

Opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání  
a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření  
volitelnosti o duální systém vzdělávání v podmínkách ČR

Říjen 2019

## I. Zdůvodnění potřeby změny

Hlavním cílem přijetí opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření volitelnosti o duální systém vzdělávání – duální větve v podmínkách ČR je zkvalitnění odborného vzdělávání a přípravy. Klíčovým cílem je zavedení větve duálního systému vzdělávání a participativního řízení systému odborného vzdělávání a přípravy jako celku.

V současném systému řízení odborného vzdělávání a přípravy chybí aktivní role zaměstnavatelů. V mezinárodních srovnáních kvality systému odborného vzdělávání a přípravy (OVP) a kompetencí absolventů se ČR umísťuje na nelichotivých pozicích a situace se rok od roku zhoršuje. Přitom 70 % žáků je vzděláváno v rámci odborného vzdělávání a přípravy a Česká republika má dlouhodobě nejvyšší podíl odborného vzdělávání a přípravy na středních školách v Evropské unii. Zásadní v této oblasti je systémově definovat a posílit roli zaměstnavatelů při podpoře, plánování, inovaci, zabezpečování, spolurozhodování a uskutečňování odborného vzdělávání a přípravy.

Odpovídající participace zaměstnavatelů na managementu systému odborného vzdělávání a přípravy patří k základním ukazatelům kvality systému odborného vzdělávání<sup>1</sup>. V České republice je však zapojení zaměstnavatelů a odborů do procesů řízení odborného vzdělávání nedostatečné. Na tuto skutečnost upozorňuje např. OECD v dokumentu „Výzvy a doporučení pro Českou republiku“<sup>2</sup>, v němž konstatuje, že zaměstnavatelé i odbory by měli být více zapojeni do odborného vzdělávání, odpovědnost a úlohy příslušných orgánů by měly být posíleny a jasně definovány, systém pro zapojování sociálních partnerů je v současnosti nejednotný, orgány zapojující sociální partnery jsou často zakládány účelově s omezenou dobou svého trvání. Proto je navrhováno ustavení Rady vlády pro odborné vzdělávání a přípravu, která by se na tripartitní úrovni (ministerstva, zaměstnavatelé, odbory) podílela na řízení OVP na národní úrovni. Obdobné orgány by měly vzniknout na regionální úrovni.

Podle žebříčku konkurenceschopnosti The Global Competitiveness Report 2018<sup>3</sup>, který zpracovává Světové ekonomické fórum, je ČR celkově na 29. místě ze 140 posuzovaných zemí. Za oblast 6.03 Quality of vocational training získala ČR známku 4.7 (na stupnici 1 až 7, kde 7 je nejlepší) a umístila se na 31. místě (světovou jedničkou je Švýcarsko). V oblasti 6.04 Skillset of graduates pak patří ČR 41. místo se známkou 4.5 (opět je nejlepší Švýcarsko).

Systém odborného vzdělávání a přípravy v České republice je orientován školsky. Na zaměstnavatele nebo jiné sociální partnery nejsou v oblasti OVP delegovány žádné rozhodovací ani výkonné pravomoci. Není dostatečně legislativně uchopeno řízení (koordinace) odborného vzdělávání a přípravy. Samostatný zákon o odborném vzdělávání, zaměřený specificky na oblast odborného vzdělávání a přípravy v České republice neexistuje.

Evropská Komise dne 5. října 2017 zveřejnila návrh evropského rámce kvality a efektivity učňovství<sup>4</sup>. Rámec stanoví 14 kritérií pro definování kvality a efektivity učňovského vzdělávání, spojených jak rozvojem dovedností souvisejících s prací, tak s osobním rozvojem učňů. Zohledňuje rozmanitost systémů odborného vzdělávání a přípravy v celé Evropské unii a respektuje pravomoci členských států v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Studie provedená v rámci přípravy iniciativy ukázala, že ČR spadá do skupiny zemí, které plní mezi polovinou a dvěma třetinami kritérií. K zemím plnícím více než dvě třetiny kritérií patří např. Rakousko, Německo nebo Dánsko. Méně než polovinu kritérií plní např. Finsko.

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/czech/45030212.pdf>

<sup>3</sup> <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>

<sup>4</sup> European Commission - PRESS RELEASES - Press release - European Framework for Quality and Effective Apprenticeships: Questions and Answers. *EUROPA - European Union website, the official EU website* [online]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-17-3586\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-3586_en.htm)

Se změnou politického, sociálního a ekonomického prostředí po roce 1989 prošel vzdělávací systém zásadním vývojem. Před rokem 1989 bylo odborné vzdělávání založené na statické přípravě pro zaručené a stabilní zaměstnání avšak po roce 1989 nastala příprava žáků na nejistý a nestabilní trh práce. V posledních letech i v důsledku demografického poklesu žáků, je požadováno především ze strany zaměstnavatelů zavedení duálního systému vzdělávání. Zavedení navrhovaných změn vzdělávání by mělo jak posílit prvky duálního vzdělávání v současném systému OVP (tzv. work-based learning), tak umožnit firmám přijmout žáky do „učebního poměru“ a umožnit jim realizaci praktického vyučování na svých pracovištích v plném rozsahu a pod přímým vedením odborníků z praxe. Všeobecná a odborná složka vzdělávání by i nadále probíhala ve středních odborných školách.

## II. Opatření vedoucí k naplnění cílového stavu

- Adekvátní postavení zaměstnavatelů v řízení systému odborného vzdělávání a přípravy.
- Silnější role zaměstnavatelů při realizaci odborného vzdělávání a přípravy.
- Zavedení duální větve.
- Řešení specifického postavení malých a středních podniků.
- Definování celoživotního vzdělávání a přípravy.
- Nastavení vybraných aspektů zabezpečení žáka.
- Zavedení podpůrných a poradenských služeb.

### Definice dopadu

- Zvýšení kvality absolventů odborného vzdělávání a přípravy (OVP).
- Zvýšení zájmu o odborné vzdělávání a přípravu u dětí i dospělé populace.
- Snížení počtu osob, které nedokončí OVP.
- Snížení podílu osob, které po absolvování OVP opouští obor.
- Zlepšení vzdělávání a přípravy pro děti ze sociálně znevýhodněných skupin.

## 1. Adekvátní postavení zaměstnavatelů v řízení systému odborného vzdělávání a přípravy (OVP)

### 1.1. Definice problému

Postavení zaměstnavatelů v koordinaci systému je nedostatečné. Na úrovni státu ani krajů nejsou určeny žádné instituty řízení OVP se zastoupením zaměstnavatelů. Zaměstnavatelům nejsou legislativně určeny žádné pravomoci při řízení OVP.

Je třeba definovat koordinaci OVP na národní a regionální úrovni s odpovídajícím zastoupením sociálních partnerů a určit kompetence a činnosti organizací zaměstnavatelů při realizaci OVP.

### 1.2. Popis existujícího stavu

Zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu je dáno školským zákonem v následujících oblastech:

- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen Ministerstvo školství) má povinnost projednat s příslušnými ústředními odborovými orgány, příslušnými organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností a kraji Oborovou soustavu (§ 3 odst. 5 školského zákona), Kurikulum (§ 4 odst. 3 školského zákona) a Dlouhodobý záměr (§ 9 odst. 1 školského zákona).
- Možnost realizace praktického vyučování u zaměstnavatele (Školský zákon § 65 odst. 2).
- Jednotná zadání závěrečných zkoušek v oborech vzdělání s výučním listem (§ 74 odst. 3) jsou vytvářena ve spolupráci se školami a zaměstnavateli.

- Povinná účast odborníka z praxe u závěrečných zkoušek u oborů vzdělání s výučním listem (Školský zákon § 74 odst. 7) s právem rozhodování o klasifikaci.
- Možná účast odborníka z praxe u profilové části maturitní zkoušky (Školský zákon v § 80a odst. 1).
- Povinná účast odborníka z praxe u absolutoria vyššího odborného vzdělávání (Školský zákon v § 102 odst. 4).
- Ředitelé středních škol v souladu s § 57 odstavce 2 a 3 školského zákona v souvislosti s kladením důrazu na spolupráci středních škol a odborné praxe mají povinnost vyvinout úsilí spolupracovat se zaměstnavateli tak, aby naplnili cíle středního vzdělávání tím, že se zaměstnavateli projednávají školní vzdělávací programy, zapojí zaměstnavatele do tvorby koncepčních záměrů rozvoje školy, zabezpečí, aby se praktické vyučování uskutečňovalo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání, umožní účast odborníka z praxe v rámci teoretické odborné přípravy ve škole a účast odborníka z praxe u profilové části maturitní zkoušky, zabezpečují ve spolupráci se zaměstnavateli další vzdělávání a stáže pedagogických pracovníků teoretického i praktického vyučování u zaměstnavatelů. Za tímto účelem je řediteli školy umožněno vytvořit poradní sbor školy ze zaměstnavatelů.

Ministerstvo školství nemá možnost působit na zaměstnavatele, aby se do vzdělávacího procesu zapojovali. Tuto možnost nemají ani gesční ministerstva, která mohou na zaměstnavatele působit pouze v koncepční rovině, a to ještě omezeně. Práva a povinnosti zaměstnavatelů při řízení a organizaci OVP je tedy zapotřebí nastavit jiným způsobem.

Spoluzodpovědnost za kvalitu a organizaci OVP musí být převedena přímo na zaměstnavatele, a to prostřednictvím zástupců zaměstnavatelských organizací v souladu s uzavřenou Dohodou o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti počátečního odborného vzdělávání z roku 2016.

### 1.3. Návrh řešení

Koordinace systému odborného vzdělávání a přípravy se odehrává na národní a krajské úrovni. Na národní úrovni ji garantuje vláda ČR, na krajské orgány krajské samosprávy.

#### 1.3.1. Národní úroveň

Vláda České republiky zřizuje Radu vlády pro odborné vzdělávání a přípravu (dále jen „Rada vlády“) jako svůj poradní orgán a schvaluje její statut.

Členy Rady vlády jsou:

- Ministerstvo školství, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (dále jen „Ministerstvo průmyslu“), Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „Ministerstvo práce“), Ministerstvo zemědělství ČR (dále jen „Ministerstvo zemědělství“), Ministerstvo zdravotnictví ČR (dále jen „Ministerstvo zdravotnictví“), Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (dále jen „Ministerstvo pro místní rozvoj“), Ministerstvo vnitra ČR (dále jen „Ministerstvo vnitra“) a Ministerstvo dopravy ČR (dále jen „Ministerstvo dopravy“),
- Samosprávné kraje,
- Organizace zaměstnavatelů, tedy Hospodářská komora ČR (dále také jen HK ČR), Agrární komora ČR (dále také jen AK ČR), Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále také jen SP ČR), Asociace malých a středních podniků ČR (dále také jen AMSP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (dále také jen KZPS ČR),
- Českomoravská konfederace odborových svazů (dále také jen ČMKOS) a další zástupci zaměstnanců.

V Radě vlády jsou státní správa, krajská samospráva, odbory a zaměstnavatelé zastoupeni doporučně, přičemž Rada vlády:

- rozhoduje konsenzuálně,
- působí jako statutární poradenský orgán vlády,
- při svých návrzích vychází z povinných podkladů, konkrétně
  - o z analýz a prognóz trhu práce a ze statistik počtu žáků,
  - o z analýz uplatnitelnosti žáků středních škol podle krajů, oborů a konkrétních škol,
  - o z odvětvové koncepce rozvoje odborného vzdělávání a přípravy zpracované jednotně podle podkladů jednotlivých resortů a
  - o z regionálních strategií rozvoje odborného vzdělávání a přípravy.

Rada vlády při svých návrzích může vycházet i z dalších podkladů, jako jsou podněty od zaměstnavatelů, vlastní analýzy apod.

#### **Rada vlády**

- zajišťuje průřezové expertní činnosti v záležitostech relevantních k počátečnímu a dalšímu OVP,
- monitoruje potřeby a problémy odborného vzdělávání a navrhuje jejich řešení,
- navrhuje priority a cíle strategií a koncepcí rozvoje odborného vzdělávání,
- doporučuje změny a optimalizace soustavy oborů OVP, navrhuje vznik a rozvoj oborů nových, iniciuje změny v Rámcových vzdělávacích programech a priority pro jejich revize.

#### **Ministerstvo školství**

Ministerstvo školství vytváří, sleduje a vyhodnocuje

- národní strategie, koncepce a metodiky pro odborné vzdělávání a přípravu na základě doporučení Rady vlády,
- normativy materiálně technického a prostorového zabezpečení odborného výcviku,
- a ve spolupráci s ostatními určenými ministerstvy a zaměstnavateli zpracovává koncepci odborného vzdělávání a přípravy,
- soustavu oborů vzdělání a obsah odborného vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli a návrhy předkládá Radě vlády k projednání,
- seznamy oborů s počty absolventů a sleduje a vyhodnocuje naplněnost oborové soustavy v jednotlivých krajích a ve spolupráci s Ministerstvem práce sleduje uplatnitelnost na trhu práce,
- seznam oborů s nedostatečným počtem absolventů a seznam oborů nad rozsah potřeb trhu práce.

#### **Ministerstvo práce**

- publikuje aktuální informace o nabídce a poptávce na trhu práce a predikce trhu práce.

#### **Všechna ministerstva zapojená do Rady vlády**

- alespoň 1x za 4 roky zpracovávají odvětvovou koncepci odborného vzdělávání ve své působnosti,
- předkládají podněty k aktualizaci odborné složky rámcových vzdělávacích programů,
- ve spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů se podílí na tvorbě materiálně technických normativů pro obory vzdělání, připravující absolventy pro profese v jejich působnosti,
- se podílí na tvorbě materiálně technických normativů gesčních oborů vzdělání ve spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů.

### Zástupci zaměstnavatelů a jejich role v koordinaci OVP na národní úrovni

Zástupci zaměstnavatelů (dále jen organizace zaměstnavatelů)

- zajišťují dodávání podkladů pro tvorbu analýz a predikcí trhu práce ze strany zaměstnavatelů,
- podílí se na tvorbě materiálně technických normativů oborů vzdělání,
- předkládají podklady na inovaci oborové soustavy středního odborného vzdělávání,
- definují odborné kompetence profilů absolventů jednotlivých oborů vzdělání a podávají podněty k aktualizaci rámcových vzdělávacích programů v souladu s uzavřením dohody o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti počátečního odborného vzdělávání v souladu s nařízením vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů,
- podílí se na vypracování seznamu oborů vzdělání s nedostatečným počtem absolventů a seznam oborů vzdělání nad rozsah potřeb trhu práce.

Koordinační platforma zaměstnavatelů

- je dobrovolné odborné sdružení všech organizací zaměstnavatelů zasedajících v Radě vlády,
- sjednocuje postupy zaměstnavatelů při naplňování tohoto zákona a zajišťuje koordinované a jednotné vystupování zaměstnavatelů v rámci Rady vlády.

Vznik a zánik členství, průběh jednání a další podrobnosti činnosti upravuje statut koordinační platformy zaměstnavatelů.

### Českomoravská konfederace odborových svazů, další zástupci zaměstnanců

- podílí se na vypracování seznamu oborů vzdělání s nedostatečným počtem absolventů a seznam oborů vzdělání nad rozsah potřeb trhu práce,
- vyjadřují se k otázkám hmotného a finančního zajištění žáků v rámci realizace praktického vyučování na reálném pracovišti zaměstnavatelů a k opatřením na zajištění BOZP a dohlíží na jejich naplňování při realizaci praktického vyučování.

#### 1.3.2. Krajská úroveň

Rada kraje zřizuje **Komisi pro odborné vzdělávání a přípravu** (dále jen „Komise“) jako svůj poradní orgán a schvaluje její statut v souladu s dalšími ustanoveními tohoto zákona.<sup>5</sup>

Členové krajské komise jsou:

- samosprávný kraj a odbor školství krajského úřadu,
- zástupci dalších zřizovatelů škol,
- statutární a okresní města,
- organizace zaměstnavatelů (regionální zastoupení), tedy Hospodářská komora ČR, Agrární komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Asociace malých a středních podniků ČR, Konfederace zaměstnavatelských svazů ČR,
- Českomoravská konfederace odborových svazů, další zástupci zaměstnanců,
- pedagogicko-psychologická poradna,
- Úřad práce ČR,
- organizace zajišťující podpůrné služby na regionální úrovni.

Komise má proporční zastoupení a rozhoduje konsenzuálně.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Rada kraje musí ve statutu poradního orgánu zohlednit zejména povinné členství institucí jmenovaných zákonem, dále vycházet z podkladových analýz vyjmenovaných v tomto zákoně.

<sup>6</sup> Možná je např. varianta: vyváženost hlasů tří stran (veřejná správa, zaměstnanci, zaměstnavatelé), zástupci podpůrných a poradních organizací bez hlasovacího práva.

### **Komise**

- navrhuje priority a cíle do krajských strategií relevantních pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy,
- doporučuje změny a optimalizaci oborové soustavy na krajské úrovni a kapacity jednotlivých škol,
- navrhuje priority a cíle příslušných pasáží Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy kraje.

Komise při svých návrzích a doporučeních vychází z povinných podkladů, konkrétně

- z analýz a prognóz trhu práce na regionální úrovni,
- z krajských analýz uplatnitelnosti žáků středních škol v kraji, podle oborů a konkrétních škol,
- z evaluace firem a škol v rámci odborného vzdělávání a přípravy,
- z odvětvové koncepce rozvoje odborného vzdělávání na krajské úrovni.
- z dalších podkladů, jako jsou podněty od zaměstnavatelů, vlastní analýzy apod.

### **Samosprávný kraj a krajský úřad**

- na základě doporučení Komise každoročně aktualizuje krajskou strategii pro (odborné) vzdělávání,
- každoročně zveřejňuje informace o potřebách krajského trhu práce a o možnostech středního odborného vzdělávání a vyššího odborného vzdělávání v kraji,
- určuje na základě doporučení komise dle závazných kritérií ve spolupráci s řediteli škol kapacitu škol u všech oborů vzdělání, ve všech formách vzdělávání,
- vypracovává seznam oborů vzdělání s nedostatečným počtem absolventů a seznam oborů vzdělání nad rozsah potřeb regionálního trhu práce,
- určuje nejvyšší počet žáků prvního ročníku denní formy studia v členění na jednotlivé studijní nebo učební obory pro přijímací řízení pro příslušný školní rok, přičemž kterýkoli člen rady nebo komise či příslušný ředitel školy může požádat o přezkum tohoto určení. Důvodem pro podání přezkumu je:
  - o uzavřená smlouva s firmou o duálním vzdělávání.
  - o prokazatelný nedostatek absolventů v oboru nebo jinak formulovaný veřejný zájem.

### **Organizace zaměstnavatelů a jejich role v koordinaci OVP na regionální úrovni**

- zajišťují, aby zaměstnavatelé odevzdávali informace pro analýzy a prognózy trhu práce,
- v zákonem definovaném případě projednávají a konzultují školní vzdělávací programy,
- ověřují způsobilost zaměstnavatele ke vstupu do duální větve a certifikují pracoviště OVP zaměstnavatelů,
- připravují hlavní instruktory a instruktory odborného výcviku/odborné praxe a vydávají potvrzení o absolvování přípravy,
- vyjadřují se k obsahu odborných zkoušek a delegují členy do zkušebních komisí,
- odsouhlasují vznik Center odborného vzdělávání a přípravy v Komisi,
- vedou seznamy odborně způsobilých fyzických a právnických osob zapojených do duální větve,
- podílí se na vypracování seznamu oborů vzdělání s nedostatečným počtem absolventů a seznamu oborů vzdělání nad rozsah potřeb regionálního trhu práce.

### **Českomoravská konfederace odborových svazů, další zástupci zaměstnanců**

- podílí se na vypracování seznamu oborů s nedostatečným počtem absolventů a oborů nad rozsah potřeb regionálního trhu práce,
- vyjadřují se k hmotnému zabezpečení žáků na pracovišti, k jejich finančnímu ohodnocení, k organizaci praktického vyučování na pracovišti zaměstnavatele a k zajištění bezpečnosti práce.

### Organizace zajišťující podpůrné služby na regionální úrovni

- vytvářejí ve spolupráci s ministerstvem práce regionální analýzy a prognózy trhu práce a zajišťují jejich dostupnost pro všechny aktéry odborného vzdělávání a přípravy, pro kariérové informování a pro veřejnost,
- poskytují asistenční služby pro spolupráci firem a škol a zavádění duální větve. Asistenční služby jsou především informační, metodické, evaluační a propagační.

### 1.4. Zhodnocení dopadu

#### Věcné dopady:

- Zavedení spolupráce na tripartitní úrovni v oblasti řízení středního a vyššího odborného vzdělávání v České republice.
- Ustavení orgánů a nastavení řídicích procesů umožní řádně koordinovat systém OVP na úrovni státu i krajů.
- Cíle a priority dlouhodobých strategií OVP budou definovány na základě potřeb aktérů trhu práce.
- V rozhodování budou hrát silnější roli data, což posílí prvek evidence based policy.
- Provázení spolupráce s ostatními ministerstvy usnadní přípravu budoucích zaměstnanců v oborech, které spadají do jejich gesce, v souladu s jejich strategiemi a potřebami a současně zlepší spolupráci se zaměstnavatelskými organizacemi a odbory.
- Aktivní role zaměstnavatelů umožní včas předávat poznatky o změnách profesí, technologií, výrobních postupů apod. a tím bude umožněno vzdělávacímu systému rychleji se přizpůsobovat potřebám trhu práce.

## 2. Silnější role zaměstnavatelů při realizaci OVP

### 2.1. Definice problému

Postavení zaměstnavatelů je potřeba posílit nejen na úrovni koordinace systému, ale i na úrovni vlastní realizace odborného vzdělávání a přípravy i v případě, kdy se nejedná o duální větev odborného vzdělávání.

### 2.2. Popis existujícího stavu

Hlavním institucionálním orgánem odborného vzdělávání na národní úrovni je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT), na regionální úrovni krajský úřad. Díky poměrně velké autonomii mají na lokální úrovni významnou roli školy, resp. jejich ředitelé.

Na zaměstnavatele nebo jiné sociální partnery nejsou v oblasti odborného vzdělávání přímo delegovány žádné rozhodovací ani výkonné pravomoci. Zaměstnavatelé nicméně do odborného vzdělávání v určité míře zapojeni jsou. Limitujícími faktory pro zapojení zaměstnavatelů mimo jejich zájem jsou ekonomické možnosti, personální kapacity či dostupnost informací. Typické disparity tak vznikají například mezi velkými a malými podniky, mezi regiony apod.

Je tedy zřejmé a z reality vyplývá, že ustanovení školského zákona v § 57 odstavec 2, stanovující, že při vytváření předpokladů pro výkon povolání nebo pracovní činnosti školy vyvinou ředitelé úsilí spolupracovat se zaměstnavateli, je nedostačující a nezaručuje funkční a spravedlivou spolupráci se zaměstnavateli.

### 2.3. Návrh řešení

Zaměstnavatelské organizace, definované na základě již uvedené dohody,

- a) v rámci vzdělávání (počátečního i dospělých):
- podílí se na vytváření a aktualizaci profilů absolventů oborů,
  - podávají podněty k aktualizaci rámcových vzdělávacích programů,



- spoluvytvářejí standardy kvality školního a firemního pracoviště v jednotlivých oborech vzdělávání,
- stanoví minimální požadavky na materiálně technické a prostorové vybavení,

b) v rámci duální větve vzdělávání navíc

- řídí systém certifikace pracovišť,
- vedou a zveřejňují seznam certifikovaných pracovišť,
- ověřují způsobilost zaměstnavatele k poskytování duálního vzdělávání,
- poskytují součinnost České školní inspekci při výkonu kontroly činnosti na certifikovaném pracovišti OVP.

## 2.4. Zhodnocení dopadu

### Věcné dopady:

- Posílení role zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy žáků na budoucí povolání a jejich aktivní zapojení v souladu s Dohodou o rozdělení kompetencí.
- Dojde ke sjednocení podmínek pro realizaci praktického vyučování nejen na pracovištích zaměstnavatelů, ale i v rámci výuky na školních pracovištích. U školního pracoviště bude naplnění standardu kvality součástí žádosti školy o zápis oboru vzdělání/školy do rejstříku škol a školských zařízení, kdy v souladu se školským zákonem dochází k posuzování materiálního vybavení.
- Aktivní zapojení zaměstnavatelů do spolupráce se školami v oblasti tvorby nebo aktualizace školních vzdělávacích programů umožní efektivně reagovat na změny v odvětvích, ke kterým v souvislosti s modernizací a digitalizací procesů bude docházet.

## 3. Zavedení duální větve OVP

### 3.1. Definice problému

Stávající školský systém nepokrývá všechny potřeby žáků a nereaguje flexibilně na změny v potřebách trhu práce. Systém OVP je orientovaný na školy. Zaměstnavatelé hrají pouze doplňující roli a nedisponují dostatečnými kompetencemi. Přestože by si podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR z roku 2018 přálo zavedení duálního vzdělávání v ČR 39 % oslovených podniků, nemají tuto možnost k dispozici. Proto je žádoucí stávající systém OVP rozšířit o duální větve.

### 3.2. Popis existujícího stavu

V rámci České republiky v souladu s platnou legislativou neexistuje duální systém vzdělání.

Zodpovědnost za odborné vzdělávání (střední a vyšší odborné vzdělávání) je v kompetenci Ministerstva školství, zřizovatelů (převážně krajů) a samotných škol.

V současném, tzv. školském systému odborného vzdělávání, jsou využívány pouze některé prvky duálního vzdělávání, které však netvoří vlastní provázaný duální systém.

Aktuální stav především

- neumožňuje zaměstnavatelům vyhlášovat disponibilní učňovská místa a vybírat uchazeče podle svých potřeb.
- neumožňuje žákům vstoupit do učňovského vztahu přímo se zaměstnavatelem, se všemi výhodami, které to přináší.
- nedává zaměstnavateli možnost nést zodpovědnost za obsah a vlastní realizaci odborného vzdělávání (škola nemůže delegovat své pravomoci a zodpovědnost).
- neumožňuje odbornou přípravu žáků na pracovištích zaměstnavatelů v rozsahu, který je žádoucí.

### 3.3. Návrh řešení

Řešením je zavést systém duálního vzdělávání – duální větve, ve které se žák

- připravuje na výkon povolání, skupiny povolání anebo na výkon odborných činností podle potřeb a požadavku konkrétního zaměstnavatele,
- vykonává praktické vyučování především přímo u zaměstnavatele na pracovišti praktického vyučování.

Zaměstnavatel v duálním systému vzdělávání – duální větvi výlučně odpovídá za organizaci, obsah a kvalitu praktického vyučování žáka a za tímto účelem hradí náklady spojené s financováním praktického vyučování a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví žáka.

V systému duálního vzdělávání se žákovi poskytuje odborné vzdělávání na základě

- smlouvy o duálním vzdělávání uzavřené mezi zaměstnavatelem a střední odbornou školou,
- smlouvy o realizaci duálního vzdělávání uzavřené mezi zaměstnavatelem a zákonným zástupcem žáka nebo zaměstnavatelem a zletilým žákem.

#### Způsobilost zaměstnavatele

Do duálního systému OVP jsou zapojeni pouze ti zaměstnavatelé, u nichž je ověřena jejich způsobilost.

Způsobilost ověřují organizace zaměstnavatelů určené zákonem, jež ověřují způsobilost zaměstnavatele poskytovat praktické vyučování v oboru vzdělání, ke kterému má organizace věcnou působnost.

Příslušná organizace zaměstnavatelů pro účely ověření způsobilosti zaměstnavatele zřizuje Komisi pro ověření způsobilosti zaměstnavatele poskytovat praktické vyučování v systému duálního vzdělávání (dále jen "Komise"). Příslušná organizace zaměstnavatelů vede pro obory vzdělání, ke kterým má věcnou působnost, seznam odborně způsobilých osob. Ze seznamu odborně způsobilých osob jmenuje členy Komise, kteří na žádost zaměstnavatele ověří způsobilost konkrétního zaměstnavatele.

Zákon stanoví proces ověření způsobilosti zaměstnavatele k poskytování duálního vzdělávání.

#### Smlouva o duálním vzdělávání

Smlouva o duálním vzdělávání je uzavřena mezi školou a zaměstnavatelem v systému duálního vzdělávání – duální větvi.

Po uzavření smlouvy o duálním vzdělávání zaměstnavatel a škola zveřejní na svých domovských webových stránkách oznámení o možnosti absolvovat obor vzdělání v duálním systému vzdělávání.

Vybranému uchazeči zaměstnavatel vydává potvrzení o odborném vzdělávání žáka v systému duálního systému vzdělávání. Potvrzení uchazeč přiloží k přihlášce ke studiu a budou součástí přijímacího řízení. Výsledek přijímacího řízení oznámí uchazeč zaměstnavateli souběžně s odevzdáním zápisového lístku škole.

#### Smlouva o realizaci duálního vzdělávání.

Smlouva o realizaci duálního vzdělávání je uzavírána mezi zákonným zástupcem žáka nebo zletilým žákem a zaměstnavatelem v systému duálního vzdělávání. Zaměstnavatel, zákonný zástupce žáka a žák nebo zaměstnavatel a plnoletý žák projednají náležitosti smlouvy o realizaci duálního vzdělávání a podmínky výkonu praktického vyučování v systému duálního vzdělávání – duální větvi.

Pokud se smluvní strany dohodnou, uzavřou smlouvu o realizaci duálního vzdělávání.

Zákon stanoví

- formu smlouvy a údaje, které bude smlouva o realizaci duálního vzdělávání obsahovat,
- časový termín, do něž lze smlouvu o realizaci duálního vzdělávání uzavřít,
- podmínky ukončení smluvního vztahu, včetně taxativního výčtu možných důvodů.

#### **Zaměstnavatel a praktické vyučování v systému duálního vzdělávání**

Zaměstnavatel poskytující praktické vyučování v systému duálního vzdělávání, se podílí na tvorbě a úpravách příslušného školního vzdělávacího programu.

Zaměstnavatel má povinnost:

- zajistit soulad poskytovaného praktického vyučování s organizací výchovy a vzdělávání ve středních školách,
- zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci žáků,
- informovat školu,
- umožnit vstup zástupce školy na místo výkonu praktického vyučování,
- stanovit vnitřní řád pracoviště praktického vyučování,
- úhrady části nákladů na praktické vyučování škole v případě, kdy je část praktického vyučování realizována na školním pracovišti,
- oznámit certifikující organizaci zaměstnavatelů, že přestal splňovat podmínky způsobilosti nebo pokud dojde k ukončení smlouvy o duálním vzdělávání,
- zajistit účast svého zástupce u praktické části závěrečné zkoušky a u maturitní zkoušky,
- pravidelně informovat školu o všech důležitých skutečnostech souvisejících s výchovně vzdělávacím procesem žáka.

#### **Škola a praktické vyučování v systému duálního vzdělávání**

Škola

- vypracovává školní vzdělávací program pro odborné vzdělávání a přípravu ve spolupráci se zaměstnavateli, se kterými uzavře smlouvu o realizaci praktického vyučování v duálním systému vzdělávání.
- povinně pravidelně informuje zaměstnavatele o všech důležitých skutečnostech souvisejících s výchovně vzdělávacím procesem žáka.

#### **Hlavní instruktor a Instruktor**

Hlavní instruktor a instruktor jsou fyzické osoby, pod jejichž vedením žák vykonává praktické vyučování na certifikovaném pracovišti OVP zaměstnavatele (pokud není stanoveno jinak). Jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele nebo jsou zaměstnavatelem – OSVČ. Kvalifikační předpoklad instruktora i hlavního instruktora je získání odpovídající profesní kvalifikace v rámci NSK.

#### **Příspěvek k zajištění praktického vyučování v systému duálního vzdělávání**

Zaměstnavateli, který poskytuje praktické vyučování v systému duálního vzdělávání, se poskytuje příslušný příspěvek ze státního rozpočtu.

#### **Místo výkonu odborného výcviku/odborné praxe v systému OVP**

Vymezi se všechny varianty možného výkonu odborného výcviku/odborné praxe (školní dílna, pracoviště zaměstnavatele, a sdílená pracoviště). Žák vykonává odborný výcvik/odbornou praxi u zaměstnavatele na certifikovaném pracovišti. Certifikaci pracoviště provádí příslušná organizace zaměstnavatelů. Pod vedením jednoho instruktora může odborný výcvik/odbornou praxi vykonávat nejvýše šest žáků.

### 3.4. Zhodnocení dopadu

#### Věcné dopady

- Rozšíření variant vzdělávacích cest v OVP, lépe odpovídajících různým strategiím přístupu zaměstnavatelů k přípravě a získávání budoucích zaměstnanců.
- Zavedení tržního prvku do OVP v České republice: v duální větvi budou nabízeny učňovské pozice podle kapacit a potřeb ekonomiky a budou obsazovány dle schopností a zájmu uchazečů.
- Zkvalitnění odborné přípravy žáků, kteří budou připravováni pro potřebu zaměstnavatele s možností nastoupit do pracovního poměru po úspěšném ukončení studia.
- Výrazné posílení privátních investic do OVP.
- Delegation kompetencí na zaměstnavatele zapojené do duální větve OVP se zvýší jejich odpovědnost za praktické vzdělávání žáků, kteří budou u nich připravováni pro výkon dané profese.
- Zvýšení identifikace žáků s profesí, na niž jsou připravováni a se zaměstnavatelem, jenž jim odbornou přípravu poskytuje.
- Posílení finančního stimulu žáků k úspěšnému dokončení středního vzdělání.
- Rychlejší rozvoj měkkých kompetencí nezbytných pro kvalitní výkon povolání, jež se typicky lépe osvojují v reálném prostředí a týmech (spolupráce, komunikace, time-management atp.).
- Snadnější přechod z fáze odborné přípravy na trh práce, kratší adaptační období, nižší náklady zaměstnavatelů.
- Rozšíření finanční a materiální podpory žáků zlepšit společenské postavení sociálně znevýhodněných žáků (rodin žáků); zlepšit se příležitosti pro jejich sociální mobilitu.
- Rozšíření personálních kapacit instruktorů, které mohou být využívány i školami, díky intenzivnějšímu zapojení zaměstnavatelů do OVP.

## 4. Řešení specifického postavení malých a středních podniků (MSP) v systému OVP

### 4.1. Definice problému

Malé a střední podniky (dále také jen MSP) jsou při realizaci odborného vzdělávání a přípravy limitovány svou velikostí a nedostatkem kapacit. V odborném vzdělávání je potřeba zavést specifické nástroje podpory MSP.

### 4.2. Popis existujícího stavu

V současné době nejsou definovány žádné specifické nástroje podpory malých a středních podniků pro zapojení do odborného vzdělávání a přípravy.

MSP se do spolupráce se středními odbornými školami zapojují okrajově, vzhledem k tomu, že jejich zájem o spolupráci převyšuje jejich reálné možnosti.

Jestliže v dnešní situaci existují prvky duálního vzdělávání, jsou zvýhodňovány velké firmy a MSP nedosahují na efektivní formy spolupráce, neboť jsou limitovány celou škálou znevýhodnění: nedisponují personálními kapacitami, cash-flow, dostupností informací, nejde je slyšet (jednotlivci nejsou akceptováni v důsledku jejich rozmělnění = špatná vyjednávací pozice ve vazbě na jejich potřeby), nejsou dobře komunikovány jejich potřeby s ohledem na jejich velikost a rozmělněnost.

### 4.3. Návrh řešení

- Smlouvy o realizaci praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů je možné uzavírat i s konsorcií zaměstnavatelů.
- Za pracoviště praktického vyučování je považován i prostor, ke kterému má vlastnické právo nebo užívací právo organizace, v níž je sdruženo více zaměstnavatelů.
- V rámci duálního systému vzdělávání – duální větve mají MSP možnost na základě smlouvy realizovat praktické vyučování na certifikovaném pracovišti jiných zaměstnavatelů.

- V případě zániku způsobilosti MSP poskytovat nadále vzdělání v duálním systému vzdělávání – duální větvi, přebírá zodpovědnost za žáka střešní zaměstnavatelská organizace, která mu přednostně zajistí možnost dostudování v duální větvi u jiného zaměstnavatele.
- Konzultační a poradenské organizace budou, nad rámec konzultačních a poradenských činností, zajišťovat pro MSP přímý výkon reálných administrativních a organizačních činností souvisejících se vstupem do duálního systému – duální větve a jeho realizací.

#### 4.4. Zhodnocení dopadu

##### Věcné dopady

- Zvýšení počtu MSP zapojených do profesní přípravy žáků.
- Navýšení podílu praktického vyučování realizovaného v reálných podmínkách malých a středních podniků.
- Zvýšení zájmu o obory, které bývají primárně uplatnitelné v menších podnicích.
- Umožnění překonání kritické meze, která je pro individuální podniky těžko překonatelná, jako např. rozsah vstupních investic nebo personální kapacity díky spojení se MSP do konsorcií.
- Snížení nároků kladených na MSP, spojených s orientací v problematice, administrativě a organizaci díky externí konzultační podpoře.
- Zvýšení postavení a role MSP v koordinaci a realizaci odborného vzdělávání a přípravy.

### 5. Definování dalšího odborného vzdělávání a přípravy

#### 5.1. Definice problému

Míra zapojení občanů ČR do dalšího vzdělávání je v celoevropském srovnání podprůměrná. Dospělí se u nás vzdělávají méně často a v menším rozsahu hodin, než činí průměr EU, a to v době zrychlujících se změn ekonomiky a obsahu vykonávané práce. Podle výsledků výzkumu Labour Force Survey<sup>7</sup> má podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR od roku 2011 klesající tendenci a v roce 2018 byl na úrovni 8,8 % (průměr EU činil 11,1 %). Zahraniční studie zaměřené na problematiku dopadů automatizace a digitalizace na trh práce se přitom shodují, že jedním z klíčových řešení bude zásadní růst významu rekvalifikací a hlavní role zaměstnavatelů při realizaci rekvalifikací. Např. podle Světového ekonomického fóra již v roce 2022 bude výrazné prohloubení dovedností a změnu kvalifikace potřebovat 54 % všech zaměstnaných osob (zpráva „The Future of Jobs“, 2018).

Problematice dalšího odborného vzdělávání a přípravy (dále další OVP, tj. vzdělávání dospělých, včetně rekvalifikací) není v ČR věnována dostatečná pozornost a není systémově řešena.

Mění se požadavky zaměstnavatelů na odbornost pracovníků jsou stále reflektovány nedostatečně. Systém rekvalifikací je málo pružný a neposkytuje dostatek vhodně odborně připravených absolventů podle potřeb trhu práce. Praktická část rekvalifikačních kurzů není obsahově standardizována podle potřeb zaměstnavatelů. Přestože byla vybudována Národní soustava kvalifikací umožňující ověřování kvalifikací, stále doposud nebyl nastaven proces uznávání kvalifikací a modularizace rekvalifikačních programů. Tyto podmínky jsou nutné k individualizaci a zlevnění zejména v případě dlouhých rekvalifikačních programů, zaměřených na získání rozsáhlejších sad kompetencí.

Chybí možnost, aby účastníci modulů rekvalifikačních programů mohli pobírat odměnu za produktivní práci vykonávanou v rámci praxe v průběhu rekvalifikace.

V procesu akreditací rekvalifikačních programů není řešen prvek kvality pracovišť praktické přípravy. Doposud ani nebyla definována rámcová pravidla pro délku kurzů. Podíl doporučené praxe

<sup>7</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/srovnani-podilu-dospele-populace-na-dalsim-vzdelavani-v-cr-a>

v rekvalifikačních programech podle NSK je významně nižší, než odpovídá vlastnímu obsahu standardů profesních kvalifikací. Např. v programech podle profesních kvalifikací typicky řemeslného nebo výrobního charakteru by měl být podíl praxe podle pokynů MŠMT minimálně 50 %. Ze standardů NSK však vyplývá, že podíl praktických dovedností musí být v mnoha programech výrazně vyšší, neboť těžiště kvalifikace i zkoušky je v praktických dovednostech.

## 5.2. Popis existujícího stavu

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) obsahuje část věnovanou dalšímu vzdělávání na středních a vyšších odborných školách. Zde jsou definovány podmínky a organizační aspekty realizace zkoušek na školách, vazba na Národní soustavu kvalifikací (osvědčení o získání profesní kvalifikace jako doklad o předchozím vzdělávání, resp. částečném vzdělání, a dále soubor požadovaných profesních kvalifikací jako podmínka pro možnost vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky).

SŠ a VOŠ mohou organizovat odborné kurzy, kurzy jednotlivých předmětů a pomaturitní specializační kurzy.

Zákon č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti) stanoví, kdo může provádět rekvalifikace. Může jít o:

- zařízení s vzdělávacím programem akreditovaným MŠMT. MŠMT na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti akredituje různé typy rekvalifikačních kurzů, které připravují k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností. Tyto kurzy jsou primárně určeny pro nezaměstnané evidované na ÚP ČR, zájemce o zaměstnání a pro ty, kteří se cítí ohroženi ztrátou zaměstnání. Nespecifické rekvalifikační kurzy jsou určeny pro neumístěné absolventy škol. Náležitosti žádosti potenciálního poskytovatele akreditovaného rekvalifikačního kurzu stanoví vyhláška č. 176/2009. Vyhláška definuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. oblasti nelékařských zdravotnických povolání)
- školu v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol nebo VŠ s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. pro oblast odborné způsobilosti v elektrotechnice nebo obsluhy stavebních strojů).

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožnil vybudovat Národní soustavu kvalifikací: registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli projít formálním vzděláváním. Tato právní norma je provázána se zákonem č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti), v němž je stanoveno, že cíle a obsah vzdělávacího programu akreditovaného MŠMT musí být v souladu s jinými právními předpisy upravujícími příslušnou kvalifikaci. To mj. znamená, že existuje-li odpovídající profesní kvalifikace dle Zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, musí být obsah příslušného vzdělávacího programu v souladu se standardem příslušné profesní kvalifikace.

Dále je k dispozici rozsáhlá neregulovaná nabídka vzdělávacích kurzů pro dospělé na komerční bázi.

## 5.3. Návrh řešení

### **Integrace dalšího OVP do systému řízení OVP**

Odborné vzdělávání a příprava je tvořena počátečním odborným vzděláváním a dalším odborným vzděláváním a přípravou. Další OVP je tedy integrální součástí OVP. Koordinace systému OVP na národní i regionální úrovni vždy obsahuje prvek dalšího OVP.

Definice OVP obsahuje i prvek dalšího OVP.

Rada vlády:

- sleduje potřeby a problémy OVP a navrhuje jejich řešení i z pohledu dalšího OVP,
- zajišťuje, že priority a cíle strategií a koncepcí rozvoje odborného vzdělávání obsahují i tematiku dalšího OVP,
- navrhuje specifické priority a cíle v oblasti OVP v rámci Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR,
- přebírá roli Národní rady pro kvalifikace (dle Zákona č. 179/2006 Sb.).

Ministerstvo školství:

- zpracovává národní strategie, koncepce a metodiky pro odborné vzdělávání a přípravu obsahující tematiku dalšího OVP,
- zpracovává odvětvové koncepce odborného vzdělávání obsahující tematiku dalšího OVP,
- sleduje dílčí části systému dalšího OVP (NSK, akreditace, další vzdělávání na školách atp.), využívá je pro měření a hodnocení funkčnosti systému a poskytuje informace Radě a krajským komisím pro OVP.

Ministerstvo práce:

- sleduje rekvalifikace realizované prostřednictvím ÚP ČR a poskytuje informace Radě a krajským komisím pro OVP.

Krajská komise pro odborné vzdělávání a přípravu:

- zajišťuje, že navrhované priority a cíle krajských strategií v oblasti OVP obsahují i tematiku dalšího OVP,
- přebírá roli Poradního sboru ÚP ČR v oblasti rekvalifikací.

Kraje:

- krajské vzdělávací strategie obsahují prvek dalšího OVP,
- při definování krajských strategií vycházejí z doporučení Krajských komisí pro OVP.

**Plná integrace Národní soustavy kvalifikací s počátečním a dalším OVP**

Systém profesních kvalifikací a odpovídajících rámcových vzdělávacích programů je plně provázán. Obsah vzdělávání (kurzu) je vymezen standardem dané profesní kvalifikace, uvedené v Národní soustavě kvalifikací.

Cíl a pojetí vzdělávacího programu je v souladu s profilem absolventa. Na základě kvalifikačního a hodnotícího standardu jsou stanoveny:

- a) požadavky na kompetence (profil) absolventa a
- b) struktura obsahu, tj. vyučovací předměty a vzdělávací moduly, jejich časová dotace a podíl teoretické a praktické výuky.

**Modularizace rekvalifikací**

Obsah vzdělávání je rozpracován do jednotlivých vzdělávacích modulů. Obsah vzdělávacího modulu je odvozen od odborných způsobilostí a jejich popisu (kritérií hodnocení) v hodnotícím standardu NSK. Vzdělávací moduly vymezují předpokládané výsledky výuky, učivo, výukové metody a postupy, způsob a kritéria (parametry) hodnocení plánovaných výsledků a způsob ukončení modulu. Absolvování každého modulu se samostatně ověřuje a hodnotí.

Je vytvořen nový systém akreditací modularizovaných programů, jehož součástí je možnost vykonávat některé moduly formou praktického výcviku na pracovištích zaměstnavatelů. Tato pracoviště budou pro výkon praktického výcviku povinně certifikována. Podniky, které jsou certifikovány pro realizaci praktického vyučování v duální větvi počátečního OVP, jsou automaticky certifikovány i pro realizaci praxe v rámci odpovídajících rekvalifikačních programů. V konkrétním řešení se vychází z výstupů a doporučení realizátorů projektu KVASAR.

### Definování standardů praxe realizované v rámci kurzů dalšího OVP

Jsou vytvořeny vzorové standardy praxe, včetně nástrojů pro hodnocení osvojených kompetencí. Standardy praxe jsou tematicky provázány se standardy praxe odpovídajících oborů počátečního OVP. Praxí se rozumí odborně řízená vzdělávací činnost, která vede k získání a obnovení praktických znalostí a dovedností účastníka vzdělávání podle rekvalifikačního programu (účastník kurzu vykonává konkrétní pracovní činnost).

Rekvalifikační programy k získání profesních kvalifikací, pro které je nezbytný nácvik manuálních dovedností a činností, probíhají pod vedením kvalifikovaného instruktora v reálných pracovních podmínkách.

Je poskytována metodologická podpora pedagogických kompetencí instruktorů ve firmách. Podpora směřuje k osvojení a zlepšení schopnosti vést při řešení pracovních úkolů, sledovat a analyzovat a následně identifikovat jednotlivé kroky výuky ve vazbě na vzdělávací cíle. Jsou stanoveny minimální požadavky a kritéria pro kvalifikaci instruktorů s přihlédnutím ke specifickým praktické části dalšího OVP.

## 5.4. Zhodnocení dopadu navrhovaných variant

### Věcné dopady

- Oblast dalšího OVP bude integrální součástí systému OVP a jeho řízení.
- Požadavky zaměstnavatelů na oblast dalšího OVP budou vstupovat do činnosti příslušných orgánů na národní i regionální úrovni a budou součástí příslušných národních a regionálních strategií a koncepcí.
- Integrace Národní soustavy kvalifikací do počátečního i dalšího OVP umožní lépe provázat požadavky trhu práce s kompetencemi absolventů.
- Modularizace rekvalifikačních vzdělávacích programů umožní individualizaci, ztraktivnění a flexibilitu dalšího profesního vzdělávání. Umožní rekvalifikace zlevnit a zrychlit při zachování potřebné kvality na výstupu.
- Uznávání kompetencí, kterými jedinec již disponuje a realizace pouze těch modulů, které si potřebuje doplnit, umožní snížení nároků na prostředky Aktivní politiky zaměstnanosti.
- Modularizace vzdělávacího obsahu rekvalifikačních programů povede ke změnám v postupech akreditace vzdělávacích programů na straně MŠMT. Změna akreditace dalšího OVP povede k intenzivnějšímu zapojení zástupců zaměstnavatelů a zrychlení procesu.
- Definování standardů praxe realizované v rámci kurzů dalšího OVP povede ke zlepšení kvality poskytované praktické výuky v rámci kurzů.

## 6. Nastavení vybraných aspektů zabezpečení žáka v OVP

### 6.1. Definice problému

Současná legislativa problematiku zabezpečení žáka již nestačí sledovat. Příslušné části školského zákona je třeba převést a rozpracovat v nové normě. V současné době nejsou legislativně řešeny jiné možnosti finančního zabezpečení žáka než formou odměny za produktivní činnost. K chybějícím nástrojům patří možnost státních stipendií v případě nedostatkových oborů a vyplácení podnikových stipendií.

### 6.2. Popis existujícího stavu

Školský zákon v § 65 odst. 2 umožňuje, aby se praktické vyučování uskutečňovalo také na pracovištích zaměstnavatelů, kteří mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřeli se školou příslušnou smlouvu. Náležitosti smlouvy jsou stanoveny v § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři.



Školský zákon také stanoví podmínky pro vyplácení odměny žákům za produktivní činnost, kterou vykonávají v průběhu realizace praktického vyučování.

Je k dispozici doporučení Ministerstva školství k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a žákem SŠ nebo studentem VOŠ, připravujícím se pro potřeby zaměstnavatele. Přílohou doporučení jsou dohoda o poskytnutí motivačního příspěvku pro nezletilého žáka a dohoda o poskytnutí motivačního příspěvku pro zletilého žáka. Doporučení je určeno žákům SŠ a jejich zákonným zástupcům, studentům VOŠ, zaměstnavatelům a dále pro informaci ředitelům škol a odborné veřejnosti.

Dohoda o poskytování motivačního příspěvku se zpravidla uzavírá z následujících důvodů:

- Poskytovatel (budoucí zaměstnavatel) má zájem poskytnout motivační příspěvek příjemci za účelem motivace k úspěšnému ukončení vzdělávání zvoleného oboru vzdělání na dané škole v řádném termínu a příjemce prohlašuje, že jeho zájem je řádné ukončení studia.
- Příjemce prohlášením projevuje zájem úspěšně ukončit vzdělávání a současně má zájem u poskytovatele po ukončení vzdělávání pracovat.

Motivační příspěvek může být poskytován formou finanční odměny nebo finančního příspěvku určeného například na stravování, ubytování, jízdné, pořízení osobních ochranných prostředků a pomůcek apod.

### 6.3. Návrh řešení

Jsou určeny položky hmotného zabezpečení žáka, které mu na své náklady poskytuje zaměstnavatel zapojený do praktického vyučování v režimu školské větve odborného vzdělávání a přípravy. Minimálně se jedná o poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků a posouzení zdravotní způsobilosti.

Jsou určeny položky hmotného zabezpečení žáka, které mu na své náklady poskytuje nebo může poskytovat zaměstnavatel zapojený do praktického vyučování v duální větvi odborného vzdělávání a přípravy.

Je definováno odměňování žáků za produktivní práci. Je určen způsob určení její minimální výše. Dle místa výkonu produktivní práce je určen plátce (škola nebo zaměstnavatel).

Žákům v oborech, které jsou zařazeny mezi nedostatkové z hlediska potřeb trhu práce, je vypláceno státní motivační stipendium. Je určena výše stipendia jako kombinace stanoveného podílu ze životního minima a prospěchu žáka.

Je definována možnost vyplácení podnikového stipendia vypláceného žákovi, který uskutečňuje svou praktickou přípravu u zaměstnavatele ve školské nebo v duální větvi OVP. Maximální výše podnikového stipendia je zastropována zákonem určeným násobkem životního minima.

### 6.4. Zhodnocení dopadu

#### Věcné dopady

- Nový zákon bude v souladu s dynamickým vývojem v oblasti vícezdrojové podpory žáků, zejména ze strany zaměstnavatelů a veřejné sféry.
- Umožnění a nastavení vyplácení státních motivačních stipendií pro žáky připravující se na nedostatkové obory.
- Podpora motivace mladých lidí vstupovat do oborů, které jsou trhem práce vyžadovány, což vytváří předpoklady pro snadnější přechod na trh práce a snižování nezaměstnanosti mladých.

- Zastropování maximální výše podnikových stipendií napomůže narovnání podmínek mezi velkými podniky na jedné straně a malými a středními podniky na druhé straně. Zlepší se tím postavení MSP v rámci OVP.

## 7. Zavedení podpůrných a poradenských služeb v OVP

### 7.1. Definice problému

V ČR nejsou systémově řešeny konzultační a poradenské služby pro zaměstnavatele zaměřené na problematiku poskytování OVP v podnicích. Pokud se takové služby a nástroje objevují, jde často o regionálně izolovaná a časově omezená opatření (např. projekty ESF). Podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR (2018) se více než 21 % podniků domnívá, že poradenství podnikům pro zapojování do OVP na trhu chybí. Lze důvodně předpokládat, že v případě zaměření průzkumu výhradně na malé a střední podniky by podíl zájemců o takové poradenství byl výrazně vyšší. V obdobném průzkumu provedeném u středních škol se jich více než 40 % vyjádřilo, že takové poradenství je nutné. Školy za největší bariéru spolupráce pokládají nedostatek informací a nerealistické představy podniků o možnostech spolupráce. Při ustavení duální větve OVP by se význam poradenství opět výrazně posílil. Tyto služby jsou nezbytné zejména pro malé a střední podniky, pro něž je především v počáteční fázi složité se v problematice poskytování praktického vyučování a partnerské spolupráce se školami vůbec vyznat a administrativně náročné se na něj připravit.

Školy samotné potřebují poradenské a podpůrné služby při zavádění a realizaci spolupráce se zaměstnavateli. Nemají dostatečné kapacity pro vyhledávání, organizování a edukaci zaměstnavatelů. Školy také formulují potřebu prohloubit informovanost žáků a rodičů o odborném vzdělávání. Tato potřeba se také zintenzivní a získá novou podobu po zavedení duální větve.

Je potřeba definovat systémové nástroje a služby na podporu zaměstnavatelů a škol určené na jejich spolupráci při zavádění a následné realizaci odborného vzdělávání a výcviku, zejména v duální větvi. Také je potřeba zajistit dostatečnou informovanost žáků a rodičů o možnostech OVP, zejména o příležitostech zapojit se do duální větve vzdělávání.

### 7.2. Popis existujícího stavu

Systémové podpůrné a poradenské služby zaměstnavatelům a školám v OVP v současnosti nejsou k dispozici. Podobně nejsou k dispozici dostatečné poradenské služby pro žáky a rodiče. Nejsou vyčleněny národní zdroje pro potřebné kapacity podpůrných a poradenských služeb.

### 7.3. Návrh řešení

- Jsou definovány podpůrné a poradenské nástroje a služby pro zaměstnavatele a školy.
- Jsou definovány informační a poradenské služby pro žáky a rodiče v oblasti OVP, zejména pro zapojení do duální větve.
- Jsou určeny národní zdroje pro podpůrné/poradenské kapacity.

#### 7.3.1. Národní úroveň

Na národní úrovni existuje koordinační jednotka, která metodicky řídí kontaktní místa pro OVP a zajišťuje pro ně informace, které mají celonárodní charakter.

### 7.3.2. Krajská úroveň

#### Kontaktní místo pro odborné vzdělávání

Každý samosprávný kraj zřizuje kontaktní místo/místa, která podporují rozvoj spolupráce firem a škol v procesu odborného vzdělávání a přípravy. Tato místa zajišťují poskytování následujících služeb:

- Online informování o nabídce a poptávce na regionálním trhu práce.
- Online informace o možnostech OVP.
- Online informace o firmách zapojených do duální větve.
- Online informace o podmínkách vzdělávání v rámci duální větve a zapojení do ní.
- Online a offline poradenské služby pro firmy zapojující se a zapojené do duální větve.
- Asistenční a podpůrné služby pro malé a střední podniky zapojující se a zapojené do duální větve.
- Poradenské a asistenční služby školám pro spolupráci s firmami, zejména v duální větvi.
- Poradenské služby žákům a rodičům o možnosti a průběhu zapojení do duální větve.
- Informační služby pro síť kariérních poradců o odborném vzdělávání a možnostech uplatnění v rámci duální větve.
- Platformu pro sdílení zkušeností firem a škol zapojených do duální větve.
- Zajišťuje administrativní a organizační podporu „**Komisi pro odborné vzdělávání a přípravu**“.

### 7.4. Zhodnocení dopadu

#### Věcné dopady

- Zvýšení zájmu zaměstnavatelů se do OVP zapojovat, speciálně do duální větve.
- Odstranění informačních a administrativních bariér na straně zaměstnavatelů pro zapojení do OVP, zejména duální větve.
- Adresná pomoc malým a středním podnikům při realizaci OVP, zejména v duální větvi.
- Adresná pomoc školám při plánování a realizaci OVP a zapojení do duální větve.
- Zvýšení informovanosti o OVP a duální větvi u žáků a rodičů.
- Odbourání předsudků o OVP u žáků a rodičů.
- Zvýšení zájmu o OVP u žáků a rodičů.