vzdělávacího procesu a následného zvyšování úrovně výuky, spolupráce s mezinárodními a tuzemskými organizacemi, podpory organizačního zabezpečení vzdělávacích a kulturních akcí pořádaných VOŠ a SPŠ Volyně a podpory ochrany a tvorby životního prostředí. Do nadačního fondu přispívají firmy a soukromí podnikatelé z oblasti dřevozpracujícího průmyslu.

Rozvoj evaluace odborného vzdělávání

Velký důraz na spolupráci odborných škol se zaměstnavateli je kladen při závěrečném ověřování výsledků vzdělávání žáků v oborech vzdělání s výučním listem. Odborníci z praxe se přímo účastní závěrečných zkoušek a jako členové zkušebních komisí mají právo spolurozhodovat o klasifikaci žáka. Účast u zkoušek je v současné době založena spíše na osobních vazbách odborníka k vedení školy než na pověření vhodného experta příslušnou profesní organizací. Do budoucna bude zapotřebí podpořit aktivní účast zaměstnavatelů vhodnými motivačními nástroji.

Zhruba na polovině škol s obory vzdělání s výučním listem se ve školním roce 2007/08 realizovaly závěrečné zkoušky podle jednotných zadání centrálně připravených v rámci projektu ESF Kvalita I. Na tvorbě každého ze 70 jednotných zadání spolupracovali rovněž zástupci zaměstnavatelů. Tato participace směřovala k tomu, aby reálné požadavky odborníků z praxe na výkon příslušné profese (povolání) byly v co nejvyšší míře promítnuty do obsahu závěrečných zkoušek a způsobu jejich realizace.

3.3.4. ROZVOJ DALŠÍCH AKTIVIT ŠKOLY

Zástupci firem pomáhají škole při náboru žáků

Firmy jsou aktivní nejen při nabídce zaměstnání pro absolventy školy, ale vystupují aktivně již při náboru žáků do 1. ročníků. Ředitelé škol připravují na začátek školního roku 2008 setkání zástupců úřadů práce, výchovných poradců a firem, které se uskuteční ve škole příp. ve firmách.

Zástupci firem pomáhají škole při náboru žáků 9. tříd, na základních školách se účastní schůzek se žáky a výchovnými poradci. Např. ISS technická a ekonomická: Úřad práce Sokolov v průběhu přijímacího řízení a podniky jako Sokolovská uhelná a.s. nástupnická organizace, Sokolovské strojírny a.s., Svatavské strojírny a další, se pravidelně zúčastňují setkání výchovných poradců ZŠ s představiteli ISSŤE. S pracovníky školy docházejí na třídní schůzky základních škol, kde seznamují rodiče s politikou zaměstnanosti ve svých podnicích a jejich perspektivách.

Společné aktivity v public relations

- v regionálních médiích jsou společně prezentovány firma a škola (SOŠ Liberec) např. při předání daru od firmy Denso Liberec, provádění školení řidičů pro firmy, prezentace na veletrhu vzdělávání EDUCA v Liberci, Jablonci n. N. a České Lípě, atd.

- společná účast školy a firem na veletrhu vzdělávání (např. SOŠ a SOU Kladno a firma Strojírny Poldi)
- společné prezentace (např. SPŠ keramická a sklářská v Karlových Varech a firma Karlovarský porcelán na zámcích v Klášterci a Sokolově)
- v propagačních materiálech školy jsou uvedeny prezentace firem a firmy naopak ve svých propagačních materiálech dávají prostor informacím o škole
- webové stránky školy uveřejňují aktuální nabídky zaměstnání, např. na stánkách SOŠ a SOU Kladno prezentují volná místa firmy www.Aprace.cz a www.Autojob.cz
- úřady práce dodávají přehledy volných míst, které školy spolu s nabídkami firem vyvěšují na nástěnkách
- soutěže
 - -outěže pro automechaniky, soutěže v zabezpečovací technice a další zajišťují příslušné firmy
 - SŠ hotelová a služeb v Kroměříži uskutečňuje již tradičně celorepublikovou odbornou soutěž pro barmany (Kroměřížská koktejlůvá soutěž). Pro žáky školy organizuje škola ve spolupráci s Českou barmankou asociací pravidelné barmanské kurzy, someliérské kurzy ve spolupráci s Asociací kuchařů a cukrářů kurzy studené kuchyně, přípravy na soutěže a soutěže samotné.
 - SOU gastronomie pořádá každý rok pod záštitou městské části Prahy 10 soutěže v oborech kuchař, číšník a cukrář; pro tyto soutěže firmy uvolňují své pracovníky pro práci soutěžních komisářů a poskytují ceny pro vítěze.

Doplňková činnost školy pro žáky i veřejnost

SOŠ a G v Liberci provozuje autoškolu pro výuku žáků automobilních oborů. V rámci vedlejší hospodářské činnosti je autoškola otevřena i pro veřejnost v rozsahu všech skupin řídičského

oprávnění. Veřejnost má možnost využívat rovněž školní autoservis. Na opravách vozidel se podílejí žáci 2. a 3. ročníků, kteří jsou odměňováni za produktivní práci.

SOŠ a SOU Kladno provádí obráběčské práce a provozuje ubytování a stravování.

SOŠ a SOU automobilní v Ústí n. Orlicí provádí doplňkovou činnost v těchto aktivitách:

- autoškola pro výcvik uchazečů o řídičské oprávnění skupin A1, A, B, C, T, B+E, C+E, o níž lze říci, že patří k největším autoškolám v okrese. Vedle výuky výše zmíněných skupin zajišťuje též školení řidičů vnitrostátní i mezinárodní dopravy
- autoservis – zajišťování opravárenských a diagnostických prací od malých motocyklů až po tahače návěsů, diagnostika a autoelektrika, autoklempířské práce, přestavby na pohon LPG, příprava a zajištění STK
- STK nákladních vozidel, autobusů, traktorů a vozidel ADR
- měření emisí zážehových motorů (i s LPG) i vznětových motorů
- odtahová služba – nonstop
- vlastní čerpací stanice PHM.

ISŠA v Brně provozuje jako doplňkovou činnost auto-moto servis pro zajištění diagnostických prací, oprav a údržby osobních automobilů a motocyklů včetně měření emisí zážehových a vznětových motorů.

SŠ řemesel a služeb v Jablonci n. N. nejvíce spolupracuje s podnikem Soliter a.s. Jablonec nad Nisou, Bispol Gold s.r.o. Jablonec nad Nisou a Zlatnictví Hejral Smržovka.

Tato spolupráce se projevuje i ve společných akcích (Symposium uměleckořemeslných škol Liberec 2004, Oděv a jeho doplněk (šperk) 2005 apod.). Ve spolupráci s textilními školami v Liberci vytváříme komplety oděvu a šperku pro výstavy i mimo území České republiky.

3.4. ROZVOJ SPOLUPRÁCE ŠKOLSKÉ A ZAMĚSTNAVATELSKÉ SFÉRY Z POHLEDU SOUKROMÝCH ŠKOL

Následující text analyzuje na „příkladech dobré praxe“ vytváření a uplatňování nástrojů a mechanismů zapojování sociálních partnerů do odborného vzdělávání s cílem podpořit propojení počátečního a dalšího vzdělávání a učení a sladit systém vzdělávání a celoživotního učení s požadavky světa práce. Dále podává základní informace o problematice systematického přístupu spolupráce škol se sociálními partnery se zjištěním, jak soukromé školy zajišťují kvalitu odborného vzdělávání ve specifických podmínkách ČR. Na příkladech, dle jednotlivých skupin soukromých škol, analyzuje informace systémového charakteru z této oblasti v ČR, zaměřuje se na popis systematického plánování rozvoje spolupráce se sociálními partnery.

Vybrané příklady dobré praxe a z nich vyplývající doporučení využitelná na celostátní i lokální úrovni vycházejí z výsledků dílčích dotazníkových šetření a místních šetření úspěšných soukromých škol, jejichž spolupráce se zaměstnavateli je na vysoké úrovni. Vzorek soukromých škol lze rozdělit na skupiny:

- Soukromé školy jako dceřiné společnosti akciových společností (SPŠ dopravní, a. s. Praha, Škoda Auto a. s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod, Střední škola technická AGC a. s.).
- Samostatné soukromé školy (SOU DAKOL s. r. o., Petrovice u Karviné, SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o. Brno, Soukromá střední škola jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky České Budějovice s. r. o., Střední škola – Podorlické vzdělávací centrum, Dobruška).

Většina z jmenovaných soukromých škol jsou držitelé certifikátu kvality SSŠČMS a ISO 9001, který jim umožňuje být z hlediska řízení jakosti rovnoprávným partnerem výrobních firem. V letošním roce bude udělen nejvyšší stupeň certifikátu kvality „Diamantový“ SOU DAKOL s. r. o., Petrovice u Karviné a SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o., Brno, které získaly další certifikáty ISO 14 001 a Net 9004, které bude předávat předseda Senátu Parlamentu ČR.

3.4.1. PLÁNOVÁNÍ ROZVOJE A SPOLUPRÁCE SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY

MŠMT předložilo v letošním roce „Návrh možných řešení problémů spojených s poklesem počtu žáků nastupujících do středních škol v návaznosti na pokrytí potřeb trhu práce“, kde mezi hlavní důvody nutnosti spolupráce škol a sociálních partnerů - zaměstnavatelů uvedlo tato obecná fakta:

- Všechny střední školy nejsou a ani nemohou být vybaveny moderními technickými prostředky (stroje a zařízení), jejichž pořízení je velmi finančně nákladné a které nemohou být efektivně využity tak, jako je tomu u výrobních firem.
- Důležitým aspektem v procesu praktického vyučování je motivace žáků tím, že se v rámci přípravy u sociálních partnerů účastní produktivních činností přímé na provozu.
- Modernizujícím prvkem v procesu praktického vyučování je zapojení odborníků z praxe, a to jak v procesu přípravy, tak i při ukončování vzdělávání (jmenovitě závěrečných a maturitních zkouškách).

Analýza MŠMT konstatuje nízkou motivaci sociálních partnerů ke spolupráci se školami, k umožnění praktického vyučování na jejich pracovištích. Mezi důvody nezájmu zaměstnavatelů o spolupráci se školami patří:

- Absence pobídek pro zaměstnavatele.
- Nedostatečné vymezení odpovědnosti účastníků (škola, podnik a žák) při zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.
- Nedostatečné vymezení odpovědnosti žáka vůči zaměstnavateli, včetně uvedení způsobů řešení škod způsobených žáky.
- Obavy zaměstnavatele z úniku firemního know-how.
- Neúměrné požadavky ze strany škol nebo zaměstnavatelů týkající se výše finanční úhrady praktického vyučování.
- Nedostatek volných kapacit zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců.
- Pro některé zaměstnavatele není délka praktického vyučování, zejména odborné praxe, efektivní. Potřeba zaškolení žáků a nalezení vhodných činností jsou vzhledem ke krátké době odborné praxe pro zaměstnavatele nevýhodné.

Pokud tedy mluvíme o spolupráci škol a zaměstnavatelů, je zřejmé, že musí jít o akt oboustranné vůle.

Soukromé školy jako dceřiné společnosti akciových společností

Soukromé školy jako dceřiné společnosti jsou již svým právním postavením předurčeny k úzké spolupráci se svým hlavním sociálním partnerem – zřizovatelem. Školy systematicky plánují svoji činnost pro sociálního partnera v systému rozvoje lidských zdrojů na několika úrovních:

- příprava žáků pro zaměstnanecké pozice,
- praxe žáků přímo na pracovištích a. s.,
- projekty k přípravě konkrétních pozic, dle požadavků,
- další vzdělávání zaměstnanců a. s., zvyšování kvalifikace, profesní nebo periodické kurzy, akreditované kurzy.

Realizace veškerých aktivit směrem k sociálnímu partnerovi probíhají v soukromých školách vždy dle připravovaných plánů a harmonogramů. Ověřování efektivnosti spolupráce je pravidelné, případně škola (pověření pracovníci) reaguje na aktuální změny a požadavky. Škola má rozvíjení spolupráce se sociálním partnerem vytyčeno jako jeden z hlavních strategických cílů a snaha o rozvoj této spolupráce se promítá i v přípravě projektů ESF.

Např. vedení Střední školy technické AGC a. s., velice úzce spolupracovalo se zřizovatelem školy AGC Flat Glass Czech a. s., a i dalšími předními firmami v regionu (Český porcelán a. s. Dubí, Keramické závody Teplice, Elektromont a. s. Bystřany a řada dalších). Vždy pružně reagovalo na uspokojování potřeb těchto firem po stránce doplňování pracovníků i reakce na konkrétní změny ve výuce např. úpravou osnov, vytvořením nových oborů mechanik operátor sklářských strojů, technologie výroby keramiky a porcelánu atd.

Obdobně i Škoda Auto a. s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštepňý závod, které je soukromým zařízením, jehož zřizovatelem je Volkswagen AG. Koncepce rozvoje školy na období 2007-2012 vychází ze „Strategie řízení lidských zdrojů ve společnosti Škoda Auto“ a ze „Strategie personálního rozvoje“. Protože je areál školy situován přímo v sídle Škoda Auto, vytváří vynikající podmínky pro spojení škola – praxe. Organizačně je škola začleněna pod útvar Rozvoje lidských zdrojů. Ředitel školy se pravidelně zúčastňuje porad vedení útvaru Rozvoje lidských zdrojů a aktivit pořádaných pro management firmy a přímo reflektuje na požadavky odborných útvarů společnosti Škoda Auto na počet, strukturu a kvalitu absolventů pro nástup do praxe. Škola tak připravuje budoucí zaměstnance pro potřeby společnosti Škoda Auto a realizuje zvyšování a prohlubování kvalifikace společnosti Škoda Auto formou studia při zaměstnání a formou kurzů.

Lze konstatovat, že tato skupina soukromých škol má velmi těsnou spolupráci na velmi dobré úrovni s hlavním sociálním partnerem. Samozřejmě je účast ředitele školy na poradách vedení a. s. nebo vedení útvaru Rozvoje lidských zdrojů a aktivit pořádaných pro management firmy.

Na pracovních poradách vedení školy SPŠ dopravní, a. s. Praha, jsou projednávány výsledky spolupráce, ve vzájemném kontaktu jsou pracovníci školy a instruktoři sociálního partnera, přímo na pracovištích probíhají hospitace a jednání s vedoucími pracovníky jednotek a. s. Zpracované informace jsou pak projednávány na jednáních představenstva společnosti, a to pětkrát ročně.

Samostatné soukromé školy

Druhá skupina soukromých škol má svoji pozici daleko složitější. Jak je již uvedeno, když se mluví o spolupráci škol a zaměstnavatelů, je zřejmé, že musí jít o akt oboustranné vůle, a to je velmi složité. Všichni dotazovaní považují spolupráci školy se sociálními partnery za jednu ze základních součástí její celkové strategie v odborném vzdělávání. Je v zájmu všech zúčastněných stran (škola, žáci, firmy, stát), aby absolventi jako budoucí zaměstnanci obstáli v moderním provozu příslušného oboru při nástupu do zaměstnání.

Např. SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o., Brno systematicky plánuje spolupráci se sociálními partnery v každoročním plánu činnosti školy. Spolupráce se sociálními partnery je rovněž součástí dlouhodobého záměru činnosti školy – aktuálně plánu pro období let 2005 – 2010. Stanovuje plán exkurzí a dalších vzdělávacích aktivit pro žáky školy, plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školy. Zpracovává změny tematických plánů jednotlivých předmětů na základě připomínek sociálních partnerů připravovaných vždy pro nový školní rok. Zároveň případně nabízí firmám zhotovení zakázkových výrobků při praktickém vyučování jako produktivní činnost svých žáků. Pravidelná výměna informací mezi školou a firmou je nezbytnou součástí jejich úspěšné spolupráce při realizaci odborného vzdělávání.

Zabezpečují ji vedoucí pracovníci obou stran a ti ji také vyhodnocují. Jejich úloha je nezastupitelná a v současném pojetí propojení vzdělávání na potřeby praxe je tato komunikace trvalou součástí jejich pracovních povinností. Vedení školy i vedení firmy jsou v oblasti spolupráce hlavními aktéry, mají nezastupitelnou úlohu a jsou rovnocennými partnery z pohledu subjektivity obou stran. Vyhodnocování spolupráce se sociálními partnery na straně školy je součástí její výroční

zprávy a součástí každoročního auditu v souladu se získaným certifikátem ISO 9001 v oblasti vzdělávání. Vyhodnocené výsledky spolupráce v daném školním roce se stávají cennými podklady pro další plánování rozvoje školy v oblasti jejího odborného zaměření.

Mezi školou SOU DAKOL s. r. o., Petrovice u Karviné a partnery funguje pravidelná výměna informací formou osobních návštěv a za pomoci komunikačních technologií. Získané informace a zkušenosti jsou pravidelně vyhodnocovány a využívány pro další plánování spolupráce. Zodpovídají smluvně určení odborníci školy a firmy. Jednotliví žáci jsou pravidelně hodnoceni sociálními partnery na základě předem stanovených kritérií. Partneri hodnotí pokroky žáků. Škola vyhodnocuje na konci školního roku vzájemnou spolupráci a na základě toho nabízí sociálním partnerům možnost další spolupráce.

Podorlické sdružení zaměstnavatelů řešilo nedostatek kvalifikovaných pracovních sil ve strojírenských oborech zřízením vlastního zařízení pro zajištění svých potřeb kvalifikovanými zaměstnanci „Střední škola – Podorlické vzdělávací centrum, Dobruška,“. Vedení školy se pravidelně setkává na pracovních poradách, seminářích a konferencích s managementy zaměstnavatelů. Tyto konference škola organizačně zajišťuje sama nebo ve spolupráci s hospodářskou komorou. Zde jsou řešeny koncepce další spolupráce výrobních organizací a školy v rámci zajišťování kvalifikované pracovní síly v technických profesích.

V oblasti rozvoje lidských zdrojů navrhují formy dvojstranné spolupráce mezi které patří zejména zajišťování výuky vhodných témat odborného výcviku a praxe žáků, školení pedagogických pracovníků, spolupráci v náborové problematice žáků ZŠ a materiálně technické oblasti.

3.4.2. ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Zájmem každé soukromé školy jako zaměstnavatele, je zabezpečit si vysokou úroveň svých kvalifikovaných pedagogických pracovníků, která přímo souvisí s udržení jejího postavení na trhu vzdělávání. Současně však je další vzdělávání pedagogických pracovníků jejich legislativně danou povinností. Všechny dotazované školy organizují své DVPP plánovitě a vzdělávací aktivity pro tyto pracovníky jim nabízí celá řada externích subjektů.

Např. SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o., Brno používá, jako významný zdroj rozvoje odborných vědomostí pedagogů, exkurze v reálných provozech firem doprovázené odborným výkladem zaměstnanců firmy – např. exkurze na technologii horkého lisování (dřevoobory) realizovaná v roce 2007, školení kosmetických firem v souvislosti s novými technologiemi péče o pleť a novými kosmetickými přípravky atd.

Střední škola – Podorlické vzdělávací centrum, Dobruška v současné době vytváří s jednotlivými zaměstnavateli písemné smlouvy o vzájemné spolupráci, kde je zakotvena spolupráce podniků v odborném vzdělávání učitelů:

- Sociální partner umožní učitelům teorie, odborného výcviku i žákům SŠ tématické exkurze do svých provozů.
- Sociální partner bude zvat učitele teorie, odborného výcviku, případně vybrané žáky SŠ na odborné akce, které pořádá, především na odborná technická školení a semináře.
- Škola zorganizuje doplňkové studium (popř. specializační rekvalifikaci) dle požadavků organizace pro její vybrané zaměstnance.
- Škola upraví po dohodě s organizací učební osnovy tak, aby odpovídaly jak platným zákonům, tak i požadavkům dalšího uplatnění studujících.
- Škola zajistí nástavbovou výuku pro vyučené zaměstnance organizace mimo pracovní dny.

- Škola bude dle požadavků a potřeb organizace vytvářet nové vzdělávací programy a moduly pro školení a kurzy zaměstnanců organizace.

Sociální partner Střední školy technické AGC a. s., má dlouhodobě vstřícný a kategorický přístup k dalšímu vzdělávání, formálnímu, neformálnímu, zákonně vyžadovanému i dalšímu. Všechny typy vzdělávání jsou v rámci kolektivní smlouvy podporovány nejrůznějšími benefity – finanční podporou dle volby zaměstnance sociálního partnera. Oblastí celoživotního vzdělávání zabezpečované školou prochází ročně v posledních osmi letech akcemi celoživotního vzdělávání 4200 až 5200 účastníků. Z tohoto počtu tvoří 80 až 85 % zaměstnanci firmy a jejich poboček.

Obdobně SPŠ dopravní, a. s. Praha spolupracuje na realizaci vzdělávací strategie firmy, a to zejména v oblasti dalšího vzdělávání vybraných profesí zaměstnanců sociálního partnera. Škola zajišťuje a realizuje již „tradičně“ toto vzdělávání formou nástavbového a rekvalifikačního studia (zvyšování stupně vzdělání), formou nepravidelných odborně-technických kurzů, legislativních seminářů atd. Tyto aktivity jsou realizovány jak v prostorách školy, tak přímo na pracovištích sociálního partnera, vždy dle předem připravených harmonogramů, které jsou zpracovány na základě požadavků sociálního partnera.

Střední školy technické AGC a. s., a úsek celoživotního vzdělávání AGC a. s., Teplice zveřejňuje nabídku na stránkách školního internetu a zaměstnancům firmy je nabídka přístupna na intranetu. Formy jsou od školení, přednášek seminářů, cvičení, tréninku, přezkušování. Studium je možné dálkové, prezenční, příprava i testování na intranetu atd. Školení a kurzy se konají na naší škole, v prostorách školy, v prostorách budovy firmy, přímo ve firmách dalších sociálních partnerů a to je možné i na reálných pracovištích.

V posledním období využívají soukromé školy od sociálních partnerů i pomoc při realizaci mezinárodních výměnných stáží. Zároveň využívají i možnosti zprostředkovávání kontaktů na zahraniční vzdělávání pro školu i firmu. Za mezinárodními výměnnými stážemi je většinou aktivita soukromé školy.

U Střední školy technické AGC a. s., Teplice, kontakty vznikaly dlouhodobě od roku 1992 a v současné době má nebo po určitou dobu měla škola kontakty se 44 zahraničními institucemi s celkem 14 zemí. Škola každoročně uskutečňuje výměny pedagogů a studentů (týdenní až třítýdenní). Největší kontakty a nejčastější výměny a stáže jsou v posledních letech s německou fy. ABW a BSA Angermünde, VW BI Zwickau, Benedict School Zwickau, Fortis Akademie Chemnitz, norskou RVS Raufoss, maďarskou AGSKS Miskolc, polskou WZDZ Gorzow a řadou dánských škol. Akce jsou každoročně velice široké a podstatná část je uskutečněna v rámci evropských programů, především LLP - Leonardo da Vinci. Škola je i členem dvou mezinárodních sítí – INCO-NET a Die Brücke – Most. Především činnost v rámci Inco-netu je velice široká, úspěšná a prospěšná.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků vyučujících odborné předměty SPŠ dopravní, a. s. Praha, probíhá zejména na základě přijatých projektů ESF na mezinárodní úrovni ve firmách, které jsou partnery těchto projektů. V současné době se naplňuje projekt v rámci Leonardo II v drážďanském dopravním podniku, kde probíhá stáž žáků naší školy oborů vzdělání autotronik a operátor provozu a ekonomiky dopravy. Obdobná stáž německých žáků, která měla velký ohlas u představitelů Drážďan, se uskutečnila na pracovištích naší školy a SP. Samozřejmě jsou pravidelné exkurze a krátkodobé stáže do výrobních podniků a vysokých škol, kde pracovníci získávají nejnovější poznatky z oblasti vědy a techniky.

3.4.3. ROZVOJ KURIKULA

Cílem kurikulární reformy v ČR je umožnit pružnější profilaci absolventů podle podmínek školy, potřeb regionálního trhu práce, vývoje oboru, schopností a zájmů žáků a zároveň zajistit, že se všem žákům dostane srovnatelného vzdělání odpovídajícího potřebám moderního trhu práce i občanského života. Kurikulární reforma tak dává možnost školám a spolupracující sociálním partnerům vytvářet vlastní vzdělávací programy a podílet se i na jejich projektování.

V posledním období byly prováděny studie NÚOV na uplatnitelnost absolventů škol, která je ovlivněna řadou faktorů. Zjištěné nedostatky, které může ovlivnit spolupráci škol a sociálních partnerů vidí zejména:

- v průběhu vzdělávání je obecně nízký objem odborné praxe.
- U žáků středních škol je minimální praxe v reálném pracovním prostředí na provozních pracovištích u sociálních partnerů.
- Odborné školy mají problém se špatnou vybaveností škol moderními stroji a technologickým vybavením. Dle odhadů strojírenských odborníků se jedná o technickou úroveň před 30 – 40 roky.
- Dlouhodobě se projevuje nedostatečná spolupráce škol se zaměstnavatelskou sférou.
- Sociální partneři by měli ve větší míře být zapojováni do obsahu a organizace výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách, stáží, exkurzí, zajištěním praxe přímo v provozu.

U zkoumaného vzorku soukromých škol, ale i obecně v návaznosti na strategické cíle SSSČMS, výše uvedené závěry budou v ŠVP soukromých škol zásadně eliminovány. Pro obsah odborného vzdělávání jsou stanoveny požadované výsledky vzdělávání (vědomosti, dovednosti a návyky) a rámcově učivo. Praktické dovednosti jsou propojeny s teorií. Důraz se klade na výsledky

vzdělávání, učivo je chápáno jako prostředek vzdělávání, ne jako cíl vzdělávání. Již nyní jsou v soukromých školách vybráni odborníci z organizací sociálních partnerů, kteří se budou spolupodílet na obsahu zejména odborných předmětů a zvláště pak odborného výcviku u jednotlivých učebních i studijních oborů. To dokumentují i příklady dobré praxe.

Potřeby sociálního partnera SPŠ dopravní, a. s. Praha, byly v oblasti odborného vzdělávání žáků zapracovány do nových ŠVP u oborů vzdělání automechanik a autotronik. Škola i sociální partner jsou stále aktivnější v otázkách dalšího profesního uplatnění absolventů školy. V pilotním programu školy se podařilo provázat konkrétní přípravu žáků absolventských ročníků (úpravou učebních plánů, zařazení nadstandardního poradenství atp.) ke „stabilně chybějící“ profesi a tzv. motivační program připravený pracovníky sociálního partnera.

Velice účinným nástrojem řízení v Střední škole technické AGC a. s., Teplice, je zřízení funkce TOP koordinátora pro technické odborné předměty, který má snížený úvazek a v jeho náplni je zajišťovat od předních výrobců informace, pomůcky, o nejnovějších technologiích používaných ve strojírenském průmyslu, domlouvat s odborníky vzdělávací semináře, školení a prezentace firem pro žáky a učitele. Díky této činnosti je každoročně doplňována učební látka odborných předmětů o 20 až 30 %.

Obdobně pracují u SPŠ dopravní, a. s. Praha, kde z iniciativy obou stran dochází k rozvoji procesu odborného vzdělávání, materiální a technické podpory. Na pracovištích sociálního partnera je prováděn klasický odborný výcvik žáků a dobrou zkušeností jsou i nově uskutečňované souvislé praxe žáků na těchto pracovištích. Obě formy předávání zkušeností zajišťují školou proškolení instruktory z řad pracovníků sociálního partnera na pracovištích vybavených novými moderními stroji a diagnostickým zařízením.

Zde názorně na příkladech dobré praxe eliminujeme u soukromých škol uvedené některé nedostatky z výše uvedené analýzy uplatnitelnosti absolventů. Rozvoji evaluace odborného vzdělávání je věnována v soukromých školách mimořádná pozornost. Jedná se přímou vazbu na možnost využití moderních pracovních zařízení a prostor u sociálních partnerů, nutných pro kvalitní odborný výcvik a následné uplatnění absolventů trhu práce.

Hodnocení rozvoje odborného vzdělávání v Střední škole technické AGC a. s., Teplice, je na programu oborových skupin školy třikrát ročně a na programu porady vedení vždy následně. Evaluace výsledků odborného vzdělávání je v současné době dána především uplatněním

absolventů školy v jednotlivých oborech, eventuálně výsledky dalšího studia oborů, ve kterých se žáci připravovali. Dalším měřítkem jsou zpětné vazby po skončení např. krátkodobých čtrnáctidenních praxí. Zde používají hodnoticí list, který velice rychle mohou jednotliví pracovníci vyplnit.

Většina soukromých škol má úzkou spolupráci se sociálními partnery až při výstupu absolventů u závěrečných a maturitních zkoušek. Např. Střední škola – Podorlické vzdělávací centrum, Dobruška má dohodnutou účast odborníků (jmenovaných hospodářskou komorou) při závěrečných i maturitních zkouškách technických oborů. Na přípravě zadání budou spolupracovat zástupci podniků (zřizovatelé školy), kteří se též budou podílet na celkovém hodnocení získaných znalostí a dovedností jednotlivých absolventů. Obdobně Škoda Auto a. s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod, kde při závěrečných a maturitních zkouškách vypracovávají žáci některé úlohy přímo z praxe, při závěrečných zkouškách vykonávají praktickou část částečně na provozních pracovištích v komisích pro závěrečné zkoušky pro každý učební obor je jmenován jeden člen komise – odborník z praxe, který je delegován z provozů sociálního partnera.

Při posuzování výjimečnosti každé soukromé školy rodiči a žáci jsou další aktivity jedním z rozhodujících kritérií při rozhodování o jejich studiu na škole. Proto se soukromé školy mimořádně angažují připravit pro své žáky širokou a zajímavou nabídku dalších aktivit.

Ve Střední škole technické AGC a.s., Teplice, oblasti odborných a dovednostních soutěží mají tradici v účasti na mezinárodních soutěžích v maďarském Miskolci (informatika – multimediální tvorba), kde dosahují významných úspěchů (dvakrát vítězství, dvakrát 3.místo). Dále se zúčastňují dovednostních soutěží v německém Angermünde, kde jsou každým rokem pořádány soutěže pro dva obory vyučované na školách sdružených v mezinárodní síti škol INCO-NETu. Každým rokem se soutěže konají v jiných oborech a tímto je dosaženo také určité srovnání mezi školami i jednotlivými vzdělávacími systémy. Podporovány ze strany sociálního partnera jsou i sportovní soutěže, exkurze a další akce. Další silnou stránkou školy je velmi široká mezinárodní spolupráce a účast na projektech. První velikou účastí byla činnost v rámci programu PHARE. Následovala celá řada projektů s dánskými a německými partnery a od roku 1998 vlastní podávání projektů v rámci programu Leonardo da Vinci, kde patří ke každoročním účastníkům podáním 1 až 4 projektů. V letech 1997-2001 se dále zúčastnili jako partneři dvou pilotních projektů podaných irskou sklářskou firmou Waterford Crystal LTD a WIT za účasti institucí ze 7 zemí. Byly to projekty SESAME a WICCA. V rámci Evropského sociálního fondu v ČR se v posledních letech zúčastnili

dvou projektů. První v letech 2006-7 nazvaný Perspektiva byl orientovaný na firemní vzdělávání provozních pracovníků. Projekt byl řízen školou EDUCHEM a spoluúčast na projektu přední odborníci z AGC Flat Glass Czech, závod Řetenice a AGC Automotive Glass Chudečice. Druhým projektem v rámci ESF byla partnerská účast v projektu AGC Automotive v letech 2007-8, v němž zajišťovali testování a realizaci některých zkušebních vzdělávacích akcí pro firmu.

SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o., Brno, získala grant Evropského sociálního fondu - program iniciativy společenství EQUAL - na realizaci projektu s názvem Deep laid regiony. Tento rozvojový projekt je zaměřen na podporu handicapovaných skupin občanů při vstupu na pracovní trh a do vzdělávacího systému. Hlavním cílem projektu je vytvoření komplexního systému, který lidem znevýhodněným na trhu práce, tzv. cílové skupině, pomáhá při získávání pracovního místa, při dalším vzdělávání a rekvalifikaci, tj. rozvíjí nabídku profesního vzdělávání v Jihomoravském kraji. Sociálním partnerům školy projekt současně přináší možnost získat zaměstnance v oblastech, ve kterých pocítují trvalý nedostatek zaměstnanců a které sami definovali:

- strojní obrábění,
- zámečnické práce,
- elektrotechnika – silnoproud,
- elektrotechnika – slaboproud,
- suché stavby,
- předpoklady (start) k podnikání,
- gastronomické služby,
- kadeřnické služby,
- počítačová gramotnost,
- komunikace v administrativě.

Cílovou skupinou přitom je široké spektrum občanské populace

- ženy po mateřské dovolené,
- ohrožené ženy s dětmi,
- osoby před ukončením výkonu trestu,
- lidé ve věku kolem 50 let,
- žáci se speciálními vzdělávacími potřebami v dospělosti,
- osoby bez dostatečné kvalifikace v práci s IT.

Projekt je velmi úspěšný a v srpnu 2008 bude uzavřen a vyhodnocen. Zároveň škola udržuje spolupráci se střední školou obdobného řemeslného zaměření v Lipsku. Německá škola pod záštitou svého zemského ministerstva školství pořádá průběžně pravidelné informační aktivity pro

občanskou i zaměstnavatelskou veřejnost svého regionu a českou školu vždy zve na tyto akce jako významného partnera. Při těchto prezentacích je vždy brněnský region prezentován i z pohledu sociálních partnerů školy a jejich produkce.

Modularizaci vzdělávacích programů sestavených přímo z konkrétních požadavků firem, které se projektu zúčastní, připravuje Střední škola - Podorlické vzdělávací centrum v Dobrušce. Jedná se technické vzdělávání, ale zejména praktické přípravy (zacvičení) na konvenčních i NC a CNC strojích, rukodělné dovednosti, sváření, tisku, klempířství aj. Personální obsazení je zajištěno zkušenými vlastními i externími lektory a tradiční dlouhodobá vazba na okolní výrobní organizace umožňuje i realizace nejpožadovanějších odborných kurzů z oblasti propojení výpočetní techniky a informačních systémů s moderní technikou, zejména NC a CNC systémy, ale i konstrukcí a technologií, včetně komplexního uzavřeného řídicího a informačního podnikového systému. Optimální metodické přístupy výuky jsou konzultovány i s dalším partnerem projektu, který se dlouhodobě tvorbou vzdělávacích programů zabývá - Univerzitou Hradec Králové. Cílem projektu je tvorba jednotlivých samostatných modulů, které budou ukončeny závěrečným přezkoušením absolventa z teoretických i praktických odborných dovedností a vědomostí s vydáním osvědčení o absolvování daného modulu.

3.4.4. ROZVOJ MATERIÁLNÍCH A FINANČNÍCH ZDROJŮ

Usoukromých škol, které jsou jako dceřiné společnosti a.s. (SPŠ dopravní, a. s. Praha, Škoda Auto a. s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod, Střední škola technická AGC a. s.) se jedná o velmi těsnou spolupráci na velmi dobré úrovni. Sociální partneři poskytují školám finanční příspěvky a také zajišťují rekonstrukce a opravy objektů škol na své náklady.

Např. Škoda Auto a. s., Střední odborné učiliště strojírenské, odštěpný závod, je po stránce finanční a materiální zabezpečeno společností Škoda Auto, která hradí její provozní a investiční náklady. Díky těmto investicím má škola moderně vybavené učebny audiovizuální technikou, speciálně vybavené odborné učebny pro výuku informačních technologií s přístupem na internet, pro výuku cizích jazyků, programování CNC strojů, elektroniky, hydrauliky, pneumatiky, obsluhy programovatelných automatů a oprav motorových vozidel.

Jiné postavení mají samostatné soukromé školy (SOU DAKOL s. r. o., Petrovice u Karviné, SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o. Brno, Soukromá střední škola jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky České Budějovice s. r. o., Střední škola – Podorlické vzdělávací centrum, Dobruška). SOU tradičních řemesel a Vyšší odborná škola, s. r. o. Brno, má zpracován vlastní účinný systém finanční motivace žáka pro studium jednotlivých oborů ve své vzdělávací nabídce (různá výše školného podle oboru), který podporuje žáky společensky žádaných oborů (žádné nebo nízké školné). O tento systém se v současnosti začínají zajímat sociální partneři školy, kteří jej hodlají dále doplňovat – stipendium, motivační příspěvky apod.

Aktivní politiku v této oblasti provádí Střední škola – Podorlické vzdělávací centrum. Sociální partneři podporují školu formou materiální pomoci a to především v oblastech poskytování nástrojů, příslušenství ke strojům, polotovarů, výrobků pro účel učebních pomůcek, měřidel aj. Např. Škoda Auto a. s. Mladá Boleslav poskytla jako učební pomůcky dva nové automobily (Superb a Roomster), řadu motorů a převodovek. Na základě Smlouvy o spolupráci jsou společnosti připraveny poskytovat podobné učební pomůcky v mnohem větším rozsahu. Ve druhé polovině t.r. bude zřizovatel zakládat nadační fond na rozvoj moderní a efektivní výuky technických profesí ve Střední škole – Podorlickém vzdělávacím centru.

3.5. ROZVOJ SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELSKÉ A ŠKOLSKÉ SFÉRY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

3.5.1. ROZVOJ SOCIÁLNÍHO PARTNERSTVÍ Z POHLEDU HOSPODÁŘSKÉ KOMORY ČR

Absence systémového řízení sociálního partnerství

Sociální partnerství v ČR není v současné době řízeno a koordinováno z centrální úrovně a na této úrovni nejsou uplatňovány nástroje pro jeho rozvíjení. V období, kdy se nám dostává z prostředků Evropské unie jedinečné finanční podpory vzdělávání a zaměstnanosti, je konstatování tohoto stavu dvojnásob závažné.

V praxi škol, firem a dalších sociálních partnerů se uplatňuje neformalizovaná, nekodifikovaná a nepodporovaná spolupráce založená na vzájemné výhodnosti. Jak dokumentují doložené příklady praxe, naplňuje se spolupráce škol a zaměstnavatelů nejrůznějšími formami. Tato skutečnost jen dokladuje, že při absenci systémové podpory sociálního partnerství probíhá řada aktivit ad hoc na základě iniciativy škol a firem.

Pro koordinaci sociálního partnerství na centrální úrovni chybí silný integrující prvek spočívající v podpoře politické, finanční, případně věcné (legislativní). Příkladem sektoru s vysokou politickou podporou a silným kapitálem je automobilový průmysl. Zde vznikl model oborového sociálního partnerství IQ AUTO ukotvený smluvně dohodou o spolupráci mezi Sdružením automobilového průmyslu, ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a devíti kraji. V jiných oborech se vytvoření tohoto modelu neprosadilo. O to víc zasluží ocenit aktivity firmy Metrostav, zejména její přímou podporu žáků stavebních oborů.

Pro zajištění vrcholové koordinace sociálního partnerství nedisponují subjekty dostatečnými kompetencemi: MŠMT nemá nástroje k tomu, aby mohlo ovlivnit školy zřízené kraji a po pravdě řečeno, ani na straně zaměstnavatelů není zastupování jednotné.

Rada pro rozvoj lidských zdrojů jako vrcholový orgán pro koordinaci spolupráce byla zrušena a její kompetence rozděleny mezi MŠMT a MPSV. Nejvyšší koordinační orgán pro oblast vzdělávání a lidských zdrojů dnes představují Krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů (přičemž funkčních je sotva polovina). Krajská koordinace má svou logiku v současném systému řízení, ale sotva může nahradit vrcholovou koordinaci. Původní snaha po metodickém řízení byla opuštěna a dnes je každá rada soliterní a řeší regionální problémy bez vzájemné koordinace. Také kompetence rad se různí a vyplývají z konkrétní profylaxe a složení rady: na jedné straně jsou členy rady výhradně zástupci škol, na druhé straně jsou v nich rovnoměrně zastoupeni školy i zaměstnavatelé.

Vrcholným místem pro komunikaci sociálních partnerů byla Rada pro rozvoj lidských zdrojů administrativně zajištěná útvarem dislokovaným přímo na Úřadu vlády – i jeho absence je citelně znát. V blízké budoucnosti by jej mělo nahradit připra-

vované zastřešení vznikajícího systému sektorových rad, kde by měl být vytvořen prostor pro komunikaci sociálních partnerů a vzdělávacích subjektů. Je evidentní, že mají-li se vytvořit systémové nástroje, musí být na centrální úrovni. Na této úrovni nelze řešit problémy konkrétní firmy nebo školy v regionu, ale i tato konkrétní firma nebo škola musí pocítit pozitivní dopad těchto nástrojů.

Hospodářská komora ČR prosazuje proces směřující k vrcholovému zaštiťování strategie lidských zdrojů. Podílí se na systémových změnách v odborném vzdělávání v rámci vývoje nové závěrečné zkoušky v učebních oborech a podpoře odborných dovedností Czech Skills/Euro Skills. Okresní hospodářské komory se účastní sociálního partnerství v jednotlivých regionech.

Za zmínku stojí ještě fakt, že převážná většina sociálních partnerů škol z řad zaměstnavatelů směřuje do komerční sféry. S odběrateli absolventů pro oblast veřejné správy, zdravotní a sociální péče je komunikace slabá. V roli sociálních partnerů škol by měla důrazně vystupovat ministerstva, jak ministerstvo práce a sociálních věcí, tak ministerstvo zdravotnictví. Dobrým příkladem v této oblasti je práce ministerstva zemědělství s příslušnými odbornými školami.

Chybějící pobídky pro účast firem na vzdělávání

Důležitým faktorem, který je třeba brát v úvahu, je to, že současná firemní kultura u řady subjektů je zaměřena racionálně na maximalizaci zisku a investice do partnerství se školami chápou mnohdy za současných podmínek jako obtížně návratné a rizikové.

V přístupu k podpoře vzdělávání je rozdíl mezi velkými a malými firmami, jak ostatně uvádějí i příklady ze škol. Malé firmy preferují zaměstnání s větší širší záběru, do jisté míry „univerzální-

ho“, který je schopen vykonávat různorodější činnosti a je schopen i zastupovat jiné pracovníky v rámci společnosti – a to na všech úrovních vzdělání.

Zatímco velcí zaměstnavatelé těží z výhod výsadního postavení na trhu a činnosti jednotlivých zaměstnanců jsou v řadě případů poměrně úzce specializované, malé firmy mají nejisté postavení na trhu a podpora přípravy kvalifikovaných pracovníků ještě snižuje jejich konkurenční výhodu oproti firmám, které prostředky na přípravu žáků nevydávají (a soustřeďují je např. na nábor zaměstnanců) .

Malé firmy postrádají podporu pro zaučení absolventů po vyučení a zvýhodnění zaměstnání čerstvých absolventů. Z jejich pohledu je motivace ke spolupráci se školou připravující kvalifikované odborníky, nižší. Práce se žákem a čerstvým absolventem je pro podnik neefektivní, klade nároky na čas a kapacitu pracovníka, který se žákovi nebo absolventovi musí věnovat a zaučit ho. Přičemž potřeba do vzdělávání ve firmě roste úměrně s tím, jak klesá kvalita absolventů učebních oborů. Efekt této činnosti je současně velmi nejistý, neboť mladý člověk je v podstatě nestabilní a garantovat jeho setrvání ve firmě pracovní smlouvou v podstatě nelze.

Sociální partnerství je v zájmu každé školy

Současná škola, jejíž zřizovatelem je kraj, je dlouhodobě investičně podfinancována a značně závislá na příjmech ze své doplňkové činnosti. Na úrovni centra je třeba řešit a navrhnout způsoby pro financování z dalších zdrojů, zvýhodněné dodávky, daňové zvýhodnění, apod.

Sociální partnerství je nejvýrazněji naplňováno na regionální úrovni ve spolupráci škol, jejich zřizovatele a zaměstnavatelů. Škola má v místní komunitě také určitou sociální roli, která je neopominutelná, a v zájmu zřizovatele by mělo být zjištěno, jak do jaké míry škola své poslání plní.

Školská reforma a dvoustupňová tvorba kurikula klade velký důraz na spolupráci sociálních partnerů jak na centrální úrovni (tvorba rámcových vzdělávacích programů), tak na regionální a místní (vytváření školních vzdělávacích programů školy). Velká příležitost pro využívání efektů sociálního partnerství na místní úrovni mnohde evidentně zůstala nevyužita. A bohužel neexistují žádné kontrolní mechanismy pro to, jak zajistit, aby školní vzdělávací programy byly prodiskutovány se všemi relevantními partnery školy. Opět je vše na dobré vůli škol a firem, ale neexistují nástroje, jak podpořit a motivovat školy a firmy, u nichž „dobrá vůle“ chybí.

V počítačném vzdělávání je sociální partnerství důležité, ale zcela nezastupitelné bude v dalším vzdělávání. Pokud dnes školy vážně pracují na svém etablování v dalším vzdělávání, pak pro ně musí být kvalitní spolupráce se zaměstnavateli regionu prvořadá.

Významným efektem spolupráce školy a firmy je účast odborníků z praxe ve výuce odborných předmětů. Dosud je tato spolupráce založena na využívání kontaktů pracovníků školy s odborníky z firmy a na entuziasmu těchto odborníků. Opět je tu absence motivačních nástrojů a systémové podpory. Ta by se měla dotýkat rovněž průběžného vzdělávání učitelů ve firmách.

3.5.2. PŘÍSTUP FIREM METROSTAV A. S., SUBTERRA A. S.

Po transformačním poklesu v 90. letech jsou zejména poslední roky charakteristické rychlým růstem ekonomiky, který se projevuje růstem produkce v mnoha odvětvích, stavebnictví nevyjímaje. Výrobní sektor vytváří nová pracovní místa, přičemž rostoucí poptávka po kvalifikované pracovní síle už v některých segmentech převyšuje nabídku. To bývá řešeno různými cestami, například získáváním pracovníků ze zahraničí.

Některá odvětví se již delší dobu potýkají s nedostatkem kvalifikované pracovní síly v nosných profesích. Ve stavebnictví jde o klíčové obory, vesměs tříleté s výučním listem, jako jsou zedník, zámečnick, tesař, elektrikář a některé další. Významné podniky v oblasti stavebnictví (METROSTAV a. s., SUBTERRA a. s.) považují tuto situaci za velmi vážnou v zásadě ohrožující budoucnost firmy, a proto vedení těchto podniků přijalo rozhodnutí vstoupit aktivně do oblasti přípravy nových pracovníků již na úrovni středního vzdělávání. K rozhodnutí vedly zejména přirozený proces zvyšování průměrného věku zaměstnanců, stále obtížnější získávání kvalifikovaných pracovníků běžnými metodami na českém trhu práce a nahrazování českých pracovních sil zvyšováním dovozu zahraničních pracovníků. Zaměstnávání zahraničních pracovníků v dělnických profesích vede ovšem k řadě problémů (dočasné pracovní smlouvy, náklady na jejich dopravu a ubytování), což v konečném důsledku je pro firmy mnohem dražší než zaměstnávání českých pracovníků.

Obě stavební firmy nejprve uvažovaly o možnosti zřídit vlastní odbornou střední školu s deficitními obory, např. dle vzoru Škoda Auto a. s., Mladá Boleslav. Odpovědní pracovníci z útvarů lidských zdrojů obou podniků absolvovali řadu jednání a konzultací v různých firmách, školách, úřadech práce i v zaměstnavatelských svazech (Hospodářské komoře) s cílem získat maximum informací o různých variantách řešení. V jed-

notlivých firmách byla nakonec připravena detailní analýza problému s návrhem konkrétních řešení.

Výchozí stav – informace o trhu práce a vývoji vzdělávacího systému

Cílem analýzy bylo identifikovat a navrhnout optimální cesty k zajišťování kvalifikované pracovní síly, a to jak prostřednictvím ingenerce firmy v oblasti počátečního vzdělávání, tak jinými možnými formami a prostředky. Vycházela z řady dostupných informačních zdrojů, zejména publikací NÚOV, ÚIV, Českého statistického úřadu, MPSV a dalších institucí.

Zpracováním značného objemu dat byly získány základní informace o trhu práce a jeho vývoji, o sociálním chování různých věkových kohort praceschopného obyvatelstva, vlivu populačního vývoje a předpokládaném vývoji v rezortu školství v nejbližších letech s orientací na profese, které jsou předmětem zájmu zadavatele.

Součástí byly též návrhy konkrétních kroků a aktivit v různých variantách. Z řady různých možných řešení vyšlo nakonec jako aktuálně nejefektivnější jít cestou vytvoření sociálního partnerství se školami, ve srovnání například se zřízením vlastní školy, a to jak z ekonomických, tak dalších, například organizačních, pedagogických či časových důvodů. Součástí bylo též doporučení povýšit takovou spolupráci smluvními závazky se školami, žáky a jejich rodiči.

Byly formulovány dva základní nástroje, kterými lze efektivně zabezpečit zájem cílových skupin o studium deficitních oborů: cílený marketing a smluvní vztahy. Cílovými skupinami pak jsou samotní žáci a dále jejich rodiče, pedagogičtí pracovníci, pracovníci poradenských zařízení, profesní organizace škol příslušného zaměření a další.

Smluvní vztah může firma realizovat s kterýmkoliv z výše uvedených potenciálních partnerů. Oproti obvyklému názoru se tedy sociální partnerství ve vzdělávání nemusí omezit právě a jen na smluvní vztah firmy se školou, jak je uvedeno výše, ale lze ji realizovat například také smluvním vztahem mezi firmou a konkrétním žákem (podpora žáka firmou). Takovýto smluvní vztah je čistě dobrovolnou strategií firmy a je o to účinnější v marketingové strategii firmy při působení na vybranou cílovou skupinu.

Konkrétní formou takto pojatého sociálního partnerství pak mohou být vzájemné závazky firmy a žáka (zakotvené ve smlouvě o podpoře odborného vzdělávání):

- úhrada školného a kapesného,
- realizace brigád o prázdninách,
- nástupní příspěvek po ukončení školy,
- uzavření pracovní smlouvy s odložením nástupu absolventa,
- smlouva o půjčce garantované rodiči,
- participace na nákladech odborného výcviku školy,
- další benefity (ubytování, doprava, podpora zájmových aktivit aj.),
- závazek firmy uzavřít s absolventem pracovní právní vztah se stanovením minimální doby jeho trvání.

Obsahem závazku podporovaného žáka by mělo být alespoň:

- závazek dokončení odborného vzdělání,
- závazek uzavření pracovní právního vztahu s firmou se stanovením minimální doby jeho trvání,
- závazek úhrady nákladů podpory odborného vzdělávání firmě v případě, že žák nedodrží některý svůj závazek.

Na základě informací ze sociologických výzkumů byla též formulována doporučení týkající se systémů motivací pro žáky i další

potenciální zájemce o pracovní pozice v MTS, které vzházejí ze zjišťování hodnotové orientace, příčin změn zaměstnavatele či profese apod. Například na rozdíl od obecně frekventovaných vyjádření v médiích je poměrně výrazné procento zejména mladých lidí ochotno se za prací stěhovat, ovšem za určitých podmínek.

Závěrem je konstatováno, že současná situace na trhu práce je pro získání kvalifikované pracovní síly – v tomto konkrétním případě ve stavebnictví – nepříznivá a rok od roku se zhoršuje.

Dochází k souběhu několika faktorů, které odčerpávají potenciální pracovní sílu a tyto budou v dalších letech zesilovat:

- příznivý ekonomický vývoj a celkový růst životní úrovně vede mj. ke zvyšování stavební výroby a zvýšené poptávce po pracovní síle,
- liberální vzdělávací systém umožňuje stále většímu podílu populačního ročníku patnáctiletých nastupovat na maturitní obory,
- společenská atmosféra vede k nezájmu mladých lidí a jejich rodičů o tradiční řemeslné obory,
- porostou volné kapacity středních škol všech typů, zejména v maturitních oborech.

Zdostupných informačních zdrojů vyplývá, že většina firem v české ekonomice dosud přistupuje poměrně pasivně k problematice reprodukce pracovní síly. Přitom je zřejmé, že kvalitní personál je a bude jedním z klíčových faktorů úspěchu v ostré konkurenci. Konec konců, řada zahraničních investorů uvádí jako jeden z hlavních důvodů umístění investice v České republice kvalitní a kvalifikovanou pracovní sílu.

Proto systematická práce v této oblasti vytváří podstatnou konkurenční výhodu v příštích letech.

Realizace projektu

Metrostav

Na základě těchto informací přijala firma Metrostav, která zaměstnává 3500 zaměstnanců v oblasti stavebnictví, v roce 2007 personální projekt, jehož cílem je do roku 2011 zajistit každoroční vstup přibližně 100 profesionálních specialistů – absolventů středního vzdělávání s výučním listem v oboru stavebnictví v deficitních profesích. Byla prověřena schůdnost navrhovaného řešení jednak ověřením z hledisek platné legislativy, zkušenostmi z jiných oblastí výrobní sféry (například autoopravárenství) a v neposlední řadě jednáním s konkrétními školami jako potenciálními partnery.

Byla realizována marketingová kampaň s cílem vytvořit pozitivní postoj k Metrostavu jako potenciálnímu zaměstnavateli. Uzavřené smlouvy se třemi vybranými školami v ČR jsou pak zárukou kvalitní přípravy budoucích zaměstnanců. Partnerské školy – Střední škola technická, Zelený pruh, Praha-Krč, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště stavební, Brno-Bosonohy a Integrovaná střední škola stavební, Ústí nad Labem-Krásné Březno – zajišťují přípravu žáků v oborech zedník, tesař, zámečnický, elektrikář a strojník, přičemž zájemci o zařazení do programu Metrostav musejí uspět při přijímacím pohovoru za účasti zástupce MTS. S úspěšným uchazečem Metrostav posléze uzavírá smluvní vztah, přičemž žák pak požívá řady výhod. Jmenujme měsíční stipendium, stravné, ubytování v domově mládeže, příspěvek na MHD nebo příměstskou dopravu, učební pomůcky, základní profesní náradí, pracovní oblečení, odměny pro nejlepší žáky a 10 000 Kč při vstupu do řádného pracovního poměru k Metrostavu. Další možnosti zejména profesního růstu a vzdělání následují v pracovním poměru. Tímto mechanismem má Metrostav dnes uzavřeno 100 smluv s jednotlivými žáky a naplňuje tak základní parametr určený vedením podniku.

Celý projekt reprodukce personálu je samozřejmě záležitostí dlouhodobá a toto je vlastně začátek jedné její součásti, byť patrně klíčové. K supervizi celého systému vytvořil proto Metrostav systém koordinace a evaluace, který je v rámci firmy personálně a organizačně zajištěn. Jde o průběžné monitorování celého systému až do úrovně sledování úspěšnosti jednotlivých žáků, pravidelná setkávání zástupců Metrostav a ředitelů partnerských škol, návštěvy na místě atd. Zkušenosti získávané v průběhu vzdělávání je pak možné bezodkladně aplikovat do úprav smluvních vztahů, diseminovat na další pracoviště apod.

Subterra

Firma Subterra, která zaměstnává 1000 osob v oblasti stavebnictví, připravila také v roce 2007 personální projekt, jehož cílem je zajistit každoročně alespoň 50 specialistů – absolventů středního odborného vzdělání s výučním listem ve stavebních oborech. Finanční prostředky věnovala Subterra na základě smluv vybraným středním a vysokým školám. Patří k nim Střední průmyslová škola v Duchcově, Integrovaná střední škola v Brandýse nad Labem a dále Vysoká škola báňská v Ostravě, ČVUT v Praze a VUT v Brně. Cílem je podpora a motivace žáků a studentů, potenciálních nových pracovníků.

Úspěšným uchazečem firma Subterra uzavírá smluvní vztah o tzv. odloženém neboli budoucím nástupu. Budoucí žák školy se zavazuje, že po absolvování školy nastoupí do pracovního poměru k firmě Subterra minimálně na dva roky, přičemž jeho rodiče podepíší tzv. smlouvu o půjčce. Na základě těchto smluv žák požívá řadu výhod. Subterra mu vyplácí pravidelné měsíční kapesné, vyplatí mu příspěvek ve výši 10 000,- Kč po nástupu do zaměstnání. Poskytuje příspěvek na ubytování žáka ve školním domově mládeže, příspěvek na dopravu do místa bydliště a příspěvek na realizaci zájmových aktivit po dobu studia na škole. Subterra zajišťuje pro žáky odbornou praxi a placené brigády o hlavních školních prázdninách.

Subterra má rovněž uzavřenou partnerskou smlouvu s oběma výše uvedenými středními školami o poskytnutí finanční podpory školám a zajištění odborného výcviku pro žáky včetně pracovních pomůcek a stavebního materiálu.

Další rozvoj sociálního partnerství

Projekt firmy Metrostav byl svou podobou a rozsahem průkopnický v oblasti spolupráce škola a zaměstnavatel. Firma Subterra na něj navázala a doplnila jej. V současné době je připravena dohoda o spolupráci obou firem při rozvoji sociálního partnerství, jde obvykle o trojstranné dohody – Metrostav, Subterra, škola, doplněné o individuální dohody se žáky škol a jejich rodiči. Tato forma tak vytváří silnou a přímou vazbu škola-žák-firma, což je zajištěno z formálního hlediska smluvními vztahy. Současně jde o nebývale silnou podporu žáků v sociální oblasti s tím, že firma usiluje stát se pro žáka symbolem perspektivy a úspěchu. Vzhledem k zájmu žáků lze konstatovat, že tato strategie se setkala s úspěchem. Bude jistě velmi zajímavé sledovat výsledky evaluace projektu a lze předpokládat, že na jejich základě vedení oboru firem učiní v této oblasti další kroky.

Bez zajímavosti také není, že zřejmě tento projekt se stal impulsem a inspirací pro zastřešující sdružení zaměstnavatelů ve stavebnictví připravit koncepční materiál reagující na vážnou situaci v oblasti pracovních sil.



návrhy a doporučení

4.



V členských státech Evropské unie se sociální dialog o odborném vzdělávání a přípravě stal realitou. Ve všech zemích je aktivní zapojení sociálních partnerů do této oblasti považováno za důležité, ať už na úrovni společnosti, na profesní odvětvové (sektorové) úrovni nebo na úrovni mezi-profesní.

Stanovení a implementace mechanismů rozvíjení sociálního partnerství vždy vyvolává celou řadu právních, finančních a organizačních otázek, na něž členské státy Evropské unie hledají odpovědi, které odvozuji ze svých vlastních tradic. Různá právní a organizační řešení jsou výsledkem centralizované nebo decentralizované státní správy, stupně autonomie sociálních partnerů vůči státu, vlivu zaměstnaneckých odborových organizací, hranic mezi počátečním a dalším odborným vzděláváním a přípravou. Úroveň rozvoje sociálního partnerství je stejnou měrou závislá na stavu a rozvoji vzdělávacích systémů jako na stavu ekonomické prosperity a technologické vyspělosti jednotlivých zemí.

V mnohých členských státech, jejichž socioekonomické systémy v důsledku rozdělení Evropy po 2. světové válce podléhaly totalitním vlivům, dochází od 90. let k zásadním změnám, které výrazně ovlivňují možnosti potenciálních sociálních partnerů aktivně se podílet na odborném vzdělávání a přípravě. Jde zejména o ekonomickou stabilitu a perspektivy jednotlivých podnikatelských subjektů, tj. podmínky, které jsou pro rozvoj jejich systematické spolupráce se školami naprosto nezbytné. Významnou roli hraje též modernizace užívaných technologií, jelikož firmy a podniky, které samy mají problémy s jejich zastaráváním, nemohou poskytnout odbornému vzdělávání žádoucí přínos.

Situace České republiky v této oblasti kromě vlastních specifíků nastiňuje řadu obecnějších problémů sociálního partnerství, s nimiž se členské státy Evropské unie dřívějšího tzv. východního bloku v současnosti potýkají:

- Ekonomická strategie ČR musí respektovat cíle hospodářského růstu společnosti, dosahovaného zvyšováním produktivity a s tím spojených strukturálních změn ve prospěch odvětví i profesí, založených na nových technologiích. Vzdělávání, zaměstnanost a trh práce jsou těsně propojeny a stát provádí řadu opatření na podporu vzdělávání a odborné přípravy jak v oblasti počátečního tak i dalšího vzdělávání. Přesto aktivní politika zaměstnanosti České republiky zatím nedosahuje potřebného naplnění požadavků trhu práce absolventy odborného vzdělávání s příslušnými odbornými kvalifikacemi. Situaci na trhu práce reflektuje vzdělávací systém s poměrně dlouhým časovým posunem. Jednotliví sociální partneři však v souladu s principy demokratické společnosti jednájí svobodně a samostatně - zaměstnavatelé, zaměstnanci a vzdělávací instituce ovlivňují vzdělávací nabídku, žáci a rodiče volí vzdělávací cesty dle svých přání a představ. K usměrňování vzdělávací nabídky dochází zejména na úrovni regionálních orgánů státní správy, nikoliv na úrovni centrální (celostátní).
 - Prudký růst mezinárodní soutěže požaduje po každé zemi zvyšování konkurenceschopnosti a průběžnou inovaci technologií. Zkušenosti z praxe ukazují, že odborná příprava v ČR není v převážné většině institucí poskytujících počáteční odborné vzdělávání zejména v tzv. technických oborech oproti hospodářsky rozvinutějším členským zemím Evropské unie dostatečně ovlivňována rychlým vývojem nových technologií. Často se proto nedaří pokrýt požadavky nadnárodních i tuzemských investorů na získání vysoce kvalifikovaných pracovníků dělnických profesí. Totéž se ovšem týká i tradičních dělnických profesí, kde je zaznamenán pokles zájmu uchazečů o učební obory.
- Kvalitu odborného vzdělávání ovlivňuje řada faktorů, ze kterých se mnohé rovněž projevují v úrovni rozvoje spolupráce sociálních partnerů se školami. Jde zejména o:
- pokles sociálního statutu a prestiže tzv. učňovského školství a dosažené úrovně středního vzdělání s výučním listem (typu ISCED 3C) oproti vzrůstu sociálního statutu středního vzdělání s maturitní zkouškou (typu ISCED 3A),
 - podceňování významu řemeslných profesí založených na výkonu převážně rutinních manuálních pracovních činností jako možnosti vhodného uplatnění absolventů na trhu práce (a zdroje obživy vůbec),
 - dlouhodobé promítání poklesu populační křivky do útlumu tzv. učňovského školství formou redukce vzdělávací nabídky, redukce sítě příslušných vzdělávacích institucí či jejich často neefektivní spojování,
 - nízká úroveň informovanost veřejnosti o prognózách vývoje situace na trhu práce, která vede k nevyváženosti vnímání „atraktivitu“ jednotlivých oborů vzdělání směřujících k různým odborným kvalifikacím,
 - postupný útlum až zánik některých tradičních oborů vzdělání zejména z důvodu nízkých počtů žáků (leckdy i nemožnosti personálního zabezpečení výuky pro nedostatek odborných učitelů), přestože příslušná profese je na trhu práce stále uplatnitelná,
 - nedostatečné materiální a technické zabezpečení odborné přípravy realizované školami, zejména z důvodu značného vzrůstu odborné náročnosti a finančních nákladů procesu odborného vzdělávání v některých oborech vzhledem k zavádění nových technologií především zahraničními investory,
 - nedostatečný legislativní rámec pro zavádění mechanismů, které by podporovaly motivaci sociálních partnerů k participaci na počátečním odborném vzdělávání (především na vzdělávání žáků učebních oborů).

I přes výše uvedená fakta lze v České republice zaznamenat řadu významných aktivit podporujících rozvoj sociálního partnerství (jak je uvedeno v předchozích kapitolách této studie).

Rozvíjí se spolupráce místních či regionálních vzdělávacích institucí a podnikatelských subjektů. Iniciativy v této oblasti vyvíjejí rovněž zahraniční subjekty, zejména význačné stavební, strojírenské a dopravní firmy ze zemí, ve kterých má sociální partnerství dlouhodobou tradici. Na této úrovni jde zejména o spolupráci při tvorbě školních vzdělávacích programů a zabezpečení jejich následné realizace (např. podpora materiálního zabezpečení výuky, zajišťování odborné praxe žáků). Významná je rovněž spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů (např. seznamování učitelů odborných předmětů s novými technologiemi a trendy v příslušném oboru, kurzy pro zaměstnance firem poskytované školou atd.).

Iniciativy vyvíjené na národní (celostátní) a sektorové úrovni jsou zaměřeny zejména na plánování a posuzování strategických linií vzdělávací politiky v oblasti rozvoje sociálního partnerství. V současném období se významně projevují zejména v participaci zástupců sféry práce na realizaci kurikulární reformy (např. tvorba nové soustavy oborů vzdělání, rozvoj národní soustavy kvalifikací, příprava kvalifikačních a hodnotících standardů, koncepce rámcových kurikulárních dokumentů – rámcových vzdělávacích programů oborů vzdělání apod.).

Významnou roli v iniciaci těchto procesů hraje v současnosti MŠMT ČR, jehož aktivity se cíleně zaměřují na dílčí oblasti řešení problémů. Jednou z významných bariér spolupráce škol a zaměstnavatelů je kromě již výše uvedených problémů podniků s ekonomickou stabilitou především nízká motivace zaměstnavatelů ke spolupráci se školami v oblasti umožnění praktického vyučování na jejich pracovištích. V tomto rámci zpracovalo ministerstvo podkladové materiály, které navrhují řešení zaměřená na podporu pozitivní motivace zaměstnavatelů o tuto formu spolupráce²⁰. Účelem je směřovat k odstranění absence pobídek pro zaměstnavatele, nedostatečného vymezení odpovědnosti účastníků (škola, podnik a žák) při zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, nedostatečného vymezení odpovědnosti žáka vůči zaměstnavateli, včetně uvedení způsobů řešení škod způsobených žáky, obav zaměstnavatelů z úniku firemního know-how, neúměrných požadavků ze strany škol nebo zaměstnavatelů týkajících se výše finanční úhrady praktického vyučování, nedostatku volných kapacit zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců, apod.

20) Návrh možných řešení problémů spojených s poklesem počtu žáků nastupujících do středních škol, Dokument MŠMT č. j.: 23 291/2007-23, MŠMT, Praha 2008.

Přesto nelze říci, že je úroveň rozvoje sociálního partnerství v České republice uspokojivá.

Z řady empirických šetření zaměřených na spolupráci škol s podniky a dalšími zaměstnavatelskými organizacemi v oblasti počátečního vzdělávání²¹ vyplývá potřeba systematické institucionální, legislativní a ekonomické podpory rozvoje spolupráce školské sféry se sférou práce.

Celkový rámec spolupráce a účasti zaměstnavatelů na odborném vzdělávání a jeho zabezpečení je třeba rozvíjet ve vzájemných souvislostech na všech úrovních.

Podpora sociálního partnerství ze strany státu

- Princip dobrovolnosti, na kterém je v současné době založena většina z oblastí spolupráce mezi školskou a zaměstnavatelskou sférou, by měl být vhodně doplňován systematickými pozitivně motivačními opatřeními ze strany státu. Opatření by měla směřovat ke všem aktérům sociálního partnerství (resortním ministerstvům, hospodářské komoře, profesním svazům a společenstvím, odborovým orgánům, krajům, jednotlivým podnikatelským subjektům, poskytovatelům odborného vzdělávání a přípravy atd.).
- Stát by měl podněcovat sociální partnerství v rovině organizační a koordinační, legislativní a ekonomické. Cíle rozvoje sociálního partnerství by měly být ve všech uvedených rovinách jasně formulovány včetně vypracování plánu jejich realizace a následné implementace. Na národní (celostátní) úrovni by se těmito otázkami měl prioritně zabývat „pracovní tým pro vzdělávání a lidské zdroje“ působící při Radě hospodářské a sociální dohody. K realizaci navržených plánů na regionální úrovni by měly být využívány krajské Rady hospodářské a sociální dohody a Rady pro rozvoj lidských zdrojů. Na celostátní sektoro-

vé úrovni by měly být účinným nástrojem stimulace spolupráce škol a zaměstnavatelů sektorové rady, které sdružují zástupce zaměstnavatelů, profesních organizací, odborů, vzdělavatelů a další odborníky na lidské zdroje v daném sektoru či odvětví. Využívány by rovněž měly být kapacity přímo řízených resortních organizací.

Navrhovaná opatření na celostátní úrovni by měla řešit otázky:

- v oblasti daňové – z hlediska změn zákona o dani z příjmu, např.: zohlednění nezbytných nákladů spojených se zabezpečením praktického vyučování žáků škol u zaměstnavatele, daňové zvýhodnění zaměstnavatele v případě, že je ochoten hradit pedagogickou činnost svých zaměstnanců, podpora zaměstnavatelů zajišťujících a poskytujících zařízení pro školy apod.
- v oblasti pracovněprávní – z hlediska podmínek praktického vyučování na středních školách realizovaného na reálných pracovištích na základě smlouvy mezi školou a příslušnou firmou, např.: vymezení odpovědnosti žáka vůči zaměstnavateli, včetně řešení škod způsobených žáky, vymezení odpovědnosti účastníků (škola, podnik a žák) při zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, zjednodušení předpisů pro vyplácení odměn odborníkům z praxe – externím učitelům, řešení odměňování odborníků z praxe participujících na přípravě školních vzdělávacích programů a evaluaci výsledků odborného vzdělávání (příprava a realizace závěrečné zkoušky, členství ve zkušebních komisích) apod.
- v oblasti finanční podpory – např.: vyhlásování dotačních programů příslušnými ministerstvy na podporu zaměstnavatelů při vytváření podmínek školám pro praktické vyučování, tématicky příslušně zaměřených grantových programů, národních projektů apod.

²¹) Podrobněji viz kap. 1.2 Reflexe návrhu Evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy v České republice.

Uvedenou problematikou se zabývala již v prosinci roku 2005 Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů v materiálu „Bariéry spolupráce škol a zaměstnavatelů a možnosti jejich řešení“, v jehož rámci byly identifikovány a vymezeny formy spolupráce škol a zaměstnavatelů, což je nezbytným předpokladem pro další rozpracování velmi široké oblasti sociálního partnerství.

Posílení role a odpovědnosti profesních společenství a svazů

- Výrazný podíl odpovědnosti za rozvoj sociálního partnerství by měl být přenesen na sektorovou úroveň. Prostřednictvím resortních ministerstev by měla být zabezpečena stálá a systematická zainteresovanost profesních svazů a společenstev na spolupráci se školskou sférou.
- Profesní svazy a společenství by měly mít experty na spolupráci škol se sociálními partnery. Tito experti by zjišťovali konkrétní potřeby, které se projevují v jednotlivých oblastech sociálního partnerství v příslušném sektoru (např. potřeba přizpůsobení obsahu vzdělávání vývojovým trendům, podpora škol v materiálním zabezpečení výuky, zajištění odborných praxí žáků ve firmách používajících moderní technologie atd.). Dále by podněcovali iniciativy jednotlivých firem a podniků při jejich naplňování. Profesní svazy by se rovněž podílely na evaluaci výsledků vzdělávání (zejména nominace odborníků do týmů pro tvorbu jednotných zadání závěrečných zkoušek a zkušebních komisí).

Aktivizace a podpora škol při plánování a realizaci sociálního partnerství

- Významnou roli v procesech rozvoje sociálního partnerství by měly hrát především školy. I přes časté případy dobré praxe přetrvává v mnohých odborných školách pasivní přístup k této problematice. Školám by měla být poskytnuta ze strany veřejné správy (na národní i regionální úrovni) širší podpora jak v oblasti teoreticko-metodické (plá-

nování, realizace a evaluace rozvoje sociálního partnerství), tak i praktická podpora při přímém vyhledávání sociálních partnerů a navazování kontaktů s nimi.

- Metodické materiály zaměřené na možnosti efektivního rozvoje spolupráce se sociálními partnery by měly být připravovány na centrální úrovni a následně distribuovány do škol. Měly by objasňovat roli vedení školy při rozvíjení sociálního partnerství, vysvětlovat možnosti využívání vhodných nástrojů pro zajišťování kvality (včetně jednotlivých fází jejich realizace), předkládat shromážděné příklady dobré praxe dosažené jinými školami v této oblasti apod..
- Kompetence ředitelů škol by měly být vymezeny prostřednictvím vnitroresortních předpisů i pro oblast rozvoje sociálního partnerství. Ředitelé škol by např. měli mít pravomoc k pověření odpovědné osoby, která by spolupráci se sociálními partnery zajišťovala a možnosti takového pracovníka za tuto činnost finančně ohodnotit ze specifických zdrojů.

Prioritní oblasti rozvoje spolupráce škol se sociálními partnery

Pokud jde o oblasti, způsoby a formy rozvoje spolupráce mezi školami a sociálními partnery, je oblast sociálního partnerství velmi široká. V následujících doporučeních jsou orientačně stanoveny ty z nich, jejichž zabezpečení by mělo být pokládáno za prioritní:

- V oblasti kariérového poradenství na 2. stupni základní školy usilovat o zapojení zaměstnavatelů do procesu volby vzdělávací dráhy žáka. Prostřednictvím jejich spolupráce s výchovnými poradci „zatraktivnit“ vyučované obory a současně je efektivně prezentovat žákům škol.
- V oblasti přechodu absolventů ze školy do sféry zaměstnání prohloubit spolupráci škol a zaměstnavatelů s Úřady práce za účelem oboustranného zvyšování informovanosti o aktuálních potřebách zaměstnavatelů na jedné straně a o absolventech

- jako potenciálních zaměstnancích na straně druhé.
- V oblasti rozvoje lidských zdrojů podporovat aktivity zaměstnavatelů ve vzdělávání učitelů odborných předmětů a aktivity škol při poskytování možností dalšího vzdělávání zaměstnanců firem a podniků.
- V oblasti plánování rozvoje škol systematicky vytvářet místní skupiny (např. na území větších obcí - místní/městská samospráva - zaměstnavatelé - vzdělavatelé) a jejich prostřednictvím zapojovat zaměstnavatele do tvorby školních vzdělávacích programů (pomoc při koncipování odborné složky vzdělávání s ohledem na modernizaci výuky a zohledňování regionálních specifik apod.).
- V oblasti realizace praktické přípravy iniciovat pomoc zaměstnavatelů školám při utváření vhodných podmínek (zajišťování odborné praxe, průběhu praktického výcviku v prostorách podniku, poskytování odborných konzultací pracovníky firem, externí vyučující z řad zaměstnanců podniku apod.).
- V oblasti evaluace výsledků odborného vzdělávání iniciovat a legislativně podporovat pomoc zaměstnavatelů při přípravě závěrečné zkoušky v oborech vzdělání úrovně typu ISCED 3C (participace na tvorbě jednotného zadání témat závěrečné zkoušky) i při realizaci závěrečné zkoušky a maturitní zkoušky (účast odborníků z praxe ve zkušebních komisích).
- V oblasti materiálního zabezpečení výuky a modernizace vybavenosti odborných škol ekonomicky vhodně motivovat zaměstnavatele k pomoci školám (např. při poskytování materiálu, strojů a zařízení, které již zaměstnavatelé nepotřebují, pro vybavení odborných učeben apod.).
- V oblasti medializace a zvyšování informovanosti veřejnosti problematice sociálního partnerství na národní a regionální úrovni iniciovat aktivity masmédií, pořádat celostátní a krajské konference, popepřovat zveřejňování tzv. příkladů dobré praxe, na úrovni škol a podnikatelských subjektů

společně prezentovat sociální partnerství školy a podniku, jeho přínosy a výsledky s využíváním moderních informačních technologií.

Závěrem lze konstatovat, že jak Česká republika, tak i některé další členské státy Evropské unie, se nacházejí ve stadiu, kdy ještě není rozsáhlá oblast rozvoje sociálního partnerství řešena komplexně. Jednotlivé oblasti rozvoje spolupráce se vyvíjejí nerovnoměrně a často bez vzájemné provázanosti. V ČR se např. intenzivně vyvíjí sociální partnerství v oblasti přípravy kurikulárních dokumentů, avšak oblast ekonomických stimulací zaměstnavatelů je dosud ve stadiu návrhů, mnohé aktivity na lokální úrovni se vyvíjejí spontánně a postrádají dostatečnou legislativní i ekonomickou podporu ze strany veřejné správy. Chybí zde podrobné analýzy jednotlivých dílčích oblastí a forem sociálního partnerství, které by umožnily ve svém souboru navrhnout ucelenou koncepci, konkrétní plány a strategie rozvoje sociálního partnerství ve vzájemných souvislostech a v širší dané problematice. Reflexe problematiky sociálního partnerství s využitím evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality by mohla napomoci jednotlivým členským státům postihnout tuto problematiku v její komplexnosti a přistoupit k jejímu systémovému řešení.



Použité prameny

- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR (vládní usnesení č. 535), MŠMT, Praha květen 2007.
- IBW: VET Policy Report 2008 Austria, ReferNet.
- Mimořádná informace (firemní publikace). Metrostav Praha, 2008.
- Müllner, J. a kol.: Možné cesty k zabezpečení reprodukce dělnického personálu – analýza. Metrostav Praha, 2007.
- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha. MŠMT, ÚIV, Praha 2001.
- Návrh možných řešení problémů spojených s poklesem počtu žáků nastupujících do středních škol, Dokument MŠMT č. j.: 23 291/2007-23, MŠMT, Praha 2008.
- Proposal for a RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQARF). COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Brussels, 17 July 2008.
- Sabine Tritscher-Archan, IBW: Thematic Overview, October 2007 (ReferNet).
- Strategie celoživotního učení ČR. MŠMT, Praha 2007.
- Thomas Mayer, Sabine Archan: Vocational Education and Training in Austria, Short description. Cedefop, Panorama series 125, 2006.
- Technical Working Group 'Quality in VET' (TWG) Fundamentals of a 'Common Quality Assurance Framework' (CQAF) for VET in Europe, European Commission, 24/06/2004.
- Závěry Rady o zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě, 18. května 2004.
- Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí, příloha II/2003, NÚOV, Praha, 2003.
- Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí, příloha III/2006, NÚOV 2006.

Použité legislativní normy

- Nařízení vlády č. 689/2004 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání.
- Vyhláška č. 12/2005 Sb., o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami.
- Vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání.
- Vyhláška č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy.
- Vyhláška č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem.

- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace).
- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

Použité webové adresy:

- <http://communities.trainingvillage.gr/quality>
- www.bic.at
- www.csicr.cz
- www.enqavet.eu/
- www.eurydice.org
- www.kvalita1.nuov.cz
- www.msmt.cz
- www.nsk.nuov.cz
- www.nuov.cz
- www.qibb.at
- www.qis.at
- www.vip.nuov.cz



