



Záruky odborného vzdělávání v Rakousku

Michal Trinko

- O rakouských garancích odborného vzdělávání se v současné době intenzivně diskutuje jako o možném příkladu či modelu v boji s nezaměstnaností mládeže.
- Během posledních tří let byly shromažďovány zkušenosti z oblasti dvou stávajících modelů, které jsou nabízeny v rámci nadpodnikového odborného vzdělávání.
- Rakouský odborový svaz se domnívá, že by měl být upřednostněn model nadpodnikových/ fiktivních firem (ÜBA 1). Je třeba dbát na to, aby firmy na tuto skutečnost nezareagovaly tak, že se sníží jejich vlastní snaha poskytovat odborné vzdělávání.

Úvod

Pro poskytnutí přehledu záruk odborného vzdělávání mládeže v Rakousku je vhodné, abychom úvodem v krátkosti načrtli rakouský model podnikového odborného vzdělávání (učňovství). Tento hrubý náčrt duálního systému odborného vzdělávání, který má v rámci Evropy do jisté míry výsadní postavení (vedle Švýcarska a Německa), slouží jako východisko pro vysvětlení garancí odborného vzdělávání, které se realizují v rámci takzvaného nadpodnikového profesního vzdělávání.

V krátkosti vysvětlíme různé formy aktuálních podob fiktivního/nadpodnikového profesního vzdělávání (dále označováno jako ŮBA) v jednotlivých spolkových zemích Rakouska. V zásadě se však následující text speciálně zabývá realizací fiktivního/nadpodnikového profesního vzdělávání ve Vídni, protože právě tam se vyskytuje většina mládeže, která je do ŮBA zapojena. Závěr přináší hodnocení Rakouského odborového svazu, který se v souvislosti s fiktivním profesním vzděláváním věnuje přednostem a slabinám tohoto systému.

Duální systém odborného vzdělávání (učňovství)

Odborné vzdělávání v učňovském oboru je z principu dostupné pro všechny mladistvé, kteří ukončili povinnou devítiletou školní docházku. Duální profesní vzdělávání se skládá z následujících dvou oblastí:

- profesní příprava v podniku
- necelodenní profesní škola pro učně (učňovská škola)

Přibližně 80 % učební doby stráví mladý člověk v podniku. Tato doba slouží k získávání znalostí a dovedností v daném oboru. Dále stráví mladý člověk přibližně 20 % doby učebního poměru v učňovské škole, jejímž úkolem je poskytnout teoretické znalosti z oboru a rozšířit všeobecné vzdělání.¹

Zhruba 40 % dívek a chlapců jednoho ročníku narození přechází po ukončení povinné školní docházky do učení. Mládež má možnost výběru ze zhruba 250 učebních oborů, a to z oblasti řemesel, průmyslu či služeb. Délka studia učňovského oboru trvá podle konkrétního oboru dva, dva a půl, tři a půl nebo čtyři roky.²

Počty učňů v Rakousku

K 31. prosinci 2011 vykazovala statistika počtu učňů Obchodní komory Rakouska celkový počet 128 078 učňů (včetně mládeže v nadpodnikovém profesním vzdělávání), kteří absolvovali odbornou přípravu v 35 084 učňovských podnicích.

Sledování učňů dle jednotlivých oborů poskytuje následující obrázek: většina z učňů (43,8 %) se vyučila v oblasti živností a řemesel, 12,7 % absolvovalo učňovský obor v oblasti průmyslu a 14,8 % v obchodě.³

Provedeme-li srovnání statistiky učňů z roku 2011 s rokem 1980 (194 069 učňů), lze konstatovat, že je v Rakousku od roku 1980 o zhruba 66 000 učňovských míst méně.⁴

Výuční obor s maturitou

Maturitou z učební oboru či zkouškou profesní zralosti poskytuje učňovství kvalitní základ pro terciární vzdělávání. Od podzimu 2008 mají v Rakousku všichni učni možnost absolvovat maturitu z učební oboru zdarma a paralelně s učebním oborem.

1. Srvn. Achleitner, Dagmar/Wallner, Josef: Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich, 12. überarbeitete Auflage, Bmwfj. srpen 2009, str. 4.

2. Srvn. Bösch, Valerie/Nagl, Ingrid: Jugend und Arbeit in Österreich, Berichtsjahr 2011/2012, BMASK (za spolupráce Dagmer Brandstätter, Brigitte Clemenz a.d.), srpen 2012, str. 65.

3. Srvn. tamtéž, str. 35–36.

4. Srvn. Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2012, Ibw, str. 13.

Zkouška profesní zralosti (BRP), jak se nazývá ve znění zákona, poskytuje všeobecné znalosti pro studium na vysoké škole, a tímto v Rakousku opravňuje absolventku/absolventa ke studiu na universitách, odborných vysokých školách, vysokých školách s pedagogickým zaměřením, seminářích a jiných vzdělávacích institucích na postsekundární úrovni, pro niž je složení maturity předpokladem. V rámci zkoušky profesní zralosti musí učeň absolvovat čtyři dílčí zkoušky, a to z němčiny, matematiky, živého cizího jazyka a odborné zkoušky z příslušného učebního oboru.⁵

Integrativní profesní vzdělávání

V roce 2003 byl v Rakousku navíc vytvořen právní základ pro integrativní profesní vzdělávání pro „znevýhodněné osoby s dorozumivacím deficitem“. V tomto případě se jedná zejména o osoby s potřebou podpory speciálního pedagogického přístupu, s handicapem nebo jinými sociálními znevýhodněními, které není možné začlenit do podnikového učňovského místa.

Toto odborné vzdělávání je koncipováno buďto jako učení s prodlouženou dobou studia, nebo jsou zprostředkovávány dílčí kvalifikace, které umožňují vstup na pracovní trh v případě, že není možné dosažení ukončeného učňovského poměru.

Integrativní profesní vzdělávání se realizuje v součinnosti s asistencí pro profesní vzdělávání, jejímž úkolem je doprovázení a podpora mládeže během odborného vzdělávání, popř. školy.⁶

Na konci prosince 2011 se integrativního profesního vzdělávání účastnilo 5 507 učňů. Převážná část se v roce 2011 však účastnila profesního vzdělávání v podniku (61 %). Principiálně je však možné integrativní profesní vzdělávání absolvovat i ve fiktivním/nadpodnikovém vzdělávacím zařízení.

Kolem 73 % učňů IBA (integrativní profesní vzdělávání) absolvovalo v roce 2011 integrativní profesní vzdělávání formou prodloužení délky učebního poměru, 27 % v podobě částečné kvalifikace.⁷

Rakouská garance profesního vzdělávání v rámci odborného vzdělávání ve fiktivní firmě/nadpodnikového vzdělávání (ÜBA)

Místa pro profesní vzdělávání organizovaná fiktivně/nadpodnikově byla vytvořena poprvé poté, co dosáhla vrcholu krize učňovských míst, a to během implementování záchytné sítě pro mládež, která bezúspěšně hledala učňovská místa. Bylo tomu tak v roce 1998 na celostátně jednotném právním základě. V rámci Národního akčního plánu zaměstnanosti (NAP) byl nejprve přijat zákon o zajištění profesní přípravy mládeže (JASG) a došlo ke zřízení fiktivní/nadpodnikové podoby duálního vzdělávání.

Novelou zákona o profesním vzdělávání (BAG) byl v roce 2008 vytvořen aktuální, nový právní základ učňovského vzdělávání mimo podnik: od 1. 1. 2009 platí specifická opatření tzv. služeb trhu práce v rámci fiktivního/nadpodnikového učňovského vzdělávání (§30b BAG).

Došlo k etablování fiktivního učňovského vzdělání, které se nyní stalo doplněním i nadále prioritní podnikové nabídky učňovských míst. Fiktivní učňovské vzdělávání se stalo regulérní součástí duálního profesního vzdělávání a bylo vybudováno jako součást garancí vzdělávání pro mládež do 18 let.

Aktuálně je v podstatě třeba rozlišovat mezi dvěma modely ÜBA. Oba modely sledují společný cíl, což je zprostředkovávání mládeže do podnikového učňovského poměru. První model (ÜBA 1) však reprezentuje takový výukový model, který umožňuje absolvování celého učňovského poměru ve fiktivním/nadpodnikovém vzdělávacím zařízení s bloky praxe v podnicích a popř. ve spolupráci s podnikovou výukovou dílnou. Oproti tomu probíhá odborné vzdělávání v rámci ÜBA 2 ve spolupráci s podniky z praxe a na základě smluv o poskytování vzdělávání, které nemusí zahrnovat celou dobu učení.

Regulérní ukončení opatření se realizuje zprostředkováním do podnikového učňovského místa nebo regulérní závěrečnou učňovskou zkouškou. Kombinace s docházkou do odborné školy je závazná.

Účastnice/účastníci dostávají podporu na odborné vzdělávání ve výši pokrývající životní náklady. Příspěvek pro mládež činí v prvním a druhém roce učení 240 eur a počínaje třetím rokem učení 555 eur. Účastnice/účastníci jsou učni ve smyslu ASVG (nemocenské, úrazové a penzijní pojištění).⁸

Model kurzu ÜBA 1 (smlouva o poskytování vzdělávání po celou dobu učení)

U většiny kurzů ÜBA 1 jsou integrální součástí jistá předcházející opatření. Jejich délka se pohybuje – v závislosti na příslušné spolkové zemi – mezi jedním týdnem a dvěma měsíci.

V souladu s tímto bylo ve Vídni zřízeno opatření profesní orientace a coachingu (zkráceně opatření BOCO) v délce osmi týdnů.⁹ Úkolem opatření BOCO je zjistit s ohledem na plánované odborné vzdělávání, jakému povolání se mladý člověk chce věnovat, a vytvořit osobnostní a intelektuální předpoklady pro profesní vzdělávání. Obsahy opatření jsou rozděleny do čtyř skupin (úvod a clearing, profesní orientace a formulování cíle, fáze přípravy na učení a dodatkové moduly).

Úkolem čtyř fází je v zásadě to, aby byli mladí lidé informováni o průběhu opatření a aby s nimi byla společně formulována realistická představa o jejich budoucím povolání na základě jejich schopností. Kromě intenzivního nácviku přijímacího pohovoru jsou mladí lidé také informováni o možných variantách odborného vzdělávání. BOCO je doplněno zejména poskytnutím speciální podpory pro dívky.¹⁰

Podniková praxe

Primárním úkolem praxe je, aby se mládež seznámila s podnikovými pracovními postupy a aby byla konfrontována s regulérními pracovními podmínkami, popř. aby byli mladí zprostředkováni do příslušného podniku, kde vykonávají praxi.

Délka praxe se stanovuje v závislosti na popisu náplně příslušných profesních skupin. V každé spolkové zemi je odlišná.

Jako příklad zde uvádíme popis obsahu učňovského vzdělávání ve fiktivních/nadpodnikových vzdělávacích zařízeních pro pracovní skupiny kovoobráběč a strojírenství, které zahrnují odbornou podnikovou praxi. Je třeba ji absolvovat v rozsahu nejméně čtyř až maximálně dvanácti týdnů v prvním roce učení a dvanácti až maximálně 16 týdnech jak ve třetím, tak ve čtvrtém roce učení v jednom nebo více podnicích, kde výuka učňů neprobíhá odděleně od ostatních podnikových procesů.¹¹

Model podniku poskytujícího praxi ÜBA 2 (smlouva o poskytování profesního vzdělávání je kratší než doba učení)

Cílem modelu ÜBA 2 je poskytovat vzdělávání mládeži až po dobu dvanácti měsíců v učňovské profesi ve spolupráci s reálně existujícími podniky. Následně se započítá doba praktického vzdělávání k době učení a učni jsou zprostředkováni pro potřeby podniku.

Model ÜBA 2 je v podstatě rozdělen do tří modulů. Praktická výuka v podniku tvoří centrální modul. Mládež se zvláště připravuje na přijímací pohovor v podniku z praxe a získává speciální nácvik pro potřeby přijímacích pohovorů.

8. Srvn. Dornmayr, Helmut/Wieser, Regine/Mayerl, Martin: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010–2011, Öibfibw, květen 2012, str. 28–29.

9. Srvn. Bergmann, Nadja/Lechner, Ferdinand/Matt, Ina a kol.: Evaluierung der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) in Österreich, L&R Sozialforschung, listopad 2011, str. 9–10.

10. Srvn. Lenger, Birgit/Löffler, Roland/Dornmayr, Helmut: Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung Endbericht, AMS AK-Wien, červen 2010, str. 22–23.

11. Zástupně pro veškeré popisy služeb trhu práce Vídeň. Leistungsbeschreibung Lehrausbildung in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gemäss § 30b Berufsausbildungsgesetz (§ 30b BAG/2A) für den Lehrberuf Maschinenbautechnik, Wien 2009, str. 8.

5. Srvn. Achleitner/Wallner (2009), str. 25.

6. Srvn. Bösch/Nagl (2012), str. 88.

7. Srvn. Dornmayr/Nowak (2012), str. 57.

Dalším modulem je příprava docházky do odborné školy, který je mimo jiné koordinován s podnikem, ve kterém probíhá praxe.

V případě třetí oblasti se jedná o profesní vzdělávání u poskytovatele vzdělávání, tento okruh má obsahovat nejméně 20% celkové doby profesního vzdělávání. Tento prvek slouží k podpoře mládeže a pro mladého člověka hraje důležitou stabilizační úlohu. V tomto rámci se nabízí řada aktivit, které mladým mimo jiné poskytují dodatečnou výuku při nedostatečném výkonu v odborné škole a také odborné doučování.¹²

Nadpodnikové odborné vzdělávání v číslech

Počet účastnic/účastníků nadpodnikových vzdělávacích opatření v učňovském roce 2011/2012 činil celkově 11 942 osob. Mezi nimi se nacházelo jednak 9832 účastnic/účastníků v nadpodnikovém učení v jednom z uvedených modelů (ÚBA1+ÚBA2), jednak 2018 účastnic/účastníků v integrativním profesním vzdělávání ve vzdělávacím zařízení.

Sledujeme-li účastnice/účastníky v nadpodnikovém odborném vzdělávání dle pohlaví a státní příslušnosti, zjistíme, že byl jak podíl žen (42,5 %), tak podíl státních příslušníků bez rakouské státní příslušnosti (17,0 %) vyšší než v učňovském zařízení (34,2 % podílu žen a 7,7 % státních příslušníků bez rakouské státní příslušnosti).

Obzvláště významná je nabídka nadpodnikového odborného vzdělávání ve spolkových zemích Vídeň a Dolní Rakousko. V učňovském roce 2011/2012 pocházelo kolem 28 % rakouských účastnic/účastníků z Vídně a zhruba 26 % z Dolního Rakouska.¹³

Ze strany služeb trhu práce se poskytuje na každý rok učení zhruba 150 miliónů eur pro účely nadpodnikového profesního vzdělávání.

Hodnocení Rakouského odborového svazu

Realizace nadpodnikového učňovského vzdělávání byla a je důležitým krokem pro mládež, které je

umožněno absolvovat profesní vzdělání i přesto, že nenalezne učňovské místo v prvotní nabídce učilišť, přesto je jim umožněno profesní vzdělávání absolvovat. Rakouský odborový svaz se podílel na vývoji celého modelu a je přesvědčen o tom, že právě toto opatření je jedním z důvodů pro nízkou nezaměstnanost mládeže v Rakousku.

Dle názoru Rakouského odborového svazu musí však být nejvyšší prioritou umožnit mládeži odborné vzdělání v podniku, a nikoliv zajištění jejich účasti na nadpodnikovém opatření. Proto nelze na nadpodnikové vzdělávání pohlížet jako na náhradu či konkurenci k podnikovému vzdělávání, nýbrž toliko jako na „alternativu“ pro mládež, která nenajde místo v učení.

Problematickou skutečností je situace, kdy ochota poskytovat odborné vzdělávání firem klesá, protože mládež může absolvovat v nadpodnikovém vzdělávání kompletní učňovské vzdělání na kvalitativně vysoké úrovni. V takovém případě probíhá nábor podnikem až později. Náklady spojené s učňovským vzděláváním jsou však přenášeny na stát.

Rakouský odborový svaz upřednostňuje model kurzů (ÚBA 1) před modelem reálně existujícího podniku (ÚBA 2) právě vzhledem k možnosti doprovázet mladé lidi průběžně až po moment složení závěrečné učňovské zkoušky.

Z hlediska Rakouského odborového svazu je dále nepochopitelné, že se v Rakousku hovoří o nedostatku odborně vyškolených pracovních sil. Protiargumentem je zhruba 10 000 mladých, kteří by byli ochotni okamžitě akceptovat učňovské místo v podniku, v nadpodnikovém profesním vzdělávání.

Požadavek Rakouského odborového svazu poskytovat „miliardu na odborně vzdělané pracovní síly“, která by byla poskytována na podporu odborného vzdělávání a dalšího vzdělávání, uvádí, že náklady na nadpodnikové odborné vzdělávání ve výši zhruba 150 miliónů eur mají být vypláceny z vlastního rozpočtu, do kterého by podniky odváděly jedno procento z hrubé mzdy.

Toto opatření by působilo aktivně proti nebezpečí snižování připravenosti poskytovat odborné vzdělávání a proti přenesení nákladů spojených s profesní přípravou z firem na stát.

(Prosinec 2012)

12. Srvn. Bergmann/Lechner/Matt (2011), str. 13.

13. Dornmayr/Nowak (2012), str. 52–55.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

zastoupení v České republice

Zborovská 716/27

150 00 Praha 5

Za česká vydání publikační řady

Dialog – strategie – alternativy odpovídá:

ing. Kristina Larischová, Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.,

zastoupení v České republice

Administrátorka projektu:

Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Tel.: +420 224 947 094

Fax: +420 224 948 091

www.fesprag.cz

Objednávky/Kontakt:

fes@fesprag.cz

O autorovi

Michael Trinko je spolkový tajemník pro otázky mládeže
Rakouského odborového svazu.

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autorů a nemusí
nezbytně vyjadřovat stanovisko Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN: 978-80-87748-12-1 (elektronická verze)

ISBN: 978-3-86498-401-3 (německé vyd.)