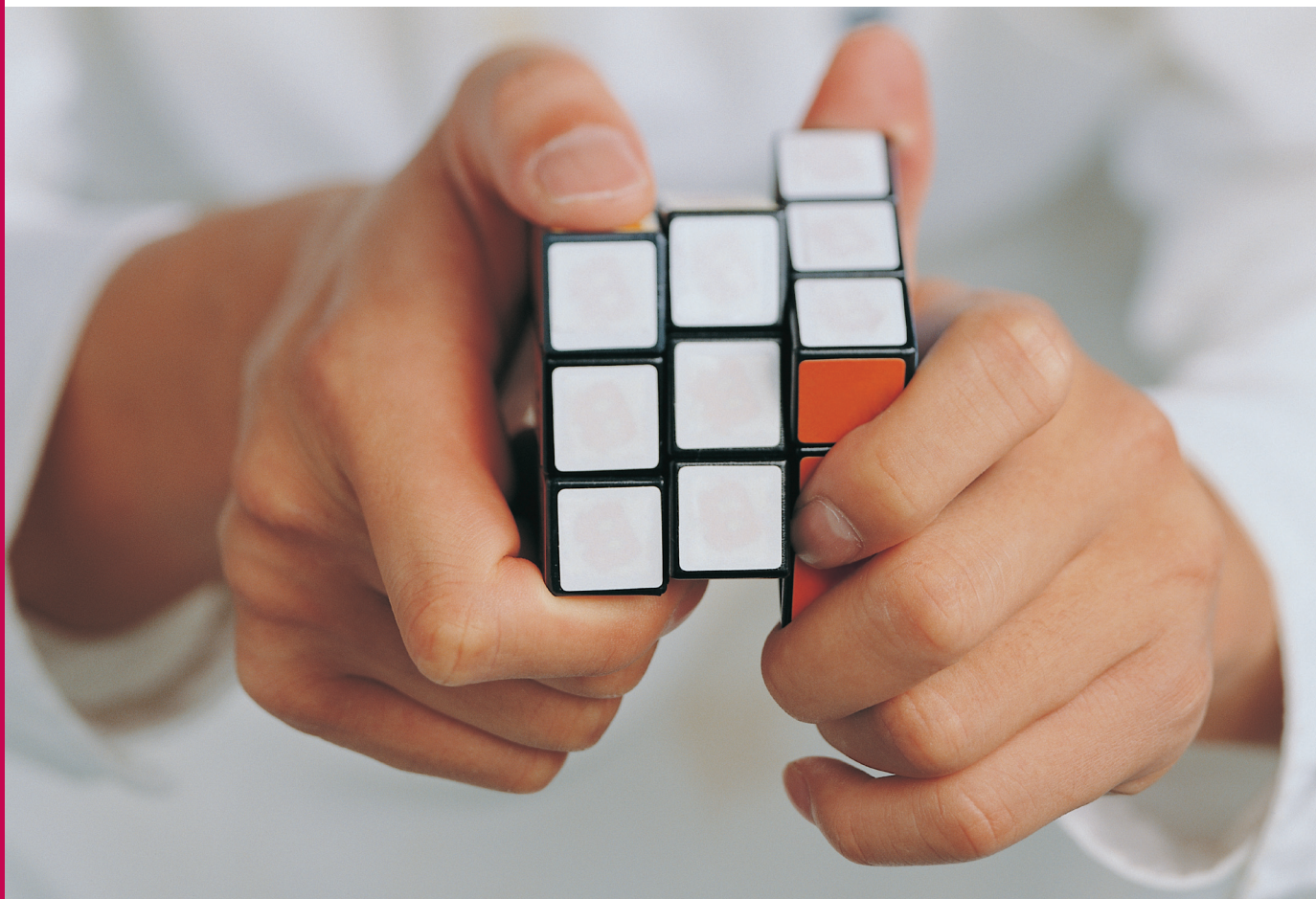




Sociální partnerství oči zaměstnavatelů

Sborník příkladů dobré praxe



evropský
sociální
fond v ČR



MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Sociální partnerství očima zaměstnavatelů

Sborník příkladů dobré praxe

Spolupráce sociálních partnerů a středních odborných škol

Publikace vznikla v rámci národního projektu Kurikulum S – Podpora plošného zavádění školních vzdělávacích programů v odborném vzdělávání, který realizuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání, školským poradenských zařízením a zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a s finanční podporou Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

Více informací o projektu najdete na **www.kurikulum.nuov.cz**.

Autorský tým

Mgr. Lenka Chvátalová (hlavní autorka), Mgr. Martin Němeček, Ester Franzová, Ing. Petr Spousta, Bc. Dagmar Vašková, Jakub Šnýdl

Recenzentka: Mgr. Martina Kaňáková

Na vzniku této publikace se dále podíleli:

Mgr. Irena Palánová
Ing. Taťána Vencovská, hlavní manažerka projektu
Bc. Lubomír Valenta
Mgr. Adéla Bergrová

Editorka: PhDr. Viola Horská

Obálka a grafická úprava: Zdeněk Kalenský

Redakce: Lucie Šnajdrová

Jazyková korektura: Tereza Rychtaříková

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Praha 2012

ISBN 978-80-87063-81-1

OBSAH

	Úvod – cíle a východiska publikace	4
1	Názory zaměstnavatelů na sociální partnerství se školami – výzkumné šetření	5
1.1	Teoretická východiska	5
1.2	Metodika řízených rozhovorů	6
2	Spolupráce zaměstnavatelů se školami – příklady dobré praxe	8
2.1	AJETO s.r.o.	10
2.2	UNITED BAKERIES a.s.	13
2.3	ŠKODA AUTO a.s.	16
2.4	MOTOREST PEGAST s.r.o.	19
2.5	LINET s.r.o.	22
2.6	KERMI s.r.o.	25
2.7	CZ LOKO, a.s.	28
2.8	BOSCH a.s.	32
2.9	ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci s.r.o.	34
2.10	ZEMSPOL České Meziříčí, a.s.	38
2.11	GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, a.s.	41
2.12	OBLASTNÍ NEMOCNICE Příbram, a.s.	44
3	Zkušenosti ze spolupráce zaměstnavatelů se školami	46
3.1	Co se firmám osvědčilo	46
3.2	Výzvy a příležitosti. Oblasti možného zlepšení	48
4	Doporučení pro spolupráci zaměstnavatelů se školami	52
	Závěr	54
	Poděkování	55
	Publikace	56

Úvod – cíle a východiska publikace

Cílem sborníku je seznámit širší veřejnost s příklady úspěšné spolupráce zaměstnavatelů se středními odbornými školami, které mohou posloužit jako inspirace pro zaměstnavatele při hledání vlastních cest k navazování nových kontaktů a forem spolupráce se školami a k rozvíjení stávajících vazeb a společných projektů. **Prostřednictvím příkladů dobré praxe představených v tomto sborníku chceme především zvýraznit možné přínosy sociálního partnerství pro zaměstnavatele,** jako jsou zejména navázání nového partnerství, příležitost ovlivnit podobu školních vzdělávacích programů a profil absolventů, možnost získat kvalifikované pracovníky „ušité na míru“ konkrétním zaměstnavatelům. Rovněž **chceme ukázat rozmanitost přístupů ke spolupráci a podnítit zaměstnavatele k úvahám o rozvinutí a obohacení již uplatňovaných forem spolupráce.**

Sborník je členěn do čtyř částí logicky propojených úvodem a závěrem. V úvodu jsou shrnuty cíle publikace a je představena její vnitřní struktura a návaznost na jiné výstupy projektu Kurikulum S. V první části jsou shrnuta východiska výzkumného šetření týkajícího se názorů zaměstnavatelů na sociální partnerství se školami a je zde popsána metodika sběru dat a zpracování příkladů dobré praxe. Druhá část je stěžejní: je zde představeno 12 příkladů dobré praxe spolupráce zaměstnavatelů se středními odbornými školami. Ve třetí části jsou uvedeny výsledky výzkumného šetření realizovaného formou hloubkových rozhovorů se zaměstnavateli. Ve čtvrté části jsou shrnuta doporučení pro spolupráci zaměstnavatelů se školami, která vyplynula z hloubkových rozhovorů.

Zkušenosti i různá výzkumná šetření ukazují, že sociální partnerství zaměstnavatelů se školami je významné pro obě zúčastněné strany. K tématu sociálního partnerství v České republice již bylo realizováno několik šetření a studií. Na jejich vypracování se podílel Národní ústav pro vzdělávání, NÚV (dříve Národní ústav odborného vzdělávání, NÚOV), který se tématem sociálního partnerství dlouhodobě zabývá. V roce 2010 byla v rámci projektu Kurikulum S zpracována studie o vztahu škol a sociálních partnerů při tvorbě a realizaci školních vzdělávacích programů (dále jen ŠVP); v návaznosti na tuto studii byla vydána publikace s názvem Odborné školy a jejich sociální partneři. Podkladem pro studii byl kvantitativní výzkum NÚOV a kvalitativní výzkum realizovaný externí agenturou, postavený na analýze statistických dat a hloubkových řízených rozhovorech se zástupci středních odborných škol. Hlavním cílem empirické studie bylo přinést pohled na zapojení sociálních partnerů do fungování středních odborných škol v České republice. Výstupem kvalitativní části byl soubor příkladů dobré praxe spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů, které mohou sloužit jako inspirace a příklady úspěšné spolupráce škol a sociálních partnerů.

Zkušenosti škol týkající se spolupráce se sociálními partnery ukázaly, že je potřeba zjistit postoje nejvýznamnějších sociálních partnerů, jimiž jsou potenciální zaměstnavatelé absolventů středních odborných škol, ke spolupráci se školami a jejich zkušenosti v této oblasti. Jedním z dalších úkolů projektu Kurikulum S se proto stalo shromáždění zkušeností zaměstnavatelů v oblasti spolupráce se středními odbornými školami. Cílem tohoto úkolu bylo poznat jejich názory na tuto spolupráci, identifikovat hlavní formy i silná a slabá místa spolupráce, zhodnotit přínosy a případná rizika této spolupráce, získané zkušenosti zpracovat do podoby příkladů dobré praxe a pokusit se z nich vytěžit základní principy úspěšné spolupráce firem se středními odbornými školami.

Sběr příkladů dobré praxe proběhl formou řízených rozhovorů se zaměstnavateli; navazuje tak na výzkum sociálního partnerství realizovaný v roce 2010. Dotazování zaměstnavatelů na spolupráci se školami není zcela běžné – většina dosud realizovaných výzkumných šetření se zaměřovala na školy. V tomto výzkumném šetření byl zájem přesunut od škol k zaměstnavatelům. Řízené rozhovory se zástupci zaměstnavatelů nabízejí pohled „z druhé strany“, díky čemuž se mohou stát zdrojem inspirace a obohacení při hledání nových forem spolupráce firem se školami.

1. Názory zaměstnavatelů na sociální partnerství se školami – výzkumné šetření

1.1 Teoretická východiska

V současné dynamické době se stále zvyšují nároky na připravenost absolventů, kteří by měli být schopni přizpůsobit se požadavkům trhu práce i měnícím se potřebám zaměstnavatelů. To předpokládá osvojení si a zvládnutí nových pracovních postupů a technologií. Pokud chce škola připravovat své budoucí absolventy tak, aby těmto požadavkům a potřebám dostáli, musí nezbytně rozvíjet spolupráci se sociálními partnery. Těmito partnery mohou být např. představitelé obce a regionu, zaměstnavatelé, profesní asociace a sdružení, úřady práce, vyšší odborné a vysoké školy, Hospodářská komora ČR a její regionální a oborové složky, instituce veřejné správy, místní instituce, rodiče žáků apod.

Spolupráce středních odborných škol se orientuje především na konkrétní podniky, které hrají nezastupitelnou roli při tvorbě ŠVP i jeho realizaci. Souvisí to s faktem, že žáci, budoucí absolventi těchto škol, se primárně připravují pro uplatnění na trhu práce. Pro účely tohoto sborníku proto bude termín „sociální partner“ používán pouze pro zaměstnavatele (malé, střední a velké podniky).

Sociální partnerství zaměstnavatelů se školami zahrnuje **širokou škálu aktivit**. Ukazuje se, že obvykle jde o dlouhodobou nebo střednědobou (spíše než jednorázovou) spolupráci, zahrnující např. podíl zaměstnavatelů na vytváření ŠVP a definování požadavků na odborné kompetence žáků, účast na odborném výcviku žáků (např. zajišťování praktické výuky v reálném prostředí), spolupráce s učiteli (např. jejich další vzdělávání), zapojení do získávání odborných dovedností a kompetencí spojených s orientací na pracovním trhu (např. poskytování odborné praxe, brigád nebo zaměstnání po absolvování studijního programu).

Dalším (a často nezanedbatelným) přínosem je pro školu možnost pořídit nové moderní přístroje, stroje a zařízení, díky kterým může zajistit přípravu žáků v souladu s vývojem nových technologií. Tyto možnosti většinou školy nemají, často využívají zastaralé technologie a nemohou svým žákům nabídnout praktickou zkušenost s moderní technikou, s níž se budou setkávat v praxi. V důsledku toho mohou být absolventi škol znevýhodněni na trhu práce, protože si neosvojí potřebné návyky práce s novými přístroji a technologiemi. Proto má sledování podmínek sociálního partnerství v odborném vzdělávání a hledání optimálních cest jeho rozvoje velký význam.

1.2 Metodika řízených rozhovorů

Pro účely kvalitativního výzkumu byla zvolena metoda hloubkových řízených rozhovorů se zaměstnavateli. Metodologie a design rozhovorů navazuje na studii realizovanou v roce 2010 a v mnohém se jí podobá. Opět byl zvolen přístup tzv. Best Practice Research (dále BPR), který je zatím obvyklý spíše v zahraničí a v českém prostředí není příliš známý. V tomto přístupu jsou příklady dobré praxe vybrány a zaznamenány přímo výzkumníky (tazateli), a nikoli samotnými aktéry zapojenými do výzkumu. To umožňuje pohled zvnějšku a určitý nadhled, což může vést k zaznamenání širších a obecnějších souvislostí bez důrazu na přílišné detaily.

Principem BPR je v našem případě ukázat konkrétní příklady toho, jak partnerství zaměstnavatelů a škol funguje, a ne se omezovat na vytváření abstraktního ideálu, kterého často v reálném životě není možné dosáhnout. Nevýhodou tohoto přístupu se může zdát nízká validita výsledků, kdy získané výstupy nelze zobecnit. Dobré a přínosné fungování partnerství je často dáno celou řadou faktorů a vyplývá z kontextu konkrétních příkladů, což je jen velmi těžko přenositelné. Nicméně cílem tohoto sborníku není přenositelnost výsledků, ale spíše snaha ukázat, že partnerství zaměstnavatelů a škol je možné a **může být přínosné pro všechny zúčastněné strany** – zaměstnavatele, školy a v neposlední řadě i pro samotné žáky.

Pro realizaci řízených hloubkových rozhovorů byli vybráni zaměstnavatelé, kteří spolupracují se středními odbornými školami, tj. např. přijímají žáky na odbornou praxi, spolupracují se školami při tvorbě ŠVP nebo přímo zaměstnávají absolventy těchto škol. Jedním z důležitých kritérií výběru byla oborová pestrost zaměstnavatelů, regionální a geografická pestrost (malá/velká města, průmyslové/zemědělské oblasti, regiony s vysokou/nízkou mírou nezaměstnanosti) a typová pestrost (střední a malé podniky/korporace, veřejná/soukromá sféra apod.). Dalším z důležitých předpokladů účasti v šetření bylo to, aby vybraní zaměstnavatelé měli dostatečnou praxi s partnerstvím se školami a měli mít co sdělit.

Pro vedení hloubkových rozhovorů se zaměstnavateli byl vytvořen dotazník a byli proškoleni tazatelé. Tazatelé jezdili přímo do firem; velký důraz byl kladen na osobní schůzky, při kterých respondenti ve většině případů sdělili mnohem více informací než např. při dotazníkovém šetření. Cílem rozhovorů bylo získat informace týkající se individuálních zkušeností zaměstnavatelů ze spolupráce se školami, případně na vytipování kritických a potenciálně problémových oblastí. Všechny rozhovory byly nahrávány (se souhlasem respondentů), nahrávky poté přepsány a na základě přepisů tazatelé vypracovali záznam příkladů dobré praxe, které byly zaslány zaměstnavatelům k autorizaci. Vzniklo celkem 18 příkladů dobré praxe, z nichž do tohoto sborníku bylo vybráno 12 příkladů. Všechny zpracované příklady budou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách projektu www.kurikulum.nuov.cz a vyjdou na CD Sociální partnerství očima zaměstnavatelů.

2. Spolupráce zaměstnavatelů se školami – příklady dobré praxe

Pro představení a kvalitativní analýzu sociálního partnerství zaměstnavatelů se školami v tomto sborníku bylo vybráno 12 příkladů dobré praxe z celé České republiky, které poskytují informace o úspěšných formách spolupráce firem se školami. Zařazené příklady nabízejí základní představu o tom, jakým způsobem probíhá spolupráce zaměstnavatelů s odbornými školami, na co je toto partnerství zaměřeno a čím je motivováno, jaké jsou hlavní faktory úspěšné spolupráce a jakým způsobem jsou překonávány překážky bránící úspěšné spolupráci. Uplatnění rozhovorů přímo v prostředí firem umožnilo získat hlubší vhled do kontextu spolupráce a poznat okolnosti i faktory, které mohou ovlivňovat kvalitu a frekvenci této spolupráce.

Obsah a forma příkladů dobré praxe vychází ze struktury řízených rozhovorů. Doplnujícím zdrojem informací byly veřejně dostupné informace o zaměstnavateli (webové stránky, výroční zprávy, letáky aj.). Každý ze zpracovaných textů je uvozen stručnými informacemi o firmě a zasazen do regionálního kontextu, v němž firma působí. Následuje popis konkrétní spolupráce a její vyhodnocení. Jsou zde shrnuty informace týkající se historie partnerství firmy se školou / školami a obsahu partnerství v současnosti, dále jsou zde popsány efekty partnerství (přínosy spolupráce a případné problémy) a doporučení pro ostatní zaměstnavatele.

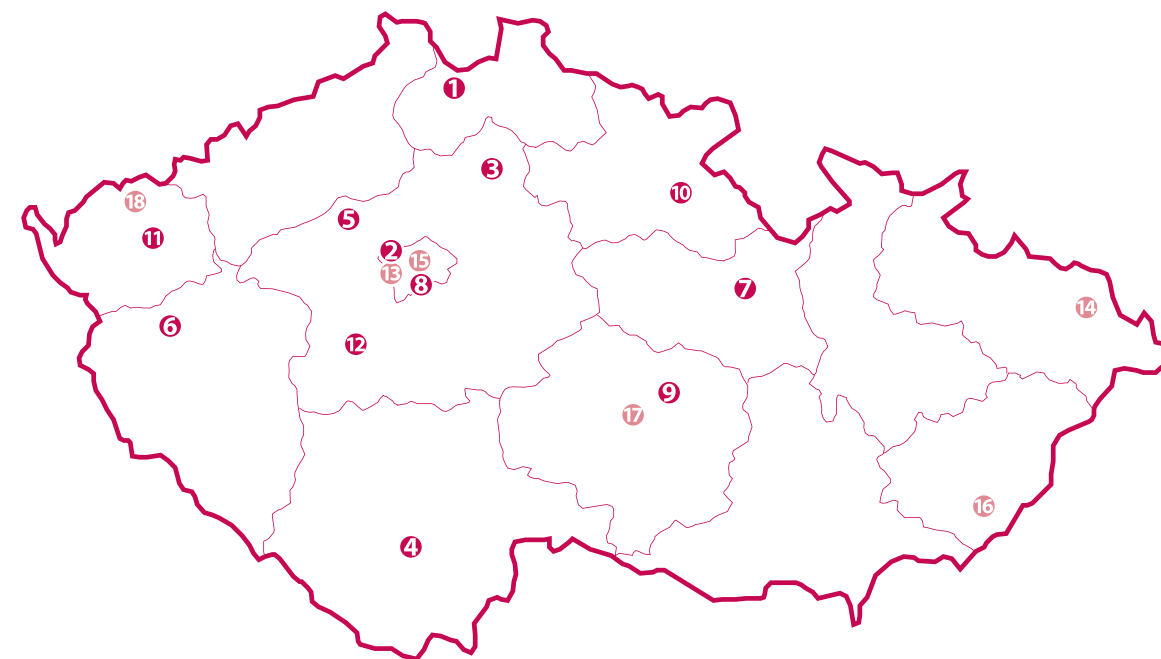
Pořadí příkladů dobré praxe bylo zvoleno náhodně, snahou bylo prostřídat zaměstnavatele podle různých kritérií, tj. z hlediska jejich oborové, regionální a typové odlišnosti. Ve vzorke najdeme velké i malé podniky či provozovny z různých krajů České republiky. Jejich výběr byl veden snahou ukázat rozmanitost přístupů ke spolupráci firem se školami. Najdeme zde zaměstnavatele s malým počtem zaměstnanců a místní či regionální působností, např. Motorest Pegast s 8 zaměstnanci nebo firmy Ajeto či ZEMSPOL se 46 zaměstnanci, stejně jako podniky s celostátním dosahem i mezinárodně uznávané „kolosy“, např. známou firmu Bosch s 8 000 zaměstnanci nebo úspěšnou automobilku Škoda Auto s 25 000 zaměstnanci. Některé ze zařazených firem mají za sebou dlouhou historii jako Grandhotel Pupp, který funguje již více než tři století (byl založen roku 1701), jiné jsou zcela mladé, jako firmy Ajeto v Lindavě, Kermi ve Stříbře nebo Motorest Pegast v Českých Budějovicích, které vznikly v období let 1994–97.

Do souboru příkladů dobré praxe jsou zařazeny dvě firmy z oblasti gastronomie a hotelnictví (Motorest Pegast a Grandhotel Pupp), což umožňuje porovnání přístupů těchto dvou subjektů ke spolupráci se školami i jejich reálné možnosti tuto spolupráci iniciovat a dále rozvíjet. Ukazuje se, že nejen

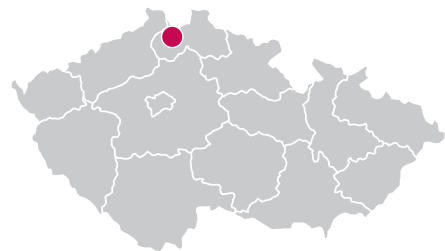
velké světově známé firmy, ale i malé rodinné podniky mají možnost rozvíjet tuto spolupráci. Možnosti malých firem jsou pochopitelně omezenější, přesto je zřejmé, že spolupráci se školami vnímají jako přínos i obohacení pro sebe i žáky.

Na základě řízených rozhovorů byly zpracovány příklady dobré praxe těchto firem, z nichž prvních 12 je zařazeno do tohoto sborníku.

1. Ajeto s.r.o., Lindava; **2. United Bakeries s.r.o.,** Praha; **3. Škoda Auto a.s.,** Mladá Boleslav; **4. Motorest Pegast s.r.o.,** České Budějovice; **5. LINET s.r.o.,** Želeč u Slaného; **6. Kermi s.r.o.,** Stříbro; **7. CZ LOKO, a.s.,** Česká Třebová; **8. Bosch s.r.o.,** Praha; **9. ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci, s.r.o.,** Žďár nad Sázavou; **10. ZEMSPOL České Meziříčí, a.s.,** České Meziříčí; **11. Grandhotel Pupp Karlovy Vary, a.s.,** Karlovy Vary; **12. Oblastní nemocnice Příbram, a.s.,** Příbram; **13. Bayer s.r.o.,** Praha; **14. Borsod Chem MCHZ, s.r.o.,** Ostrava; **15. Česká pošta, s.p.,** Praha; **16. Slovácké strojírný, a.s.,** Uherský Brod; **17. TKZ Polná, s.r.o.,** Polná; **18. WITTE Automotive Nejdek, s.r.o.,** Nejdek



2.1 AJETO s. r. o.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Ajeto spol. s r. o.

Sídlo: Lindava 167, 471 58 Lindava

Obor: Sklářství

Účastník řízeného rozhovoru: Ing. Jaroslav Turnhöfer, ředitel firmy, koordinuje spolupráci se školami

Autor řízeného rozhovoru: Bc. Dagmar Vašková

Představení společnosti

Společnost Ajeto spol. s r. o. Czech Glass Craft funguje na českém trhu již téměř dvacet let. Sklárna v Lindavě se od svého otevření v roce 1994 stala místem, kde se schází světoví sklářští umělci a designéři, architekti, herci, filmaři a kumštýři všeho druhu. Za dobu své činnosti se sklárna podílela na tvorbě řady projektů českých i mezinárodních. Sklářské unikáty z Lindavy se už dostaly do rodin mnoha českých i světových umělců a celebrit, řady státnických a panovnických budov a také do veletržních stánků a návštěvních prostor významných nadnárodních společností.

Jako první sklárna na světě s ruční výrobou skla u své sklářské pece nahradila tradiční spalování směsí vzduch-palivo novou technologií kyslíko-palivového spalování. Díky kyslíko-palivovému spalování společnost Ajeto spol. s r. o. dosahuje lépe protavené skloviny, větší stability v peci a lepší konzistence barev.

Vysoká kvalita práce zdejších sklářských mistrů, jejich řemeslná úroveň a v neposlední řadě i schopnost mezinárodní komunikace pak ze sklárny Ajeto spol. s r. o. vytvořily světově unikátní místo, vyhledávané jak ryze sklářskými výtvarníky, tak i architektky, designéry, módními návrháři, filmaři a dalšími tvůrčími osobnostmi ze všech světadílů.

V Lindavě si zájemci mohou prohlédnout sklárnu se sklářskou hutí zblízka na vlastní oči a poté navštívit Sklářskou krčmu nebo si zakoupit suvenýr v podnikové prodejně.

V současné době firma zaměstnává 46 pracovníků.

Firma také provozuje Sklářskou školu v Novém Boru, kde si zájemci mohou v rámci kurzu vyzkoušet práci se sklem pod vedením zkušených sklářů. Výrobky, které si lidé sami vytvoří, si následující den mohou odnést. V Novém Boru rovněž firma provozuje výstavní galerii svých skleněných výrobků a své vlastní sklářské muzeum.

Popis konkrétní spolupráce

Ajeto spol. s r. o. spolupracuje s těmito odbornými školami: Vyšší odborná škola sklářská a Střední škola Nový Bor, Střední uměleckoprůmyslová škola sklářská Kamenický Šenov, Střední uměleckoprůmyslová škola sklářská Železný Brod a Soukromá střední podnikatelská škola v České Lípě. Spolupráce s těmito školami je smluvně ošetřena.

S dalšími školami byla navázána spolupráce neformální. Žáci se tu mohou např. bezplatně zúčastnit exkurzí ve výrobě. Do této skupiny škol patří Gymnázium Mimoň, Gymnázium Česká Lípa a další.

Partnerství se školami spočívá v tom, že žákům firma umožní odbornou praxi ve firmě. Každý rok si práci ve sklářské dílně vyzkouší jeden až tři žáci. Praxe probíhá dva až tři týdny jednou ročně, většinou v květnu nebo červnu. Během praxe jsou žáci aktivně zapojeni do výrobního procesu a „fyzicky si ohmatají výrobu skla“.

Žáci si vyzkouší vše, co obnáší výroba, což znamená, že jsou buď přímo u pece při produkci daného výrobku, nebo pracují jako pomocníci, kteří mají na starosti pomocné práce kolem výroby. Je jim umožněno prohlédnout si celý výrobní proces, vidí vše od začátku až do konce, tedy to, jak výroba vzniká, kde se míchají suroviny pro tavení skla, až po finální balení výrobku.

Spolupráci se školami za firmu Ajeto spol. s r. o. koordinuje pan Jaroslav Turnhöfer a na straně škol odborní garanti. Odborný dohled jezdí na praxi za žáky. Mezi oběma stranami výborně funguje komunikace i zpětná vazba, mistři a učitelé odborného výcviku se dozvídají, jak si jejich svěřenci během praxe vedli, a předávají si informace o jejich pokroku apod.

Ve firmě Ajeto spol. s r. o. by rádi umožnili pravidelné praxe učňům a žákům, kteří by chodili k nim do výroby každý měsíc. Jelikož ale byla postavena školní huť v Novém Boru, žáci si nacvičují výrobu tam. Pro praxi ve firmách mluví jasná úspora nákladů na provoz školy, která má při sobě funkční sklářskou huť, i fakt, že by žáci získali zkušenosti z opravdového provozu, kde jsou skláři pod časovým tlakem a musí pracovat efektivně, aby firma stíhala plnit zakázky, ale zároveň produkovat kvalitní zboží.

Ve firmě Ajeto spol. s r. o. by rádi umožnili pravidelné praxe učňům a žákům, kteří by chodili k nim do výroby každý měsíc. Jelikož ale byla postavena školní huť v Novém Boru, žáci si nacvičují výrobu tam. Pro praxi ve firmách mluví jasná úspora nákladů na provoz školy, která má při sobě funkční sklářskou huť, i fakt, že by žáci získali zkušenosti z opravdového provozu, kde jsou skláři pod časovým tlakem a musí pracovat efektivně, aby firma stíhala plnit zakázky, ale zároveň produkovat kvalitní zboží.

Pan Turnhöfer k tomu říká: „*Tím, že se postavila školní huť v Novém Boru, zanikl systém průběžné*



pracovní praxe probíhající během školního roku, který s úspěchem fungoval dříve. Z pohledu firmy je školní huť skleníkovou výchovou sklářů, jelikož když žáci po skončení učebního oboru přijdou do reálné výroby, nestíhají tempo, jsou překvapení z prostředí dílny a mají o to větší problém se začleňováním do kolektivu. Jako výrazně efektivnější chápeme možnost průběžné praxe učňů během roku, při které si zvyknou na běžné pracovní tempo a podmínky, a tento typ spolupráce školám i nabízíme. Bohužel bez kladné odezvy.“

Efekty partnerství

Díky praxi žáků ve výrobě si firma může udělat představu o tom, jak šikovní jednotliví skláři jsou, a poté si vytipovat a nabídnout práci těm, se kterými během praxe byla spokojena. Podle zkušeností Jaroslava Turnhøfera žáci ale většinou nevydrží „náraz reality“ a náročnost tohoto povolání a vydají se např. na dráhu uměleckých sklářů, nebo odcestují za pracovními nabídkami do zahraničí, či opustí obor úplně, což je jistě škoda. V některých případech žáci pokračují dál ve studiu na uměleckoprůmyslové vysoké škole, získají zaměstnání v nějakém designovém studiu a pak se obrací na podnik s návrhy na eventuální spolupráci, což firmě někdy přináší nové zakázky.

V rámci přiblížení sklářského řemesla laikům umožňuje Ajeto spol. s r. o. exkurze ve své sklárně zájemcům jak z řad široké veřejnosti, tak školám. Studenti, kteří zavítají do firmy na exkurzi, se seznámí s provozem podniku. V minulosti se již tato aktivita firmě později vrátila v podobě objednávky zakázkové produkce právě z řad studentů, kteří exkurzi po sklárně absolvovali.

Dalším pozitivem je spolupráce s absolventy na návrzích nového designu, některé maturitní práce byly již zařazeny do výrobního sortimentu a celkem slušně se prodávají. Pan Jaroslav Turnhøfer to dále rozvádí: „Nedávno jsme oslovili sklářské školy v Novém Boru a Kamenickém Šenově s tím, jestli by žáci nezpracovali návrhy na téma skleněných golfových ocenění a pohárů. Z těchto prací jsme jich několik vybrali a zrealizovali. Spolupráce se školami je oboustranně zajímavá a přínosná věc.“



2.2 UNITED BAKERIES a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: United Bakeries a. s.

Sídlo: Pekařská 1 / 598, 155 00 Praha 5

Obor: Potravinářství

Účastník řízeného rozhovoru:

Bc. Jana Sternová, učitelka odborného výcviku, koordinátorka spolupráce se školami

Autor řízeného rozhovoru: Bc. Dagmar Vašková

Představení společnosti

Společnost UNITED BAKERIES a. s. vznikla v roce 2007 spojením společností ODKOLEK a. s. a Delta pekárny, a. s., čímž navazuje na tradici pekářenské výroby zahájené již v roce 1850 (firma FRANTIŠEK ODKOLEK).

S měsíční výrobou přes 10 tisíc tun a měsíčním obratem přes 260 mil. Kč a sortimentem čítajícím cca 600 položek zaujímá přední místo nejen v České republice, ale i ve středoevropském regionu.

Společnost zaměstnává ve 13 provozovnách po celé republice cca 1 500 zaměstnanců.

Popis konkrétní spolupráce

Partnerství s odbornými školami fungovalo již před rokem 1989 a současná firma na něj navázala a podporuje jej dodnes. Paní Sternová k tomu říká: „Z hlediska demografického vývoje je v posledních letech znát, že na obor pekař se hlásí výrazně více chlapců než děvčat. Každý rok do firmy na praxi chodí jedna třída učňů ze spolupracujícího Odborného učiliště a Praktické školy Chabařovická na Praze 8 a převážnou část tvoří chlapci.“

Obsah partnerství v současnosti spočívá v odborné praxi umožněné učňům ve firmě, prezentaci na výstavách a dále se firma UNITED BAKERIES a. s. podílí na tvorbě školního vzdělávacího programu. Jana Sternová to upřesňuje: „Spolupráce s odborným učilištěm se projevila také při tvorbě školního vzdělávacího programu, proběhla vzájemná komunikace a školní vzdělávací program vznikl i na základě komentářů a připomínek tak, aby v něm byly promítnuty potřeby naší firmy. Velký důraz jsme kladli na to, jaké kompetence mají žáci získat během studia, ale také jaké způsoby a technologie výroby by měli žáci po ukončení studia ovládat.“

Se svými vlastními výrobky se žáci prezentují pravidelně na akci Schola Pragensis, které se každoročně účastní přes 120 pražských středních škol a učilišť. Vybraní žáci prezentují své učební obory předváděním dovedností, které se naučili na jednotlivých pracovištích pod vedením zkušených učitelů odborného výcviku. Žáci učebního oboru „Pekařské práce“ předvádí tvarování výrobků z cvičného těsta, například vánočky nebo výrobky z běžného pečiva, jako jsou housky, rohlíky a banketky.

Jak přesně praxe probíhá? Učňové mají rozvrh klasický pro odborné školy – jeden týden praxe, jeden týden škola. Praxe začíná v 8 hodin ráno a trvá šest nebo sedm hodin podle daného ročníku. Každý školní rok navštěvuje odbornou praxi 14 učňů. Žáci jsou rozděleni na dvě sedmičlenné skupiny a k odbornému výcviku mají k dispozici zkušební pekárnu, kde se zaměřují na rukodělnou činnost. Zde se žáci naučí základům ruční výroby a teprve potom přecházejí do průmyslové pekárny, kde se seznamují se strojním zařízením a s technologiemi současné výroby.

Firma se podílí na výuce odborného výcviku, přičemž ho v plném rozsahu zajišťuje. To zahrnuje vše od poskytování pracovního oděvu, zajištění odborného vedení žáků až po organizaci praktické části závěrečných zkoušek.

V současné době probíhá reforma ve školství a připravují se jednotné závěrečné zkoušky. Firma se snaží poskytnout maximální zázemí, vytváří co nejlepší podmínky a připravuje žáky tak, aby předvedli co nejlepší výkony, byli úspěšní a získali výuční list.

Učňové se ve firmě učí všechno od základů, tj. od rukodělné výroby – samostatné ruční výroby housek, rohlíků, chleba, koláčů a jiných výrobků, až po kontinuální výrobu na všech moderních strojích, se kterými by jinak měli minimální možnost se setkat. Dále se seznamují s přípravou surovin, s technologickými postupy na přípravu těst a tvarování výrobků, pečením výrobků, balením hotových výrobků a jejich expedováním. Dovednosti a znalosti, které učeň ve výrobě získá, jsou vizitkou firmy, značí to, že firma klade důraz na to, aby žáci uměli opravdu hodně.



Žáci jsou firmou motivováni k dobrým pracovním výkonům, a to také díky odměně, kterou za svou práci dostávají. Znamé rčení „Bez práce nejsou koláče“ tady platí dvojnásob. A koláčů v United Bakeries mohou učňové ochutnat opravdu hodně.

Efekty partnerství

Komunikaci mezi firmou a školou zprostředkovává paní Bc. Jana Sternová, která má na starosti odborný výcvik žáků, ve spolupráci s vedením a personalistky firmy. Ze strany školy probíhá spolupráce hlavně s paní ředitelkou Mgr. Jitkou Cáchovou a se zástupci přes odborný výcvik.

Jedním z největších přínosů partnerství je vliv na žáka, který praxí získává nejen pracovní návyky a dovednosti nutné k vykonávání svého povolání, ale v podstatě kompetenci k pracovnímu uplatnění a kompetence k řešení problémů ve výrobě. Rovněž se naučí komunikovat s kolegy, formulovat přesně své požadavky a naslouchat vedoucím a dokáže spolupracovat s ostatními lidmi ve firmě.

Firma má velice pozitivní zkušenost s bývalými praktikanty, kteří se vrací do výroby na brigádu nebo se uchází o zaměstnání na plný úvazek. Tento vstřícný postoj podniku vůči „svým“ bývalým učňům umožňuje zaměstnávat bývalé absolventy a tím firmě ušetřit náklady spojené se zaškolováním nového personálu, jelikož takoví pekaři mají potřebné zkušenosti a přesně vědí, do jakého provozu přicházejí. Výhodné to je tak pro obě strany – zaměstnavatele i zaměstnance.

Paní Sternová k tomu dodává: „Málokterý učeň oboru pekař má možnost nahlédnout do průmyslové pekárny, jako je ta naše, seznámit se tak s nejmodernějším strojním vybavením a zároveň získávat schopnosti a profesní dovednosti i v ruční výrobě. Naše firma se snaží žáka motivovat a nabízí i možnost ve firmě pracovat. Žáci firmu prezentují na různých výstavách a soutěžích. Na těchto akcích firma nabízí k ochutnávce výrobky, které žáci vyrábějí v odborném výcviku, čímž se nepřímo podílejí na reklamě firmy.“

O firmě United Bakeries hovoří žáci i s rodiči a čtou si firemní časopis. O to také jde – aby se učni zajímali o firmu, o výrobky, které produkují, o technologie i o firemní kulturu. To, že absolvují odborný výcvik v největší pekárně v zemi a v největší pekářenské skupině ve střední Evropě, si žáci uvědomují a jsou za takovou zkušenost vděční.

2.3 ŠKODA AUTO a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Škoda Auto a. s.

Sídlo: Tř. Václava Klementa 869, 293 60 Mladá Boleslav

Závody: Mladá Boleslav, Kvasiny, Vrchlabí

Obor: Automobilní

Účastníci řízeného rozhovoru:

Ing. Jaroslav Koloc, Ph.D., HR marketing specialist; Ing. Iva Prokopová, HR marketing specialist

Autor řízeného rozhovoru: Ester Franzová

Představení společnosti

Společnost ŠKODA AUTO a. s. je dlouhodobě nejprodávanější automobilkou na tuzemském trhu s významnou tradicí a je největším exportérem v České republice. Současně se jedná o největšího zaměstnavatele v průmyslu s více než 25 tis. zaměstnanci v roce 2011. Rozsáhlé změny nejen v přístupu k sociálnímu partnerství se odehrály po roce 1991, kdy se stala ŠKODA AUTO a. s. součástí Volkswagen Group. ŠKODA AUTO a. s. se neomezuje hranicemi, ale působí také v Číně, Indii, Kazachstánu, Rusku a na Ukrajině.

V Mladoboleslavském regionu patří mezi významná odvětví stavebnictví s téměř 13 % podílu z celkového množství ekonomických subjektů a průmysl s 12 %, dalším významným sektorem jsou komerční a veřejné služby. Severní část regionu se orientuje na textilní, papírenský a kovodělný průmysl.

Již od roku 1895 buduje svoje postavení ŠKODA AUTO a. s., která započala své působení původně jako firma Laurin a Klement, v současnosti jako akciová společnost v Mladé Boleslavi.

Popis konkrétní spolupráce

Společnost ŠKODA AUTO a. s. podporuje odborné vzdělávání již od svého vzniku a věnuje se jak střednímu, tak i vysokoškolskému vzdělávání. Zájem o spolupráci ze strany odborných škol značně převyšuje možnosti společnosti realizovat přímou spolupráci se všemi aktivními školami.

Školy mají zájem nejen o informace o nových trendech, ale i o pomůcky k výuce, které jsou v řadě škol zastaralé. Současně školy dlouhodobě stojí o účast zástupců společnosti u závěrečných zkoušek, například u praktické maturity. V rámci efektivní spolupráce vychází společnost vstříc především školám z regionů, kde působí její pobočné závody. Ing. Jaroslav Koloc uvádí na jedné straně určitou nezávislost pobočných

závodů, které mají ve spolupráci se školami volné pole působnosti dle svých specifických potřeb. Na druhé straně se vyskytují situace, kdy se ověří nová forma spolupráce nejdříve v Mladé Boleslavi, a následně slouží získané zkušenosti jako metodická podpora pobočným závodům.

Vysoký zájem o spolupráci převyšující kapacitní možnosti vyřešila společnost výběrem 14 pilotních škol pro jednotlivé kraje. Těm je věnována významná pozornost a podpora společnosti. Současně se od pilotních škol očekává, že zprostředkují své nové poznatky dalším školám v kraji. Tento druh spolupráce je ošetřen smluvně, aby skutečně docházelo k proškolení dalších pedagogů a následně i studentů. Unikátní postavení mezi spolupracujícími školami má firemní Střední odborné učiliště strojírenské, a. s., které existuje od čtyřicátých let minulého století.

Firemní SOU strojírenské se snaží získat do svých řad absolventy základních škol regionu Mladá Boleslav i širšího okolí. První kontakty se žáky a jejich rodiči probíhají již v průběhu jejich docházky do základní školy. Z týmu pedagogického sboru SOU strojírenského jsou vytipováni patroni základních škol v regionu, kteří mají na starosti informovat budoucí středoškolské studenty a jejich rodiče o možnostech studia i o zaměstnavatelských přednostech společnosti ŠKODA AUTO a. s.

Po vstupu Škodovky do koncernu Volkswagen byly investovány nemalé prostředky do moderního vybavení pro výuku, což se odráží ve vyšší kvalitě výuky. V současné době studuje na škole více než 1000 studentů, kteří zaplnili všechny otevřené obory, které se striktně váží k automobilovému průmyslu, případně k logistice či ekonomice s problematikou výroby aut úzce související.

Aktivita společnosti ŠKODA AUTO a. s. a Středního odborného učiliště strojírenského, a. s. se do značné míry prolínají, což je způsobeno faktem, že učiliště je vnitřní organizační jednotkou firmy. Všichni pedagogové, a to nejen ti odborní, jsou tedy jejími zaměstnanci. Mezi těmito pedagogy můžeme najít i dříve aktivní technology, kteří si doplnili pedagogické minimum, a mohou tak studenty fundovaně zavedit do tajů velkosériové technologie výroby aut.

I mezi pilotními školami společnost ŠKODA AUTO a. s. rozlišuje. Těm aktivním například umožňuje přístup do databanky servisních informací. Před přechodem na leasingový systém byly školám přenechávány vyřazené počítače, které, i když z firmy vyřazované, stejně převyšují kvalitu běžného počítačového vybavení škol. V neposlední řadě podporuje ŠKODA AUTO a. s. spolupracující školy darováním nehomologovaných vozidel jako názorných učebních pomůcek pro praktickou výuku.

Dochází také ke konzultacím úprav zaměření studijních oborů či zavedení nových předmětů. V současné době probíhá diskuze o zavedení oboru zaměřeného na elektromobily. „*Elektromobily jsou téma, které naši zaměstnanci zatím neumí, protože se tady elektromobily nevyrábí. Nicméně studenti by se tímto směrem měli připravovat, protože třeba za deset let je budou opravovat,*“ říká Jaroslav Koloc.

Společnost podporuje také soutěže středoškolských odborných dovedností formou sponzoringu cen pro vítěze jako výraz podpory technického umu studentů, a to i přes velmi malou pravděpodobnost, že by právě vítěze takové soutěže získali přímo pro společnost.

Efekty partnerství

Firemní učiliště se na rozdíl od jiných technicky zaměřených škol těší mezi uchazeči značnému zájmu. „Vybírali jsme z většího počtu uchazečů, přestože demografická křivka je nepříznivá a máme zmapováno, že ve všech oborech mají žáci lepší průměr ze základních škol, než měli v loňském roce,“ uvádí Ing. Koloc.

Samotná výuka bývá někdy ozvláštněna zařazením přednášky přímo pracovníka z praxe. Hlavní váha ovšem spočívá v umožnění praktického vyučování přímo v provozu. Žáci navštěvující firemní učiliště jsou za praktickou výuku odměňováni, tato odměna je stanovena dle prospěchu a kázeňských záležitostí. V průběhu studia si tedy již zažijí, že zodpovědný přístup ke studiu i k odváděné práci se vyplácí.

Společnost ŠKODA AUTO a.s. nenabízí praktickou výuku pouze studentům, ale i jejich pedagogům. V rámci pilotního projektu „Pedagog v praxi“ mají vybraní pedagogové ze spolupracujících škol možnost zapojit se do dvoutýdenní praxe přímo v provozu, kde se mohou seznámit s konkrétní výrobní činností, a následně i s celým výrobním procesem ve všech souvislostech. „Doufám, že své poznatky následně mohou aplikovat ve výuce,“ říká Ing. Koloc i z pohledu vlastní pedagogické praxe.

Podle Jaroslava Koloce hodnotili ihned po skončení projektu tuto zkušenost kladně i sami pedagogové. Také tuto spolupráci musela společnost ošetřit smluvně, aby mohly být pedagogům proplaceny cestovní náklady.

„Studenti našeho SOU prokázali u státních maturit velmi dobré znalosti, bohužel ale klesá především procento dálkových studentů, kteří studium dokončí, a to nejen díky samotným nárokům kladeným na studium, ale také zde hrají velkou roli časové důvody. Výuka pro dálkové studenty proto probíhá opakovaně v ranním a odpoledním režimu z důvodu směnného provozu, i přesto dálkové studium dokončí pouze 30–35 % studentů,“ uvádí Ing. Iva Prokopová.

2.4 MOTOREST PEGAST s. r. o.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Pegast s. r. o.

Sídlo: Pod Stromovkou 203, 370 01 České Budějovice

Obor: Gastronomie

Účastník řízeného rozhovoru: Jindřich Petřík, jednatel společnosti

Autor řízeného rozhovoru: Ing. Petr Spousta

Představení společnosti

Motorest PEGAST s. r. o. (restaurace-penzion) byl postaven v roce 1997, je provozován majiteli jako rodinný pension v klidném prostředí a sousedí s městským parkem Stromovka a s rybníkem. Nachází se také na mezistátní silnici Praha – Č. Budějovice – Linec. Jedná se o malou společnost, ve které pracuje osm zaměstnanců. Restaurace je členem Asociace hotelů a restaurací ČR a je také zakládajícím členem profesního sdružení „JIŽNÍ ČECHY POHOSTINNÉ“. Jednatel Jindřich Petřík byl oceněn Asociací hotelů a restaurací titulem RESTAURATÉR ROKU 2007.

Společnost se řídí heslem: „Spokojený host, toť jediná politika tohoto podniku“.

Popis konkrétní spolupráce

Počátek historie partnerství společnosti s odbornou školou, konkrétně se Střední školou a Vyšší odbornou školou cestovního ruchu v Českých Budějovicích, začal ještě dlouhou dobu před vznikem společnosti. Jednatelé společnosti Jindřich Petřík a Miroslava Petříková jsou absolventy výše zmíněné školy a mají s ní navázány velmi dobré vztahy. J. Petřík působí také několik let v radě školy, účastní se závěrečných zkoušek, a pokud mu čas dovolí, navštěvuje i maturity. „V současnosti jsme učňovským střediskem takřka patnáct let a předtím jsme spolupracovali i v rámci výuky. Manželka i já jsme byli učitelé odborného výcviku. Takže ta naše spolupráce je už snad třicetiletá,“ dodává pan Petřík. Za celou dobu trvání spolupráce probíhala a probíhá komunikace se školou, hlavně pak s řediteli a učiteli odborného výcviku.

Z dlouhodobého hlediska neměly na spolupráci velký vliv ani obvyklé externí okolnosti, jako měnící se ekonomická situace, demografický vývoj a úbytek žáků. Jindřich Petřík k tomuto tématu říká: „Naše škola v Českých Budějovicích neměla až tak zásadní problém s úbytkem žáků, většinou každoročně máme převisy. Jen musím dodat slovo bohužel, protože se na školy hlásí opravdu hodně lidí,

kteří je potom, někdy třeba bezdůvodně, opouštějí a tak zabírají první rok místo jiným, kteří by si studia vážili, ale bohužel nebyli přijati. Osobně si myslím, že největší problém je přecházení žáků z jedné školy na druhou. Podle nového systému posledních tří čtyř let si žáci mohou podávat až tři přihlášky na školy a nastoupí pak do jedné. Škola uzavře přijímací řízení, počítá se státním příspěvkem na žáka a žák na ni nenastoupí.“ Dlouhodobým problémem při spolupráci je i klesající kvalita žáků.

Společnost působí jako učňovské středisko odborné školy. Na partnerství se školou a na vedení učňovského střediska se podílí značná část společnosti. *„Dalo by se říci, že u nás se na činnosti střediska podílejí prakticky všichni zaměstnanci, ale jenom někteří mají pravomoci na to, aby mohli žáky řídit. Jsem to já, je to moje manželka, je to naše hlavní servírka, je to dcera, která dělá veškerou agendu, a je to náš šéfkuchař. To jsou lidé, kteří žáky hlídají, řídí je a prakticky vždy je jeden z nich na pracovišti,“* dodává Jindřich Petřík. Úzká spolupráce probíhá s vedením školy, odbornými učiteli a také se zástupcem ředitele pro odborný výcvik. *„Vztahy máme velmi dobré, když cokoliv potřebujeme, tak to telefonicky nebo případně e-mailem vyřídíme během chvilky. Komunikace je dobrá, jsme s ní spokojeni,“* říká J. Petřík.

Praktický výcvik zajišťuje společnost pro dvanáct žáků. *„Žáků je u nás až moc, tím pádem se jim nemůžeme až tak plně věnovat. Bylo by lepší, kdyby jich na naši velikost střediska bylo třeba šest nebo sedm,“* zdůrazňuje Jindřich Petřík. V regionu ovšem není dostatek podniků, které by poskytovaly praktický výcvik pro žáky. Problémem je i nezáměr žáků, kteří často docházejí do učňovského střediska pouze z povinnosti. *„V gastronomii nejsou smíšené obory, jako například Kuchař-číšník, úplně ideální. Problémem jsou pravidla pro absenci (povolená je omluvená absence deset dnů za pololetí). Toho žáci samozřejmě využívají, takže si to nárokují. Umí si spočítat, že těch deset dní nějakým způsobem promarodí. Jsou to obvykle pátky a pondělky. Spočítali jsme, že když žák využije maximální absenci plus všechny prázdniny, tak za tři roky skutečně odpracuje zhruba devadesát dnů. A myslím si, že i velmi schopný, chápající člověk s vysokým IQ není schopen se vyučit řemeslu tak, aby mohl nastoupit po jeho absolvování do procesu jako plnohodnotná pracovní síla. Žák se nedokáže vyučit za tak krátkou dobu jednomu oboru, natož dvěma za tři roky. Obor Kuchař-číšník spolu prakticky nesouvisí, jen lehce technologicky, ale co se týká práce, takže vůbec,“* dodává pan Petřík. Nedostatečná délka praktického vyučování komplikuje spolupráci odborných škol a společností nejen v oblasti gastronomie.

Právní fungování spolupráce je ošetřeno smlouvou, která se každoročně obnovuje. *„Ve smlouvě se zavazujeme k tomu, že budeme žákům předávat naše praktické znalosti v rámci školních vzdělávacích programů, které od školy obdržíme. Takže se snažíme v prvním ročníku, ve druhém a ve třetím je postupně učit až vařit – zdůrazňuji až. A samozřejmě tato smlouva musí být uzavřena i z toho důvodu, kdyby se žákům něco stalo, anebo kdyby tady žák něco provedl,“* vysvětluje J. Petřík. V gastronomických oborech mají školy také zákonem nařízenou spolupráci se sociálním partnerem. Tento faktor

na ně působí velmi motivačně, tudíž spolupráci s podniky vyhledávají. Samozřejmě to ale není jediný faktor, který školy motivuje ke spolupráci se sociálními partnery. Podle J. Petříka je praxe neodmyslitelnou součástí učňovských oborů. Žáci si dělají odborný výcvik, aby došlo ke kontinuitě praxe a teorie, protože pro školu je tato spolupráce jedinou možností účastnit se praxe. Škola využívá teorii a čerpat z praxe žákům umožňuje právě spolupráce s penzionem Pegast.

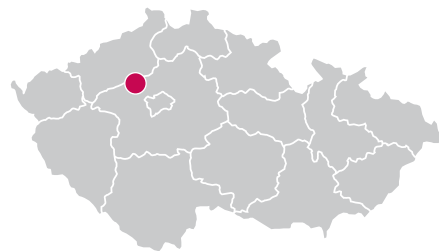
Efekty partnerství

Pro firmu je podle Jindřicha Petříka hlavním přínosem to, že mohou škole dát praktické informace, ke kterým nemá jiný přístup. *„Učitelé odborných předmětů k nám chodí na různé gastronomické akce, vidí, jak připravujeme moderně zvěřinu, jak se dělá rakouská kuchyně nebo jak děláme ruskou kuchyni a tak dále. Dokonce vidí a mohou si zkusit v praxi i nové technologie. Dnes se už nepeče a nevaří v pánvích a v hrncích, jsou k tomu určené různé jiné přístroje, které je třeba umět ovládat,“* dodává J. Petřík.

Negativní stránky spolupráce spatřuje Jindřich Petřík v tom, že by žáci podle něj měli být více učni. *„Připravují se v učňovském oboru, ne na další studium, ale prakticky na svoje další zaměstnání. Dnes si všichni dělají maturitu, všichni si dělají nástavby, nikdo nebude chtít patrně manuálně pracovat. Ale myslím si, že učňovský obor by měl učně naučit opravdu to, aby v osmnácti, respektive devatenácti letech mohl být plnohodnotným zaměstnancem a pracovat v procesu. Potom se svou dlouhodobou prací a celoživotním vzděláváním může dostávat na další lepší post.“*

Při běžném provozu menších společností je partnerství s odbornou školou časově velmi náročné. *„Když máme dělat s žáky například nějaké praktické ukázky, jako třeba palačinky nebo vykostování pstruhů, nejde to dělat v provozu v jedenáct, případně ve dvanáct hodin, musíme si to ukázat až po práci. Ale pak když vidím, že to žáky baví, že je to pro ně něco jiného než stát jen u plotny, že práce může být pěkná a příjemná, tak potom se dostaví zadostiučinění a zase si řeknu: Jo, to půjde,“* dodává k dalším efektům partnerství J. Petřík.

2.5 LINET s. r. o.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: LINET spol. s r. o.

Sídlo: Želevčice 5, 274 01 Slaný

Obor: Výroba zdravotnické techniky

Účastník řízeného rozhovoru: Ing. Jindřiška Tomsová, HR specialista

Autor řízeného rozhovoru: Mgr. Adéla Bergrová

Představení společnosti

LINET spol. s r. o. je českou společností, která vyrábí zdravotnickou techniku, především nemocniční a pečovatelská lůžka. Vznikla v roce 1990 v Želevčicích u Slaného ve Středočeském kraji. Firma LINET v současnosti ve svém oboru patří ke světové špičce, zároveň je světovým lídrem inovativních řešení pro zdravotnickou a ošetrovatelskou péči. Své produkty dodává do 93 zemí.

V roce 2006 se společnost LINET stala Firmou roku v ČR. V roce 2011 získal zakladatel společnosti Zbyněk Frolík státní vyznamenání prezidenta republiky za celoživotní přínos českému hospodářství. Momentálně společnost zaměstnává cca 550 lidí.

Popis konkrétní spolupráce

Firma LINET spolupracuje hned s několika středními školami, přičemž u některých z nich se jedná o již tradiční a dlouhodobé partnerství (zejména pak v kladenském regionu). Důležitým prvkem rozvoje spolupráce i s dalšími školami se nedávno stal projekt spolufinancovaný z evropských fondů pod názvem „S program – podpora odborné přípravy žáků technických oborů SŠ a SOU a jejich následné začlenění do pracovního procesu,“ realizovaný v letech 2009–2011. Díky projektu bylo vybudováno tréninkové a vzdělávací středisko a ke spolupráci se tak mohly postupně přidat i školy, které s firmou LINET dříve nespolupracovaly.

Do projektu jsou zapojeny zejména školy ze Středočeského kraje – Integrovaná střední škola Slaný, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Kladno, Dubská, Střední škola služeb a řemesel Stochov, Integrovaná střední škola technická Mělník, Střední odborná škola a střední odborné učiliště Kralupy nad Vltavou. Konkrétní spolupráce spočívá ve vykonávání odborné praxe v průběhu celého (dvou-, tří- či čtyřletého) studia. Studenti během odborného výcviku pod kvalifikovaným dohledem získávají zkušenosti s novými technologiemi a postupně procházejí všemi výrobními pracovišti, zkušebnami,

ale i sekcemi zabývajícími se vývojem a výzkumem. Vzhledem k zaměření firmy se praxe orientují zejména na obory typu zámečnický, logistický, operátor, praxi je ale možné vykonávat i na oddělení údržby nebo prototypové dílny. „Máme k dispozici moderní technologie a tréninkové centrum, takže studenti mají možnost získat praxi v tom, s čím se ve škole nesetkají,“ říká Jindřiška Tomsová a dodává, že studenti si mohou vybrat, zda chtějí praxi ve firmě absolvovat vcelku, nebo jen její část.

Další nespornou výhodou realizace projektu, který je spolufinancovaný z evropských fondů, je i možnost nadstandardně financovat probíhající praxe. „Nicméně spolupráce nefunguje jen tak, že student řekne, tady chci praxi a jinak to nejde. Spolupracujeme se školami i na tom, aby měli dobré výsledky, zodpovědnost pravidelně docházet na praxi a plnit zadané úkoly,“ doplňuje J. Tomsová. Hodnocení toho, jak studenti vykonávali praxi a plnili zadané úkoly, poté vstupuje do jejich klasifikace ve škole. O špatném přístupu studentů je škola zpětně informována.

Kromě praxe jsou středním a základním školám nabízeny také exkurze ve firmě. „Prakticky celé září a říjen jsou většinou zasvěceny této aktivitě a jejím cílem je žákům a studentům ukázat, jaké profese vůbec existují a co obnáší. Mohou si tak lépe zvolit své budoucí povolání a rozhodnout se, zda by praxe ve firmě LINET pro ně byla to pravé,“ říká J. Tomsová. Jako příklad uvádí, že studenti se mohou seznámit s neobvyklými technologiemi a postupy, jako např. vyfukováním plastů, které jinde v regionu nejsou. „Škola samozřejmě takové technologie nemá, a tudíž tomu nemůže žáky naučit. Tady v LINETu jsme schopni naučit vše, co v souvislosti s touto prací lze,“ dodává Tomsová.

Další možností, která je využívána spíše v případě spolupráce s vysokými školami a u středních škol dosud nebyla realizovaná, je odborná výuka zaměstnance firmy LINET na škole. Této možnosti je nejvíce využíváno na partnerských univerzitách, např. ČVUT v Praze nebo ZČU v Plzni.

Podle Tomsové jsou zástupci škol obecně velice rádi, že pro ně firma poskytuje možnost praxe a exkurzí, protože jen tak studenti a žáci mohou zjistit, co si předtím nedovedli ani představit, např. co to obnáší vyrobit elektricky polohovatelné lůžko atd. Firma se tímto přístupem prezentuje a propaguje, navíc v regionu buduje vzdělanost a rozšiřuje všeobecný rozhled dětí a dospívajících. Velké pozitivum partnerství spočívá také v tom, že většina aktivit v rámci „S programu“ je finančně zajištěna společností LINET – od zajímavého programu přes dopravu až po drobné dárky, které jsou pro návštěvníky připraveny.

Navíc firma má i svoji firemní školku, která je sice primárně určená zaměstnancům, ale kapacita je poměrně velká a volná místa nabízí i ostatním. Ve školce existuje akreditovaný učební program „Začít spolu“, který učí dítě samostatnosti. Zaveden byl také program „Malí vynálezci z Linetky“, kde se děti účastní exkurzí po továrně vybaveny ochrannými pomůckami. „Je třeba dětem ukázat, že i technickými obory si lze vydělat a že je to práce velice přínosná,“ komentuje spolupráci na nižších úrovních J. Tomsová.

Efekty partnerství

Podle Jindřišky Tomsové je znát, že si školy cení možnosti nabízené spolupráce a příležitosti realizace praxí a exkurzí a dalších aktivit. „Vše je to samozřejmě o financích, školy mají málo peněz, a proto vítají takovou spolupráci. Vyhovuje to však oběma stranám,“ dodává J. Tomsová.

Hlavním cílem spolupráce firmy LINET se středními, ale i základními a mateřskými školami je zvýšení zájmu o technické obory mezi mladými lidmi. „Samozřejmě naše aktivity přispívají k přísunu kvalifikovanější pracovní síly, protože si tyto síly sami vychováváme. Přestože momentální ekonomická situace není nejružovější, naše firma považuje za svou společenskou odpovědnost nadále investovat své finanční prostředky a čas svých zaměstnanců do školství a tím pomáhat situaci v regionu,“ uzavírá rozhovor J. Tomsová.



2.6 KERMI s. r. o.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Kermi s. r. o.

Sídlo: Dukelská 1427, Stříbro

Obor: Sanita, instalatérství

Účastníci řízeného rozhovoru:

Marie Kerčíková, vedoucí HR; Milan Šrámek, vedoucí managementu jakosti

Autor řízeného rozhovoru: Bc. Dagmar Vašková

Představení společnosti

Firma KERMI s. r. o. je výrobní závod v divizi topné a sanitární techniky AFG Arbonia-Forster-Holding AG, který sídlí ve městě Stříbro v západních Čechách.

Tato společnost zaměstnává aktuálně okolo 770 pracovníků a produkuje ročně více než půl milionu radiátorů a sprchových koutů. Je největším zaměstnavatelem pro Stříbro a jedním z největších zaměstnavatelů tachovského regionu.

Popis konkrétní spolupráce

Spolupráce se vzdělávacími organizacemi vychází z firemní strategie a vize. Firma KERMI si je vědoma, že jediné aktivní spolupráci se školami může dosáhnout toho, aby získala ty nejlepší pracovníky. Demografický vývoj v regionu i problémy krize jsou sledovány vedením firmy. Očekává se rapidní úbytek počtu studentů a učňů technických oborů během příštích deseti let, což z dlouhodobého hlediska znamená úbytek kvalifikované pracovní síly v oboru. To je jeden z důvodů, proč se firma KERMI snaží být perspektivním partnerem odborných škol v regionu.

Historie spolupráce s odbornými školami je dlouhá, datuje se od vzniku firmy v roce 1996. Postupně se vyvíjela a v současnosti se dělí podle úrovní škol, což znamená, že spolupráce začíná již u základních škol, hlavní pozornost je upřena na partnerství se školami středními. Spolupráce byla rovněž navázána se Západočeskou univerzitou a Vyšší odbornou elektrotechnickou školou v Plzni.

Na úrovni základních škol vyvíjí firma KERMI aktivity, jako jsou dny otevřených dveří nebo návštěvy ve školách, a rovněž se účastní veletrhů ve vzdělávání, například každoročně v Tachově, kde představují firmu základním školám v regionu. Na základě navázané spolupráce firmu každý rok pravidelně navštěvují žáci osmého a devátého ročníku základních škol. Při této návštěvě jim jsou představeny

výrobky a prezentována výroba. Na některých školách jsou pořádány besedy s rodiči žáků posledních dvou ročníků základních škol. KERMI se snaží prezentovat technické obory jako atraktivní a perspektivní pro volbu životního povolání. Účelem takových setkání je získat informace o zájmu žáků o obor, zjistit jejich případné obavy a podobně.

Dalším stupněm jsou střední odborné školy a učiliště. Spolupráce funguje s Odborným učilištěm v Boru a s Odborným učilištěm ve Světcích v Tachově a dále s Gymnáziem a obchodní akademií ve Stříbře. Učňům je umožněno absolvovat praxi ve výrobě, během které mohou získat přesnou představu o náplni práce. Po ukončení praxe následuje hodnocení studentů a komunikace s učiteli, která pomáhá nastavit praxi podle potřeb školy a možností zaměstnavatele.

Na úrovni vyšších odborných škol trvá praxe tři měsíce v roce a na závěr student vypracovává ročníkovou práci, která je přínosem i pro firmu. Příkladem může být studentská práce na téma měření spokojenosti zaměstnanců, jejíž výsledky společnost využívá v řízení zaměstnanců.

Spolupráce s učilišti a odbornými školami je smluvně ošetřena a impulz k ní většinou pochází od škol samotných, které se zaměstnavateli ozývají ohledně možné praxe učňů nebo studentů s tím, kolik jich potřebují ten který rok umístit. Zaměstnavatel očekává ze strany škol vzájemnou informovanost a čas na komunikaci.

Praxe učňů probíhá během školního roku. Učňové jsou ve firmě na placené praxi, dostávají mzdu za produktivní hodiny vyplácenou buď přímo firmou, nebo prostřednictvím školy. Učňové se podílejí na všech fázích výroby otopných těles nebo sprchových koutů.

Nejprve se učňové dostaví do firmy na exkurzi i se svými učiteli a je jim ukázán celý provoz. Pokud mají zájem o vykonání praxe zde, příště přichází na vhodné místo dle své odbornosti. Připravenost učňů k práci se liší, jsou znáti rozdíly mezi jednotlivými učilišti. Někteří jsou schopni pracovat okamžitě, některé to musí firma v podstatě učit. Smlouva s učni je koncipována tak, že mzda je vyplácena za hodiny, které si dotýčný odpracuje a z kterých firma něco má. Pokud tedy učni odvedou hodně produktivních hodin, dostávají i větší odměnu.



Praxe studentů středních odborných škol probíhá před letními prázdninami, tedy v měsíci, kdy na školách probíhají maturitní zkoušky. Tito studenti jsou umístěni například do kanceláří, kde si vyzkoušejí práci s počítačem a další úkoly, díky čemuž získávají reálný názor na praxi.

Efekty partnerství

Mezi efekty partnerství se školami řadí zástupci firmy mnoho skutečností. Nejdůležitějšími jsou povědomí o firmě a jejím produktu, které učňové získají po absolvování praxe. Firma tak získává dobré jméno a bývalí učňové se velmi často později vracejí a stávají se regulárními zaměstnanci. Přicházejí se slovy: „Byl jsem tady na praxi a v KERMI se mi líbilo“. Pro firmu to slouží jako užitečná zpětná vazba.

Zároveň o tom daném člověku již zaměstnavatel ví, jak šikovný byl ve výrobě, nakolik se snažil a jak se během praxe osvědčil. Na základě informací získaných z učněm / studentem vykonané praxe se firma rozhoduje uchazeče přijmout, nebo odmítnout. Pracovní praxe tedy šetří firmě čas i peníze, které by jinak musela vynaložit na to, aby zjistila, zda se pracovník osvědčí v provozu či nikoli, jelikož tuto zkušenost již získala díky poskytnutí praxe během střední školy. Čas vynaložený na zaškolení nových zaměstnanců je pak přirozeně kratší.

2.7 CZ LOKO, a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: CZ LOKO, a. s. (pobočka Česká Třebová)

Sídlo: Semanínská 580, 560 02 Česká Třebová

Sídlo vedení společnosti: Drahelická 2083, 288 03 Nymburk

Provozovny a střediska: Česká Třebová, Jihlava, Most, Letohrad, Brno, Gliwice (Polsko)

Obor: Železniční strojírenství a opravárenství

Účastník řízeného rozhovoru:

Bc. Tomáš Brancuzský, personální ředitel CZ LOKO, a. s. Česká Třebová

Autor řízeného rozhovoru: Mgr. Martin Němeček

Představení společnosti

Společnost CZ LOKO, a. s. Česká Třebová patří v České republice k předním firmám podnikajícím v oboru železničního strojírenství, a to více jak 160 let. Novodobá historie podniku se datuje do roku 1995, kdy byla v rámci celé České republiky zahájena spolupráce různých subjektů působících na poli lokomotivního opravárenství. Jejich následná transformace, vstup silného zahraničního partnera a v neposlední řadě fúze dceřiných společností pouze posílily už tak významnou pozici podniku v této oblasti. Společnost má pobočky v České, Slovenské a Polské republice. V různých oblastech zaměstnává více než 600 lidí. Roční tržby společnosti jsou více než 1,8 miliardy Kč (2010).

V Pardubickém kraji se koncentruje průmysl, ale i komerční a veřejné služby. Hospodářský charakter kraje je určován především sekundárním sektorem (průmyslem a stavebnictvím), který se na hrubé přidané hodnotě (HPH) v roce 2009 podílel 43 %. Dlouhodobě se zvyšuje význam terciárního sektoru (tržní a netržní služby).

Průmyslová výroba má pestrou strukturu. Nejsilnější je všeobecné strojírenství, dále průmysl textilní, oděvní, kožedělný a průmysl chemický, který má na celostátní produkci nejvyšší podíl. Důležitý ale je i zemědělský sektor. Význam těchto odvětví se v uplynulých letech měnil a řada tradičních firem zanikla. Nové podniky naopak dokázaly využít příležitosti a upevnit svůj vliv v regionu. Svoji pozici v posledních letech posilují firmy využívající prudký rozvoj svých oborů, především v oblasti telekomunikací, informačních technologií, automobilového průmyslu a výpočetní techniky. V celkové zaměstnanosti obyvatel v kraji se pracovní síly přesunují z průmyslu do oblastí služeb a cestovního ruchu.

Ekonomickou prosperitu kraje výrazně ovlivňuje skutečnost, že region protíná evropský železniční koridor. Železniční průmysl byl v Pardubickém kraji vždy silným odvětvím. Společnost CZ LOKO, a. s. Česká Třebová proto patří nejen k významným zaměstnavatelům, ale také sociálním partnerům různých škol.

Popis konkrétní spolupráce

Spolupráce společnosti CZ LOKO, a. s. (dříve Železničních opraven a strojůren Česká Třebová) se středními školami má dlouholetou historii. V roce 2007, kdy došlo k poslední transformaci společnosti, se navíc spolupráce se středními a vyššími odbornými školami podstatně rozšířila.

Společnost CZ LOKO, a. s. má nejvíce vazeb v Pardubickém kraji a kraji Vysočina, kde dodnes sídlí největší výrobní provozovny podniku. V rámci těchto krajů je nejsilnější partnerství mezi podnikem a Vyšší odbornou školou a Střední školou technickou Česká Třebová (VOŠ a SŠT Česká Třebová), jejíž součástí je i učiliště (dříve VOŠ a SOŠ Gustava Habrmána a Střední škola technická). Této spolupráci je také věnován následující příspěvek. Silná spolupráce existuje také se Střední průmyslovou školou a Střední školou technickou v Jihlavě. Okrajová spolupráce funguje s Integrovanou střední školou technickou ve Vysokém Mýtě a Střední odbornou školou a Středním odborným učilištěm v Lanškrouně. Partnerství podniku a škol je dlouholeté, protože již v minulosti školy vzdělávaly budoucí zaměstnance pro obsluhu železnice a železničního průmyslu.

Historické počátky partnerství společnosti CZ LOKO, a. s. (a jejich předchůdců) s VOŠ a SŠT v České Třebové sahají až do poloviny minulého století. Od té doby se spolupráce kontinuálně vyvíjela až do současné podoby. „Vazby podniku s touto školou i praktické vzdělávání učňů nebyly od roku 1989 nikdy přerušeny,“ dodává personální ředitel CZ LOKO, a. s., Bc. Tomáš Brancuzský, který se v podniku stará o spolupráci se školami. Partnerství významně nenarušily ani průběh a důsledky ekonomické a demografické krize. Zkušenosti s takovými krizemi však obě strany mají. Na straně školy se to projevilo menším zájmem o učňovské vzdělávání, který podle T. Brancuzského vedl k poklesu kvality absolventů a jejich horšímu uplatnění na trhu práce. Na straně podniku se krize projevila nižším počtem učňů, jejichž praktickou výuku byl podnik schopen realizovat. To se naposledy stalo ve školním roce 2000 / 2001, kdy podnik byl schopen realizovat praktické vzdělávání pouze pro čtyři studenty měsíčně. V současnosti se naopak jedná o několikanásobně vyšší počet studentů.

Po formální stránce je partnerství právně ošetřeno smlouvami, které jsou ročně aktualizovány, rozvíjeno je však i v neformální rovině. Příkladem může být každoroční účast zaměstnance CZ LOKO, a. s., konkrétně odborníka v oboru elektrotechniky, na závěrečných zkouškách na škole. „Je to v rámci neformální spolupráce výhodné, náš zaměstnanec vidí, koho s nabídkou zaměstnání můžeme cíleně oslovit,“ říká Brancuzský.

Podnik i škola dlouhodobě průběžně spolupracují na realizaci praktické výuky, praxe pro studenty i následné práci s absolventy, ale i spolupráci na tvorbě školního vzdělávacího programu (ŠVP).

Důležitost partnerství je nejviditelnější u praktické výuky učňovských oborů. Zhruba čtyřicet procent této výuky je realizováno společností CZ LOKO, a.s. Tento podíl se mění dle konkrétního oboru. U středoškolské praktické výuky jde o daleko menší příspěvek, a to kolem deseti procent. I přesto je společnost schopna financovat část výuky, například studentům maturitního oboru Mechatronik, a to jednou za čtrnáct dní na osm hodin. To je ovšem podle T. Brancuzského nešťastně zvolená forma. Zástupci podniku již v této souvislosti jednali s představiteli školy o možnosti delšího intervalu, který by z jejich pohledu měl daleko větší efekt. Uční a studenti jsou za praktickou výuku ve výrobních provozech hodnoceni známkami (od jedničky do pětky). Na konci výuky jsou výsledné známky zaslány pedagogům VOŠ a SŠT Česká Třebová odpovědným za praktickou výuku. Ti by toto hodnocení měli zohlednit v závěrečné známce z daného předmětu. T. Brancuzský dodává, že neví, jak jsou známky z praktické výuky ve skutečnosti zohledněny.

Podnik také v období maturit (květen, červen) podporuje a realizuje čtrnáctidenní praxe studentů maturitních oborů, a to zejména z třetích ročníků. Praktická výuka (i přesto, že se jedná o přípravu na budoucí povolání) i praxe jsou ze strany CZ LOKO, a.s. honorovány ve formě odměn odvíjejících se podle odvedených výkonů. Pro učně/studenty by odměny měly být silnou motivační složkou. „Žijeme ve výkonnostní společnosti, učni/studenti tak poznají, že budou mít více peněz, když se budou více snažit,“ říká Tomáš Brancuzský. Nejšikovnějším učňům a nejúspěšnějším studentům je také nabídnuta možnost letní brigády a po absolvování daného oboru nabízena možnost trvalého zaměstnání s dobrými nástupními podmínkami. Tato forma spolupráce je výhodná pro všechny strany – pro podnik, školu i „brigádníka“. Podnik je s těmito „brigádníky“ více v kontaktu, pozná a má možnost ovlivnit jejich dovednosti, schopnosti a motivaci. Škola zvyšuje uplatnitelnost svých učňů/studentů na trhu práce a „brigádník“ se lépe uplatní na trhu práce.

Odpovědnost za komunikaci se školou a realizaci praktických kurzů a praxí pro učně a studenty má ve společnosti CZ LOKO, a.s. na starosti celkem 10 lidí, a to jak z personálního oddělení, tak zejména vedoucí příslušných oddělení (především mistři).

Pro podnik představuje realizace partnerství formu vlastního náboru nových zaměstnanců. Absolvování praktické výuky nebo praxe v podniku je zohledňováno a pracovní místo podnik nabízí přednostně uchazečům s takovými zkušenostmi. Jako příklad T. Brancuzský uvádí nábor nových zaměstnanců do výrobních provozoven v České Třebové a Jihlavě, který probíhal v průběhu letních měsíců roku 2011. „V Jihlavě letos podíl absolventů z partnerských škol u nových zaměstnanců tvořil 50 %, v České Třebové pouze 10 %. V souvislosti se školou v České Třebové mě to mrzí, ale bohužel je to i o kvalitě, např. absolventů oboru Zámečnick, která již není taková jako dříve,“ dodal Brancuzský.



Zástupce společnosti má v rámci společného partnerství také zkušenosti s přípravou ŠVP. „Dříve jsme ŠVP připomínkovali více, jak učňovské, tak i maturitní obory, ale netuším, do jakého rozsahu byly připomínky akceptovány. Když nás střední škola osloví, nebráníme se tomu, cokoli opět připomínkovat,“ říká Brancuzský. V této souvislosti se školou probíhají například jednání o realizaci úplně nového oboru Mechanik motorových lokomotiv, protože v CZ LOKO, a.s. v uvedené oblasti dochází ke generační výměně. Absolventi tohoto oboru by v podniku určitě našli uplatnění. „Zatím to je moje zbožné přání, ale věřím, že se nám to v České Třebové povede. Pokud by tomu tak nebylo, ale existovala by škola, která by tento obor realizovala, jsme připraveni navázat spolupráci i s ní,“ dodává Brancuzský.

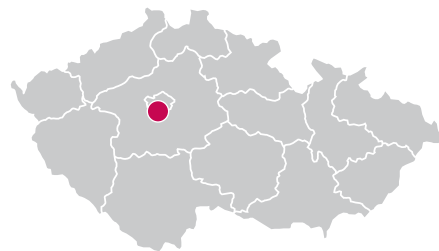
Vzájemné partnerství bylo v posledních dvou letech posilováno také účastí šesti pedagogů z VOŠ a SŠT Česká Třebová v projektu realizovaném společností CZ LOKO, a.s., který byl zaměřen na další praktické vzdělávání a byl spolufinancován prostředky ESF. „Považuji to za velice úspěšný projekt, který byl z obou stran velmi pozitivně hodnocený. Naše firma je ve špici vývoje lokomotiv a pedagogové se skutečně dozvěděli nové metody,“ říká Brancuzský. Učitelům je dále nabízena i placená brigáda na technickém úseku. „Další spolupráci se nebráníme, záleží pouze na pedagogích samotných,“ dodává.

Efekty partnerství

Podle T. Brancuzského vyvažuje přínos partnerství vynaložené prostředky, které jsou do spolupráce ze strany CZ LOKO, a.s. vkládány. Tím největším přínosem je podpora náboru kvalifikovaných zaměstnanců. Pro firmu je z tohoto pohledu důležitá vzájemná znalost dlouhodobých potřeb zaměstnavatelů (resp. Strategie hospodářství ČR na minimálně deset let). Pozitivní je také prezentace společnosti – škola partnerství s firmou i podnik samotný prezentuje při různých příležitostech, jako jsou školní veletrhy nebo prezentace školy na základních školách. Zástupci podniku jsou také zváni na různé další akce.

Určité negativum vidí zástupce podniku ve stále se snižující kvalitě absolventů oboru Zámečnick, která však není způsobena přístupem školy, ale malým zájmem mladých lidí o technické obory.

2.8 BOSCH a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Bosch a. s.

Sídlo: Pod Višňovkou 1661 / 35, 140 00 Praha 4-Krč

Obor: Automobilová a průmyslová technika

Účastník řízeného rozhovoru:

Werner Kirsch, vedoucí servisních služeb firmy Bosch – Divize Automotive aftermarket

Autor řízeného rozhovoru: Mgr. Adéla Bergrová

Představení společnosti

První oficiální pobočka firmy Bosch v České republice byla založena v roce 1920 v Praze a po nucené 44 leté přestávce opětovně v roce 1989. Od prosince 1991 je pobočka v ČR znovu činná. Firma Bosch si za dobu přítomnosti na českém trhu vybudovala významnou pozici výrobce a investora. S jejími výrobky se můžete setkat od automobilové techniky přes elektrické nářadí a domácí spotřebiče až po tepelnou a průmyslovou techniku nejen v českých domácnostech, ale i automobilech, servisech a průmyslových podnicích. Společnost Bosch Group (firma Bosch a její dceřiné společnosti) v České republice zaměstnává přes 8000 pracovníků a její celkový obrat dosáhl v roce 2010 téměř 1200 milionů euro.

Popis konkrétní spolupráce

Společnost Bosch zahájila spolupráci se středními školami v polovině devadesátých let minulého století. Tehdy se jednalo pouze o tři až pět středních škol, které měly zájem o zkvalitnění své výuky. Vzájemná spolupráce se postupně rozvíjela, až školy požádaly firmu Bosch o její další rozšíření. Zájem byl zejména o školení z oblastí různých systémů, které v ČR v té době teprve začínaly, a také z oblastí přicházejících novinek. Prohlubující se vzájemná spolupráce dala v roce 2006 vzniknout „Evropskému projektu koordinovaného vzdělávání pedagogických pracovníků I“ a v roce 2009 navazujícím „Evropskému projektu koordinovaného vzdělávání pedagogických pracovníků II“. Partnerství bylo v rámci obou projektů rozšířeno na čtrnáct škol, které byly vybrány svými zřizovateli (tj. jednotlivými kraji) na doporučení Svazu prodejců a opravářů motorových vozidel České republiky. Firma Bosch navíc do realizace projektů zahrnula i další významné partnery – společnost Škoda auto a. s. a následně i společnost Scania Czech s. r. o. Vzájemná spolupráce mezi jednotlivými partnery, ale i zřizovateli partnerských škol i školami samotnými je samozřejmě smluvně ošetřena.

Jak již bylo zmíněno, partnerství mezi firmou Bosch a středními školami je již delší dobu uskutečňováno zejména na základě realizace dvou celonárodních projektů. Od roku 2006 ve spolupráci se společností Škoda auto a. s. a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR pilotně probíhal „Evropský projekt koordinovaného vzdělávání pedagogických pracovníků I“. Princip projektu byl jednoduchý – v jeho rámci bylo v různých týdenních kurzech vyškoleno dvacet osm pedagogů ze čtrnácti vybraných škol. Po uskutečnění kurzech měli vyškolení pedagogové za úkol proškolit své kolegy ve své instituci. Závazkem partnerské školy bylo také pořádat školení v daném kraji pro zástupce ostatních škol, na kterých byly vyučovány obory jako např. automechanik a autoelektronik. „*Naším cílem bylo, aby se informace o moderní technice dostaly ke každému studentovi,*“ říká W. Kirsch.

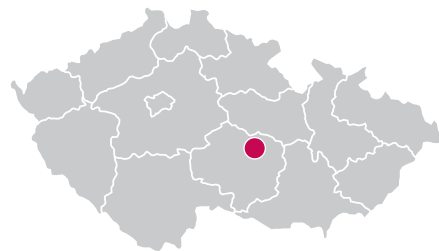
V současnosti je společností Bosch realizován projekt navazující, který je založen na stejném systému. Ke spolupráci na jeho realizaci byla navíc přizvána společnost Scania Czech s. r. o. „*Každý rok pořádáme dva až tři kurzy pro dvacet osm pedagogů ze čtrnácti vybraných partnerských škol. Celý projekt je akreditován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a je zařazen do systému tzv. dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP). Současně je akreditováno i školicí středisko společnosti Bosch, které je otevřené pro všechny zájemce a zejména školy mají zvláštní slevu,*“ říká Werner Kirsch. Témata kurzů jsou rozličná, týkají se např. elektroniky, vstřikování benzínu, dieselu nebo nafty, bezpečnostních a komfortních systémů, ESP, ABS a dalších oblastí. V organizaci kurzů a školení se pravidelně střídá firma Bosch se společnostmi Škoda Auto a. s. a se společností Scania Czech s. r. o. „*Snažíme se participujícím školám vyjít vstříc například tím, že kurzy organizujeme první a / nebo poslední prázdninový týden, aby pedagogům, kteří se jich účastní, nemusela škola provádět tzv. refundaci mzdy a jejich čas byl takto smysluplně využit,*“ dodává pan Kirsch.

Prostřednictvím projektů, i když jen okrajově, má firma Bosch vliv i na školní vzdělávací programy. „*Máme požadavek na úpravy osnov na základě informací získaných na školení, ale ne všude se tomu tak děje. Projekt v současné podobě v roce 2011 končí, ale spolupráce se školami, možná i za jiné formy podpory, bude nadále pokračovat. Tam by poté mohla být i v tomto ohledu velká změna, že se školy zaváží k tomu, že o získané informace budou osnovy obohaceny,*“ dodává W. Kirsch.

Efekty partnerství

Hlavní přínosy nejsou zcela měřitelné a je to dlouhodobá záležitost. „*Pro naši firmu je hlavním přínosem jednoznačně zkvalitnění služeb a zvyšování povědomí a předávání know-how, protože jen škola, která má nejnovější informace z oboru, může kvalitně poskytovat vzdělání a produkovat kvalitní mechaniky, kteří jsou schopni držet krok s neustále se zrychlujícím vývojem v automobilovém průmyslu. Trh potřebuje odborníky kvalifikované a znalé věci,*“ uzavírá rozhovor Werner Kirsch.

2.9 ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci s. r. o.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci s. r. o.

Sídlo: Nová 486, 591 01 Žďár nad Sázavou

Obor:

Komplexní automatizace a systémové integrace (řízení, automatizace, elektrotechnika, vývoje software, programování)

Účastník řízeného rozhovoru:

Ing. Tomáš Vránek, MBA, vedoucí marketingu společnosti ATX, odpovědný za spolupráci a komunikaci se školami

Autor řízeného rozhovoru: Jakub Šnýdl

Představení společnosti

Společnost ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci s. r. o. (dále jen ATX) byla založena 26. srpna 1991 ve Žďáru nad Sázavou jako ryze česká soukromá společnost. V roce 1997 byla založena pobočka v Ostravě a v roce 2007 byla otevřena nová pobočka v Praze. V prvních letech existence se firma specializovala na automatizaci menších strojů a linek (kamenické a kotoučové pily, manipulační linky) převážně v České republice. Dnes jsou produkty firmy ATX dodávány téměř do všech průmyslových odvětví po celém světě. Jedná se o dodávky pro lakovací linky, montážní linky, jedno- a víceúčelové výrobní a testovací stroje, pece, válcovny, atd. Firma zajišťuje dodávky automatizace „na klíč“ – analýza, návrh optimálního řešení, vypracování projektové dokumentace, vývoj softwaru, výroba a montáž rozvaděčů a ovládacích pultů, seřízení a uvedení elektrických zařízení a řídicích systémů do provozu. Společnost ATX se dnes řadí mezi přední evropské dodavatele průmyslové automatizace. Velká část produktů firmy je dodávána nadnárodním společnostem, jako jsou například Škoda Auto Mladá Boleslav, T. P. C. A., Daimler, KIA Motors a další.

Kraj Vysočina je převážně výrobním regionem. V primárním sektoru hospodářství pracuje asi 9 % ekonomicky aktivních obyvatel kraje. Na sekundární sektor (průmysl a stavebnictví) připadá asi 47 % zaměstnaných obyvatel kraje, což je více než celorepublikový průměr. Ve srovnání s ostatními kraji České republiky je v kraji Vysočina méně rozvinutý terciární sektor. Po skončení druhé světové války

došlo na Vysočině k mohutnému rozvoji průmyslu, především strojírenství. Další významné změny v průmyslu nastaly po roce 1989. Některé průmyslové závody byly zprivatizovány nebo vráceny v restituci původním vlastníkům.

V oblasti průmyslové automatizace působí v kraji Vysočina asi desítky firem. Jsou to ryze české firmy, jako jsou například právě firma ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci s. r. o. nebo firma Compas automatizace. Některé jsou pobočkami zahraničních firem. Z těchto firem jmenujme pro příklad společnost ASM automation. Většina těchto firem dodává značnou část svých produktů do celého světa. Tento obor tedy patří mezi důležitou součást exportních aktivit České republiky.

Popis konkrétní spolupráce

Ze středních odborných škol spolupracuje firma ATX s Vyšší odbornou školou a Střední průmyslovou školou Žďár nad Sázavou (dále jen VOŠ a SPŠ). Z vysokých škol je pak nejužší spolupráce navázána s Českým vysokým učením technickým v Praze. Spolupráce firmy ATX s VOŠ a SPŠ funguje již od vzniku firmy v roce 1991. Partnerství je založené na osobních kontaktech, protože se vedení firmy osobně zná s vedením této školy. Spolupráce je tedy spíše neformálního rázu, není ošetřena žádnou smlouvou.

Na VOŠ a SPŠ se vyučují dva obory, jejichž studenti a absolventi se s firmou ATX dostávají do kontaktu nejčastěji – obor automatizace a informatika a obor informační technologie ve strojírenství. Nejčastější formou spolupráce jsou odborné praxe a brigády (v průběhu školního roku i v letních měsících). „Velmi zajímavou nabídkou pro studenty byla spolupráce s firmou v podobě brigád a odborných praxí včetně praxí v zahraničí. Takže studenti z průmyslovky i z vysokých škol nemuseli v létě rovnat balíky v supermarketu, ale mohli se vzdělávat. My jsme je tedy zaškolili třeba do standardu Siemens Step 7 (to je nejpoužívanější programovací jazyk v oboru automatizace), což je pro ně do životopisu obrovský přínos. Když k nám totiž přijde někdo s tím, že má zkušenosti se Step sedmičkou, tak ho okamžitě bereme,“ říká Tomáš Vránek, vedoucí marketingu společnosti ATX, který se také stará o spolupráci a komunikaci se školami.

Odborné znalosti ale nejsou podle T. Vránky to nejdůležitější při přijímání nových zaměstnanců. „Když dělám přijímací pohovory pro naši pobočku v Praze, tak první věc, na kterou se ptám, je: ‚Umíte dobře jazyk? Chcete cestovat v rámci našich projektů?‘ a potom až se ptám na odborné znalosti. Ty odborné znalosti je případně doučíme, jazyk už se ale v praxi nenaučí. Všichni si myslí, že budou chodit na nějaké kurzy, ale na to při práci není čas, maximálně svoje jazykové schopnosti zlepší, ale jen pokud mají nějaké základy. Jazykové vybavení bohužel stále není vnímáno jako nezbytnost, ale spíše jako nadstandard.“

V rámci praxí a brigád mají studenti možnost osobně se podílet na vývoji zajímavých projektů na všech úrovních. Firma ATX má několik menších oddělení, z nichž každé má na starosti jinou problematiku zakázek. Je zde oddělení elektroprojekce, kde se vyhotovuje kompletní dokumentace zakázky. Další oddělení se stará o výrobu elektrických rozvaděčů. V těchto dvou odděleních se uplatňují větší studenti z VOŠ a SPŠ a také absolventi oborů elektrické pohony nebo mechatronika na ČVUT.

Asi 50 % činnosti firmy pokrývá oddělení vývoje softwaru. Jedná se o navrhování a programování řídicího softwaru pro stroje, různé typy výrobních linek, i pro celé továrny. Do tohoto oddělení si firma ATX většinou vybírá studenty vysokých škol, zejména z katedry řízení a automatizace na ČVUT. Studenti z VOŠ a SPŠ se k práci na vývoji softwaru také mohou dostat, ale záleží hodně na osobnostních vlastnostech a komunikačních dovednostech těchto studentů. V této činnosti je velká zodpovědnost a je tedy důležité, aby lidé na těchto pozicích měli podle T. Vránka tzv. „inženýrský přístup“. Studenti z VOŠ a SPŠ tedy mají dostatek odborných znalostí a dovedností k vývoji softwaru, ale chybí jim zkušenosti a určitá vyzrállost. Nicméně, jak říká Tomáš Vránek: *„Šikovný absolvent průmyslovky to zvládne také, ale musí si uvědomit, že tohle není hra. Když zastavíte na hodinu výrobu v Mladé Boleslavi ve Škodovce, tak vás to stojí na pokutě sedm milionů korun, takže je tam obrovská zodpovědnost.“*

Zbývající oddělení firmy se zabývá vizualizací a nadřazenými systémy. Když je výsledný produkt připraven k dodání, vyjede tým pracovníků na montáž a oživení systému přímo k zákazníkovi, často i do zahraničí. Zde mají studenti ze středních i vysokých škol možnost ocitnout se přímo v realitě průmyslové automatizace, což jim přináší důležité odborné zkušenosti.

Další formou spolupráce, kterou nabízí společnost ATX studentům, je možnost zadání absolventských prací, v nichž studenti řeší skutečné problémy – automatizační projekty v návaznosti na existující zakázky firmy. Pro studenty je to mnohem přínosnější než pracovat na čistě teoretických problémech. V takových případech studentům pomáhají zaměstnanci firmy jak s teoretickou, tak s praktickou částí takové práce.

Poslední roky nejsou z důvodů ekonomické krize pro společnost ATX zrovna ideální. Když byl podnik v lepší finanční situaci, nabízel studentům také podniková stipendia a výpočetní techniku k zapůjčení. Tu mohli studenti používat i pro soukromé účely.

Poslední, ale hodně významnou formou spolupráce se školami je sponzoring. Firma ATX v lepších časech podporovala různé vzdělávací i sportovní aktivity VOŠ a SPŠ, nadále sponzoruje také hokejový klub ČVUT i hokejový klub Žďár nad Sázavou. Pokud se ekonomická situace zlepší, je společnost ATX připravena znovu žďárskou školu více podporovat.

Efekty partnerství

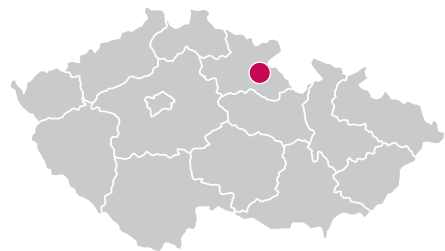
Hlavní důvod spolupráce společnosti ATX se školami vychází ze všeobecného problému firem sehnat kvalitní absolventy technických oborů. Z čistě praktického hlediska se firma snaží získat nejlepší pracovníky na trhu práce, hlavně kvůli úspěšnému rozvoji podniku a kvůli zvýšení konkurenceschopnosti. Podle T. Vránka je dosti riskantní a neprozíravé shánět nové pracovníky mezi čerstvými absolventy škol. V té době už totiž má většina z nich domluvenou práci v nějaké firmě či instituci. *„Už na školách musíme pátrat po těch lidech, kteří splňují naše vysoké požadavky (odborná znalost, znalost cizího jazyka, ochota cestovat a ochota pracovat v tomto typu průmyslu). Snažíme se je nalákat různými formami podpory a benefitů ke spolupráci s naší firmou, snažíme se je získat na naši stranu a přesvědčit je, aby u nás zůstali i po skončení školy,“* říká Tomáš Vránek.

Druhou hlavní motivací ke spolupráci se školami je pro společnost ATX možnost hovořit se zástupci škol o profilu jejich absolventů. Je to oboustranně prospěšná komunikace. Firma ATX se snaží upozornit své partnery na určité nedostatky jejich absolventů. Například na to, že je kladen malý důraz na odbornost jiného než technického rázu, například schopnosti komunikace, prezentace a práce v týmu, jeho vedení. Také upozorňuje na důležitost jazykového vybavení a také na větší propojení teorie s praxí.

Firma dokonce spolupracovala s VOŠ a SPŠ na školním vzdělávacím programu. Škola společnost oslovila, aby se vyjádřila k osnovám oboru automatizace. Na vyjádření se podílelo vedení firmy a projektanti, kteří dávali dohromady soupis požadovaných odborných znalostí z tohoto oboru.

Spolupráce se školami probíhá podle slov T. Vránka bezproblémově. Jediná negativní stránka je to, když firma zaškoluje nějakého člověka, platí mu stipendium a on po absolvování školy nastoupí do jiné firmy. *„Dopíše absolventskou práci a skončí u nás. Ale to už je spíš na osobních vlastnostech každého člověka,“* tvrdí Vránek.

2.10 ZEMSPOL České Meziříčí, a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: ZEMSPOL České Meziříčí, a. s.

Sídlo: Záhumenská 452, 517 71 České Meziříčí

Obor: Zemědělství

Účastník řízeného rozhovoru: Ing. Tomáš Černý, hlavní zootechnik, ZEMSPOL České Meziříčí, a. s.

Autor řízeného rozhovoru: Mgr. Martin Němeček

Představení společnosti

Společnost ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. je menším zemědělským družstvem nacházejícím se v okrese Rychnov nad Kněžnou (východní Čechy). Obhospodařuje více než 2 200 hektarů půdy a chová 565 kusů hovězího dobytka. V obci České Meziříčí a jejím okolí patří k významnému zaměstnavateli, který zaměstnává 46 osob. Roční tržby podniku se pohybují kolem 60 milionů Kč (2010).

Popis konkrétní spolupráce

Spolupráce společnosti ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. se středními školami je teritoriálně zaměřena pouze na nejbližší okolí. Tento fakt je dán velikostí podniku a také jeho kapacitními možnostmi. Z těchto důvodů je jediné partnerství navázáno se Střední školou a Základní školou Nové Město nad Metují, konkrétně jejím pracovištěm v Opočně pod Orlickými horami (dříve Střední odborné učiliště a odborné učiliště Opočno), kde jsou vyučovány především zemědělské obory.

Partnerství obou subjektů se do současné podoby kontinuálně vyvíjelo již od minulého století. Kdy přesně a kým bylo navázáno, již dnes není zcela jasné. Jisté však je, že úroveň vzájemné spolupráce nebyla nikdy významně narušena – ať již na straně školy prostřednictvím úbytku studentů a učňů, změnou ředitelů či nedávným sloučením školy s jiným zařízením, nebo na straně podniku, např. změnami majitelů podniku, jeho ředitelů nebo hospodářskou situací. Jak dodává hlavní zootechnik této společnosti Ing. Tomáš Černý, škola měla vždy zájem na spolupráci, zejména v souvislosti se zajištěním odborných výcviků pro své studenty / učně. Partnerství je nadále udržováno ve stavu, jako tomu bylo doposud. „*Jak je to zaběhlé, tak to běží dále,*“ doplňuje T. Černý.

Partnerství je právně ošetřeno smlouvami. Vazby mezi podnikem a školou však byly a jsou posilovány i v neformální rovině – např. dnes již bývalý ředitel společnosti ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. byl dříve zaměstnán jako pedagog právě na škole v Opočně pod Orlickými horami.

Partnerství mezi společnostmi ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. a Střední školou a Základní školou Nové Město nad Metují je založeno zejména na realizaci praktické výuky studentů / učňů. V podniku se po čtrnácti dnech střídají skupiny pěti až osmi studentů / učňů, kteří zde absolvují pět až dvanáct hodin praktické výuky týdně. Hodinová dotace se liší v závislosti na ročníku studia. Během čtrnácti dnů tuto formu praktické výuky v podniku absolvuje dvacet pět až třicet studentů / učňů. Na tomto místě ovšem musíme dodat, že se nejedná o konečný rozsah této výuky, protože studenti / učni další praktickou výuku absolvují i v jiných okolních firmách, např. zemědělském družstvu v Trnově nebo nedaleké Dobrušce, které mají se Střední školou a Základní školou Nové Město nad Metují (jejím pracovištěm v Opočně pod Orlickými horami) také navázanu spolupráci.

Odpovědnost za partnerství se školou a realizaci praktické výuky pro studenty / učně mají ve společnosti ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. na starosti celkem dva zaměstnanci. Jak již bylo zmíněno, jedním z nich je T. Černý, druhým poté účetní. Ve škole realizaci spolupráce zajišťuje zejména hlavní mistrová odborného výcviku, ale i jednotliví mistři daných oborů a zástupce ředitelky.

Učni / studenti jsou během praktické výuky denně hodnoceni mistrovou odborného výcviku. Její hodnocení navíc zohledňuje připomínky T. Černého, který ve společnosti ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. odpovídá za spolupráci se školou a samotnou realizaci praktické výuky. Po skončení realizace praktické výuky je celý blok daného studenta / učně vyhodnocen pedagogy ve škole. Na konci školního roku je spolu s dalšími známkami studentovi / učňovi uděleno finální hodnocení daného odborného předmětu zohledňující i výsledky z praktické výuky.

Mimo realizaci praktické výuky probíhá partnerství obou subjektů také při zkušebních a závěrečných zkouškách. Zaměstnanci podniku jsou v kontaktu s pedagogickým personálem. S připomínkami ŠVP nebo další jinou formou spolupráce nemá podnik zatím zkušenosti. Jejich získání se ovšem nijak nebrání.

Partnerství je pro podnik i formou vlastního náboru nových zaměstnanců. Absolvování praktické výuky v podniku je zohledňováno, zejména pokud se uchazeč během praxe osvědčil. Zájem o práci v podniku je, zejména u studentů / učňů a absolventů pocházejících z okolí, vyšší. „*Pokud jsou přímo z Českého Meziříčí nebo okolí, tak už s tím trochu počítají. Například již během studia se u nás informují, zda by pro ně v podniku bylo nějaké místo,*“ tvrdí T. Černý. Jeho slova potvrzují i zjištěná fakta za poslední dva roky. V daném období byli do zaměstnaneckého poměru přijati vždy dva absolventi ze tří různých studijních oborů, jejichž praktická výuka probíhala v podniku. „*Co zde působím, vím o třech nebo čtyřech absolventech ze školy v Opočně, kteří zde nyní pracují,*“ dodává Černý.

Efekty partnerství

Přínos partnerství podle Černého vyvažuje vynaložené prostředky, které jsou do spolupráce ze strany ZEMSPOL České Meziříčí, a. s. vkládány. Realizace praktické výuky podle Černého přináší největší přínos v částečné pomoci zaměstnancům a celému podniku v běžném provozu. Pro učně a studenty by měl být hlavním přínosem fakt, že v rámci takové výuky mohou vidět, co a jak se má a nemá prakticky dělat. „Osobně se rád snažím během praktické výuky vzdělávat studenty, protože mám potřebu jim sdělit, co by měli vědět. Pak mě těší, když si aspoň něco zapamatují, protože si tak z praktické výuky odnášejí něco pozitivního,“ uzavírá Tomáš Černý.

Určité negativum zástupce podniku vidí v oblasti teoretických znalostí studentů. Podle T. Černého by se situace ze strany školy mohla zlepšit, i když připouští, že je to spíše individuální záležitost jednotlivých studentů / učňů a často není v silách školy tento stav zlepšit.

2.11 GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Grandhotel Pupp Karlovy Vary, a. s.

Sídlo: Mírové náměstí 2, 360 91 Karlovy Vary

Obor: Hotelnictví a gastronomie, turismus

Účastníci řízeného rozhovoru:

Mgr. Leona Preřková, vedoucí oddělení lidských zdrojů; Lenka Smetanová, ředitelka Střediska praktického vyučování v Grandhotelu Pupp; Ing. Aleš Procházka, training manager

Autor řízeného rozhovoru: Bc. Dagmar Vašková

Představení společnosti

GRANDHOTEL PUPP je světově známý luxusní hotel, jehož historie se píše již od roku 1701. GRANDHOTEL PUPP se stal tradičním symbolem Karlových Varů, místem komfortu a prvotřídních služeb pro hosty z celého světa. V současné době nabízí hostům ubytování ve 228 stylově zařízených pokojích, suitech a apartmá, gastronomické zážitky v osmi restauracích a barech, odpočinek v lázních Royal Spa a potěšení ze hry v Casinu. V hotelu se rovněž nachází sály vhodné pro pořádání konferencí a kongresů; pravidelně se zde koná například Mezinárodní filmový festival Karlovy Vary. Společnost GRANDHOTEL PUPP a. s. v současnosti zaměstnává 196 zaměstnanců.

Popis konkrétní spolupráce

Společnost GRANDHOTEL PUPP a. s. spolupracuje se středními odbornými školami dvěma způsoby – jedním jsou praxe v podniku, které umožňují absolvovat žákům různých odborných škol z ČR, druhým způsobem je provozování Střediska praktického vyučování, ve kterém se žákům ze Středního odborného učiliště stravování a služeb Karlovy Vary dostává odborného výcviku.

Mezi školy, které posílají své žáky pravidelně na praxi do hotelu, patří Integrovaná střední škola hotelového provozu, obchodu a služeb Příbram; Hotelová škola Teplice; Hotelová škola BOHEMIA Chrudim; AHOL Střední škola gastronomie, turismu a lázeňství Ostrava.

Spolupráce mezi GRANDHOTELEM PUPP a středními odbornými školami úspěšně funguje již více než 15 let. Některé školy posílají své žáky na praxi v rámci školního roku, jiné pouze během letních prázdnin. Na pravidelnou praxi během školního roku do hotelu (převážně do obsluhy, výjimečně do

výroby) přijíždějí 2 studenti z hotelové školy v Teplicích a 2 z Chrudimi. Žáci z ISS Příbram a AHOL Ostrava absolvují praxi v létě nebo pomáhají během konferencí či filmového festivalu, kdy se připraví účastní 10 žáků ve výrobě.

Intenzivní spolupráce tedy funguje se čtyřmi stálými školami. Na nezájem ze strany škol si v GRANDHOTELU PUPP nemohou stěžovat. Leona Preňková tomu říká: „Během školního roku se další školy zajímají o případnou spolupráci, ale my jejich nabídky nemůžeme využít, jelikož žáků na praxi již máme dostatek. Počet žáků nemůže přerůst hranici, kdy bychom nebyli schopni zaručit zkušený personál, který se jim bude věnovat.“

Středisko praktického vyučování Grandhotel Pupp o. p. s. navazuje na dlouholetou tradici učňovského školství v Grandhotelu Pupp a sahá až do druhé poloviny minulého století. Již více než padesát let se v tomto hotelu připravují a vychovávají kvalifikovaní pracovníci hotelového průmyslu a gastronomie.

Učňovské zařízení je zřízeno a podporováno akciovou společností GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, a. s. Patří k významným vzdělávacím centrům hotelového průmyslu, gastronomie a lázeňství. Stovky absolventů působících v gastronomii začalo svou kariéru absolvováním učebního oboru právě v Grandhotelu Pupp a zastávají významná postavení nejen v České republice, ale i v zahraničí. Ve své kategorii patří Středisko praktického vyučování Grandhotelu Pupp k zařízením s nejlepšími výsledky. Českou školní inspekci je hodnoceno jako nadprůměrné.

Středisko každoročně přijímá žáky s ukončenou povinnou školní docházkou prostřednictvím Středního odborného učiliště Karlovy Vary. Vyučít se je možné v těchto oborech: kuchař / kuchařka, číšník / servírka, cukrář, nebo lze vystudovat čtyřletý maturitní obor gastronomie.

S novým školským zákonem z roku 2004 si již GRANDHOTEL PUPP nemůže žáky vybírat, což rozvádí dál paní Smetanová: „Od té doby, co vstoupil v platnost nový školský zákon, si již nemůžeme vybírat žáky, kteří u nás budou absolvovat odborný výcvik, což pro nás není ideální. Nemáme příležitost zjistit, jak moc motivovaný uchazeč je, zda má opravdový zájem o odborný výcvik u nás apod. Žák je nám přidělen dle



prospěchu, latka se během let snížila z průměru známek 1,9 na 2,45. Chodí k nám tedy žáci s horším prospěchem než dříve a často jsou méně ochotní a šikovní, než na co jsme byli zvyklí.“

Odborný výcvik probíhá pod vedením zkušených učitelů odborné výchovy v moderních výrobních a obytných střediscích GRANDHOTELU PUPP. Žáci pracují v cyklickém vyučování, tedy týden tráví ve škole teoretickou přípravou, týden na praxi. Jejich celkový počet je aktuálně 77. Kromě praxe rádi chodí do hotelu na brigády v létě nebo o víkendy.

Pro žáky je velkou motivací a zároveň odměnou účast na přípravách významných akcí, jakými jsou Mezinárodní filmový festival, Šlechtický ples, Tourfilm a další. Snahou školského zařízení je i vzájemné srovnávání dovedností s ostatními vrstevníky, proto se žáci pravidelně zúčastňují odborných kuchařských, cukrářských, barmanských a baristických soutěží, kde získávají četná přední umístění. Materiální zajištění pro odbornou výuku je na velmi vysoké úrovni.

Po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky obdrží absolvent VÝUČNÍ LIST Středního odborného učiliště stravování a služeb Karlovy Vary a CERTIFIKÁT GRANDHOTELU PUPP o úspěšném absolvování praxe v rámci studia. Tyto dokumenty jsou dokladem o dosaženém stupni odborného vzdělání a profesní úrovni.

Efekty partnerství

Zástupci GRANDHOTELU PUPP hodnotí spolupráci se školami takto: „Máme výborné zkušenosti se zaměstnáváním učňů, kteří u nás absolvovali odborný výcvik nebo praxi. Takoví uchazeči perfektně znají pracovní prostředí v hotelu a nám se zjednoduší zaučování nového zaměstnance. Tento rok jsme například přijali do stavu šest našich bývalých žáků. Dalším efektem partnerství se školami je fakt, že nám žáci pomáhají, když pořádáme velké společenské akce, jako jsou plesy, konference nebo filmový festival.“

2.12 OBLASTNÍ NEMOCNICE Příbram, a. s.



Informace o zaměstnavateli

Název společnosti: Oblastní nemocnice Příbram, a. s.

Sídlo: Podbrdská 269, 261 95 Příbram V

Obor: Zdravotnictví

Účastník řízeného rozhovoru: MUDr. Stanislav Holobrada, ředitel oblastní nemocnice Příbram

Autor řízeného rozhovoru: Ing. Petr Spousta

Představení společnosti

Nemocnice působí v oblasti Příbramska, kde je největším a nejdůležitějším poskytovatelem zdravotnických služeb. Zajišťuje užší spádovou oblast pro cca 150 tisíc obyvatel, regionální spádovou oblast pro cca 250 až 300 tisíc obyvatel a v některých oborech přesahuje spádovost nemocnice nejen region Příbramska, ale i samotný Středočeský kraj.

Nemocnice poskytuje komplexní zdravotní péči v plném rozsahu všech zdravotnických služeb, provozuje lékárenskou péči, dopravní službu a vozově zajišťuje pohotovost. Cílem nemocnice je poskytovat stále kvalitnější zdravotní péči, rozvíjet nové metody a vysoce specializované medicínské obory. Postupně se také chystá modernizovat a rekonstruovat jednotlivé budovy a pracoviště v nich umístěná, pokračovat ve stabilizaci, rozvoji a motivaci odborného personálu.

Oblastní nemocnice Příbram, a. s. převzala ke dni 1. 11. 2003 zdravotní péči od dvou původních zdravotnických zařízení v Příbrami, a to Nemocnice s poliklinikami Příbram a Nemocnice s poliklinikou Příbram-Zdaboř. Tímto převzetím péče došlo k jejich sjednocení. Jediným vlastníkem Oblastní nemocnice Příbram, a. s. je Středočeský kraj.

Popis konkrétní spolupráce

Oblastní nemocnice Příbram spolupracuje se Střední zdravotnickou školou a Vyšší odbornou školou zdravotnickou Příbram. Škola má dlouhou historii. Zdravotnickým oborům se věnuje již od roku 1953, kdy také začala spolupracovat s příbramskou nemocnicí. Tato spolupráce je dána historicky a má i své logické důvody. Nemocnice spolupracuje pouze s touto školou.

Podstata partnerství se z dlouhodobého hlediska příliš neproměňuje. Nemocnice stále umožňuje studentům školy provádět praxi v jejích odborných pracovištích. Během času došlo jen k proměně nabízených oborů na této škole.



V současné době probíhá partnerství, které zahrnuje tři čtyřleté maturitní obory vzdělání (Zdravotnické lyceum, Masér sportovní a rekondiční, Zdravotnický asistent) a dva tříleté obory vzdělání Vyšší odborné školy zakončené absolutoriem (Diplomovaná všeobecná sestra a Diplomovaný zdravotnický záchranář).

Partnerství spočívá především v tom, že nemocnice umožňuje absolvovat studentům praxi a dále rozvíjí spolupráci s absolventy. Zástupci nemocnice se také účastní Dní otevřených dveří školy. Ze strany nemocnice se na daných činnostech podílí hlavní sestra, primáři, vrchní sestry dotčených oddělení a personalisté.

Spolupráce se udržuje hlavně pomocí vzájemné komunikace na všech úrovních, ochotou vyjít si navzájem vstříc a účastí nemocnice na různých akcích

školy. Všechny činnosti spolupráce jsou právně ošetřeny na základě standardní smlouvy.

Speciální motivování školy v oboru zdravotnictví není nutné, jelikož spolupráce středních škol zdravotnických a nemocnic je z dlouhodobého hlediska prospěšná pro oba subjekty. Ředitel nemocnice MUDr. Stanislav Holobrada k motivaci dodává: „Škola má o spolupráci zájem stejně jako nemocnice. V neposlední řadě je motivací jistě i možnost zaměstnání v nemocnici po úspěšném dokončení studia“.

Efekty partnerství

MUDr. Stanislav Holobrada nespatřuje ve spolupráci se školou žádná negativa. Jako největší klad partnerství uvádí možnost oslovit potenciální nové zaměstnance nemocnice a udržení vztahu s institucí, která vzdělává budoucí kompetentní zdravotnické pracovníky.

3. Zkušenosti ze spolupráce zaměstnavatelů se školami

Příklady dobré praxe představené v tomto sborníku jsou zajímavým vzorkem pro porovnání forem realizované spolupráce vzhledem k jejich oborovým, typovým i geografickým odlišnostem.

Forma a mnohdy i úroveň partnerství firem se školami je dána velikostí podniku, jeho kapacitními možnostmi i regionálními zvláštnostmi, jako je blízkost velkého města s významnými zaměstnavateli, konkurenční prostředí v blízkosti sídla společnosti apod. Menší firmy se orientují na své nejbližší okolí (např. Motorest Pegast, Ajeto, ZEMSPOL České Meziříčí), spolupráce jiných společností má regionální charakter (Kermi, LINET), případně spolupracují se školami sousedících regionů (CZ LOKO Česká Třebová), najdou se ale i společnosti, které navazují spolupráci se školami z celé České republiky (Např. Grandhotel Pupp Karlovy Vary).

Některá partnerství mají dlouholetou tradici, jiná byla navázána díky osobním vazbám vedoucích pracovníků firmy a oslovené školy. Osobní vztahy a vazby často stojí v pozadí spolupráce malých firem se školami (např. ředitel firmy je bývalý absolvent školy, ředitel školy je bývalý spolužák ředitele firmy, učitel odborných předmětů ve škole je bývalý zaměstnanec firmy apod.). V dalších případech firmu kontaktovaly samy školy, protože se snažily najít partnery pro umístění svých žáků na praxe. Většina oslovených firem uvádí, že se **partnerství se školou / školami vyvíjelo od realizace dílčích aktivit k postupnému rozšiřování oblastí spolupráce** po nastavení systematické spolupráce v různých oblastech. Mnohé firmy uvádějí, že i přes politické změny či důsledky ekonomické krize nedocházelo v průběhu času k výrazným výkyvům ve spolupráci se školami.

Většina partnerství firem se školami je smluvně ošetřena. V některých případech tato spolupráce přesahuje formální rámec a rozvíjí se i v rovině neformálních aktivit (např. účast na firemních akcích, besedy pro rodiče apod.).

3.1 Co se firmám osvědčilo

Z rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů vyplynulo, že investice do odborného vzdělávání se firmám vyplácí. Za jeden z největších přínosů pro firmu považují to, že si prostřednictvím spolupráce s odbornými školami **vychovávají budoucí zaměstnance a podílejí se na stálém zvyšování kvality odborného vzdělávání**. Zároveň tím pomáhají zlepšovat situaci ve svém regionu a posilují image své firmy. Firma i její značka se díky spolupráci se školami dostává do



povědomí širší veřejnosti a napomáhá budování dobrého jména firmy.

Firmy si pochvalují, že se **žáci spolupracujících škol dostávají do přímého kontaktu s výrobním procesem i každodenním provozem firmy a mají možnost se seznámit s pracovním prostředím svého potenciálního zaměstnavatele**. V některých případech se žáci částečně podílejí na výrobním programu či řešení aktuálních úkolů a zakázek. To jim umožní osvojit si důležité pracovní návyky, které jim po ukončení studia usnadní nastoupit do běžného provozu firmy a zkrátit čas nezbytný na jejich zaškolení (což je pro firmu přínosné i finančně).

Některým firmám se osvědčilo **přímé zapojení žáků spolupracujících škol do přípravy a realizace firemních akcí**. Pomoc žáků při těchto

akcích vítají i z toho důvodu, že si mohou vybrat osvědčené brigádníky. A žáci díky tomu získají nové zkušenosti, které uplatní ve svém budoucím zaměstnání. Firmy si tak mohou vychovat kvalitní pracovníky, což jim ušetří čas i prostředky při hledání nových kandidátů. Zaměstnavatelé, kteří žákům věnují velkou pozornost, potvrzují, že absolventi ze spolupracujících škol se ucházejí o zaměstnání v takové firmě častěji.

Ve vzorku firem najdeme i takové, které se snaží postoupit ještě o krok dále. Po dohodě se školou zadávají žákům ročníkové či absolventské práce, které jsou součástí výrobního procesu nebo mají souvislost s určitým projektem. Žáci tak řeší skutečné problémy v návaznosti na existující zakázky firmy, stávají se součástí firemního týmu a zvykají si na režim a dynamiku práce. **Pracovníci firmy žákům pomáhají jako odborní konzultanti, čímž jim nenásilnou formou předávají své zkušenosti i odborné know-how**. Žáka díky tomu vybavují novými dovednostmi a schopnostmi, které přesahují rámec počátečního odborného vzdělávání.

Některé firmy nabízejí žákům specializované kurzy zvyšující jejich budoucí kvalifikaci, čímž posilují jejich úspěšnost na trhu práce. Jedná se zejména o svářečské kurzy, kurzy v oblasti gastronomie a hotelnictví (barmanské a jiné), ale také kurzy zaměřené na seznámení s technickým softwarem, jako je například programovací jazyk Siemens Step 7. Dále zajišťují odbornou praxi

žáků v zahraničí, poskytují jim podniková stipendia, zapůjčují jim výpočetní techniku (i pro soukromé účely), zajišťují jim pracovní oděvy a nářadí, nabízejí jim možnost letních brigád apod.

Mnohé firmy se zaměřují na odborné vzdělávání pedagogů spolupracujících škol. Učí je například pracovat s novou technikou, seznamují je s nejnovějšími technickými novinkami a trendy, předávají jim informace o nových technologiích a pracovních postupech, zprostředkují nejnovější know-how apod. Tím se podílejí na zvyšování odborných kompetencí pedagogů, od kterých se očekává, že nově nabyté poznatky, dovednosti a zkušenosti předají svým žákům.

Co přináší osloveným zaměstnavatelům spolupráce se školami
* možnost „vychovat si“ budoucí zaměstnance – absolventi disponují znalostmi a dovednostmi požadovanými zaměstnavateli a kompetencemi uplatnitelnými na trhu práce
* zaměstnavatelé si „předpřipraví“ kvalitní pracovníky a ušetří tak čas i finance při hledání nových kandidátů
* zajištěním kvalitních a vhodně připravených zaměstnanců se rozvíjí potenciál firmy a zvyšuje její konkurenceschopnost
* nasměrováním spolupráce i na pedagogické pracovníky se zvýší odborné kompetence učitelů s předpokladem, že nově nabyté poznatky a dovednosti pak předají i svým žákům
* propagací partnerství škol a podniků mají zaměstnavatelé možnost posílit image svojí firmy, propagovat své produkty a dostat se do povědomí široké veřejnosti
* orientací spolupráce už na základní školy se může v žácích probudit zájem i o obory, které se potýkají s rostoucím nezájmem

3.2 Výzvy a příležitosti. Oblasti možného zlepšení.

Oslovené firmy se potýkají s různými obtížemi, které vyplývají z jejich specifčnosti, regionálního umístění, kapacitních možností apod. Některé problémy se však ve všech výpovědích opakovaly, proto si jejich přehled uvedeme samostatně.

Zaměstnavatelé od škol očekávají, že pro ně připraví kvalifikované pracovníky, kteří jsou schopni po absolvování školy okamžitě „naskočit“ do výroby či provozu. Mnohé střední školy však na to nejsou připraveny. Zkušenosti ukazují, že ve středním odborném vzdělávání existuje



velká setrvačnost zejména v oblasti předávaných poznatků a dovedností. Technologický vývoj jde stále rychle kupředu, odborné poznatky rychle zastarávají a školy na tuto situaci nejsou schopné rychle zareagovat; obvykle projevují malou flexibilitu při zavádění inovací do vzdělávání a omezují se na již ověřené poznatky či osvědčené postupy. Je tomu tak mimo jiné i proto, že mnohé školy nemají možnost pravidelně obnovovat technické a přístrojové vybavení pro výuku odborných předmětů. Pořízení moderního strojového vybavení či špičkových technologií je finančně velmi nákladné a školy na to často nemají finanční prostředky. Některé firmy podporují školy tím, že jim nabízejí vyřazenou, i když dosud funkční techniku, stroje a zařízení.

S tím souvisí malá připravenost pedagogů na výuku podle moderních standardů. Vyučující často nemají přímou zkušenost v provozu a neumí si dost dobře představit realitu ve výrobě či službách. Mnozí učitelé odborných předmětů kdysi pracovali ve firmách a předávají svým žákům již neplatné a nefunkční poznatky. Kvůli tomu do firem přicházejí zcela nepřipravení absolventi, kteří firmu stojí hodně času a peněz. V některých firmách trvá zaškolení nového pracovníka i rok, což se promítá nejen ve financích, ale i v dosahovaných výsledcích. Proto je výhodné, když firma umožní nejen praxe žákům, ale i pedagogům škol. Někteří zaměstnavatelé nabízejí pedagogům brigády, v jejichž rámci se mohou blíže seznámit s moderní technikou a nenásilnou cestou si osvojit nové know-how spočívající ve využívání nových technologií a pracovních postupů. Toto lepší technické know-how mohou předat svým žákům a lépe je tak vybavit pro uplatnění na trhu práce.

Určitou nevýhodou i nebezpečím předávání nových poznatků je to, že předané technické know-how absolvent školy může uplatnit u konkurenční firmy. Přesto se vyplatí do přípravy nových kádrů investovat čas i finanční prostředky, protože se tím rozvíjí i potenciál samotné firmy.

Mezi hlavní oblasti, které by při spolupráci firem a škol měly být zlepšeny, patří zejména nízká disciplína žáků a všeobecný nezájem o nabízené pracovní pozice a obory. Praxe i rozmanitá

šetření ukazují, že v současnosti vzrůstá nezájem mladých lidí i jejich rodičů o technické obory. Mladí lidé často k technickým oborům zaujímají negativní vztah, případně se jich dokonce bojí, nevnímají je jako dost atraktivní a perspektivní pro volbu své profesní dráhy. Některé **firmy se nezájmem žáků o technické obory snaží řešit orientací své spolupráce nejen na střední odborné školy, ale i na nižší úrovně vzdělávání, tj. na základní školy.** Snaží se tyto žáky včas podchytit, probudit jejich zájem o tyto obory a bořit mýty či strach z techniky.

Zástupci firem projevili obavu, že vymizení podpory techniky i samotných technických předmětů ze základních škol znemožňuje žákům a studentům otestovat si, zda by je technika do budoucna zajímala. Zároveň se ukazuje jako problematické získávání kvalitních pedagogů se zájmem o obor. V posledních letech se obecně snižuje zájem uchazečů o učitelské povolání. Díky tomu je méně zájemců o učitelství odborných (zejména technických) předmětů. Zkušenosti firem navíc vypovídají o tom, že učitelé odborných předmětů ne vždy projevují zájem o další vzdělávání v oboru.

V souvislosti s nedostatečnou podporou technického vzdělávání firmy nejsou nakloněny zbrklému rušení technických škol s tradičně dobrými výsledky, navzdory nedostatečnému naplnění tříd. Současně velmi negativně vnímají i slučování technických škol se školami netechnických směrů, protože se domnívají, že z důvodu nejednotných potřeb na vybavení může být některé ze zaměření školy znevýhodněno při rozdělování finančních prostředků. Upozorňují zároveň na to, že zde může mít vliv i psychologické hledisko, kdy žáci i jejich rodiče projevují skepsi vůči vzdělávací instituci, která nese označení např. zahradnická a technická současně.

V neposlední řadě firmy upozorňují na stále klesající úroveň absolventů škol i žáků přicházejících na odbornou praxi přímo do firem. Vysvětlují to zřejmým nezájmem žáků o technické obory, který má za následek omezený výběr šikovných a zaujatých uchazečů o studium. Podobné důsledky má i malý zájem žáků základních škol o manuální práci (např. pekárenské či gastronomické obory).



Některé firmy předcházejí nezájmu žáků o technické obory a podceňování jejich významu realizací společných projektů se školami zaměřenými na podporu technického vzdělávání a problematiku světa práce. **Nenásilnou formou her se snaží žáky seznamovat s konkrétními oblastmi ve výrobě a službách a zprostředkovat jim přímou zkušenost s uplatněním techniky v reálné praxi.**

4. Doporučení pro spolupráci zaměstnavatelů se školami

Oslovení zástupci zaměstnavatelů zcela jednotně prohlašují, že spolupráce se školami rozhodně smysl má. Někteří ji obrazně přirovnávají k běhu na dlouhou trať, na které však není tolik překážek, aby se nedaly přeskočit. Partnerství mezi mnohými společnostmi a odbornými školami úspěšně fungují již dlouhou dobu, proto by oslovené firmy doporučily i ostatním zaměstnavatelům, aby se sami snažili o navázání podobné spolupráce s odbornými školami. Ze zkušeností firem vyplývá, že vynaložený čas i finance se zaměstnavateli vrátí několikanásobně. Proto doporučují ostatním podnikům spolupracovat se školami v jakékoli, třeba i malé míře, aby absolventi mohli opouštět školy alespoň s nějakou praktickou zkušeností, která jim pomůže orientovat se v aktuálních trendech. Stejně tak doporučují nepřerušovat již jednou zahájenou spolupráci a neomezovat se pouze na praxi pro žáky a studenty.

Vedení učňů a studentů je časově náročné, protože nejsou ze začátku moc nápomocní a potřebují hodně informací. Na první pohled se péče o ně může jevit jako zdržování, zástupci firem se však i tak domnívají, že vynaložená investice do učňů se rozhodně vyplatí. Partnerství je pro firmy velice přínosné i přes to, že do něj vkládají nemalý čas a prostředky. Oslovení zaměstnavatelé ostatním firmám doporučují spolupracovat s blízkými středními odbornými školami, a to především i z toho důvodu, že se tímto způsobem mohou podílet již na samotném vzdělávání žáků a v budoucnu tak získat kvalifikované spolupracovníky.

Pro kvalitní spolupráci je vedle dodržování smluvních vztahů důležitá také vzájemná vstřícnost a oboustranná komunikace. K tomu, aby se jednalo o kvalitní partnerství, je nutná **vzájemná znalost dlouhodobých potřeb zaměstnavatele ze strany školy a zejména dobrá komunikace mezi mistry odborného výcviku a vedením podniku.** V určitých ohledech je také důležité zvýšit nároky na učně a studenty, co se týče teoretické přípravy. Ze strany školy by v tomto ohledu určitě měla být snaha inovovat teoretickou výuku a reflektovat v ní nové postupy a další čerstvé informace z daného oboru. Důležité je také reagovat na potřeby zaměstnavatele vlastními obory a zatraktivnit je pro rodiče budoucích žáků, protože o jejich profesní budoucnosti většinou rozhodují právě oni.

Důležitým principem spolupráce firem se školami je to, že komunikace musí být přínosná pro obě strany. Pokud zaměstnavatelé mají zájem rozšiřovat svůj pracovní fond o absolventy učňovských oborů, měli by školám pravidelně poskytovat zpětnou vazbu o úrovni žáků i absolventů, dávat jim písemné podněty na úpravu školního vzdělávacího programu a profilu absolventa, upozorňovat je



na nedostatky v odborné přípravě žáků i na novinky. Jen tak lze udržet a rozvíjet kvalitní základnu budoucích pracovníků.

Škála podpůrných aktivit, které mohou firmy realizovat v rámci sociálního partnerství se školami, je velmi pestrá. Firmy mohou pořádat **dny otevřených dveří pro širokou veřejnost**, zúčastňovat se dnů otevřených dveří ve školách, školních veletrhů a výstav, spolupodílet se na **organizování olympiád a soutěží pro žáky**. Mohou sponzorovat sportovní, kulturní či jiné aktivity školy, pořádat **besedy pro rodiče**, realizovat společné projekty se školami. Firmy mohou dále prezentovat firmu a její výrobky či služby při návštěvách škol, vysílat pracovníky firem do škol s nabídkou zajímavých témat, umožnit žákům spolupracujících škol podílet se na vybraných zakázkách firmy, realizovat **odborné vzdělávací aktivity**

pro pedagogy spolupracujících škol i společné projekty. Další formou sociálního partnerství je **účast zástupce firmy na závěrečných zkouškách žáků** přímo ve škole, mohou také iniciovat zřízení nového učebního či studijního oboru nebo financovat část výuky.

Mnohé z těchto i dalších aktivit byly představeny v tomto sborníku. Nyní je na zaměstnavatelích, aby zvážili své možnosti a pokusili se některé z uvedených aktivit realizovat ve své praxi. **Zástupci firem radí ostatním zaměstnavatelům, aby se o problematiku sociálního partnerství se školami aktivně zajímali a našli si nějaký vzor ve firmě, ve které spolupráce s odbornými školami funguje.** To jim umožní vychovávat si kvalitní zaměstnance, udržovat si tak stálou pozici na trhu a zvyšovat svoji konkurenceschopnost.

Sborník příkladů dobré praxe představil úspěšné způsoby navazování a fungování sociálního partnerství zaměstnavatelů se středními odbornými školami z pohledu zaměstnavatelů. **Jedná se o příklady toho, jak může taková spolupráce vypadat a na jakých předpokladech a principech je založena. Zejména příklady malých firem jsou dokladem toho, že vždy záleží na vlastní aktivitě a ochotě firmy ke spolupráci.** I malá firma může najít takové formy spolupráce se školou, které jí umožní ovlivňovat obsah vzdělávání i jeho výsledky, získat nové kvalitní pracovníky a připravovat se v předstihu na případnou generační výměnu odborného personálu.

Příklady úspěšného partnerství firem se školami jasně ukázaly, že spolupráce zaměstnavatelů se středními odbornými školami prospívá oběma stranám. To znamená, že výhody pro firmu se musí potkat s výhodami pro školu. Tato provázanost vzájemně si poskytovaných výhod má v aktivním partnerství tendenci se posilovat ve smyslu strategie „win-win“. **Každý krok směřující ke zkvalitnění středního odborného vzdělávání přinese zvýšení kvality absolventů, což pozitivně ovlivní jak firmu, tak i širší region, protože se na trh práce dostane víc kvalifikovaných pracovníků.** Pro firmu i pro stát to znamená jednoznačný zisk, který v sobě zahrnuje další rozvojové možnosti.

Věříme, že inspirace vzešlá z těchto příkladů zapustí své kořeny i u dalších společností a stane se spouštěcím mechanismem pro navazování nových partnerství se školami a realizaci zajímavých aktivit a projektů.

Děkujeme zástupcům zaměstnavatelů za spolupráci při tvorbě tohoto sborníku, za jejich čas a poskytnuté informace. Jmenovitě děkujeme firmám:

Ajeto s.r.o., Lindava; **United Bakeries s.r.o.**, Praha; **Škoda Auto a.s.**, Mladá Boleslav; **Motorest Pegast s.r.o.**, České Budějovice; **LINET s.r.o.**, Želevčice u Slaného; **Kermi s.r.o.**, Stříbro; **CZ LOKO, a.s.**, Česká Třebová; **Bosch s.r.o.**, Praha; **ATX – technická kancelář pro komplexní automatizaci, s.r.o.**, Žďár nad Sázavou; **ZEMSPOL České Meziříčí, a.s.**, České Meziříčí; **Grandhotel Pupp Karlovy Vary, a.s.**, Karlovy Vary; **Oblastní nemocnice Příbram, a.s.**, Příbram; * **Bayer s.r.o.**, Praha; * **BorsodChem MCHZ, s.r.o.**, Ostrava; * **Česká pošta, s.p.**, Praha; * **Slovácké strojírný, a.s.**, Uherský Brod; * **TKZ Polná, s.r.o.**, Polná; * **WITTE Automotive Nejdek, s.r.o.**, Nejdek.

Podrobný popis spolupráce firem označených * se středními odbornými školami není zahrnut do tohoto sborníku. Informace o spolupráci těchto zaměstnavatelů s odbornými školami jsou publikovány na webových stránkách projektu www.kurikulum.nuov.cz a spolu se sborníkem v elektronické verzi jsou ve formě přílohy součástí CD Sociální partnerství očima zaměstnavatelů.



Dále děkujeme Mgr. Otovi Bencovi, Mgr. Anně Šnýdlové a Mgr. Yvetě Rychtaříkové za užitečné rady, podněty, nápady a konzultace vedoucí ke vzniku této publikace.

Publikace

Odborné školy a jejich sociální partneři

Brožura představuje výsledky šetření na vybraných odborných školách, týkajícího se sociálního partnerství odborných škol. Kvantitativní část šetření byla provedena na více než 400 školách, kvalitativní část šetření se skládá z pěti případových studií na různých odborných školách. Součástí publikace jsou i tipy a doporučení pro školy, jak navázat a udržet si spolupráci s různými sociálními partnery. Publikace vychází z analytické studie Spolupráce odborných škol s jejich sociálními partnery a je určena odborné i širší laické veřejnosti.



Sociální partnerství odborných škol

Sborník z konference je složen z příspěvků, které zazněly na stejnojmenné konferenci pořádané Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy spolu s Národním ústavem odborného vzdělávání 1. března 2011 v Brně. Autoři příspěvků na konferenci představili formy spolupráce odborných škol se sociálními partnery – zaměstnavateli, firmami, jinými školami, profesními organizacemi a dalšími. Sborník je doplněn několika příspěvky, které se do programu konference nevešly, které však svým obsahem a zaměřením do publikace patří.



Příklady dobré praxe SOŠ a SOU

Sborník obsahuje přes třicet příkladů dobré praxe tematicky rozdělených do osmi kapitol: Řízení školy a tvorba ŠVP, Jazykové vzdělávání, Odborné vzdělávání, Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, Průřezová témata, Spolupráce se sociálními partnery, Volný čas a Vyučovací metody. Publikace je určena pedagogům odborných škol, kteří v ní najdou tipy na zajímavé formy výuky v různých oborech, ročnících a předmětech.



Všechny publikace vydané v projektu Kurikulum S jsou ke stažení na webu projektu na adrese www.nuov.cz/kurikulum/publikace-projektu.



Praha 2012

Tato publikace je spolufinancována Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky