

ZPRACOVÁNÍ VSTUPNÍCH ANALYTICKÝCH MATERIÁLŮ O SPOLUPRÁCI
STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ, VČETNĚ
REALIZACE SOCIOLOGICKÝCH ŠETŘENÍ

SOUHRNNÁ ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU SPOLUPRÁCE MEZI ŠKOLAMI A ZAMĚSTNAVATELI

Zpracoval Dr. Aleš Vlk

Prosinec 2013

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK.....	3
1. ÚVODNÍ ČÁST – CÍL A STRUKTURA ANALÝZY, VÝCHODISKA, ZDROJE INFORMACÍ.....	4
2. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ, KATEGORIZACE A METODOLOGICKÝ RÁMEC SPOLUPRÁCE	7
3. SHRUTÍ ANALÝZY DUÁLNÍCH SYSTÉMŮ ODBORNÉHO VZDĚLÁNÍ V EVROPĚ A VE SVĚTĚ	11
4. SHRUTÍ ZÁVĚRŮ VÝSTUPŮ VÝBĚROVÝCH ŠETŘENÍ REALIZOVANÝCH NÚOV (NÚV) V LETECH 2004 – 2012.....	27
5. SHRUTÍ POHLEDU STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL – VÝSTUPY PLOŠNÉHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A HLOUBKOVÝCH ROZHovorŮ	31
6. SHRUTÍ POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ – VÝSTUPY VÝBĚROVÉHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A HLOUBKOVÝCH ROZHovorŮ	43
7. SHRUTÍ SOUČASNÉHO STAVU SPOLUPRÁCE STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ V ČR	57
8. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ STAVU SPOLUPRÁCE MEZI ŠKOLAMI A ZAMĚSTNAVATELI.....	75
9. POUŽITÁ LITERATURA A OSTATNÍ PRAMENY	84
10. SEZNAM PŘÍLOH.....	86

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CI	CzechInvest
ČR	Česká republika
ECVET	Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu
EU	Evropská unie
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NERV	Národní ekonomická rada vlády
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání
NVQ	National Vocational Qualification
OP PA	Operační program Praha Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
RRLZ	Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů
RVP	Rámcový vzdělávací program
SF EU	Strukturální fondy Evropské Unie
SOŠ	Střední odborná škola
SOU	Střední odborné učiliště
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
ŠVP	Školní vzdělávací program
USA	Spojené státy americké
VOŠ	Vyšší odborná škola / vyšší odborné školy

1. ÚVODNÍ ČÁST – CÍL A STRUKTURA ANALÝZY, VÝCHODISKA, ZDROJE INFORMACÍ

Předkládaná **souhrnná analýza současného stavu spolupráce mezi školami a zaměstnavateli** je dílčím a shrnujícím výstupem zakázky **Zpracování vstupních analytických materiálů o spolupráci středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů, včetně realizace sociologických šetření.**

Zakázka je realizována v rámci projektu **POSPOLU (Podpora spolupráce škol a firem)**, jehož cílem je podpora spolupráce středních odborných škol (SOŠ), středních odborných učilišť (SOU) a firem pro vyšší kvalitu odborného vzdělávání, včetně pilotního ověření modelů spolupráce v technických oborech s využitím prvků ECVET (Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu).

PROJEKT POSPOLU

Podpora spolupráce škol a firem se zaměřením na odborné vzdělávání v praxi (zkráceně Pospolu) je systémový, individuální projekt národní, financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Projekt připravilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR ve spolupráci se zaměstnavatelskými svazy a trvá od prosince 2012 do konce června 2015. Projekt realizuje MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání, který zajišťuje naplnění jednotlivých klíčových aktivit.

Cílem projektu Pospolu je podpora spolupráce středních odborných škol a zaměstnavatelů, která povede k lepší přípravě absolventů škol, k prohloubení přípravy žáků v reálném pracovním prostředí a k hledání dalších možností spolupráce vedle odborného výcviku a odborné praxe. Hlavním cílem projektu je dospět k návrhům legislativních úprav, které spolupráci škol a firem usnadní a umožní její prohloubení.

V rámci projektu byla provedena analýza stávajícího stavu spolupráce a hloubkové rozhovory. Jako další zdroj informací k návrhům systémových opatření je pilotní ověřování stávající spolupráce mezi školami a firmami ve vybraných oborech technického charakteru. Dále bude probíhat monitoring spolupráce škol a zaměstnavatelů, monitoring se týká všech oborů a není finančně podporován.

Během celého trvání projektu probíhá individuální sběr podnětů ze škol, firem, asociací a sdružení, tedy od všech, kteří se chtějí k problematice vyjádřit. Všechny podklady a podněty budou analyzovány a zpracovány do souboru opatření podporujících spolupráci škol a firem. Školy a firmy se mohou zapojit do všech aktivit, pilotáž se týká ovšem jen vybraných, většinou technických oborů.

Zdroj: NÚV, 2013. Informační brožura projektu POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem.

Hlavním cílem souhrnné analýzy je na základě shrnutí výstupů ostatních dílčích aktivit (tj. plošné dotazníkové šetření středních a vyšších odborných škol v ČR, výběrové dotazníkové šetření zaměstnavatelů, hloubkové rozhovory se zaměstnavateli, hloubkové rozhovory se školami, analýza výstupů výběrových šetření zaměstnavatelů realizovaných NÚV (dříve NÚOV) v letech 2004 – 2012 a analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě s důrazem na duální vzdělávání) a ostatních dostupných materiálů **přehledně popsat současný stav** spolupráce mezi školami a zaměstnavateli a **formulovat vybraná systémová doporučení** pro zlepšení podmínek vzájemné spolupráce včetně námětů pro úpravu legislativních opatření.

Prostřednictvím této komplexní zprávy projekt získává výstup vycházející ze všech šetření a analýz realizovaných v průběhu všech ostatních aktivit zakázky. Zahrnuje všechna relevantní zjištění, snaží se je vzájemně propojit a ve vhodných případech je vztahuje k příslušným právním a legislativním podmínkám českého prostředí. Studie je zpracována tak, aby byla maximalizována její další využitelnost v rámci celého projektu Pospolu.

Struktura dokumentu reflektuje strukturu realizované zakázky a její dílčí výstupy. Po úvodní části popisující především cíle, strukturu analýzy, východiska a zdroje informací (kapitola 1) následuje kapitola 2, která vymezuje základní pojmy, kategorie a metodologický rámec spolupráce mezi vzdělávacími institucemi (školami) a zaměstnavateli. Kapitoly 3 až 6 jsou věnovány výstupům jednotlivých dílčích aktivit zakázky – tj. analýzám, shrnutím a provedeným výběrovým šetřením. Kapitola 7 obsahuje shrnutí současného stavu spolupráce středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů v České republice a na ni navazuje kapitola 8 obsahující hlavní závěry a doporučení. V kapitole 9 je uvedena použitá literatura a ostatní podporné prameny.

Při tvorbě předkládaného dokumentu byly použity jak **výstupy vlastní zakázky** (tj. její dílčí výstupy), tak ostatní dostupné písemné a internetové zdroje. Autor při zpracování tohoto dokumentu vycházel pouze z podkladových materiálů, které měl v dané době k dispozici – tj. jedná se buď o zprávy z daných šetření či o zpracování souhrnných analýz. Má-li čtenář zájem o detailnější informace, může je dohledat v primárních zdrojích.

Kapitoly 3 až 6 jsou více méně shrnutím jednotlivých výstupů zakázky. K některým je přidáno krátké zhodnocení ve formě tabulek či SWOT analýzy. Dodatečnou **přidanou hodnotu**, nad rámec pouhého shrnutí, by měly obsahovat především kapitoly 2, 7 a 8. Kapitola 2 nabízí jeden z možných koncepčních pohledů na problematiku spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli. Je možné ho dále rozpracovávat a použít pro další systematickou práci v dané oblasti. Kapitola 7 obsahuje shrnutí poznatků z kapitol 3 až 6 a snaží se ho doplnit o některé další skutečnosti umožňující popsat současný stav spolupráce mezi odbornými školami a zaměstnavateli a současně stav prostředí a aktérů, kteří mají na tuto spolupráci vliv. Kapitola 8 obsahuje vybraná doporučení, která by obecně mohla vést ke zlepšení spolupráce mezi vzdělávacími institucemi (se zaměřením na odborné školství) a zaměstnavateli.

Je nutno zdůraznit, že **nejde** o dokument, který by postihoval problematiku spolupráce vzdělávacích institucí (středních odborných a vyšších odborných škol) a zaměstnavatelů v nejvyšší možné míře **detailu**. Jedná se především o dokument shrnující výstupy ostatních dílčích aktivit / částí předmětu plnění veřejné zakázky. K tomuto shrnutí jsou z důvodu zvýšení relevance a možného využití této studie v rámci celého projektu Pospolu přidány odkazy, závěry a doporučení z ostatních relevantních pramenů či dodatečné expertní názory.

Ani navrhovaná **doporučení** (kapitola 8) není možné považovat za **zcela vyčerpávající**. V rámci příslušného zadání (tj. shrnutí a z nich vyplývajících doporučení) a poměrně napjatého časového harmonogramu nebylo možné a ani nebylo zadáním příslušnou tematiku zpracovat takovým způsobem, který by si toto téma jistě zasloužilo. Domnívá-li se autor, že některé části či problémy

zaslouží podrobnější zpracování či analýzu, pak je tato skutečnost v dokumentu uvedena – například jako součást doporučení.

Práce s dokumenty a daty, které byly při tvorbě materiálu použity, probíhala v souladu s běžnou citační praxí – všechny zdroje informací jsou uvedeny. Popřípadě je zřejmé či je explicitně zdůrazněno, že se jedná o subjektivní názor předkladatele materiálu.

Je nutno upozornit na to, že podkladové materiály, které jsou shrnuty v tomto dokumentu, byly vytvořeny v různé době, různým způsobem a v různé míře detailu. To se projevuje především **použitou terminologií** (některá pojmenování byla například v rámci platné legislativy postupně změněna) a způsobem zpracování a interpretace dat. Zadáním nebylo (a ani to bohužel nebylo v silách autora) jednotlivá zjištění ověřovat, upravovat či doplňovat jejich interpretaci. Materiál se v nejvyšší možné míře snaží používat terminologii, která je v dané době především v souladu s platnou legislativou. Na straně druhé materiál obsahuje výrazy, které sice nejsou zcela v souladu s příslušnou legislativou či předpisy, ale jejich užívání je běžné především mezi zaměstnavateli či širší veřejností. V tomto směru nebylo prvotním cílem dokumentu dosáhnout jazykové a „odborné“ čistoty, ale především popsat relevantní tendence a směry srozumitelným a jasným způsobem. Obsahují-li některé citované a analyzované zdroje nepřesné či ne zcela správné výrazy či slovní spojení, pak je v zájmu zachování autentičnosti autor opravuje pouze v nutných případech, popřípadě doplňuje vysvětlení.

2. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ, KATEGORIZACE A METODOLOGICKÝ RÁMEC SPOLUPRÁCE

Projekt **POSPOLU** vychází z následujícího koncepčního rámce spolupráce škol a firem. Dle tohoto rámce má spolupráce škol a firem tři základní dimenze:

- **vzdělávací (pedagogický) aspekt**
- **legislativní zajištění**
- **finanční zajištění**

Dále platí, že pro všechny formy spolupráce ve všech fázích vzdělávání jsou rozhodujícími fázemi **plánování, realizace a evaluace**.

Členění na legislativní a finanční zajištění je použito především v doporučující části dokumentu (kapitola 9). Pro podrobnější analýzu spolupráce škol se zaměstnavateli / firmami a pro případná doporučení je pak vhodné na výše uvedený model navázat a rozšířit ho – a to především z hlediska vnitřního členění spolupráce škol a firem, která se může projevovat v různých formách.

Z hlediska terminologie budeme v dalším textu používat především výraz **zaměstnavatelé** spíše než firmy či podniky. Je však důležité je chápat v širším kontextu – tj. jako zaměstnavatele obecně. Je totiž nutné si uvědomit, že nepodnikatelský sektor – organizační složky státu, obce, kraje, příspěvkové organizace, neziskové organizace či například vysoké školy či výzkumné organizace a další subjekty – je významným zaměstnavatelem absolventů středních či vyšších odborných škol a přitom není vhodné jej z mnoha důvodů pod firmy či podnikatelský sektor podřazovat. Pod pojmem zaměstnavatelé jsou v rámci toho dokumentu vnímány jak podnikatelské, tak nepodnikatelské subjekty, včetně státních institucí či veřejnoprávních korporací (například obce či vysoké školy). Obsahují-li analyzované a primární dokumenty výraz firmy či podniky, pak jsou v textu tyto výrazy ponechány. Obecně však máme na mysli zaměstnavatele či zaměstnavatelský sektor.

V rámci použité terminologie je dobré si ujasnit vztah mezi pojmy zaměstnavatelé a **sociální partneři**¹ – tj. pojmem, který se ve vzdělávání v českém prostředí začal používat především v souvislosti s Národním programem rozvoje vzdělávání, rámcovými vzdělávacími programy (RVP) a školními vzdělávacími programy (ŠVP).

Sociální partnery lze chápat jako pojem širší a zaměstnavatelé samozřejmě patří mezi nejvýznamnější sociální partnery. Pro sociální partnerství (z pohledu středních odborných škol) lze použít například následující kategorizaci:

- malé, střední a velké podniky (zaměstnavatelé)
- Hospodářská komora ČR a její regionální a oborové složky

1 Zatímco v anglosaském světě se pojmem sociální partneři označují především rodiče a komunity (více například Epstein a Sanders, 2000), v našem prostředí jsou za typické sociální partnery považováni zaměstnavatelé a další instituce spojené s trhem práce.

- pracoviště Úřadu práce ČR
- profesní asociace a sdružení, cechy, svazy
- vyšší odborné školy a vysoké školy
- instituce veřejné správy (státní správy i samosprávy)
- rodiny žáků

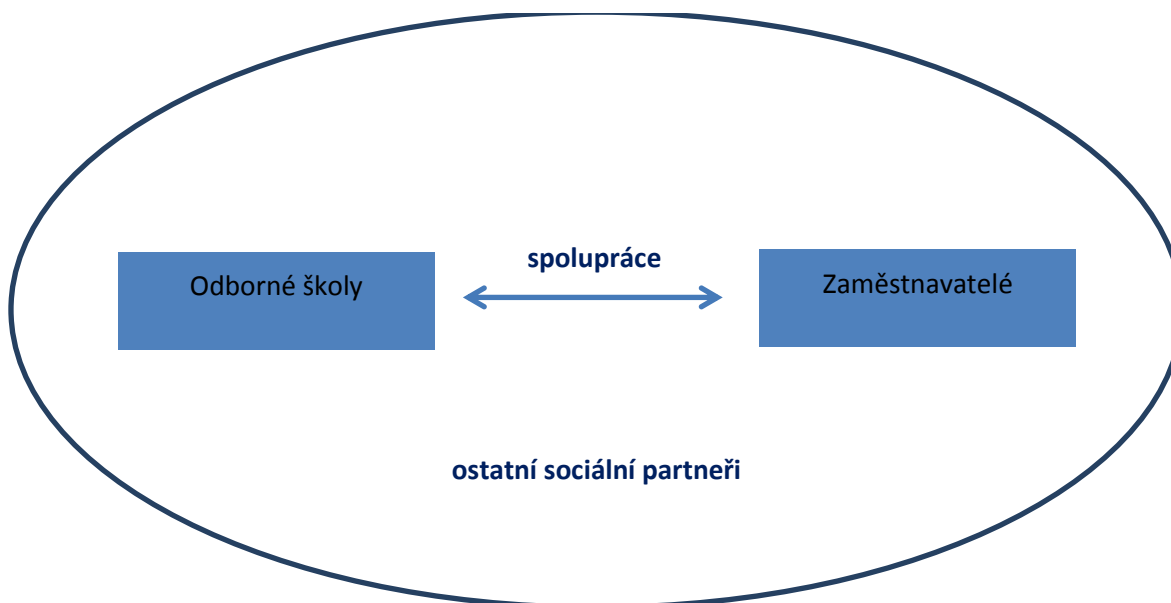
(NÚOV, 2011)

Pojem **sociálního partnerství** je vnímán velmi široce a zahrnuje rozmanité aktivity. Například se může jednat o společné zpracování analýz trhu práce nebo formulaci požadavků na odborné kompetence absolventů, zajišťování podmínek pro praktické vyučování žáků v reálném prostředí, podporu dalšího vzdělávání učitelů odborných předmětů, kulturní vystoupení žáků, brigády atd. (Müller, Obst a Prášilová, 2009).

V rámci sociálního partnerství lze rozlišit partnerství rozvíjené v **přímé souvislosti s výukovým procesem** (např. pomoc při zpracování školních vzdělávacích programů, praxe, stáže, brigády atd.), ale také **ostatní formy partnerství**, které s vlastním vzděláváním přímo nesouvisí (například poskytování informací o možných grantech, pronájem prostor, prosazování společných zájmů, odborné informace atd.).

Pojem sociálního partnerství a jeho různé projevy jsou zmíněny z toho důvodu, aby bylo možno problematiku spolupráce zaměstnavatelů a škol vnímat v širším kontextu. Je vhodné si uvědomit, že vlastní spolupráce není izolovaná, ale odehrává se v širším prostředí – tj. vstupují do ní či nepřímo ji ovlivňují i ostatní sociální partneři.

Obrázek 5: Spolupráce v kontextu sociálního partnerství



Mezi odborníky panuje poměrně vysoká shoda na tom, že **funkční vazba** mezi školou a jejím sociálním a pracovním prostředím, tj. včetně fungující spolupráce mezi školou a zaměstnavateli, je jedním z **hlavních předpokladů** dobře fungujícího odborného vzdělávání (Kašparová, 2008). Základní premisy můžeme formulovat následujícím způsobem: **Fungující a obou stranám přínosná spolupráce mezi školami a zaměstnavateli je jedním ze základních předpokladů kvalitního odborného vzdělávání. Čím bude spolupráce intenzivnější, tím bude vzdělávání kvalitnější. Je tedy vhodné na různých úrovních intenzivní spolupráci podpořit.**

Kromě ostatních cílů (socializace, osvojení si kulturních a morálních hodnot atd.) by odborné vzdělávání mělo významným způsobem reflektovat budoucí **uplatnitelnost absolventů na trhu práce** a brát do úvahy požadavky a situaci v jednotlivých oborech lidské činnosti.

Jistě se shodneme na tom, že zaměstnavatelé a jejich ekonomická situace, chování na trhu a různé aktivity vůči různým skupinám ve společnosti jsou důležitým indikátorem situace v jednotlivých oborech lidské činnosti. Odborné vzdělávání by mělo (z logiky věci mnohem více než vzdělání všeobecné) být alespoň v určité míře schopno reflektovat vývoj situace v příslušných oborech. A to jak po stránce **měnících se nároků na kompetence** žáků / studentů, tak po stránce **vývoje jednotlivých oborů** (tj. jejich vzniku, zásadních technologických či jiných změn či v některých případech jejich zániku). Intenzivní spolupráce ve všech různých formách by měla tomuto úkolu pomoci. Spolupráci škol a zaměstnavatelů, a to především v oblasti odborného vzdělávání, lze tedy považovat za jeden ze stěžejních nástrojů **udržování a zvyšování kvality** poskytovaného vzdělávání, a především jeho **relevance**.

Při jakékoliv vzájemné spolupráci je nutné, aby byla prospěšná oběma stranám. U **škol** můžeme například vyjmenovat tyto přínosy:

- aktuální informace z daného oboru;
- relevance a aktuálnost školních vzdělávacích programů;
- získání partnerů pro stáže a praxe vyučujících a žáků;
- získání odborníků z praxe pro výuku či odborné přednášky;
- zvyšování kompetencí kmenových učitelů;
- získání finančních prostředků;
- získání partnerů pro projekty.

Pro **zaměstnavatele** může mít spolupráce se školou následující přínosy:

- možnost podílet se na obsahu, formě i kvalitě výuky;
- možnost výběru kvalitních absolventů již v průběhu studia – tj. zajištění kvalitních lidských zdrojů;
- získání partnerů pro projekty.

Je vhodné uvažovat o **všech možných formách spolupráce** či vzájemné interakce, která má pozitivní dopad alespoň na jednoho účastníka vzájemného vztahu. Může být samozřejmě realizována různými způsoby. Uvedme alespoň ty **nejběžnější způsoby spolupráce mezi školami a zaměstnavateli**:

- exkurze či praxe žáků (odborné praxe a odborný výcvik) u zaměstnavatelů
- stáže učitelů u zaměstnavatelů
- účast zaměstnavatelů na tvorbě kurikula – například ŠVP
- účast zaměstnavatelů na realizaci výuky – vlastní výuka, závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky atd.
- společná setkání zástupců zaměstnavatelů a vyučujících (informační a strategický charakter)
- společné prezentace a akce pro rodiče a žáky základních škol
- společné soutěže
- sponzoring vybavení či provozu škol z důvodů propagace zaměstnavatele
- realizace společných projektů (národní zdroje, SF EU atd.)

3. SHRNUTÍ ANALÝZY DUÁLNÍCH SYSTÉMŮ ODBORNÉHO VZDĚLÁNÍ V EVROPĚ A VE SVĚTĚ

PODKLADOVÝ MATERIÁL: ANALÝZA SYSTÉMŮ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V EVROPĚ A VE SVĚTĚ

DATUM ZPRACOVÁNÍ PODKLADOVÉHO MATERIÁLU: ŘÍJEN 2013

ZPRACOVATEL MATERIÁLU: TREXIMA, SPOL. S R.O.

Analýza byla provedena v rámci projektu POSPOLU. Materiál má rozsah 233 stran včetně seznamů a příkladů dobré praxe.

KLÍČOVÉ PRVKY KVALITY SPOLUPRÁCE V RÁMCI DUÁLNÍHO SYSTÉMU

V rámci „Analýzy systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě“ byl zpracován přehled základních charakteristik systémů odborného vzdělávání různých zemí. Podrobně se analýza zaměřila na posouzení systémů odborného vzdělávání ve vybraných zemích v Evropě, které vykazují znaky duálního systému odborného vzdělávání a přípravy. Podrobná analýza duálních systémů byla zpracována pro Německo, Rakousko, Dánsko, Nizozemsko a Švýcarsko. Do analýzy byly zahrnuty i následující země, na jejichž příkladu byly uváděny některé důležité atributy odborného vzdělávání: Austrálie, Belgie, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Izrael, Kanada, Lucembursko, Maďarsko, Rumunsko, Řecko, Spojené království, Španělsko, Švédsko, Tibet, Turecko, USA.

V rámci studie jsou systémy odborného vzdělávání členěny dle atributů, které charakterizují jednotlivé prvky ovlivňující kvalitu systému odborného vzdělávání, a jsou uvedeny příklady zemí, pro které je daný atribut příznačný.

Stupeň státní regulace či liberalizace v tržním prostředí

- převážně stát – Francie, Itálie, Švédsko;
- převážně trh – Spojené království, USA;
- kombinace – Německo, Rakousko, Švýcarsko.

Vazba mezi vzděláváním a trhem práce

- přednostně orientované na trh práce;
- přednostně orientované na vzdělávací složku.

Legislativní základy

- silná vazba na ústavu – Německo, Rakousko, Švýcarsko;
- nižší závislost na legislativě – Francie;
- smluvní pravidla – Spojené království, Nizozemsko a většina skandinávských zemí.

Místo realizace odborného vzdělávání

- škola – Francie, Rumunsko, Španělsko, Finsko;
- speciálně zaměřená škola – Belgie, Lucembursko, Nizozemsko, Švédsko;
- pracoviště – Spojené království, Itálie, Irsko, USA, Izrael;
- kombinace školy a pracoviště – Německo, Dánsko, Rakousko, Chorvatsko, Maďarsko, Švýcarsko, Turecko, Finsko, Austrálie, Kanada.

Obsahový mix odborného vzdělávání

- převaha teorie – Francie;
- převaha praktické přípravy – Spojené království, USA, Itálie, Rakousko, Německo, Švédsko.

Míra standardizace a certifikace

- vysoká standardizace – Německo, Rakousko, Austrálie;
- certifikáty nejsou významné – USA, Spojené království, Itálie.

Míra stratifikace oborů

- silně stratifikované, úzce zaměřené – Německo, Rakousko;
- systémy s vysokou propustností a s nižší vazbou na konkrétní povolání – Dánsko, Nizozemsko.

Provázanost systémů odborného vzdělávání

- vnitřní soudržnost
 - Francie – alternativní cesty k získání certifikátu;
 - Německo – komplementární cesty;
 - Spojené království – NVQ národní, alternativně komerční certifikáty;
 - Izrael – 2 samostatné fáze odborného vzdělávání, nejsou striktně provázány.
- provázanost počátečního a dalšího vzdělávání
 - Německo – další vzdělávání navazuje na praxi;
 - Francie – další vzdělávání má převážně socializační charakter;
 - Spojené království nemá ostrou přechodovou hranici mezi počátečním a dalším vzděláváním;
 - Izrael nemá propustnost uvnitř školského systému.

Systém řízení kvality

- minimální standardy profesní přípravy – Německo, Francie;
- hodnocení nabytých kompetencí – Spojené království;
- celostátní kurikula a kvalifikační požadavky, hodnocení výstupů, žebříčky – Finsko.

Řízení odborného vzdělávání

- Francie: silná role státu, částečná regiony;
- Německo: rámcové podmínky – stát, výkon – spolkové země, investice - místní orgány;
- Spojené království: standardy, kritéria kvality – národní úroveň, řízení v regionech;

- Izrael: centrální řízení;
- Tibet: centrálně Výchovní komise.

Modely financování odborného vzdělávání

- Intervencionistický – stát – Francie;
- Liberální – podniky – Spojené království;
- Korporativistický – tarifní smlouvy úhrad za profesní přípravu – Německo;
- Neokorporativistický – sociální partneři – Dánsko.

V další části analyzované zprávy jsou podrobněji popsány systémy odborného vzdělávání pěti zemí, ve kterých jsou uplatňovány principy **duálního systému vzdělávání**. Jako tradiční představitelé tohoto způsobu odborného vzdělávání jsou vybrány **Německo** a **Rakousko**. Dále jsou uvedeny **Nizozemsko** a **Švýcarsko**. **Dánsko** je zemí, kde prvky duálního systému posilují v poslední době. V následující tabulce jsou přehledně uvedeny základní atributy systémů daných zemí, jako je legislativa, řízení odborného vzdělávání, financování, typy škol a jejich role, dále zaměstnavatelé / podniky a jejich role v systému odborného vzdělávání, zda existují alternativní cesty odborného vzdělávání, jak jsou nastaveny smluvní vztahy pro účast učňů v praktickém výcviku na pracovišti a jakými standardy se řídí obsah vzdělávacích programů.

Německo

Legislativa

- Ústava
- Zákon o odborném vzdělávání
- Řemeslnický řád
- Zákon o ustavování podnikových rad
- Zákon o bezpečnosti práce mládeže
- Sociální zákoník
- Předpis o kvalifikačních požadavcích na trenéra
- Direktiva o certifikaci základů profesní přípravy

Řízení odborného vzdělávání

- Federální Ministerstvo školství a výzkumu – zodpovědnost za odbornou přípravu v podnicích, individuální podpůrné programy, rozvoj programů odborného vzdělávání, supervize Spolkového úřadu odborného vzdělávání
- Federální ministerstvo ekonomiky (a další sektorová ministerstva) – uznání jednotlivých oborů profesní přípravy
- Ministerstva školství 16 spolkových zemí – řízení odborného vzdělávání ve školách
- Stálá Konference ministrů školství a kultury – koordinace, schází se 3 – 4 x ročně
- Spolkový úřad odborného vzdělávání - přenos výsledků výzkumu do firemní odborné přípravy, konzultace pro federální ministerstvo
- Zaměstnavatelé a odbory – podněcují změny odborného vzdělávání v souladu s potřebami hospodářství
- Komory – poradenství a monitorování individuálních kontraktů profesní přípravy, ověřování předpokladů firem a trenérů pro výkon profesní přípravy, organizace zkoušek a ustavení zkušebních komisí
- Partnerství zaměstnavatelů, odborů, vlády - Národní pakt pro kariérní přípravu a rozvoj kvalifikované pracovní síly

Financování

- Systém je založen na spolufinancování veřejných i soukromých přispěvatelů - Ministerstvo školství a výzkumu, Ministerstvo ekonomiky a technologií, Ministerstvo práce a sociálních věcí, federální Úřad práce, dále spolkové země, zemská ministerstva práce, ekonomiky, školství nebo kultury, EU zdroje, místní úřady, firmy, odbory, Komory, asociace, privátní instituce a participující osoby.
- 75 % nákladů na profesní přípravu financují firmy
- Náklady na profesní přípravu v podniku jsou odečitatelnou položkou z daní, učební místo financují podniky přímo nebo prostřednictvím fondů či komor, pokud profesní příprava probíhá v nadpodnikovém zařízení.

Role škol

- základní i specifické odborné vzdělávání a rozšíření všeobecného vzdělání
- učební příprava pro ty, kteří nenalezli učební místo

Typy odborných škol

- Profesní odborná škola (Berufsfachschule) – navazuje na nižší střední školu, částečná příprava na povolání a vyšší všeobecné vzdělání, může nahradit první ročník profesní přípravy,

poskytuje různé kvalifikační úrovně

- Profesní škola (Berufsschule) – doplňkové vzdělání k firemnímu výcviku, poskytují i další vzdělávání
- Střední odborná škola (Fachoberschule) – navazuje na nižší střední školu, poskytuje možnost vstupu na odbornou vysokou školu
- Profesní gymnázium (Fachgymnasium) – navazuje na nižší střední školu, poskytuje možnost vstupu na vysokou školu
- Profesní vyšší škola (Berufsoberschule) – navazuje na nižší střední školu a min. 2 ročníky profesní přípravy či 5 let praxe, poskytuje možnost vstupu na vysokou školu
- Vysoké odborné školy (Fachhochschule) – vyžaduje osvědčení pro vstup na vysokou školu, zaměřeno na aplikaci v praxi
- Profesní akademie (Fachakademie) – vyžaduje osvědčení pro vstup na vysokou školu, slouží rozvoji kariéry
- Nástavbová profesní škola (Berufsaufbauschule) – doplnění středoškolského vzdělání

Role podniků

- poskytování profesní přípravy na základě akreditace podniku – učební místo
- příprava individuálního učebního plánu

Typy institucí poskytujících profesní přípravu

- velké firmy
- nadpodniková zařízení profesní přípravy – doplňují přípravu v menších podnicích, které nejsou schopny pokrýt celý učební plán
- Sdružení profesní přípravy – vytvářené zapojenými podniky

Alternativní cesta k získání odborného vzdělávání

Celodenní profesní školy (15 % věkové kohorty), není součástí duálního systému

Smluvní vztahy

- Soukromoprávní smlouva o profesní přípravě mezi podnikem a žákem – náležitosti stanovené Zákonem o odborném vzdělávání, vymezeny povinnosti učebního podniku a učně.

Standardy

- Zemská kurikula všeobecného vzdělávání
 - Učební řády
 - 334 rámcových odborných kurikul – zaměřené na odborné kompetence (společný obsah pro profesní skupinu na počátku, pak specializace)
 - Standardy vybavenosti výukových center
 - Standardy kvalifikace poskytovatelů profesní přípravy
-

Rakousko

Legislativa

- Zákon o odborném vzdělávání
- Zákon o organizaci škol
- Zákon o regulaci průmyslu a obchodu

Řízení odborného vzdělávání

- Federální Ministerstvo školství, umění a kultury – vydává rámcová kurikula příslušných oborů pro profesní školy
- Federální ministerstvo hospodářství – vydává učební regulativy příslušných oborů pro firmy
- Federální poradní sbor pro záležitosti učňovství – poradní orgán Ministerstva hospodářství, složený ze sociálních partnerů
- Úřad pro učňovství Hospodářské komory (federální, zemský) – akreditace firem, poradenství učňům a trenérským firmám, monitoring a kontrola učebních kontraktů, organizace závěrečných zkoušek
- Spolková země – výstavba a vybavení škol, spolufinancování pedagogů
- Regionální poradní sbor pro záležitosti učňovství – konzultační služby, zprávy o učňovském vzdělávání v dané zemi
- Sociální partneři – zapojení do rozvoje a modernizace učebních oborů

Financování

- Firemní část profesní přípravy je financována učební firmou, odečitatelná položka z daní
- Příprava v profesních školách je financována z veřejných zdrojů: vybavení – spolkové země, pedagogové stejným dílem spolková země a federální vláda
- Finanční podpůrné nástroje jsou spravovány Úřady pro učňovství při Hospodářské komoře a v případě podpory znevýhodněných na trhu práce Úřadem práce.

Role profesních škol

- Teoretický základ odborně spojený s příslušnou profesí
- Učitelé musí mít příslušné odborné vzdělání a 3letou praxi v oboru a pedagogické vzdělání

Typy odborných škol

- Polytechnická škola – jednoletá příprava na odborné vzdělávání v duálním systému (9. ročník)
- Učňovská škola – komplementární část učebního místa, teoretický a odborný základ oboru
- Střední odborná škola – ucelené střední odborné vzdělání
- Zdravotnické a pečovatelské školy – až po 10. ročníku školy, komplementární k učebnímu místu
(Po absolvování možnost získání maturity nebo certifikátu opravňujícího ke vstupu na vysokou školu)
- Nástavbové studium – maturitní či diplomová zkouška
- Vyšší odborné školy – 5leté studium, maturitní a diplomová zkouška
- Akademie – vysokoškolské studium v sociálních a zdravotnických oborech
- Školy abiturientských studií – doplnění odborného vzdělání pro absolventy všeobecného vzdělání
- Pedagogické vysoké školy – pro učitele základních a polytechnických škol
- Vysoké odborné školy
- Školy stavebních řemesel a mistrovské školy – prohloubení znalostí pro absolventy

s učňovskou zkouškou a absolventy středních odborných škol

Role učebních firem

- zajišťovat vzdělávání učňů na základě akreditace firemního trenéra učební přípravy
- splnění trenérské zkoušky
- povinnost registrace u Federálního úřadu pro učňovství při Hospodářské komoře
- 80 % času celkové učební dotace profesního vzdělávání

Typy institucí poskytujících profesní přípravu

- Firmy - malé a střední – 75 % učebních míst
- Učební aliance – komplementárně poskytuje učební místo více firem s doplňující se odborností, vzájemná výměna učňů
- Nadpodniková profesní příprava – učební dílny pro ty, kteří nenaleznou učební místo, financuje Úřad práce

Alternativní cesta k získání odborného vzdělávání

Střední odborné školy bez učebního místa u trenéra a bez praktické závěrečné zkoušky

Smluvní vztahy

- Smlouva o profesní přípravě mezi učebním trenérem a učněm, obsah stanoven Zákonem o odborném vzdělávání, vymezeny povinnosti trenéra a učně
- Smlouvy musí být registrovány na Úřadě pro učňovství

Standardy

- Regulativy – učebních oborů – stanovují profil absolventa a výčet kompetencí, aktivit
 - Vazba na školní kurikulum oboru – 206 na národní úrovni
 - Modularizace učebních oborů – základní modul, hlavní modul, speciální modul
-

Švýcarsko

Legislativa

- Vyhlášky odborného vzdělávání

Řízení odborného vzdělávání

- Na úrovni federace – strategické řízení a rozvoj odborného vzdělávání
- Státní sekretář pro vzdělávání, výzkum a inovace – strategický rozvoj, regulace a spolufinancování
- Švýcarský federální Ústav pro odborné vzdělávání a výcvik – učitelé pro počáteční a odborné vzdělávání, výzkum
- Profesní sdružení – cíle a obsah učňovského školství, rozvoj vyhlášek a vzdělávacích plánů
- Kantony – realizace plánů vzniklých na úrovni federace
- Federální úřad pro profesní vzdělávání a technologie
- Komise pro kvalitu a rozvoj daného povolání / skupiny povolání

Financování

- Veřejné prostředky – 50 %, rovným dílem federace a kantony
- Soukromé financování – především firmy prostřednictvím odvětvových a kantonálních fondů

Role škol

- poskytují základní teoretické znalosti v oboru i všeobecné

Typy odborných škol

- střední odborná učiliště

Role podniků

- poskytování profesní přípravy prostřednictvím mistrů odborného výcviku

Typy institucí poskytujících profesní přípravu

- podniky – zodpovědnost za výběr a praktický výcvik učňů
- tréninková centra – instruktáž a praktický výcvik bez tlaku reálného provozu v podniku

Alternativní cesta k získání odborného vzdělávání

Alternativní cesty ve Švýcarsku nejsou. Zvláštností je, že 15 % věkové kohorty žáků končících základní školní docházku není rozhodnuto pro obor odborného vzdělávání a pokračuje v 10. ročníku tzv. tranzitním, který umožňuje oddálit rozhodnutí.

Smluvní vztahy

- Smlouva o profesní přípravě mezi podnikem a učněm, schvaluje ji kanton.

Standardy

- Tréninkové plány – základ programů odborného vzdělávání. Definují technické, osobnostní, sociální kompetence, obsah vzdělávání a roli učilišť, podniků, tréninkových center.

Nizozemsko

Legislativa

- Zákon o sekundárním vzdělávání
- Zákon o všeobecném vzdělávání dospělých a o odborném vzdělávání
- Zákon o vysokoškolském vzdělávání a o vědeckém výzkumu
- Související zákony O regionální registraci předčasných odchodů ze škol, Studentský finanční zákon, Pro redukci daní ze mzdy, O profesích ve vzdělávání
- BVP protokol – ujednány hlavní role a zodpovědnosti všech stran podílejících se na odborném vzdělávání (ministerstvo školství, zaměstnavatelské organizace, Rada MBO (pro sekundární odborné vzdělání) a Expertní centra pro odborný výcvik) – základ pro další dohody v jednotlivých odvětvích

Řízení odborného vzdělávání

- Ministerstvo školství, kultury a vědy
- Ministerstvo ekonomie, zemědělství a inovací
- Sociální hospodářská rada – Královská asociace MKB Netherlands, VNO- průmysl, LTO – zemědělství, MHP – odbory, FNV – zájmy zaměstnanců a CNV – obchodní svazy
- SBB – nadace pro spolupráci mezi odborným vzděláváním, výcvikem a pracovním trhem, hlavní úkoly kvalifikace a zkoušky, pracovní umístění, její částí jsou Expertní centra – tvorba programů, certifikace podniků pro odborný výcvik (17 institucí organizovaných dle sektorů), poradenství pro podniky
- Asociace škol poskytujících odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých – povinné členství všech odborných škol financovaných vládou, je mediátorem mezi školami, vládou a sociálními partnery, je účastníkem kolektivních smluv
- Rada pro vzdělávání v zemědělství – sdružení agrárních výcvikových center, povinné členství všech odborných škol financovaných vládou
- Asociace soukromých výcvikových center
-

Financování

- Ministerstvo školství – veškeré vládní prostředky na vzdělávání
- Veřejné prostředky do škol a výcvikových center prostřednictvím měst
- Soukromé – firmy – odborný výcvik, daňové úlevy za umístění praktikanta
- Projekty ESF
- Sektorové fondy
- Studenti – školné v BOL dráze středních škol a na vysokých školách HBO

Role škol

- Základem jsou regionální výcviková centra sdružující instituce vyššího odborného vzdělávání, vzdělávání dospělých a instituce nabízející stáže
-

Typy odborných škol

- přípravné odborné školy (VMBO) – nižší střední – 2 roky všeobecné, 3. a 4. ročník volba ze čtyř sektorů – zemědělství, technika, obchod a ekonomie, zdraví a osobní a sociální péče, výběr ze 4 úrovní od teoretické po čistě odbornou
- vyšší odborné střední školy (MBO) – regionální výcviková centra (ROC), agrární výcviková

centra (AOC) a malé odborné školy – členění na 4 sektory a 4 úrovně s různou délkou trvání, 2 dráhy dle podílu času stráveného odbornou praxí – BOL - školní a BBL - pracovní (stejná výstupní kvalifikace)

- vysoké odborné školy (HBO) – kombinace teoretických poznatků a specifických dovedností, nabízejí kurzy ve specializovaných odvětvích, většinou zahrnuje praxi v podniku

Role podniků

- poskytování profesní přípravy na základě akreditace podniku, 50 % praktického výcviku

Typy institucí poskytujících profesní přípravu

- národní i mezinárodní firmy
-

Smluvní vztahy

- Smlouva o pracovním umístění pro studenty BBL a BOL dráhy mezi studentem, vzdělávací institucí a podnikem (forma, obsah stáže, monitorování)
- Soukromoprávní smlouva mezi studentem a zaměstnavatelem (pracovní smlouva)

Standardy

- Národní soustava kvalifikací
 - Školní kurikula
-

Dánsko

Legislativa

- Zákon o odborném vzdělávání
- Zákon o institucích poskytujících počáteční odborné vzdělávání
- Vnitrostátní pokyny – pro 23 základních předmětů, platí pro uzavírání učňovských smluv
- Kvóty pro přijímání do hlavních programů

Řízení odborného vzdělávání

- Parlament – stanovuje celkový rámec počátečního odborného vzdělávání
- Ministerstvo školství – financování a administrace systému
- Sociální partneři – v Poradní radě Ministerstva, lokální vzdělávací komise – hlavní rolí je soulad odborného vzdělávání s trhem práce
- Národní obchodní výbory (zaměstnavatelé a zaměstnanci) – odpovědnost za tvorbu a rozvoj 109 hlavních programů, akreditace podniků, zodpovědnost za výuční listy
- Lokální vzdělávací komise – zajišťují vazbu škol na potřeby místního trhu práce – definování obsahu vzdělávání, pomáhají zajišťovat místa pro praktický výcvik v podnicích, jmenovány Národními obchodními výbory

Financování

- Stát – taxativní financování škol
- Sociální partneři (Národní obchodní výbory)
- Podniky – povinný příspěvek do zaměstnavatelského kompenzačního fondu – z něj se financuje náhrada mzdy učňů v podnicích

Role škol

- Poskytnutí základních profesních kurzů s kombinací teorie a praktická příprava v dílnách (průměrně 20 týdnů)
- Poskytnutí hlavních programů různých stupňů a specializací (možnost dosažení dílčí kvalifikace), 1 – 5 let
- Zpracování individuálního učebního plánu spolu s podnikem a individuálního učebního portfolia studenta

Typy odborných škol

- Odborné školy – samosprávné organizace řízené správní radou

Role podniků

- poskytování profesní přípravy na základě akreditace oborovou komisí (sociální partneři)
- příprava individuálního učebního plánu a individuálního učebního portfolia studenta ve spolupráci se školou

Typy institucí poskytujících profesní přípravu

- Obecně podniky

Alternativní cesta k získání odborného vzdělávání

- alternativa – nové učňovství (nahrazuje základní program přímo praxí v podniku)
- základní profesní příprava – pro mladé nezaměstnané do 30 let (v průměru 2 roky), příprava na pracovišti, individuální plán
- výrobní škola – pro ty, kteří nedokončili středoškolské vzdělávání do 25 let, příprava ve

školních dílnách

Smluvní vztahy

- Smlouva mezi studentem a podnikem před vstupem do hlavního programu, alternativně dočasně smlouva se školou, která organizuje praktický výcvik sama

Standardy

- Profesní kvalifikace (301)
-

SWOT ANALÝZA

Na základě popisu pěti systémů odborného vzdělávání byly vytipovány **silné a slabé stránky** těchto systémů. Slabé stránky však nebyly v analyzovaném dokumentu příliš často zmíněny.

Tabulka 1: Silné a slabé stránky systémů odborného vzdělávání

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Německo Legislativní zakotvení spolupráce v odborném vzdělávání Velký podíl praktického výcviku na pracovišti Zapojení sociálních partnerů do rozvoje obsahu a řízení kontraktů profesní přípravy v podnicích Připravenost absolventů na praxi Nízká nezaměstnanost mladých ve věku 15 -24 Existence profesních vysokých škol Nastaven systém spolufinancování odborného vzdělávání včetně daňového zvýhodnění Rakousko Legislativní ukotvení odborného vzdělávání Nízká nezaměstnanost mladých ve věku 15 -24 Kariérní poradenství Úřadu práce a Úřadu pro učňovství vyhledává učební místa pro absolventy základních škol Společný portál učebních míst Úřadu práce a Hospodářské komory Poradci pro učňovství poskytují rady učebním podnikům a profesním školám Flexibilita modulového uspořádání obsahu učebních oborů Švýcarsko Přehledný systém středního odborného vzdělávání Transitní ročník pro nerozhodnuté Ochota firem k financování odborného výcviku Vysoká prostupnost systému vzdělávání Existence odborných útvarů na federální úrovni Zapojení profesních sdružení a sociálních partnerů do definování cílů učňovského vzdělávání Nizozemsko Vysoká prostupnost vzdělávacího systému Regionální výcviková centra propojující počáteční a další odborné vzdělávání Trojstranné smlouvy o umístění v podniku Zapojení sociálních partnerů Dánsko Alternativní cesty pro ty, kteří nejsou schopni dokončit řádné vzdělávání	Německo Klesající počet školících míst – obtížné zařazení do profesní přípravy O nabízená školící místa často není zájem Omezená prostupnost k vyššímu stupni vzdělání Oddělení závěrečné učňovské zkoušky a závěrečného hodnocení ze školy – devalvace důležitosti školní přípravy Rakousko Klesající počet školících míst – obtížné zařazení do profesní přípravy Omezená prostupnost k vyššímu stupni vzdělání Absolventi profesní přípravy v podniku odcházejí na jiná místa (prostředky podniku vložené do konkurence) Nedostatečná kontrola kvality učňovské přípravy ve firmách Švýcarsko nedostatečný monitoring odborného vzdělávání Příchod zahraničních investorů bez tradice duálního systému Nizozemsko Neuvedeny slabé stránky Dánsko Vysoký počet těch, kteří nedokončí odborné vzdělávání Využitelnost absolventů alternativních cest v praxi je otázkou Obecně pro duální systém Přílišná orientace na specifické potřeby jedné firmy

Individualizace učebních cest Vysoké zapojení sociálních partnerů do tvorby odborných programů	
---	--

SROVNÁNÍ SOUČASNÉHO STAVU V ČR S PRVKY DUÁLNÍHO SYSTÉMU

Následující tabulka 2 vyjmenovává základní atributy systémů odborného vzdělávání vybraných zemí a srovnává je s Českou republikou.

Tabulka 2: Atributy odborného vzdělávání

Atributy odborného vzdělávání	Německo	Rakousko	Švýcarsko	Nizozemí	Dánsko	ČR
Zákon o odborném vzdělávání	Ano	Ano	Ne	Ano	Ano	Ne
Zapojení sociálních partnerů	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ad hoc
Specializované orgány pro řízení	Ne	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne
Spolufinancování podniků	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne
Akreditace učebních podniků	Ano	Ano	Defin. standardy	Ano	Ano	Ne
Smlouvy o odborném výcviku	Dvoustranná	Dvoustranná	Dvoustranná	Trojstranná	Dvoustranná	Ad hoc
Standardy pro vzdělávání	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Alternativy duálního systému	Ano	Ano	Ne	Nedefinováno	Ano	Nerelevantní
Propustnost systému	Nízká	Nízká	Nedefinováno	Vysoká	Vysoká	Nízká ²

² Propustnost systému není v tomto případě vnímána způsobem, že by byl systém vertikálně či horizontálně „formálně“ uzavřen. Tato charakteristika je zde vnímána spíše jako „využití“ propustnosti – tj. zda k mobilitě žáků mezi jednotlivými druhy vzdělávání skutečně dochází. V tomto směru se blíží český systém spíše systému německému a rakouskému než například dánskému či nizozemskému.

V následující tabulce jsou naznačeny příležitosti a hrozby, které vyplývají z možnosti zavedení či nezavedení určitých prvků duálního systému do odborného vzdělávání v České republice. Na základě vymezených příležitostí je možno formulovat doporučení pro úpravu odborného vzdělávání v ČR.

Tabulka 3: Příležitosti a hrozby zavedení prvků duálního systému v ČR

PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
Legislativní ukotvení odborného vzdělávání, jasné vymezení sociálních partnerů a jejich spolupráce se školami včetně smluvního zajištění realizace odborného výcviku v podnicích a praktických závěrečných zkoušek	Neřešení systémových změn pro posílení praktické složky odborného vzdělávání v podnicích na úrovni MŠMT, MPSV, MPO
Definování smluvního vztahu pro umístění žáků / studentů do podniku a způsobů odměňování	Nedostatečná spolupráce státních, krajských orgánů se zaměstnavatelskými a profesními asociacemi, případně sektorovými radami
Intenzivnější zapojení sociálních partnerů či jejich sdružení do realizace odborného výcviku a závěrečných zkoušek (zaměstnavatelské a profesní asociace, cechy, Hospodářské komory)	Nedostatečné zapojení lokálních aktérů na místním trhu práce do definování obsahu ŠVP
Akreditace zaměstnavatelů pro poskytování odborného výcviku	Nevytvoření formálních struktur, které jsou zodpovědné za kvalitu odborných praxí a odborného výcviku a podporu vyhledávání kvalitních zájemců pro obory s výučním listem
Zvýšení podílu odborné přípravy na pracovišti v RVP	Nedostatečná motivace zaměstnavatelů k poskytování pracovišť a lektorů pro odborné stáže / odborný výcvik
Nastavení systému spolufinancování odborného vzdělávání	Nedostatečná pozornost věnovaná práci se žáky v podnicích
Zavedení oborových vzdělávacích fondů	Neochota žáků ke kvalitní práci v podnicích
Využití podpůrných programů na vytváření učebních míst	
Odečet financování profesní přípravy z daňového základu podniků	
Formalizované zapojení kariérního poradenství a dalších podpůrných struktur v rámci vyhledávání kvalitních zájemců pro obory s výučním listem	

V rámci úvah o zavedení určitých prvků duálního systému do prostředí ČR je zapotřebí postupovat velmi obezřetně. Z výše uvedených informací vyplývá, že funkčnost duálního systému ve vybraných zemích je podmíněna řadou dalších faktorů, které není možno pominout. Je velmi pravděpodobné, že například vysoký stupeň angažovanosti a sociálního partnerství mezi školami a zaměstnavateli jsou právě tím faktorem, který zásadním způsobem ovlivňuje funkčnost duálního systému. Stejně tak je zapotřebí vzít do úvahy i širší společensko- ekonomické podmínky v zemích, kde duální systém úspěšně funguje.

4. SHRnutí ZÁVĚRŮ VÝSTUPŮ VÝBĚROVÝCH ŠETŘENÍ REALIZOVANÝCH NÚOV (NÚV) V LETECH 2004 – 2012

PODKLADOVÝ MATERIÁL: VAZBY VZDĚLÁVÁNÍ A TRHU PRÁCE, OBSAHOVÁ ANALÝZA ZÁVĚREČNÝCH ZPRÁV Z VÝBĚROVÝCH ŠETŘENÍ REALIZOVANÝCH NÚV (NÚOV)

DATUM ZPRACOVÁNÍ PODKLADOVÉHO MATERIÁLU: 2013

ZPRACOVATEL MATERIÁLU: UNIVERSITAS, S.R.O.

Podkladový materiál byl zpracován jako obsahová analýza závěrečných zpráv, které byly realizovány v období 2004 – 2012 Národním ústavem pro vzdělávání (NÚV), dříve Národním ústav odborného vzdělávání (NÚOV). Jednalo se o analýzu 11 zpráv, materiál má rozsah 33 stran.

Cílem šetření realizovaných NÚOV (NÚV) v letech 2004-2012 v oblasti vazeb vzdělávání a trhu práce bylo ověřit hypotézu, zda se prohlubuje a rozšiřuje spolupráce mezi odbornými školami a zaměstnavateli ve vazbě na lepší připravenost absolventů pro vstup na trh práce.

Šetření se zaměřila na názory zaměstnavatelů nejen na **oborovou strukturu absolventů**, ale také jejich **vybavenost znalostmi a kompetencemi pro úspěšné zapojení na trhu práce**. Dále byl zkoumán **pohled škol samotných na spolupráci se zaměstnavateli**, a to jak v procesu tvorby ŠVP, tak při jejich realizaci a na **důvody úspěšnosti či neúspěšnosti takové spolupráce**. Na závěr byla shrnuta **doporučení** jak postupovat, aby spolupráce mezi školami a zaměstnavateli byla dobře navázána, a jak zajistit její efektivní fungování.

Z uvedených šetření vyplývá, že spolupráce mezi školami a zaměstnavateli není ideální, pomalu avšak kontinuálně se zlepšuje a rozšiřuje. Mezi jednotlivými školami existují velké rozdíly a záleží zejména na jednotlivých osobnostech (ředitelích škol či učitelích odborných předmětů), jak prostor, který pro spolupráci se zaměstnavateli poskytují RVP, v dané škole využijí.

Zaměstnavatelé s odchodem silných technicky zaměřených ročníků do důchodu stále více pociťují nedostatek kvalifikované pracovní síly hlavně ve strojírenství, stavebnictví a elektrotechnice. U absolventů škol zaměstnavatelé postrádají dostatek praktických zkušeností. Většina zaměstnavatelů absolventy přijímá, ale nepreferuje je. Ochota přijímat absolventy škol je nižší pouze v sekundárním sektoru. Jako klad zaměstnavatelé uvádějí nezatíženost absolventů nevhodnými návyky, ale často jim vyčítají špatnou pracovní morálku. Firmy preferují profil absolventů s vyváženou specializací a širším odborným základem. U vyučených kladou důraz na schopnost porozumět čteným pracovním instrukcím, u středoškoláků na odpovědnost za vykonanou práci a na schopnost pracovat v týmu. U všech skupin absolventů požadují ochotu dále se vzdělávat a znalost cizích jazyků. Ze šetření vyplynulo, že 2/3 zaměstnavatelů v nějaké formě spolupracuje se školami, nejčastěji se jedná o poskytování exkurzí a odborných praxí. Samostatní podnikatelé ve většině případů se školami nespolupracují.

Školám ve spolupráci se zaměstnavateli velmi pomáhá zastřešení správními orgány či zaměstnavatelskými organizacemi. Spolupráci ve své době podporovaly tzv. oborové skupiny, vytvořené při NÚOV/NÚV, jejichž výsledkem byla například spolupráce na RVP. Odborné školy spolupracují se širokým spektrem partnerů – od zaměstnavatelských svazů, profesních sdružení a velkých firem přes krajské úřady a úřady práce, vysoké školy, výzkumná pracoviště a rodiče žáků. Za nejúspěšnější body spolupráce se zaměstnavateli považují školy přibližování obsahu výuky potřebám zaměstnavatelů (na rozdíl od zaměstnanců) a seznámení žáků s reálným pracovním prostředím. Dále následuje pomoc zaměstnavatelů při zkvalitňování výuky. Za méně úspěšnou považují školy spolupráci při motivaci žáků pro studium oboru i uplatnění v oboru, přestože ji považují za velmi důležitou. Exkurze jsou v tomto smyslu naprosto nedostačující formou. Přímé zapojení zaměstnavatelů do výuky není pravidlem a je často závislé na osobních vazbách. Lépe si vedou ty školy, které jsou členy profesních svazů či cechů. Velmi málo se uplatňuje sponzoring škol, ať již přímou finanční formou či formou poskytnutí materiálního či technického vybavení.

Zapojení zaměstnavatelů do procesu zkvalitňování výuky pobíhá ve dvou rovinách:

- Smlouvy o vzájemné spolupráci mezi školou a významnými zaměstnavateli v regionu. Nejčastěji se jedná o zajištění odborného výcviku a odborných praxí, exkurze pro pedagogy, poskytnutí pomůcek, účast na závěrečných zkouškách. Školy naopak mohou zajistit školení pro pracovníky firem.
- Smlouvy mezi firmou a žáky o stipendiích, materiální podpoře či závazku budoucího zaměstnání.

Informace o trhu práce a o uplatnění absolventů na trhu práce sledují prakticky všechny školy. Většina škol se zajímá o názor zaměstnavatelů na chybějící kompetence absolventů. Hlavně technické školy sledují vývojové trendy v odvětví i předpokládaný vývoj v potřebě pracovních sil. Situací na regionálním trhu práce byly školy přinuceny se zabývat při zpracování ŠVP. Některé školy využily existujících analýz trhu práce, třetina škol si zpracovala vlastní analýzu, kdy ochotu ke spolupráci projevila jen polovina zaměstnavatelů, hlavně v případě technických oborů.

Při výběru partnerů pro spolupráci a pro zpracování ŠVP školy nejčastěji oslovovaly již existující partnery, dále pak firmy, které zaměstnávají jejich absolventy. A to hlavně na základě dobrých osobních kontaktů. V úvahu byl brán i přístup k žákům tam, kde již spolupráce existovala. Jako nejčastější překážky ve spolupráci byly identifikovány neochota firem či neexistence významného zaměstnavatele v regionu. Většina škol se zaměřuje při hledání partnerů na firmy, méně častá je spolupráce s vysokými školami či školami obdobného zaměření. Téměř třetina škol má vazby na zahraniční partnery.

Při zpracování ŠVP se zaměstnavatelé nejčastěji zaměřili na vymezení profilu a kompetencí absolventa a celkové pojetí vzdělávání v daném oboru. Hospodářská komora a pracoviště Úřadu práce považovaly za nosné téma potřeby regionálního trhu práce, zřizovatelé se hlavně zajímali o celkové pojetí vzdělávání. Školy při přípravě ŠVP v průměru spolupracovaly se čtyřmi firmami, někde se dařilo do tvorby obsahu odborných předmětů zapojit odborníky z praxe.

Změny obsahu vzdělávání³ jsou ovlivňovány sociálními partnery – zhruba 63 % připomínek bylo zapracováno, nejčastěji u technických škol. Většinou se jedná o úpravu hodinových dotací a profilu absolventa, případně rušení či zavádění nových předmětů. Odmítnuté požadavky se většinou týkaly příliš zúženého zaměření oboru či zavedení oboru, po kterém není na trhu práce poptávka. Tvorba ŠVP podpořila nastavení nových mechanismů spolupráce mezi školami a sociálními partnery.

Při hodnocení očekávané a skutečně realizované spolupráce škol se sociálními partnery při tvorbě ŠVP nejlépe vycházejí exkurze žáků a přednášky odborníků pro žáky. Dále se podařilo naplnit očekávání v případě poptávky po odborné praxi a odborném výcviku. Podpora zaměstnavatelů byla deklarována i v jiných oblastech, jako je kariérové poradenství pro žáky a jejich rodiče⁴, podpora odborné kvality učitelů, sponzoring škol i jednotlivých žáků.

Příklady dobré praxe upozorňují na konkrétní fungující opatření spolupráce:

- Pronajmutí prostor pro umístění strojů a dalších zařízení;
- Nabídnutí možnosti prezentace firem;
- Výpomoc firmám při jednorázových akcích;
- Využití sítě absolventů;
- Praxe přímo na školách;
- Využití institucí veřejného sektoru;
- Zapojení do regionálních a odborných sdružení;
- Využití potenciálu vysokých škol.

Na závěr jsou uvedena **doporučení** k navazování a fungování spolupráce:

- Intenzivně mapovat situaci v místě a kraji a dle požadavků trhu rozvíjet spolupráci s pestrou škálou sociálních partnerů na různých úrovních;
- Pružně reagovat na změny, vytvářet i další sítě s jinými sociálními partnery;
- Dodržovat sliby a závazky vůči všem partnerům;
- Spolupráci se zaměstnavateli budovat dlouhodobě a neustále s nimi komunikovat;
- Zvýšenou pozornost věnovat žákům základních škol a jejich rodičům. Spolupracovat s výchovnými poradci na základních školách. Do propagace střední školy cílené na školy základní zainteresovat i sociální partnery, především zaměstnavatele;
- Určit na škole pracovníka, který se bude spolupráci se sociálními partnery soustavně věnovat;
- Poznatky sociálních partnerů implementovat do výuky a o této implementaci partnery informovat;
- Stavět na tradici střední školy, udržovat si specializaci a dále ji odborně rozvíjet;

³ Materiál používá termín vzdělávací nabídka.

⁴ V tomto směru byla pravděpodobně míněna účast či prezentace zaměstnavatele na některých akcích, které byly pouze dílčí součástí aktivit souvisejících s kariérovým poradenstvím. Kariérové poradenství je potřeba v tomto směru chápat jako širší a komplexnější – není spojeno s konkrétním oborem či firmou.

- Být aktivní, samostatně vyhledávat a tvořit sítě sociálních partnerů. Podpořit aktivní management střední školy.

5. SHRNUTÍ POHLEDU STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL – VÝSTUPY PLOŠNÉHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A HLOUBKOVÝCH ROZHOVORŮ

PODKLADOVÝ MATERIÁL: ZPRÁVA PROJEKTU POSPOLU Z KVALITATIVNÍHO ŠETŘENÍ, ZPRÁVA
PROJEKTU POSPOLU Z KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ

DATUM ZPRACOVÁNÍ PODKLADOVÉHO MATERIÁLU: 2013

ZPRACOVATEL MATERIÁLU: STEM/MARK A.S.

KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Hlavním cílem výzkumu bylo získání objektivních informací pro zjištění stavu spolupráce středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů z pohledu vedoucích pracovníků škol. Šetření se zaměřovalo především na následující oblasti:

- informace o zázemí škol pro odborné vzdělávání - dílny; laboratoře; odborné učebny;
- rozsah spolupráce škol se zaměstnavateli;
- podmínky školy pro spolupráci se zaměstnavateli, případně důvody nespolupráce;
- formy a rozsah spolupráce (praktické vyučování; teoretické vyučování; stáže učitelů škol na pracovištích zaměstnavatelů; účast odborníků z podniků při výuce ve školách; účast odborníků u závěrečných zkoušek; spolupráce na projektech; exkurze; materiální výpomoc; technologická výpomoc; praxe žáků atd.);
- legislativní podmínky spolupráce;
- finanční podmínky spolupráce;
- historie a typy spolupráce se zaměstnavateli – regionální, místní;
- bariéry znemožňující spolupráci;
- přínos spolupráce pro žáky / studenty, pro školy, pro zaměstnavatele, pro zřizovatele školy, pro region;
- souvislosti mezi spoluprací se zaměstnavateli a nezaměstnaností – v oboru, v regionu.

Použitou metodou bylo elektronické dotazníkové šetření – metodou online dotazování v kombinaci s CATI (telefonickou) rekrutací ředitelů. Šetření se týkalo všech středních a vyšších odborných škol, které poskytují vzdělání ve všech skupinách oborů středního odborného vzdělávání dle Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se jak o obory ukončené výučním listem, tak o obory ukončené maturitní zkouškou či absolutoriem (jde o obory vzdělání, kde na 5. místě kódu oboru je uvedeno písmeno C, E, J, H, L, M nebo P; v případě vyšších odborných škol je na 5. místě kódu oboru uvedeno písmeno N). Šetření se netýkalo gymnázií.

Cílovými osobami byli ředitelé – případně jimi pověřené pracovníci – na těchto školách.

V datovém souboru bylo zastoupeno celkem 351 středních nebo vyšších odborných škol, u kterých byl vyplněn první blok otázek za celou školu. Blok otázek pro skupiny oborů nakonec vyplnilo 323 škol, což reprezentuje 92 % všech získaných odpovědí. Za tyto školy bylo celkem vyplněno **789 dotazníků** (viz tabulka 4 níže). V bloku otázek ke konkrétním oborům vyučovaným ve školním roce 2012/13 si respondenti měli z každé skupiny oborů, pro kterou vyplňovali otázky ve druhém bloku, zvolit jeden obor, který na své škole učili ve školním roce 2012/2013 a který považovali za důležitý.

V důsledku nižší návratnosti dotazníků došlo k vychýlení dat z hlediska zastoupení skupin oborů ve vzorku. Z tohoto důvodu byla data zpracovaná za skupiny oborů převážena strukturou skupin oborů středních škol a VOŠ bez gymnázií na základě údajů o skupinách oborů za školní rok 2012/2013 podle databáze škol poskytnuté MŠMT. Váhy byly zkonstruovány z celkového počtu vyučovaných oborů vzdělání uvedených v databázi MŠMT, aby struktura oborů podle skupin oborů a kategorií dosaženého vzdělání odpovídala jejich reálnému rozložení v rámci ČR.

Průběh sběru dat byl ovlivněn délkou dotazníku. Dotazník byl původně plánován na cca 15 minut, ale původní časovou zátěž bylo nutné zvýšit, aby bylo možné získat maximum relevantních údajů za skupiny oborů, příp. konkrétní vyučované obory a jejich vzájemné odlišnosti. Předpokládalo se, že jej lze v plném rozsahu vyplnit asi za 45-60 minut v závislosti na počtu oborů, za které byl dotazník vyplňován. V případě některých škol však trvalo vyplnění dotazníku mnohem déle (v případě některých škol dokonce přes 2 hodiny), což mělo za následek značný úbytek respondentů. Délka dotazníku tak velmi často odradila ředitele (odpovědnou osobu) od jeho vyplnění, značným problémem byla také nepozornost ředitelů, kteří instrukce v e-mailu ani ve vlastním dotazníku nečetli, čímž docházelo ke značným zmatkům, nutností mazat vyplněné dotazníky a vyplňovat je znovu. Vyplňování dotazníků komplikovalo také dělení na jednotlivé skupiny oborů.

Ve výsledku bylo pro vyplnění dotazníku kontaktováno:

- 1107 škol bylo zahrnuto v databázi;
- 1081 škol se podařilo oslovit (do 26 škol se v průběhu více než 3 týdnů nepodařilo dovolat ani je jinak kontaktovat);
- 389 škol začalo dotazník vyplňovat, z nichž ovšem bylo nutné 38 škol následně vyřadit (zjevně nesmyslné odpovědi, vyplněné pouze 1-2 otázky atd.);
- Kompletní soubor otázek části I (celkově za školu) tedy vyplnilo 351 škol, 323 škol pokračovalo i ve vyplňování dalších částí otázek za skupiny oborů / obory.

Tabulka 4 obsahuje seznam skupin oborů, za které byly dotazníky vyplněny. Ve sloupci Počet je uveden počet dotazníků získaných v dané skupině oborů. Zastoupení v % znamená, jaké procento z celku tvoří jednotlivé skupiny oborů.

Tabulka 4: Struktura souboru podle jednotlivých skupin oborů

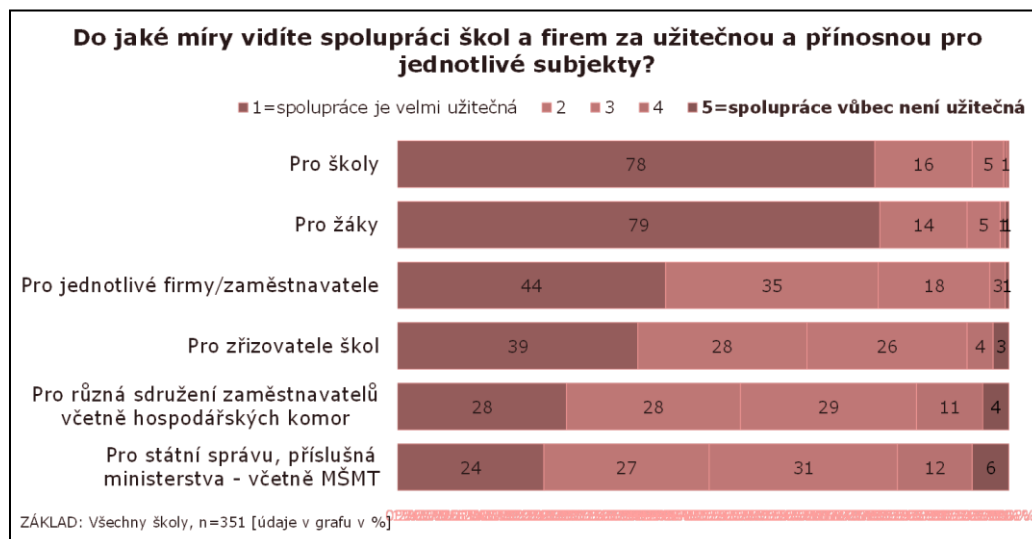
Skupiny oborů	Počet	Zastoupení v %
23 Strojírenství a strojírenská výroba	99	12,6%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	66	8,4%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	66	8,4%
26 Elektrotechnika, tel. a výpočetní technika	63	8,0%
64 Podnikání v oborech, odvětví	59	7,5%
63 Ekonomika a administrativa	51	6,4%
78 Obecně odborná příprava	45	5,7%
41 Zemědělství a lesnictví	42	5,3%
66 Obchod	32	4,1%
82 Umění a užité umění	32	4,1%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	27	3,4%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	26	3,3%
53 Zdravotnictví	25	3,2%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	24	3,1%
69 Osobní a provozní služby	24	3,0%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	18	2,3%
79 Obecná příprava	16	2,0%
31 Textilní výroba a oděvnictví	13	1,7%
39 Speciální a interdisciplinární obory	12	1,5%
18 Informatické obory	12	1,5%
37 Doprava a spoje	10	1,2%
28 Technická chemie a chemie silikátů	7	0,9%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	7	0,9%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	4	0,5%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	3	0,4%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	2	0,3%
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	1	0,2%
43 Veterinářství a veterinární prevence	1	0,1%
61 Filozofie, teologie	1	0,1%
Celkem	789	100,0%

Přílohou závěrečné zprávy ze šetření je datový soubor a tabulky četností, které poskytují přehled o rozložení odpovědí v rámci jednotlivých skupin oborů, ale i v rámci jednotlivých krajů. Po dohodě se zadavatelem data dále nebyla interpretována do úrovně jednotlivých oborů (tento požadavek nebyl součástí původního zadání), jako součást zprávy byl však zpracován přehled zastoupení jednotlivých oborů v daných skupinách oborů ve vybraném vzorku.

Spolupráce škol se zaměstnavateli je hodnocena řediteli škol jako **jednoznačně pozitivní prvek**, který má pozitivní dopad nejen na školy a žáky, ale rovněž na samotné zaměstnavatele. Jistý pozitivní dopad spolupráce je ze strany ředitelů školy indikován například i v případě zřizovatelů škol nebo různých zájmových sdružení. Podle zkušeností ředitelů škol přispívá spolupráce škol a firem

v dlouhodobém horizontu nejen ke snižování nezaměstnanosti absolventů SŠ (VOŠ), ale rovněž se podílí na celkovém snižování lokální nezaměstnanosti.

Obrázek 1: Užitečnost spolupráce škol a firem



Pro navazování kontaktů se zaměstnavateli – potenciálními partnery školy je dle názorů ředitelů škol, stále nejdůležitější **aktivita školy**. Shoda panuje na tom, že spolupráce s firmami vzniká primárně na principu osobních kontaktů zástupců školy a zástupců zaměstnavatele. Pokud se vyhledávají nové kontakty a noví partneři, nejčastěji se tak děje na základě doporučení a zprostředkovaných kontaktů (z řad rodičů, absolventů školy apod.). Ostatní způsoby získávání kontaktů jsou sporadické, mezi ně patří například sledování inzerátů, informací v odborných časopisech, návštěvy veletrhů, kontakty při exkurzích, účast zástupců zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách apod.

Nejčastější formou spolupráce škol se zaměstnavateli jsou z pohledu škol **exkurze žáků ve firmách** (81 % respondentů) nebo **odborné praxe** (79 % respondentů). Exkurze žáků ve firmě proběhla alespoň jednou ve školním roce 2011/2012 u 79 % škol, odborná praxe ve stejném období proběhla minimálně jednou u 76 % škol. Jako nejčastější forma spolupráce škol a firem, která probíhá pravidelně v posledních 3 letech, je spolupráce při praktickém vyučování (81 % respondentů) a exkurze žáků ve firmě (76 % respondentů). Tato čísla potvrzují výsledky kvantitativního šetření u zaměstnavatelů, kde jsou odborné stáže (odborný výcvik u oborů s výučním listem a odborná praxe u maturitních oborů) rovněž uváděny jako nejtypičtější forma spolupráce. V obou případech (šetření u zaměstnavatelů i u škol) platí to, že toto jsou **dvě nejfrekventovanější formy spolupráce**. V tomto ohledu byly pravděpodobně vnímány stáže a odborné praxe (resp. odborný výcvik) jako jedna forma spolupráce.

V téměř polovině škol, které se zapojily do šetření, se v minulých třech letech podíleli odborníci z praxe na výuce. Třetina škol zve pravidelně odborníky /praktiky k maturitním zkouškám. Spíše občasně dochází ke spolupráci škol a firem na projektové bázi nebo k materiální/technologické

výpomoci firem školám. Nárazově dochází k praxím učitelů a mistrů odborného výcviku u zaměstnavatelů (33 % respondentů). Menší část škol (cca 13 %) uvedla ještě jinou formu spolupráce, která zahrnovala např. dobrovolnickou činnost, poskytování prostor školy pro akce firmy, prezentace firem na soutěžích, poskytnutí stipendií žákům, zapůjčení nářadí, spolupráce při výstavách, vliv firem na témata maturitních a absolventských prací.

Více než polovina škol je registrována v některé z profesních organizací, ale zhruba jen 39 % z takto registrovaných škol považuje toto členství za přínosné. Nejčastěji je zmiňováno členství v Hospodářské komoře, v asociaci kuchařů a cukrářů, v cechu instalatérů a topenářů.

Kromě výuky žáků probíhají v rámci spolupráce i jiné aktivity škol – například organizace a účast na různých soutěžích⁵ (69 % respondentů), rekvalifikační kurzy pro uchazeče o práci z Úřadu práce ČR (32 % respondentů). Zhruba čtvrtina škol se podílí na kurzech a akcích organizovaných profesními svazy, organizuje kurzy zakončené zkouškou dle NSK (podle zákona 179/2006 Sb.) nebo kurzy pro učitele z jiných škol.

Spolupráce škol a firem se dle mínění respondentů v jednotlivých skupinách oborů **spíše nemění** (pro 56 % skupin oborů) nebo dochází k jejímu zlepšení (pro 35 % skupin oborů). Nicméně mezi jednotlivými kraji se ukazují určité rozdíly. Ke stagnaci nebo zhoršení podmínek došlo ve vyšší míře na Vysočině. K určitému, i když nikoli již tak výraznému, zhoršení došlo také v Libereckém a Jihočeském kraji. Důvodem zhoršení podmínek pro spolupráci škol a firem byl nejčastěji nedostatek firem ochotných vzít žáky na praxi ať už z důvodu ukončení činnosti, finanční náročnosti nebo nastavení hygienických a bezpečnostních předpisů.

Jako **nejčastější překážky** pro spolupráci školy a zaměstnavatelů jsou na straně škol vnímány především: nedostatek vhodných firem z hlediska zaměření či oboru a nedostatek finančních prostředků na straně škol. Odborná učiliště více akcentovala problematiku dopravní dostupnosti firem a nedostatečnou vybavenost škol pro odbornou výuku. Malé procento (6 %) skupin oborů vnímá nějaké legislativní problémy při realizaci odborné praxe, nejčastěji se jedná o lékařské prohlídky žáků, BOZP a absenci daňového zvýhodnění. Další spontánně zmiňované překážky spolupráce se týkaly jen nepatrného procenta skupin oborů a zahrnovaly např. laxní přístup samotných žáků k odbornému výcviku, nezájem firem, problémy s umístováním zdravotně postižených žáků a nedostatek zakázek v soukromém sektoru. U necelé desetiny skupin oborů nejsou vnímány žádné překážky (9 % v případě odborného výcviku, a 12 % v případě odborné praxe). Výše zmiňovaná dopravní dostupnost, nepředstavuje pro většinu skupin oborů, kterých se odborné praxe a výcvik týkají, zásadní problém. Lépe je situace hodnocena v případě skupin oborů s odbornou praxí než u skupin oborů s odborným výcvikem.

⁵ Gastro Junior, Automechanik Junior, Učeň instalatér, Aranžér junior, Olympiáda z psychologie, Hlídka mladých zdravotníků, Má dáti-dal, Mistrovství ČR Dřevorubec, Mladý obal, Studentský design, Pekař roku, O bramborovou pochoutku Vysočiny, Valašský datel, Programování CNC strojů, Soutěž o zlatou jehlu, Soutěž mladých grafiků, Zlatý pohár Linde a Soutěž o zlatý pilník

Zajímavý výsledek přinesla odpověď na otázku „Co potřebují školy k tomu, aby se spolupráce školy s firmami mohla rozvíjet“. Nejčastěji volili zástupci škol odpověď, že klíčové je **technologické a odborné vybavení firem**, dále personální vybavení a teprve až na třetím místě je to motivace firem ke spolupráci se školou. Jako prioritní potřeba škol byla až v 54 % potvrzena **finanční podpora žáků**. Další upřednostňované potřeby, jejichž zajištění firmami by školy uvítaly zhruba pro polovinu skupin oborů, jsou: poskytování materiálů pro odborný výcvik ve škole či pomůcek do výuky, umožňování stáží pro pedagogy na pracovišti firmy a zajišťování účasti odborníků z praxe ve výuce. Ostatní potřeby by z hlediska škol byly potřeba u méně než poloviny skupin oborů. Kromě nabízených možností byly zmiňovány ještě besedy, exkurze, úhrada za lékařské prohlídky žáků, renovace vybavení školy aj.

Důležité bylo zjištění, že školy, které spoluprací se smluvním partnerem při výcviku potřebují, si vhodné firmy pro spolupráci zpravidla dokážou nalézt. Jen u 7 % skupin oborů školy postrádají účast zaměstnavatele na odborném výcviku. Čtvrtina dotazovaných škol uvedla, že při realizaci odborného výcviku pomoc firem nepotřebuje. Další čtvrtina škol uvedla, že při realizaci odborného výcviku s firmami spolupracuje, ale kdyby to bylo nutné, byly by schopny si výcvik zajistit samy. Rovněž v případě odborné výuky až 83 % respondentů s nějakou firmou spolupracuje.

Většina škol považuje vlastní **prostorové vybavení** za dostatečné, pouze necelá desetina škol pociťuje, že prostory jsou nedostatečné. Okolo třiceti procent z dotázaných škol uvádí, že prostory jako jsou dílny, laboratoře či odborné učebny pro svou výuku nepotřebuje (pro odborný výcvik 31 % respondentů, pro učební praxi 30 % respondentů). Jisté potíže jsou deklarovány s údržbou prostor, se zajištěním a údržbou prostor vykazuje nespokojenost 32 % respondentů při odborné praxi a 35 % respondentů při odborném výcviku.

Ověřování výsledků žáků, kteří absolvovali odborný výcvik, probíhá převážně klasickým hodnocením žáka známkou, a to jak pedagogy školy, tak zaměstnanci firmy. U třetiny skupin oborů učitelé hodnotí samostatné práce a u pětiny skupin oborů probíhá praktická maturitní zkouška. Firmy se na hodnocení podílejí méně – u 15 % skupin oborů hodnotí samostatnou práci na zadané téma a u desetin se závěrečná zkouška koná přímo u nich. Z jiných uváděných způsobů hodnocení školy například využívají ročníkové postupové zkoušky a měsíční pohovory s žáky. Firmy zase využívají finanční odměnu, slovní hodnocení žáků a výstupní hodnocení. V hodnocení odborné praxe také převažuje klasické známkování učitelů a v menší míře i ze strany firem. Firmy se v případě oborů s odbornou praxí více než v odborném výcviku zaměřují na vytváření portfolia žáků. Školy při vyhodnocení odborné praxe více využívají samostatnou práci na žákem zvolené téma. Mezi jinými způsoby vyhodnocení odborné praxe školy dále používají absolventské práce (VOŠ), vedení deníku za dobu praxe či slovní hodnocení žáků. Firmy vedle ostatních forem hodnocení také využívají evaluační dotazníky či písemné / slovní hodnocení žáka po vykonání praxe.

Školy, které organizují **odborný výcvik a odborné praxe**, hodnotily také jejich **průběh a způsob financování**. Při odborném výcviku školy spolupracují v průměru se 7 malými, 5 středními a 3 velkými firmami. Výcviku se účastní téměř všichni žáci daného oboru – průměrný počet žáků ve výcviku se pohybuje od 19 do 28 žáků z celkového počtu 23 až 30 žáků. Výcvik trvá v průměru 63-68 dní ročně v průběhu 1.-3. ročníku. Výcvik je obvykle organizován do vícedenních nebo týdenních bloků. Ve 4.

ročníku se intenzita výcviků výrazně snižuje a klesá podíl hodin odborného výcviku téměř na polovinu (36 dní), jelikož se žáci připravují na maturitní zkoušku (platí pro obory kategorie L). Odborný výcvik, celý nebo alespoň jeho část, většinou hradí firma, ve které se výcvik koná. Ve čtvrtině případů nese náklady na odborný výcvik u smluvního partnera pouze škola.

Také v případě odborné praxe školy spolupracují v průměru se 7 malými, 5 středními a 3 velkými firmami. Na odbornou praxi nastupují téměř všichni žáci oboru – průměrný počet žáků na praxi se pohybuje podle ročníku od 28 od 34 žáků, zatímco počet žáků v ročníku činí v průměru 37-39 žáků. Délka odborné praxe se v jednotlivých ročnících příliš neliší a pohybuje se v průměru kolem 17-21 dnů ročně. S vyšším ročníkem stoupá podíl dlouhodobých bloků a zapojení žáků. V posledním ročníku se intenzita praxí výrazně snižuje, což souvisí s přípravou na maturitní zkoušku.

I v tomto případě praxi **financují** plně nebo částečně firmy v polovině oborů, více než u třetiny pak nese náklady praxe škola. Z tohoto hlediska by se mohlo zdát, že zajištění odborné praxe u smluvního partnera je pro školu finančně náročnější než v případě zajištění odborného výcviku, nicméně je třeba přihlídnout k délce realizace, která je u odborného výcviku celkově delší.

Některé školy mají zájem **rozšiřovat objem praktických činností nad rámec RVP**. V reálu navyšuje tento objem pouhé 1 % škol a jde v průměru o navýšení objemu o 22 % proti RVP. Penzum pro odborný výcvik i praxi je vnímáno zástupci škol u většiny skupin oborů jako dostatečné. U necelé desetiny skupin oborů (strojírenství, stavebnictví, ekonomika a administrativa) by v rámci RVP ředitelé škol zvýšili objem hodin o 26 % na odborný výcvik a o 55 % na odbornou praxi.

Zajímavé je vyhodnocení některých faktorů v závislosti na **skupinách oborů**. Podle některých ředitelů se spolupráce zlepšila (Strojírenství a strojírenská výroba, Zdravotnictví a Pedagogika). Nezměnila se u těchto skupin oborů: Ekologie a ochrana ŽP, Informatické obory, Potravinářství a potravinářská chemie, Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů, Stavebnictví, geodézie a kartografie, Zemědělství a lesnictví, Ekonomika a administrativa, Podnikání v oborech, odvětví, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Obchod, Osobní a provozní služby, Obecně odborná příprava, Umění a užité umění.

Problémy se také liší vzhledem ke skupinám oborů: například skupina Strojírenství a strojírenská výroba má větší problém s dopravní dostupností firem a vybaveností škol. Skupina Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika vnímá jako problematickou vybavenost učeben. U skupiny Potravinářství a potravinářská chemie a Obchod je jako problematický vnímán nezájem firem o spolupráci.

Legislativním problémům čelí nejčastěji skupiny Strojírenství a strojírenská výroba a Zemědělství a lesnictví, naopak žádný problém nevnímají skupiny Ekonomika a administrativa, Gastronomie, hotelnictví a turismus a Obecně odborná příprava.

V závislosti na skupině oborů se také liší názor na to, zda mají školy dobré **podmínky a dostatek prostředků** na odbornou výuku. Zatímco ve skupině oborů Strojírenství a strojírenská výroba jsou školy spokojeny s motivací firem, jsou pouze podprůměrně spokojeny s podílem na financování výcviku. Skupina Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika je spokojena s technickým

vybavením firem, ale méně se spolufinancováním výcviku. U skupin Obecná příprava a Umění a užité umění vnímají školy nedostatečný zájem, nedostatek firem a odborné vybavení.

S dostupností firem v okolí jsou nejméně spokojeny skupiny Potravinářství a potravinářská chemie a Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů.

Realizaci odborného výcviku by samy zvládly obory Strojírenství a strojírenská výroba, Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, Stavebnictví, geodézie a kartografie a Zemědělství a lesnictví, zatímco problémy by bez firem měly skupiny Zdravotnictví, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Obchod a Pedagogika, učitelství a sociální péče.

Nedostatek prostor (dílny, laboratoře či odborné učebny) cítí spíše skupiny Strojírenství a strojírenská výroba, Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika a Stavebnictví, geodézie a kartografie, kde jsou logicky vyšší nároky na technické vybavení prostor, spokojenost panuje u skupin Zdravotnictví, Osobní a provozní služby a Umění a užité umění.

Potřeby škol se také liší v závislosti na skupinách. Skupina Strojírenství a strojírenská výroba více potřebuje materiály a pomůcky pro praktickou výuku, skupina Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika stáže a materiál, skupiny Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů materiál, pomůcky a sponzoring žáků. Skupina Zdravotnictví uvádí ochranné pomůcky, skupina Stavebnictví, geodézie a kartografie zejména materiál.

Přestože není možné formulovat nějaké zásadní závěry (dotazník vyplnilo pouze 30 procent celkového počtu oslovených škol), ukazuje se, že **obor, resp. skupina oborů**, ve kterém školy a zaměstnavatelé působí, hraje důležitou roli při hodnocení průběhu, intenzity a kvality spolupráce. Tento faktor se dále promítne i do shrnutí současného stavu v ČR a do návrhu doporučení.

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Cílem šetření bylo získat detailní pohled na stav spolupráce středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů z pohledu vedoucích pracovníků těchto škol a tak podrobně prošetřit vybrané otázky a problémy týkající se vzájemné spolupráce. Speciální pozornost byla věnována **bariérám**, případně **motivátorům** spolupráce odborných škol se zaměstnavateli a způsobům prověřování praktických dovedností žáků.

Šetření bylo realizováno kvalitativní metodou hloubkových rozhovorů s vybranými zástupci středních odborných a vyšších odborných škol. Rozhovor byl uskutečněn celkem se 34 respondenty z celého spektra oborů a z různých typů škol. Mezi obory byly zastoupeny jak obory s výučním listem (od strojírenských oborů přes stavební, gastronomické, potravinářské, zahradnické, truhlářské až po kadeřnické obory a další), tak čtyřleté obory zakončené maturitní zkouškou (pedagogické školy, obchodní akademie, zdravotní školy, ekonomické obory, střední průmyslové školy a další). Průměrná délka rozhovoru byla 36 minut.

První zkoumaná oblast se zaměřila na **konkurenční prostředí v regionu**, ve vztahu k jiným školám s obdobným odborným zaměřením. Zhruba polovina respondentů uvedla, že v jejich regionu, bližším nebo širším, se vyskytuje minimálně jedna konkurenční střední škola. Nejvíce konkurenci pociťují pražské střední školy; nejméně pak střední odborné školy, které jsou úzce oborově vymezené (letectví, lodní doprava, zeměměřičství apod.). Přitom jako konkurence je spíše vnímána střední škola stejného typu a se stejným odborným zaměřením než gymnázium. K faktorům, které podle respondentů ovlivňují konkurenční prostředí mezi školami v daném regionu, patří současná demografická situace v ČR. Školy mají v důsledku této situace často problém naplnit svou kapacitu.

Zmiňovaná konkurence mezi školami však není překážkou pro umístění žáků na odborný výcvik / praxi do firem. Zde mají nejvíce problémy obchodní akademie a zdravotnické školy, v případě učilišť byl nedostatek sociálních partnerů uváděn jen pro vybrané obory a potvrzován byl dopad ekonomické krize (zejména v oboru stavebnictví).

Z rozhovorů vyplývá, že je výjimečné, aby měla škola uzavřenou smlouvu na odborný výcvik / odbornou praxi pouze s jednou nebo dvěma firmami a to vzhledem k počtu žáků a různorodosti oborů. **Počet firem**, se kterými střední odborné a vyšší odborné školy spolupracují, tedy do značné míry souvisí s typem a velikostí školy. Obecně lze říci, že obchodní akademie a školy zaměřené na administrativní činnosti nebo výpočetní technologie mají obvykle smlouvy s více firmami (60, 90 v některých případech i více než 100), protože v jejich případě převažuje individuální praxe. Méně smluv mají střední odborné / průmyslové školy a odborná učiliště s praktickými obory (20 -25), které se převážně orientují na skupinové praxe. Celkově nižší počty sociálních partnerů uvádějí zástupci speciálních odborných učilišť, které mívají smlouvu s jednou velkou firmou na jeden studijní obor, jelikož je pro ně těžší najít zaměstnavatele ochotného podílet se na odborném výcviku žáků s handicapem.

Střední odborné školy se obecně snaží o **dlouhodobou spolupráci** se svými smluvními partnery. Větší část komunikace školy, kterou zajišťuje management školy, se tedy orientuje na udržování kontaktů s již stávajícími partnery. Kontakty s potenciálními partnery obvykle osobně navazují ředitelé nebo

pracovníci školy na základě osobních známostí nebo doporučení. Často se také stává, že kontakt na nového zaměstnavatele zprostředkují sami žáci nebo rodiče žáků či absolventi. Někdy jsou novým partnerem firmy vlastněné přímo absolventy.

Převážná většina zástupců škol hodnotí spolupráci se smluvními partnery jako **vyhovující**. Představitelé některých středních odborných škol (např. gastronomické, strojní, dopravní obory) jsou dokonce velmi spokojeni, protože poptávka firem po žácích převyšuje nabídku školy. V některých případech je zase zdůrazňováno prohlubování kvality a rozsahu spolupráce – dohody o spolupráci jsou popisovány jako nadstandardní (např. civilní letectví, lodní doprava). Co se týče vývoje, podmínky pro spolupráci škol a smluvních partnerů se z pohledu většiny respondentů v posledních letech buď **zlepšily, nebo zůstaly stejné**.

Školy až na výjimky nevyužívají normativ na žáka na mzdu smluvního partnera. Školy si to nemohou z finančního hlediska dovolit.

Kvalifikace učitelů na odbornou výuku, kteří působí na dané škole, je dle názoru respondentů zcela **v pořádku**. V rámci rozhovorů nebyly zmíněny v podstatě žádné problémy. Učitelé odborného výcviku nemají podle oslovených vážnější nedostatky v žádné ze zkoumaných oblastí:

- odborné informace;
- zkušenosti;
- příležitostí k profesnímu růstu v rámci své odbornosti mají učitelé odborné výuky dostatek, panuje shoda, že nabídek na nejružnější odborné semináře je mnoho, problémem pro realizaci profesního rozvoje pedagogů je nedostatek financí ve školství;
- příležitostí k osvojování nových odborných kompetencí a možnosti seznamovat se s novými technologiemi, nástroji, stroji či přístroji mají dostatek, v mnoha případech učitelé sami působí v praxi (mimo pracovní dobu fungují např. jako dozor na stavbách, vedou účetnictví apod.) a tímto způsobem jsou neustále v kontaktu s novinkami a s děním v oboru, v několika případech by škola uvítala více stáží učitelů odborného výcviku ve firmách.

V případě stáží učitelů odborných předmětů nechybí ochota se stáží účastnit. Problémem je nedostatek financí a vyřešení zástupu učitele na stáži. Stáže jsou však vnímány jako velmi pozitivní a přínosný prvek v dalším vzdělávání jak pro učitele samotné (načerpání nových znalostí / dovedností), tak pro žáky (přenos těchto znalostí / dovedností na žáka), tak i pro školu (zvyšování prestiže).

SHRNUTÍ

Počet firem, se kterými střední odborné a vyšší odborné školy spolupracují, do značné míry souvisí s typem a velikostí školy. Školy, které spoluprací se smluvním partnerem při výcviku potřebují, si vhodné firmy pro spolupráci zpravidla dokážou nalézt.

Mezi **nejčastější formy spolupráce**, jejichž rozsah je odvislý jak od aktivity ze strany školy, tak od ochoty firem / podniků zapojit se do spolupráce, patří:

- kooperace při zajištění praktického vyučování;
- exkurze žáků, popř. pedagogů do firem;
- účast odborníků z praxe u závěrečných zkoušek;
- prezentace, přednášky, předváděcí akce, besedy apod., na kterých firma prezentuje nové trendy v oboru či nové technologie;
- materiální a technologické výpomoci škole;
- organizace soutěží a zajištění ceny pro výherce.

Spolupráce školy a firemního partnera na společných projektech je spíše výjimečná. Příklady participace odborníků z řad zaměstnavatelů na teoretickém vyučování jsou sporadické. Stáže učitelů školy na pracovištích smluvních firem zmínila zhruba polovina respondentů. Ale jedná se o typ spolupráce, který je spíše nepravidelný, ojedinělý. Na stáže učitelů chybí zejména finanční prostředky ze strany škol, a to jak na zaplacení stáže, tak na zajištění / zaplacení náhrady po dobu nepřítomnosti učitele.

Školy nejvíce stojí o sponzoring žáků, který však od firem dostávají jen v malé míře (jen pro 9 % škol). Obdobné je to i s materiálem pro odborný výcvik, pomůckami pro teoretickou i praktickou výuku a stážemi pro pedagogy ve firmách, které školy dostávají pro méně než pětinu skupin oborů a přály by si její poskytování u více než poloviny skupin oborů.

Většina dotázaných uvedla, že pro odbornou část výuky a pro výcvik má jejich škola dostatek vhodných prostor, co však školám obvykle chybí je dostatečné **technologické vybavení**. Na obnovu vybavení pro odborný výcvik nemají školy dostatek investičních prostředků (jedná se například o zastaralé stroje apod.).

Odborný výcvik i odborné praxe **financují** plně nebo částečně firmy, třetinu nákladů (resp. čtvrtinu u odborného výcviku) hradí zástupce školy. Jen pětina škol rozšiřuje objem praktických činností nad rámec RVP a jen u desetin skupin oborů (strojírenství, stavebnictví, ekonomika) by ředitelé škol zvýšili objem hodin odborného výcviku a odborné praxe.

Zástupci škol formulovali čtyři **podněty na legislativní změny** ve spolupráci středních odborných škol a firem na odborném výcviku / odborné praxi:

- **Podpořit ochotu firem spolupracovat na odborném výcviku, výuce a praxi formou daňových úlev pro firmy**

Respondenti se většinou domnívají, že by se firmám / smluvním partnerům měly alespoň částečně kompenzovat jejich investice do odborného výcviku / odborné praxe žáků (např. zázemí pro žáky, do ochranných pomůcek / nutného vybavení, do modernizace strojů apod.). Tímto způsobem by se zároveň posílila ochota firem podílet se na odborném výcviku / odborné praxi žáků SŠ a VOŠ. (Problém např. u odborných praxí v nemocnicích).

- **Zrušit nebo upravit postup při posuzování zdravotní způsobilosti žáků a studentů k praktickému vyučování nebo praktické přípravě, tj. změnit dosavadní postup, který vyžaduje lékařskou prohlídkou pro každého zaměstnavatele zvlášť**

Současný systém lékařských prohlídek je pro školy finančně náročný, v některých případech až neúnosný. Také je označován za nesystematický a za nesmyslnou komplikaci při komunikaci se smluvními partnery.

- **Vyřešit pojištění žáků při výkonu odborného výcviku / odborné praxe na pracovišti zaměstnavatele proti škodě způsobené žákem na pracovišti a proti úrazu žáka na pracovišti zaměstnavatele**

Respondenti poukazují na fakt, že v současné době není zcela jasné, na kom spočívá odpovědnost pojištění žáků při výkonu odborného výcviku / odborné praxe, zvláště v situaci, kdy se jedná o individuální výcvik / praxi bez přítomnosti pedagoga školy (např. pedagogická škola, dopravní škola).

- **Finanční kompenzace práce instruktora ve spolupracujících firmách**

Pokud by školy disponovaly finančními prostředky na zaplacení, případně alespoň částečné zaplacení instruktora ve firmě, očekávají, že by se zvýšila motivace firem na vyčlenění zaměstnance / odborníka, tj. instruktora, který by se žákům při odborném výcviku / odborné praxi opravdu věnoval. A rovněž by se povzbudila motivace samotného instruktora pro práci s žáky.

6. SHRnutí POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ – VÝSTUPY VÝBĚROVÉHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A HLOUBKOVÝCH ROZHOVORŮ

PODKLADOVÝ MATERIÁL: ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z VÝBĚROVÉHO ŠETŘENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ

DATUM ZPRACOVÁNÍ PODKLADOVÉHO MATERIÁLU: 2013

ZPRACOVATEL MATERIÁLU: TREXIMA, spol. s r. o.

PODKLADOVÝ MATERIÁL: KVALITATIVNÍ ROZHOVORY S PŘEDSTAVITELI ZAMĚSTNAVATELŮ

DATUM ZPRACOVÁNÍ PODKLADOVÉHO MATERIÁLU: 2013

ZPRACOVATEL MATERIÁLU: UNIVERSITAS, s. r. o.

KVANTITATIVNÍ VÝBĚROVÉ ŠETŘENÍ

Od září do listopadu 2013 byla provedena v rámci projektu analýza stávajícího stavu spolupráce, a to prostřednictvím plošného dotazníkového šetření na všech školách a ve vybraných firmách. Na plošné šetření navázaly hloubkové rozhovory s vybranými 30 firmami a 30 školami.

Kvantitativní šetření bylo prováděno prostřednictvím výběrového dotazníkového šetření u zaměstnavatelů, jejichž výběr byl tvořen na základě aktivních ekonomických subjektů (zaměstnavatelů) s více než 20 zaměstnanci. Základní soubor byl definován dle velikosti firem, krajů a dle klasifikace ekonomických činností NACE.

Samotný dotazník pro zaměstnavatele, který byl tvořen v úzké spolupráci se zadavatelem, zahrnoval základní oblasti otázek na spolupráci zaměstnavatelů se školami, jako jsou:

1. Spolupráce zaměstnavatelů se středními a vyššími odbornými školami;
2. Faktory a formy spolupráce;
3. Úroveň odborné přípravy na středních a vyšších odborných školách z pohledu zaměstnavatelů;
4. Bariéry spolupráce škol a zaměstnavatelů.

Dotazník byl navržen a provozován jako on-line webový, interaktivní dotazník s tím, že byl kombinován s telefonickým kontaktováním s vyplněním dotazníku.

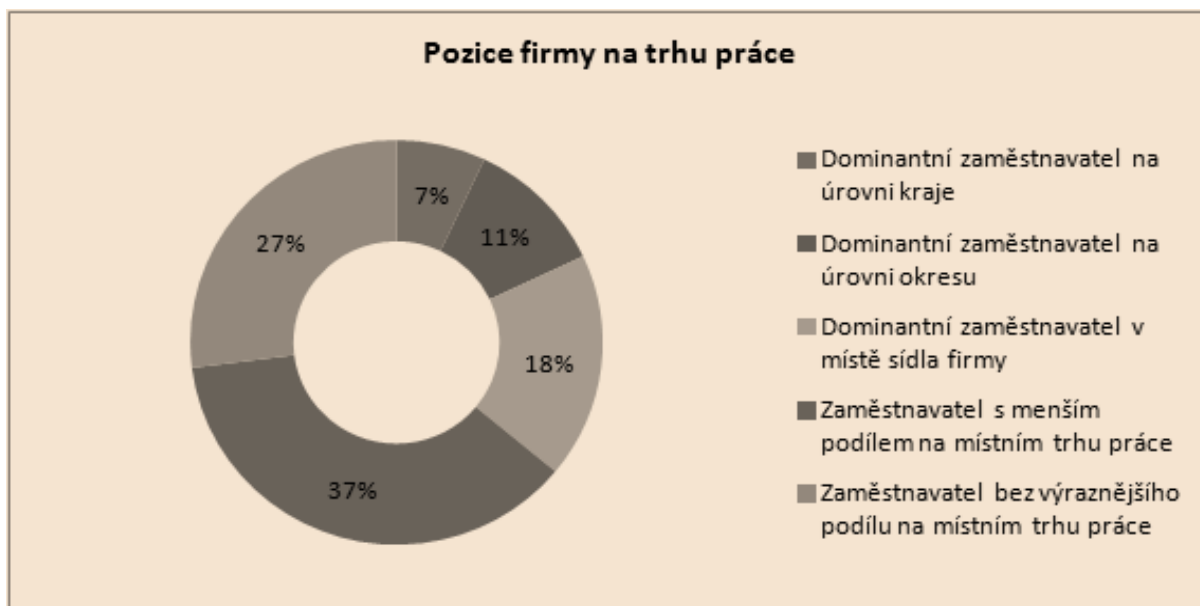
Výsledky šetření

V rámci realizovaného šetření bylo získáno 1069 dotazníků, z nichž 529 (49,5 %) zaměstnavatelů se středními nebo vyššími odbornými školami spolupracuje.

Nejobtížnější byla formulace odpovědí na otázky č. 2 a č. 15. Otázka č. 2 se týkala **počtů nově přijímaných zaměstnanců** v rozmezí posledních 3 let, otázka č. 15 se zaměřovala na oblasti, na které by se školy v budoucí přípravě a vzdělávání žáků měly zaměřit. Z výběru oblastí pro zlepšení byly uvedeny například komunikační schopnosti, čtení a porozumění pracovním instrukcím, znalost cizích jazyků, práce s čísly, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problém, schopnost nést zodpovědnost, schopnost týmové práce, flexibilita a adaptabilita, schopnost vést. U každé kategorie bylo možné indikovat, zda význam dané schopnosti do budoucna poroste. Prakticky u všech výše uvedených kompetencí odhadovali zástupci zaměstnavatelů vzrůst jejich významu pro dobré uplatnění v zaměstnání, a to zejména u absolventů maturitních oborů.

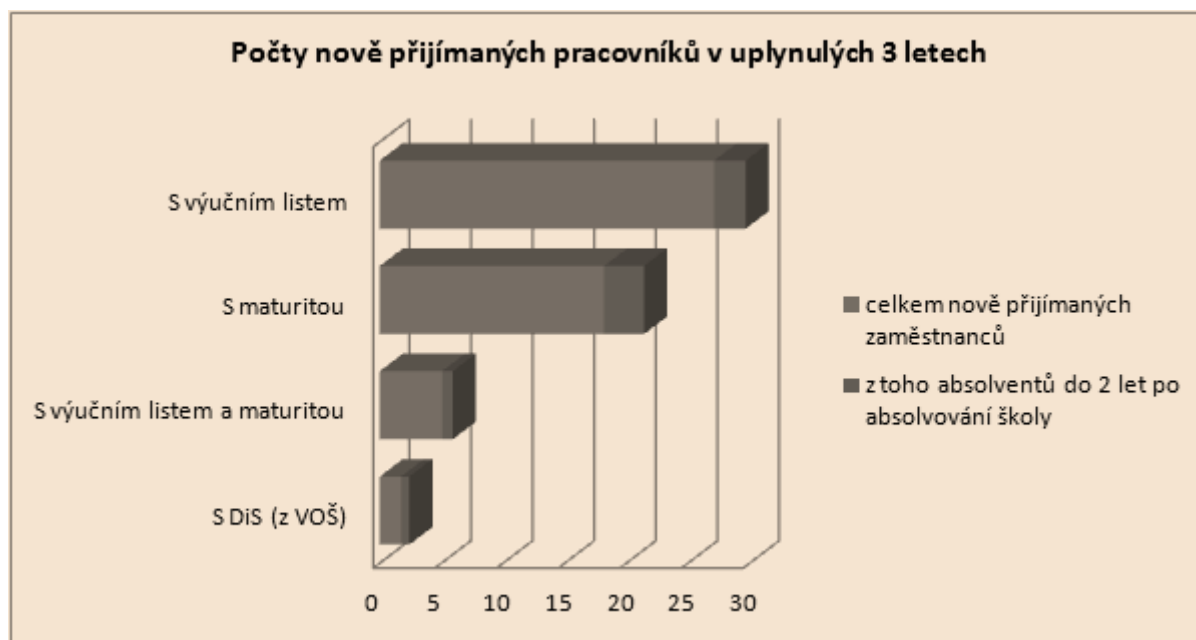
36,6 % dotazovaných zaměstnavatelů, představovali zaměstnavatelé s menším podílem na trhu práce, 27,4 % představovala skupina zaměstnavatelů bez výraznějšího podílu na trhu práce, 17,6 % byli dominantní zaměstnavatelé na trhu práce v místě sídla firmy, 11 % byli dominantní zaměstnavatelé na úrovni okresu a konečně 7,4 % byli dominantní zaměstnavatelé na úrovni kraje.

Obrázek 2: Pozice firmy na trhu práce



Jednou z problematičtějších otázek byla ta, která se zaměřovala na počet přijímaných pracovníků v uplynulých 3 letech (tj. od listopadu 2010). Jako průměrné číslo bylo firmami uváděno číslo 27 s výučním listem, 5 pracovníků s výučním listem a s maturitou, 18 pracovníků s maturitou, 2 diplomované absolventy VOŠ.

Obrázek 3: Počty nově přijímaných zaměstnanců



U této otázky vyplnilo přibližně 43 % respondentů nulový pohyb v přijímání zaměstnanců ve sledovaném období. Tento údaj je interpretován spíše jako obtížnost kvantifikovaná data uvést než jako skutečný stav. Při interpretaci těchto dat by bylo velmi nutno důkladně posuzovat situaci, především z hlediska míry nezaměstnanosti, v jednotlivých regionech, oborech a současně i velikost dotázaných firem. Stejně tak by uvedení relevantních dat ze strany respondentů vyžadovalo dlouhodobější vyhledávání informací a kontaktování dalších odpovědných osob zaměstnavatele, proto byl preferován postup tuto otázku nevyplňovat. Lze tedy předpokládat, že skutečný počet nově přijímaných pracovníků v uplynulých 3 letech je vyšší. Obrázek 3 lze v tuto chvíli považovat pouze za orientační.

Spolupráci se středními a vyššími odbornými školami alespoň v minimální formě vykázalo 49,5 % respondentů. Přičemž spolupráce je rozvržena následovně:

Tabulka 5: Zapojení respondentů do spolupráce se zaměstnavateli

Typ školy, s nimiž respondenti spolupracují	Procento respondentů zapojených do spolupráce (alespoň minimální forma)	Procento respondentů zapojených do spolupráce (dlouhodobý charakter)
SOU	24 %	62 %
SOŠ	40 %	56 %
VOŠ	18 %	55 %

Spolupráce se všemi typy škol má spíše **dlouhodobý charakter**, který je nejvýraznější směrem k SOU. 85 % firem spolupracuje dlouhodobě s 1 až 3 školami bez rozdílu typu školy.

Nejtypičtější formou spolupráce jsou odborné praxe, které deklarovalo až 43 % respondentů. Naopak nejméně frekventovanou formu spolupráce představuje účast zástupců zaměstnavatelů v maturitních komisích (2 %). Nejčastěji je uváděno poskytování odborné praxe firmami ze sektoru zdravotní a sociální péče, informačních a komunikačních činností, veřejné správy, těžby a dobývání, zemědělství a lesnictví a v neposlední řadě ze zpracovatelského průmyslu.

Mezi další formy spolupráce zaměstnavatelů a škol patří návštěvy a exkurze organizované zaměstnavateli, odborné výcviky žáků, prezentace firem ve školách a distribuce propagačních materiálů, finanční či materiální pomoc škole, zapojení pracovníků firem (odborníků z praxe) do výuky.

Formální ukotvení spolupráce je nejčastěji (v 72 %) zajištěno smluvně, tj. je zajištěno formální smlouvou či dohodou. Naopak formální ukotvení nebylo u více než 50 % zúčastněných firem v oboru zvoleno u činností heren, kasina a sázkových kanceláří, oprav počítačů, ostatního zpracovatelského průmyslu, poskytování ostatních osobních služeb, tvůrčí, umělecké a zábavní činnosti, výroby usní a souvisejících výrobků, činností v oblasti informačních technologií, architektonické a inženýrské činnosti, technických služeb a analýz, bezpečnostní a pátrací činnosti, zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků kromě nábytku, činnosti v oblasti nemovitostí a vzdělávání. Obecně šlo však o zaměstnavatele s méně rozšířenou spoluprací se školami – více zapojení zaměstnavatelé volí spíše smluvní ukotvení.

30 % respondentů má pro **kontakt a zajišťování spolupráce** se zástupci škol vyhrazeného pracovníka. 70 % firem řeší spolupráci škol v rámci běžných činností a speciální pracovní pozice není v rámci firmy vyhrazena. Firmy odhadují, že organizace spolupráce se školami činí přibližně 9 % firemních personálních kapacit za rok.

Financování spolupráce se školou eventuálně se školami je u 74 % respondentů řešeno v rámci nákladů firmy. 19 % nákladů spojených se spoluprací firem a škol je v režii spolupracujících škol a 7 % firem uvedlo, že škola na spolupráci přispívá částečně.

Rozsah spolupráce v průměru odpovídá zajištění praxe či výcviku pro 4 žáky SOŠ u jednoho zaměstnavatele (nejvíce obor Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, Letecká doprava, Lesnictví a těžba dřeva, Zdravotní péče, Ubytování), 5 žáků SOU/SOŠ (nejvíce obor Poštovní a kurýrní činnosti, Těžba a úprava černého a hnědého uhlí, Maloobchod, kromě motorových vozidel, Zdravotní péče, Činnosti vedení podniků; poradenství v oblasti řízení) a 1 studenta VOŠ za rok. Samotný rozsah odborného výcviku / praxe považuje 35 % respondentů za dostatečný, 15 % respondentů za nedostatečný. 73 % respondentů vnímá jako vyhovující týdenní a vícetýdenní bloky, pro zbývající procento respondentů je vyhovující podoba spolupráce formou menších bloků. Jako vyhovující způsob organizace odborného výcviku / praxe volí 54 % firem vícedenní bloky v průběhu roku, 35 % firem volí jednorázové avšak delší bloky a 11 % firem volí formu jednotlivých dnů v průběhu roku.

Zavedený systém spolupráce se školami vyhovuje 65 % respondentů, 27 % respondentů považuje za vhodné systém nějakým způsobem upravit (bez bližšího vysvětlení) a 9 % firem systém nevyhovuje.

Dosud byly interpretovány ty situace, kdy firma se školou spolupracuje. Existuje ale také opačná situace, tj. **kdy ke spolupráci firmy a školy nedošlo**. V tomto případě uvádí 17 % respondentů (zejm. firmy zpracovatelského průmyslu a z oblasti dopravy a skladování), že tuto spolupráci nepotřebuje a jako své příští zaměstnance preferuje zaměstnance s praxí. 19 % respondentů spolupráci se školami neodmítá, nicméně prohlašuje, že na její realizaci nemá dostatečné kapacity (zde výrazně převažovaly firmy ze zpracovatelského průmyslu a z velkoobchodu a maloobchodu a oprav a údržby motorových vozidel). 7 % respondentů (opět převážně z oblasti zpracovatelského průmyslu, ale i ze sektoru zemědělství) deklarovalo nezájem o spolupráci ze strany samotných škol.

Bez ohledu na současný stav spolupráce se školami 38 % ze všech zúčastněných firem o **spolupráci se školami neuvažuje**, 14 % respondentů o spolupráci se školami uvažuje či ji již připravuje. Pro firmy, které by o spolupráci začaly uvažovat (8 %), je důležitý níže uvedený výčet okolností, za kterých by spolupráci uskutečnily:

Tabulka 6: Významné okolnosti spolupráce škol a firem

Významné okolnosti případné spolupráce	% zastoupení z daného vzorku 8 % respondentů
Zájem škol	34%
Vyřešení finanční zátěže	23%
Dostatek žáků / absolventů daného oboru	18%
Oboustranně výhodná dohoda se školami	13%
Žáci dostatečně připraveni zapojit se do chodu firmy	7%
Vyřešení kapacitní zátěže	5%

Nejfrekventovanějším oborem, ve kterém firmy **uvažují o příští spolupráci** je stavebnictví (až 23 %) a dále strojírenství (19 %). Na stejné úrovni 7 % je to doprava, gastronomie, služby, zdravotnictví a s odstupem jsou to dále obory jako ekonomie, elektronika, logistika, oprava silničních vozidel, pedagogika, plastikářství, polygrafie, potravinářství, servis a zemědělství.

V návaznosti na zjišťování nejvýznamnějších okolností, které by ovlivnily rozhodnutí firmy ke spolupráci, byly zjišťovány i názory na způsoby financování této spolupráce. **71 % respondentů není příliš ochotno podílet se na financování odborné přípravy žáků**, probíhající v jejich firmě, z toho 37 % je toho názoru, že financování by mělo být věcí školství, 34 % s financováním ze strany firmy spíše nesouhlasí z důvodu přílišné finanční zátěže firmy. 28 % firem financování připouští a pouze 1,4 % s financováním souhlasí.

Podílet se na financování spolupráce byly ochotnější firmy ve Zlínském, Moravskoslezském, Ústeckém, Olomouckém a Středočeském kraji. Ochota se lišila i dle oborů – relativně největší ochota financování spolupráce se školami byla v sektoru informačních a komunikačních činností, těžby a dobývání, zpracovatelského průmyslu, výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu.

Samostatný okruh otázek se soustředil na **úroveň absolventů** středních a vyšších odborných škol. Úroveň absolventů s výučním listem byla nejčastěji firmami hodnocena jako spíše horší (18 %

respondentů), s výučním listem a maturitou spíše lepší (16 % respondentů), s maturitou spíše lepší (24 % respondentů) a absolventi VOŠ jako spíše lepší (17 % respondentů).

Podle respondentů absolventům nejvíce chybí komunikační dovednosti (především u vyučených 21 %), znalosti cizích jazyků (u vyučených tento nedostatek identifikovalo 21 % respondentů) a schopnost nést zodpovědnost (také především u vyučených uvádí 19 % firem). Respondenti předpokládají, že význam vzroste především v oblastech komunikačních schopností, a to především u maturantů (uvádí 19 % firem), znalosti cizích jazyků (pro maturanty 19 % firem), schopnost řešit problém (pro maturanty 17 %), ochota učit se (pro maturanty 17 %) a znalosti v oblasti výpočetní techniky (také pro maturanty 17 %).

Tabulka 7: Další firmami jmenované schopnosti a dovednosti, které u absolventů postrádají a zároveň je vnímají jako významné

Schopnosti a dovednosti	Četnost uvedení
odborné znalosti	6
praktická příprava	6
chuť do práce	4
dodržování pravidel	3
ochota pracovat	3
spolehlivost	2
trpělivost při kariérním růstu	2
všeobecný přehled	2
zručnost	2
dějiny, kultura	1
jednání se zákazníkem	1
logické myšlení	1
neumějí napsat souvislý dopis / e-mail	1
ochota manuálně pracovat	1
organizace práce	1
organizace práce	1
PC znalosti	1
pokora	1
preciznost	1
prezentační schopnosti	1
řidičský průkaz	1
slušné chování	1
vyšší právní povědomí	1
zájem o obor	1
zájem o práci	1
zodpovědnost za výsledky	1
životní praxe	1

Nedostatek kvality vnímají firmy zejména v sektoru strojírenství, stavebnictví, ekonomie, elektro a obecně v technických oborech.

Většina zaměstnavatelů (35 %) by upřednostnila **vyšší míru odborné přípravy ve firmách a menší ve škole**. 23 % zaměstnavatelů je spokojeno s aktuálním stavem a 12 % zaměstnavatelů považuje za

vyhovující variantu, kdy si firmy vychovávají své kvalifikované pracovníky sami. Celých 26 % zaměstnavatelů nemá na aplikaci odborné přípravy ve firmách názor.

Zbývajících 4% zaměstnavatelů uvedli **jinou formu odborné přípravy, která by pro ně byla vyhovující**. Návrhy nejčastěji přicházely ze zpracovatelského průmyslu, velkoobchodu a maloobchodu; oprav a údržby motorových vozidel; stavebnictví; dopravy a skladování. Je tedy možné předpokládat, že pro zaměstnavatele z těchto sektorů je téma aktuálnější než pro zaměstnavatele z ostatních sektorů. Navrhované formy spolupráce jsou shrnuty do pěti tematických oblastí: praktická příprava ve škole, praktická příprava ve firmě, praxe ve firmě ve vztahu k financování, duální systém a další faktory. K jednotlivým bodům jsou níže vyjmenovány body, které zaměstnavatelé zmínili.

Praktická příprava ve škole

- vyšší podíl odborné přípravy ve školách;
- za přípravu má být odpovědná hlavně škola;
- větší teoretická příprava ve škole a zásadní praktická část přímo ve firmách;
- větší podíl odborné přípravy (manuální zručnosti) na škole: 1. -2. ročníky a následně ve firmě;
- větší podíl odborné přípravy poskytované školou, vedení ke správným pracovním návykům, dodržování povinností;
- kvalitnější příprava žáků na příslušných školách - "návrat k odbornému školství" - větší náročnost na studijní obory;
- kombinovaná forma, ale pořád více přípravy ve školách.

Praktická příprava ve firmě

- podíl odborné přípravy ve firmě by neměl překročit 50 %;
- praxe ve firmách, bez finanční zátěže pro firmy;
- 3:2 (3 dny příprava ve škole, 2 dny ve firmě);
- 3. a 4. ročník více zaměřit na praxi.

Praxe ve firmě ve vztahu k financování

- dát na žáky peníze tak, aby mohli absolventi ihned nastoupit do zaměstnání. Daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele. Stát by měl dotovat např. letní brigády ve firmách;
- firma by se ráda podílela na odborné přípravě, ale nemá dostatek kapacit, žáky bere na praxi nejčastěji jako záskok za dovolenou.

Duální systém

- návrat k duálnímu systému;
- duální systém (obdobu německého modelu).

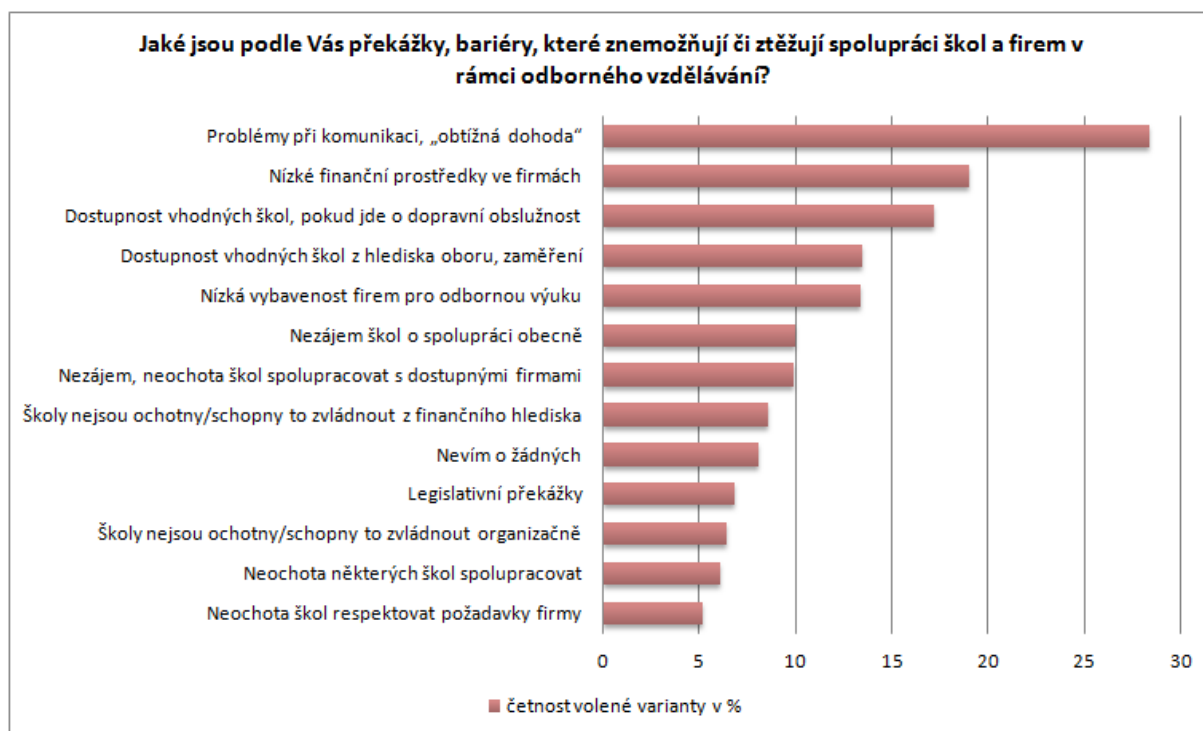
Další faktory

- nejdříve odborná praxe ve firmě a ta firma dá doporučení, zda se žák pro daný obor hodí a zda má studovat příslušnou školu;
- více navázat spoluprací učitelů a firem, bývají odtrženi od praxe;
- úzká spolupráce mezi firmami, školami a v případě SOU a SŠ s rodiči;

- víc propojit spolupráci škol a firem, prohloubit ji;
- větší propojení s realitou;
- škola by měla mít vytypované konkrétní firmy na praxi a ne to nechávat na žácích;
- větší důraz státu na učňovská zaměstnání.

Jako hlavní **bariéry spolupráce škol a zaměstnavatelů** byly indikovány problémy při komunikaci (28 %), nízké finanční prostředky (19 %) a dostupnost vhodných škol (17 %). Níže uvedený souhrnný přehled uvádí úplný výčet uváděných bariér a překážek ztěžujících spolupráci škol a firem.

Obrázek 4: Překážky a bariéry ztěžující spolupráci škol a firem



Jako další překážky byly identifikovány legislativní překážky, mezi kterými byly zejména:

- problematika zdravotních prohlídek, BOZP;
- potřeba daňového zvýhodnění spolupracujícím firmám a celkově úprava financování této spolupráce (např. zákon č. 561/2004 Sb. § 122);
- celkově potřeba většího legislativního ukotvení v oblasti školství, sociálně zdravotní problematiky, pracovněprávní (nemožnost uzavřít učňovskou smlouvu, nemožnost si žáky / studenty zavázat do pracovněprávního vztahu; zákon na ochranu osobních dat);
- intervence v oblasti oborového zaměření škol ve vztahu k uplatnitelnosti na trhu práce;
- úprava struktury učebních osnov;
- nízká podpora stáží, odborných programů, nedostatek operačních programů pro odborné školy;
- administrativní náročnost vedení této spolupráce.

Mezi další bariéry, mimo těch legislativních, bylo uváděno:

- situace na trhu práce;
- nezájem žáků / studentů o obor a o práci vůbec (zejm. zemědělské a technické profese);
- nemožnost aplikovat na žáka stejné pracovní podmínky jako na zaměstnance;
- nevhodné finanční a legislativní podmínky;
- školy nechávají výběr praxe na žácích;
- neochota firem;
- existenční starosti firem (ekonomická situace);
- nedostatek kapacit a času;
- firmy nechtějí převzít riziko zodpovědnosti za žáka;
- špatná kvalita učňů;
- nedostatek učňů;
- nezájem škol;
- nízká informovanost o možnosti spolupráce;
- nedostatek kvalitních odborníků, kteří by se žákům ve firmách věnovali.

164 zástupců firem navrhlo některá **doporučení**, která navazují na výše uvedené problémové body výše a zahrnují zejména následující:

- centrálně řídit skladbu oborů na školách, omezit podporu nefunkčním soukromým školám;
- zvýšit náročnost na žáky i za cenu dočasného snížení počtu absolventů;
- jasně stanovit odměny instruktorům žáků při praxi ve firmě;
- zavést povinné dlouhodobější praxe ve firmách pro všechny žáky / studenty;
- vyjasnit právní rámec vztahu škola – žák – firma, nicméně v co nejjednodušší podobě;
- vytvářet a podporovat zvýšení společenského statutu technickým oborům;
- zavést systém stipendií, financovaných společně firmami i školami;
- zavést manuální výchovu na základních školách;
- vytvořit lepší podmínky pro odborné vzdělávání pedagogického sboru a zajistit jejich větší sepětí s praxí;
- zavést více hodin odborné praxe a odborného výcviku.

KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Cílem kvalitativních rozhovorů se zástupci firem bylo prohloubení poznatků získaných kvantitativním šetřením firem. Vzhledem k časovému zpoždění prací však probíhala obě šetření (kvalitativní i kvantitativní) oproti původním záměrům souběžně.

Zkoumaný / dotazovaný soubor tvořilo 30 firem, které mají v současné době funkční a intenzivní spolupráci se středními a / nebo vyššími odbornými školami. Výběr byl přizpůsoben tomu, aby byla pokryta všechna odvětví, do kterých přicházejí žáci středních a vyšších odborných škol realizovat odbornou praxi a odborný výcvik. Dalším kritériem výběru byla podmínka uplatnění většího počtu žáků / studentů v odvětví. Snaha byla rovněž o regionální zastoupení firem, což bylo vzhledem k výše uvedenému časovému posunu realizace šetření problematické. Nicméně do zkoumaného souboru jsou zahrnuty firmy ze všech krajů České republiky.

V průběhu hodnocení spolupráce zaměstnavatelů se školami byly definovány hlavní **faktory, které spolupráci vztahu firem a škol podmiňují**, jedná se o:

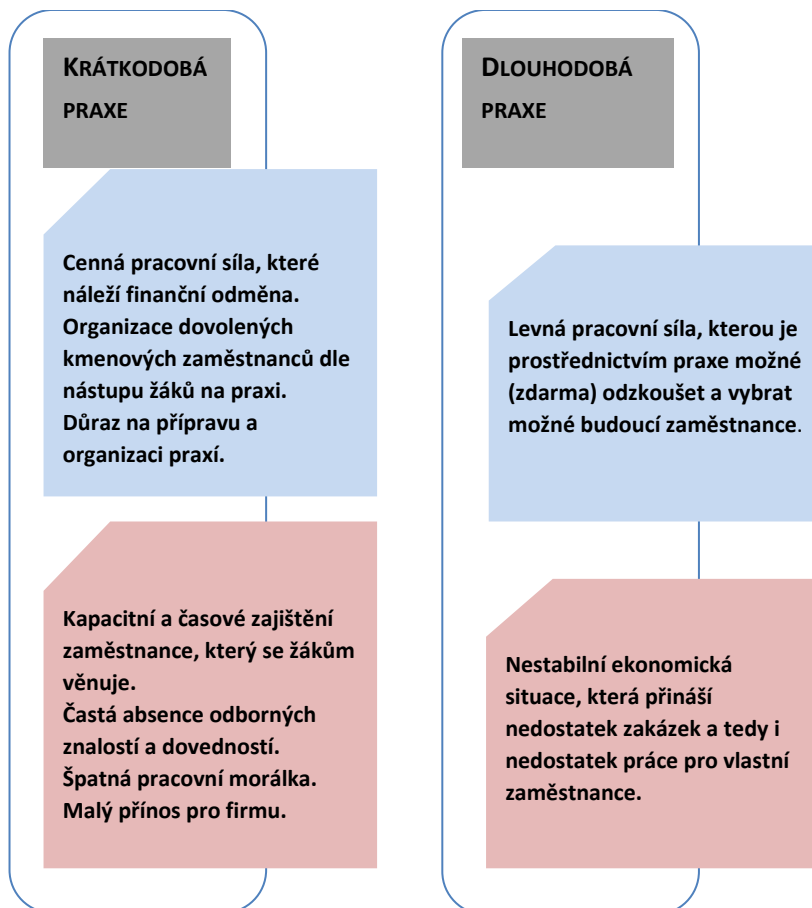
- ekonomickou situaci firmy;
- časový rámec spolupráce;
- konkrétní typ školy;
- situaci na trhu práce.

Ekonomická situace firmy sehrává klíčovou roli při samotném rozhodování o zapojení do spolupráce se školou. Firmy, které nebyly zasaženy ekonomickou recesí, jsou připraveny nabírat nové pracovníky a snaží se je získávat i prostřednictvím spolupráce se školami. Tyto firmy pak řeší spíše technické problémy, které žákovské / studentské praxe přináší. To jsou v některých případech například předpisy bezpečnosti práce a jejich plné respektování ze strany žáků ve věku 15-17 let. V situaci, kdy firma nové zaměstnance potřebuje, je však ochotna tyto technické i jiné problémy překonat a jako problém pak není vnímán ani nedostatek odborných zkušeností.

Firmy hodnotí pozitivní přínos praxí spíše z hlediska dlouhodobějšího (vyzkoušení potenciální pracovní síly) než krátkodobého. Nepatrně pozitivněji je vnímána dlouhodobější forma praxí, během níž dochází k plynulejšímu a soustavnějšímu přenosu zkušeností a poznání předpokladů žáka / studenta. V obou případech je však potvrzována důležitost kvalitní přípravy a samotné organizace praxe.

V grafickém vyjádření se přínosy a negativa obou forem praxí dají vyjádřit následujícím způsobem. Není rozlišeno, zda se jedná o odbornou praxi či odborný výcvik. Zaznamenáno je pouze rozlišení „praxe“ u zaměstnavatele z hlediska délky jejího trvání.

Obrázek 6: Přínosy a negativa krátkodobé a dlouhodobé praxe



Ze strany zaměstnavatelů je různě vnímán **průběh a přínos odborných praxí v návaznosti na typ školy**:

- Pozitivně je vnímána spolupráce se školami v rámci **tříletých oborů s výučním listem**, tedy oborů, ze kterých většinou firmy získávají budoucí zaměstnance. Odborný výcvik probíhá zcela nebo částečně ve firmách a má dlouhodobý charakter. Přesto i zde jsou problémy, které souvisejí zejména s nízkou nebo žádnou motivací žáků pro studium zvoleného oboru, neochota k osvojení pracovních návyků a někdy také absence při absolvování odborného výcviku.
- V případě žáků **maturitních oborů** má praxe odlišný charakter, je krátkodobá a má podobu 14 denních odborných praxí, ty probíhají nejčastěji v dubnu, květnu nebo červnu, tj. v závěru školního roku. Zaměstnavatelé tyto praxe hodnotí jako příliš krátké na to, aby během nich došlo k bližšímu poznání schopností žáka ze strany firmy a k načerpání praktických dovedností ze strany žáka. Dle sdělení zaměstnavatelů žáci k těmto odborným praxím přistupují spíše jako k předzvěsti prázdnin, nikoliv jako k možnosti načerpání odborných zkušeností.
- V případě realizace odborných stáží žáků **integrovaných škol** zaměstnavatelé vnímají to, že si žáci vybírají firmy pro uskutečnění odborné praxe nikoliv podle studovaných oborů, ale podle dostupnosti z místa bydliště.

V neposlední řadě **ochotu pro realizaci** odborných praxí ze strany zaměstnavatele ovlivňuje i situace na trhu práce, která je silně **regionálně podmíněna**. Většina vedoucích pracovníků, zejména těch zaměstnavatelů v regionech s vysokou nezaměstnaností, je přesvědčena o tom, že na otevřeném trhu je dostatek méně kvalifikované pracovní síly, ze které je možné budoucí pracovníky vybírat, a není potřeba speciálního přístupu. Na straně druhé je indikován nedostatek kvalifikované pracovní síly, zvláště u některých oborů. Proto firmy, které mají na této nedostatkové kvalifikaci založenou některou ze svých výrob, využívají často odborné praxe k zajišťování výroby.

Kromě výše uvedených faktorů (ekonomická situace firmy, časový rámec spolupráce / odborné praxe, typ školy, situace na trhu práce) hraje důležitou roli rovněž **způsob, jakým dochází ke kontaktu s firmou**. První kontakt provádí zpravidla škola, v menší části případů dává požadavek školám zaměstnavatel (počet žáků / studentů, jejich odborné zaměření apod.). Pokud se jedná o samotnou praxi, firmy preferují praxe přímo ve firmách, ale podle vyjádření zástupců firem samotných, jednotlivým modelům spolupráce (např. praktická výuka ve školních dílnách) se firmy nebrání. Zástupci firem se shodli rovněž na tom, že žákovské / studentské praxe mají velký význam také pro učitele a mistry odborného výcviku. Parametry praxí stanoví většinou firmy samotné, školy poskytují rámcové plány praxí.

Významnou skutečností, ovlivňující rozsah a efektivitu spolupráce zaměstnavatele a školy, představuje **význam, velikost a popřípadě nadregionální působnost** firmy. V případě užší lokální působnosti firem je spolupráce soustředěna zpravidla na 1 až 3 školy v daném regionu. V případě

nadregionální působnosti firmy je prostor pro odbornou praxi širší a spektrum spolupracujících škol překračuje hranice regionu.

Finančně se školy na praxích zpravidla nepodílí, v některých případech zajišťují žákům pracovní pomůcky (oděv, obuv, ochranné brýle, rukavice), jindy toto zajišťují firmy. Pokud neplatí ani jedna z těchto variant, povinnost zůstává přímo na žákovi. Platí to, že firmy nepožadují po školách žádné přímé platby. Jsou si vědomi špatného finančního stavu škol a jsou spíše otevřeny školám finančně přispívat (motivační programy, stipendia, vybavení dílen).

Odborné praxe jsou ve většině případů bezplatné, to znamená, že ani jedna strana té druhé nic neplatí. I zde jsou výjimky – některým dotazovaným firmám byla ze strany školy praxe žáků / studentů fakturována podle počtu odpracovaných hodin. Jednalo se o autoservis a stavební dílnu. Některé firmy žáky / studenty na odborné stáži honorují (nižší mzda než zaměstnanec firmy nebo kapesné).

SHRNUTÍ

Zástupci firem se shodují, že **žáci / studenti a jejich kvalita**, jsou vnímáni jako nejkritičtější moment vzdělávacího systému. Zatímco teoretické znalosti, jazyková vybavenost a počítačová gramotnost jsou hodnoceny poměrně uspokojivě, praktické a odborné znalosti (například čtení výkresů, práce s pracovními pomůckami apod.) jsou vnímány neuspokojivě. Zásadní roli, dle zaměstnavatelů, v tomto sehrává potlačení praktické výuky ve prospěch teoretické, která je nezbytná k dalšímu studiu na vysoké škole. Zaměstnavatelé se při odborných praxích často setkávají s nízkou motivací žáků pro studium a návazné zaměstnání v oboru, nesamostatnost, malou zodpovědnost a vytrvalost žáků.

Přes výše zmíněné výhrady ke kvalitě žáků a jejich motivaci zaměstnavatelé obecně **kladně vnímají nastavení praxí v oborech vzdělání ukončené výučním listem**, zejména tehdy, je-li dostatečný prostor pro odborné praxe žáků ve firmách a nejedná-li se o praktickou výuku ve školách. Praktická výuka ve školách je totiž velmi často poznamenána zastaralým či nedostatečným technickým vybavením. V případě maturitních oborů je systém nastavení praktické přípravy hodnocen ze strany zaměstnavatelů neuspokojivě a je zde shoda na tom, že podíl praxe by měl být větší. Zaměstnavatelé hodnotí svůj přístup k realizaci odborných praxí žáků maturitních oborů jako aktivnější, ve srovnání se zástupci škol. Školy se často spokojí s tím, že žák absolvoval „nějakou“ praxi. Zaměstnavatelé se přiklání ke zvýšení objemu odborných praxí v programech středních odborných škol až za několikanásobnou úroveň oproti současnému stavu.

Zaměstnavatelé připouštějí, že nutné je zvýšení i odborné úrovně samotných učitelů, kteří ne vždy dosahují potřebné úrovně a doporučují absolvování odborných praxí učitelů ve firmách např. formou atestace.

7. SHRNUTÍ SOUČASNÉHO STAVU SPOLUPRÁCE STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ V ČR

V rámci této kapitoly uvedeme nejdříve **stručné shrnutí závěrů z dílčích zakázek** – zpráv ze šetření realizovaných v letech 2004 – 2012 realizovaných NÚV (dříve NÚOV), shrnutí pohledu středních a vyšších odborných škol a shrnutí pohledu zaměstnavatelů. Dále autor přidává několik **základních bodů historického vývoje** přístupu k celé problematice spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli. Následně jsou uvedeny některé **základní faktory ovlivňující spolupráci** a **hlavní bariéry spolupráce**. Závěr kapitoly tvoří **příklady dobré praxe sociálního partnerství** s důrazem na spolupráci.

SHRNUTÍ ZPRÁV A ŠETŘENÍ

Ze zpráv ze šetření realizovaných v letech 2004 až 2012 můžeme zdůraznit několik hlavních tendencí:

- Spolupráce se v průběhu let **postupně zlepšuje**, je však možno stále pozorovat poměrně dost velké rozdíly mezi jednotlivými případy.
- Spolupráce na obsahu ŠVP byla hodnocena úspěšně.
- Existuje celá řada škol, které se zaměstnavateli a také ostatními sociálními partnery spolupracují a často jsou uváděny jako příklady tzv. dobré praxe.
- Byly identifikovány některé faktory, které mají zásadní vliv na kvalitu a intenzitu spolupráce.
- Školy považovaly za nejdůležitější přibližování obsahu výuky potřebám zaměstnavatelů.
- Pro zaměstnavatele jsou důležité odborné praxe a odborný výcvik.
- Očekávání naplnily realizace exkurzí žáků a přednášky odborníků pro žáky.

Výše uvedené závěry potvrzují a rozšiřují výstupy z kvantitativních a doplňujících kvalitativních šetření, které součástí realizace zakázky. Ze shrnutí **pohledu středních a vyšších odborných škol** můžeme uvést následující závěry:

- Spolupráce je ze strany škol hodnocena pozitivně.
- Kvalita spolupráce zůstává stejná či se zlepšuje.
- Zásadní roli hraje aktivita školy, osobní kontakty a dosavadní spolupráce.
- Nejčastější formou spolupráce jsou z pohledu škol exkurze, odborné praxe a spolupráce při praktickém vyučování.
- Školy oceňují u zaměstnavatelů především jejich technologické a odborné vybavení.
- Hodnocení spolupráce, vnímání problémů (legislativa, dopravní dostupnost atd.) závisí ve velké míře na oborech či skupině oborů.
- Jako nejdůležitějším překážky spolupráce jsou vnímány nedostatek zainteresovaných zaměstnavatelů a nedostatek finančních prostředků.

Ze shrnutí **pohledu zaměstnavatelů** vybíráme následující:

- Zaměstnavatelé považují spolupráci za přínosnou.
- Postoj a hodnocení spolupráce (kvality, problémů atd.) závisí především na velikosti, působnosti a oboru zaměstnavatele.
- Nejtypičtější formou spolupráce jsou z pohledu zaměstnavatelů odborné praxe.
- Většina firem (65 %) považuje stav spolupráce za vhodný.
- Většina firem (74 %) financuje spolupráci ze svých prostředků.
- Jako nejdůležitější faktory ovlivňující spolupráci se školami a její kvalitu byly uvedeny: ekonomická situace firmy, časový rámec spolupráce (krátkodobá, dlouhodobá), typ školy a situace na trhu práce.
- Jako bariéry při spolupráci byly identifikovány: problémy při komunikaci se školami, nedostatek finančních prostředků a nedostatek vhodných škol.
- V případě, že by zaměstnavatelé měli nově začít spolupracovat se školami, pak tuto spolupráci podmiňují především: zájemem ze strany škol a vyřešením finanční zátěže.
- Obecně zaměstnavatelé ke zlepšení stavu odborného vzdělávání doporučují zvýšení objemu odborných praxí a více odborných praxí učitelů škol.
- U absolventů odborných škol zaměstnavatelé identifikovali největší nedostatky v následujících oblastech: komunikační dovednosti, znalost cizích jazyků a schopnost nést odpovědnost.

Hlavní témata, která byla zkoumána v rámci šetření u škol i zaměstnavatelů zrcadlově, uvádíme v tabulce 8:

Tabulka 8: Témata zkoumaná zrcadlově u škol i zaměstnavatelů a shrnutí hlavních výstupů

Hlavní témata zkoumaná zrcadlově u škol i zaměstnavatelů		
	Střední a vyšší odborné školy	Zaměstnavatelé
Hodnocení spolupráce	pozitivní; vyhovující	vyhovují týdenní a vícetýdenní bloky; více odborné přípravy ve firmách a méně ve školách; vyhovující u oborů s výučním listem, nevyhovující u maturitních oborů
Způsob navazování spolupráce	aktivita školy, osobní, dlouhodobé kontakty	aktivita školy; dlouhodobý charakter
Počet partnerů	závisí na typu a velikosti školy (kolem 20 i více než 100 zaměstnavatelů)	1-3 školy (závisí na regionalitě firmy)
Nejčastější forma spolupráce	exkurze; odborné praxe	odborné praxe přímo ve firmě; návštěvy a exkurze
Vývoj spolupráce	neměnný nebo zlepšení	spíš zlepšení nebo stejné
Překážky spolupráce	nedostatek vhodných firem, nedostatek finančních prostředků	problémy při komunikaci, nedostatek finančních prostředků, dostupnost vhodných škol
Legislativní problémy	lékařské prohlídky žáků, BOZP a absence daňového zvýhodnění pro firmy	lékařské prohlídky žáků, BOZP a absence daňového zvýhodnění pro firmy, legislativní ukotvení stáží, administrativní náročnost
Potřeby pro rozvoj spolupráce	technologické a odborné vybavení firem, personální vybavení, finanční podpora žáků	-
Ověřování výsledků žáků při praktické výuce	klasické známkování	evaluační dotazníky či písemné / slovní hodnocení žáka
Průběh odborné přípravy	vicedenní nebo týdenní bloky	vyhovují týdenní a vícetýdenní bloky; více ve firmách a méně ve školách
Financování	zejména firmy	zejména firmy (ale do budoucna neochota) nebo přímo žák - školy se nepodílí
Hodnocení rozsahu odborné přípravy	dostatečný	dostatečný

HISTORICKÝ VÝVOJ A KONTEXT SPOLUPRÁCE ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ

Pro lepší posouzení současného stavu spolupráce mezi školami a zaměstnavateli, který je podle některých názorů (například Kuczera, 2010) považovaný za nepříliš efektivní a fragmentovaný, je vhodné krátce shrnout jeho **historický vývoj** v posledních dekadách včetně vývoje vnějšího prostředí.

Před rokem 1989 byla střední odborná učiliště součástí podniků či jejich sdružení a zaměstnavatelé odpovídali za průběh a kvalitu odborného výcviku. Na straně jedné je samozřejmě nutné vzít do úvahy všechny další charakteristiky tehdejší doby související se společenskou situací (centrální plánování, orientace ekonomiky na těžký průmysl, důraz na učňovské obory, politizace humanitních a sociálně-vědních oborů atd.). Na straně druhé však lze konstatovat, že vazba mezi odbornými školami (především učňovskými zařízeními) a zaměstnavateli byla poměrně dost úzká.

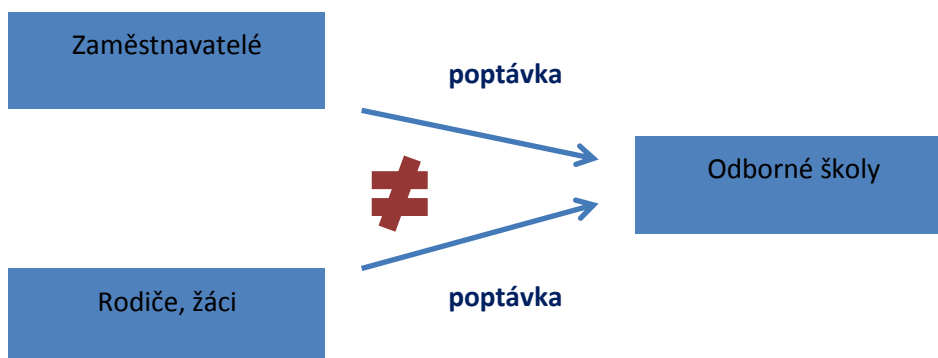
Doba po roce 1989 přinesla do vztahu mezi školami a zaměstnavateli **dalekosáhlé změny**. Původní (prvorepublikové i pozdější) vazby byly přerušeny a navázání nových vazeb bylo obtížné a v mnoha případech nemožné. Mnohé, především výrobní podniky, se nedokázaly přizpůsobit nové ekonomické situaci a zcela zanikly. Některé podniky se v rámci privatizace zbavovaly všech „břemen“ vnímaných v té době jako zbytných – rekreačních zařízení, sportovních klubů, nemovitostí, školských zařízení atd. Zatímco před rokem 1989 bylo odborné vzdělávání v kompetenci ministerstva hospodářství či ostatních resortních ministerstev, po roce 1989 se kompetence přesunula na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Dalším faktorem, který přispěl k prohloubení fragmentace odborného vzdělávání, byl vznik krajů a přesun některých kompetencí v oblasti regionálního školství z centrální úrovně na úroveň krajů (zřizovatel).

Zatímco nové ekonomické podmínky, investiční politika státu a nové podnikatelské záměry dokázaly poměrně zásadním způsobem **změnit mapu zaměstnavatelů** (především domácí a zahraniční výrobní podniky), struktura a zaměření vzdělávací soustavy na úrovni odborného a vyššího odborného vzdělávání z pochopitelných důvodů nebylo schopno a ani nemohlo tyto změny reflektovat a odpovídajícím způsobem na ně reagovat.

Praktické vyučování se většinou přeneslo z podniků do vlastních škol. Ty však často nebyly a ani v dnešní době nejsou schopny přizpůsobit učební pomůcky a přístrojové vybavení rychlému technologickému vývoji.

Kromě historických faktorů, které hrály svoji velmi významnou roli, je nutné zmínit ještě trendy novodobé, které s sebou naopak přinesly nové společenské podmínky – demokratický politický režim, principy volného trhu projevující se v mnoha oblastech hospodářského a společenského života a další doprovodné fenomény. Takovým zásadním faktorem, který je důležité zmínit v souvislosti s problematikou spolupráce mezi zaměstnavateli a školami, je například rozdíl mezi dvěma **poptávkami**. Za prvé se jedná o **poptávku zaměstnavatelů po absolventech** v oborech, které jsou pro ně stěžejní. Za druhé se jedná o **poptávku žáků a především jejich rodičů po oborech**, které jim připadají atraktivní. Narůstající podíl služeb v rámci celé ekonomiky, náročnost a způsob výuky předmětů, jakými jsou matematika, fyzika či chemie, odpolitizování ekonomických a sociálně-vědních oborů a další ekonomické a společenské změny vedly k tomu, že poptávka rodičů a žáků donutila mnoho institucí kotevřování takových oborů, které uspokojovaly především zájem uchazečů o studium, nikoliv požadavky trhu práce. Často tak nastala situace, kdy zaměstnavatelé neměli či nemají dostatek absolventů, zatímco absolventi oborů vytvořených na základě poptávky nemají dostatek pracovních příležitostí.

Obrázek 7: Poptávka rodičů a žáků versus poptávka zaměstnavatelů



Situace z hlediska **rozcházejících se poptávek** začala být vnímána jako poměrně kritická na začátku tohoto tisíciletí. Česká republika byla jednou z nejúspěšnějších zemí bývalého východního bloku v lákání zahraničních investic. Výraznou roli v této době sehrál i CzechInvest (CI), který byl jako přímo řízená organizace Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) za oblast zahraničních investic odpovědný. Zahraniční investoři díky úspěšné marketingové kampani, poměrně akčnímu přístupu relativně mladých zaměstnanců CI a také díky výhodným pobídkám (finanční úlevy) vybudovali v České republice nové výrobní závody s různým stupněm náročnosti na obsluhu strojů a zařízení. V některých oblastech (například Ústecký kraj, ale i jiné) se však zahraniční firmy začaly poměrně rychle dostávat do problémů s kvalifikovanou pracovní silou a obsazením některých odborných pozic.

Zaměstnanci CzechInvestu byli v té době nuceni vyjednávat s příslušnými úřady – tj. představiteli měst, krajů a MŠMT, aby bylo možné některé sliby a závazky (a to především v oblasti kvalifikované pracovní síly, která byla samozřejmě pomocí působivých grafů a tabulek často nadhodnocena) vůbec splnit a zahraniční investory v oblastech s často vysokou mírou nezaměstnanosti udržet. Spolupráce mezi školami a podniky (především zahraničními investory) se stala důležitým tématem činnosti CI – probíhala jednání se zástupci vzdělávacích institucí, pořádaly se workshopy a semináře.

Problematika spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a podniky se v období mezi roky 2004 a 2005 stala i jedním ze základních témat místopředsedy vlády⁶. Současně se toto téma dostalo na pořad jednání **Rady vlády pro rozvoj lidských zdrojů** (RRLZ). RRLZ byla založena na základě Implementace *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR (2003)* vládním usnesením ze dne 3. 3. 2003⁷. Rada měla zajišťovat spolupráci mezi ústředními orgány státní správy, územními samosprávami, zaměstnavatelskými svazy, odborovými svazy a dalšími aktéry v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Radu

⁶ Místopředsedou vlády pro ekonomiku se stal Martin Jahn, bývalý generální ředitel agentury CzechInvest.

⁷ Prvním předsedou Rady byl místopředseda vlády Petr Mareš.

tvořili především odborníci, jednalo se o zástupce státní správy, samosprávy, zaměstnavatelských a odborových svazů.

V prosinci roku 2004 byla v důsledku reakce na vstup ČR do EU a potřebu implementace *Lisabonské strategie* RRLZ poměrně zásadně obměněna. Místopředsedy se stali ministři MPO, MPSV a MŠMT. Kromě zástupců orgánů státní správy, územních samospráv, zaměstnavatelských svazů a odborových svazů se členy Rady stali i zástupci zaměstnavatelů či přímo zástupci různých typů vzdělávacích institucí (středních či vysokých škol).

V rámci období 2004 až 2006 je vhodné upozornit na 3 významné dokumenty či události, které se týkají problematiky spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli a jsou spjaté také s činností Rady vlády pro rozvoj lidských zdrojů.

- 1) Tématu je věnováno významné místo v rámci Strategie hospodářského růstu České republiky 2005-2013 (Úřad vlády, 2005).
- 2) V listopadu 2005 se konal na MPO seminář „Příklady úspěšné spolupráce podniků a škol“ (MPO, 2005).
- 3) Rada pro rozvoj lidských zdrojů v roce 2006 zpracovala materiál „*Bariéry spolupráce škol a zaměstnavatelů a možnosti jejího řešení*“. Z různých důvodů nebylo téměř žádné řešení realizováno.

Rada pro rozvoj lidských zdrojů byla zrušena bez náhrady v roce 2006. Je nutné konstatovat, že po zrušení Rady pro rozvoj lidských zdrojů neexistuje reprezentativní platforma, na které by mohlo být toto téma řešeno. Téma se zásadně týká nejméně 3 resortů (MŠMT, MPSV a MPO), zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí – představitelé těchto institucí a skupin v současné době nemají možnost se vzájemně potkávat, informovat se o svých záměrech a vzájemně se v pozitivním slova smyslu ovlivňovat.

Na národní úrovni se dále v rámci projektu **Národní soustava povolání II (NSP II)** konstituovaly takzvané sektorové rady, které v procesu identifikace úzkých míst a disproporcí v oblasti rozvoje lidských zdrojů vytipovaly „průřezová témata“, která jsou společná většině sektorů. Mezi ostatními tématy, kterými byly podpora zájmu o technické a přírodovědné obory, struktura a optimalizace sítě škol s vazbou na jejich regionální uspořádání, vazba dalšího vzdělávání na trh práce a kvalita absolventů, byla jako jedna ze zásadních témat zmíněna i **spolupráce vzdělávacích institucí a podniků**. Podpůrný materiál byl pro Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) zpracován v roce 2012⁸.

Poměrně významná pomoc byla očekávána v oblasti posílení a podpory spolupráce mezi vzdělávacími institucemi na všech úrovních a zaměstnavateli v rámci dotačních prostředků **Strukturálních fondů Evropské unie** (SF EU). V programovacím období 2007-2013 byly především v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)⁹ finanční prostředky alokovány i do oblastí,

⁸ Shrnutí podnětů a názorů sektorových rad – zástupců zaměstnavatelů v rámci řešení průřezových témat a zásadních bariér v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice. Svaz průmyslu a dopravy ČR, květen 2012.

⁹ Okrajově pro oblast hlavního města Praha také v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita (OP PA).

kteře **měly zlepšit a zintenzivnit spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli**. Jednalo se jak o individuální projekty ostatní (IPO), tak o individuální projekty národní (IPN), jejichž realizace má přispět k systémovým návrhům a řešením na národní úrovni. V rámci IPO bylo podpořeno poměrně velké množství zajímavých projektů, díky kterým byla započata nová spolupráce mezi školami a zaměstnavateli či byla existující spolupráce prohloubena. Většina projektů financovaných z OP VK, v tuto chvíli probíhá či byly v nedávné době ukončeny a není zatím možné analyzovat jejich dopad na celý vzdělávací systém. Vzhledem ke kapacitě Řídicího orgánu OP VK (tj. organizační část MŠMT, která má na starost strategické řízení celého operačního programu) nelze předpokládat, že v dohledné době budou k dispozici relevantní údaje vyhodnocující dopad realizace projektů na stav spolupráce škol a zaměstnavatelů v České republice. Tuto pesimistickou předpověď podporuje i existující stav, kdy paralelně dochází k přípravě nového operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) pro období 2014-2020, který je už v současné době zpožděn.

Na závěr je nutné zmínit další fenomén, který ovlivňuje jak vzdělávací instituce, tak zaměstnavatele. Tím je dopad **demografického vývoje** v České republice. Dopad na zaměstnavatele je znásoben tím, že nástup slabých ročníků do středních škol je kombinován s odchodem kvalifikovaných pracovníků sil, narozených v poválečných letech, do důchodu.

SOUČASNÝ STAV SPOLUPRÁCE ŠKOL A ZAMĚSTNAVATELŮ

V současné době lze **situaci spolupráce mezi školami a zaměstnavateli** popsat pouze na základě neúplných a dílčích informací vzhledem ke skutečnosti, že v oblasti **odborného středního a vyššího odborného školství nebyl dosud skutečný stav spolupráce komplexně a detailně zmapován**. K dispozici k dnešnímu datu nejsou úplné a vyčerpávající kvalitativní ani kvantitativní údaje. Stav je možné určit pouze přibližně na základě dílčích studií, průzkumů či názorů jednotlivých aktérů / sociálních partnerů. K dokreslení situace samozřejmě přispěly významným způsobem výstupy této zakázky a ostatní výstupy projektu Pospolu. Přestože nejsou k dispozici úplná data, je možné na základě existujících výstupů popsat obecné tendence a formulovat doporučení ke zlepšení současného stavu.

Obecně, i na základě posuzovaných dílčích dat, je všeobecně přijímanou skutečností, že v České republice jsou **intenzita a způsob spolupráce mezi odbornými školami a zaměstnavateli stále považovány za spíše nedostatečné**, přestože postupně dochází ke zlepšení. Nedostatečná spolupráce mezi vzdělávacími institucemi (tedy včetně středních odborných a vyšších odborných škol) byla identifikována jako jedno ze slabých míst systému vzdělávání České republiky v analytické části Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK). Na přílišnou odtrženost středních odborných škol a především středního vzdělání kategorie H (obory s výučním listem)¹⁰ od praxe upozorňuje například i kapitola *Vzdělanost Rámce Strategie konkurenceschopnosti* (NERV, 2011). Tyto teze potvrdily i diskuse se zástupci zaměstnavatelů na kulatých stolech, které byly realizovány v rámci sektorových rad.

¹⁰ V souladu s aktuálním zněním školského zákona (zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších změn.

Na straně druhé je nutno konstatovat, což **vyplývá právě ze závěrů** obsahové analýzy závěrečných zpráv, které byly realizovány v období 2004 – 2012 NÚV (dříve NÚOV), a ze závěrů kvantitativních a kvalitativních šetření, že spolupráce se v průběhu let **postupně zlepšuje**. Dále je zřejmé, že existuje celá řada škol, které se zaměstnavateli a také s ostatními sociálními partnery spolupracují a často jsou uváděny jako příklady tzv. dobré praxe. U těchto příkladů byly identifikovány některé faktory, které mají zásadní vliv na kvalitu a intenzitu spolupráce. Ty nejdůležitější jsou uvedeny níže.

FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ KVALITU SPOLUPRÁCE

V první řadě je nutno zmínit faktor **zřizovatele**. Existují totiž školy, jejichž zřizovateli jsou konkrétní podnik či sdružení zaměstnavatelů. Jako příklady můžeme uvést Vítkovickou střední průmyslovou školu a gymnázium v Ostravě-Hrabůvce, ŠKODA AUTO a.s., Střední odborné učiliště v Mladé Boleslavi či Střední školu hotelnictví a gastronomie v Klánovicích. Tento model se nejvíce blíží historickým tradicím, které fungovaly jak za první republiky, tak v období do roku 1989.

Ukazuje se, že nezanedbatelnou roli hrají **historické vazby** školy a zaměstnavatele. Funkční a úspěšná spolupráce často fungovala tam, kde vazba sahala před rok 1989. Z této doby byly přijaty některé prvky a především nebyly přetrhány osobní vazby.

Jako zcela zásadní se ukazuje **osobnost ředitele školy či učitelů odpovědných za odborný výcvik**. V mnoha případech se ukázalo, že osobnost lidí stojících za úspěšnou spoluprací hrají naprosto zásadní roli – to oni dokázali vybudovat pevné vazby se zaměstnavateli a vysoký stupeň vzájemné důvěry, bez které úspěšná spolupráce není možná.

Důležitou roli hrají také **osobnosti managementu na straně zaměstnavatelů**. Velmi často se totiž ukázalo, že ředitelem či hnacím motorem úspěšné spolupráce je bývalý žák či student příslušné školy.

Nezanedbatelným faktorem je i **velikost** zaměstnavatele. Ve větších podnicích jsou v mnoha případech na spolupráci zvyklí a jsou schopni vyčlenit příslušné lidské kapacity. U malých či středních podniků je často problémem najít pracovníky, kteří by se spoluprací se školou systematicky věnovali.

V neposlední řadě, jak se ukázalo v **kvantitativním výzkumu**, důležitou roli hraje i **obor**, ve kterém školy a zaměstnavatelé působí. Z různých důvodů je v některých oborech spolupráce úspěšnější a v některých méně úspěšná. Je možné se domnívat, že svoji roli hraje nejen ekonomická situace v daném oboru, ale také jeho celková konsolidace na národní úrovni – tj. oborová sdružení či například sektorové rady a vzájemná spolupráce zaměstnavatelů mezi sebou v rámci oborových zájmů. Oborová specifika jsou dále uvedena u jednotlivých identifikovaných bariér spolupráce.

V neposlední řadě je nutno zmínit **regionální** dimenzi spolupráce. Svoji významnou roli hraje míra nezaměstnanosti v místě působnosti školy i zaměstnavatelů a často i podpora ze strany místní a krajské správy.

BARIÉRY SPOLUPRÁCE

U identifikace bariér spolupráce mezi školami a zaměstnavateli je nutno zmínit jednu důležitou věc – jedná se především o subjektivně vnímané bariéry spolupráce. Mnoho úspěšných příkladů spolupráce (NÚOV, 2011) totiž ukazuje, že téměř zásadní nepřekonatelné objektivní překážky ke vzájemné spolupráci neexistují. Proto je vhodnější tyto faktory formulovat spíše jako slabé stránky spolupráce či oblasti, ve kterých by bylo možné spolupráci zlepšit. Vyjmenujme pouze ty nejdůležitější, které se týkají spolupráce.

- **Nezájem o spolupráci ze strany škol**
- **Nezájem o spolupráci ze strany zaměstnavatelů**

Výše dva uvedené body je nutné vnímat jako objektivní stav skutečnosti. Příčiny mohou být různé – například ty, které jsou vyjmenovány jako faktory ovlivňující spolupráci (viz výše). Ze strany zaměstnavatelů zaznívá ještě jedna velmi zásadní připomínka: pokud podnik spolupracuje se školou a nemá garanci toho, že žáci či studenti budou přednostně pracovat u něj, pak vlastně financuje svoji přímou konkurenci. To je samozřejmě pro některé zaměstnavatele nepřijatelné.

Nezájem firem o spolupráci v kvantitativním šetření v rámci této zakázky uvedly například nejčastěji školy u skupin oborů Potravinářství a potravinářská chemie, Obchod, Obecná příprava a Umění a užité umění. Takto oborově zaměřené firmy o spolupráci se školami bohužel v tuto chvíli příliš neuvažují, ani ji nepřipravují. Nezájem škol o spolupráci nebyl identifikován jako významná bariéra, nicméně byl nejvíce zmiňován jako její bariéra u firem oborů informační a komunikační činnosti, stavebnictví, zpracovatelský průmysl, těžba a dobývání, činnosti v oblasti nemovitostí. Oborově se tedy „nezájem“ škol a firem příliš nepotkává, zájmy firem a škol se tedy v těchto oblastech skutečně míjí.

- **Problémy při komunikaci**

Tato bariéra byla identifikována především ze strany zaměstnavatelů. Je zcela přirozené, že při vzájemné komunikaci a domlouvání podmínek spolupráce mezi vzdělávací sférou a zaměstnavateli (převážně podnikatelský svět) může docházet k určitému nedorozumění či vzájemnému nepochopení. Částečně je to dáno tím, že vzdělávací zařízení řeší své vzdělávací priority dlouhodobě (v řádech měsíců a let), kdežto zaměstnavatelé často čelí problémům a jejich řešením v řádu dnů a týdnů. Stejně tak na začátku spolupráce může mít každá ze stran jinou představu o pokrytí nákladů.

I v této oblasti se ukazuje, že zásadní roli při navazování a realizaci spolupráce hrají představitelé partnerských organizací a jejich schopnost vzájemně se domluvit. Velmi často neochota spolupracovat dané školy či zaměstnavatele může ve skutečnosti znamenat neochota či neschopnost konkrétního pracovníka komunikovat.

- **Zeměpisná vzdálenost**

Tento bod souvisí spíše s lokálním rozložením škol a postupnou změnou zaměstnavatelů – zánik starých a vznik nových. Tento problém je třeba řešit v souvislosti se strukturou a optimalizací sítě škol s vazbou na regionální uspořádání. Paradoxně tak může docházet k situacím, kdy se v jednom kraji nachází škola (zřizovaná a financovaná krajem), která připravuje absolventy pro zaměstnavatele v jiných krajích.

Dopravní dostupnost je důležitou bariérou pro školy se skupinami oborů Strojírenství a strojírenská výroba, Potravinářství a potravinářská chemie a Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů. Dostupnost vhodných škol z hlediska oborového zaměření vidí jako podstatnou zaměstnavatelé sektoru těžba a dobývání, kulturní, zábavní a rekreační činnosti, doprava a skladování, činnosti v oblasti nemovitostí, dostupnost z hlediska dopravní obslužnosti je nejdůležitější překážkou pro zaměstnavatele z oboru informační a komunikační činnosti, těžba a dobývání, stavebnictví, zdravotní a sociální péče, vzdělávání a činnosti v oblasti nemovitostí. V těchto oborech se tedy regionálně zaměstnavatelé se školami potkávají obtížně. Konkrétně z pohledu zaměstnavatelů jde o regiony Olomoucký, Ústecký, Pardubický, Moravskoslezský a Jihomoravský, z pohledu škol v kraji Jihomoravském, Libereckém a na Vysočině.

- **Nejasný právní rámec spolupráce**

Je otázkou, zda je toto překážkou ke spolupráci. Jasné legislativní bariéry neexistují, pouze chybí upřesnění tohoto institutu. Vše se ale dá řešit, jak je opět vidět u fungujících příkladů spolupráce. Na straně druhé je možné předpokládat, že jasné legislativní vymezení principů spolupráce by mohlo přispět ke zvýšení její intenzity.

Nejasný legislativní rámec jako podstatnou bariéru vidí zejména školy z oborů Strojírenství a strojírenská výroba a Zemědělství a lesnictví a firmy z oborů Pojištění, zajištění a penzijní financování, Poštovní a kurýrní činnosti, Ostatní zpracovatelský průmysl, Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti. Nicméně největší frekvence odpovědí na otevřené otázky týkající se legislativních bariér byly od zaměstnavatelů v oblasti pobytových služeb sociální péče, pozemní a potrubní dopravy, výroby kovových konstrukcí a kovodělných výrobků a výroby strojů a zařízení. Tito zaměstnavatelé přinesli i konkrétní podněty:

- Problematika zdravotních prohlídek, BOZP;
- Potřeba daňového zvýhodnění spolupracujícím firmám a celkově úprava financování této spolupráce (např. zákon č. 561/2004 Sb. § 122);
- Celkově potřeba většího legislativního ukotvení v oblasti školství, sociálně zdravotní problematiky, pracovně právní (nemožnost uzavřít učňovskou smlouvu, nemožnost si žáky / studenty zavázat do pracovněprávního vztahu; zákona na ochranu osobních dat);
- Intervence v oblasti oborového zaměření škol ve vztahu k uplatnitelnosti na trhu práce;
- Úprava struktury učebních osnov v rámci školních vzdělávacích programů;

- Nízká podpora stáží, odborných programů, nedostatek operačních programů pro odborné školy;
- Administrativní náročnost vedení této spolupráce.

- Nedostatek finančních prostředků na podporu spolupráce

Toto je možno považovat za jedinou a jasnou překážku spolupráce. Dá se předpokládat, že bude-li existovat konkrétní finanční schéma podpory spolupráce, tak by došlo k jejímu zvýšení především tam, kde je vůle, ale chybí odpovídající finanční prostředky. A to jak ze strany škol, tak ze strany zaměstnavatelů.

Školy ve skupině oborů Strojírenství a strojírenská výroba jsou nespokojeny s podílem firem na financování výcviku. Stejně je tomu i u škol skupiny Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika a skupiny Zdravotnictví. 15 % zaměstnavatelů však uvedlo finanční výpomoc jako jednu z forem spolupráce se školami a byli to zejména zaměstnavatelé právě z oborů výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků a výroba strojů a zařízení. Navíc tito zaměstnavatelé uvádí, že i do budoucna jsou ochotni se na spolupráci se školami finančně podílet. Školy však jejich podporu zřejmě stále vnímají jako málo dostatečnou. Zároveň jsou si však tito zaměstnavatelé jasně vědomi problému s financováním i z hlediska škol, protože jako jednu z bariér vzájemné spolupráce uvádí i nedostatek svých finančních prostředků – školy mají zřejmě při vyjednávání spolupráce v daných oborech vyšší nároky, než jaké jsou firmy schopny unést. Jedná se pravděpodobně o finančně nákladné vybavení školních dílen, obnovu moderního strojového vybavení, pořízení výrobního materiálu pro praktickou výuku žáků atd.

SWOT ANALÝZA

Následující SWOT analýza popisuje pouze stručné a základní body systému spolupráce v České republice.

Tabulka 9: SWOT analýza systému spolupráce škol a firem v ČR

Silné stránky	Slabé stránky
Fungující příklady dobré praxe Neexistence zásadních objektivních překážek pro spolupráci Existence sektorových rad a jejich zájem o systematické řešení problematiky rozvoje lidských zdrojů i spolupráce se školami	Zpřetrhané vazby z minulosti či nemožnost na ně navázat Neexistence jasného finančního schématu Neexistence jasného právního rámce Neexistence názorové koncepční platformy, na které by se problematika spolupráce diskutovala mezi všemi aktéry
Příležitosti	Hrozby
Vhodně nastavit pobídková schémata – tj. jak příslušné daňové odpisy, tak nastavení podpory spolupráce v programovacím období 2014-2020 Znovuzaložení Rady pro rozvoj lidských zdrojů	Pokračování současného setrvalého stavu, který bude mít dopad na další postupné snižování kvality absolventů škol U některých oborů může dojít k významnému odtržení škol od praxe

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE VYUŽITELNÉ PRO ČESKÉ PROSTŘEDÍ

U příkladů dobré praxe a stejně tak u doporučení a závěrů je nutno si uvědomit souvislosti a možnosti aplikace úspěšných vzorů z jednoho prostředí do druhého. Existuje již mnoho odborné literatury, která se věnuje problematice příkladů dobré praxe a jejich využití (například Rose, 1993 a 2005). Některé úspěchy a úspěšné vzory jsou totiž nepřenositelné a jejich úspěch je závislý na jiných faktorech – například místním prostředí, vzorech chování, nastavení systému atd.¹¹

Stejně tak je nutné si uvědomit, že v České republice existuje ve všech možných oblastech včetně vzdělávací politiky či například v oblasti spolupráce mezi školami a zaměstnavateli poměrně dost (přestože dílčích) studií a doporučení. A to dokonce na úrovni mezinárodních organizací – například OECD. Implementace těchto doporučení jsou však v České republice problémem. Zdá se, že daleko lépe působí domácí příklady dobré praxe.

Na straně druhé je vhodné zmínit tři atributy systémů duálního vzdělávání, které jsou hodny pozornosti. Jedná se především o intenzivní **zapojení sociálních partnerů** v rámci vzdělávacího systému (včetně spolupráce se školami), **financování spolupráce zaměstnavateli prostřednictvím fondů** a existence **vzorových smluv o odborném výcviku**.

Dle našeho názoru stále zůstávají platné a poučné příklady dobré praxe, které jsou identifikovány v pokladovém materiálu *Vazby vzdělávání a trhu práce: Obsahová analýza závěrečných zpráv z výběrových šetření realizovaných NÚV (NÚOV)*. Příklady jsou podrobněji popsány v publikaci z roku 2011 *Odborné školy a jejich sociální partneři*. Praha: NÚOV.

Tyto příklady doplňujeme stručným shrnutím z realizovaných kvalitativních šetření v rámci zakázky. Jsou vybrány dva příklady zaměstnavatelů a dva příklady škol z různých oblastí.

¹¹ Tato poznámka stejně tak platí i pro možnost přenesení prvků duálního systému do prostředí České republiky.

Aero Vodochody, a.s.

AERO Vodochody AEROSPACE a.s. je největším výrobcem letecké techniky v České republice. Zaměřuje se především na spolupráci s předními leteckými výrobci v rámci mezinárodních kooperačních projektů. V rámci svého vojenského programu je Aero historicky největším výrobcem proudových cvičných letadel na světě a partnerem několika armád, zejména Armády České republiky.

Spolupráce se školami znamená přísun nových zaměstnanců do budoucna – způsob zajištění kvalifikovaných technických pracovníků v dlouhodobější perspektivě. Řeší se tím dva hlavní problémy: nedostatek pracovníků na trhu práce a odchod starších pracovníků do důchodu.

Aero je členem **Svazu leteckého průmyslu**, jehož pracovní skupina řeší otázky související s rozvojem lidských zdrojů včetně odborného školství. Firmy pracují ve stejné oblasti, mají stejné problémy. Přestože si firmy konkurují, vyplatí se jim společně participovat na přípravě kvalifikovaných pracovníků, než si je při vyšších nákladech vzájemně přetahovat a přelácat.

Aero je připraveno více spolupracovat s mistry odborného výcviku, aby se více zapojili do praxe – seznámení s aktuálními problémy pracovišť, s výrobou, vývoj v oboru apod.

Aero **spolupracuje** s 8 až 10 školami. Nejintenzivnější spolupráce je se SŠ letecké a výpočetní techniky v Odolene Vodě, se kterou nabízí vlastní motivační program. V rámci motivačního programu jsou nejlepší žáci (12 v každém ročníku) podchyceni, je jim vyplácen příspěvek na pořízení pracovního oděvu a pracovních pomůcek.

SŠLVT Odolena Voda

Aero organizuje praxe (v současné době /listopad 2013/ 23 žáků), v červnu přibude dalších 40 žáků maturitních oborů na 14 denní praxi. Dále se pořádají dny otevřených dveří (4-5 krát za rok), kdy jeden pracovník firmy je ve škole a podává zájemcům informace o firmě a jejím motivačním programu. Další pracovník provádí rodiče po firmě, ti se setkávají s vedoucími pracovníky a mistry. Firma a SŠLVT se vzájemně podporují na veletrzích (Brno), kde jsou k dispozici nejen informace o firmě, ale také o SŠLVT. Naopak škola podobně propaguje firmu.

Střední odborné učiliště v Kralupech

SOU v Kralupech realizuje v Aeru praxe v průběhu týdne (každý 2. týden) pro žáky 3. ročníků.

Organizační zajištění praxí

Aero má vyčleněného pracovníka, jehož úlohou je koordinovat pobyt žáků na úrovni podniku. Koordinátor zajišťuje komunikaci se školami, informace pro žáky v podniku, vstupní školení apod. Koordinátorka má věkem k žákům blízko, má vystudovanou sociologii na vysoké škole a v současné době dále studuje na ČVUT v Praze projektové řízení. Má tedy blízko i k technikům.

Na jednotlivých pracovištích se o žáky starají příslušní vedoucí daných pracovišť. Jejich postoj je různý – na některých pracovištích jsou žáci vítáni, neboť pomáhají řešit některé pracovní úkoly. Na jiných pracovištích jsou žáci vnímáni jako někdo, kdo by mohl brzy nahradit pracovníky, odcházející do důchodu. Rezervovaný přístup k žákům je spíše výjimečný a je často dán spíše nedostatkem času vedoucích.

Na realizaci stáží se váží pouze personální náklady. Ochranné pomůcky pro žáky platí škola nebo rodiče.

Problematické okruhy

Určité problémy jsou s pracovní morálkou žáků.

14 dní praxe u technických středních škol je považováno za nedostatečné.

Současné vybavení škol je zastaralé a žáci se nemohou seznámit s tím, co je čeká v praxi. Sice je dobré počítačové vybavení, ale není dostatečné vybavení dílen.

Hotel a restaurace KORUNA, Opava

***Tříhvězdičkový hotel Koruna** poskytuje ubytování v samotném centru historické části města Opava. Hotel Koruna se nachází v centru města Opavy v bezprostřední blízkosti pěší zóny. Hotel nabízí služby v souvislosti s obchodně propagačními akcemi, služebními cestami, konferencemi, svatbami, semináři, firemními večírky či prezentacemi. Hostům jsou k dispozici pokoje v kategoriích standard a De luxe. Každý je vybaven sociálním zařízením s vanou, telefonem a televizorem se satelitním příjmem.*

Hotel je na **spolupráci** se školou založen. Pro hotel by bylo finančně mnohem náročnější mít v pracovním poměru tolik stálých zaměstnanců. Pro školy je spolupráce velmi užitečná. V Opavě není žádné jiné zařízení takové úrovně, kde by se mohli žáci zaučit.

Střední hotelová škola v Opavě

Firma spolupracuje se Střední hotelovou školou v Opavě. Jedná se o 3-letý obor kuchař, číšník, ukončený výučním listem. Škola má odbornou komisi, ve které jsou i zástupci hotelu. Jednou ročně se schází a diskutují případné změny – v teoretické i praktické přípravě žáků. Výsledkem mohou být nové smlouvy či změny školního vzdělávacího programu. Hotel se zapojuje do spolupráce i jinými způsoby. Ředitel hotelu jezdí se žáky na různé soutěže.

Hlavním bodem spolupráce je účast žáků na **odborné praxi**. Žáci se v hotelu střídají po celý školní rok. Jedná se celkem o 24 žáků v oboru číšník a 3 žáky v oboru kuchaře. Vždy mají týden školu a týden praxi. Skupiny jsou složeny na jedné straně ze žáků 2. a 1. ročníku a ve druhé skupině ze žáků 3. a 1. ročníku. Žáci 1. ročníku dělají první půlrok pouze přípravné práce. Žáci 2. a 3. ročníku už dělají odborné práce a posléze se i prakticky připravují na závěrečné zkoušky.

Na praxi je s žáky po celou dobu jejich mistrová ze školy. Ředitel hotelu uvádí, že pro fungování kooperace je velmi důležitá komunikace i osobnostní naladění mistrové a majitele. V případě odlišných postojů a „lidských“ charakteristik by spolupráce nemohla fungovat. Žáci oborů (kuchař, číšník) vykonávající praxi v hotelu mají po většinou o svůj obor zájem, baví je to.

Hotel zastupuje ve spolupráci provozní ředitel. Za školu jedná paní ředitelka, se kterou se uzavírají smlouvy. Současně je celému jednání přítomna i mistrová ze školy. Mezi školou a firmou se na každý rok uzavírá nová smlouva. Každý rok má tedy jedna i druhá strana možnost provést změny.

Žáci dostávají tzv. kapesné. Jsou placeni za „produktivní hodiny“, nikoliv za přípravné práce. Finanční odměna každého žáka závisí na jeho docházce, chování a známkách. Hodnocení provádí jejich mistrová a konzultuje ho s provozním ředitelem hotelu.

Pro hotel se u realizace praxe jedná o způsobilé výdaje. Škola tyto služby hotelu fakturuje. Výše závisí na počtu hodin, které učni v hotelu stráví. Podklady se připravují jednou za rok.

Každý rok zůstanou v hotelu po vyučení 1 až 2 absolventi. Je jim nabídnuta smlouva. Zůstanou vždy po určitou dobu.

Určitou **nevýhodou** je to, že hotel je často pouze přestupní stanicí – absolventi školy odcházejí

pracovat do větších měst. Nestihnou se s hotelem dostatečně sžít a v hotelu se tak neustále mění pracovní kolektiv.

Jako **největší problém** vnímá hotel celkově špatnou jazykovou vybavenost žáků – neznají základní fráze a bojí se v cizím jazyce komunikovat.

Střední odborné učiliště strojní Hubálov Loukovec, Hubálov 17

SOU Hubálov nabízí tříleté obory vzdělání zakončené výučním listem – automechanik, instalatér, opravář zemědělských strojů, opravářské práce a strojní mechanik. Žáci mohou kromě výučního listu získat také řidičský a svářečský průkaz a předpoklady k absolvování nástavbového studia ukončeného maturitou. Nabízí také jednoleté zkrácené studium oboru automechanik pro absolventy maturitních oborů a oborů vzdělání s výučním listem.

Se zajišťováním odborných praxí pro své žáky škola nemá problém – po praxi žáků je vyšší poptávka, než je škola schopná zajistit. To je dáno tím, že v okolí je silně zastoupený automobilový průmysl a návazné obory.

Pro každý obor jsou jiní partneři pro realizaci praxí. Pro obor opravář zemědělských strojů jsou například k dispozici dva školní závody. Naproti tomu například obor instalatér se řeší spíše individuálně, v rámci menších firem.

Žáci prvních ročníků se připravují v rámci praktické výuky ve škole. Žáci druhých ročníků tráví u zaměstnavatelů cca 30 až 40 procent mimo školu a ve třetím ročníku už cca 60 až 70 procent mimo školu.

Na škole je vyčleněn odpovědný pracovník, který se v rozsahu tří dnů v týdnu věnuje problematice spolupráce se zaměstnavateli – objíždění firem, kontrola žáků, příprava smluv a jejich uzavírání atd.

Zástupci zaměstnavatelů jsou členy zkušebních komisí při závěrečných zkouškách, firmy zapůjčují techniku a zařízení na dny otevřených dveří.

Učitelé se účastní krátkodobých a i dlouhodobých stáží u zaměstnavatelů, oceňovaná byla například 14-denní stáž ve Škodě Auto.

Vybavení školních dílen je relativně dobré, hlavním přínosem odborných praxí je kontakt s konkrétními podmínkami trhu práce.

Obchodní akademie a Vyšší odborná škola ekonomická

T. G. Masaryka 47

Svitavy

Obchodní akademie má kapacitu 310 žáků a VOŠE kapacitu 140 žáků. Škola má 21 učeben, z toho 12 odborných. Spolupráce se sociálními partnery je nedílnou součástí chodu školy. Zástupci sociálních partnerů se podíleli na tvorbě ŠVP a jeho ověřování a pravidelnými konzultacemi se podílejí na jeho inovaci. Mezi hlavní sociální partnery patří především firmy a instituce, ve kterých pracují absolventi školy, a dále zástupce hospodářské komory, Úřadu práce Svitavy, Městského úřadu Svitavy a dalších institucí.

Se spoluprací se zaměstnavateli zásadní problém není, vše probíhá v pořádku. Je okruh tradičních firem a úřadů (včetně městského úřadu či Všeobecné zdravotní pojišťovny), se kterými škola spolupracuje. Kromě **odborné praxe** se žáci účastní **exkurzí** a také jsou zváni odborníci z praxe na přednášky.

Často je spolupráce založena na osobních kontaktech. Iniciativní je škola, stejně tak i žáci či studenti. Žáci a studenti si často odbornou praxi shánějí sami. Pakliže se žákům a studentům nepodaří sehnat praxi, pak se zprostředkováním kontaktu pomáhá škola.

Na škole jsou pověřeni pracovníci (jak na OA, tak na VOŠ), kteří zařizují realizace praxí komplexně. Předkládají žákům a studentům nabídky, mají s nimi konzultace, kontaktují zaměstnavatele, vyhodnocují závěrečné zprávy, hodnotí praxi atd.

V průběhu realizace praxí probíhají telefonické či osobní kontroly. Žáci píšou závěrečnou zprávu z praxe. Zprávu o průběhu praxe podává i zaměstnavatel.

Žáci **obchodní akademie** absolvují praxi ve 3. a 4. ročníku na 14 dní.

Studenti **vyšší odborné školy** mají odbornou praxi 4 týdny ve druhém ročníku a celých půl roku ve třetím ročníku. U studentů VOŠ je půlroční odborná praxe hodnocena velmi pozitivně – často na místa, kde praxi vykonávají, odcházejí pracovat.

Problematické okruhy

Obecně se žáci v průběhu 14 dnů dostanou spíše k rutinním, jednodušším úkonům. Z povahy věci jsou zajímavé a složitější práce spojeny s přístupem k osobním informacím (mzdová agenda atd.). Dle interní ankety některým žákům 14 dní vyhovuje, někteří by dobu klidně prodloužili.

Zátěž je třeba vidět ze strany zaměstnavatelů – musí vyhradit zaměstnance, vymýšlet náplň práce. Což není na 14 dní vždy pro nového člověka jednoduché.

Škola by přivítala možnost odborných stáží pro učitele.

8. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ STAVU SPOLUPRÁCE MEZI ŠKOLAMI A ZAMĚSTNAVATELI

V této části jsou formulována vybraná doporučení (na institucionální i systémové úrovni), která by mohla mít pozitivní dopad na zlepšení intenzity a kvality spolupráce mezi školami a zaměstnavateli. Uvádíme stručný přehled doporučení a rozepsání některých stěžejních oblastí – daňových odvodů, sektorových fondů a Strukturálních fondů EU.

V textu jsou uvedena různá doporučení na různé úrovni. To je v souladu s cílem projektu POSPOLU, jehož součástí bylo kromě jiného „dospět k návrhům legislativních úprav, které spolupráci škol a firem usnadní a umožní její prohloubení“. Všechny níže uvedené návrhy vyžadují určité legislativní úpravy a určité zásahy do „systémové“ úrovně. Návrhy a podněty ale mohou sloužit přinejmenším jako podklady pro další odbornou diskusi či náměty na budoucí aktivity.

V následujícím přehledu uvádíme návrhy, které byly v analyzovaných podkladech zmiňovány či by mohly pomoci řešit zmiňované problémy.

- Výběrová stipendia - krátkodobé působení žáků / studentů a učitelů v podnicích a působení zástupců podniků ve výuce;
- Pracovněprávní legislativa - zakotvení postavení praktikanta / stážisty a osvobození stipendia od povinných odvodů;
- Daňově uznatelné náklady pro podniky v případě spolupráce se vzdělávacími institucemi
- Obecně výraznější finanční podpora spolupráce – jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně škol.

Dále přidáváme 2 dodatečné podněty k zamyšlení, které byly formulovány v materiálu „*Strategický materiál v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR: Řešení průřezových témat a zásadních bariér*“, který byl společností Alevia vypracován pro Svaz průmyslu a dopravy České republiky (2012). Tento materiál byl uveřejněn pod názvem *Shrnutí podnětů a názorů sektorových rad – zástupců zaměstnavatelů v rámci řešení průřezových témat a zásadních bariér v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice*. Jedná se o následující návrhy:

- Sektorové fondy;
- Rada pro rozvoj lidských zdrojů.

V dalším textu jsou doporučení členěna dle následujících kategorií: **vzdělávací aspekt, legislativní zajištění, finanční zajištění a ostatní**.

VZDĚLÁVACÍ (PEDAGOGICKÝ) ASPEKT

Do této oblasti patří především závěry z průzkumu názorů zaměstnavatelů, které se týkají nedostatků absolventů odborných škol. K nejvíce pociťovaným nedostatkům patří nedostatečné komunikační dovednosti, znalost cizích jazyků a schopnost nést zodpovědnost.

Obecně tedy v této oblasti můžeme hovořit o kvalitě absolventů odborných škol, v rámci které je nutno vzít do úvahy dva základní faktory: **oborovou strukturu škol a úroveň výstupů vzdělávacího procesu**. Oběma faktorům je zapotřebí věnovat do budoucna velkou pozornost. Oba dva totiž mají zásadní vliv na absolventa odborných oborů, který pak nastupuje do pracovního procesu u zaměstnavatelů.

Je skutečností, že průzkumy absolventů vzdělávacího systému v České republice obecně vykazují opakující se trendy – **nedostatky v komunikačních a prezentačních dovednostech** (obecně soft-skills), **nedostatečná znalost cizích jazyků** a určité **osobnostní předpoklady a vlastnosti** – nést zodpovědnost, učinit zásadní rozhodnutí, pracovat pod tlakem atd.

Vzhledem k tomu, že se tyto nedostatky projevují napříč vzdělávací soustavou ČR, je zřejmé, že se jedná o hlubší problém celého vzdělávacího systému. Jedná se nejen o obsah výuky, ale především o její **formu**, která by umožňovala posílení rozvoje soft-skills a některých vybraných osobnostních předpokladů.

Jakákoliv doporučení v této oblasti jsou nesmírně složitá a jdou nad rámec tohoto dokumentu. Stejně tak je jasné, že pro tuto oblast nejsou důležité legislativní změny ani změny ve financování, ale jedná o hluboké systémové změny, jejichž dopady se mohou projevit až po několika letech či dokonce desítkách let. Za úvahu by jistě stálo zaměřit se na to, jakým způsobem hodnotí dovednosti a kompetence svých absolventů v systémech, které jsou českému vzdělávacímu způsobu blízké – tj. především systém německý a rakouský. Dále třeba například systém slovenský či maďarský, které zase byly podobně jako český vzdělávací systém poznamenány obdobím komunistického režimu.

Bylo by vhodné se zaměřit na to, zda ve vzdělávacích systémech jiných zemí proběhly nejen změny kurikula ve smyslu obsahovém, ale zda proběhly také zásadní úpravy ve formě a metodách výuky. A především to, zda a jak se příslušné změny projevily v hodnocení kvality absolventů jednotlivých škol.

Z hlediska zlepšení jazykových dovedností se již dlouhou dobu po vzoru především severovýchodních zemí hovoří o zrušení či omezení dabingu alespoň ve veřejnoprávní televizi, ale tento krok zatím nebyl realizován.

LEGISLATIVNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Jeden z návrhů se týkal **zrušení či zjednodušení systému lékařských prohlídek**, který byl označen nesystematický a pro školy finančně náročný.

Další poznámka se týkala **pojištění žáků při výkonu odborného výcviku či odborné praxe** na pracovišti zaměstnavatele proti škodě způsobené žákem na pracovišti a proti úrazu žáka na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem ke skutečnosti, že od 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, doporučujeme **ověřit**, jakým způsobem je řešena odpovědnost za škodu v nové legislativě.

Dalším náměty se týkají lepšího **legislativního vymezení spolupráce**. Je otázkou, zda je tento krok bezpodmínečně nutný. A to vzhledem ke dvěma skutečnostem. Za prvé je zřejmé, že existující spolupráci nedostatek legislativního vymezení nepřekáží. Za druhé to jde proti smyslu nového občanského zákoníku, který naopak podporuje smluvní volnost stran a snaží se upravit co nejméně vztahů.

Změny nastávají na pomezí **legislativního zajištění a finančního zajištění**. Prostřednictvím novely zákona o daních z příjmů jsou zavedeny některé odpočty, které vzájemnou spolupráci finančně zvýhodňují. V první řadě se jedná o **odpočty na podporu odborného vzdělávání**, které slouží jak na podporu pořízení majetku, tak pokrývají výdaje vynaložené na žáka a studenta.

§ 34f

Obecné ustanovení o odpočtu na podporu odborného vzdělávání

(1) Odpočet na podporu odborného vzdělávání činí součet odpočtu na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání a odpočtu na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta v rámci odborného vzdělávání.

(2) Odborným vzděláváním se pro účely odpočtu na podporu odborného vzdělávání rozumí vzdělávací činnost v rámci

a) praktického vyučování ve středním vzdělávání podle školského zákona nebo odborné praxe ve vyšším odborném vzdělávání podle školského zákona uskutečňovaná na pracovišti osoby, která má oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání, a uzavřela s právnickou osobou vykonávající činnost střední školy nebo vyšší odborné školy smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování nebo odborné praxe a o podmínkách pro jejich konání,

b) části akreditovaného studijního programu vysoké školy podle zákona upravujícího vysoké školy uskutečňovaná na pracovišti osoby, která má oprávnění k činnosti související s daným studijním programem, a uzavřela s vysokou školou smlouvu o obsahu a rozsahu této vzdělávací činnosti a o podmínkách pro její konání.

(3) Pro účely prokázání doby provozu majetku a počtu uskutečněných hodin praktického vyučování, odborné praxe a vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy je poplatník povinen vést třídní knihu nebo obdobnou evidenci obsahující průkazné údaje o poskytované vzdělávací činnosti a jejím průběhu.

(4) Obdobím se pro účely odpočtu na podporu odborného vzdělávání rozumí

- a) zdaňovací období, nebo
- b) období, za které se podává daňové přiznání.

(5) Odpočet na podporu odborného vzdělávání se u poplatníka, který je společníkem veřejné obchodní společnosti nebo komplementářem komanditní společnosti, uplatní obdobně jako odpočet na podporu výzkumu a vývoje.

§ 34g

Odpočet na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání

(1) Odpočet na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání činí součet

- a) 110 % vstupní ceny majetku,
 - 1. jehož je poplatník prvním vlastníkem,
 - 2. který je pořízen pro účely odborného vzdělávání a
 - 3. který je použit pro odborné vzdělávání více než 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích,
- b) 50 % vstupní ceny majetku,
 - 1. jehož je poplatník prvním vlastníkem,
 - 2. který je pořízen pro účely odborného vzdělávání a
 - 3. který je použit pro odborné vzdělávání v rozsahu 30 % až 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích,
- c) 110 % vstupní ceny majetku u původního vlastníka, který je jeho prvním vlastníkem, pokud je majetek
 - 1. předmětem finančního leasingu a úplata z tohoto finančního leasingu je výdajem k dosažení, zajištění a udržení příjmů podle tohoto zákona,
 - 2. pořizován pro účely odborného vzdělávání a
 - 3. použit pro odborné vzdělávání více než 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích a
- d) 50 % vstupní ceny majetku u původního vlastníka, který je jeho prvním vlastníkem, pokud je majetek
 - 1. předmětem finančního leasingu a úplata z tohoto finančního leasingu je výdajem k dosažení, zajištění a udržení příjmů podle tohoto zákona,
 - 2. pořizován pro účely odborného vzdělávání a
 - 3. použit pro odborné vzdělávání v rozsahu 30 % až 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích.

(2) Odpočet podle odstavce 1 lze odečíst od základu daně v období pořízení majetku podle odstavce 1 písm. a) a b) nebo přenechání majetku podle odstavce 1 písm. c) a d) uživateli do užívání.

(3) Odpočet podle odstavce 1 může činit nejvýše částku ve výši součinu 5 000 Kč a počtu hodin praktického vyučování, odborné praxe a vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy uskutečněných na pracovišti poplatníka v období pořízení majetku podle odstavce 1 písm. a) a b) nebo přenechání majetku podle odstavce 1 písm. c) a d) uživateli do užívání.

(4) Majetkem pořízeným nebo pořizovaným pro účely odpočtu podle odstavce 1 se rozumí majetek,

a) který je vymezen ve smlouvě uzavřené mezi poplatníkem a právnickou osobou vykonávající činnost střední školy, vyšší odborné školy nebo vysoké školy o obsahu a rozsahu praktického vyučování, odborné praxe nebo vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy a o podmínkách pro jejich konání jako majetek, který bude využíván při

1. praktickém vyučování,
2. odborné praxi nebo
3. vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy na pracovišti poplatníka a

b) u kterého je vstupní cenou pořizovací cena nebo vlastní náklady,

c) na jehož pořízení nebo pořizování nebyla ani z části poskytnuta podpora z veřejných zdrojů.

(5) Majetkem pořízeným nebo pořizovaným pro účely odpočtu podle odstavce 1 je pouze

a) hmotný majetek zařazený v odpisové skupině 1, 2 nebo 3 podle přílohy č. 1 k tomuto zákonu nebo

b) software, který je nehmotným majetkem, se vstupní cenou vyšší než 60 000 Kč.

§ 34h

Odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta

Odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta v rámci odborného vzdělávání činí součin

a) 200 Kč a

b) počtu hodin uskutečněných v období na pracovišti poplatníka v rámci

1. praktického vyučování,
2. odborné praxe,
3. vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy.

V rámci novelizace daňových předpisů k 1. 1. 2014 stojí za zmínku také **zvýšení hodnoty daru** – u fyzických osob na 15 % ze základu daně, u právnických osob na 10 % základu daně. To otevírá větší možnosti pro sponzorství různých aktivit škol ze strany podniků.

V neposlední řadě je nutné zmínit také to, že **příjmy za práci žáků a studentů** v rámci praktického vyučování a praktické přípravy jsou osvobozeny od daně z příjmů a od pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Z výše uvedeného je zřejmé, že se legislativní situace v oblasti spolupráce mezi školami a zaměstnavateli nekomplikovala – naopak přibyla opatření, která náklady na spolupráci výrazně snižují. Zdá se tedy, že v tuto chvíli nejsou nutné další významné legislativní změny, které by spolupráci výrazně podpořily. Spíše se bude jednat o podporu jiného druhu.

FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Finančnímu zajištění do velké míry pomáhají od 1. 1. 2014 výše zmíněná daňová zvýhodnění. Ta v tuto chvíli zahrnuje pouze pořízení majetku a výdaje vynaložené na žáka dle počtu hodin strávených v místě poplatníka. Je však možno uvažovat i o „přímé podpoře“¹², tj. o finančním schématu, které by financovalo ostatní náklady spojené s realizací spolupráce. Jedná se například o pokrytí nákladů spojených se stáží učitelů u zaměstnavatelů, pokrytí působení odborníků z praxe ve školách či pokrytí nákladů spojených s působením pracovníka, který se jak na straně škol, tak na straně zaměstnavatelů, věnuje aktivitám spojených se spoluprací.

V současné době doporučujeme zaměřit pozornost na tvorbu Operačního programu výzkum, vývoj, vzdělávání (OP VVV), který je téměř jedinou možností, jak v dalších letech nastavit účelnou a administrativně nenáročnou podporu projektů vzájemné spolupráce. Zkušenosti a především stupeň administrativní zátěže z OP VK nás však vedou spíše k umírněnému pesimismu. Na straně druhé je stále možno do obsahu a způsobu administrace účelně zasáhnout. Pozornost by se měla soustředit především na období leden až březen 2014. V průběhu března by měl být OP VVV předložen do meziresortního připomínkového řízení a s největší pravděpodobností do konce března na jednání vlády ČR. Pro odborné vzdělávání je stěžejní prioritní osa 3: **Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání**. Současná platná verze OP VVV¹³ identifikuje potřebu, která doslovně zmiňuje spolupráci mezi školami a zaměstnavateli (str. 13):

Potřeba: Zvýšit relevanci středoškolského vzdělávání k požadavkům trhu práce

Řešení těchto problémů bude předmětem intervencí v rámci PO 3. Je třeba zaměřit se na zvýšení spolupráce škol, zaměstnavatelů a dalších institucí ve vzdělávání, tvorbě vzdělávacích programů a realizaci praktického vyučování a stáží. Zároveň je nutné podpořit zvýšení kreativity, technického uvažování a podnikatelských schopností žáků SŠ skrze spolupráci mezi školami, sdílení dobré praxe a propojení zájmového a neformálního vzdělávání s odborným vzděláváním zaměřené na inovace technologií a efektivní výuku kompetencí a podporu žáků dosahujících vynikajících výsledků v praktických předmětech.

Dále je třeba zvýšit prostupnost mezi programy počátečního a dalšího vzdělávání prostřednictvím systému uznávání výsledků předchozího učení a širší podpory sítí škol – center celoživotního učení.

Relevantní je především **Specifický cíl 5: Zvyšování kvality odborného vzdělávání včetně posílení jeho relevance pro trh práce** (str. 68).

Jedním z bodů je:

Zvýšení spolupráce škol a zaměstnavatelů při realizaci formálního vzdělávání (vč. praktického vyučování) i neformálního a zájmového vzdělávání (vč. stáží). Bude podpořena spolupráce škol, dalších vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů jednat při úpravách ŠVP, které povedou k dosažení KK

¹² Daňové odpočty považujeme v tomto směru za podporu nepřímou.

¹³ K 30. 11. 2013

a odborných kompetencí žáků posilujících jejich uplatnitelnost na trhu práce, dále při zvyšování účasti zaměstnavatelů na profesně specifickém počátečním vzdělávání, na zkvalitnění kariérového poradenství a při podpoře manuální zručnosti, kreativity a zájmu o přírodní a technické obory.

OP VVV ve velmi obecné rovině deklaruje, co bude podporovat, ale nejsou popsány konkrétní formy. Což se samozřejmě týká celého operačního programu. Na straně druhé je zapotřebí velmi pečlivě sledovat, jak a kde budou obecné deklarace konkretizovány. Ve většině případů dochází k zúžení a nemožnosti realizace některých aktivit v kombinaci příslušné výzvy a příručky pro příjemce – především v důsledku způsobilých výdajů a příjemců a partnerů projektů.

Doporučujeme, aby byly již nyní diskutovány možnosti zjednodušených „šablon“, které by realizaci projektů co nejvíce usnadnily. Stejně tak je nutné počítat s tím, že většina výdajů vzniká na straně zaměstnavatelů a bylo by vhodné diskutovat mechanismus, který by umožnil jednoduché, ale odpovídající pokrytí nákladů i zaměstnavatelům. Do úvahy je nutno brát také problematiku **veřejného zadávání a veřejné podpory**. Již v této fázi doporučujeme úzce spolupracovat s reprezentanty zaměstnavatelů.

OSTATNÍ

Dvě následující doporučení jsou systémového charakteru – spíše mají vliv na širší prostředí spolupráce. Tato dvě doporučení jsou přejata z již zmíněného materiálu *Shrnutí podnětů a názorů sektorových rad – zástupců zaměstnavatelů v rámci řešení průřezových témat a zásadních bariér v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice*. Domníváme se, že mohou být relevantní a inspirativní pro doporučení projektu POSPOLU či pro navazující aktivity.

SEKTOROVÉ FONDY

Principem sektorových fondů (s. 10, 17 ad.) je zacílení finanční podpory do takových vzdělávacích aktivit, které přímo prospívají rozvoji daného sektoru. Účast v sektorových fondech je dobrovolná, založená na principu výhodnosti pro členy sektorových fondů. Oproti národním fondům vzdělávání mají výhodu přímého zacílení. Určitou nevýhodou sektorových fondů oproti fondům národním je to, že většinou nemají prostředky na nákladná systémová řešení a financují hlavně krátkodobější priority daného sektoru. V rámci sektorových fondů by mohla být financována spolupráce mezi školami a zaměstnavateli.

Vzdělávací fondy obecně (národní i sektorové) fungují na základě neziskového principu a konsensuálního rozhodnutí svých „správních rad“ o způsobu získávání finančních prostředků i alokaci prostředků fondu na vzdělávací aktivity a na podporu kvality dalšího profesního vzdělávání (tím je míněn rozvoj vzdělávacích programů, včetně vybavení a vzdělávacích materiálů, kontrola kvality poskytovaných vzdělávacích služeb atd.), dále pak též na nastavení politiky vůči nečlenským organizacím.

V České republice se aktuálně jeví jako nejschůdnější ustavení sektorových vzdělávacích fondů u existujících sektorových rad. To by mělo být dáno na zvážení jednotlivým sektorovým radám a členským organizacím sektorových asociací. Regionální rozměr by pak neměl být vyjádřen v organizační struktuře, ale zastoupením ve správní radě a v nastavení finančních priorit pro schvalované období. Detailní zpracování studie proveditelnosti, včetně navržení způsobu řízení fondů a stanovování strategie, financování a udržitelnosti, by bylo vhodné podpořit projektem ESF. Po pilotním ověření by sektorové fondy mohly žádat o spolufinancování svých aktivit z ESF i v budoucím programovacím období, systém by však měl být nastaven na dlouhodobější projekty 5 – 7 let. Do budoucna by měla zůstat otevřena možnost zapojení dalších finančních partnerů – státu, regionů, sponzorů.

RADA PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Ze zkušeností a ohlasů bývalých členů Rady vlády pro rozvoj lidských zdrojů (s. 20, 27 ad.) a také názorů reprezentantů sektorových rad vyplývá, že průřezový poradní a expertní orgán zabývající se politikou rozvoje lidských zdrojů jako jedním ze základních pilířů ekonomiky, má svoje opodstatnění. Jedná se v první řadě o platformu, která slouží pro vzájemné informování, vyjasňování postojů a koordinaci všech důležitých aktérů, jejichž činnost se dotýká dané problematiky. Umožňuje na danou problematiku komplexní pohled, který v sobě zahrnuje jak pohled vzdělavatelů (rozvoj osobnosti, rovnost vzdělávacích příležitostí, pedagogické přístupy atd.), ale také pohled zaměstnavatelů, jejichž úspěch a prosperita jsou na kvalitních zaměstnancích založeny. Současná situace, kdy jsou jednotlivé agendy související s rozvojem lidských zdrojů rozděleny mezi jednotlivá ministerstva (MŠMT, MPSV, MV, MZV, MPO atd.) a neexistuje žádný koordinační orgán, není z hlediska koordinace této oblasti úplně šťastná. Z tohoto důvodu je navrhováno opětovné zřízení Rady pro rozvoj lidských zdrojů (dále jen Rada) na národní úrovni. Problematika spolupráce škol a zaměstnavatelů je samozřejmě jedním ze stěžejních témat problematiky rozvoje lidských zdrojů.

9. POUŽITÁ LITERATURA A OSTATNÍ PRAMENY

alevia. 2012. *Strategický materiál v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR: Řešení průřezových témat a zásadních bariér*. Pracovní verze materiálu.

Epstein, J. L., & Sanders, M. G. 2000. Connecting home, school, and community: New directions for social research. In M. Hallinan (Ed.), *Handbook of sociology of education* (str. 285-306). New York, NY: Kluwer Academic.

Kašparová, J. et al. 2008. *Metodika tvorby školních vzdělávacích programů SOŠ a SOU*. Praha: NÚOV.

Kuczera, M. 2010. *Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training. Czech Republic*. Paris: OECD.

MPO. 2005. *Sborník referátů k semináři „Příklady úspěšné spolupráce podniků a škol“*. Praha: MPO

MŠMT. 2007. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost*. [online] [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vzdelavani-pro-konkurenceschopnost-verze-z-1-10-2007>>

MŠMT. 2013. *Operační program Vývoj, výzkum a vzdělávání*. [online] [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: <http://www.radavs.cz/prilohy/11p2_R_OP_VVV_21_03_RVverze_Posp.pdf>

Müller, L., Obst, O., & Prášilová, M. 2009. *Spolupráce střední školy se sociálními partnery a školní vzdělávací program*. Šumperk: Trifox. [online] [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: <http://spolupraceskol.cz/resources/publikace/NFS_manual_WEB.pdf>.

NERV. 2011. *Rámcová strategie konkurenceschopnosti*. [online] [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/ekonomicka-rada/aktualne/Ramec_strategie_konkurenceschopnosti.pdf>.

NÚOV. 2011. *Odborné školy a jejich sociální partneři*. Praha: NÚOV.

NÚV. 2013. *Informační brožura projektu POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem*.

Rose, R. 1993. *Lesson-drawing in public policy: A guide to learning across time and space*. Chatham, NJ: Chatham House Publishers

Rose, R. 2005. *Learning from Comparative Public Policy. A Practical Guide*. London: Routledge.

Svaz průmyslu a dopravy ČR. 2012. *Shrnutí podnětů a názorů sektorových rad – zástupců zaměstnavatelů v rámci řešení průřezových témat a zásadních bariér v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR.

Úřad vlády. 2005. *Strategie hospodářského růstu České republiky 2005-2013*. Praha: Úřad vlády.

Výstupy dílčích aktivit zakázky Zpracování vstupních analytických materiálů o spolupráci středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů, včetně realizace sociologických šetření:

Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě. Podkladový materiál.

Vazby vzdělávání a trhu práce: Obsahová analýza závěrečných zpráv z výběrových šetření realizovaných NÚV (NÚOV). Podkladový materiál

Závěrečná zpráva z výběrového šetření zaměstnavatelů. Zpráva projektu POSPOLU.

Kvalitativní rozhovory s představiteli zaměstnavatelů. Zpráva projektu POSPOLU z kvalitativního šetření.

Spolupráce středních škol a firem – zaměstnavatelů při odborné výuce, odborném výcviku a odborné praxi žáků středních a vyšších odborných škol. Zpráva projektu POSPOLU z kvalitativního šetření.

Spolupráce středních škol a firem – zaměstnavatelů při odborné výuce, odborném výcviku a odborné praxi žáků středních a vyšších odborných škol. Zpráva projektu POSPOLU z kvantitativního šetření.

Internetové odkazy:

www.projektpospolu.cz

<http://spolupraceskol.cz/uvod>

10. SEZNAM PŘÍLOH

Pro maximalizaci využitelnosti souhrnné analýzy doporučujeme využít jako přílohu i konkrétní dílčí výstupy šetření, která mohou poskytnout další informace např. cílené tematicky nebo oborově.

Příloha č. 1

- Analýza systémů odborného vzdělávání v Evropě a ve světě (TREXIMA, spol. s r.o., říjen 2013)

Příloha č. 2

- Vazby vzdělávání a trhu práce, obsahová analýza závěrečných zpráv z výběrových šetření realizovaných NÚV (NÚOV) (UNIVERSITAS, s.r.o., říjen 2013)

Příloha č. 3

- Zpráva projektu POSPOLU z kvantitativního šetření - Spolupráce středních škol a firem - zaměstnavatelů při odborné výuce, odborném výcviku a odborné praxi žáků středních a vyšších odborných škol (STEM/MARK, a.s., listopad 2013) včetně datového souboru v Excelu, tabulek četností v Excelu a tabulky zastoupení jednotlivých oborů v jednotlivých skupinách oborů

Příloha č. 4

- Zpráva projektu POSPOLU z kvalitativního šetření - Spolupráce středních škol a firem - zaměstnavatelů při odborné výuce, odborném výcviku a odborné praxi žáků středních a vyšších odborných škol (STEM/MARK, a.s., listopad 2013) včetně přepisů rozhovorů

Příloha č. 5

- Závěrečná zpráva z výběrového šetření zaměstnavatelů (TREXIMA, spol. s r.o., listopad 2013) včetně datového souboru v Excelu s tabulkami četností

Příloha č. 6

- Kvalitativní rozhovory s představiteli zaměstnavatelů - Závěrečná zpráva (UNIVERSITAS, s.r.o., listopad 2013) včetně přepisů rozhovorů