



## **Partnerství a kvalita**

### **Závěrečná zpráva aktivity 2**

#### **– studijní cesta do Nizozemska**

Závěrečná zpráva se skládá ze tří částí:

- I. Zpráva ze studijní cesty
- II. Vyhodnocení evaluačních dotazníků vyplněných účastníky cesty
- III. Přílohy:
  1. Odborné vzdělávání a sociální partnerství v Nizozemsku (informativní publikace zasláná předem účastníkům elektronicky i poštou)
  2. Harmonogram cesty (původně v aplikaci Excel)
  3. Seznam účastníků a jejich vysílajících organizací
  4. Dotazník pro účastníky

# I. Zpráva ze studijní cesty

## **Téma:**

Sledování vlivu sociálních partnerů na kvalitu odborného vzdělávání

## **Termín cesty:**

15. 9. - 18. 9. 2008

## **Cílová země studijního pobytu:**

Nizozemsko

## **Průběh cesty:**

(podrobný rozpis průběhu cesty viz příloha 1 – příručka vytvořená pro účastníky a příloha 2 – harmonogram cesty)

15. 9. 2008 odlet Praha, Ruzyně (19.10h) – přílet Amsterdam (20.50 h), Hotel Casa

16. 9. – 17. 9. 2008 Utrecht, ubytování Hotel Ibis

18. 9. 2008 odlet Amsterdam (21.20h) – přílet Praha (22.50)

## **Účel studijního pobytu:**

(Podrobněji viz příloha 1 str.4)

Seznámit účastníky se systémem odborného vzdělávání v Nizozemsku, získat zkušenosti v oblasti sociálního partnerství a zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě, tvorbě kvalifikací, tvorbě vzdělávacích programů, vyměnit si zkušenosti a poznatky mezi zástupci hostitelských institucí a zástupci subjektů ČR, identifikovat a zformulovat využitelné podněty.

## **Organizátor:**

NÚOV

## **Místa konání:**

Vybrané instituce řešící problematiku odborného vzdělávání v Nizozemí – viz příloha 1,2.

## **Financování:**

Studijní pobyt byl financován z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR v rámci systémového projektu MŠMT Partnerství a kvalita.

## **Účastníci studijního pobytu:**

(Úplný seznam viz příloha 3)

Zástupci školských úřadů vybraných krajů, ministerstev (MŠMT, MPO, MPSV), zástupci zaměstnavatelské sféry – HK, AK, profesního svazu, pedagogové, pracovníci vzdělávacích institucí působících v odborném vzdělávání v ČR.

## **Příprava studijního pobytu:**

V přípravné fázi byla věnována pozornost zejména:

- přípravě a realizaci výběrového řízení na dodavatele logistického zajištění studijní cesty,
- výběru a oslovení účastníků studijní cesty,
- ve spolupráci s nizozemským odborníkem na OVP M. Maussenem vhodnému výběru institucí v Nizozemsku, které mohou poskytnout všem účastníkům relevantní informace o zapojování sociálních partnerů v odborném vzdělávání a komunikaci s nimi,
- přípravě a vydání brožury „Odborné vzdělávání a sociální partnerství v Nizozemsku“. Jedná se o příručku pro účastníky studijní cesty s cílem seznámit a vybavit je s nejdůležitějšími informacemi o zapojení sociálních partnerů v odborném vzdělávání a přípravě, tvorbě kvalifikací v Nizozemí (vzdělávací systém Nizozemska, vzdělávání učitelů, základní realie, informace o partnerských institucích, seznam významných subjektů zajišťujících odborné vzdělávání a přípravu (celostátní orgány – odborná střediska (Kenniscentrum) aj.), informacemi o výsledcích projektů řešených NÚOV s nizozemskými partnery na téma sociální partnerství v odborném vzdělávání, harmonogramem studijního pobytu (viz příloha 1),
- administraci studijní cesty – přihlášky, distribuce informačních podkladů, komunikace s účastníky apod.

### **Průběh studijního pobytu:**

- 15. 9. – přílet do Amsterdamu ve večerních hodinách, ubytování
- 16. 9. – návštěva instituce Innovam, Nieuwegein  
– instituce CINOP, Hertogenbosch
- 17. 9. – návštěva instituce Calibris, Bunnik  
– ministerstvo školství a instituce Colo, Den Haag
- 18. 9. – návštěva střední odborné školy Zadkine College/Roc Zadkine, Rotterdam  
– minikonference o nizozemských kvalifikacích, kongresové centrum Rotterdam  
– odlet Amsterdam, přílet Praha

Podrobný rozpis: viz příloha 1 a 2

Program studijního pobytu byl dodržen, uskutečnily se všechny plánované aktivity dle harmonogramu, kromě návštěvy College hotelu v Amsterdamu spravovaného střední odbornou školou, a to z provozních důvodů (návštěva tohoto místa byla pouze navrhována, ale nebyla nikdy potvrzena, a tudíž zůstávala v plánu pouze jako „možné místo navíc“).

Představitelé všech institucí byli velmi dobře připraveni, prezentace byly zaměřeny podle našich předem sdělených požadavků na vzdělávací systém v Nizozemsku, vzájemné vazby a možnou prostupnost vzdělávacích cest v rovině horizontální i vertikální, roli a postavení sociálních partnerů v OVP, cíle, snahy, strategie a přístup k řešení úkolů v rámci odborného vzdělávání za jednotlivé oblasti.

Prezentující nám vysvětlili principy systémového řešení odborného vzdělávání včetně nastavených procesů, které jsou jednotně aplikovány v rámci jednotlivých sektorů a jsou podstatou řešení OVP v Nizozemsku. Zástupci všech navštívených institucí velmi ochotně a odborně na úrovni reagovali na naše dotazy, připraveny pro nás byly jak prezentace v tištěné podobě, tak zajímavé informační materiály.

## Poznatky získané v navštívených institucích

Podrobněji se poznatkům z institucí a přínosu cesty věnuje druhá část této zprávy, část zpracovávající odpovědi v dotazníku, který účastníci cesty vyplnili a odeslali v elektronické podobě po návratu z cesty.

V průběhu studijní cesty jsme navštívili několik institucí, které jsou dále uvedené a stručně charakterizované. Vzhledem k tomu, že některé prezentované poznatky byly zmiňovány na více institucích (z různých pohledů), jsou souhrnně uvedeny v této zprávě pouze na jednom místě.

Vzdělávací a hodnotící středisko **INNOVAM** (hlavní sídlo instituce) působící v oblasti automobilového průmyslu má 5 poboček v Nizozemí. Poskytují praktickou přípravu pro počáteční OVP i v rámci CŽU a realizují zkoušky, rovněž spolupracují na tvorbě kvalifikačních standardů pro oblast automobilového průmyslu.

Setkali jsme se s ředitelem instituce, který nás seznámil s činností Instituce, učitel praktické přípravy nás provedl dílnami, kde probíhá praktická výuka na různých typech dopravních prostředků (zejména osobních a nákladních automobilech) a ukázal nám prostory, kde probíhají zkoušky.

Výzkumná agentura **CINOP** (od r. 1997) se zabývá uznáváním předchozího učení, vzděláváním ve firmách, RLZ i v mezinárodním kontextu (srovnávání vzdělávací politiky v EU), spolupracuje se subjekty na národní úrovni zejména s ministerstvem školství a ministerstvem práce, ale i vzdělávacími institucemi.

Instituce má 180 zaměstnanců v pozicích – výzkumní pracovníci, konzultanti, trainers, coaches.

Činnost spadá do tří hlavních oblastí:

- vzdělávání (činnosti pro ministerstvo školství)
- inovace, výzkum v OVP (rozvoj kurikulů, spolupráce se školami, firmami v procesu změn)
- RLZ.

Cinop reaguje na aktuální potřeby trhu, vytváří programy a projekty na podporu kvality OVP včetně nových přístupů, metod a nástrojů aplikovatelných ve vzdělávání.

V rámci projektů:

- provádí roční monitoring a evaluaci politiky v rozvoji OVP,
- pro vládu řeší problematiku imigrantů, minorit v Nizozemsku – realizuje mezinárodní kampaň týkající se negramotnosti v Nizozemí - cílem je udržet je co nejdéle ve vzdělávání (ve VP je větší sepětí s praxí ve firmách – 40–60 %, což je zahrnuto v kurikulu (nezaměstnanost je poměrně nízká, většinou se jedná o lidi z rodin, kde nikdo nepracuje),
- řeší např. problematiku starších lidí v sektoru stavebnictví, které mají díky věku fyzické problémy – snaží se identifikovat problémy a nabídnout jim jinou práci v sektoru, příp. i v jiném sektoru,
- aktivity v oblasti VET v zahraničí – např. Afrika, Rumunsko + nové země EU.

Pro další vzdělávání je vytvořen tzv. společný finanční fond.

**CALIBRIS** – na půdě této instituce jsme se sešli se zástupcem **MBO raad** (Asociací středních odborných škol) Manfredem Polzinem, která sdružuje 70 vzděl. institucí, je financována státem. Zabývá se koncepční a metodickou činností, podobně jako Colo, ale v jiném kontextu - podporuje a hájí zájmy škol, vyjednává pracovní podmínky s odbory, podepisuje kolektivní smlouvy.

MBO raad má 60 zaměstnanců a 304 poradců. Propojení na trh práce prostřednictvím systému OVP a odborných středisek (Kenniscentrum), schází se na jednáních, konzultují odborná témata OVP v daném odvětví.

**CALIBRIS** zajišťuje komunikaci mezi školami a firmami (systémové řešení), zajišťuje podporu pro školy zejména při výběru pracoviště pro jednotlivé žáky).

V r. 1996 byl schválen nový školský zákon, který vyvolal velké změny v nizozemském vzdělávacím systému, podstatou změn byla zejména deregulace a decentralizace vzdělávání, velké snížení počtu škol – z 900 na 70, vybudování center pro praktickou přípravu pro dospělé (ROC – má v průměru 158 kurzů, 9000 studentů, samostatné AOC pro oblast zemědělskou).

Kvalifikace jsou popisovány jako tzv. „triple qualification“, jsou koncipované tak, aby obsahovaly kompetence zajišťující na výstupu možnost:

- uplatnit se na trhu práce
- pokračovat v dalším studiu
- mít kompetence občanské v širším kontextu

#### **Diskuse:**

*Jaký je podíl VVP:OVP v kurikulu?*

- *Nelze přesně říct, neb VVP je integrováno a implementováno do všech předmětů.*

*Kdo vytváří kurikula?*

- *Kurikula vytváří sami školy, volí si též způsoby výuky a didaktický přístup.*
- *Odborná střediska jsou zodpovědná za stanovení obsahu (popis kvalifikací), MBO je odpovědná za způsoby a postupy (metodické)*

*Financování škol?*

- *Financování státních škol je 100 % (za výuku 1 žáka = 5000Euro/rok).*
- *Zajímavá je skutečnost, že škola dostane z rozpočtu jen 80 % na žáka na studium, zbylých 20 % získá až poté, co student obdrží diplom (tzn. po úspěšném ukončení)*
- *Navíc škola obdrží ještě 10 % z celkového rozpočtu na studenty na opravy budov apod.*

**Z uvedeného jasně vyplývá motivace školy kvalitně připravit žáky, čímž je vlastně nastaven jeden ze základních principů zajišťování kvality OVP.**

Dalším důležitým faktorem zajišťování kvality je **nezbytnost akreditace firem poskytujících praktickou přípravu** – akreditaci provádí odborné středisko daného sektoru. Praktický výcvik probíhá zpočátku ve škole, ale snahou je, aby se žáci co nejdříve dostali na reálné pracoviště do firem.

Pro zajištění kvality OVP je vytvořen **system „Quality assurance system“**, který zahrnuje mnoho druhů mechanismů – od vlastní zkoušky, akreditaci firem, zpětné vazby (dofinancování školy) až po inspekční kontrolu.

**COLO** (Association of National Centres of Expertise on VET and Labour Market) úzce spolupracuje s ministerstvem školství, sdružuje a zastupuje zájmy všech 18 sektorově orientovaných odborných středisek (Kenniscentrum). Kolegyně z této

instituce vysvětlila systém, jak vznikají kvalifikace, kdo se podílí na jejich tvorbě, jakým způsobem se popisují, jak často se aktualizují, proces schvalování a jejich využívání – existuje jednotný systém pro všechny sektory, na tvorbě spolupracuje široká skupina odborníků ze světa práce pod metodickým vedením zástupce příslušného odborného střediska, připraví návrh, který se projednává, oponuje, dopracovává, dokud jmenovaný tým nedojde ke konsenzu, teprve po té se předkládá ke schválení. Aktualizace probíhá jednou za rok.

COLO zaštiťuje 4 sektory: technika, zdraví, ekonomika a obchod, zemědělství.

Doporučuje školám, jaké obory jsou vhodné z hlediska vývoje odvětví a uplatnitelnosti na trhu práce a potřebných kvalifikací (tak, aby se např. všechny dívky nepřipravovaly na povolání kadeřnice a práci s koňmi, což je typický příklad).

Kolegyně prezentovala systém APL, který umožňuje srovnání počátečního a dalšího vzdělávání a má pomoci studentům či zaměstnaným rozšířit či změnit si kvalifikaci.

**Ministerstvo školství** má dosti významnou pozici v OVP v rámci Evropy, neboť v NL je celkem úspěšně propracovaný vzdělávací systém (uvedeno v brožuře, z toho důvodu jej zde neuvádíme). Zabývá se zejména strategií vzdělávání v širším slova smyslu, spolupracuje se všemi institucemi zaštiťujícími celostátní OVP, s vybranými zahraničními subjekty, apod.

Na půdě ministerstva školství jsme se sešli společně se zástupci ministerstva a Cola. Po prezentacích obou institucí proběhla diskuze ke vzdělávání v NL, byly kladeny doplňující otázky.

V další části návštěvy byla zorganizována více než hodinová panelová diskuse – **workshop** účastníků v českém jazyce, při které byly vytipovány potenciálně slabší a silné stránky vzdělávacího systému Nizozemska. Ty byly zaznamenány na flipchart a proběhla živá diskuze vyplývající z různých pohledů účastníků – zástupců různých institucí. Výsledky této diskuze byly vlastně shrnutím přínosu cesty. Tento workshop nahradil původně plánovaný hodnotící seminář, ke kterému mělo dojít po studijní cestě, ale nemohl být uskutečněn z nedostatku času (projekt PaK končí brzy po návratu z cesty) a také z důvodu, že většina účastníků není z Prahy a organizace setkání je proto složitější. Evaluační seminář byl proto odložen na 23. 10., nebude už organizován v rámci projektu PaK, ale bude založen na dobrovolné účasti a organizován společností Trexima.

#### **Diskutované otázky během workshopu:**

- *Základní škola je do 12 let* – Není to příliš brzy pro děti se rozhodnout pro studijní nebo profesní dráhu? Děti mají jeden rok, kdy mohou změnit své původní rozhodnutí na základě získaných zkušeností ve škole. Systém je i dále dostupný ve všech směrech.
- *Kariérové poradenství na školách* – napomáhá rozhodnutí dětí.
- *Jak je to s žáky, kteří opouštějí školu dříve – před dokončením programu (school leavers)* – díky stanovené struktuře kvalifikací většinou získají certifikát odpovídající jejich reálným kompetencím, je snaha zapojit je v rámci pracovního procesu zpět do vzdělávání.
- *Neexistuje možnost sociální podpory do 18 let věku (návrh prodloužit do 27 let)* – buď musí studovat nebo pracovat – vyrovnávání ekon. situace v NL („balance“)
- *Monitorování kvality – procesu i zkoušek* – pokud není adekvátní výsledek zjišťuje se, zda odpovídá kvalifikační standard, nebo zda KS odpovídá potřebám trhu (- změna prostřednictvím odborných středisek).
- *Stát vytváří podmínky pro OVP, ale legislativní zakotvení spíše není, je to jen věcí dohody* – viz rámec pro zajišťování kvality, sociálního dialogu mezi subjekty důležitými v daném sektoru, inspekce,..
- *Akreditace firem pro praktickou přípravu* – velmi významný faktor, neb akreditaci provádí odborná střediska a firmy musí splňovat stanovené podmínky

- *Základní princip ovlivňující OVP – dvojitá vzdělávací cesta, otevřený trh, kvalifikační standardy (po odvětvích), kontrolní mechanismy, organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, firmy v regionu, „sektorové dohody“.*

O výsledky tohoto workshopu projevila velký zájem jak zástupkyně Cola, tak zástupkyně ministerstva školství. Názory českých odborníků pro ně znamenaly důležitou zpětnou vazbu.

## **Zadkine College**

Návštěva proběhla společně s delegací z odborné školy z Finska. Ředitel Zadkine college prezentoval velmi přehledně vzděl. systém, vzdělávací oblasti a počty programů v OVP, celkový počet studentů na škole (cca 20 tisíc studentů) včetně počtu pro jednotlivé úrovně (35 % úr. 4; a 30 % úr 2 a 3; pouze 5 % úr. 1). Dále formy vzdělávání (56 % school based students, 21 % worked based).

Mají zde vysoké procento imigrantů, 80 národností.

Ředitel školy nastínil vize školy, kladl důraz na inovace ve vzdělávání s cílem zlepšovat kvalitu vzdělávání žáků, podporovat a motivovat je ke studiu, spolupracovat se všemi významnými subjekty v rámci „trianglu“ a podpořit tak rozvoj OVP, např. zřízením vlastního „training center“.

Další prezentace a následující film se týkaly zajištění a realizace praktické přípravy ve škole, jak pro studenty, tak pro učitele (in-company training) zajišťuje tzv. trainer (vedoucí praxe), který je speciálně vyškolený.

Škola zajišťuje praktickou přípravu v 1500 firmách pro cca 20 000 studentů, má k dispozici 900 vedoucích praxe a 80 učitelů (4 vzděl. týmy).

Prezentaci měl také vedoucí finské delegace - ředitel školy. Obohatil tak pohled na odborné vzdělávání z hlediska jiné země.

### **Diskuse:**

- *Ubytování žáků na internátě – jsou většinou doma, pouze velmi malé % – důvodem jsou relativně malé vzdálenosti, neb školy jsou většinou dostupné v rámci regionu.*
- *Přijímací zkoušky uchazeči neskládají, pouze na úroveň 4.*

## **Vzdělávací systém – významné atributy**

Existují 4 úrovně vzdělání (training levels) odpovídající přibližně naší středoškolské úrovni:

- „asistent“ – 1
- „skilled worker“ – 2, 3
- „middle manager“ – 4

Existují **dvě různé cesty ke stejnému cíli** – nizozemský systém umožňuje získat stejný certifikát, např. na pozici technik:

- buď cestou odpovídající našemu „vyučení“, tzn. work based – více než 60 % praxe (1 den škola – teoretická příprava, 4 dny praxe ve firmě),
- anebo cestou studia na střední odborné škole, tzn. school based s 20–60 % praxe (4 dny škola, 1 den praxe).

V OVP hraje významnou roli spolupráce tří důležitých subjektů, hovoří se o tzv. Trianglu (sociální dialog – viz příloha 1, str. 38). Jedná se o tyto spolupracující subjekty: školy - firmy – odborná střediska.

**Trochu statistických údajů** (údaje se nepatrně odlišovaly):

480 000 studentů v OVP, z toho 130 000 work based a 350 000 school based

160 000 studentů CŽU

67–70 vzděl. institucí (42 region. colleges pro OVP, 11 zeměd., 14 specializovaných)

18 odborných středisek (Kenniscentrum)

180 000 akreditovaných firem pro praktickou přípravu (ne všechny aktivní)

## **Minikonference o nizozemských kvalifikacích**

Konference proběhla jako doprovodná akce soutěží Euroskills 2008. Sestávala ze série prezentací, a to zástupce ministerstva školství H.Hopstakena (nizozemský systém OVP), zástupkyně odborného střediska Kenwerk (struktura kvalifikací kuchař), Jense Björnvalda z Cedefopu (připravenost Nizozemska na EQF). Protože byl dohodnutý odjezd na letiště v 16 hod. nebylo možno věnovat se více návštěvě soutěží Euroskills.

### **Shrnutí:**

V Nizozemí díky značnému počtu imigrantů zejména ze zemí třetího světa musí ministerstvo školství řešit řadu otázek týkajících se vzdělávání, kvalifikací a s tím i nastavení všech procesů, které pomohou ovlivnit a zkvalitnit OVP i v rámci dalšího vzdělávání. Přestože jim chybí zejména legislativní zakotvení pro mnohé procesy, řeší na základě dohody například problematiku kvalifikací systémově v rámci jednotlivých sektorů.

Významnou roli má ministerstvo školství, které spolupracuje s výše jmenovanými institucemi s celostátní působností, řeší strategii vzdělávání ve vztahu k požadavkům světa práce zohledňující ekonomické podmínky, a to nejen pro oblast počátečního odborného vzdělávání, ale i oblast dalšího vzdělávání. Stejně důležitá jsou „Kenniscentra“, se kterými ministerstvo školství úzce spolupracuje, neb zodpovídají jak za tvorbu a rozvoj kvalifikací v příslušném sektoru, tak za praktickou přípravu i v rámci počátečního i dalšího vzdělávání, za akreditaci firem poskytujících praktickou přípravu v daném sektoru.

Fungující prostupný a flexibilní vzdělávací systém napomáhá v Nizozemí řešit do určité míry aktuální ekonomickou situaci tím, že např. dojde-li v důsledku poklesu ekonomiky v zemi ke snížení počtu pracovních sil v některých odvětvích, snaží se je vrátit do vzdělávacího procesu - nastoupit do kurzů CŽU, překlenout tak méně příznivé období, získat další kompetence, event. rozšířit či zvýšit kvalifikaci a získat tak větší předpoklad uplatnit se na trhu. Je-li naopak poptávka po pracovní síle, probíhá postup opačně.

Zajímavá je skutečnost, že pouze 65% žáků úspěšně ukončuje studium a získává diplom, což má velký motivační význam pro školy zajistit kvalitní výuku.



## II. Vyhodnocení evaluačních dotazníků vyplněných účastníky cesty

Návratnost dotazníků: 80 %

### Okruh A – Srovnání situace v Nizozemsku a ČR ohledně spolupráce škol se zaměstnavateli

#### A. 1 V čem konkrétně se z vašeho pohledu liší situace ve spolupráci škol a zaměstnavatelů v Nizozemsku a u nás?

V naprosté většině se respondenti otázky shodli na hlavní odlišnosti Nizozemského systému a ČR a to je SYSTEMATIČNOST ve spolupráci škol a zaměstnavatelů. Rámec spolupráce zaměstnavatelů a škol je ukotven v zákoně, podporován servisními organizacemi (celkem 18) (odbornými středisky) a státem. U nás je zatím spolupráce mezi školami a zaměstnavateli – sociálními partnery – spíše nahodilá, závislejší víceméně na aktivitách vedení škol, které si sice důležitost této spolupráce uvědomují, ale může a nemusí být a také je rozvíjena v různých úrovních. ČR je pak méně flexibilní co se týká přizpůsobení se požadavkům zaměstnavatelů. V Nizozemí je vztah škola a sociální partner daleko užší.

Docela přesně to vystihl názor jednoho z respondentů: „*Je pravda, že i v České republice jsou dobré příklady spolupráce, ale chybí tomu celkový rámec.*“

Servisní organizace školám vytvářejí mimo jiné i vazby mezi sociálními partnery a školami, školní vzdělávací programy a podílejí se na tvorbě standardů. U nás totéž spravuje pouze management škol. Navíc firmy poskytující praxi jsou certifikované právě od servisních organizací – což zase zpětně určuje kvalitu praktické výuky v těchto firmách.

V Nizozemí existuje tzv. duální systém studia – a to buď žák studující školu s praxí a nebo zaměstnanec firmy s návštěvou školy. Důležité je že oba systémy vycházejí z jednoho standardu a mají oba rovnocenné výstupy, založené na tomto standardu.

#### A. 2 Co z nizozemského modelu spolupráce škol a zaměstnavatelů je prosaditelné i u nás?

Respondenti se shodli, že u nás je nutné zavést „pravidla hry“ – legalizovat systém a vytvořit pro něj právní rámec.

Nejčastější myšlenka je vytvořit podpůrný systém pro školy – agentury, které by pracovaly jak na akreditaci firem, tak na podpoře tvorby vzdělávacích systémů pro školy. Objevily se i myšlenky, že místo agentur by podobné role mohly zastávat u nás i sektorové rady.

Všeobecně se podporuje větší zapojení firem/odborníků z firem/praxe ve firmách, ale také změna systému financování, kdy by se firmy mohly podílet na financování škol/výuky za podmínek, které by byly výhodné i pro ně (daňové úlevy, odpisy atd.).

Objevily se i názory na finanční bonusy za dokončení odborného vzdělání (2 návrhy).

Zajímavé postřehy jsou kurikula založená na kvalifikacích: „Využití systému kvalifikací (u nás NSK, konkrétně úplných kvalifikací) jako základního podkladu pro tvorbu rámcových vzdělávacích programů“ a také „Postupné získávání kvalifikací v průběhu studia (u nás například dílčích kvalifikací NSK): Eliminace problému, kdy při předčasném ukončení studia je student zcela bez kvalifikace.“

### A. 3 Jaké konkrétní překážky (legislativní, administrativní, zvykové apod.) brání v České republice rozvoji spolupráce škol a podniků na podobné úrovni jako v Nizozemsku?

Na tuto otázku většina respondentů odpovídá jednoznačně – legislativní překážky. Dále je tu motivační faktor – a to jak ze strany škol, tak ze strany zaměstnavatelů chybí motivace ke vzájemné spolupráci. Několikrát bylo zmíněno, že spolupráce mezi školami a podniky byla několikrát v minulosti přerušena a už se nevrátila na původní úroveň. Také několik respondentů uvedlo zatím nejasnou roli sektorových rad v tomto procesu.

### A. 4 Srovnajte následující faktory ovlivňující kvalitu spolupráce škol a zaměstnavatelů v České republice a Nizozemsku. (100% = funguje zcela, 0% = nefunguje vůbec).

Situace v ČR		Situace v Nizozemsku
47% Maximum 90% Minimum 20%	Žáci jsou seznamováni s reálným pracovním prostředím.	87% Max. 100% (6x) Min. 60%
45 % Max: 80-90% Min: 10%	Zaměstnavatelé mohou dostatečně ovlivňovat obsah vzdělávání.	81% Max: 100% (5x) Min: 50%
40.6% Max. 80% Min. 10%	Vzdělávací nabídka (struktura oborů vzdělání) se vyvíjí podle potřeb zaměstnavatelů.	81,2% Max: 100% (3x) Min: 60%
42% Max:90% Min: 0%	Zaměstnavatelé participují na přípravě závěrečných zkoušek.	87% Max: 100% (7x) Min: 40%
36,5% Max: 80% Min: 0%	Fungují společné komise zástupců škol a zaměstnavatelů na úrovni regionální správy.	76.3% Max: 100% (3x) Min:0 %
47,2% Max:100% Min: 20% (3x)	Zástupci zaměstnavatelů pracují v nějakém poradním orgánu školy	72,5% Max: 100% (3x) Min: 50%
35,5% Max:80% (2x) Min: 5%	Zástupci škol pracují v profesních organizacích.	77,5% Max: 100% Min: 50%
33.4% Max:80% Min: 0% (4x) (jedna odpověď byla v ranku 0-10 % - nezapočítáno do průměru)	Školy při plánování dalšího rozvoje mají k dispozici kvalifikované odhady vývoje na trhu práce.	86,7% Max: 100% (5x) Min: 75% (jedna odpověď byla v ranku 50-100 % - nezapočítáno do průměru)

## **Okruh B – Inspirace/podněty z Nizozemska**

### **B. 1 Které aktivity, jejichž cílem je přiblížení obsahu výuky potřebám zaměstnavatelů, vám při návštěvě v Nizozemsku připadaly přínosné a proč?**

Účastníci ve většině případů vyzdvihovali systémovost přístupu k tvorbě a inovacím obsahu odborného vzdělávání prostřednictvím sítě tzv. "Kenniscenters" a sektorových institucí (Colo, Calibris...). Ty mohou v úzké součinnosti se zaměstnavateli a ostatními sociálními partnery pružně inovovat vzdělávací programy odborného vzdělávání podle aktuálního vývoje kvalifikačních potřeb v daném oboru (sektoru). Dále účastníci hodnotili kladně existenci regionálních vzdělávacích center (ROC) jako platformy pro spolupráci škol a zaměstnavatelů, odbornou praxi žáků na reálných pracovištích vč. realizace závěrečných zkoušek u firem, úzkou vazbu kurikula na kvalifikace a jejich trvalou aktualizaci, rozvinutý systém kariérového poradenství, transparentní způsob financování.

### **B. 2 Které konkrétní způsoby zapojení představitelů trhu práce do systému odborného vzdělávání vás v Nizozemsku zaujaly?**

Nejzajímavější příklady zapojení sociálních partnerů byly podle účastníků následující:

- existence sektorových středisek pro jednotlivé sektory a jejich vliv na rozvoj struktury kvalifikací
- financování odborné přípravy z tzv. Fondu vzdělanosti, do nějž přispívají všichni zaměstnavatelé, což je i hlediskem motivačním
- účast zaměstnavatelů na vzdělávání, vč. realizace závěrečných zkoušek, externí ověřování výsledků vzdělávání
- kontinuální úpravy vzdělávacích programů
- spolupráce "Kenniscenters" - škol - firem (tzv. Triangl), jejich profesionální komunikace
- systémové řešení otázek spojených s identifikací a projekcí kvalifikačních potřeb trhu práce
- vyšší úroveň kariérového poradenství
- asociace středních odborných škol fungující jako zaměstnavatelská organizace.

### **B. 3 Využijete některé ze zkušeností ve své organizaci či instituci? Které a jak?**

Účastníci se shodují na vhodnosti aplikace těchto hlavních systémových kroků:

- prohlubovat spolupráci škol a zaměstnavatelů formou rozšiřování praxe žáků v podnicích, větší komunikací při tvorbě ŠVP, předkládáním společných projektů apod.
- prosazovat změny v systému aktivní účasti v organizacích a sdruženích (sektorové rady, Národní rada pro kvalifikace, Institut svazu průmyslu, Komise rozvoje lidských zdrojů Svazu průmyslu a dopravy, školská komise Českého svazu zaměstnavatelů v energetice atd.), při přípravě strategických dokumentů kraje, při snaze o změnu financování (zřízení fondu praktického vyučování).
- podporovat centralizaci středisek praktického vyučování, nebát se existence velkých škol podle vzoru ROC
- systémově řešit otázky spojené s identifikací a projekcí kvalifikačních potřeb trhu práce (ISA), motivovat děti na ZŠ k vyššímu zájmu o odborné vzdělávání.

## Okruh C - Role zapojených institucí při prosazování podpory sociálního partnerství

### C. 1 Jakou konkrétní roli může při prosazování podpory sociálního partnerství sehrát instituce, v níž pracujete?

MŠMT	musí sehrát jednu z hlavních rolí při vytvoření podmínek pro spolupráci škol a zaměstnavatelů; podpořit realizaci projektů typu NSK, kde je právě spolupráce se zaměstnavateli klíčová.
školy	mohou rozšiřovat spolupráci s firmami či profesními organizacemi. uzavírají rámcové smlouvy o spolupráci s podniky a podnikatelskými subjekty; spolupracují s jednotlivými podniky a sdruženími podnikatelských subjektů při tzv. „náboru“ žáků do technických oborů vzdělání a jejich podpora v průběhu vzdělání (stipendia, vybavení žáků, zajištění OV a PV v podnicích atd.); účastní se v poradních orgánech národních institucí.
Odbory školství KÚ	jako zřizovatelé středních odborných škol v kraji formovat sítě škol, studijní nabídky prostřednictvím řízení ředitelů škol; účinnou a otevřenou komunikací se zástupci sociálních partnerů na úrovni regionu podporovat spolupráci se školami (hospodářská komora, profesní svazy, úřady práce, města a obce ...); sledovat předpovědi reálných potřeb trhu práce (úřady práce); při formulování základních principů vzdělávání na úrovni kraje prostřednictvím klíčových strategických dokumentů (dlouhodobý záměr).
NÚOV	může přispět zejména prostřednictvím NSK a spoluprací při činnosti sektorových rad, rovněž i oborových skupin NÚOV; Spolupracovat při budování systému zajišťování kvality; Připravovat kvalitních vzdělávacích programů (RVP); Metodicky podporovat školy při tvorbě vzdělávacích programů pro procesy uznávání; Rozvíjet informační podporu škol v oblasti včasné identifikace a krátkodobé projekce kvalifikačních požadavků trhu práce a potřeb zaměstnavatelů.
TREXIMA	hledat cesty a řešení, která povedou k účelné spolupráci zaměstnavatelů, vzdělávacích institucí, regionů a státu; přispět k posilování vazby kurikulárních dokumentů na NSK a NSP; podporovat principy CŽU zvyšováním důvěry v systém uznávání kvalifikací a posilovat roli zaměstnavatelů v ovlivňování odborného vzdělávání prostřednictvím sektorových rad.
Komory a svazy	snažit se motivovat zaměstnavatele, aby se aktivně zapojovali do diskuse o výchově budoucích pracovníků a odborníků; pomáhat prosazovat a nabízet svým členům kvalitní informační servis o této problematice; vytvářet nástroje pro spolupráci mezi školami a zaměstnavateli.

## C. 2 Jakou roli při prosazování sociálního partnerství mohou/by měly sehrát ostatní instituce zastoupené na této studijní cestě?

MŠMT	<p>Vytvářet legislativní rámce (9x) pro spolupráci škol a zaměstnavatelů (např. daňové řešení fondu vzdělávání v ČR, který dobře funguje v Nizozemsku a u nás se jej doposud nepodařilo zřídit, podpora legislativního zakotvení sektorových rad.</p> <p>Upravit legislativu tak, aby byla jednoznačně definována vazba odborného vzdělávání na systém kvalifikací (definovaných na základě požadavků trhu práce), a to jak v sekundárním, tak i terciárním vzdělávání. Prosadit do legislativy transparentní systém zajišťování kvality v odborném vzdělávání (počátečním i dalším) a v uznávání a ověřování kvalifikací.</p> <p>Využít možností čerpání finančních prostředků z ESF k nastavení systémových změn (a zjednodušit pravidla pro realizaci projektů).</p> <p>Obecně zaujmout liberálnější postoj k odbornému vzdělávání a část odpovědnosti přesunout prostřednictvím vhodných nástrojů na zaměstnavatele.</p>
MPSV	<p>Vytvářet a udržovat legislativní rámce (4x), úzce spolupracovat s MŠMT na opatřeních podporovaných zejména z ESF,</p> <p>podporovat Národní soustavu kvalifikací (sektorových rad) a Národní soustavu povolání (zásadní zprůhlednění systému profesí na trhu práce),</p> <p>zajistit systémovou podporu v oblasti dalšího vzdělávání (podpora možností dalšího vzdělání s využitím personálních, materiálových a prostorových podmínek škol, efektivní využívání prostředků Správy služeb zaměstnanosti),</p>
MPO	<p>Vytvářet legislativní rámce (ve spolupráci s MŠMT a MPSV i MF) 7x, (např. podmínky pro zapojení školy do procesu dalšího vzdělání – viz zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělání)</p> <p>Podílet se na přípravě NSK, podporovat práci sektorových rad 6x, spolupracovat při praktické přípravě žáků VET,</p> <p>Vytvářet analýzy a prognózy vývoje jednotlivých sektorů hospodářství v globálním, evropském a národním měřítku. Stanovovat strategické priority země.</p>
HK	<p>Motivovat zaměstnavatele ke spolupráci se školami, 5x (např. zapojení do přípravy obsahu vzdělávání, úzká součinnost při vzniku nových struktur a systémů, získání důvěry a napojení svých členů na kvalitnější model sociálního partnerství),</p> <p>podpořit tvorbu a využívání NSK, NSP 5x, (činností sektorových rad), analyzovat potřeby zaměstnavatelů.</p>
NUOV	<p>Klíčová role při tvorbě národních nástrojů pro odborné vzdělávání. Odborný garant změn v obsahu vzdělávání, certifikace atd.</p> <p>Tvorba učebních dokumentů, umožňujících větší praxi ve firmách (odborně zaměřené studijní programy).</p> <p>Podporovat informační toky „NSP -&gt; NSK -&gt; RVP“, zajišťovat rozvoj metodik v oblasti kvalifikací a kurikulárních dokumentů.</p> <p>Podporovat sféru dalšího profesního vzdělávání v oblasti tvorby kurikulí vedoucích ke kvalifikacím.</p>

	Odborně pedagogický dohled nad kvalitou poskytovaného vzdělávání, zpracování námětů zaměstnavatelů a vytváření rámců a standardů.
Sociální partneři	Chvála bohu za to, co dělají. Spolupracovat při tvorbě podmínek partnerství Zapojit se do sektorových rad
Kraje	Zřizovatelská funkce, tvorba regionálních strategií; Aktivně se zapojovat do nově vznikajících systémů, které musí být provázány s regionálními centry (Založit krajská partnerská uskupení zástupců veřejné správy, zaměstnavatelů a škol); Přenášet informace na školy, motivovat ke spolupráci s firmami, podporovat projektovou činnost; Spolupracovat se sektorovými radami při tvorbě sektorových studií a sektorových dohod a zajišťovat implementaci dosažených dohod na úrovni regionů. Poskytovat informační podporu vzdělávací a zaměstnavatelské sféře na regionální úrovni (regionální informační systémy RISA).
Trexima	Součinnost jako expertní organizace, konzultační role. Poradní a metodický orgán v ose NSP – NSK – podnikatelské subjekty, resp. jejich profesní sdružení – odborné školy Projektová činnost (NSP, sektorové dohody, NSK)
Agrární komora	Zastupuje úzkou oblast zaměstnavatelů. Motivovat zaměstnavatele ke spolupráci se školami, 5x (např. zapojení do přípravy obsahu vzdělávání, úzká součinnost při vzniku nových struktur a systémů, získání důvěry a napojení svých členů na kvalitnější model sociálního partnerství), podpořit tvorbu a využívání NSK, NSP 5x, (činností sektorových rad), analyzovat potřeby zaměstnavatelů.
Školy	Vlastní realizace vzdělávacích politik, klíčoví aktéři na poli odborného vzdělávání (Kvalita vzdělávání, inovace, motivace žáků), Projektová činnost (formy dalšího vzdělání pedagogických pracovníků ve spolupráci s podniky, využívání možností prostředků ESF pro zvýšení kvality odborného školství), Vytvářet partnerství a spolupracovat se zaměstnavateli na místní úrovni-ŠVP (4x), Být ochotni naslouchat požadavkům z praxe. Využívat NSP a NSK jako zásadní podklad pro tvorbu svých ŠVP a programů dalšího vzdělávání. Vyhledávat pracovišť praktické výuky (oboustranné podmínky, otázka stipendií apod.), zajištění více praxe v reálu.
Profesní svazy	Poskytovat odborné poradenství pro školy Uvědomit si, že je to především jejich povinnost připravovat si budoucí zaměstnance. Ani holandský systém školství tento problém neřeší a respektuje právo žáka na svobodnou volbu povolání. Motivovat zaměstnavatele ke spolupráci se školami, 5x (např. zapojení do přípravy obsahu vzdělávání, úzká součinnost při vzniku nových struktur a systémů, získání důvěry a napojení svých členů na kvalitnější model sociálního partnerství), podpořit tvorbu a využívání NSK, NSP 5x, (činností sektorových rad), analyzovat potřeby zaměstnavatelů.

## Okruh D - Hodnocení přípravy a průběhu cesty

Součástí dotazníku pro účastníky studijní návštěvy Nizozemska byl okruh D, kde účastníci hodnotili, jak byli spokojeni s přípravou a zajištěním návštěvy v Nizozemí. Cílem bylo získat zpětnou vazbu pro organizátory návštěvy.

Pro hodnocení byla použita klasická čtyřbodová škála :

1 velmi dobře, 2 – poměrně dobře, 3 – poměrně špatně a 4 špatně.

Okruh se skládal z těchto otázek:

*D.1 Jak hodnotíte kvalitu přípravy studijní návštěvy?*

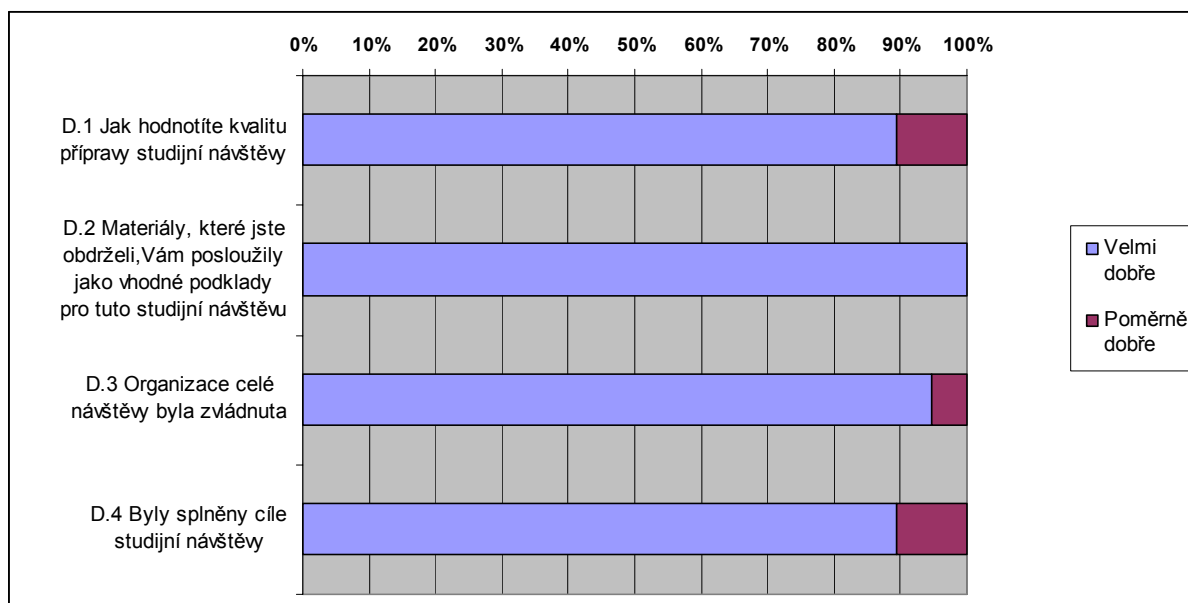
*D.2 Materiály, které jste obdrželi, Vám posloužily jako vhodné podklady pro tuto studijní návštěvu?*

*D.3 Organizace celé návštěvy byla zvládnuta:*

*D.4 Byly splněny cíle studijní návštěvy?*

Všichni účastníci odpověděli **kladně** na všechny otázky. V převážně většině účastníci odpovídali oceněním jedna tj. **velmi dobře** nebo **ano**.

Hodnocení je ukázáno v následujícím grafu:



Rovněž poznámky a náměty k tomuto okruhu ukazují vysokou míru spokojenosti účastníků . např.

- *Na závěr děkuji za úžasný pracovní pobyt, kdy mi bylo zcela lhostejné, že se nestíhám ani nadechnout, protože na to není čas.*
- *Akce byla z mého pohledu (a to jsem se již několika podobných akcí zúčastnil) perfektně připravená a předčila má očekávání. Obrovský dík patří paní Miladě Stalker, která se zhostila nejen tlumočnické funkce, ale i organizace výtečně.*

Důležitý byl i poznatek možnosti výměny zkušeností mezi českými účastníky.

Kritické poznámky byly tři:

- *Možná chybělo větší a reprezentativnější zastoupení zaměstnavatelů.*
- *A u podobných akcí bývá zvykem, že se na začátku akce krátce oficiálně představí a seznámí všichni účastníci.*
- *Dost nabitý program.*

## **Závěr:**

Studijní pobyt byl vzhledem ke své obsahové náplni velmi přínosný a v určitých ohledech i inspirativní, jak vyplynulo z evaluačních dotazníků, kteří účastníci zaslali vyplněné na NUOV.

Cesta po organizační stránce proběhla naprosto bez problémů. Logistickou část cesty (letenky, pojištění, průvodkyně, hotely a pronájem autobusu) zajistila cestovní kancelář James Cook, a to naprosto bezchybně a s ochotou.

Tlumočení bylo pro ty, co o něj měli zájem, zajištěno po celou dobu pobytu. Usnadnil to pronájem zařízení bezdrátového mikrofону a přijímacích staniček se sluchátky, které umožňuje simultánní překlad. Proto se prezentace a diskuse nemusely přerušovat a mohly být proto obsažnější a spontánnější.

Ze strany nizozemských hosticích organizací bylo vše také připraveno naprosto bezchybně. Nevznikaly žádné prostoje, čekání či nedorozumění.

Účastníci byli již dopředu vybaveni informativní brožurou, a proto byli dobře na cestu připraveni.

Skupina účastníků byla velmi vstřícná a disciplinovaná s velkým zájmem o věc. To napomohlo vytvořit přátelskou pracovní atmosféru. Společný zájem inspiroval se a pokud možno zavést u nás v Nizozemsku již fungující modely spolupráce byl zřejmý při všech setkáních.

Důležité bylo také navázání nových osobních kontaktů a možnost neformálního projednávání otázek českého OVP.

Zprávu zpracovali:

Libor Berný

Zorka Husová

Miloš Rathouský

Milada Stalker

Vladimír Voznička