

Kvalitativní rozhovory s představiteli zaměstnavatelů

Závěrečná zpráva

Zpracovatel: UNIVERSITAS s.r.o.

Listopad 2013

Obsah

Úvod	3
1. Struktura zkoumaného souboru, metoda šetření	4
2. Vztah firmy a škol	6
2.1. Hodnocení spolupráce, jeho podmíněnost	6
2.2. Rozsah a efektivita spolupráce	8
2.3. Organizační a finanční zajištění spolupráce ze strany firmy	10
3. Perspektivy středního a vyššího odborného školství	12
3.1. Hodnocení současného stavu zajištění praktické výuky na úrovni středního školství	12
3.2. Názory na potřebu změn	13
3.3. Možnosti firem v přípravě a realizaci těchto změn, role institucí	14
Shrnutí	16
Přílohy:	17
Osnova hloubkových rozhovorů pro kvalitativní šetření 30 zaměstnavatelů, kteří intenzivně spolupracují se školami	17
Přepisy rozhovorů	19

Úvod

Podle zadání bylo cílem kvalitativních rozhovorů se zástupci firem prohloubit poznatky získané kvantitativním šetřením firem. Souběžně probíhalo šetření na stejné téma kvantitativní i kvalitativní šetření na středních a vyšších odborných školách.

Jak je uvedeno dále, bylo třeba se v průběhu tohoto šetření vyrovnat zejména se značným časovým zpožděním zahájení šetření (nikoliv vinou zpracovatele), bylo třeba přípravu i vlastní provedení částečně změnit tak, aby bylo možné dodržení termín předání jeho výsledků zadavateli. Proto také kvalitativní šetření probíhalo prakticky souběžně s kvantitativním šetřením ve firmách. Zpracovatelé však vycházeli ze struktury dotazníku a z předběžného vyhodnocení, jaký typ informace mohou kvantitativní data poskytnout.

Zpráva shrnuje základní poznatky z provedených rozhovorů. Je přitom dodržena struktura jeho scénáře, pokrývajícího dvě základní témata: hodnocení vztahu firmy a spolupracujících škol a názory představitelů firem na perspektivy středního a vyššího odborného školství.

Nutno připomenout, že smyslem prezentovaných rozhovorů se zástupci firem je doplnit a na konkrétních příkladech ilustrovat poznatky získané z kvantitativního šetření zaměstnavatelů. Bylo by velkým nedorozuměním je chápat jako obraz názorů a postojů vedoucích pracovníků v odvětvích. Cílem nebylo reprezentativní šetření zaměstnavatelů, to naplňuje kvantitativní šetření, ale prohloubení z něho získaných poznatků.

1. Struktura zkoumaného souboru, metoda šetření

Zkoumaný soubor tvořilo podle zadání 30 firem, které v současné době intenzivně spolupracují se středními a vyššími odbornými školami. Jejich výběr byl koncipován tak, aby byla pokryta všechna odvětví, kterých se zkoumaná problematika týká, tj. odvětví, do kterých přichází žáci středních a vyšších odborných škol realizovat odbornou praxi. Do šetření tedy nejsou zahrnuta všechna odvětví, neboť v některých (zejm. v oblasti služeb) jsou ekonomické činnosti provozovány na základě živnostenských oprávnění zejména jednotlivci, kteří z podstaty věci žádné žáky/studenty na takové praxe (alespoň ve větší míře) brát nemohou. Tento typ zaměstnavatelů navíc nebyl součástí vzorku zkoumaného kvantitativním šetřením.

Dalším kritériem výběru odvětví bylo to, aby v něm nacházel uplatnění větší počet žáků/studentů. Byla tak předem vyloučena odvětví, pro která se sice žáci/studenti připravují, která ale nehrají v celkových počtech významnější úlohu (zejm. zemědělství).

Oproti původnímu záměru bylo, v důsledku značného posunu termínu začátku celého šetření a nutnosti dodržet konečný termín, nutné změnit principy výběru konkrétních firem. Ten měl probíhat tak, že se jednotlivé firmy vyberou podle výsledků kvantitativního šetření, v němž vybrané firmy vyplňovaly dotazník, věnovaný dané problematice. Jelikož ale došlo k souběhu obou šetření, bylo nutno volit náhradní variantu.

Výběr firem pro kvalitativní šetření tak nemohl probíhat na základě již došlých dotazníků, ale na základě náhradní varianty, spočívající ve vyhledání firem nezávisle na kvantitativním šetření. U části firem byl tak postup opačný – s jejich zástupci proběhl nejprve rozhovor a teprve pak jim byl zaslán dotazník kvantitativního šetření. Projevilo se to v tom, že odvětvová struktura firem byla korigována až v průběhu sběru dat. I přes tuto obtíž je získané zastoupení firem z tohoto hlediska uspokojující. V žádném případě však nelze vybrané firmy brát jako reprezentativní vzorek daných odvětví.

Větší problémy tento postup přinesl z pohledu regionální struktury. Striktní dodržení tohoto kritéria nepřicházelo v úvahu, bylo korigováno spíše na snahu zahrnout do výběru firmy pokud možno ze všech částí republiky. I to se vcelku podařilo, třebaže některé regiony jsou zastoupeny více, jiné méně.

Rozhovory probíhaly s odpovědnými představiteli firem, zejména na úrovni vedoucích personálních oddělení, PR manažerů a dalších pracovníků s obdobným zařazením. Výjimkou ovšem nebyli ani ředitelé či jednatelé firem. Prováděli je spolupracovníci zpracovatele s dlouholetou praxí v podobném typu dotazování podle předem zpracovaného a zadavatelem schváleného scénáře. Ten měli možnost podle konkrétních podmínek průbě-

hu rozhovoru mírně upravovat. Ke zpracování předávali přepisy rozhovorů, které jsou uvedeny v příloze.

<i>Název firmy</i>	<i>Oborové zaměření</i>	<i>Sídlo</i>
Aero Vodochody, a.s.	Strojírenství	Středočeský kraj
Aisan Industry Czech, s. r. o.	Strojírenství, elektro	Ústecký kraj
ARMATURY Group, a.s.	Strojírenství	Moravskoslezský kraj
Armatury Klad, s.r.o.	Strojírenství	Moravskoslezský kraj
Aspec, s.r.o.	Potravinářský průmysl	Moravskoslezský kraj
BMT Medical Technology, s.r.o.	Strojírenství, elektro	Jihomoravský kraj
Brano, a.s.	Strojírenství	Moravskoslezský kraj
Buly Arena – Aquapark, p.o.	Veřejné služby	Moravskoslezský kraj
Domov pro seniory, příspěvková org.	Veřejné služby	Karlovarský kraj
Fujikoki Czech, s.r.o.	Strojírenství, elektro	Ústecký kraj
Globus, k. s., hypermarket a Baumarkt	Obchod	Ústecký kraj
HEFAS s.r.o.	Nábytkářský průmysl	Ústecký kraj
HOBES, s.r.o.	Strojírenství	Moravskoslezský kraj
Horský hotel Lesná	Veřejné služby	Ústecký kraj
Hotel a restaurace KORUNA	Veřejné služby	Moravskoslezský kraj
Jablotron Alarms, a.s.	Strojírenství, elektro	Ústecký kraj
Laufen, s.r.o.	Keramika	Jihomoravský kraj
Městské divadlo	Kultura	Jihomoravský kraj
Mlýn HERBER, s.r.o.	Potravinářský průmysl	Moravskoslezský kraj
Mondi Coating, a.s.	Papírenský průmysl	Ústecký kraj
Ostroj, a.s.	Strojírenství	Moravskoslezský kraj
Pivo Praha, s.r.o.	Potravinářský průmysl	Praha
ProScan, a.s.	Strojírenství, doprava	Královéhradecký kraj
Sandvik precisiontubes, s.r.o.	Těžké strojírenství	Ústecký kraj
SANTA – TRANS, s.r.o.	Doprava	Moravskoslezský kraj
Sociální služby města Mimoň	Veřejné služby	Ústecký kraj
Slezské stavby, s.r.o.	Stavebnictví	Moravskoslezský kraj
Správa železniční dopravní cesty, s. o.	Doprava	Praha

Vodohospodářská stavební spol. s r.o.	Stavebnictví	Ústecký kraj
Wienerberger, a.s.	Potravinářský průmysl	Jihočeský kraj

2. Vztah firmy a škol

2.1. Hodnocení spolupráce, jeho podmíněnost

Spolupráce firem a škol je hodnocena dosti ambivalentně. Hlavní faktory, které hodnocení vztahu firem a škol podmiňují, jsou čtyři: časový horizont, který si pro hodnocení spolupráce nastavíme, současná ekonomická situace a od ní odvozená situace na trhu práce a typy škol, tj. zda jde o žáky oborů středního odborného učiliště nebo žáky maturitních oborů střední odborné školy.

Časový horizont, ke kterému je hodnocení vztahováno, poměrně jasně odděluje krátkodobou a dlouhodobou perspektivu hodnocení. **Z krátkodobého hlediska** většina firem vnímá odborné praxe žáků/studentů jako málo přínosné pro firmu. Problémem je kapacitní a časové zajištění zaměstnance, který se žákům musí věnovat. Firmy upozorňují na skutečnost, že zejména mezi uční se často setkávají vedle absence odborných znalostí a dovedností také často s velice špatnou pracovní morálkou. Tyto firmy se praxím proto spíše vyhýbají. Jiné firmy však vnímají praktikanty jako relativně cennou pracovní sílu, kterou jsou často ochotny i finančně odměnit. Některé firmy podle nástupu praktikantů dokonce organizují dovolené svých stálých pracovníků. Důležitým faktorem je, jak jsou praxe připraveny a organizovány.

Z dlouhodobého hlediska je hodnocení přínosu praxí pro firmu již pozitivnější, neboť většina firem vidí v praktikantech potenciální pracovní sílu, kterou si v průběhu praxí mohou (většinou zdarma) vyzkoušet a tedy i nezávazně vybrat potenciální budoucí zaměstnance. Firmy, které se potýkají s nedostatkem zakázek a tím nedostatkem práce pro své zaměstnance, ovšem ani v této dlouhodobější perspektivě praxe kladně nehodnotí.

Ekonomická situace firmy je druhým významným faktorem, který hraje roli při rozhodování firmy o zapojení se do spolupráce se školou. Podniky, které v nedávné době prošly nucenou restrukturalizací, musely omezovat výrobu a snižovat náklady, a tedy i personální náklady, což samozřejmě snižuje zájem a potřebu firmy zapojit se do řešení odborné přípravy budoucích absolventů. Na druhé straně jsou podniky, které ekonomická recese nijak výrazně nepoznamenala, a ty jsou připraveny nové pracovníky nabírat a tedy se i snaží je získávat prostřednictvím spolupráce se školami. Tyto firmy pak řeší spíše technické problémy, které odborné praxe žáků přináší, jako jsou někdy předpisy o bezpečnosti práce a jejich respektování žáky ve věku 15-17 let. Spolupráce firem se školami je také často založena na neformálních vztazích a jakákoliv změna v nich pak může

spolupráci ohrozit nebo narušit. Firmy jsou také věnovat se komunikaci této spolupráce vůči svým zaměstnancům, setkávají se s názory i u vedoucích pracovníků, že je odborné praxe žáků/studentů zdržují od práce apod. jednoduše pokud firma vyhodnotí, že pracovníky v daném odborném profilu potřebuje, tak je ochotna pro jejich získání a kvalitu také něco udělat a nevnímá tolik jako problém, že tito potenciální pracovníci nemají dostatek odborných zkušeností.

Od ekonomické situace firem se samozřejmě odvíjí i **situace na trhu práce**, která je ovšem dosti silně regionálně podmíněná. Podle vyjádření vedoucích pracovníků podniků je na otevřeném trhu práce dostatek méně kvalifikované pracovní síly, ze které lze vybírat, a není proto třeba zvláštních náborových akcí. Na druhé straně je nedostatek kvalifikovaných pracovníků, a tak ty firmy, které jich mají v určité oborové struktuře nedostatek, využívají poskytování odborných praxí k jejich zajišťování. Problémem je v tomto případě ovšem nezbytná časová prodleva, daná na jedné straně dobou praxe a na straně druhé dobou ukončení studia. V jejím průběhu může samozřejmě dojít ke změnám v ekonomické situaci firmy, struktuře poptávaných pracovních sil apod., takže se může stát, že původně nakontaktovaní a namotivovaní žáci/studenti v době jejich absolutoria již pro firmu nejsou potřební. Některé firmy zdůrazňovaly ne vždy pozitivní roli krajských správ, hodnotily ji někdy jako nekonceptní.

Významným faktorem, který ovlivňuje formu spolupráce firem se školami, je konkrétní typ školy. Firmy vnímají pozitivně spolupráci se školou v **rámci tříletých oborů středního vzdělání**, ze kterých mají možnost následně získat budoucí kvalifikované zaměstnance. Situace je usnadněna tím, že odborná praxe těchto učňovských oborů probíhá, zcela či částečně, ve firmách, je dlouhodobější, a tak lze žáky lépe poznat a případně si je i vybrat, navíc v rámci této odborné přípravy mají šanci na lepší přípravu pro skutečnou praxi, což firmy samozřejmě hodnotí pozitivně. Největším problémem této skupiny jsou ovšem osobnostní dispozice učňů. Jde o ty žáky základních škol, kteří se s ohledem na svůj prospěch, rodinné zázemí či morální vlastnosti nedostali na střední školy s maturitou a vyučení je pro ně vlastně často nouzové východisko. Značná část z nich nemá o obor větší zájem, část z nich je, zřejmě podle vzoru rodičů, smířena s tím, že stejně skončí na úřadech práce a že tedy ani nemá cenu se něčemu učit. Tomu odpovídá jejich pracovní morálka, do práce často vůbec nechodí, identifikace s oborem je většinou nízká stejně, jako jejich dosavadní pracovní návyky. Z tohoto typu absolventů firmy obtížně vybírají své budoucí zaměstnance, nakonec volí často spíš variantu výběru na otevřeném trhu práce, i když třeba uchazeče o práci s jinou nebo nižší kvalifikací.

U žáků maturitních oborů je situace jiná: jejich odborná praxe je většinou soustředěna do 14 dnů v dubnu, květnu či červnu, což je příliš krátká doba na podrobnější navázání spolupráce mezi žákem a firmou (v jejím průběhu nemá možnost firma blíže

poznat žáka a ani žáci nemají možnost mnoho z praktických dovedností načerpat. Firmy vesměs uvádí, že žáky je tato praxe vnímána jako jako vítané přerušení školy, jako určitá předzvěst prázdnin, nikoli jako vítaná možnost naučit se něčemu, co brzy využijí zapojením do pracovního života. I u maturantů firmy naráží na problémy s identifikací s oborem, neboť řada z nich uvažuje o dalším studiu na vysokých školách a i ti, kteří studují odborné školy (tj. nejen gymnazisté), nejsou s oborem vždy identifikováni do té míry, aby firmám zaručili setrvání v daném oboru.

Za zmínku stojí ne vždy bezproblémová **situace tzv. integrovaných škol**, které v sobě slučují různé úrovně vzdělávání i různé obory. Firmy mají zkušenost, že na praxi žáci těchto škol nechodí ani tak podle studovaných oborů, jako spíše podle blízkosti bydliště.

Během rozhovorů s firmami jsme také ověřovali **způsob, jakým dochází k prvnímu kontaktu žáka/studenta s firmou**. Většina firem má dlouhodobější spolupráci se školami, ať učňovskými či středními, a ta je nějak naplňována, většinou na základě požadavku školy. Jsou ovšem i firmy, které samy dávají požadavek škole či školám na počet žáků/studentů, které by chtěli vzít na praxi. V běžné praxi jsme se setkali i s firmami, které se ke spolupráci se školou dostaly prostřednictvím neformálních kontaktů či na základě jiných faktorů: blízkost bydliště žáka, rodinné vazby (zaměstnanec – rodič doporučí své dítě).

Je také nutné zmínit zjištěný fakt, že více firem začíná rozvíjet **spolupráci se základními školami ve svém regionu**. Motivem je snaha co nejdříve začít ovlivňovat žáky při volbě povolání tak, aby volili povolání potřebná pro danou firmu, resp. pro trh práce. S tím souvisí také stále se zvyšující podíl firem, které v tomto směru pracují i se svými zaměstnanci a snaží se je motivovat k takové volbě povolání pro své děti, která by jim v budoucnu zajistila, nebo alespoň umožnila zaměstnatelnost v dlouhodobějším horizontu.

2.2. Rozsah a efektivita spolupráce

Pro rozsah spolupráce firem se školami hraje důležitou roli to, zda jde o firmu s lokálním významem, či zda se jedná o firmu s nadregionální působností. Typy firem s lokálním významem většinou úžeji spolupracují s několika málo školami (1-3) v daném regionu. Druhá skupina firem nabízí spolupráci a prostor pro odbornou praxi širokému spektru škol i mimo vlastní region. Je to dáno jednak jejich oborovou profilací, jednak situací v daném regionu. Někteří pracovníci uváděli jako nejdůležitější faktor osobní vztahy mezi vedoucími pracovníky škol a podniků.

Zásadní odlišností je již zmíněná role **typu školy**. Se školami připravujícími žáky ve tříletých učebních oborech je charakter spolupráce poněkud lépe hodnocen než se

středními odbornými školami. Je to dáno tím, že příprava v učňovských oborech byla vždy navázána na praxi ve firmách, a proto se i příslušné školy snaží tuto praxi udržet a rozvíjet, zatímco žáci odborných školy mají sice odbornou výuku v dílnách či jiných zařízeních interně ve škole, ale ta je většinou spíše instruktážní. S reálným provozem se proto setkávají zejména v průběhu odborných praxí, které jsou z pohledu zaměstnavatelů příliš krátké na to, aby se v jejich průběhu něčemu naučili.

Na školách existuje více modelů **způsobu organizace praxí**. V případě **žáků středních odborných škol** je situace přehlednější, většina realizuje praxe, jak bylo již uvedeno, v závěru školního roku v délce zhruba 14 dnů. K náplni těchto praxí uváděli zástupci všech firem to, že se snaží žákům dávat (pokud to lze) odborné úkoly související s jimi studovaným oborem, v některých firmách dokonce volili formulaci, že „jsou praktickanti bráni jako normální zaměstnanci, kteří si mohou případně i něco přivydělat“. Na druhé straně určitá rozpačitost v hodnocení některých z nich vede k názoru, že se žáci v rámci těchto praxí patrně nevyhnou ani ryze pomocným pracem, jako je např. uklízení archivů.

Organizace praxí žáků učebních oborů je více variabilní. Někde probíhá odborná výuka přímo ve firmách, jinde se firma podílí na vybavení dílen školy, někde se praktická výuka ve školních dílnách střídá (např. po týdnech) s praxemi ve firmách. Záleží na tom, jak si to která škola zorganizuje. Firmy se, alespoň podle vyjádření svých zástupců, jednotlivým modelům příliš nebrání, i když z jejich strany je zřejmá preference prvního modelu (praxe jen ve firmě).

V řadě firem se shodli na tom, že odborné praxe žáků/studentů mají **význam i pro učitele či mistry** odborného výcviku na školách samých. Ti mají možnost spolu se svými žáky/studenty nahlédnout do skutečných provozů firem, a tak srovnávat své zkušenosti a informace, které jsou z podstaty vždy zpožděné za aktuální situací ve firmách.

Parametry praxí stanovují většinou firmy samy. Školy jim poskytnou rámcové plány praxí (co by měli žáci/studenti vidět, na čem by se mohli podílet), konkrétní náplň však vždy stanovuje firma. Firmy konstatují, že se samozřejmě najdou žáci, kteří se snaží praxe různé „proflákat“, většinou je ovšem průběh těchto praxí firmami hodnocen kladně. Proto také některé firmy preferují praktikanty z řad příbuzných svých zaměstnanců. Tam, kde je spolupráce firmy se školami rozvinutější a založená na osobnějším vztazích, probíhá určitý výběr žáků/studentů na praxi do příslušných firem (ředitelé škol jim pak „dohodí“ lepší žáky/studenty). Zazněl ovšem i názor, že tito „lepší“ žáci/studenti jsou školami vysílány do těch firem, které jim poskytnou nějaký sponzorský dar.

V některých firmách mají nastaveny i motivační programy, které jim umožňují vyplácet vybraným žákům/studentům různé příspěvky a tím si je zavázat k následné spolupráci.

Spolupráce firem a škol se často neomezuje jen na zajišťování odborných praxí žáků. Tam, kde existují těsné kontakty mezi nimi, je **spolupráce širší a rozvinutější**. Některé firmy umožňují prezentaci škol jak ve svých provozech či informačních kanálech (podnikových časopisech, nástěnkách), tak na různých veletrzích (Brno) či v jiných svých externích aktivitách, pořádají různé propagační akce pro rodiče a jejich děti apod. Také pořádají pro zájemce ze škol, jak učitele, tak žáky/studenty, různá školení a kurzy. Podobně školy zase prezentují svoji spolupráci s příslušnými firmami na veletrzích vzdělávání či svých aktivitách.

2.3. Organizační a finanční zajištění spolupráce ze strany firmy

V naprosté většině firem je spolupráce se školami **organizačně zajišťována personálními, HR či jinak nazvanými odděleními**. Ve větších firmách existuje v rámci těchto útvarů koordinátor praxí, v menších firmách ji má na starosti někdo z vedení firmy, případně ji zajišťuje sám ředitel. Role těchto zodpovědných pracovníků je většinou koordinační, vlastní zodpovědnost za průběh praxí je na vedoucích pracovnících oddělení či útvarů firmy, do kterých jsou žáci/studenti zařazeni. Pro pracovníky v roli koordinátorů je to běžnou součástí jejich pracovní náplně a nejsou za to nijak zvlášť honorováni. Vedoucí pracovníci, kteří zodpovídají za vlastní průběh praxí (většinou mistři), jsou obvykle za tuto činnost nějakou formou odměňováni. Některé firmy mají ohodnocení této gesce za praktikanty zahrnuto i do kolektivní smlouvy.

O tuto činnost je **mezi zaměstnanci vcelku zájem**, vnímají to jako určité zpeřtění. Samozřejmě se ale najdou i tací, kteří tuto zodpovědnost odmítají. Pro firmy je ale samozřejmě příprava i samotný výkon praxí zátěží.. Vedle personálních jde zejména o rozdílné požadavky ze strany různých pracovišť na zdravotní prohlídky, což s sebou přináší určité nejen organizační, ale i finanční náklady. Situaci také komplikují nařizení o tom, že na určitý počet žáků/studentů musí být příslušný počet dozorujících pracovníků.

Finančně se školy na praxích příliš nepodílí. Některé školy zajišťují svým žákům/studentům pracovní pomůcky (oděv, obuv, ochranné brýle), případně si to zajišťují žáci/studenti sami, jinde i toto poskytuje firma. Firmy samy po školách žádné přímé platby nevyžadují. Při vědomí značné podfinancovanosti škol jsou některé firmy ochotny spíše školám přispívat (formou zmíněných motivačních programů, stipendií, vybavením dílen apod.), některé firmy platí praktikantům obědy.

Praxe jsou v principu bezplatné, tj. žádná strana té druhé nic neplatí. Našly se ovšem firmy (autoservis, stavební), kterým je praxe žáků/studentů ze strany školy fakturována podle počtu žáků/studentů odpracovaných hodin a kvality jejich práce. Firma tak platí škole za práci žáků/studentů a musí se tedy sama snažit, aby žáky/studenty řádně

využila. V některých firmách praktikanti dostávají mzdu jako ostatní zaměstnanci (ovšem na nižší úrovni), případně určité kapesné, závislé opět na kvalitě odvedené práce a pracovní morálce. V jedné firmě dostávají praktikanti dohodu o provedení práce na celý rok a práci vykonávají podle potřeby.

3. Perspektivy středního a vyššího odborného školství

3.1. Hodnocení současného stavu zajištění praktické výuky na úrovni středního školství

Hodnocení je třeba začít obecnějším pohledem na současné střední školství. Žáků středních škol, kteří nechtějí pokračovat ve studiu na vysokých školách, je čím dál tím méně, což znamená, že je stále méně těch, kteří se zamýšlejí nad tím, kde budou po skončení střední školy pracovat. Problémem je, že se to týká nejen žáci gymnázií, kde je to vcelku pochopitelné, ale i žáků odborných škol, kteří jsou, či by měli být, primárně pro praxi připravováni. Školy se snaží vyhovět přání rodičů a připravovat i na odborných školách stále více pro následné studium na školách vysokých. Jakákoliv praxe na úrovni středního školství je pak oběma stranami, tj. jak žáky či jejich rodiči, tak učiteli, zákonitě podceňována.

U žáků učňovských škol je situace horší o to, že jsou vnímáni jako ti neúspěšní (což fakticky jsou) ve své vzdělávací dráze. Je to dáno razantním poklesem prestiže dělnických povolání, takže naprostá většina rodičů se snaží své děti jakkoliv prosadit na maturitní obory s perspektivou dalšího vzdělávání. Stále častěji se o učních mluví jako o „odpadu“ ze základních škol.

Nutno ovšem dodat, že podobné kritické názory se týkají i studentů vysokých škol (jakkoliv nebyli objektem zkoumání), o nichž se zástupci firem vyjadřovali podobně. Souhrnně lze říci, že podle převažujících názorů jsou dnes absolventi středních škol na úrovni slabých učňů z let minulých, tj. z 90. let, a vysokoškoláci jsou v této retrospektivě slabými středoškoláky.

Dalším významným rysem obecné povahy je pokles zájmu o technické obory, třebaže právě v nich je dnes, ale i v delší perspektivě, větší naděje na úspěšný vstup na trh práce, než v oborech humanitních.

Z toho vyplývá, že **jako hlavní problém je vnímána kvalita žáků/studentů, kteří přichází do firem v rámci praxí, nikoliv samotný vzdělávací systém.** I přes kritické názory se řada firem shoduje v tom, že úroveň teoretických znalostí žáků středních škol je vyšší, lepší je jejich jazyková vybavenost i počítačová gramotnost. To, co žákům/studentům ve větší míře chybí, jsou specializované odborné znalosti (u technických oborů např. čtení výkresů, práce s pracovními pomůckami apod.), jejichž výuka je ve většině škol potlačena ve prospěch teoretické výuky, nezbytné ke zmíněnému dalšímu studiu na vysokých školách. Firmy ovšem postrádají také odpovídající motivaci k výkonu zvoleného oboru, samostatnost, zodpovědnost a vytrvalost žáků/studentů.

To, že žákům/studentům chybí praxe, je vnímáno jako sice nepříjemné, ale je

většinou firem tolerováno. Je ovšem třeba zde oddělit učňovské a maturitní obory. **V rámci vzdělávání na středních odborných učilištích jsou odborné praxe hodnoceny jako relativně dobře fungující**, pokud škola dává dostatečný prostor pro praxi učňů ve firmách a nesoustřeďuje se jen na praktickou výuku ve škole.

V případě maturitních oborů je systém praktické přípravy nastaven špatně. Panuje zde vcelku jednoznačná shoda na tom, že podíl praxe by měl být větší. Ze strany firem je vztah (alespoň podle tvrzení jejich zástupců) přívětivější než byl dříve a firmy častěji umožňují praxe žáků/studentů. Jsou v tomto směru iniciativnější než školy. Jen menší část z nich projevuje hlubší zájem o spolupráci s firmami, často se spokojí jen s tím, že žák/student „nějakou“ praxi absolvoval. Opět je to důsledkem orientace škol na přípravu pro další studium a nikoliv na praktický výkon studovaných oborů.

Samostatnou kapitolou je **technické vybavení škol**, které je často zastaralé, na němž ale žáci/studenti získávají vůbec první zkušenosti a dovednosti. Když přijdou na praxi do firmy, setkají se s moderním vybavením, se kterým ovšem zase neumí zacházet. Žáci/studenti pak z tohoto hlediska nejsou příliš na praxi připraveni. Situace se ale začíná měnit i díky čerpání evropských dotací do vzdělávání.

Část dotazovaných jako problém uváděla také **ne vždy dostatečnou odbornou úroveň učitelů**. Ti by měli podle jejich názoru absolvovat povinné odborné praxe ve firmách jako žáci/studenti (formou jakési atestace).

3.2. Názory na potřebu změn

Příčiny současného stavu jsou spatřovány zejména ve třech oblastech. První je **demografický vývoj** a jeho dopady ve snižujícím se počtu žáků základních škol a následně žáků škol středních. Na tuto situaci je potřeba odpovídajícím způsobem reagovat. Děti je a v blízké budoucnosti stále bude málo, což zmenšuje možnosti výběru méně populárních vzdělanostních drah, tj. volby učňovských oborů.

Druhou příčinou jsou **chybné akreditace škol v minulosti**, kdy byly často akreditovány školy, aniž by byly analyzovány možnosti uplatnění jejich absolventů na trhu práce. Zástupce firem vyslovili i názor, že některé, zejména soukromé školy, by měly být proto zrušeny a naopak rozvíjeny ty, jejich žáci/studenti se na trhu uplatní. Měla by se nastavit jednotná státní politika v oblasti školství, protože v určitých věcech jsou požadavky budoucích zaměstnavatelů stejné či podobné.

Třetím důvodem je dnešní **systém financování školství**, který je postaven na platbě per capita, což tlačí školy k co největšímu počtu žáků na úkor kvality jejich vzdělání. Pro školu se stal absolvent jejich výrobkem, který se snaží kvantitativně maximalizovat. Řešením by mohla být změna systému financování nikoliv podle počtu žáků/studentů, ale podle míry jejich uplatnění na trhu práce (tak, jak je navrhováno

v souvislosti s financováním vysokého školství).

Střední školy se musí mnohem pružněji přizpůsobit potřebám trhu. Je jich nadbytek a mnoho absolventů bude na trhu velmi obtížně hledat uplatnění. Pokud by školství bylo více řízeno a regulováno na jedné straně a na druhé straně mělo nastaveno jednoznačné normy kvality, mohlo by to vést k pozitivní změně. V této souvislosti je kladně hodnocen projekt státních maturit, který nastavuje právě tato kritéria napříč školami. Školy by tak byly nuceny dbát nejen na počet, ale i kvalitu svých žáků/studentů, učitelé by byli motivováni k tomu, aby jejich výstupem byli kvalitní absolventi.

Zejména odborné výuky se týká další výtka ze strany zaměstnavatelů směřující k **absenci jednotných osnov** ve školách. Dochází tak tomu, že se žáci/studenti stejného oboru se na každé škole učí něco jiného. Na druhé straně zazněl názor, že vzdělávací plány školy omezují, že celý systém je relativně rigidní a nelze jej měnit podle potřeb praxe.

Vlastní hodnocení potřeby změn v oblasti odborných praxí odpovídá tomu, co bylo již naznačeno v předchozích kapitolách. Jednotným názorem je potřeba **zvětšení objemu odborných praxí v programech středních odborných škol** až na několikanásobnou úroveň oproti současnému stavu. Obvykle byl uváděn rozsah 2 až 3 měsíců (oproti současným 14 dnům) podle ročníku studia, a to i za cenu jeho celkového prodloužení.

Problémem je také vlastní **podoba zajištění odborných praxí**. Školy často upřednostňují odbornou praxi ve svých dílnách před jejím vykonáním ve firmách, což vede, s ohledem na jejich již zmíněné zastaralé vybavení, k problémům po přechodu žáků/studentů do praxe. Souvisí to opět s orientací škol spíše na počty žáků/studentů než jejich kvalitu. Školy dříve, tj. opět v 90. letech, více komunikovaly s konkrétními firmami a umožnily jim si včas vybírat mezi žáky/studenty své budoucí pracovníky.

Na druhé straně může být pro školy příliš těsná spolupráce s firmou riskantní, protože nikdo neví, jaká bude za pár let situace firmy. Mohlo by to vést k problémům s uplatněním žáků/studentů v případě krachu či změny programu firmy.

Z hlediska možného řešení učňovského školství se objevily názory, že by bylo žádoucí vrátit se v odborné přípravě učňů zpátky ke klasickým učňovským střediskům. To ovšem větší část firem odmítá s poukazem na to, že komplexní příprava učňů nemůže být svěřena firmám. Svoji roli zde ovšem hraje samozřejmě velikost firem – velké firmy by si to dovolit mohly, malé nikoliv. Musí být úkolem státu tento segment školství rozvíjet s ohledem na potřeby trhu práce, firmy mu mohou jen pomoci v rámci svých, zejména ekonomických možností.

3.3. Možnosti firem v přípravě a realizaci těchto změn, role institucí

Firmy mají zájem změnit současný stav, který se jich bytostně dotýká. Změny ale

musí být jasně nasměřovány a musí respektovat situaci na celém trhu práce, nejen jimi řešit pouze lokální problémy. Firmy postrádají jasná pravidla určující smysl odborných praxí, práva a povinnosti obou subjektů, tj. firem a škol, jasně definovanou odpovědnost žáků/studentů. Něco sice řeší zákoník práce, ale firmy postrádají metodiku MŠMT jako garanta vzdělávání.

Významnou roli by mohlo sehrát **nastavení daňového systému**, resp. případných úlev či pobídek, spojených se zabezpečováním odborných praxí ve firmách. Firmy se shodují v tom, že jsou připraveny se na změnách podílet organizačně a nést i s tím spojená rizika. Nebrání se užší spolupráci se školami, ani s jejich rodiči (samozřejmě za předpokladu, že školy i rodiče budou mít zájem), tu řada z nich stejně realizuje již nyní.

Odmítají ovšem nést rizika finanční. Ty jsou podle nich zejména v zavedení povinnosti firem garantovat počet odborných praxí žáků v návaznosti na počet zaměstnanců firmy. Zde vidí jednoznačnou odpovědnost státu. Bez této garance, vyjádřené ovšem nějakými dlouhodobými dohodami se státem, se odmítají do podobných opatření zapojit.

Podle mínění většiny firem **není třeba mezi ně a školy stavět jakékoliv další články**, jako jsou zaměstnavatelské asociace, komory či svazy. Spolupráce musí zůstat na úrovni škola versus firma. Stát by měl „pouze“ zajistit financování příslušných projektů, ze kterých by se spolupráce hradila.

Na druhé straně by všechny **zainteresované instituce** měly hrát sobě přiměřenou roli. Nejčastěji byly uváděny **Hospodářská komora, profesní cechy a sektorové rady**, sdružující jednak zástupce profesí, jednak firmy se shodným zaměřením. Významnou roli by mělo hrát i **MŠMT**, leč to je, podle zástupců firem, značně pasivní. Rozhodně vyjadřují zástupci firem obavy z případné politizace řešení a změn i z případného vstupu odborů do diskuze.

Shrnutí

Při hodnocení rozhovorů se zástupci firem si je třeba v první řadě uvědomit, že jde o hlasy pouze z jedné strany analyzovaného vztahu. Je tedy jasné, že v nich byly prezentovány názory, které jsou buď ve shodě, či se alespoň blíží stavu, který by vyhovoval firmám. Sem patří i fakt, že firmy zdůrazňují svobodu volby pro sebe, ale v případě řešení problémů s nedostatkem učňů neváhají volat po rušení soukromých škol a gymnázií či po jinak vyjádřeném omezení možností žáků získat maturitu a následně vysokoškolské vzdělání.

Jen někteří zástupci firem si přitom uvědomovali (či to v rozhovorech explicitně vyjádřili), že právě role firem je v celém systému přípravy odborného vzdělání nejvíce rizikovou. Nikdo jim totiž nemůže zaručit ekonomickou prosperitu spojenou s udržením či zvyšováním počtu zaměstnanců a tím i dostatek nových pracovních míst pro případné absolventy škol.

Na druhé straně je třeba vážně uvažovat o nezbytných změnách v systému celého středního vzdělávání, neboť je zřejmé, že současný systém se již nevyhovuje žádné ze zúčastněných stran. Zástupci firem se pochopitelně soustředili zejména na řešení otázek spojených s realizací odborných praxí, kde by změny mohly být relativně nejsnadnější. Firmy jsou vesměs připraveny se na jejich přípravě a realizaci podílet, nesmí to ovšem s sebou nést zvýšené finanční nároky.

Přílohy:

Osnova hloubkových rozhovorů pro kvalitativní šetření 30 zaměstnavatelů, kteří intenzivně spolupracují se školami

Rozhovory budou pobíhat v optimálním případě tak, že bude k dispozici příslušnou firmou vyplněný dotazník a tedy se vstupními informacemi z tohoto dotazníku. Pokud tento dotazník k dispozici nebude, bude před začátkem rozhovoru nejprve vyplněn a teprve potom bude následovat vlastní rozhovor.

Vážená paní ředitelko, vážený pane řediteli,
náš rozhovor se bude týkat spolupráce firem – zaměstnavatelů a středních škol při odborné výuce žáků středních a vyšších odborných škol. Budou nás zajímat Vaše názory, postoje, problémy, které vnímáte, a zároveň i náměty, které by bylo zajímavé a účelné uvést do praxe.

1. Vztah firmy a škol

- ***Hodnocení spolupráce – diferencovaně podle typů škol a zkušeností***
Co přináší spolupráce firmě v krátkodobé a dlouhodobé perspektivě pozitivního?
Jaké problémy přináší tato spolupráce firmě?
Jakou roli hraje v absenci kompetencí žáků a studentů jejich věk
Jaké (možná, podle odhadu) přináší tato spolupráce problémy pro školy?
- ***Podmíněnosti tohoto hodnocení – systémové, odborné, osobnostní***
Jak ovlivňuje toto hodnocení oborová profilace firmy (je tomu u jinak oborově zaměřených firem stejně nebo se to liší)?
Jak ovlivňuje charakter regionu (bylo by to v jiném regionu stejně nebo jiné)?
Jak dalece je toto hodnocení výsledkem současného systému praktické výuky nebo hrají roli jiné podmínky?
Jakou roli hrají osobnostní či odborné charakteristiky garantů praxí z firmy i ze škol?
- ***Organizační zajištění spolupráce ze strany firmy***
Kdo zajišťuje praxe (pracovní pozice) ve firmě, jak a na základě čeho byl/a vybrán/a?
Je nebo není o tuto činnost zájem ze strany zaměstnanců?
Jak je toto organizační zajištění formálně ukotveno ve struktuře firmy a celkově v organizaci práce dotyčného pracovníka?
Je honorováno nebo jinak oceňováno?
- ***Finanční zajištění spolupráce***
Jak je to konkrétně s financováním odborné praxe nebo výcviku? Co platí firma, jaký je podíl na finančním zajištění ze strany škol?
Jak jsou nastaveny platební podmínky (paušální platby, jednorázové za osobu a den apod.)?
Jaká je daňová výhodnost spolupráce?
- ***Rozsah spolupráce***
S kolika školami spolupracujete a jak došlo k navázání kontaktu?

Jaký je časový rozsah a frekvence – počet hodin týdně, měsíčně, v rámci školního roku, o prázdninách?

Jaký je podíl firmy při tematické profilaci praxí – určuje to firma sama bez konzultací se školou nebo po dohodě s ní? Je tato dohoda snadná nebo je zdrojem problémů?

Jaká je reálná pracovní náplň praxí – pomocné práce související s oborem, nesouvisející, jaký je podíl odborných prací?

- ***Efektivita této spolupráce – diferencovaně podle typů škol a zkušeností***

Dá se vyhodnotit efektivita spolupráce – pro firmu, pro školu, pro žáka/studenta?

Vyplatí se spolupráce firmě z hlediska transakčních nákladů, personální politiky, strategického rozvoje firmy?

2. Perspektivy středního a vyššího odborného školství

- ***Hodnocení současného stavu zajištění praktické výuky na úrovni středního školství***

Jaké má praktická výuka na úrovni středního a vyššího odborného školství přednosti a nedostatky?

Jak byste zhodnotil její vývojové trendy? Máte zkušenost, že se situace zlepšuje nebo zhoršuje?

Absence vámi požadovaných kompetencí u žáků přicházejících na odborný výcvik (odbornou praxi) je přiměřená věku (třídě), nebo se jedná o nedostatky ve vzdělávacím programu školy? Které kompetence postrádáte nejvíce?

- ***Potřeba změny systému***

Vidíte v rámci odborné přípravy žáků a studentů potřebu změn? Pokud ano v čem ihned a v čem později?

O jaké změny by mělo jít konkrétně, z jakého důvodu, jaký vidíte efekt?

Jakým způsobem by podle Vás bylo možné celý systém stabilizovat? (otázka trhu nebo norem)

- ***Možnosti firmy v přípravě a realizaci těchto změn***

Jak by se na těchto změnách mohla podílet firma?

A jsou firmy připraveny se do spolupráce zapojit a změny ověřovat v praxi? (účast v projektech, verifikace změn)

- ***Rizika změn***

Je firma připravena nést rizika vyplývající z většího podílu při přípravě nového systému (finanční, organizační)?

Jak jsou jiné firmy v oboru na toto připraveny z hlediska jejich kompetencí?

Jak se se změnami vyrovnají firmy z hlediska svých plánovacích horizontů krátkodobých X dlouhodobých?

- ***Role institucí v procesu změn***

Jakou roli by mohly či měly hrát Asociace zaměstnavatelů, odborové svazy, Hospodářská komora, regionální správa?

Jaký máte názor na politizaci těchto změn?

Děkujeme Vám za rozhovor

Přepisy rozhovorů