



Podpora spolupráce škol a firem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

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**

**Zpracoval STEM/MARK, a.s.
Listopad 2013**

Obsah

1. Cíle výzkumu, metodologie	4
1.1. Cíle výzkumu	
1.2. Metodologie	
2. Konkurenční prostředí v regionu	6
2.1. Konkurence	
2.2. Kapacita školy	
3. Formy a intenzita spolupráce škol a firem	8
3.1. Počet smluvních partnerů	
3.2. Formy spolupráce	
3.3. Frekvence komunikace mezi školou a firmami	
3.4. Způsob komunikace	
3.5. Získávání kontaktů	
3.6. Výsledky a vyhodnocení spolupráce	
4. Podmínky spolupráce a její bariéry	15
4.1. Náměty na změnu v jednotlivých oblastech	
5. Přínosy spolupráce škol a firem	22
6. Finanční zabezpečení spolupráce	23
6.1. Využití normativu na žáka	
6.2. Smluvní vztah žáka a firmy	
7. Průběh a organizace odborného výcviku a odborné praxe	27
7.1. Časový rozsah	
7.2. Ověřování výsledků odborného vzdělávání žáků	
8. Kvalita pedagogů a jejich profesní rozvoj	32
8.1. Kvalifikace učitelů	
8.2. Další vzdělávání učitelů	
8.3. Stáže	
9. Závěry a doporučení	37

Úvod

V průběhu října proběhlo v rámci zakázky „Zpracování vstupních analytických materiálů o spolupráci středních a vyšších odborných škol a zaměstnavatelů, včetně realizace sociologického šetření“ kvalitativní šetření, konkrétně realizace hloubkových rozhovorů na 34 středních odborných školách. Závěrečná zpráva shrnuje zjištěné informace v rámci hloubkových rozhovorů, během nichž byla speciální pozornost věnována zejména bariérám, případně motivátorům spolupráce středních odborných škol se zaměstnavateli a způsobům prověřování praktických dovedností žáků.

Smyslem kvalitativního šetření prezentovaných rozhovorů se zástupci škol bylo doplnit a na konkrétních příkladech ilustrovat poznatky získané z kvantitativního šetření na středních a vyšších odborných školách. Bylo by velkým nedorozuměním je chápat jako obraz názorů a postojů určitých skupin oborů. Cílem nebylo reprezentativní šetření, to naplňuje kvantitativní šetření, ale prohloubení z něho získaných poznatků. Zobecněné výstupy jsou doplněny anonymizovanými výňatky z přepisů rozhovorů se zástupci konkrétních škol, které jsou přílohou a které ilustrují uváděné závěry a dokreslují autenticitu výstupů.

1. Cíle výzkumu, metodologie

1.1. Cíle výzkumu

Hlavním 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 spolupráce.

1.2. Metodologie

Tato část šetření byla realizována kvalitativní metodou hloubkových rozhovorů s vybranými zástupci středních odborných a vyšších odborných škol.

Cílové osoby hloubkových rozhovorů byli ředitelé/vedoucí pracovníci středních odborných a vyšších odborných škol, tj. v několika případech byl rozhovor na doporučení ředitele uskutečněn s jiným představitelem školy, obvykle zástupcem ředitele pro odborný výcvik. Všichni oslovení se zúčastnili kvantitativní fáze výzkumu, tj. plošného šetření středních škol, a jejich školy více méně aktivně spolupracovaly se zaměstnavateli.

Rozhovor byl uskutečněn celkem se 34 respondenty z celého spektra oborů a z různých typů škol. Mezi obory byly zastoupeny jak tříleté učňovské (od strojírenských oborů přes stavební, gastronomické, potravinářské, zahradnické, truhlářské až po kadeřnické obory a další), tak čtyřleté studijní obory (pedagogické školy, obchodní akademie, zdravotní školy, ekonomické obory, střední průmyslové školy a další). V rámci oslovených škol se prolínají jak studijní (maturitní), tak učňovské obory. Nicméně respondenti se v rozhovoru zaměřovali spíše na učňovské obory, kde je problematika odborného výcviku pocítována jako významnější téma než u oborů studijních. Rovněž byly ve vzorku zastoupeny dvě praktické školy/speciální učiliště a pět vyšších odborných škol.

Sběr dat probíhal od 8. 10. do 22. 10. 2013. Byly osloveny střední odborné a vyšší odborné školy v rámci celé České republiky. Průměrná délka rozhovoru byla 36 minut.

1	Střední průmyslová škola dopravní
2	Střední škola pohostinství a stravování
3	Vyšší odborná škola zdravotnická
4	Střední škola umělecká a řemeslná
5	Střední odborná škola civilního letectví
6	Střední odborné učiliště kadeřnické
7	Střední průmyslová škola zeměměřická
8	Soukromé střední odborné učiliště potravinářské
9	Střední odborná škola/učiliště stavební
10	Gymnázium a Střední odborná škola pedagogická
11	Česká zahradnická akademie
12	Integrovaná střední škola technická
13	Střední odborné učiliště strojní
14	Střední odborná škola informačních technologií
15	Střední odborné učiliště stavební
16	Integrovaná střední škola živnostenská
17	Střední odborné učiliště stravování a služeb
18	Střední škola lodní dopravy a technických řemesel
19	Střední odborná škola technická a zahradnická
20	Střední odborná škola ekonomiky a podnikání
21	Střední odborná škola a Střední odborné učiliště zemědělské
22	Odborné učiliště strojírenské
23	Střední průmyslová škola
24	Obchodní akademie a Vyšší odborná škola ekonomická
25	Integrovaná střední škola automobilní
26	Střední škola gastronomie a služeb
27	Obchodní akademie a Jazyková škola
28	Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická
29	Střední průmyslová škola strojnická
30	Střední škola obchodně technická
31	Střední odborná škola zemědělství
32	Odborné učiliště a Praktická škola - strojírenství
33	Odborné učiliště a Praktická škola - potravinářská výroba
34	Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální

Kraj	Počet škol
Praha	8
Středočeský	6
Jihočeský	1
Plzeňský	2
Karlovarský	1
Ústecký	2
Liberecký	1
Královehradecký	1
Pardubický	2
Jihomoravský	1
Olomoucký	2
Zlínský	3
Moravskoslezský	4
CELKEM	34

2. Konkurenční prostředí v regionu

2.1. Konkurence

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. Faktory, které podle respondentů ovlivňují konkurenční prostředí mezi školami v daném regionu, souvisí především se současnou demografickou situací v ČR:

- nedostatek žáků z důvodů demografického poklesu
- zřizovatel (obvykle kraj) se systematicky nezabývá vyvážeností skladby oborů/typů středních škol vzhledem k demografické situaci
- v případě speciálních odborných učilišť – část handicapovaných žáků je odčerpávána běžnými středními odbornými školami

Problém jedné nebo více dominantních středních škol v regionu, které by přitahovaly více žáků než ostatní školy, je spíše marginální, zmínili ho pouze 4 respondenti.

Zmiňovaná konkurence mezi školami však není překážkou pro umístění žáků na odborný výcvik/praxi do firem. Pouze v jednom případě byla zaznamenána situace, kdy došlo k souběhu praxí více škol v jednom podniku, a následně tedy vzniku problému umístění žáků na odborný výcvik. Na nedostatek firem/sociálních partnerů si vyloženě stěžovalo 6 respondentů, přitom se hlavně jednalo o zástupce obchodních akademií, v případě učilišť byl nedostatek sociálních partnerů uváděn jen pro vybrané obory.

U obchodních akademií se vyskytovaly níže zmíněné tři problematické body:

- menší zájem firem o žáky
- menší ochota firem spolupracovat se střední školou
- problém najít v regionu dostatek vhodných firem

Tyto problémy mají, dle vyjádření respondentů, dvě hlavní příčiny: praxe žáků v případě obchodních akademií je relativně krátká (pouze 14 dnů) a firmy mají v těchto oborech problém najít pro žáky vhodnou náplň práce.

Co se týká učebních oborů, tak například v oboru stavebnictví (zedník, montér suchých staveb atp.) byl ještě nedávno problém získat firmu pro spolupráci na odborném výcviku žáků a to z důvodu ekonomické krize. Krize na jedné straně způsobila, že firmy měly málo zakázek a tím pádem také menší zájem o učně. Na straně druhé působila i na celkovou stabilitu firem, tzn., že i když škola uzavřela smlouvu o partnerství, neměla jistotu dlouhodobé perspektivy firmy (a to ani na jeden školní rok). V současné době se podmínky pro odborný výcvik ve stavebních firmách mírně zlepšují. Jiný příklad, z pohledu speciálního učiliště, poukazuje na problém umístění žáků s handicapem, ale pouze ve strojírenském oboru (naopak kuchař, stravovací a ubytovací služby, prodavačka jsou celkem bez problémů).

V několika málo případech si respondenti stěžovali na nedostatek vhodných firem v regionu pro spolupráci tj. takových, které by nabízely dostatečně moderní technologické zázemí, poskytovaly moderní služby; slovy respondenta „byly dostatečně na úrovni“.

Z rozhovorů vyplývá, že je výjimečné, aby měla škola uzavřenou smlouvu na odborný výcvik/odbornou praxi pouze s jednou nebo dvěma firmami. Tento stav zmínil pouze jeden respondent. V naprosté většině případů respondenti uváděli, že jedna dominantní firma nemůže vzhledem k počtu žáků a různorodosti oborů zajistit veškerý odborný výcvik/odbornou praxi pro celou střední školu. Celkově nižší počty sociálních partnerů uvádějí zástupci speciálních odborných učilišť, která 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. I zde však situace odvisí od typu oboru. Zvláštním

případem jsou také zahradnické nebo zemědělské obory, které mají k dispozici vlastní školní statek nebo (dotované) smluvní závod/y, ve kterých se realizuje celý odborný výcvik žáků. Některá SOU také přednostně využívají pro odborný výcvik vlastní prostory, které mohou fungovat jako normální provoz (restaurace/jídelny, kadeřnictví, truhlářské dílny). Obvykle ale převažuje snaha umístit žáky na praktický výcvik/praxi do firem, především ve vyšších ročnících.

2.2. Kapacita školy

V současné době mají školy často problém naplnit svou kapacitu. Důvodem je demografický pokles ročníků, které přecházejí na střední školy. Žáků, kteří nastupují na střední školy, je celkově méně, přitom v některých krajích se dle názoru respondentů počet škol a případně oborů výrazně nesnižuje, nereguluje. Naopak v jiných krajích se reguluje až moc. A i když škola kapacitu naplní, pak se může potýkat s problémem „nekvalitních“ žáků, jelikož má omezený výběr, tj. škola je nucena přijmout všechny přihlášené žáky bez ohledu na jejich předcházející studijní výsledky a současné dovednosti.

3. Formy a intenzita spolupráce škol a firem

3.1. Počet smluvních partnerů

Počet firem, se kterými střední odborné a vyšší odborné školy spolupracují, 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, protože v jejich případě převažuje individuální praxe, než střední odborné/průmyslové školy a odborná učiliště s praktickými obory, které se převážně orientují na skupinové praxe. Z rozhovorů vyplývá, že první typ škol má v průměru smlouvu s 50 až 60 firmami, ale může jich být i více než 100. Druhý typ škol má smlouvy v průměru s 20 až 25 firmami. Vzhledem k tomu, že počet partnerů je relativně vysoký, neprobíhá spolupráce se všemi na stejné úrovni. Někteří partneři jsou pro školu přeci jen významnější než ostatní. Počet těchto významných firem je individuální pro každou školu. Zpravidla se jedná o větší nebo velké firmy (s vyšším počtem zaměstnanců), které mohou nabídnout také více

možností spolupráce. I když ve třech případech byla spolupráce se všemi smluvními partnery popisována jako velmi intenzivní a různorodá: od společného vytváření ŠVP až po kulaté stoly, na kterých se scházejí zástupci firem a školy i několikrát do roka. Opět o něco lépe si vedou vysoce specializované obory (letectví a doprava) a strojírenské obory.

„Tak zaprvé chuť, ochota, to je ze všech stran. Za další, my spolupracujeme třeba v těch oblastech, děláme společné projektové dny, řadu odborných témat, řadu zařízení nanečisto, děláme spolu náborové aktivity, děláme spolu, naši studenti pracují s jejich lidmi z firmy na různých inovačních věcech, inovačních procesech, děláme různé soutěže, praxi nám zabezpečují ty firmy, ale to nejenom těch 17 partnerů, ale i ostatní, dále dělali jsme s nimi celý ŠVP, čili školní vzdělávací program, děláme s nimi i takové věci jako formativní strategii, bavíme se o výchově, vedení k zodpovědnosti, podporují nás, pokud děláme republikové soutěže, tak nás podporují finančně, naše studenty. ... Takže participují na veškerých dokumentech, které se týkají kvality technického vzdělávání, dělali s náma další vzdělávání, pilotovali s náma další vzdělávání, vzdělávací programy, já nevím, já si myslím, že to je docela už hodně.“

3.2. Formy spolupráce

Formy spolupráce škol a firem jsou velmi diferencované. Jejich rozsah je odvislý jak od aktivity ze strany školy, tak od ochoty firem/podniků zapojit se do spolupráce.

- Jednoznačně nejvyšší podíl na pravidelné spolupráci školy a sociálních partnerů má kooperace při zajištění praktického vyučování, v některých případech tvoří až 90 % veškerých kontaktů školy s firmami.
- Druhou pravidelnou součástí spolupráce v podstatě na všech školách jsou exkurze žáků, případně pedagogů, do firem. Exkurze probíhají zpravidla několikrát do roka.

„ ...tak pravidelně využíváme toho, že naši žáci tam absolvují část svého odborného výcviku. S některými firmami máme spolupráci o exkurzích, takže tam jednak chodíme my na exkurze, to je taky jedna z možností, a pak některé firmy nám zabezpečují, nebo organizují přímo třeba profesní přednášky ve škole na nějaké dané téma. Jo, takže i část výuky vlastně, třeba hodinku dvě na odborné téma ...“

- Pravidlem rovněž bývá účast odborníků z praxe u závěrečných zkoušek, ale jen zřídka jsou přítomni u maturitních zkoušek. V některých případech nicméně respondenti deklarovali, že odborníci z praxe chybí i u závěrečných zkoušek, a to z důvodů jejich časové vytíženosti.
- Relativně často se také ve školách, případně na pracovišti partnera-zaměstnavatele, uskutečňují různé prezentace, přednášky, předváděcí akce, besedy apod., na kterých firma prezentuje nové trendy v oboru či nové technologie. Tento způsob je tzv. nárazový, ale mnohem častější než regulérní výuka odborníků z praxe na střední škole, jejíž realizace se potýká se dvěma hlavními problémy: nedostatek financí na zaplacení takové výuky a na nedostatek času ze strany odborníků z praxe, případně neochotu firem uvolňovat své pracovníky.
- 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 (více viz kapitola 8).
- Příklady participace odborníků z řad zaměstnavatelů na teoretickém vyučování jsou sporadické. Častěji se jedná o přenos informací mezi učiteli teorie a praktického výcviku v rámci školy.
- V rámci materiální a technologické výpomoci škole respondenti jmenovali širokou škálu nejrůznějších způsobů podpory, od nahodilých sponzorských darů, přes pravidelné měsíční příspěvky, darování nových nebo vyřazených strojů, darování nebo výhodný odprodej zbytkových materiálů, výrazné slevy při nákupu nových materiálů, výrobků nebo zajištění materiálu na závěrečné zkoušky, zaplacení lékařských prohlídek apod. Většina dotázaných však připustila, že by materiální podpora ze strany firem mohla být vyšší a pravidelná. Významnější pomoc obvykle přichází od větších firem, se kterými má škola dlouhodobou a dobrou spolupráci.
- Spolupráce školy a firemního partnera na společných projektech je spíše výjimečná. Jedná se například o spolupráci na inovačních procesech, tzv. projektové dny, dny „Setkání s praxí“ (jedno až dvou denní setkání zaměstnavatelů a žáků školy) atp.
- Mezi dalšími aktivitami, na kterých se podílí škola společně se svými firemními partnery, respondenti zmiňovali: organizace soutěží a zajištění ceny pro výherce, spolupráce na ŠVP, při náborových

aktivitách, při dnu otevřených dveří, setkávání při předávání výučních listů atd.

3.3. Frekvence komunikace mezi školou a firmami

Komunikace mezi školou a smluvními partnery probíhá na dvou úrovních: „vyšší“ a „nižší“. Na vyšší úrovni probíhá komunikace mezi řediteli/zástupci ředitelů vždy při dojednávání podmínek, za kterých spolupráce bude probíhat. Frekvence kontaktů mezi školou a firmou na této rovině pak přímo souvisí s rozsahem vzájemné spolupráce. V některých případech se jedná o velký objem práce, který zajišťuje konkrétní zaměstnanec školy třeba i několik dní v týdnu. Na nižší úrovni pak komunikace běžně probíhá během praxe žáků a to mezi instruktory/zaměstnanci firmy a učiteli školy, kteří se účastní praxe, případně v průběhu praxe jezdí na kontroly k zaměstnavatelům. Tento způsob praktikují bez výjimky všechny dotazované střední odborné školy, které mají žáky na odborném výcviku/praxi. Frekvence kontaktů na nižší úrovni je dána buď každodenní přítomností učitele odborného výcviku ve firmě, kde probíhá výcvik, nebo osobní kontrolou žáků na pracovišti cca 1x týdně, případně v delších časových intervalech. U vyšších odborných škol dochází ke kontrolám odborné praxe s menší frekvencí. A samozřejmě ke komunikaci dochází vždy, když je třeba řešit nějaký problém, nejčastěji se jedná o neomluvenou absenci žáka atp.

„Na úrovni ředitelů nebo pak vedoucích pracovníků, tzn. u nás vedoucí úseku praktického vyučování a přímý kontakt s nějakou osobou za tu firmu, vedoucí prodejny nebo vedoucí té dílny ve firmě ... Zpravidla (partnerské firmy oslovujeme) koncem školního roku a v přípravném týdnu, kdy zjistíme podle kapacity naplněných oborů, kolik potřebujeme případně nových firem, nebo někdy se stane, že třeba jsou žáci nespokojení v některé firmě ... takže tam potom hledáme náhradní řešení, takže oslovujeme na konci školního roku a během zahájení, kdy je nějaká potřeba.“

„...potom, když probíhá ta praxe, tak samozřejmě provádíme kontrolu praxe, tzn., že osobně chodíme a jezdíme po těch firmách, za těmi pracovníky, aby nám sdělili, jak jsou spokojeni s těmi našimi lidmi. Abychom si v té praxi zkontrolovali, jestli to funguje.“

3.4. Způsob komunikace

Za střední školu obvykle komunikuje ředitel, zástupce ředitele, management školy, jen zřídka má škola vyhrazeného zaměstnance pouze na tuto komunikaci, i když by školy v některých případech pozici koordinátora uvítaly. Na úrovni firem pak záleží na velikosti a typu firmy. V menších soukromých firmách a ve státních institucích (nemocnice, sociální zařízení, školy atp.) se na spolupráci se školou zpravidla podílí ředitel této instituce, ve větších soukromých firmách to mohou být zástupci personálního oddělení případně obchodní zástupci apod.

„Tak jednak mám pověřeného člověka, koordinátora, který zajišťuje pracoviště i kontrolu, je v kontaktu se všemi instruktory, zpracovává střídací plán, má přehled, v podstatě eviduje i docházku studentů. Zajišťuje i akce mimoškolní, zase pro ty společnosti, když potřebují hostesky, nebo zajistit organizačně třeba konkurz na nějaké místo, tak toho se naši studenti účastní, tak to mám člověka koordinátora.“

„Máme vyčleněného člověka, kterej na to má, je to člověk, kterej na to má vyčleněný tři dny v týdnu, kdy se vlastně věnuje objíždění těch firem, kontrole těch žáků, uzavírání smluv nebo přípravě těch smluv na uzavírání a tak.“

Žáci/studenti běžně dostávají možnost najít si vlastní praxi, například v místě svého bydliště. Zcela individuálně si většinou praxi domlouvají žáci obchodních akademií, pedagogických škol a jiných studijních oborů s odbornou praxí v rozsahu 14 dní.

„Ten princip je u nás ten, že od druháku děcka vědí, že budou mít v dalším ročníku praxi. Takže mají rok na to, aby si zajistili firmu. Pokud už si tu firmu zajistí, tak tam už problém není... Oni nám dají tipy, my je zkontaktujeme, sepíšeme smlouvu a děcka jdou na praxi. U nás je to týdenní, dvoutýdenní praxe ve třetím ročníku.“

„Devadesát procent spolupráce je, že děláme pro firmy, protože ta firma v podstatě si nás najme tak, že vezme skupinu učedníků i s naším mistrem, takže pořád tam ten odborný výcvik probíhá v naší režii. Moc nefandíme tomu, aby odborný výcvik dělali jednotliví žáci u firem. O ně ani v tom stavebnictví není extrémní zájem.“

3.5. Získávání kontaktů

Z rozhovorů vyplývá, že střední odborné školy se obecně snaží o dlouhodobou spolupráci se svými smluvními partnery. Větší část komunikace školy se tedy orientuje na udržování kontaktů s již stávajícími partnery. V ojedinělých případech je systém spolupráce odlišný, například, jak již bylo zmíněno, žáci jedné obchodní akademie si odbornou praxi vyhledávají sami a škola tak každý školník rok uzavírá smlouvu o spolupráci s jinými 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, například toho využívají žáci z tzv. rodinných firem. Rovněž se objevují případy, kdy školy získají kontakt na nového partnera od svých absolventů (například pedagogické obory) nebo od dálkových studentů (vyšší odborné školy), někdy jsou novým partnerem firmy vlastněné přímo absolventy.

„Vyhledáváme firmy i tak, že cítíme, co potřebujeme třeba podle toho, jak je postavený školní vzdělávací program a tak si vytipujeme ty firmy, které by byly pro nás zajímavé nebo že nám to doporučí rodič nebo třeba my máme i dálkové studium, někdy to může být i tak, že nám to doporučí ti studenti, kteří jsou někde ve firmách, kde by to připadalo v úvahu, ti dálkoví studenti u nás zároveň pracují v nějakých firmách a je to hodně i na těch osobních kontaktech, ale může to být i třeba i tak, že sami vyhledáváme a zkoušíme oslovit“

„... firmy, které se už ustálily na tom trhu, tak já jsem je vlastně oslovila před těma čtyřma nebo pěti lety, čtyři roky je to možná, když jsme začali dělat nějaké aspoň v uvozovkách formalizované partnerství, čili 4 roky už se takhle scházíme a pracujeme. ... Takže ta rámcová smlouva byla zpracovaná, domluvili jsme se na tom a podepsali jsme ji všechny firmy a škola, je to ojedinělá rámcová smlouva, protože mezi firmami je podepsaná škola a firma a další firma a další firma a další firma. Čili není to šestnáct smluv ... čili tímto je ta smlouva jedinečná.“

Méně často využívají školy při získávání kontaktů na nové firmy doporučení zřizovatele. Výjimečně jsou kontakty zprostředkovány profesními asociacemi, případně vzniknou na základě účasti žáků školy

v odborné soutěži. Nevyskytl se případ, kdy byl nový kontakt získán na základě doporučení jiné školy.

„To máme u jednoho oboru, učíme obor mechanik silničních strojů, tam máme vynikající spolupráci se sdružením pro výstavbu silnic, kde tohle takhle funguje.“

„Spíše škola (oslovuje), že napíšeme dopis a oslovíme, jestli by studenti nemohli konat praxi. Já už jsem se snažila i v rámci Hospodářské komory, ale nepodařilo se. Snažíme se i na doporučení, nebo třeba rodiče našich studentů mají firmu a jsou ochotni třeba je vzít.“

Celkově při získávání nových sociálních partnerů převažuje iniciativa ze strany škol. Nicméně zhruba pětina respondentů uvedla, že v poslední době, mimo jiné také v důsledku demografického poklesu a mírného ekonomického oživení, se školám začínají firmy ozývat samy. Škola pak má možnost výběru, při kterém se zvažují jak reference na firmu, tak potřeby a požadavky školy, ale i dopravní dostupnost firmy pro žáky.

Během rozhovorů byly zaznamenány dva hlavní důvody přerušení spolupráce:

- ze strany firmy: nespokojenost firmy se žákem/žáky – nedochvilnost, špatná pracovní morálka
- ze strany školy: nespokojenost žáků nebo nespokojenost školy s firmou - odborný výcvik/praxe nesplňuje očekávání školy, především z hlediska náplně práce, např. žáci jsou využíváni spíše jako levná pracovní síla, spíš než že by jim byly předávány odborné dovednosti

3.6. Výsledky a vyhodnocení spolupráce

Z pohledu dotázaných zástupců školy je spolupráce vždy hodnocena jako aktivní, formální spolupráce by pro ně dle jejich slov neměla žádný efekt. K ověřování výsledků spolupráce školy a firmy dochází téměř pokaždé již během praktického výcviku, a to tak, že učitel školy je buď na místě po celou dobu přítomný nebo na místo výcviku/praxe pravidelně dojíždí a kontroluje, jak vše probíhá.

4. Podmínky spolupráce a její bariéry

Obecně převažuje názor, že současné podmínky pro spolupráci středních škol a smluvních partnerů jsou 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.

„Zaměstnavatelé už teďka si to uvědomují, že je dobré si vychovávat absolventy přímo ve škole a pomalu se do toho začínají pouštět. Máme teď další firmu, která chce s námi spolupracovat, tak aby si vychovala přímo pracovníka nebo pracovníky pro sebe, takže tam to funguje. Jakési zlepšení je.“

Jednoznačnou nespokojenost se současným systémem spolupráce středních škol a smluvních partnerů při umisťování žáků na odborný výcvik/odbornou praxi vyjádřili pouze čtyři respondenti. V případě zdravotnických škol jsou důvodem nespokojenosti především značné finanční nároky při umisťování žáků na odborný výcvik/odbornou praxi do nemocnic, či jiných sociálních zařízení. Na rozdíl od situace, kdy střední škola spolupracuje se soukromými firmami, které výcvik/praxi většinou samy financují, je zdravotnická škola nucena za výcvik/praxi nemocnicím nebo jiným sociálním zařízením platit. V případě SPŠ se jedná o zásadní problém s umisťováním žáků na odborný výcvik, jelikož firmy v tomto konkrétním oboru jsou spíše malé a je těžké umístit všechny žáky.

„Já si myslím, že se zhoršují a to vzhledem k ekonomické situaci, která je. Nejenom ekonomická situace naší školy ... ekonomická situace jak nemocnic, tak ekonomická situace sociálních zařízení, protože všichni chtějí za své služby platit.“

„.... ty nemocnice nemají žádný zájem, i když je to pro nás nepochopitelné, protože my jim dáváme pracovní sílu zdarma a oni jí nechťejí. Ale to je jejich problém. ... Samozřejmě nevyhovující, protože

jakékoli zpoplatnění této praxe je pro nás těžkým finančním nákladem, ale nic jiného nám nezbyde."

„ ..oni dělají malinké zakázky, na to stačí tři čtyři lidi, jeden den to zaměří, druhý den to spočítají a třetí den to odevzdají na katastrální úřad ..."

Spolupráce školy s firmami je obvykle dlouhodobá (někdy trvá dokonce 20 let) a je většinou hodnocena pozitivně. Při uzavírání nového partnerství byly však zmiňovány různé komplikace: především náročná komunikace, při které je třeba vysvětlit cíle praktického výcviku (že se jedná o předávání zkušeností z praxe, že mají žáky také učit a předávat zkušenosti, nejen je využívat jako pracovní sílu), rovněž se vyskytuje neochota firem platit za produktivní činnost, alespoň na počátku spolupráce.

4.1. Náměty na změnu v jednotlivých oblastech

Z rozhovorů vyplynuly čtyři nejdůležitější 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.

=> Problémy:

- pokud by byl legislativně nastaven počet žáků, kteří musí pracovat ve firmě, aby firma dosáhla na daňové úlevy, mohly by být v nevýhodě SOŠ, které preferují umístění menších skupin žáků ve více firmách a střídání těchto skupin
- není vhodné pro všechny typy firem, spíše pro větší firmy, ekonomiky malých firem jsou odlišné a nejprve musí mít zisk, aby mohly uplatnit daňové zvýhodnění

„Na druhou stranu nedovedu si představit, do jaký míry by je to motivovalo. Oni potřebujou nejdřív generovat nějaký zisk, nebo

výnos, kterej budou mít, pokud to řeknu účetně, v úhrnejch výnosech, pak z toho můžou uplatňovat nějaký další položky do nákladů, který se budou vztahovat k tomu vzdělávání."

✓ **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. Respondenti jsou s tímto stavem nespokojeni. Aby vyhověli zákonným nařízením a zároveň nezatěžovali rozpočet školy, jsou školy nuceny lékařské prohlídky minimalizovat nebo obcházet.

„...do smluv dáváme ustanovení o tom, že bude ta firma zaměstnávat žáky na práci zařazený v té kategorii první, abysme se vyhnuli právě těm lékařským prohlídkám, ale právě že to je takový obcházení..."

Za palčivý problém, z finančního i organizačního důvodu, pokládají nutnost absolvovat lékařské prohlídky zejména zdravotní školy.

„Máme i legislativní problémy, například teď v souvislosti s vyhláškou 372, preventivní prohlídky, což je jeden velký problém - výklad tohoto zákona, kde je třeba před nástupem na praxi, před započítím praktické výuky a najednou některá zařízení to chtějí i u studentů, kteří už započali výuku v jiných, v dřívějších letech. Cena prohlídky není jednotná. K tomu se započítává výpis z dokumentace, který taky není jednotný. Toto všechno hradí škola, potažmo kraj. Nehledě na to, že ty prohlídky nejsou uznávané u všech zařízení, když by to měl hradit pokaždé, když to během těch osmi nebo devíti týdnů změní to pracoviště třeba třikrát, nebo čtyřikrát, pokaždé kdybysme měli platit jenom tu minimální částku, tak si to spočítejte, kolik to je ... ty prohlídky by neměly být likvidační, mělo by být jasně stanovené za jakou cenu, na jak dlouhou dobu se budou uznávat."

=> Návrhy řešení:

- jakékoli zmírnění dosavadních podmínek
- pro všechny SOŠ a VOŠ stanovit jednotnou cenu za lékařskou prohlídku

- pouze jedna zdravotní prohlídka na žáka minimálně na jeden školní rok, která by platila pro všechny zaměstnavatele (tj. i při střídání zaměstnavatelů)
- zcela zrušit povinnost zdravotní prohlídky, alespoň pro některé SOŠ a VOŠ, jelikož zdravotní prohlídka je povinnou součástí přijímacího řízení

„... pro nás je to ohromná částka ... žáci vlastně, teda maj prohlídky dvě, na přihlášce, pokud si dávaj přihlášku, tak musí lékař jim tam dát, že jsou schopni oboru. Napíše schopen, dělat kuchařku, a jakmile začíná odborný výcvik, tak těsně před tím odborným výcvikem musíme jet k smluvnímu lékaři jakoby závodnímu, znova, což platí škola, stojí to strašný peníze. Takže tam je velký otazník, nebo velký vykřičník, tady u toho. U těch zdravotních prohlídek, a protože my jsme velká škola, máme tisíc tři sta žáků, tak to jsou ohromný sumy.“

✓ **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).

=> Návrh řešení

- zákonně stanovit povinnost firmy zajistit takové pojištění v případě, že žáky přijímá na odborný výcvik/odbornou praxi

=> Problémy:

- × Příliš velké náklady pro malé firmy, živnostníky, mohlo by to ohrozit spolupráci s těmito firmami

„Druhá věc je, která se týká, třeba pojištění takového studenta, protože ten student je jako student pojištěn ve škole a jestliže pracuje na firmě, byť v rámci výuky, tak by to pojištění za něj měla platit ... ale jestliže dojde k nějaké události, k nějakému třeba úrazu, tak ten úraz by se měl hradit z pojistky té firmy. Což je šílenost, protože prostě je to živnostník, který ale vlastní jakoby firemní pojištění nemá.“

„A druhá věc je, ta firma si víceméně nějakým způsobem musí zajistit pojistku na ní, je to hrozně složitý, že když náš žák způsobí nějakou

škodu, a když jde o opravdu nejnovější stroj, tak může být teoreticky i dost vysoká, takže to si řeší ta firma. ... Tohleto je obecně vada v regionu."

✓ **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.

„ ... dořešit odměňování těch lidí, kteří se přímo starají o toho studenta, protože na některých firmách je to ten majitel. Pak by tam stačila daňová úleva, ale na některých firmách, kde je třeba, teď plácnu, pět zaměstnanců, tak tam je stanovený instruktor, to je pojem ze zákona, a ten instruktor má na starosti toho žáka a de facto ho jednak kontroluje a jednak ho učí. A není možné toho instruktora zaplatit, podnik na to nemá a škola, i když ministerstvo školství proklamuje, jak škola ze svých prostředků mzdových klidně těmhle lidem může zaplatit, tak teda nemůže, protože na to nemá. Prostě my nedostaneme ani korunu, my máme problém zaplatit naše učitele, natož zaplatit tyhle lidi na firmách, takže oni to vlastně dělají dobrovolně."

„...že samozřejmě dneska žádná firma si nemůže dovolit vyčlenit člověka a říct tak ty se tady budeš věnovat třem hochům, protože ho potřebuje jako člověka produktivního, že jo. To znamená... na jednu stranu tam musí vybrat člověka, který má těm hochům co dát, na druhé straně to musí být člověk, který si zároveň splní ještě svoje další pracovní povinnosti."

Tento problém byl zmíněn také v případě pedagogické školy, kde spolupráce se školami při zajištění odborné praxe žáků funguje spíše na bázi solidarity mezi pedagogy, odměna pedagogovi, který se žákům na praxi věnuje, je totiž velmi nízká.

„... platíme mu za rozborovou hodinu. Protože my platíme 20 let pořád stejně ... Takže malinko je to obtížnější, někdy se malinko cukají ti kantoři. Protože mají na starosti toho studenta a my mu platíme za den 50-70 korun, to je málo. Asi by to bylo jednodušší, kdyby to bylo

příplacené, to Vám řeknu rovnou. Dělají to spíš s kolegiality, že ten začínající kantor tu praxi musí udělat. Není to motivační. Bylo by lepší, kdyby v tom normativu na to bylo něco vyhrazeného...Abych to mohl zaplatit tu praxi. Protože oni je tam zdržují, když tam máte někoho něco učit. Stejně jim děti na starosti nechat nemůžou, to nejde...."

Mezi dalšími změnami, které by respondenti při spolupráci se sociálními partnery uvítali, byly ještě zmiňovány následující požadavky, i když již méně často než předchozí body:

- ✓ **Možnost uzavřít pracovní smlouvu mezi žákem a zaměstnavatelem s odloženým nástupem do práce, tj. posílení prvků duálního systému v současném odborném vzdělávání (viz smluvní vztah)**

Respondentům však chybí vypracovaná jednotná metodika, podle které by mohly školy postupovat.

Problémy, které byly zmiňovány spíše okrajově jednotlivými respondenty, případně v souvislosti s jednotlivými typy škol:

- ✓ zdravotnická škola - problémy při umístování žáků/studentů na praxi, jelikož ze strany nemocnic narážejí na neochotu, jednání trvá dlouho a nejedná se příliš o partnerství, rovněž zmiňovány vysoké náklady na vybavení/na pomůcky, očekávaná větší podpora ze strany státu
- ✓ odborná praxe není žákům placená
- ✓ nedostatečná kompetence, nedostatečná úroveň zaměstnavatelů, problém najít v regionu vhodného smluvního partnera
„To znamená po tý odbornosti, prostředí, vybavení, technologicky.“
- ✓ neochota firem přijímat žáky na praxi vzhledem k obavám z vysokých hygienických nároků na zajištění zázemí pro žáky
„ ...některé firmy se bojí, budeme tady mít učně a je to přísnější na nějaké, aby byli hygienické podmínky zajištěné, oni potřebují mít dostatek místa v šatně, aby tam bylo dostatek vzduchu na propočítáno, aby měl správné osvětlení a mají strach, že třeba při posuzování krajské hygienické by mohl být nějaké problém, takže nechtějí mít s tím nic .. tak takže je fakt, že ta legislativa je třeba v tomto přísná a že některým firmám to i vadí, protože to jsou pak náklady navíc, které oni musejí vynaložit, aby tam mohli ty učně umístit.“

- ✓ velké firmy si diktují podmínky – žáci vnímáni jako levná pracovní síla, pokud by škola požadovala vyšší finanční ohodnocení než je ze zákona nejnižší možné, firma by nechtěla brát žáky na praxi
- ✓ zaměstnavatelé žáky na odborném výcviku/odborné praxi stále cítí jako přítěž
- ✓ větší školy – chybí finance na zaměstnance školy, který by se věnoval výhradně zajišťování odborného výcviku/praxe a komunikaci s firmami
- ✓ stáže učitelů ve firmách jsou pro školu příliš drahé – nutnost hradit také zástup za učitele
- ✓ problém praxe u zaměstnavatele v zahraničí, zejména se jedná o pojištění bezpečnosti žáka
- ✓ nedostatek financí obecně

„No ty finanční jsou hlavní. My jakmile nebudeme mít dostatek prostředků na pomůcky, tak nemůžeme vyučovat. Jakmile nebudeme mít dostatek prostředků na pronájem prostor, nemůžeme se účastnit výuky. Jakmile nebude dostatečně zajištěna legislativa, třeba konkrétně těch prohlídek, a nebude to nějakým způsobem podchyceno, také nemůžeme jít do výuky. Takže to se prolíná. Ale všechno se odráží od té ekonomické situace.“
- ✓ špatné pracovní návyky žáků

„To jsou ti žáci, že je ta absence velká v dnešní době ... já se dohodnu na spolupráci a oni potom tam nechodí třeba. Ne všude to prostě vychází, že jsou všichni spokojení.“

„Dáváme je tam, já musím říct, že za odměnu, protože si nechceme s těmi, kteří si to nezaslouží, dělat ostudu.“

5. Přínosy spolupráce škol a firem

Oslovení zástupci středních škol se v zásadě shodli, že spolupráce je přínosná jak pro samotné školy, tak pro smluvní partnery a hlavně pro samotné žáky. Z hlediska střední školy, případně z hlediska zřizovatele, je spolupráce s firmou výhodná z následujících důvodů:

- šetření finančních prostředků
 - především škola nikdy nebude mít dostatek prostředků na nákup úplně nejnovějších technologií (např. strojů a softwarů) a vždy bude o krok pozadu za praxí a díky spolupráci s firmami se žáci seznámí právě s těmito technologiemi a novinkami z oboru
 - pro některé školy se jedná i o zdroj příjmů (žáci se podílí na výrobě na zakázku případně na službách na zakázku, ale i jiná finanční či materiální podpora školy ze strany firem)
- udržování kontaktů s praxí, předávání zkušeností – díky odbornému výcviku/praxi si i učitelé udržují přehled ohledně nejnovějšího vývoje v oboru a předávají tyto zkušenosti dále jak mezi žáky tak mezi ostatní učitele, v některých případech dochází přímo ke spolupráci školy a firmy na vytváření ŠVP

Z hlediska firmy spočívá výhoda dlouhodobější spolupráce v tom, že si tímto způsobem „vychovává“ potenciálního zaměstnance nebo si může vybrat vhodné (šikovné) žáky pro pozdější spolupráci. Částečná výhoda je také finančního rázu, jelikož žáci mají nižší odměnu než běžní zaměstnanci a ve vyšších (3. ročnících) jsou již často schopni samostatné produktivní práce.

Pro žáky je praxe ve firmě přínosná z pohledu seznámení se jak s reálným pracovním prostředím, tak s novými technologiemi a postupy v daném oboru. Rovněž mají někdy možnost získat po ukončení studia zaměstnání v oboru právě u spolupracující firmy. Také je to pro žáky určitý druh přivýdělku.

Respondenti obvykle souhlasí i s tím, že spolupráce s firmami má vliv jak na snížení nezaměstnanosti absolventů školy (liší se podle oborů a typu školy), tak na snížení nezaměstnanosti v regionu. A to buď tím způsobem, že někteří z absolventů rovnou získají práci u partnerské firmy nebo tím, že mají ve svém portfoliu uvedené absolvování praxe u významných firem

případně tím, a to zejména u studijních oborů, že pokračují v dalším studiu (na vyšší odborné nebo vysoké škole).

„Já myslím, že více méně pro všechny. Protože jako jednoznačně to je přínosem pro nás a pro naše žáky, protože ne všechna zařízení a ne všechny moderní prostředky, máme na tom školním statku. A takle, oni se prostě přímo setkají s pracovní realitou. Takže jednak vidí, jak to v zaměstnání chodí. Jednak potom vidí, jak ta odbornost je aplikována, kterou se dozvedí na hodinách teoretického vyučování. Pro zřizovatele, je to podle mého názoru dobře, že nemusí v podstatě vkládat, nějaký přehnaný, velký prostředky do praktického vyučování, protože jinak, bychom nutně museli vyžadovat po zřizovateli, aby nás vybavil nejmodernější technikou a postavil moderní stavby a zařízení za stovky milionů korun. A pro školu v podstatě, z toho pohledu, že žák má zkušenosti, které potom v těch firmách může uplatnit.“

„Když jsou žáci umístěni na odborný výcvik do reálného prostředí, tak si tím škola uleví s nákladama.“

6. Finanční a materiální zabezpečení spolupráce

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 v tuto chvíli dostatek investičních prostředků (jedná se například o zastaralé stroje apod.). Menší problémy jsou z hlediska personálního zajištění výuky, i když i v tomto případě by část respondentů (zhruba třetina), uvítala posílení pedagogického sboru. Opět však chybí finance. Jedná se především o to, aby školy měly možnost zajistit v rámci školy v případě nutnosti alespoň minimální zastupitelnost učitelů, suplování. V jednom případě by navíc škola uvítala finanční prostředky na pozici tzv. vrchního mistra, učitele odborného výcviku, který by se věnoval metodice. V jiném případě chybí finance na zaměstnance, který by se plně věnoval veškeré organizaci a zajištění odborného výcviku a praxe ve firmách.

Pokud jde o finanční zajištění odborného výcviku, měli respondenti specifikovat roční výdaje na vybrané položky. Na tuto otázku se respondentům obvykle neodpovídalo snadno. Někteří danou částku

nedokázali vůbec odhadnout, jiní odmítali konkrétně odpovídat. Často se tedy uchýlovali k odpovědím typu ano/ne, tj. tyto výdaje máme/nemáme, případně jedná se o velkou/malou částku. Výše částky je však vždy ve vztahu k velikosti školy.

- Odměna pro žáky za produktivní práci
Pokud jsou žáci na odborném výcviku/odborné praxi ve firmě, pak škola nemá žádné výdaje na jejich odměny. Firma je povinna hradit za produktivní práci zákonem stanovené minimum. Výše odměny však záleží na firmě, respektive na dohodě školy a firmy. Pokud v rámci odborného výcviku vykonávají produktivní práci ve škole, pak jim odměnu hradí škola. Nicméně pracuje-li žák na zakázce pro klienta, pak je jeho produktivní práce hrazena z částky, kterou za vykonanou práci zaplatil klient. Škola tedy fakticky na tyto odměny nemá žádné náklady. Částky, které respondenti uvedli jako roční náklady na odměny za produktivní činnost žákům, se pohybovaly od 20 tisíc do 400 tisíc.
- Částka na učitele odborného výcviku
Učitel odborného výcviku dostává mzdu odpovídající jeho platovému zařazení. Celková částka za rok pak přímo souvisí s počtem učitelů odborného výcviku v dané škole. Uváděné roční výdaje se pohybovaly v rozmezí 200 tisíc až několik milionů korun.
- Výdaje na realizaci výuky odborného výcviku na pracovišti zaměstnavatele
Podle většiny respondentů školy v podstatě žádné takové výdaje nemají. Výjimečně se může jednat o náklady na dopravu buď žáků, nebo učitelů na místo odborného výcviku. Dopravu si však žáci téměř vždy hradí sami. V současnosti se také jedná o výdaje školy na zdravotní prohlídky žáků, které mohou dosahovat až statisíce korun ročně. Konkrétní výdaje zmínili jen zástupci pedagogických a zdravotnických škol, odhad jednoho z respondentů byl cca 1 milion korun.
- Částka na instruktory
Instruktoři nejsou hrazeni školou. Vždy zůstává v kompetenci firmy, jakým způsobem je práce instruktora kompenzována.
- Částka na supervize se vyskytla pouze v případě školy se sociálně zaměřenými obory
- Částka na odborníky z praxe ve škole
Obvykle škola odborníky z praxe nehradí, jejich působení na škole (např. jako jednorázová přednáška) probíhá v rámci dohodnuté spolupráce se smluvním partnerem. Případně bývá odměna

odborníků z praxe v kompetenci firmy. Popřípadě mají ve škole regulérní úvazek nebo jsou placeni formou DPP za minimální částky.

- **Motivační prostředky (stipendia pro žáky)**
Stipendia pro žáky využívá zhruba polovina oslovených škol. V některých případech se jedná o stipendia poskytovaná krajem. Nejedná se o velké částky.
- **Náklady na pojištění rizik a úrazové pojištění žáků**
Tyto náklady hradí zřizovatel školy, ve většině případů se jedná o kraj, a respondenti někdy ani neznali konkrétní částku. Uváděné výdaje se pohybovaly v rozmezí 80 tisíc až 300 tisíc. Případně byly hodnoceny jako malé částky.
- **Náklady na ochranné pracovní prostředky**
Obvykle tyto náklady respondenti nepokládali za významné položky. Nicméně v poslední době si často všechny nebo část pomůcek hradí sami žáci (škola například zajistí ochranné pracovní oděvy pouze prvním ročníkům). Zmiňované částky se pohybovaly od cca 40 tisíc do 500 tisíc.
- **Režijní náklady (ztrátové časy stroje, opotřebení nástrojů; náklady na výrobní materiál; náklady na zmetky)**
Podle vyjádření respondentů se mezi výdaji na odborný výcvik jedná v podstatě o nejvyšší částky, samozřejmě podle typu školy a oboru. Materiál, provoz a údržba především strojů jsou velmi významné položky a mohou se pohybovat od desítek tisíc až do několika milionů v závislosti na oboru (např. méně u kadeřníků více u strojařů apod.) a na dostupných financích. Podobně vysoké nebo i vyšší mohou být výdaje za ostatní režijní náklady školy (nájem, poměrný náklad vodného, stočného, spotřeba elektrické energie, úklid). Tato částka je uvažována za celou školu, nikoli odděleně pro praktický výcvik.

Lze shrnout, že v závislosti na oboru je v rámci praktického výcviku nejvíce finančních prostředků směřováno buď do zdravotních prohlídek, které musí žáci ze zákona absolvovat, nebo do režijních nákladů, především do údržby strojů a nákladů na výrobní materiál. Samostatně pak stojí plat učitelů odborného výcviku. Tato položka se zvětšuje společně s jejich počtem. Z rozhovorů také vyplývá, že čím větší podíl žáků je na odborném výcviku ve firmách, tím méně náročné je finančně pokrýt odborný výcvik. Některé položky odborného výcviku škola může subvencovat díky práci žáků na zakázkách (truhláři, zedníci, kadeřníci apod.). Z předchozího vyplývá shoda respondentů na skutečnosti, že školy na spolupráci s firmami nealokují v podstatě žádné nebo jen nevýznamné

prostředky (například plat nebo část platu zaměstnance, který má organizaci odborného výcviku na starost, a to včetně komunikace s firmami).

6.1. Využití normativu na žáka

Pokud jde o to, zda školy využívají normativ na žáka na mzdu smluvního partnera, je odpověď jednoznačně záporná. Školy této možnosti nevyužívají. Důvodem je celkově „napjatý“ rozpočet školy, kdy normativ na žáka pokrývá nutné výdaje školy (platy učitelů, případně energie apod.). Využití normativu na žáka na mzdu smluvního partnera zmínily pouze specifické obory (pedagogické, zdravotní školy).

„Ne, to neděláme, protože my ty prostředky, které na ty kluky dostaneme, zase dáme těm lidem, kteří po těch firmách jezdí a dozorují to. Takže tam jsme takhle domluvený, že oni to dělají za svoje náklady a my si je kontrolujeme taky na své náklady.“

„Ten normativ určený na mzdové prostředky používáme na učitele odborného výcviku.“

„To si vůbec nemůžeme dovolit.“ (použit část normativu na žáka na mzdové náklady pro smluvního partnera)

„To jsme se dohodli, že nic po nás nebudou chtít a my taky nic neúčtujeme ... to znamená, samozřejmě ve smlouvě je napsáno, že oni mají nárok na nějakou část normativu a my zase máme nárok na část třeba ohodnocení práce, kterou ten náš žák tam vykoná. Skutečná realizace je taková, že oni nám neúčtují ani korunu a my jim taky ani korunu.“

6.2. Smluvní vztah žáka a firmy

Respondenti nemají konzistentní názor na postoj žáků, případně rodičů, k možnosti přímého smluvního vztahu žáka a firmy. Zhruba třetina respondentů míní, že žáci případně jejich rodiče by měli zájem o smluvní vztah, který by za určitých podmínek zajišťoval absolventům zaměstnání. Opravdu aktivní zájem rodičů nebo žáků o tuto možnost však zmiňovali respondenti jen ojediněle. Na druhou stranu asi třetina respondentů míní,

že pro žáky ani pro rodiče není smluvní vztah žáka s firmou zajímavý. Důvodem je především neochota žáků, ale i rodičů, mít závazek vůči jedné firmě, případně závazek, z kterého by při nedodržení vyplývaly určité sankce. Žáci (v 15ti letech) jsou na takové zásadní rozhodnutí ještě mladí. V případech maturitních oborů rodiče preferují přechod dětí na vysokou školu spíše než do zaměstnání. Dalším z důvodů je fakt, že v některých oborech v podstatě k preferenčnímu zaměstnávání absolventů dochází již dnes a bez větších závazků. A poslední necelá třetina respondentů se domnívá, že žáci ani rodiče nevědí, o co se jedná.

„... jde o to jestli ten smluvní vztah, že bude fungovat tak, že třeba tam po škole budou muset zůstat tři roky, a aby věděli, že tu práci budou mít, teda po té škole, tak si myslím, že tady do toho právě jdou ...”

„...mnoho rodičů dneska nemá zájem a je jim to úplně jedno, co se děje s tím žákem, ale když potom rodič přijde a ptá se, tak on většinou má představu, ale oni nechtějí ... protože tam to funguje, že ve chvíli, že kdyby vznikla taková smlouva a ten kluk by v uvozovkách odešel, tak samozřejmě jsou tam nějaký finanční sankce a většinou k nám chodí rodiče, nebo děti rodičů, kde ta sociální situace je taková horší.”

7. Průběh a organizace odborného výcviku a odborné praxe

7.1. Časový rozsah

Časový rozsah odborného výcviku/odborné praxe je dán ŠVP, který plní parametry RVP, a typem školy podle toho, zda se jedná o výuční nebo maturitní obory. V případě odborných učilišť se rozsah odborného výcviku v podstatě neliší, a rovněž jeho organizace byla na jednotlivých učilištích téměř shodná. V rámci každého ročníku se střídá jeden týden teoretické výuky a jeden týden praktické výuky, a to v rozsahu cca 30 hodin týdně v prvním ročníku, a 30 až 35 hodin týdně ve vyšších ročnících. V prvním a ve druhém ročníku mají žáci obvykle výcvik v dílnách školy, kde se učí postupně zacházet s náradím a se stroji, a ve třetím ročníku pak nastupují do partnerských firem. Důvodem je snaha naučit žáka základním dovednostem než bude zařazen na praktický výcvik do firmy. Ze začátku totiž dochází k vyšší spotřebě materiálu, což by bylo pro firmy finančně náročné, a rovněž panuje předpoklad, že učitel se žákovi ve škole může věnovat intenzivněji než instruktor v běžné praxi. Ale u gastronomických

oborů byl deklarován i jiný postup, již od prvního ročníku byl žák na odborném výcviku u firmy.

Rozsah odborné praxe u studijních oborů na střední škole s maturitou se pak značně liší v závislosti na oboru a jeho RVP. Například na obchodní akademii se jedná obvykle o 14 dnů odborné praxe v průběhu třetího ročníku a 1 týden odborné praxe v průběhu čtvrtého ročníku, v jiných oborech se jedná o 4 hodiny praktického výcviku týdně. V jednom případě byla zmíněna v rámci střední školy s maturitou navíc ještě 3 týdenní prázdninová praxe během třetího ročníku. A zase jiný rozsah odborné praxe byl popisován na VOŠ: 4 týdny ve druhém ročníku a 16 týdnů ve třetím ročníku.

Přístup středních odborných škol k cyklickému střídání v různých firmách je rozdílný a týká se především učebních oborů, kde je praktický výcvik delší. Někteří respondenti střídání pracovišť podporují, jiní nikoli. Hlavním důvodem pro střídání pracovišť je snaha, aby si žáci vyzkoušeli různé postupy a metody práce, různé stroje apod. Odpůrci střídání firem naopak poukazují na to, že se žák nestihne na pracovišti zorientovat a firma nemá dostatek času k němu získat důvěru, tudíž mu pak není umožněno si složitější pracovní postupy/stroje vyzkoušet a ve výsledku žák spíše procesům přihlíží, než že by se sám zapojil. Rovněž je menší šance, že si firma „vychová“ své budoucí zaměstnance. Nicméně v rámci firmy je střídání pracovišť plně podporováno.

„Z hlediska jakési organizace to funguje tak, že v 1. a 2. ročníku žáci vykonávají odborný výcvik v dílnách školy, a to z toho důvodu, že když v prvním přijdou, tak někteří neumí vzít do ruky ani kladivo, nikdy nedrželi pilku. Poslat takového žáka rovnou do podniku, tak zničí, co se dá, nebo tam zničí někoho z lidí, anebo ho pošlou zametat dům k paní mistrový. V 1. ročníku se učí dělat ručně. V 2. ročníku se učí dělat na strojích. Zase, v podniku by těžko byl člověk, který by jednotlivé žáčky naučil dělat na všech mašinách, měl na ně trpělivost, pleskal je přes ruce, dával na ně pozor, aby si nesáhli do pily. Proto držíme tu linii, je první a druhý ročník na odborný výcvik ve škole. Mistr na ně má čas, všechno jim ukáže, všechno si můžou vyzkoušet. Počítá se s tím, zničený materiál je prostě výuková pomůcka, takže se musí počítat s financema na zničený materiál, jestli si rozumíme. Zničený náradí je pomůcka. Na tý firmě by to citelně zasáhlo do hospodaření firmy. Ve škole se s tím počítá. Není to levná záležitost, ale nedá se nic dělat. Ve třetím ročníku odchází většina žáků na odborný výcvik na firmy.“

„... A potom je druhá věc, a to se jmenuje prázdninové praxe. A ty prázdninové praxe fungují tak, že posíláme žáky ve třetím ročníku na tři týdny do odborných podniků ...“

„Víte co, zase na rovinu, ideální by bylo, kdyby žák každý rok třeba byl na jiném pracovišti, aby toho vstřebal vícero, nicméně to je v dnešní praxi naprosto nereálné. Když prostě si představíte, co všechno ty firmy pro nás dělají, tak oni sledují dvě věci. Sledují, aby měli nové pracovní síly perspektivní, to je v pořádku, a také sledují, aby ti žáci po nějakém zácviku taky na tom hotelu odvedli nějakou práci. A když v prvním ročníku se tam ten žák naučí prostě kudy jít, kam sáhnout a tak dále, vstřebá do sebe všechny ty procesy, tak v momentě, kdy se stává i trošičku a částečně produktivním, tak ho samozřejmě hotel nepustí na další pracoviště, nebo nechce pustit.“

7.2. Ověřování výsledků odborného vzdělávání žáků

Všechny školy používají klasické známkování žáka za zvládnutí předepsaných činností v průběhu školního roku. Prověření praktických dovedností se liší u učebních oborů a studijních oborů. Ale i v rámci tohoto rozdělení je postup škol značně diferencovaný. Nicméně lze vysledovat některé shodné prvky hodnocení praktických dovedností žáků v učebních oborech:

- vždy: hodnocení učitelem odborného výcviku, který je přítomen odbornému výcviku a který vidí, jak ten který žák pracuje, a hodnotí jeho odborné dovednosti na tomto základě. Pokud není učitel odborného výcviku přítomen na pracovišti firmy, pak v naprosté většině případů na místo pravidelně dojíždí a provádí kontrolu průběhu výcviku (frekvence v závislosti na dostupnosti firmy obvykle jednou týdně).
- vždy: hodnocení pracovníkem firmy, který má žáka na starost. Buď probíhá ústně jako rozhovor se zodpovědným učitelem praktického výcviku nebo písemně ve formě krátké zprávy nebo vyplněním dotazníku, někdy i s doporučenou známkou. Detaily hodnocení se různí.
- často při odborném výcviku ve firmě: žáci vyplňují výkaz práce/přehled praxe, kde zaznamenají, co konkrétně dělali.

- v závislosti na oboru: jednou za pololetí, někdy častěji, dochází k prověření praktických dovedností žáků formou praktické práce obvykle na pracovišti školy, někdy za přítomnosti instruktorů ze spolupracující firmy.
- spíše výjimečně: praktické ověření dovedností probíhá až při závěrečné zkoušce.
- závěrečná zkouška se téměř vždy koná za přítomnosti odborníka z praxe, ale jen zřídka na pracovišti zaměstnavatele. Na pracovišti zaměstnavatele tomu brání obvykle technické a organizační důvody (organizačně i finančně náročná doprava, nedostatek prostoru při ostrém provozu atp.).

„... oni mají známky, ta firma mi dělá ještě slovní hodnocení a hodnotíme je nejenom podle té odborné způsobilosti, ale mám tam další věc, že my je hodnotíme z důvodu chování a ještě z pohledu dodržování BZP, to znamená víceméně tyhle tři věci my hodnotíme. Samozřejmě je to hodnocení, všechno je klasicky stupněma, kde oni znamenávají jedna až pět a druhá věc je to slovní hodnocení, co je pro mě hrozně důležitý.“

„Ty kadeřnice mají ještě kromě toho něco jako kontrolní cvičení, nebo kontrolní práce, kdy ony si v průběhu toho pololetí musejí si sehnat předepsaný modely. A provádějí ty úkony, tak jak to vyplývá, podle rozpisu.“

„No tak náš učitel tam chodí, jsou dopředu domluvená nějaká kritéria, on vlastně mluví i s tím žákem i s tím, kdo tam je v té firmě, žáci se pak vrací a vlastně zpracovávají takový dotazník, který je připraven učiteli praktického vzdělávání a šéf praktického vyučování to znamená, takový ten hlavní mistr, to dává dohromady a připravuje materiály do evaluace.“

V případě studijních oborů žáci zpracovávají písemnou zprávu z odborné praxe, ve které popisují svou práci. Vedle toho má škola hodnocení buď ústní, nebo písemné od pracovníka firmy, který je za žáka zodpovědný.

„On musí zpracovat přehled praxe, musí psát každý den, jakou činnost vykonával a potom zpracuje komplexní zprávu praxe, co mu ta praxe přinesla, v čem vidí pozitiva, negativa apod. No a další část hodnocení praxe, samozřejmě, nebo součástí hodnocení praxe je

vyjádření nějakého pracovníka, který byl zodpovědný za toho žáka nebo studenta."

„To oni zpracovávají, oni mají Záznam o praxi, kde zpracovávají, co tam dělali, v kterých oblastech pracovali, kterých agend byli účastni, co všechno tam dělali. A dostáváme vyjádření z deníku i od zaměstnavatelů, který napíše, ano dělali to a to, tak a tak."

„Ověřování výsledků, tak jednak výsledkem je vykonání úspěšné praktické maturitní zkoušky, a jednak máme hodnocení průběžné, máme hodnocení jednotlivých výkonů, hodnocení tematických celků, máme hodnocení teoretických znalostí, hodnocení praktických dovedností, jako hodnocení je, jo, takže jako vrcholem je maturitní zkouška, vrcholem je závěrečná zkouška, vrcholem je absolutorium."

Portfolio kompetencí žáka mají a používají pedagogické školy, kadeřnické obory, případně umělecké obory. Portfolio je v těchto případech předkládáno při závěrečné zkoušce a žák ho může využít pro hledání uplatnění v praxi. V ostatních případech se respondenti odkazují na ŠVP, kde mají přesně stanoveno, které klíčové odborné kompetence má žák splňovat.

„Jinak od začátku, od prvního ročníku si vedou portfolia, kam si teda fotodokumentují vlastně pokroky nebo i to, když se právě nějakého školení zúčastní nebo nějaký kadeřnický akce, tak to všechno tam dokumentují a vlastně na konci po těch třech letech z toho mají takovou bichli, kterou předkládají při té závěrečné zkoušce a samozřejmě jim to portfolio pomůže i při hledání zaměstnání, protože tam teda předvedou, co za ty tři roky dokázali, co všechno se naučili, co udělali. Samozřejmě i svý práce tam fotěj zajímavý, to co se jim povede."

8. Kvalita pedagogů a jejich profesní rozvoj

8.1. Kvalifikace učitelů

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 – učitelé odborné výuky mají dostatek
- Zkušenosti – učitelé odborné výuky mají dostatek
- Příležitosti k profesnímu růstu v rámci své odbornosti – učitelé odborné výuky mají dostatek, panuje shoda, že nabídek na nejrůznější odborné semináře je mnoho
- Příležitosti 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

Odborné znalosti si učitelé praktického výcviku udržují několika způsoby:

- Jsou přítomni praktickému výcviku žáků ve firmách, což jim umožňuje přirozené doplnění znalostí a zkušeností
- Vedle pedagogické činnosti mají vlastní živnost, kterou provozují mimo pracovní dobu. Jedná se o služby typu kadeřník, instalatér, zedník, stavební dozor apod. Respondenti – ředitelé – obvykle tuto jejich aktivitu vítají, z jejich pohledu je vhodná pro rozšiřování zkušeností a znalostí.

Zásadním, opakovaně zmiňovaným, problémem pro realizaci profesního rozvoje pedagogů je nedostatek financí ve školství. I když v současné době existuje mnoho možností pro rozšiřování znalostí a dovedností vhodných pro učitele středních škol, samotná škola zpravidla nemá dostatek financí na to, aby uvolnila učitele odborného výcviku na delší stáž, a někdy může být problém i kratší odborný seminář.

8.2. Další vzdělávání učitelů

Většina dotázaných deklaruje, že vytváří plán profesního růstu pedagogů, nicméně někteří jej zaměňují s plánem rozvoje dalšího vzdělávání. Někaký typ portfolia pedagoga má zhruba polovina oslovených škol. Pětina respondentů uvedla, že plán profesního růstu pedagogů jejich škola vůbec nevytváří.

Naplňování tohoto plánu sleduje a vyhodnocuje obvykle sám ředitel školy, případně dohromady se zástupcem školy či jiným pracovníkem školy, a to jednou nebo vícekrát ročně na základě rozhovoru s učitelem. Další vzdělávání a profesní růst učitelů je ovlivněno na jedné straně motivací samotných pedagogů k dalšímu profesnímu rozvoji, na straně druhé finančními možnostmi školy. A to jsou dva hlavní důvody, proč účast pedagogů na různých seminářích bývá řešena „ad hoc“; nezávisle na vytvořeném plánu. Přijde-li do školy vhodná nabídka, je třeba vyhodnotit tři základní faktory: zájem učitele, finanční dostupnost a organizaci výuky v době absence učitele. Pokud je zájem ze strany učitelů, pak se ředitelé snaží učitelům vycházet vstříc. Často se také stává, že daný seminář absolvuje pouze jeden nebo někteří vybraní učitelé a ti pak předávají získané znalosti a zkušenosti ostatním členům učitelského sboru. Další vzdělávání učitelů odborných předmětů a odborného výcviku se nejčastěji realizuje v konkrétních oblastech (semináře, školení, exkurze), které prohlubují jeho dosavadní odborné znalosti a zkušenosti. Zaměřuje se ale také na počítačové dovednosti, již méně na jazyky. Celkově zcela převažuje názor, že další odborné vzdělávání pedagogů je finančně i časově náročné, přestože existuje zájem jak ze strany ředitelů, tak ze strany učitelů. Školy se tedy snaží najít různá řešení této situace:

- zaměřují se pouze na kratší nabídky – jednodenní exkurze, semináře, školení
- zaměřují se na méně finančně náročné nabídky – tj. na akce placené firmami, případně nabídky z různých projektů hrazených v rámci Evropských fondů
- organizují školení/semináře přímo ve škole – výhodou je, že se mohou zúčastnit i žáci a není třeba financovat dopravu
- zaměřují se na nabídky a aktivity, které lze realizovat mimo pracovní dobu, ve volných dnech (o víkendech, prázdninách)
- dochází k samofinancování – učitelé si další vzdělávání z větší části platí sami

„ ... Vyučující si to vesměs (hradí). Něco hradí škola, co je možné, nebo se to hradí z grantů přes Evropské fondy a něco si hradí vyučující sami. ... takže se posílají jenom někteří, ti pak mají za úkol to předat nám ostatním, kdo nevyjede, na předměťových schůzích, nebo se účastníme takových věcí, že je to ve svém osobním volnu, to jest pátek, sobota, neděle.“

„No to tak nějak každý musí individuálně, se dovzdělávat, škola spíš neposkytuje nic takového.“

„Já tohle upřednostňuji. Je pravda, že vzdělávání pedagogických pracovníků se muselo skrouhnout, protože já nemám peníze. Kde vidím, že to cenu má, tak tam to dám zkrátka mezi priority. Nejezdí ostatní, nedá se nic dělat. Teď je to s těma financema tak strašný, že už jsme stáhli ruku i na to další vzdělávání pedagogických pracovníků ... tak už jsme jezdili jen na ty CERMATy. I když ta cesta tam a zpátky stojí 400 a to je trošku hodně.“

„Pokud se bavíme legislativně, tak ano. Pokud se bavíme o tom, co všechno od technika praxe vyžaduje, tak by potřebovali daleko víc vzdělávání, ale vzdělávání, které je drahé a to zase jedeme přes projekt. My obvykle od státu dostáváme 0 - 20 tisíc na vzdělávání za rok. Slyšíte dobře, 0 - 20 tisíc. Jo, to znamená, že pokud bysme my dělali projekty a nezískali peníze přes projekty, tak na další vzdělávání odborníků v technických věcech nemáme. A jeden takový odborník na jeden vzdělávací program na jeden den, může být i já nevím 15 tisíc korun. To není žádná neobvyklost. Takže my teďka, když se ptáte, jestli děláme a jsou kvalifikovaní, tak teďka v tomto roce budeme vzdělávat za 120 tisíc, čili přes projekt jsme si získali peníze za 120 tisíc a pojedeme další vzdělávání a především do technických oborů. Takže je třeba trvale vzdělávat a netvrdím, že všichni to dělají se zaujetím.“

8.3. Stáže

Podobná situace je i v případě stáží učitelů odborných předmětů. Ochota a chuť ze strany škol i učitelů je relativně vysoká, zásadní bariérou je však nedostatek financí. Ať už oslovená škola se stážemi zkušenost má či nikoli, jsou stáže 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).

Celkem polovina respondentů uvedla, že v nedávné době proběhla stáž jejich učitele/učitelů ve spolupracujících firmách. Hodnocení stáže, pokud k ní došlo, je téměř výhradně kladné. Bohužel se jedná pouze o nepravdělný typ spolupráce, na který není ani dostatek financí ani dostatek času. Hlavním problémem, proč se stáže realizují jen v omezené míře, je problematické řešení absence učitele na škole a zároveň finanční zajištění stáže. V některých školách je problém zajistit náhradu za učitele, jinde se jedná spíše o problém zaplacení stáže, i když obvykle se jedná o kombinace obou překážek. V případě odborných učilišť by vedle stáží učitelů odborného výcviku respondenti uvítali také stáže učitelů teoretické výuky, kteří by si tímto způsobem doplňovali znalosti, zejména o nových trendech. Stáže, které byly zmíněny, byly často hrazeny z Evropských fondů v rámci konkrétního projektu, do kterého se škola přihlásila. Délka stáže, která by nenarušovala provoz školy a kterou většina respondentů připustila jako realizovatelnou za předpokladu dostatečných financí, je obvykle jeden týden, maximálně pak 14 dní. Vyhodnocení stáže obvykle probíhá ústně, formou rozhovoru ředitele s učitelem, někdy je zpracována písemná zpráva o průběhu stáže.

„Dneska, v dnešních finančních podmínkách, jsou školy tak strašně finančně napnuté, že jako by nějaký zástupce na delší období je problematický.“

„..... tak jim domlouvám jet na stáž, můžou si tam zkusit všechny ty věci. Tuto možnost mají. Zabezpečujeme jim to vzdělávání, čili můžou vyjet. Vzdělávat se můžou, ale žádného z nich nemůžeme v rámci kariérního růstu zaplatit, protože nemáme na to finanční prostředky od státu.“

„Průběh a výsledky těch stáží hodnotíme na základě jednak dotazníků, jednak toho, jestli v tom je nějaký výstup, to znamená, jestli je v tom nějaký certifikát, jestli vám to nabízí, že jste se vzdělala v dané oblasti, navyšuje vám to kompetence či nikoliv, takže to je ověření oné stáže. A jednak samozřejmě materiály, které si přinesete, to je jakési ověření, jestli se máte z čeho potom znovu jakoby na to podívat, co jste se naučila, jednak vaše praktická dovednost, jestli jste se vůbec naučila něco a jste schopna to v našich podmínkách realizovat.“

„Kdyby byla možnost získat finanční prostředky, uvítala bych možnost stáží ve firmách. Neměla bych si myslím problém tu stáž domluvit v jakékoliv spolupracující firmě, ale zatím nezaplatím suplujícího učitele.“

„No, vidím právě v tom, že je to za prvé nemožnost, aby ti učitelé teorie těch odborných předmětů měli možnost mít stáže ve firmách, aby věděli, co se děje v jejich oboru teda v jejich technologii, kterou učí.“

Přenos zkušeností mezi generacemi pedagogů, mezi učiteli teorie a praxe i mezi učiteli a zaměstnanci firem dle vyjádření respondentů v zásadě funguje. V tomto ohledu nejsou pocítovány žádné větší problémy. V jednom případě byla zmiňována neochota firem komunikovat s učiteli.

Mezi učiteli teorie a praxe se využívají tyto kanály:

- předmětové komise
- zpracování ŠVP
- společné semináře
- společné projekty – v rámci projektu „Příklady dobré praxe“ byli učitelé praktických předmětů na náslechu u učitelů teoretických předmětů a následně proběhlo v několika krocích vyhodnocení a diskuse

Mezi generacemi pedagogů

- bývalí absolventi vyučují na škole (pedagogická škola)
- náslechy, případně přítomnost při praktickém výcviku

Mezi učiteli a zaměstnanci firem

- obvykle při praktickém výcviku žáků ve firmě
- účast na seminářích, prezentacích apod. organizovaných firmou.

V otázce rámcových vzdělávacích programů a jejich možných úprav vzhledem k rozvoji spolupráce se smluvními partnery se nevyskytla téměř žádná potřeba cokoli měnit. Respondenti byli s RVP většinou spokojeni a nepokládali spolupráci se smluvními partnery jako vhodné téma pro revizi RVP. Hodinová dotace odborného výcviku vyhovovala všem dotázaným. Opakovaně se vyskytl pouze návrh na rozšíření hodinové dotace odborné praxe (v rozsahu od cca 2 hodin týdně navíc až po 100 % navíc).

„No, tam bych navrhovala rozšířit počet hodin odborné praxe... o 100% ... Odborná praxe nevyhovuje, zdá se mi nedostatečná. Na té vyšší odborné škole ano, tam mi to vyhovuje, ale na té střední škole ne.“

„... Zjednodušit legislativní proces, nesmyslné lékařské prohlídky odstranit, a vytvořit prostor pro zvýšení počtu hodin. Protože stávajícím počtem hodin odborné praxe není možno uvažovat o nějaké větší praxi ve firmách.“

9. Závěry a doporučení

- Konkurence mezi středními odbornými a vyššími odbornými školami není pocítována jako problémový faktor pro umístění žáků do firem na odborný výcvik/odbornou praxi.
- Současné podmínky pro spolupráci škol a smluvních partnerů jsou hodnoceny pozitivně, jako vyhovující. Z vývojového pohledu se udržují na dobré úrovni, nebo se dokonce zlepšují. Výjimkou jsou zdravotnické školy: neochota nemocnic a sociálních zařízení ke spolupráci a finanční náročnost této spolupráce pro školu.
 - ⇒ Zaměřit se na zlepšení podmínek spolupráce SOŠ a VOŠ, zejména zdravotní a pedagogické zaměření, se státními institucemi
- Spolupráce středních odborných škola a smluvních partnerů je považována za přínosnou jak pro samotné školy, tak pro smluvní partnery a hlavně pro samotné žáky. Tato spolupráce v důsledku šetří finance jak na straně škol, tak na straně jejich zřizovatelů. Zároveň představuje důležitou součást procesu pro udržení kontaktů s reálnou praxí a novinkami v oboru. Pro firmy je to příležitost účastnit se na vzdělávání a praxi žáků a mít možnost výběru potenciálních zaměstnanců z řad absolventů.
- Pokud škole a smluvnímu partnerovi spolupráce vyhovuje, pak se obvykle vytvoří dlouhodobé partnerství, které je z pohledu škol lepší než krátkodobé smluvní vztahy.
- Při získávání kontaktů na nové partnery se nejvíce angažují samotní ředitelé SOŠ, nejčastěji využívají osobní kontakty případně doporučení. Při sjednávání individuálních praxí se více angažují samotní žáci, případně jejich rodiče.
- Z rozhovorů vyplynuly čtyři nejdůležitější 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
 - ⇒ 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

- ⇒ 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
- ⇒ Finanční kompenzace práce instruktora ve spolupracujících firmách
- Školy až na výjimky nevyužívají normativ na žáka na mzdu smluvního partnera. Školy si to nemohou z finančního hlediska dovolit.
- Smluvní vztah žáka i firmy není pro žáky a jejich rodiče příliš zajímavý.
- Ověřování výsledků odborného vzdělávání žáků probíhá v rámci odborného výcviku. Pokud je žák na odborném výcviku ve firmě, pak je hodnocen vedle učitele, také pracovníkem firmy, který má žáka na starosti. Používáno je klasické známkování. Školy se snaží, aby byl minimálně u závěrečných zkoušek přítomen také odborník z praxe. Někdy je přítomen i u praktických zkoušek konaných v průběhu školního roku.
- Z hlediska dalšího vzdělávání učitelů odborných předmětů (profesního růstu) je největší bariérou nedostatek financí - na zaplacení dalšího vzdělávání a na zaplacení suplujícího učitele - již menší problém je motivace samotných učitelů a ochota firem přijímat učitele na stáže.
- Stáže jsou všeobecně kladně hodnocenou součástí dalšího vzdělávání učitelů. Největší problém při zajišťování stáže je nedostatek finančních prostředků. Optimální délka stáže je týden až dva týdny.

Celkově pak je palčivým tématem finanční zajištění škol, které je třeba zlepšit.