Jak pomoci oborům, o které není zájem?

Nedostatek pracovníků, zejména v technických a řemeslných oborech a v některých službách, se v posledních letech promítl do nárůstu ochoty zaměstnavatelů i zřizovatelů škol finančně motivovat žáky, kteří se připravují na profese chybějící na trhu práce.

Motivační příspěvky pro středoškoláky jsou využívány v oborech zakončených maturitou i výučním listem. Průzkum Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV) zveřejněný v loňském roce ukázal, že např. zájem žáků o technické obory stoupá nejen díky očekávání snadného uplatnění absolventů na trhu práce a dobrého finančního ohodnocení. Jazýčkem na vahách při rozhodování, kam po základní škole, jsou i stipendia nebo jiná finanční podpora. Nejčastěji, ve 28 %, uvedli tento motivační prvek žáci učebních strojírenských oborů.

V praxi nacházíme různé příklady využití finančních pobídek, ale i zajímavé zkušenosti, které mnohdy přispívají k modifikaci tohoto nástroje zaměstnavatelem, nebo k volbě dalších forem spolupráce se školou, jejíž žáky firma podporuje.

Peníze už pro prváky?

Nejjednodušší formou finanční pobídky je vyplácení plošných náborových a motivačních stipendií žákům konkrétních nedostatkových oborů. V některých krajích jsou součástí regionální vzdělávací politiky a mají přispět už k tomu, aby se do určitého oboru přihlásil alespoň minimální počet uchazečů a škola jej mohla otevřít. Ve firemním prostředí se setkáváme s motivačními příspěvky, jako jsou stipendia, příspěvky na vzdělávání, na stravování či ubytování, jež se vyplácejí na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a žákem. Ten se obvykle zavazuje k tomu, že po ukončení vzdělání nastoupí na sjednanou dobu k zaměstnavateli, který mu příspěvek poskytuje. MŠMT doporučuje uzavírat tyto smlouvy až se zletilými žáky.

> **PŘÍJMY ŽÁKŮ Z PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ A PRAKTICKÉ PŘÍPRAVY JSOU OSVOBOZENY OD DANĚ Z PŘÍJMŮ A VÝROBKY ŽÁKŮ NEBO JIMI POSKYTNUTÉ SLUŽBY JSOU OSVOBOZENY OD DPH.**

Řada zaměstnavatelů si chce potenciální zaměstnance pojistit již od prvního ročníku, proto do smluvního vztahu pro jistotu zapojuje i zákonné zástupce, kteří ručí za vrácení vyplacených motivačních příspěvků, pokud žák školu nedokončí, nebo u zaměstnavatele nenastoupí. Plošné vyplácení finančních pobídek nástup očekávaného počtu absolventů přesto nezaručí. *„Počátky tohoto typu spolupráce byly složité,"* vzpomíná Bc. Kateřina Bínová z Akademie řemesel Praha – Střední školy technické. *„Příspěvky dostávalo mnoho žáků, včetně těch, kteří neměli dobrý vztah k učení a řemeslu. Během tří let studia vypadávali z programu. A vracet peníze bylo pro rodiny – mnohdy sociálně slabší – velmi složité. Teď už firmy nedbají na kvantitu a žáky si vybírají."*

Rovněž Správa železniční dopravní cesty zvolila u stipendijního programu NádraŽák výběrová kritéria. Žákům smluvních škol poskytuje pravidelný příspěvek až do výše 2 000 Kč měsíčně a po řádném ukončení školy jim garantuje pracovní místo odpovídající jejich kvalifikaci. Čerpání příspěvku je však vázané na studijní průměr do výše 2,5 za každé pololetí a žák musí mít minimálně 70procentní účast ve výuce a neúčast řádně omluvenou. Smluvně stvrzený nástup do zaměstnání lze odložit z důvodu dalšího studia.

V této souvislosti stojí za zmínku, že v sousedním Německu a Rakousku, kde funguje takzvaný duální systém vzdělávání, je možnost solidního výdělku žáků samozřejmostí, a přitom žáci uzavírají učební smlouvu se zaměstnavatelem jen na dobu nezbytnou do získání kvalifikace. Absolvent sice k témuž zaměstnavateli poměrně často nastoupí – ale až na základě nového, svobodného rozhodnutí obou stran.

Plaťte za produktivní práci

Akademie řemesel Praha – SŠT spolupracuje s několika desítkami zaměstnavatelů, na jejichž pracoviště žáci docházejí na odborný výcvik. Metrostav, generální partner školy, poskytuje žákům kromě stipendií i pracovní oblečení nebo nářadí. *„V rámci odborného výcviku jsou žáci už v divizích, v nichž by měli pracovat, až se vyučí. Přestup ze školy do práce je pak jednoduchý a plynulý. Žáci znají pracovní prostředí, poznají své budoucí spolupracovníky. Podobnou možnost seznámit se s pracovištěm mají i u našich dalších partnerů, Metrostav jim však může během studia nabídnout další benefity. Je to velká firma s pracovišti v zahraničí, takže například naši strojníci pracují na Slovensku a odměnu za práci dostávají v eurech, tesaři dělají ve Finsku,"* doplňuje Kateřina Bínová.

Odměny za produktivní práci považuje za důležitý motivační prvek i ředitel Střední průmyslové školy strojnické ve Vsetíně Ing. Miroslav Václavík. *„Můj názor je ten, že jakákoliv odměna by měla být svázána s jistým výkonem. Vzdělávání je dlouhodobá investice do vlastního rozvoje, což by mělo být tou nejdůležitější motivací každého člověka. Toho nelze efektivně docílit jen tím, že žák bude dostávat peníze za docházku do školy. Pokud mu připravíte prostředí úcty a respektu, bude tam chtít chodit. A pak mu dáte ochutnat techniku a zažít uspokojení z vlastní práce."* Důležité je umožnit žákům zapojit se prostřednictvím firem do řešení praktických problémů. Například tím, že se skutečně podílejí na plnění výrobního programu dané firmy, ať už na pracovišti, nebo tak, že si firma objedná zakázku, kterou žáci realizují ve školní dílně. *„Žáci SPŠS Vsetín již mnoho let chodí v rámci Středoškolské odborné činnosti do provozů, kde získávají inspiraci pro zadání své práce a zkoušejí nabídnout řešení. Mnohý z nápadů se sice nedá v praxi uskutečnit, ale nový, neobvyklý pohled na problém firmy vítají. Pro žáky je důvěra, respekt a ocenění obrovskou motivací,"* dodává ředitel.

Pokud žák vykonává v souladu se školním vzdělávacím programem produktivní činnost, která přináší příjem nebo hospodářský prospěch, má nárok na odměnu, kterou poskytuje škola nebo firma, to podle toho, komu plynou z produktivní činnosti příjmy. Je důležité, aby se škola i zaměstnavatel shodli na tom, co vnímají pod pojmem produktivní činnost – povinnost poskytovat žákům odměnu za ni stanoví školský zákon, přičemž výše odměny žáka za produktivní čas činí nejméně 30 procent odměny za stejný čas při minimální mzdě. Příjmy žáků z praktického vyučování a praktické přípravy jsou navíc osvobozeny od daně z příjmů a výrobky žáků nebo jimi poskytnuté služby jsou osvobozeny od DPH, včetně těch, které se realizují v rámci praktického vyučování na pracovištích firem.

Nejen žáky, podpořte i školu

Podporovat jen vybrané žáky a vyzobávat tak ze SŠ a SOU třešinky na dortu však k dlouhodobému úspěchu také nevede. Podpořit je vhodné rovněž školu, aby mohla zajistit standardní kvalitu teoretické i odborné přípravy žáků odpovídající potřebám praxe. Nemusí jít jen o finanční příspěvky. Firma Bosch například AŘ Praha – SŠT dodává vybavení do školních dílen, žáci díky tomu umějí pracovat s moderním nářadím, na jehož nákup škola nemá finance. Podpořit odbornou úroveň vzdělávání ve škole lze sponzorským vybavením moderními technologiemi, výukovými prostředky, ale například také spoluprací odborníků zaměstnavatele na úpravě a inovaci školních vzdělávacích programů nebo umožněním odborných stáží učitelů ve firmách.

Jak vypadá z hlediska zaměstnavatelů úspěšná spolupráce se školami, napoví například titul Škola doporučená zaměstnavateli, který každoročně udělují zástupci předních firem z celé ČR. V každém kraji jsou oceněny tři střední školy.

Ze 42 škol, které tento titul získaly v roce 2017, jich má 28 – tedy 66,6 procent – zpracovaný strategický rozvojový dokument, školní akční plán nebo plán aktivit, jehož povinnou součástí v oblasti odborného vzdělávání je i analýza stávající úrovně spolupráce se zaměstnavateli a stanovení reálných cílů jejího rozvoje.

Do akčního plánování je v současné době zapojeno na 790 škol. Projekt podpory krajského akčního plánování (P-KAP) realizovaný NÚV může nabídnout školám i jejich spolupracujícím zaměstnavatelům řadu praktických informací i příkladů inspirativní praxe. ■

PHDR. DANIELA KRAMULOVÁ, PROJEKTOVÁ PUBLICISTKA PROJEKTU P-KAP, NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ