



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Národní pedagogický institut ČR/IPs Podpora krajského akčního plánování /P-KAP/srpen 2020

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI

IV. část verze pro decizní sféru vzdělávací politiky České republiky



Obsah

1	DEFINICE tematické oblasti/oblasti intervence.....	4
1.1	Definice tematické oblasti a klíčových pojmů	4
1.1.1	Definice v projektu P-KAP	4
1.2	Provozby na další oblasti podpory v projektu P-KAP.....	4
2	VÝCHODISKA pro tematickou oblast	8
2.1	Vzdělávací systém ČR v oblasti počátečního vzdělávání	8
2.1.1	Vzdělávání ve středních školách v ČR.....	8
2.1.2	Role a postavení vyšších odborných škol	9
2.2	Zahraniční srovnání	10
2.2.1	Work based learning	10
2.2.2	Duální vzdělávání.....	11
2.2.3	Financování odborného vzdělávání.....	12
2.3	Legislativní rámec spolupráce škol se zaměstnavateli	13
2.3.1	Školská a související legislativa	13
2.3.2	Daňové úlevy	14
2.3.3	Právní rámec pobytu žáka na pracovišti zaměstnavatele	14
2.4	Národní strategické a koncepční dokumenty.....	15
3	VÝVOJ v tematické oblasti	17
3.1	Nedávná historie	17
3.2	Současnost.....	18
3.3	Budoucnost/trendy	19
3.3.1	Scénáře budoucího vývoje v ČR.....	19
3.3.2	Trendy a tendence.....	19
3.3.3	Dopad pandemie na odborné vzdělávání.....	20
4	CHARAKTERISTIKA oblasti intervence	21
4.1	Výchozí situace a předpoklady rozvoje	21
4.2	Možné aktivity škol v oblasti spolupráce se zaměstnavateli	22
4.2.1	Praktické vyučování u zaměstnavatele.....	23
4.2.2	Kvalitní personální zajištění odborného vzdělávání a spolupráce.....	24
4.2.3	Společná tvorba výukových materiálů	27
4.2.4	Využití kvalifikačních standardů NSK v počátečním vzdělávání	27
4.2.5	Pokusné ověřování modelu L a H	28
4.2.6	Pořádání studentské soutěže	28
4.2.7	Realizace profilové maturitní zkoušky u zaměstnavatele	29

4.2.8	Realizace praktické závěrečné zkoušky ve firmě/podniku	29
4.2.9	Motivující odměna za produktivní práci a další motivační příspěvky	29
4.2.10	Zapojení žáků a absolventů do chodu školy	29
4.3	Rozvoj odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli pro gymnázia	29
4.4	Analýza potřeb na školách – výsledky ze šetření v roce 2016.....	30
5	ROLE KRAJE v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli	31
5.1	Optimalizace sítě škol a oborové struktury s ohledem na potřeby trhu práce.....	31
5.2	Zajištění kvality odborného vzdělávání z pozice kraje	31
5.3	Koordinace aktivit škol a zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání.....	31
6	ODBORNÉ vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli a předčasné odchody ze vzdělávání	32
6.1	Proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází?.....	32
6.2	Jak prevenci předčasných odchodů v této oblasti intervence podpořit?	33
6.3	Příklady z praxe.....	34

1 DEFINICE tematické oblasti/oblasti intervence

1.1 Definice tematické oblasti a klíčových pojmů

Počáteční **odborné vzdělávání** směřuje k získání znalostí, dovedností a kompetencí, které odpovídají určité kvalifikaci a je možné je přímo uplatnit na trhu práce při výkonu povolání na určité pracovní pozici – na rozdíl od vzdělávání všeobecného, které směřuje k osvojení klíčových kompetencí, vědomostí, dovedností a návyků pro další vzdělávání a život, včetně budoucí profesní specializace a občanského života.

V rámci vzdělávacího systému v ČR se do odborného vzdělávání tradičně řadí všechny střední školy s výjimkou gymnázií, vyšší odborné školy a profesní charakter má i vzdělávání vysokoškolské a velká část dalšího vzdělávání.

Spolupráce škol se zaměstnavateli je pro odborné vzdělávání zásadní, objevuje se ve strategických dokumentech jako jeden ze základních předpokladů zajištění kvality odborného vzdělávání, a to zejména s ohledem na uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

Za zaměstnavatele v tomto kontextu považujeme všechny aktéry na trhu práce, kteří mohou do smysluplné spolupráce se školami vstupovat, tedy nejen soukromé podniky zaměřené na výrobu, obchod či služby, OSVČ, ale také výzkumné, vzdělávací a veřejnoprávní instituce.

1.1.1 Definice v projektu P-KAP

Podpora oblasti odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli je v projektu P-KAP zaměřena na počáteční vzdělávání na všech středních školách a na vyšších odborných školách. Také gymnázia mohou spolupracovat se zaměstnavateli a přes svůj všeobecně-vzdělávací charakter dílčím způsobem rozvíjet i odborné kompetence využitelné v dalším studiu i při následném uplatnění absolventů na trhu práce.

1.2 Provazby na další oblasti podpory v projektu P-KAP

Cílem vzdělávacího procesu je mimo jiné vést žáky tak, aby získali soubor znalostí a dovedností, kompetencí, postojů a hodnot, které jsou důležité pro osobní a občanský život každého jedince, i budoucí pracovní uplatnění. V současném světě je zcela běžné, že člověk nevydrží celý život u jedné profese. Poměrně významně se také mění priority mladých lidí i nahlížení na sebe sama. Odborné vzdělávání je silně ovlivněno 4. průmyslovou revolucí, tedy automatizací a robotizací. Změny lze proto očekávat také v soustavě oborů vzdělání. Řada dovedností zastarává a je potřeba je aktualizovat s ohledem na vývoj v oborech i s ohledem na požadavky na trhu práce. Důležité je proto u žáků rozvíjet funkční a informatickou gramotnost, učení se v souvislostech (např. s ohledem na porozumění podstatě výrobního procesu) a podporovat ochotu učit se a vzdělávat v průběhu celého života. V rovině odborného vzdělávání nejde pouze o rozvoj odborných kompetencí, které umožňují vykonávat zvolenou profesi a uplatnit se na trhu práce. Jde v nemalé míře také o rozvoj klíčových kompetencí, které se neváží na výuku konkrétních předmětů, ale lze je rozvíjet jak ve všeobecné, tak odborné složce nejen v teoretickém, ale i praktickém vyučování, které je nedílnou složkou přípravy žáků v počátečním odborném vzdělávání.

S kariérovým poradenstvím by se žáci neměli potkat až v posledním ročníku základní školy, kdy musí rozhodovat o své první kariéře. S kariérovým poradenstvím by se měli potkat dříve a mělo by je provázet celým profesním životem. Nejde jen o rozhodnutí se ke studiu určité školy a oboru, ale také o řízení vlastní kariéry, práce se slabými a silnými stránkami, jde i o kritické zhodnocení trhu práce a využívání informací o něm při budování vlastní kariéry. Nezanedbatelnou roli zde hrají právě

zaměstnavatelé. V rámci své spolupráce se školami často participují na dnech otevřených dveří nebo umožňují kariérovým poradcům ze ZŠ a zájemcům o studium i jejich rodičům navštívit firmu a seznámit se s jejím chodem i pozicemi, na které by žáky zvolená škola v rámci studia připravila. Svým zájmem o žáky nadané nebo výrazně prakticky zaměřené, ale také např. spoluorganizováním soutěží mohou zaměstnavatelé podpořit atraktivitu odborného vzdělávání. Současně mohou pomoci žákům identifikovat se s vybraným oborem a podpořit jejich setrvání v něm.

Pokud se žáci v rámci **podpory kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě** mohou ve výuce potkávat s odborníky z praxe nebo podnikateli, ale také absolvovat praktické vyučování ve firmě, výrazně lépe se seznamují s realitou a rozšiřují si znalosti o podnikání i řízení firmy. Získají povědomí o celkovém chodu podniku, jeho jednotlivých segmentech a provazbách. Důležitý je nejen rozvoj pracovních kompetencí a návyků, ale také seznámení s firemní kulturou. Ideální je spolupráce školy s firmami, které umožňují žákům být součástí projektových nebo vývojových týmů, přicházet s vlastním řešením nebo návrhem, případně si ho vyzkoušet odhadnout finančně a ověřit životaschopnost svého návrhu v praxi. Velmi zajímavou možností představuje zadávání maturitních prací a jejich zpracování pro skutečné potřeby firmy. Nesmírně důležitá pro podporu kreativního myšlení a iniciativy je také práce s chybou a nutnost rozvíjet u žáků schopnosti uvažování za rámec jejich předchozích znalostí a zkušeností.

Výuka **cizích jazyků** je pro řadu oborů středního a vyššího odborného vzdělávání zcela neodmyslitelnou součástí odbornosti (např. hotelnictví, informační technologie, technické obory, mezinárodní obchod, atd.). Zahraniční mobility a možnost účastnit se zahraničních stáží přímo v podnicích přinášejí žákům kromě prohlubování odbornosti také poznávání jiného pracovního prostředí, technologií, postupů i návyků. Důležitá zkušenost, kterou žáci získají prací a zapojením se do často mezinárodních týmů v multikulturním prostředí, je tak spojená s pohledem na zvolený obor vzdělání z jiného úhlu. Pro řadu žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí je to první příležitost podívat se za hranice, která často zvyšuje u žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání motivaci k dokončení studia. Řada účastníků zažije v zahraničí úspěch a někteří po ukončení studia využijí nabízené možnosti brigády nebo dokonce zaměstnání či pokračují ve studiu v zahraničí. Méně často využívanou možností, která také podporuje rozvoj cizích jazyků i odbornosti, je působení zahraničních odborníků z praxe ve výuce.

Pro **žáky se specifickými vzdělávacími potřebami** je zásadní volba vhodného oboru, která bude odpovídat jejich osobním možnostem i omezením, a která jim v ideálním případě umožní zažít úspěch. Zaměstnavatelé se někdy zdráhají vzít na svá pracoviště žáky s výchovnými problémy či specifickými vzdělávacími obtížemi. Zpravidla také proto, že nemají dostatečnou trpělivost, znalosti ani personální kapacity na to, aby se jim mohli odpovídajícím způsobem věnovat. Přitom jde o žáky, kteří si odborné dovednosti a teorii osvojují podstatně lépe právě přímou praktickou zkušeností. Získání pracovních návyků a poznání reálného pracovního prostředí je pro ně zejména s ohledem na hrozící předčasné ukončení studia klíčové, získá ji však jen malé procento těchto žáků. Umožnit žákům ve spolupráci se sociálními partnery nejen poznat práci na reálných pracovištích, ale také se do ní samostatně zapojit a získat sebedůvěru, je velmi významnou součástí podpory vzdělávání žáků se SVP a přínosem pro jejich úspěšnější profesní uplatnění. Pro žáky se SVP je velmi důležitá možnost se s větším časovým předstihem seznámit s podmínkami konkrétního pracoviště, zvyknout si na něj i na zaměstnance a postupně získávat žádoucí pracovní návyky, nabývat jistotu v dovednostech a tím si budovat důvěru v sebe sama. Větší zátěž se zapojením těchto žáků je prakticky vždy na straně školy. Ve vztahu ke spolupracujícím partnerům může škola nabídnout zaměstnavateli nejen stálou přítomnost učitele odborného výcviku po dobu praktické přípravy žáků na pracovišti firem, ale také např. proškolení instruktorů nebo mentorů z firmy, kteří se žákům se SVP věnují. Ideální bývá přítomnost (a odpovídající pracovní kapacita) speciálních pedagogů buď přímo v pedagogickém sboru školy, nebo v rámci

rozšířeného školního poradenského pracoviště. Příkladem dobré praxe je postupné seznamování žáků s pracovníky sociálního partnera, pracovištěm a vykonávanými činnostmi od prvního ročníku až po možnost absolventských praxí.

Podpora **polytechnického vzdělávání** s odborným se velmi úzce prolíná. Obě oblasti intervence sledují stejné cíle – připravit kvalitně vzdělané, flexibilní a odborně způsobilé absolventy, jejichž znalosti, dovednosti a kompetence odpovídají struktuře a požadavkům trhu práce pro průmysl 4.0.

Pro kvalitní počáteční odborné vzdělávání schopné reagovat na dynamický rozvoj technologií ve všech průmyslových odvětvích je zásadní polytechnické vzdělávání na základních školách. Jako vzdělávání integrující přírodovědné, technické a environmentální vzdělávání poskytuje nezbytný základ pro získání odbornosti zejména v technických oborech počátečního odborného vzdělávání.

Dle definice polytechnické gramotnosti, vycházející z vymezení pojmu přírodovědná gramotnost, se polytechnické vzdělávání zaměřuje na pojmový systém sloužící k popisu či vysvětlování přírodních či technických faktů, metody a postupy, prostřednictvím kterých se vyhledávají a řeší přírodovědné nebo technické problémy a získávají se a testují přírodovědné nebo technické poznatky, na aktivní osvojování

a používání způsobů hodnocení přírodovědného a technického poznání, metodologii a etiku v oblastech přírodovědného a technického bádání. A v neposlední řadě na aktivní osvojování si a používání způsobů interakce přírodovědného a technického poznání s ostatními segmenty lidského poznání. Pokud budou do oborů vzdělání odborného vzdělávání nastupovat žáci vybavení základy polytechnické gramotnosti, dá se předpokládat, že se to projeví na kvalitě poskytovaného odborného vzdělávání. Poučení a dostatečně motivovaní absolventi základních škol budou schopni se snadněji orientovat v nabídce oborů vzdělání SOV a budou lépe připraveni na přechod ze základního do středního vzdělávání. To se projeví v zájmu o studium zvoleného oboru, a tím i ve vlastních vzdělávacích výsledcích žáků. Lze očekávat i pozitivní vliv na spolupráci škol se zaměstnavateli, protože polytechnické vzdělávání přispívá nejen k rozšiřování poznatků, ale také k vytváření pracovních dovedností a návyků, které jsou důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce.

Podpora v oblasti **digitálních kompetencí** a implementace informačních a komunikačních technologií do výuky v odborném vzdělávání musí jít v souladu s celkovým technologickým vývojem a trendy v jednotlivých oborech. Také v oborech vzdělání s výučním listem jsou dnes již běžně využívány digitální technologie. V řadě oborů jde o posun od „řemeslné práce“ k jejímu usnadnění za využití moderních technologií, ke slovu se dostává robotizace a automatizace výroby. Právě digitalizace může ztraktivnit některé obory vzdělání v očích potenciálních uchazečů a jejich rodičů, ale také kariérových poradců na ZŠ. Údržbář již nemusí oblékat pouze montérky a jeho pracovním nástrojem není sada náradí, ale spíše software. V technických oborech jde z hlediska využívání ICT např. o přiblížení a simulaci reality nebo využití v různých modelových situacích, tvorba 3D modelů, návrhy v CAD či masivně využívané 3D tisky, ale také např. diagnostika vozidel, míchání barev atd. Různé simulace a optimalizace pomáhají při odhalování chyb a učí žáky s chybou pracovat. Nelze opomenout ani využívání informačních technologií v tzv. službových oborech – např. vlasová diagnostika nebo zdravý životní styl, ale také navrhování oděvů, nábytkový design, skladové systémy, obsluha pokladen a objednávkové systémy, spisová služba apod. Je nutné, aby učitelé odborných předmětů i praktického vyučování tyto technologie znali, dobře je ovládali a dokázali je využívat ve výuce. Na pracovištích zaměstnavatelů by žáci měli mít v rámci odborného výcviku i praxe možnost seznámit se s programy a aplikacemi, které firmy běžně využívají (účetní software, skladové programy, objednávky, grafické a 3D programy atd.), protože ve školách mohou být z různých důvodů využívány programy jiné. Rozhodně by však využívání digitálních technologií ve výuce nemělo vyřadit ze hry praktický nácvik a realitu, žákům totiž často chybí právě důležitá jemná motorika. V samotné výuce jde pak z hlediska didaktické práce učitele o využití IT jako nástroje přípravy na výuku, přičemž jde převážně o přípravu jednoduchých prezentací pro frontální

výuku, dále o využití různých softwarových aplikací, případně přípravu dalších výukových materiálů, pracovních listů, které mohou být připraveny např. v podobě jakési elektronické učebnice k využití žáky v prostředí školního moodle, dále o využití v domácí přípravě žáků – např. zadávání domácích úkolů v elektronické podobě, využití při projektové výuce atd. Zkušenost z poslední doby ukázala, že zásadní význam mají digitální technologie také při vzdělávání na dálku. Žáci v OV i jejich učitelé mají díky digitálním technologiím možnost významně si zpestřit výuku. Jde např. o možnou virtuální účast na různých veletrzích a vzdělávacích akcích, využívání MOOC (hromadné otevřené online kurzy) nebo třeba o možnost navštívit prostředí zahraničního pracoviště, na kterém není možná účast většího počtu žáků najednou či o možnost si v průběhu odborného workshopu „promluvit“ s odborníkem. Digitální gramotnost by měla patřit k běžné výbavě každého člověka. Nemalou výzvou pro školy je také využití digitálních technologií při tvorbě žákovského portfolia, online CV, při propagaci školy (facebook, youtube videa atd.), využití různých certifikátů s elektronickými odznaky kvality (badges) apod.

Střední a vyšší odborné školy jsou nejen poskytovateli počátečního odborného vzdělávání, jsou současně i centry **celoživotního učení**. S ohledem na dynamiku vývoje v oborech a komplexnost současné výroby, znalosti a dovednosti nevydrží celý život ani celou aktivní kariéru. Důležité je vychovávat znalostně konkurenceschopné zaměstnance, proto je velký důraz kladen na zvyšování a prohlubování dovedností. V rámci profesního vzdělávání poskytují školy formální vzdělávání také dospělým osobám, které chtějí získat stupeň vzdělání a kvalifikaci. Poskytují však také neformální vzdělávání, které směřuje k prohlubování stávajících nebo získávání nových profesních dovedností. Učitelé se tak současně stávají lektory dalšího vzdělávání. Specifickým druhem dalšího vzdělávání je pak další vzdělávání pedagogických pracovníků. Podle platné legislativy stanovuje ředitel školy plán DVPP, který by měl brát v úvahu nejen zájmy pedagogických pracovníků, ale také potřeby a možnosti školy. Novela zákona o pedagogických pracovnících (která ovšem doposud nebyla schválena) však mění podmínky akreditací DVPP a upouští od povinných akreditací programů, které slouží pouze k prohlubování odborné kvalifikace. Snahou novely je mimo jiné také usnadnit odborníkům z praxe vstup do škol i tím, že by jim pro výkon činnosti učitele odborného výcviku stačilo absolvování profesní kvalifikace pro instruktory praktického vyučování, která bude obsahovat také pedagogický modul. Pedagogičtí pracovníci by se měli v ideálním případě účastnit pravidelně stáží ve firmách a průběžně se vzdělávat ve svém oboru, aby nebyli „jen“ skvělými profesionály za katedrou, ale drželi krok s vývojem v oboru. Školy jako centra CŽU zároveň uznávají výsledky předchozího učení podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání; jsou autorizovanými osobami a vydávají úspěšným absolventům zkoušek osvědčení o profesní kvalifikaci. Další vzdělávání za úplaty školy poskytují v rámci své doplňkové činnosti. V posledních letech se stále více hovoří o propojování počátečního a dalšího vzdělávání. Projekt MOV (2017-2020) ověřoval možnost koncipování ŠVP s využitím profesních kvalifikací Národní soustavy kvalifikací.

Z hlediska **čtenářské gramotnosti** jde v odborném vzdělávání o vyhledávání informací, práci s odborným textem – tedy o porozumění a případně posouzení obsahu textu, ale zejména o aplikaci těchto informací v pracovním prostředí a správné porozumění. V dané oblasti intervence se může jednat např. o práci s konkrétním zadáním (zakázky atd.), návody, technickou dokumentací, normami atd., ale také o různé dovednosti soutěže, kdy žák postupuje podle písemných pokynů atd. Lze zde dobře, ať už při skupinové práci ve škole/dílnách nebo třeba přímo na reálném pracovišti zaměstnavatele, pracovat s možnou chybou a jejími následky. Je však potřeba citlivě pracovat s konstruktivní kritikou, aby žák správně vnímal příčinu a následek nesprávného čtení pokynů ústícího např. v sestavení nefunkčního modelu. Žáci se tak současně učí analyzovat své kroky, diskutovat, zdůvodňovat své názory a jednání a současně vidí, že chyba je odrazovým můstkem pro zlepšení a je zdrojem poučení.

Provazba s **matematickou gramotností** pak spočívá především ve schopnosti používat matematiku v nejrůznějších pracovních situacích a kontextech, schopnost řešit problémy (jedna z klíčových kompetencí), matematické uvažování ve smyslu příčina a důsledek, v technických oborech pak samozřejmě především samotný matematický obsah a v ideálním případě také aplikovaná matematika s ohledem na konkrétní obor vzdělání. Důležitá je také pravděpodobnost a vyvozování závěrů, matematiku uplatní absolventi odborných škol též v ekonomických úvahách, pokud se vydají cestou samostatného podnikání v oboru nebo uvažují o profesním růstu u zaměstnavatele do manažerských pozic.

Pro zaměstnavatele a bezprostřední uplatnitelnost na trhu práce jsou významné zejména výše zmiňované aplikované aspekty obou gramotností, tj. požadavek, aby se obě gramotnosti na školách vyučovaly na reálných případech spojených s praxí, což zatím není samozřejmostí ani u odborných škol.

2 VÝCHODISKA pro tematickou oblast

2.1 Vzdělávací systém ČR v oblasti počátečního vzdělávání

Základní normou, jež definuje vzdělávací systém předškolního, základního, středního i vyššího odborného vzdělávání, je školský zákon¹. Na něj navazují prováděcí vyhlášky, které upravují průběh a ukončování vzdělávání². Do školské legislativy dále patří dokumenty dvoustupňového kurikula. Rámcové vzdělávací programy (RVP), vydávané ministerstvem školství pro každý obor vzdělání ze soustavy oborů dané nařízením vlády³, stanoví konkrétní cíle, formy, délku, povinný obsah i organizační zajištění vzdělávání pro daný typ školy a obor. Podle RVP zpracovávají školy své školní vzdělávací programy (ŠVP), jež konkretizují průběh, obsah a organizaci vzdělávání na dané škole. Školní vzdělávací program by měl reflektovat vzdělávací podmínky v dané škole i potřeby a specifika regionálního trhu práce, a to v souladu se záměrem rozvoje dané školy. Nemělo by se jednat o rigidní dokument, ale o živý materiál, se kterým se průběžně pracuje a který mají možnost ovlivňovat sociální partneři školy včetně zaměstnavatelů.

2.1.1 Vzdělávání ve středních školách v ČR

Střední školy bývají podle zaměření obvykle označovány jako gymnázia, střední odborné školy (např. školy průmyslové, hotelové, zdravotnické, stavební, automobilní), střední odborná učiliště, učiliště, odborná učiliště, praktické školy. Samostatným druhem středních škol jsou konzervatoře.

Nabídka vzdělávacích programů pro jednotlivé obory vzdělání čítá 281 RVP pro odborné školy (včetně konzervatoře a lycea) a RVP pro gymnázia. Každý obor vzdělání je označen identifikačním kódem, který rozlišuje jednotlivé obory podle poskytovaného stupně vzdělání, charakteru přípravy i obtížnosti. Obory vzdělání jsou členěny do tzv. **kategorií dosaženého vzdělání** (viz níže uvedená písmena) a dále do **skupin oborů** podle obsahové příbuznosti (dvojcísle, např. 23 pro Strojírenství).⁴

¹ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

² Pro střední školy jsou to zejména vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, vyhláška č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem a vyhláška č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou.

³ Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání.

⁴ Úplný přehled oborové nabídky a charakteristik jednotlivých kategorií nabízí portál www.infoabsolvent.cz, kde lze pro každou skupinu oborů či obor vzdělání a pro každý region vyhledat školy, které požadované obory nabízí.

Úspěšným absolvováním příslušného vzdělávacího programu (oboru) střední školy lze získat následující **stupně vzdělání**, kam spadají jednotlivé kategorie dosaženého vzdělání:

- **střední vzdělání** – po úspěšném ukončení vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání (vzdělávací programy kategorií **J** a **C**, praktická škola jednoletá a dvouletá),
- **střední vzdělání s výučním listem** – po úspěšném ukončení vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání nebo vzdělávacího programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem (vzdělávací programy kategorií **E** a **H**),
- **střední vzdělání s maturitní zkouškou** – po úspěšném ukončení vzdělávacích programů čtyřletého, šestiletého nebo osmiletého gymnázia (**K**), čtyřletých vzdělávacích programů s maturitní zkouškou profesního charakteru včetně lyceí (**M**), vzdělávacích programů s maturitní zkouškou profesního charakteru s významným podílem odborného výcviku (**L/0**), dvouletého nástavbového studia pro absolventy tříletých oborů s výučním listem (**L/5**).

Ti, kteří již absolvovali střední školu, mají možnost rozšířit své vzdělání **formou zkráceného studia** v délce 1-2 roky a mohou tak získat další vysvědčení o maturitní zkoušce nebo výuční list v jiném oboru vzdělání.

2.1.2 Role a postavení vyšších odborných škol

Vyšší odborné školy (VOŠ) vznikly v roce 1996 jako nový typ škol. Poskytují absolventům středního vzdělávání s maturitní zkouškou profesní terciární vzdělávání v délce tří až tří a půl roku, které je ukončeno absolutoriem. Vzdělávací programy (kategorie **N**) připravují absolventy na kvalifikovaný výkon náročných profesních činností. Ukotvení VOŠ ve vzdělávacím systému se v posledních letech diskutuje, a to i s ohledem na doposud neobsazenou úroveň EQF 5, tzn. programy tzv. krátkého cyklu.

Vyhlášení Výzvy OP VVV pro vyšší odborné školy umožnilo začít s realizací projektu Inovace vyššího odborného vzdělávání v květnu 2018. Cílem projektu je připravit koncepční projekty zaměřené na inovace vzdělávacích programů vyššího odborného vzdělávání v souladu s požadavky trhu práce prostřednictvím modularizace kreditního systému hodnocení, rozšiřováním nabídky kombinované a distanční formy vzdělávání, realizace výuky v cizích jazycích, podpory podnikatelského přístupu, inovace odborných praxí, tvorby otevřených digitálních odborných učebních zdrojů a vytvoření minimálního vědomostního standardu pro obory vyššího odborného vzdělávání. Výstupy by měly být využity MŠMT pro vytvoření koncepce VOŠ, která by mohla posílit postavení vyšších odborných škol ve vzdělávací soustavě.

- Silnou stránkou VOŠ je, že jejich absolventi dobře nacházejí uplatnění v oboru, který studovali.⁵
- Velkou výhodou VOŠ je, že na nich vyučuje mnoho odborníků z praxe a studenti těchto oborů jsou připravováni v souladu s aktuálními požadavky trhu práce.
- Slabinou VOŠ z hlediska systému je pouze částečná vertikální prostupnost spočívající v tom, že absolventům pokračujícím v bakalářských programech na vysokých školách bývají uznány jenom některé předměty a zkoušky absolvované na VOŠ. VOŠ jsou sice řazeny na EQF 6, ale absolventi nemají možnost bezprostředně pokračovat v magisterském stupni studia.
- Určitou nevýhodou ve srovnání s veřejnoprávními vysokými školami je fakt, že studenti VOŠ hradí podle školského zákona školné i na veřejných VOŠ, a to bez ohledu na věk.

Návrh Strategie 2030 však cíle nebo opatření pro vyšší odborné školství zatím neobsahuje.

⁵ Srv. publikaci Přechod absolventů VOŠ do praxe a jejich uplatnění. Šetření názorů absolventů VOŠ tři roky po ukončení studia. Trhlíková, Jana. Praha: NÚV, 2014. 63 stran <http://www.nuv.cz/t/prechod-absolventu-vyssich-odbornych-skol-do-praxe-a-jejich-2>

2.2 Zahraniční srovnání

V evropském kontextu se pro odborné počáteční vzdělávání používá nejčastěji anglická zkratka VET (Vocational Education and Training), což je v doslovném překladu „odborné vzdělávání a příprava“. Naproti tomu český školský zákon hovoří pouze o „odborném vzdělávání“, do něhož jsou tradičně zahrnuty i vzdělávací programy, kde je **praktická příprava v porovnání se zahraničím relativně nízká** – což platí zejména u oborů kategorie M. S tím souvisí **vysoký podíl všeobecně vzdělávací složky** daný tím, že v českém pojetí připravují střední odborné školy nejen pro profesi, ale také pro občanský život. U maturitních oborů tvoří zhruba 45 % výuky (s výjimkou lyceálních oborů se 70 %) a u oborů s výučním listem pak přibližně 30 %.

České republiky tedy sice patří prvenství mezi členskými zeměmi EU co do počtu osob, které vstupují do počátečního odborného vzdělávání (71 %) ⁶, avšak srovnatelný objem praktického vyučování s duálním systémem v sousedních zemích mají pouze obory E, H a L/O, kam směřuje 36 % populačního ročníku.

Dne 1. 7. 2020 aktualizovala Evropská komise Novou agendu dovedností pro Evropu (2016). Součástí balíčku je návrh doporučení Rady EU o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost. Návrh doporučení by měl rovněž přispívat k naplňování cílů Evropského prostoru vzdělávání, v jehož rámci by měl být vytvořen jedinečný celoevropský vzdělávací prostor, ve kterém vysoce kvalitní vzdělávání a odborná příprava nebudou omezeny hranicemi. Tento prostor by měl rovněž cílit na odstraňování překážek v oblasti uznávání kvalifikací získaných na úrovni vyššího sekundárního a terciárního vzdělávání a období studia v zahraničí na jednodušší přeshraniční validaci osvědčení získaných v oblasti odborného vzdělávání a celoživotního učení.

Evropská komise v dokumentu vyzývá členské státy, aby vytvářely a rozvíjely odborné vzdělávání a přípravu takovým způsobem, který pomůže mladým lidem i dospělým získat takové dovednosti a kompetence, které přispějí k jejich uplatnění na trhu práce a ve společnosti ovlivněné digitální a zelenou transformací a demografickými změnami. Členské státy jsou vyzývány k tomu, aby rozvíjely politiky odborného vzdělávání a přípravy podle následujících principů:

1. Odborné vzdělávání a příprava se aktivně přizpůsobují měnícím se potřebám trhu práce
2. Základem odborného vzdělávání a přípravy je flexibilita a možnosti postupu
3. Odborné vzdělávání a příprava jsou hnací silou inovací a růstu a připravují na digitální a ekologickou transformaci a na povolání, po nichž je velká poptávka
4. Odborné vzdělávání a příprava jsou atraktivní volbou založenou na moderním digitalizovaném poskytování odborné přípravy/dovedností
5. Odborné vzdělávání a příprava podporují rovné příležitosti
6. Odborné vzdělávání a příprava se opírají o kulturu zajišťování kvality

2.2.1 Work based learning

Důraz na praktičnost odborného vzdělávání v sobě nese další v Evropě etablovaný pojem, a sice „work-based learning“, tedy „učení se na pracovišti“ (učení se prací). Toto pojetí zahrnuje jak kombinaci školní výuky a praktické přípravy na pracovišti zaměstnavatele, tak učení se prací ve školním prostředí (školní

⁶ Eurostat, 2018

provozovna, školní dílny atp.), kde ovšem žáci mohou rovněž alespoň částečně pracovat na zakázkách/zadání od zaměstnavatelů.⁷

Evropská unie v posledních letech klade důraz na podporu učení se práci i na posilování prvků duálního vzdělávání v systémech odborného vzdělávání a přípravy jednotlivých členských zemí. Členské státy s propracovaným systémem učňovské přípravy, který je začleněn do odborného vzdělávání a přípravy a podpořen dalšími faktory, jako jsou stabilní hospodářská a průmyslová struktura a dobře koordinované struktury vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce, se obvykle vyznačují nízkou nezaměstnaností mladých lidí a vysokou hospodářskou konkurenceschopností.⁸ Jedním z pěti střednědobých cílů stanovených pro období 2015–2020 na setkání zástupců ministerstev členských států v Rize byla právě podpora učení se práci.

2.2.2 Duální vzdělávání

Duální vzdělávání je označení systému odborného vzdělávání, kde primární odpovědnost za průběh a kvalitu praktické složky vzdělávání nesou zaměstnavatelé a škola na základě jejich poptávky vyučuje všeobecně-vzdělávací složku a někdy též odbornou teorii. Žák je placeným zaměstnancem podniku, ve kterém se připravuje na výkon povolání, a zároveň žákem školy – pojem „duální“ odkazuje na dvě místa učení, dva smluvní vztahy (s firmou i se školou) a v některých případech i dvojí osvědčení při ukončení vzdělávání. Nejznámějšími příklady zemí v našem okolí s rozvinutým duálním systémem jsou Německo a Rakousko, obecně se duální systém vyznačuje větším poměrem praktické přípravy u zaměstnavatele vůči výuce ve škole (až 80 % v Rakousku).

V České republice se o možnosti zavedení duálního systému v posledních letech živě diskutuje, pro jeho legislativní zavedení se všemi konsekvencemi ovšem chybí některé základní předpoklady, zejména vůle zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů převzít za financování a realizaci odborného vzdělávání odpovědnost.⁹ Překážkou zavedení duálního systému v ČR je dále silný akcent kladený na všeobecně vzdělávací složku i ve středním odborném školství. Tím spíš je žádoucí rozvíjet spolupráci škol a zaměstnavatelů ve stávajícím systému a posilovat v něm tzv. **prvky duálního vzdělávání**. To v praxi znamená aktivní zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu žáka na základě dobrovolnosti, které se děje na základě smlouvy zaměstnavatele se školou.¹⁰

Od podzimu 2019 je realizován ESF projekt Rozvoj národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR (NORD II) Svazu průmyslu a dopravy ČR ve spolupráci s Českomoravskou konfederací odborových svazů. Jeho hlavním cílem je zkvalitnění a rozvoj sociálního dialogu v ČR, přičemž jedna z klíčových aktivit cílí na zavádění prvků duálního vzdělávání do praxe. Projekt tak navazuje na pilotáž, která proběhla v Moravskoslezském kraji. Na konci roku 2019 do ní bylo zapojeno 6 firem a 5 škol a smluvní praxi realizovalo 82 žáků 2. a 3. ročníků učebních oborů z oblasti strojírenství

⁷ Terminology of European education and training policy. Selection of 130 key terms. Second edition. Cedefop. 2008 <http://www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/4117>

⁸ Stanovisko Poradního výboru pro odborné vzdělávání (ACVT) předložené Evropské komisi k tématu „Společná vize kvalitní a účinné učňovské přípravy a učení se práci“ 2. prosince 2016

⁹ Viz výsledky dotazníkového šetření POSPOLU u zaměstnavatelů, http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Zprava_dotaznikove_setreni_zamestnavatele_FIN.pdf. Zásadní překážkou je také fakt, že v ČR nemáme zavedeno povinné členství podniků v Hospodářské komoře.

¹⁰ Příkladem tohoto přístupu může být Memorandum o duálním vzdělávání podepsané MŠMT, Svazem průmyslu a dopravy ČR a Moravskoslezským krajem v říjnu 2017, v němž se signatáři zavazují podporovat v technických oborech prvky duálního vzdělávání ve spolupráci mezi školami a zaměstnavateli ve stávajícím legislativním rámci – viz <http://www.mspakt.cz/wp-content/uploads/2017/10/Memorandum-o-spolupr%C3%A1ci-v-oblasti-du%C3%A1ln%C3%ADho-vzd%C4%9Bl%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>.

a elektrotechniky. V rámci projektu NORD II, jehož cílem bylo rozšířit pilotáž do 10 krajů, se na podzim 2019 uskutečnily kulaté stoly ve 4 krajích, zájem o duální vzdělávání byl však zaznamenán pouze v jednom z nich. Na nejvyšší úrovni se ještě počátkem roku 2020 hovořilo o vytvoření Rady pro odborné vzdělávání a podpisu Dohody o spolupráci, navržena byla dokonce i východiska záměru legislativní změny, zatím se však nic z toho nestalo realitou. Nezanedbatelným faktorem, který může hrát roli při realizaci pilotáže, bude také dopad koronavirové pandemie na ekonomiku řady firem. Podle současného vývoje, např. s ohledem na přípravu Strategie 2030+, je patrné, že duální vzdělávání v plném rozsahu v ČR implementováno nebude. Podporováno je zavádění prvků duálního vzdělávání, které jsou vnímány jako prostředek ke zvýšení atraktivity a kvality odborného vzdělávání.

2.2.3 Financování odborného vzdělávání

Ve většině zemí Evropské unie se na financování odborného vzdělávání jak přímo, tak nepřímo podílejí podniky, stát a jednotlivci. Analýza systémů odborného vzdělávání realizovaná v rámci projektu POSPOLU rozlišuje čtyři modely financování podle toho, jakou měrou a formou se jednotliví aktéři na financování podílejí¹¹. Jde o tzv. liberální model financování odborného vzdělávání, využívaný ve Velké Británii; neokorporativistický model financování odborného vzdělávání, který je typický např. pro Dánsko; francouzský intervencionistický model financování odborného vzdělávání a čtvrtým modelem je pak korporativistický model financování odborného vzdělávání využívaný německým duálním systémem. V Německu platí federální zákon o OV od roku 1969, který byl v roce 2005 novelizován. Vymezuje role jednotlivých aktérů, jejich povinnosti a práva. Vše se odehrává na tripartitním základě mezi firmou, státem a komorami (unie, svazy). Je uznáváno předchozí učení a proces přípravy lze zkrátit. Firmy uzavírají s uční smlouvy, vztah je analogický zaměstnaneckému vztahu a učeň dostává mzdu za produktivní práci. Celkové náklady na žáka jsou zhruba 18 500 EUR brutto, z toho se odečte např. oděv, náklady na materiál a příspěvky komoře a žák získá asi 5 500 EUR.¹² V této souvislosti je signifikantní, že v tzv. řemeslných oborech, které jsou v Německu zpravidla tříleté, mluví zástupci odborů i zaměstnavatelů otevřeně o tom, že první dva roky zaměstnavatel žáka dotuje a třetí rok je příležitostí pro to, aby se zaměstnavateli tato investice alespoň zčásti vrátila.¹³

Česká republika, která od zaměstnavatelů formálně žádnou spoluzodpovědnost za odborné vzdělávání nepožaduje a nabízí od roku 2014 zaměstnavatelům za zapojení se do praktické přípravy žáků na pracovišti daňové úlevy (viz níže 2.3.2.), a kde část zaměstnavatelů při větší investici do žáka (např. formou stipendia) požaduje několikaletý smluvní závazek tohoto žáka k práci pro podnik, se v evropském srovnání vymyká a stálo by za úvahu předat do budoucna zaměstnavatelům i formálně a finančně alespoň část zodpovědnosti za odborné vzdělávání. Dnes zaměstnavatelům předává faktickou a někdy i finanční zodpovědnost smluvně škola, ale jen v případech, kdy škola a zaměstnavatel najdou společnou řeč, což vyžaduje velkou míru připravenosti, ochoty a přizpůsobivosti na obou stranách, zatím se však tento model nenaplnuje plošně.

Dlouho očekávaná reforma financování regionálního školství má účinnost od ledna 2020. Zatím není možné vyhodnotit, jaký je její dopad na oblast praktického vyučování.

¹¹ Viz. Analýza systémů odborného vzdělání v Evropě a ve světě, str. 16
http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_FIN.pdf.

¹² Údaje BIBB, prezentace v rámci studijního pobytu 2017.

¹³ Prezentace zástupce komory řemesel při studijním pobytu v roce 2017.

2.3 Legislativní rámec spolupráce škol se zaměstnavateli

2.3.1 Školská a související legislativa

Školská legislativa zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu předpokládá a umožňuje, z pohledu zaměstnavatelů se ovšem jedná o aktivitu dobrovolnou, kterou jim žádná norma neukládá:

- MŠMT a vláda povinně konzultují s příslušnými zaměstnavatelskými organizacemi s celostátní působností strategické dokumenty, soustavu oborů a rámcové vzdělávací programy (§ 3, 4 a 9 školského zákona).
- Klíčová na národní úrovni je též role zaměstnavatelů při tvorbě Národní soustavy kvalifikací (NSK)¹⁴ a Národní soustavy povolání (NSP). Standardy profesních kvalifikací (PK NSK) jsou určeny primárně pro oblast dalšího vzdělávání, nicméně je zde patrná vazba na počáteční vzdělávání – rámcové vzdělávací programy středním odborným školám ukládají¹⁵, aby při tvorbě ŠVP vycházely z požadavků trhu práce popsanych ve standardech profesních kvalifikací NSK.
- Do působnosti Hospodářské a Agrární komory patří též „podílet se na odborné přípravě k výkonu povolání a podporovat školská zařízení zřízená k tomuto účelu“, s tímto obecným zmocněním ovšem není spojena žádná konkrétní povinnost vůči školám.¹⁶
- Jednotné zadání závěrečné zkoušky (JZZZ) v oborech s výučním listem prochází schvalovacím procesem, v němž se k němu vyjádří rovněž odborník z praxe a musí je odsouhlasit z pohledu aktuálnosti vzhledem k vývoji v oboru a potřebám praxe.
- Školy při tvorbě ŠVP povinně zpracovávají také charakteristiku spolupráce se sociálními partnery při realizaci vzdělání v daném oboru. Tato část ŠVP, stejně jako profil absolventa a část věnovaná odbornému výcviku/odborné praxi, by měla být pravidelně aktualizována, protože ŠVP není rigidním dokumentem školy. Měl by být aktuální a pravdivou vizitkou školy. Relevantní vstupy spolupracujících zaměstnavatelů jsou v tomto duchu velmi žádoucí.
- Škola povinně uzavírá smlouvu se všemi zaměstnavateli, u nichž její žáci vykonávají praktické vyučování, náležitosti stanoví § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb.¹⁷
- Školský zákon předpokládá v § 160 odst. 2 použití části finančních prostředků, které škola získává formou normativu ze státního rozpočtu, na úhradu nákladů, které v souvislosti se vzděláváním vznikají spolupracujícím zaměstnavatelům.
- S účinností od září 2017 je v § 57 odst. 2 školského zákona explicitně stanovena povinnost škol „vyvinout úsilí spolupracovat se zaměstnavateli při vytváření předpokladů pro výkon povolání nebo pracovní činnosti, je-li to s ohledem na obor vzdělání vhodné a možné“ a zákon i demonstrativně zmiňuje obvyklé formy spolupráce.
- Škola má povinnost zajistit účast odborníka z praxe při závěrečné zkoušce v oborech s výučním listem (§ 3 odst. 2 vyhlášky č. 47/2005 Sb.). Zkušební dokumentace jednotné závěrečné zkoušky navíc explicitně stanoví možnost konat praktickou zkoušku na pracovišti podniku/firmy, ve které probíhalo praktické vyučování (nebo jeho část). Obdobně byla role

¹⁴NSK ustanovil zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

¹⁵Viz. „Požadavky na odborné vzdělávání a způsobilosti (kompetence) absolventů vycházejí z požadavků trhu práce popsanych v profesních profilech a kvalifikačních standardech, na jejichž zpracování se podíleli představitelé zaměstnavatelů“

¹⁶ Viz § 4 odst. 1 písm. l) zákona č. 301/1992 Sb.

¹⁷ MŠMT připravilo v dubnu 2016 metodické doporučení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování. Má za cíl sjednotit postupy realizace praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatelů a posloužit k motivaci zaměstnavatelů k navazování spolupráce se školami v oblasti praktického vyučování. Viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>

odborníka z praxe posílena též u absolutoria VOŠ, kde je odborník z praxe s účinností od září 2017 výslovně uveden jako jeden ze členů zkušební komise (§ 102 odst. 4 školského zákona).

- Zákon o pedagogických pracovnících v § 9 odst. 9 nově od 1. ledna 2015 umožňuje řediteli střední školy uznat statut pedagogického pracovníka a zaměstnat jako učitele tzv. **uznávaného odborníka v oboru**, i když nemá požadované pedagogické vzdělání. Jeho úvazek však nesmí přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby a tento odborník musí nadále aktivně působit v oboru.¹⁸

2.3.2 Daňové úlevy

Stát zaměstnavatele k aktivní účasti na odborném vzdělávání motivuje, mj. formou daňových úlev zavedených od ledna 2014 novelou zákona o daních z příjmů:

- odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka ve výši **200 Kč za žákohodinu** odborného výcviku nebo odborné praxe na pracovišti zaměstnavatele,
- odpočet na podporu **pořízení majetku** zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání **v rozsahu 50 nebo 110 %** vstupní ceny majetku podle rozsahu a doby jeho využití žáky,
- zvýšený limit pro daňovou **uznatelnost motivačních příspěvků včetně stipendia ve výši 5 000 Kč měsíčně u středoškoláků** a 10 000 Kč u vysokoškoláků.

Předpokladem pro uplatnění daňových odpočtů je uzavření výše zmiňované smlouvy se školou o obsahu, rozsahu a podmínkách konání praktického vyučování. V případě motivačního příspěvku (stipendia) je podmínkou smluvní vztah zaměstnavatele se žákem.¹⁹

V roce 2017 si 1385 zaměstnavatelů odpočetlo díky spolupráci se školami více než 1 miliardu Kč na daních. Snížení daně bylo o 200 milionů Kč. Ve srovnání s rokem 2014 tak jde o dvojnásobný nárůst, a to jak z hlediska počtu subjektů, tak z hlediska výše uplatněných slev.

V roce 2018 bylo subjektů uplatňujících daňové úlevy ještě bezmála o 300 více a objem odpočtu se jen ve zdravotnictví, kde je využívání daňových odpočtů nejvýraznější, pohyboval nad 332 mil. Kč. Dalšími oblastmi, kde byly daňové úlevy využívány nejvíce, byl maloobchod kromě motorových vozidel, ubytování a výroba strojů a zařízení. Lze konstatovat, že zájem o uplatnění daňových odpočtů stoupá.²⁰

2.3.3 Právní rámec pobytu žáka na pracovišti zaměstnavatele

Jak již bylo naznačeno výše, formální odpovědnost za kvalitu vzdělávání žáka nese škola, a to i v případě, kdy se část praktického vyučování odehrává na pracovišti zaměstnavatele. Tomu odpovídá i zákonem stanovená možnost školy spolufinancovat pobyt žáka na pracovišti ze svého normativu,²¹ kterou ovšem školy jen zřídka využívají, a reálně pobyt žáka na pracovišti zajišťuje fakticky i finančně zaměstnavatel, někdy s přispěním daňových úlev, projektů či jiných externích zdrojů (viz zahraniční srovnání financování odborného školství v kapitole 2.2.3). Standardy kvality pracoviště zatím neexistují, ale Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy 2019-2023 s jejich vytvořením počítá.

¹⁸ V reakci na nedostatek učitelů odborných předmětů a odborného výcviku MŠMT dále navrhuje umožnit zaměstnat odborníky, kteří nemají pedagogické vzdělání, na plný úvazek s tím, že by měli povinnost doplnit si pedagogické vzdělání během prvních 4 let, navíc s výjimkou odborníků, kteří mají souvislou praxi po dobu nejméně 20 let – novela je součástí Kariérního řádu učitele, jenž projednává Parlament od listopadu 2016 jako sněmovní tisk č. 959.

¹⁹ Rovněž ke smlouvám uzavíraným se žáky vypracovalo MŠMT metodické doporučení obsahující dva smluvní vzory, jeden pro nezletilé žáky a jeden pro ty, kteří již dosáhli plnoletosti. Viz

<http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-pripravilo-doporuceni-k-smluvnim-vztahum-mezi-zakem-a>

²⁰ Zdroj: MF ČR

²¹ Viz § 160 odst. 2 a 3 školského zákona, který zůstává v nezměněné platnosti i po reformě normativního financování účinné od 1. 9. 2018.

Na žáka, který absolvuje praktické vyučování nebo jinou aktivitu na pracovišti spolupracujícího zaměstnavatele, se vztahují současně školská pravidla (např. omezení délky odborného výcviku na 6 hodin denně v prvním ročníku) a zároveň pracovněprávní předpisy, které obdobně platí pro běžné zaměstnance, např. celá oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) nebo omezení pro práci nezletilých.

Zákoník práce v § 391 stanoví, že zaměstnavatel odpovídá během praktického vyučování na svém pracovišti za škodu způsobenou žákovi a naopak žák odpovídá za škodu, kterou zaměstnavateli způsobí. Posledně jmenovanou škodu ovšem zpravidla kryje pojistka školy.

2.4 Národní strategické a koncepční dokumenty

Podpora středního odborného školství, spolupráce škol a zaměstnavatelů či zkvalitnění odborné přípravy jsou obsaženy v řadě strategických dokumentů MŠMT.

V roce 2008 schválila vláda ČR materiál **Akční plán podpory odborného vzdělávání**, který se vztahoval na období 2009–2011. Jeho pokračováním je materiál nazvaný **Nová opatření na podporu odborného vzdělávání** z roku 2013.²²

Nejvýznamnějším současným dokumentem vzdělávací politiky ČR je **Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020**²³, která v roce 2014 definitivně nahradila Národní program rozvoje vzdělávací soustavy tzv. Bílou knihu z roku 2001. Strategie obsahuje tři průřezové priority a směry vedoucí k jejich dosažení:

- snižování nerovnosti ve vzdělávání,
- podporu kvalitní výuky učitele (s čímž souvisí dokončení a zavedení kariérního systému či posílení kvalitní výuky budoucích pedagogů na vysokých školách),
- odpovědné a efektivní řízení vzdělávacího systému.

Významným implementačním dokumentem Strategie ČR 2020 je **Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020**, který sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů k záměrům a cílům vzdělávací politiky.²⁴ V souladu se strategií stanovuje hlavní cíle regionálního vzdělávání, a to zejména:

- zvýšení dostupnosti předškolního vzdělávání a povinný poslední ročník předškolního vzdělávání,
- zkvalitnění 2. stupně základního vzdělávání,
- **podpora středního odborného školství,**
- přiměřený **rozvoj sítě škol a školských zařízení vzhledem k dlouhodobé uplatnitelnosti absolventů ve společnosti a na trhu práce a**
- kariérní systém a standard profese učitele.

V květnu 2019 byl schválen Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2019–2023 (DZ 2019–2023). V souladu s ním budou v nadcházejícím období realizována opatření na podporu odborného vzdělávání v důsledku výrazné proměny trhu práce způsobené zaváděním nových technologických postupů a digitalizací výrobních procesů.

Mezi prioritními cíli v oblasti středního vzdělávání DZ uvádí:

- Inovovat soustavu oborů vzdělání a revidovat rámcové vzdělávací programy středního vzdělávání.
- Zdokonalit systémy přijímacího řízení a ukončování středoškolského vzdělávání.

²² <http://www.msmt.cz/file/27137/>

²³ <http://www.vzdelavani2020.cz>

²⁴ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>

- Zvýšit zapojení zaměstnavatelů a věcně příslušných resortů, podporovat zavádění a posilování prvků duálního vzdělávání – mezi opatřeními se zmiňuje např. inovaci praktického vyučování ve vazbě na profesní uplatnění, portfolio žáka, stanovení standardů pro hodnocení výsledků žáků na bázi kompetencí. Vytvořen by měl být také standard kvality firemních a školních pracovišť, kde probíhá praktické vyučování. Dlouhodobý záměr dále slibuje vytvářet podmínky k zapojování vyššího počtu odborníků z praxe do výuky a realizace stáží pedagogických pracovníků ve firmách.
- Snížit riziko předčasných odchodů ze vzdělávání.

Pro vyšší odborné vzdělávání stanovil DZ tyto prioritní cíle:

- Provést inovace v nových akreditovaných programech vyššího odborného vzdělávání s ohledem na měnící se trh práce
- Rozšířit nabídku programů vyššího odborného vzdělávání a pokračovat v odborné diskuzi vedoucí k lepší prostupnosti mezi vyšším odborným a vysokoškolským vzděláváním – pod tímto opatřením lze nalézt např. ukotvení úrovně EQF 5, která v současnosti není ve vzdělávacím systému ČR ukotvena a obsazena. Tímto opatřením by bylo umožněno akreditovat jednoleté nebo dvouleté vzdělávací programy v rámci vyššího odborného vzdělávání, které by navazovaly na dosaženou úroveň vzdělání a byly by zaměřeny převážně na odbornou a praktickou přípravu pro náročnější profese s využitím prvků duálního systému vzdělávání.
- Propojit proces akreditace vzdělávacího programu vyššího odborného vzdělávání se zápisem do školského rejstříku.

S ohledem na končící účinnost Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 je od konce roku 2018 připravován kontinuálně navazující dokument, který bude definovat priority, cíle a opatření vzdělávací politiky a vzdělávacího systému v dalším období. Expertní skupina sestavená MŠMT vytvořila Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+, které byly představeny na veřejné konferenci v listopadu 2019. Strategie vzdělávací politiky do roku 2030+ (Strategie 2030+) je připravována otevřeným a transparentním způsobem za účasti odborné i široké veřejnosti formou veřejných konzultací a kulatých stolů. Pracovní verze strategie a šesti implementačních karet pro období 2020-2023 byla představena na online konferenci koncem června 2020. Předpokládá se, že Strategie by měla být schválena koncem roku 2020.

V implementační kartě „Inovace oborové soustavy“ pro odborné vzdělávání na období 2021-2023 jsou formulována tři opatření včetně klíčových aktivit k jejich naplnění:

Opatření č. 1: Moderní a otevřené odborné vzdělávání s vysokou přidanou hodnotou.

Cílem opatření je prostřednictvím revize obsahů vzdělávání (RVP) zajistit, aby byli jeho absolventi vybaveni kompetencemi pro další profesní i neprofesní vzdělávání, osobní život a dlouhodobou uplatnitelnost na trhu práce. Předpokládá se větší flexibilita školních vzdělávacích programů organizace výuky. Revize RVP by měla být zaměřena na podporu rozvoje základních gramotností a vytvoření společného odborného základu pro jednotlivé skupiny oborů vzdělání.

Klíčová aktivita 1.1. Oborová revize a inovace soustavy oborů vzdělání.

Předpokládá se snížení celkového počtu oborů vzdělání a koncipování oborů s důrazem na společný odborný základ v rámci příslušné skupiny oborů vzdělání. Tato inovace umožní žákům postupnou profesní volbu a odsune brzkou specializaci.

Opatření č. 2: Získávání odborné kvalifikace v průběhu studia.

Opatření bylo formulováno s cílem zvýšit žákům šance na jejich uplatnění na trhu práce v případě nedokončení celého cyklu vzdělávání a případně jim usnadnit pokračování nebo návrat do vzdělávacího systému. V RVP pro obory vzdělání s výučním listem bude určena návaznost na příslušné kvalifikace NSK. Opatření č. 3: Usnadnění přechodu absolventů na trh práce.

Plánovaným výstupem realizace opatření je Standard kvality a podmínek praktického vyučování na pracovištích do roku 2023.

Na celostátní úrovni je odbornou i širokou veřejností netrpělivě očekávána **revize rámcových vzdělávacích programů (RVP)**. V roce 2016 byl schválen materiál Návrh revize soustavy oborů a RVP středního odborného vzdělávání, který popisuje celkové pojetí revizí RVP, včetně propojení se soustavou kvalifikací NSK. Návrh pojetí revize RVP pro střední odborné vzdělávání sleduje posílení následujících principů²⁵:

- Prostupnost – vertikální i horizontální, bez slepých uliček; žák může kdykoliv navázat na přerušené vzdělávání a pokračovat k získání vyššího stupně včetně uznání předchozího učení.
- Flexibilita – diverzifikace vzdělávacích cest ve vztahu k různým možnostem uplatnění na trhu práce; flexibilní organizace výuky např. ve formě modularizace; flexibilní reakce na měnící se potřeby trhu práce.
- Kvalita – získané vzdělání dává předpoklady k celoživotnímu učení, zároveň umožňuje dobrou uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

V první polovině roku 2017 byly zpracovávány podrobné analýzy vzdělávacích oblastí RVP definující témata, která musí být aktualizována ve vazbě na požadavky trhu práce a provázanost s kvalifikacemi v NSK. Cílem je lepší uplatnění absolventů na trhu práce a zajištění dostatečné adaptability v prostředí moderního průmyslu. Obsahová aktualizace odborné složky vzdělávání v RVP proběhla v roce 2018 a je ve schvalovacím procesu MŠMT.

Revize RVP pro střední vzdělávání ve všeobecné složce vzdělávání budou navazovat na revize RVP základního vzdělávání. Součástí bude nastavení možnosti propojení školních vzdělávacích programů s NSK na základě výstupů systémového projektu Modernizace odborného vzdělávání. U všech oborů bude zváženo a zpracováno při revizích RVP průmět digitálních technologií do obsahu vzdělání a také začlenění bezpečnostních témat. Revize RVP se uskuteční po schválení Strategie 2030+.

3 VÝVOJ v tematické oblasti

3.1 Nedávná historie

Politické a ekonomické změny po roce 1989 měly výrazný dopad na systém odborného vzdělávání. Státní podniky, které byly dříve hlavními poskytovateli odborného výcviku žáků a následně jejich zaměstnavateli, se během privatizace rozpadly na mnoho subjektů. Nově vznikající malé a střední podniky nebyly na spolupráci se školami zvyklé a i nástupníci bývalých státních podniků většinou postupně ztratili o aktivní účast na vzdělávání zájem. Vazby mezi školami a podniky byly postupně zpřetrhány a těžiště praktického vyučování se přesunulo z podniků do školních dílen.

Mezi další zásadní změny, které utvářejí současný charakter odborného školství i spolupráce škol se zaměstnavateli, bezpochyby patří:

- **svobodná volba vzdělávací dráhy ze strany žáka** (respektive jeho zákonného zástupce), jež nahradila centrálně stanovovaný počet žáků v jednotlivých oborech (tzv. směrná čísla),

²⁵ Viz <http://www.nuv.cz/t/revize-ov>, principy a harmonogram revize schválila porada vedení MŠMT v materiálu „Tvorba a revize kurikulárních dokumentů pro předškolní, základní a střední vzdělávání na národní úrovni“ (Čj.: MSMT-34587/2015-1)

- **přesun gesce nad odbornými školami** nejprve z resortních ministerstev pod Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy (výjimkou jsou školy vojenské a policejní, které dodnes zůstaly v gesci „svých“ ministerstev),
- **decentralizace** spočívající v rozdělení pravomocí mezi MŠMT a nově vzniklé kraje, na které byly dle zákona o vytvoření vyšších územně správních celků od 1. 1. 2000 převedeny některé klíčové pravomoci v oblasti počátečního odborného vzdělávání; kraje plní úlohu zřizovatele veřejných středních škol a mají značnou autonomii při jejich řízení,
- **kurikulární reforma** spočívající v opuštění jednotných osnov a jejich nahrazení dvoustupňovým kurikulem (RVP na národní úrovni a ŠVP na úrovni školy), založená na očekávaných výsledcích učení,
- **reforma ukončování studia**, tedy zavedení jednotného zadání závěrečné zkoušky u oborů s výučním listem (JZZZ) a společné státní části maturitní zkoušky,
- povinnost konat centrálně zadávané jednotné přijímací zkoušky ve většině oborů vzdělání s maturitní zkouškou (mimo umělecké obory s talentovou zkouškou) byla zavedena od roku 2017 formou písemných testů z českého jazyka a literatury a z matematiky. Jednotná přijímací zkouška je jen jednou z částí celého přijímacího řízení a školy mohou zohlednit i další kritéria, jako např. výsledky školních přijímacích zkoušek nebo pohovorů, umístění žáků na soutěžích a olympiádách atd. Výsledek jednotné přijímací zkoušky se na celkovém hodnocení uchazečů podílí minimálně 60 % (v případě oboru Gymnázium se sportovní přípravou 40 %). O kritériích i minimální hranici získaných bodů nutných pro přijetí rozhodují ředitelé škol. Hranice úspěšnosti, které musí uchazeč dosáhnout pro úspěšné vykonání jednotné zkoušky, není státem centrálně stanovena a její zavedení se nepředpokládá.
- od roku 2004 bylo Ministerstvu práce a sociálních věcí zákonem o zaměstnanosti uloženo zajistit tvorbu **Národní soustavy povolání (NSP)** v souladu s vývojem trhu práce,
- **v návaznosti na NSP od roku 2005 postupně vznikala Národní soustava kvalifikací (NSK)**, veřejně dostupný registr profesních kvalifikací tvořených a uznávaných zaměstnavateli (prostřednictvím Sektorových rad), kterým se díky zákonu č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o NSK), otevřela nová možnost uznávání předchozího učení, aniž by bylo nutné usednout do školních lavic. Probíhající revize RVP také díky existenci NSK otevírají možnost lepšího propojení obsahu počátečního a dalšího vzdělávání.

3.2 Současnost

Aktuální stav a možnosti spolupráce škol se zaměstnavateli jsou podrobně rozvedeny v kapitole 4 níže. Stručně charakterizovat je lze následovně:

- spolupráce zaměstnavatelů se školami je postavena čistě na dobrovolné bázi (formálně odpovídá za kvalitu vzdělávání škola, reálně se jedná o odpovědnost sdílenou),
- zaměstnavatele spojuje zájem o kvalitního absolventa, připraveného v souladu s potřebami trhu práce (aktuálními i budoucími),
- na straně zaměstnavatelů zájem o spolupráci momentálně stoupá, mnozí si ovšem ještě neuvědomují, že jejich role v počátečním odborném vzdělávání by měla být systematická a dlouhodobá, aby přinášela kýžený efekt,
- spolupráce škol a zaměstnavatelů má velké množství forem a podob (v závislosti na oboru, na velikosti podniku, na regionu a v neposlední řadě na ochotě zúčastněných),
- ne všechny školy plně využívají potenciál, který spolupráce nabízí, a to z různých důvodů (jedním z nich může být fakt, že některé školy jsou díky ESF projektům historicky nejlépe technicky vybaveny, což ovšem otevírá otázku udržitelnosti takto nastavené laťky v budoucnu),
- neexistuje jednotný model a návod pro financování spolupráce,

- stát spolupráci podporuje nepřímo, zejména formou projektů (včetně šablon pro SŠ a VOŠ),²⁶
- liší se míra řízení soustavy vzdělávání v jednotlivých krajích (stav optimalizace sítě škol a oborové struktury),
- existuje celá řada příkladů komplexně rozvinuté spolupráce.²⁷

3.3 Budoucnost/trendy

3.3.1 Scénáře budoucího vývoje v ČR

Tři možné scénáře budoucího vývoje v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli jsou naznačeny v závěru koncepční studie POSPOLU z roku 2015:²⁸

- **koordinace státu a sociálních partnerů**
- **aktivizace firemního sektoru** (pokud koordinace selže a zaměstnavatelé budou ochotni převzít v odborném vzdělávání vůdčí roli)
- **stagnace až degradace veřejného školství** (pokud koordinace selže a zaměstnavatelé jako celek nebudou ochotní vůdčí roli v odborném vzdělávání převzít)

Uvedené scénáře vycházejí z pozorování, že stávající systém řízení a financování odborného školství spolupráci v důsledku spíše brzdí, než podporuje, a že bez zásadnějších změn celého systému, jež studie navrhuje, zůstane komplexní a kvalitní spolupráce výsadou aktivních škol a zaměstnavatelů a jen těžko se stane standardem dostupným pro všechny.

Určitým náznakem koordinace sociálních partnerů je **uzavření dohody mezi MŠMT, Hospodářskou komorou ČR, Svazem průmyslu a dopravy ČR, Agrární komorou ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé skupiny oborů vzdělání a s cílem koordinace praktické výuky žáků na pracovištích zaměstnavatelů** v říjnu 2016. Na celostátní úrovni se před koncem roku 2017 zastoupení signatářů dohody promítlo v tzv. oborových skupinách externích odborníků, kteří se s podporou MŠMT zapojují do vývoje RVP středoškolského odborného vzdělávání. Ve školním roce 2017/2018 proběhly na základě této dohody nominace zástupců zaměstnavatelů do pracovních skupin IPS Modernizace odborného vzdělávání, ve kterém spolupracují při definování základů oboru, ale také inovací, které je třeba v oborech vzdělání doplnit. S posílením činností této dohody počítá také návrh Strategie 2030+.

Účinná koordinace s přímým dopadem na konkrétní školy, žáky a firmy ovšem stále probíhá spíše lokálně, tj. buď přímo mezi jednotlivými školami a zaměstnavateli, někdy s podporou regionálních aktérů (kraj, cechy, regionální sdružení zaměstnavatelů), nebo sektorových hráčů (např. v rámci Paktů zaměstnanosti).

3.3.2 Trendy a tendence

Pohled do zahraničí, zejména v rámci evropských zemí, dává tušit následující trendy:

- průmysl, práce a vzdělávání 4.0,
- obsahové sbližování počátečního a dalšího vzdělávání – v ČR reprezentované sbližováním RVP/ŠVP a kvalifikačních standardů Národní soustavy kvalifikací (NSK)²⁹,

²⁶ V oblasti metodického vedení, sběru příkladů inspirativní praxe a podpoře atraktivity odborného vzdělávání stojí za zmínku projekty MOV a Mistrovská zkouška realizované NÚV, nebo rozvojové programy MŠMT jako například Excellence středních škol.

²⁷ Viz např. <http://www.nuv.cz/p-kap/zajimavosti-a-priklady-dobre-praxe>, <https://pospolu.rvp.cz/priklady-spoluprace>, <https://pospolu.rvp.cz/jednotky-vysledku-uceni>, http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/POSPOLU_Priklady_dobre_praxe.pdf.

²⁸ Viz. Kofroňová O. a kol., *Nové prvky duálního odborného vzdělávání podporující spolupráci škol a firem, Koncepční studie POSPOLU*, Národní ústav pro vzdělávání, Praha 2015, str. 126.

²⁹ Koncepční studie vytvořená v projektu Pospolu navrhuje, aby se součástí kurikulárních dokumentů staly tzv. standardy odborného výcviku/odborné praxe, které by vymezovaly kvalifikační část odborného vzdělávání. Úlohu

- akcent na horizontální i vertikální prostupnost vzdělávací soustavy a uznávání výsledků neformálního a informálního učení – v ČR vertikální prostupnosti pokulhává, např. v případě VOŠ zmiňovaných v kapitole 1.2.1 výše,
- akcent na učení se prací,
- vícezdrojové financování odborného školství,
- potřeba dorovnat platové podmínky učitelů tak, aby zejména odborníci byli ochotni ve školách působit.³⁰

3.3.3 Dopad pandemie na odborné vzdělávání

Zatím je předčasné soudit, jaký dopad bude mít pandemie koronaviru na odborné vzdělávání a spolupráci se zaměstnavateli. Lze však konstatovat, že praktické vyučování, pro které je klíčový nácvik a prohlubování dovedností (v ideálním případě na pracovištích firem) a tedy i osobní přítomnost, v plném rozsahu online nástroji nahradit nelze. Zákaz osobní přítomnosti žáků při vzdělávání ve školách v době vyhlášení nouzového stavu ze dne 12. 3. 2020 se týkal také praktického vyučování. Negativní dopad měl spíše na žáky nižších ročníků, protože ti, kteří své studium ve školním roce 2019/2020 ukončovali, se v převážné většině věnovali teoretické přípravě na maturitní nebo závěrečnou zkoušku. Naopak, ve zdravotnických a sociálních oborech SŠ a VOŠ byla pracovní povinnost nařízena a žáci tak mohli konat „odborné praxe“ v době nouzového stavu. Žáci ovšem mohli také vykonávat dobrovolnickou činnost a uzavřít s poskytovatelem zdravotních služeb nebo orgánem ochrany veřejného zdraví dohodu, za kterou jim náležela odměna dle zákoníku práce. Vyhláška MŠMT č. 233/2020 Sb. ze 6. května 2020, o některých zvláštních pravidlech pro vzdělávání v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii koronaviru, umožnila ředitelům vyšších odborných škol upravit pro letní období školního roku 2019/2020 organizaci vyučování jinak, než jak ji stanovuje akreditovaný vzdělávací program. Ředitel školy může rozhodnout o přesunutí teoretické a praktické přípravy mezi letním obdobím školního roku 2019/2020 a zimním a letním obdobím školního roku 2020/2021, bude-li zachován celkový obsahový soulad s akreditovaným vzdělávacím programem. Vyhláška umožňuje, aby žákům, kteří po dobu mimořádných opatření vykonávali buď pracovní povinnosti, nebo se zapojili do dobrovolné pomoci, ředitelé tuto činnost zohlednili, případně uznali za praktickou přípravu, pokud se jednalo o činnosti související se studovaným oborem vzdělání. Praktické vyučování se pro studenty vyšších odborných škol obnovilo 25. května 2020 a pro žáky středních škol 1. června 2020.

Řada SŠ a VOŠ realizuje projekty mobilit, kdy stáž v zahraniční firmě nahrazuje praktické vyučování nebo jeho část. V těchto případech pandemie řadě žáků a studentů pobyt v zahraničí znemožnila nebo jim byla již běžící stáž kvůli pandemii přerušena.

Praktické vyučování, které probíhá na pracovištích zaměstnavatelů, s největší pravděpodobností bude i nadále limitováno zvýšenými bezpečnostními a hygienickými opatřeními, ale také např. neplánovaným uzavřením provozů některých firem (v závislosti na sektoru mohla být pandemie likvidační – zejména gastronomie, hotelnictví, služby), ve firmách často chyběli sezónní či zahraniční pracovníci (stavebnictví, zemědělství). Řada firem však ctí i společenskou odpovědnost a podíl na

tohoto standardu mohou plnit příslušné profesní kvalifikace Národní soustavy kvalifikací. Propojením RVP s kvalifikačními a hodnotícími standardy NSK by došlo i k žádoucímu propojení počátečního a dalšího vzdělávání.

³⁰ S účinností od 1. ledna 2018 došlo novelou nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, k posílení platové třídy učitelů odborného výcviku/praktického vyučování u oborů s výučním listem z 10 na 11.

výchově budoucích zaměstnanců pro ně má velký význam. Školám proto vyšla vstříc i v době krize a k ukončení spolupráce ve většině případů nedošlo.

Nejen pro školy přišla s krizí řada podnětů, které by měly do budoucna vyhodnotit, a to jak ve vztahu k výuce a její formě, tak ve vztahu k učitelům a žákům. Určitě je na místě zpracovat krizový (pandemický) plán, přemýšlet o tom, jak a kdy v průběhu školního roku případně realizovat praktické vyučování (nabízejí se individuální praxe v průběhu roku, vytvoření jednotek výsledků učení a hodnotících záznamů pro uznání osvojených dovedností nad rámec výuky či u jiného zaměstnavatele); zda nebude potřeba změnit organizaci výuky a jiným způsobem rozložit teoretickou a praktickou výuku nebo zda část ŠVP nemodularizovat. Větší akcent je třeba klást také na uznávání s oborem vzdělání souvisejících praktických zkušeností získaných např. dobrovolnickou činností. Zřizovatelé by měli spolu se školami a zaměstnavateli přemýšlet i o využití center odborné přípravy, ale také např. o odměně za produktivní práci v případě zdravotnických a sociálních oborů. Školy by ve spolupráci se zaměstnavateli měly průběžně vytvářet digitální výukové materiály – ukázalo se, že některé firmy mají možnost uvolnit školám materiály využívané pro interní vzdělávání svých zaměstnanců (např. Scania, Festo Didactic atd.). Ukázalo se rovněž, že učitelé byli do jisté míry také zahlceni množstvím materiálů, bylo obtížné z nich vybírat a uzpůsobovat je pro potřeby počátečního odborného vzdělávání. Firmy jako Microsoft nebo IBM podpořily učitele i žáky a nabídly např. zpřístupnění vzdělávacích platforem, nabídly licence k finančně nákladným produktům zdarma nebo rozšířily některé prvky pro online výuku.

Dopad pandemie v některých sektorech může ovlivnit volbu uchazečů a jejich rodičů ke studiu některých oborů vzdělání. Ukazuje se, že v odborném vzdělávání je třeba klást důraz také na klíčové kompetence, jako např. ochotu učit se, přizpůsobovat se změnám, ale také na kritické myšlení, funkční gramotnost, digitální dovednosti, podporovat kreativitu a inovativnost.

4 CHARAKTERISTIKA oblasti intervence

V této kapitole se zaměříme na dílčí aktivity, témata a aspekty, jež lze v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli rozvíjet. Cílem je poskytnout tvůrcům KAP (krajských akčních plánů), ŠAP (školních akčních plánů) a PA (plánů aktivit) inspiraci při tvorbě těchto strategických dokumentů.

4.1 Výchozí situace a předpoklady rozvoje

Většina škol si uvědomuje důležitost kontaktu žáků i učitelů s reálným pracovním prostředím, a proto spolupráci se zaměstnavateli v rámci svých možností rozvíjí. Spolupráce konkrétní školy a zaměstnavatelů se zpravidla vyvíjí postupně, od jednodušších forem (exkurze, přednášky, individuální praxe žáků) ke složitějším (realizace praktického vyučování, stáže pro učitele, společné náborové aktivity). Příklady rozvinuté spolupráce ovšem ukazují, že zapojení zaměstnavatelů je pro školu i žáky největším přínosem tehdy, když je spolupráce komplexní. To ovšem neznamená, že škola by měla usilovat o co nejvyšší kvantitu. Ale může se zaměřit na kvalitu tím, že jednotlivé aktivity školy i zaměstnavatelů jsou vzájemně provázány a učitelé, instruktoři i další osoby, které se jich účastní, o těchto vazbách vědí a dále je vyhodnocují a posilují (např. vazby mezi výukou v teoretických předmětech a praktickým vyučováním). Díky tomu může spolupráce fungovat dlouhodobě a ke spokojenosti školy, zaměstnavatele i žáků.

Zájem zaměstnavatelů o počáteční odborné vzdělávání dokládají na celorepublikové úrovni aktivity, jako soutěž **Škola doporučená zaměstnavateli**³¹ pořádaná od roku 2014 Klubem personalistů, vyhlášení **Roku průmyslu a technického vzdělávání 2015**,³² celonárodní kampaň Svazu průmyslu a dopravy ČR a partnerských organizací mj. na podporu kvalitního technického vzdělávání, navazující **Rok řemesel 2016** pořádaný Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR,³³ a celá řada soutěží a dalších akcí pro žáky středních odborných škol, které zaměstnavatelé pořádají.

Zaměstnavatelé se rovněž zajímají o navrácení prestiže řemeslům, o čemž svědčí také participace Hospodářské komory na projektu Mistrovská zkouška³⁴. O ní se intenzivně diskutovalo a před několika lety dokonce v tom smyslu, že by mohla nahradit maturitní zkoušku a umožnit absolventům oborů s výučním listem vstup do terciárního vzdělávání, především profesně zaměřeného³⁵. V této podobě se dokonce návrh objevil ve Strategii vzdělávací politiky do roku 2020. Od tohoto návrhu o pár let později MŠMT ustoupilo a v projektu Mistrovská zkouška Systém se již neobjevuje. Jedním z hlavních cílů mistrovské zkoušky však nadále zůstává nabídka profesního rozvoje řemeslníkům, kteří tuto možnost v systému doposud neměli, a podpora uznávání řemeslného mistrovství. Mistrovská zkouška bude ukotvena v novele zákona č. 301/1992 Sb., o Hospodářské komoře. Přípravu, organizaci a provádění mistrovské zkoušky zajistí Hospodářská komora České republiky a Agrární komora České republiky. Zájemci by první zkoušky mohli skládat od roku 2021 a ti úspěšní získají „mistrovské listy“. Hovoří se o částce 25 tis. Kč za složení zkoušky, tuto částku si řemeslník bude nejspíše moci odečíst z daní. Vykonat zkoušku budou moci absolventi oborů s výučním listem i maturitní zkouškou, kteří budou mít alespoň pět let praxe. Budoucí mistři by kromě navržení a vytvoření mistrovského díla měli před zkušební komisí prokázat také kompetence týkající se přípravy kompletní zakázky na klíč (tedy včetně plánu a rozpočtu), ale také ty, které se týkají založení a vedení firmy a zaměstnanců.

Každá škola by měla přemýšlet v dlouhodobém horizontu. Strategickou otázkou, kterou by si školy měly při plánování rozvoje spolupráce se zaměstnavateli položit, je, zda jsou v daném oboru schopny v inovacích vybavení držet se zaměstnavateli krok a nakolik je pro obě strany výhodnější, aby se žák s určitými technologiemi seznamoval přímo na pracovišti spolupracujících podniků. Role zaměstnavatelů je nezastupitelná také při rozvíjení sociálních dovedností, které zaměstnavatelé očekávají od všech absolventů a škola sama je nemůže zajistit (patří sem běžné pracovní návyky, jako např. dochvilnost, schopnost převzít zodpovědnost, pracovat v týmu nebo přijímat kritiku).

4.2 Možné aktivity škol v oblasti spolupráce se zaměstnavateli

V této části stručně popisujeme možné společné aktivity škol a zaměstnavatelů, jejichž realizaci mohou podpořit jak komory, zaměstnavatelské svazy, asociace a cechy, tak zřizovatelé školy, tedy kraje.

³¹ Ocenění Klub personalistů, udělované od roku 2014 středním školám a fakultám vysokých škol, které nejlépe připravují své absolventy na zaměstnání. Titul je užitečnou zpětnou vazbou nejen pro školy samotné, ale zejména cennou informací a vodítkem pro uchazeče, případně jejich rodiče hledající správnou volbu pro přípravu na budoucí kariéru svých dětí. U středních škol jsou výsledky vyhlášovány za jednotlivé kraje ČR a ocenění jsou obvykle předávána na různých veletrzích vzdělávání a profesí v regionech. Hlasovat mohou zaměstnavatelé

s počtem od 20 zaměstnanců výše. O tom, že si školy titulu cení, svědčí fakt, že o jeho získání informují na svých webových stránkách. Více viz <http://www.doporucenozamestnavateli.cz/>

³² Viz <http://www.rokprumyslu.eu/o-projektu/>

³³ Viz více <http://rokremesel.cz/o-projektu>

³⁴ od roku 2017 realizuje projekt Mistrovská zkouška Systém Národní ústav pro vzdělávání (od 2020 NPI ČR) ve spolupráci s Hospodářskou komorou

³⁵ možnost složit maturitní zkoušku by bylo možné nejdříve po 3-5 letech od absolutoria

Podle škol i zaměstnavatelů je nejčastěji realizovanou formou spolupráce školy se zaměstnavatelem praktické vyučování, následované exkurzemi žáků ve firmě a účastí odborníků z praxe při výuce ve škole. Relativně velké množství škol získává od spolupracujících zaměstnavatelů materiální výpomoc a poměrně hojně jsou i stáže učitelů v podniku – viz graf níže převzatý ze šetření ve školách.³⁶

4.2.1 Praktické vyučování u zaměstnavatele

Praktické vyučování zahrnuje dle školské legislativy **odborný výcvik, cvičení, učební, odbornou a uměleckou praxi**, což jsou pojmy, s nimiž pracují rámcové a školní vzdělávací programy.³⁷ Ve spolupráci se zaměstnavateli probíhá nejčastěji odborný výcvik a odborná praxe, přičemž odborný výcvik se většinou realizuje v pravidelných týdenních či dvoutýdenních blocích, a odborná praxe pak nejčastěji probíhá jednorázově v období maturit nebo závěrečných a opravných zkoušek. Záměrně tedy uvádíme příklady organizace praktického vyučování, které z tohoto rámce vybočují a mohou konkrétní spolupráci usnadnit či posílit.

A) Blokově či modulově organizovaný odborný výcvik

Odborný výcvik lze zcela nebo částečně uspořádat do souvislých více týdenních bloků, které některým zaměstnavatelům mohou vyhovovat lépe než pravidelné střídání výuky ve škole a praktického vyučování v podniku. Extrémním případem je rozdělení školního roku tříletého oboru s výučním listem do čtyř částí v délce dva a půl měsíce a využití dvou z nich pro odborný výcvik a zbývající pro výuku ve škole.

B) Souvislá individuální praxe v době vyučování (včetně zahraniční)

Odbornou praxi v řádu týdnů lze absolvovat individuálně v době, kdy jsou ostatní žáci ve škole, výhodou tohoto modelu je, že zaměstnavatelé nejsou najednou „zavaleni“ žáky v době maturit. Praxe tak lze rozprostřít během roku a zajistit žákům soustředěnou pracovní zkušenost v době, kdy to spolupracujícím zaměstnavatelům vyhovuje, žáci se také mohou střídát na jednom pracovním místě. Je však zapotřebí dobře připravený pedagogický sbor a učební materiály zpracované v takové kvalitě a formě (ideálně v elektronické podobě), aby si žák mohl doplnit zameškanou látku. Organizovat tímto způsobem odbornou praxi je typické pro oblast zemědělství, gastronomie a cestovního ruchu, nic ovšem nebrání jejímu využití i v jiných oborech, naskytne-li se k tomu příležitost.

C) Souvislá praxe v době letních prázdnin

Podobně jako v předchozím případě mohou být přesunutím části povinné odborné praxe na dobu letních prázdnin lépe zohledněny požadavky zaměstnavatelů a následně lépe naplněny cíle odborné praxe v konkrétním oboru (typicky v oborech jako zemědělství, hotelnictví a cestovní ruch). Vzhledem k tomu, že termín i délka letních prázdnin jsou pevně dány, požaduje vyhláška č. 16/2005 Sb. od ředitele školy, aby současně s nařízením odborné praxe v době prázdnin adekvátně zkrátil školní rok. Tato možnost by měla být vždy v souladu s RVP daného oboru vzdělání.

D) Posílení celkového objemu OV/OP

Školy často využívají pro pobyt žáků na pracovišti jen minimální počet 6 hodin za den, a to i přesto, že se jedná o žáky vyšších ročníků, kteří mohou na pracovišti strávit více hodin denně, aniž by byl překročen celkový maximální počet vyučovacích hodin stanovený RVP. Kratší pracovní doba může

³⁶ <http://www.nuv.cz/pospolu/dotaznikove-setreni>

³⁷ Pro spolupracující zaměstnavatele bývá obtížné mezi jednotlivými pojmy rozlišovat a hovoří často souhrnně o „praxích“ nebo „stážích“ (žáků i učitelů). Při sjednávání spolupráce je úkolem školy věcně svým partnerům objasnit rozdíly a následně jednat o rozsahu a obsahu té části praktického vyučování, za kterou má partnerská firma převzít odpovědnost.

přítom komplikovat dopravu žáků na pracoviště, např. při práci na zakázkách mimo podnik, nebo jinak komplikovat zapojení žáka do pracovního týmu. Další možností, jak rozšířit objem praktického vyučování, je přesun části výsledků vzdělávání, které jsou v rámci ŠVP aktuálně součástí teoretického předmětu, do odborného výcviku.

Využití disponibilních hodin a přesun předpokládaných výsledků vzdělávání ve prospěch odborného výcviku může u oborů kategorie L/O například znamenat navýšení celkového počtu hodin z 20 na 30 % a rozdíl jednoho dne v dvoutýdenním cyklu, což může být pro organizaci i kvalitu odborného výcviku zásadní.

4.2.2 Kvalitní personální zajištění odborného vzdělávání a spolupráce

Kvalitní personální zajištění je klíčové jak pro vzdělávání odehrávající se ve škole, tak pro tu jeho část, kterou zajišťují spolupracující zaměstnavatelé. Školy ovšem často čelí personálním obtížím, zejména se sháněním odborných pedagogů, jejichž věkový průměr se na některých školách blíží věku odchodu do důchodu, a nedaří se jim sehnat nové kolegy. Zvláště to platí v oborech, kde jsou v soukromém sektoru nesrovnatelně lepší platové podmínky, než může škola nabídnout. Příležitost pro spolupráci, nebo dokonce její nutnost je v této oblasti očividná.

Velký význam má kolegiální podpora a zvyšování odborných kompetencí učitelů odborných předmětů a praktického vyučování SŠ a VOŠ³⁸. Usnadní a podpoří pedagogům sledování nových trendů a vývoje, zefektivní přípravu didaktických podkladů pro výuku a přispěje k přenášení nových poznatků do výuky. Možným řešením je podpořit jak pravidelná setkávání pedagogů odborných teoretických předmětů a praktického vyučování a výměnu zkušeností s odborníky z praxe, formou odborných seminářů, jednodenních odborných vzdělávacích setkání nebo návštěv u zaměstnavatelů tak, aby byla zapojena co nejširší škála odborností; tak i kolegiální sdílení poznatků z praxe mezi učiteli odborných předmětů, odborného výcviku i pedagogů volného času (vedoucích kroužků), včetně zavádění těchto poznatků do výuky. Možné je také podpořit vícedenní odborná vzdělávací setkání učitelů odborných předmětů a odborného výcviku a odborníků z různých profesí (např. formou letních škol, vícedenních workshopů, webinářů atd.).

A) Uznávaný odborník z praxe jako učitel

Jedním z opatření, které podporuje kvalitu i atraktivitu odborného vzdělávání a zároveň prohlubuje spolupráci školy a soukromého sektoru, je novela zákona o pedagogických pracovnících umožňující škole zaměstnat na poloviční úvazek uznávaného odborníka z praxe (viz též kapitola 1.2.3.). Pro školy je však často problematické odborníky z praxe vzhledem k nízkým tabulkovým platům (ve srovnání s komerční sférou) motivujícím způsobem zaplatit. Někteří ředitelé se proto snaží motivovat odborníky jinak než finančně – obracejí se např. na bývalé žáky, kteří mají ke škole vazbu a znají prostředí i obor. Nebo čas odborníka v rámci spolupráce se školou do jisté míry dotuje spolupracující zaměstnavatel, který po dohodě svého člověka částečně pro výuku uvolní.

B) Instruktor praktického vyučování

Instruktor praktického vyučování je obvykle pověřený zaměstnanec smluvního podniku, ve kterém probíhá praktické vyučování žáků. Zaměstnavatel zpravidla volí za instruktory odborně zdatné pracovníky se zkušenostmi, ochotné pracovat s mladými lidmi. Instruktor spolupracuje s příslušnými pedagogickými pracovníky školy, zejména s učitelem odborného výcviku/praktického vyučování.

³⁸ tyto aktivity může zastřešit také kraj, viz příklady Krajských metodických kabinetů z Olomouckého a Pedagogické kabinety Odborné předměty, vytvořené v rámci projektu IKAP ve Zlínském kraji

Instruktor při praktickém vyučování naplňuje obsah školního vzdělávacího programu, a je proto nezbytné, aby s ním byl seznámen.

Zákon o pedagogických pracovnících neřadí instruktora mezi pedagogické pracovníky, ačkoli vykonává přímou vyučovací a výchovnou činnost a je za žáky přímo zodpovědný. Na instruktory nejsou obecně kladeny žádné požadavky na získání pedagogické ani jiné kvalifikace, škola si nicméně může ve smlouvě se zaměstnavatelem takové požadavky stanovit nebo sama dle svých představ budoucí instruktory ze spolupracujících firem proškolit.³⁹

Do konce listopadu 2019 bylo proškoleny 136 lektorů kurzu pro instruktory vytvořeného v projektu Pospolu (2012 až 2015) nejen z různých středních škol. Od roku 2017 se o kurz začali zajímat také zástupci krajských či oblastních hospodářských komor (např. Ústecký kraj, Karlovarský kraj, Jihomoravský, Zlínský, Jihočeský) či přímo z firem (BRAVO, ČEZ, Thun atd.). Ve firmách napříč ČR bylo doposud podle kurzu k listopadu 2019 proškoleny přes 1600 zaměstnanců. Vytvořený kurz je možné adaptovat podle potřeb jednotlivých partnerství škol a firem.

Právě role hospodářských komor je v tomto případě velmi důležitá, a to s ohledem na zvyšování povědomí o významu role instruktora praktického vyučování ve firmě, kteří mohou velmi výrazně ovlivnit vztah žáka k budoucí profesi a nemalou měrou přispět k jeho lepší identifikaci se zvoleným oborem a setrvání v něm. Instruktor je současně i významným zdrojem informací pro školu – např. z hlediska úpravy obsahu tematických plánů a lepšího souladu školního vzdělávacího programu s potřebami trhu práce.

Důležité je rovněž zajištění zdrojů pro odměňování proškolených instruktorů formou instruktorského příplatku, např. odstupňovaného v závislosti na výsledcích, hodnocení žáky či absolvovaném proškolení a navržení do budoucna udržitelného způsobu odměňování instruktorů z firem (např. využití daňových odpočtů).

V dubnu 2017 byla schválena profesní kvalifikace **Instruktor u poskytovatele praktického vyučování**, od ledna 2020 platí aktualizovaná verze s názvem **Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele**⁴⁰. Role instruktora může být příležitostí pro zkušené odborníky, kteří již nevládají fyzickou náročnost své profese a chtějí se firmě uplatnit před odchodem do důchodu či po nástupu do něj i jiným způsobem. V případě schválení novely zákona o pedagogických pracovnících by měla nahradit nově vznikající PK NSK těm zaměstnancům firem, kteří by měli ambice působit jako učitelé odborného výcviku, předepsanou pedagogickou kvalifikaci, což by mohlo podpořit snahu přilákat odborníky z praxe do škol.

C) Koordinátor spolupráce

Pozici koordinátora spolupráce mezi školou a firmou ve škole obvykle vykonává vedoucí učitel odborného výcviku nebo zástupce ředitele pro praktické vyučování, což jsou pedagogičtí pracovníci, jejichž týdenní pracovní doba je podle nařízení o rozsahu činnosti pedagogických pracovníků snížena na nejvýše v průměru 7 hodin týdně za období školního vyučování. O navazování kontaktů, vyjednávání podmínek spolupráce a její udržování pečuje ve většině škol také ředitel školy.

V případě velkých škol a většího počtu spolupracujících podniků je tato agenda ovšem natolik časově náročná, že může být žádoucí pozici koordinátora osamostatnit. A to především z důvodu, že spolupráce mezi školou a podniky má po čase tendenci být komplexní a zahrnuje kromě vzdělávacích

³⁹ Viz již dříve zmiňované Metodické doporučení MŠMT k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy

o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování ukládá školám prokazatelně proškolit instruktory ze spolupracujících firem, <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>

⁴⁰ <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1356-Instruktor-prakticke-vyuky-u-zamestnavatele/revize-3292>

aktivit pro žáky školy též společné náborové a volnočasové aktivity zaměřené na žáky ZŠ atp., což klade velké nároky na organizaci, plánování, realizaci, kontrolu a rovněž evaluaci.

D) Stáže učitelů

V minulých programovacích obdobích se v ČR uskutečnila řada úspěšných projektů s podporou ESF (např. IQ Auto, IQ Industry, Pospolu, Stáže ve firmách², Kurikulum S, Help Tech atd.). Projekty ověřily, že pro učitele odborných předmětů i učitele odborného výcviku jsou prospěšné zejména opakované stáže ve firmách (alespoň 1x za dva roky), které umožní seznámení se s moderními technologiemi, materiály

i organizací práce. Získané poznatky pak mohou na základě vlastní zkušenosti lépe přenášet do výuky. Mají-li učitelé posilovat svou autoritu u žáků, je nezbytné, aby se stále profesně rozvíjeli. A to zejména pokud jde o učitele odborných předmětů, kteří leckdy nereflktují ve výuce novinky a trendy a jejich odborné znalosti zastarávají a kvalita výuky se snižuje. Nezřídka učitelé odborných předmětů své odborné znalosti rozvíjejí spíše jen samostudiem, při exkurzích, ale bez pravidelnějšího kontaktu s reálnou praxí.

Plán osobního rozvoje pedagogického pracovníka by měl reflektovat také neakreditované vzdělávací kurzy (které nabízejí firmy např. jako součást firemního vzdělávání zaměstnanců). V řadě případů je možné je absolvovat za nižší částku, což např. cechy nebo asociace umožňují svým členům, jimiž nezřídka školy bývají. Absolvování tohoto typu kurzů by pak mělo být uznáváno jako DVPP.

Mezi nejdiskutovanější oblasti patří především finanční otázky realizace, zajištění suplování (a související finanční stránky), časové hledisko vzhledem k organizaci školního roku, ale také např. provazba s kariérním řádem či postupem. Nezbytné je ovšem neopomínat také zajištění podpory (jak odborné-lektorské, tak finanční) mentorům či garantům z firem, ale také podpořit ochotu učitelů sdílet výstupy ze stáží absolvovaných v ČR či v zahraničí jak na úrovni školy, tak např. v centrech kolegiální podpory.

E) Odborník z praxe ve výuce

Odborník z praxe je zkušeným nositelem informací o nových technologiích a inovacích ve firemním prostředí, ale není nebo nechce být zaměstnancem školy. Může vstupovat do teoretické výuky nebo doplňovat praktickou výuku, ať už příležitostně či pravidelně, sám nebo v tandemu s učitelem odborných předmětů. Může také spolupracovat se školou při přípravě a realizaci jednotné závěrečné zkoušky nebo profilové části maturitní zkoušky a být členem zkušební komise nebo vést odborné kurzy či volnočasové aktivity pro žáky. Některé SŠ a VOŠ vyzkoušely také zapojení zahraničních odborníků z praxe do výuky.

Zapojení odborníka z praxe do výuky, Koordinátor spolupráce školy a zaměstnavatele a Stáže pedagogů u zaměstnavatelů patřily současně u SŠ a VOŠ mezi nejpoptávanější šablony.

F) Žák/student, učitel a zaměstnavatel jako tým

Zapojení žáků SŠ/studentů VOŠ, učitelů i zaměstnavatelů do společně realizovaných aktivit, které se konají nad rámec běžné výuky, přispěje ke zvýšení atraktivity odborného vzdělávání a podpoří připravenost žáků/studentů na potřeby a požadavky trhu práce. Je rovněž příležitostí pro rozšíření portfolia žáka. Může se např. jednat o podporu spolupráce žáků SŠ/studentů VOŠ s odborníky z firem např. formou soutěží, kde vyzyvatelem žáka je instruktor praktického vyučování (při zachování vzdělávacího aspektu soutěže); o podporu týmové spolupráce žáků SŠ/studentů VOŠ s odborníky z firem např. formou společné práce na konkrétním reálném projektu; o podporu společných záměrů a projektů, které vytvářejí trvale udržitelné hodnoty a mají současně potenciál přenosu dobré praxe

směrem k ostatním školám, žákům, učitelům i firmám působícím ve stejném oboru; o organizaci tzv. jobdays – půldenních až jednodenní stáží/workshopů ve firmách se zaměřením na seznámení s aktuálními trendy v oboru a prohloubení praktických dovedností žáků SŠ/studentů VOŠ; zavedení celodenních oborových workshopů pro sdílení dobré praxe mezi vyučujícími různých škol (témata budou projednána na oborových radách, workshopy budou společné pro učitele a zástupce firem, kteří na nich budou působit jako mentoři a zčásti lektori). Důležité je podpořit, aby takové aktivity, které souvisí s rozvojem praktických dovedností, byly žákům zaznamenány jako absolvovaná odborná praxe (může být např. součástí portfolia žáka nebo záznamu/osvědčení o získaných dovednostech). Vnímání žáků a studentů jako rovnocenných partnerů je samo o sobě velmi motivační a zavazující. Pro firmy může být nezátížený pohled mladých talentů také prospěšný.

G) Exkurze u zaměstnavatele

Exkurze představují velmi využitelný způsob vzájemného kontaktu zaměstnavatele se školou a žáky. Existuje celá řada příkladů, jak exkurze provádět kvalitním způsobem, tedy tak, aby žáci i učitelé chodili na exkurzi připravení a aby exkurze byla pro ně co největším přínosem a z hlediska obsahu vstupovala do výuky či rozšiřovala výukové materiály.

4.2.3 Společná tvorba výukových materiálů

Zastarávání výukových materiálů trápí zejména učitele odborných předmětů. Někteří učitelé učebnice pro svou školu připravují sami. Ideální je výukový materiál vytvářet společně – tedy s podnikem, aby bylo zajištěno, že materiály jsou aktuální. Vzhledem k tomu, že odborníci mají často limitované časové možnosti, je pro tvorbu výukových materiálů vhodné využít stáž učitele v podniku nebo zpracovat ve formě výukového materiálu vstup odborníka do výuky při tandemové výuce tak, aby administrativní zátěž s tvorbou spojená zůstala na učiteli. Výukové materiály by měly pochopitelně být dostupné v elektronické podobě, aby bylo možno je snadno upravovat a poskytovat žákům.

Kromě odborných předmětů se společná tvorba výukových materiálů může zaměřit též na **průpravný charakter všeobecně vzdělávacích předmětů**, který lze odborným školám jen doporučit.

4.2.4 Využití kvalifikačních standardů NSK v počátečním vzdělávání

A) Při inovaci ŠVP a tvorbě učebních materiálů

Stále více se hovoří o propojování počátečního a dalšího odborného vzdělávání, a to především prostřednictvím kvalifikačních standardů Národní soustavy kvalifikací (NSK). Tento způsob ověřoval např. projekt Modernizace odborného vzdělávání (MOV), v jehož rámci byly vytvořeny také moduly vycházející z PK NSK, které si školy mohou zpracovat do ŠVP. V MOV tak pro 25 oborů vzdělání vznikl soubor výsledků učení, které vycházejí ze skládajících profesních kvalifikací NSK pro konkrétní obor vzdělání. V MOV byly připraveny kvalifikační moduly, výběrově komplexní úlohy, soustava výsledků učení a sestavy profesních kvalifikací vhodných k využití v oborech vzdělání⁴¹.

NSK je veřejně dostupný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Je základem systému ověřování a uznávání výsledků předchozího učení, který vedle školního vzdělávání představuje další cestu k získání plnohodnotné kvalifikace. Umožňuje získat celostátně uznávané osvědčení o profesní kvalifikaci, aniž by člověk musel znovu usednout do školních lavic. Způsobilst dosažená získáním stupně vzdělání v určitém oboru vzdělání je v NSK jako alespoň jedna úplná profesní kvalifikace.

⁴¹ více viz. IS MOV na: <https://mov.nuv.cz/mov/dashboard>

Návrh Implementační karty⁴² k návrhu Strategie 2030+ zmiňuje v klíčové aktivitě 2.1. získávání odborné kvalifikace v průběhu studia. Karta navrhuje s ohledem na relevanci počátečního odborného vzdělávání k potřebám trhu práce určit návaznost jak na příslušné kvalifikace NSK pro obory vzdělání s výučním listem, tak pro obory vzdělání kategorie M s maturitní zkouškou, pokud to bude možné (tzn. v případech, že budou existovat odpovídající profesní kvalifikace NSK na úrovni EQF 4). Zmiňováno je volné provázání RVP s konkrétními profesními kvalifikacemi, tzn., že nově vznikající nebo novelizované profesní kvalifikace by mohly být přiřazovány k RVP, aniž by se rámcový program měnil.

Mezi 1026 autorizovanými osobami⁴³ je necelých 23 % středních odborných škol, které uvedeným způsobem na objednávku firem zajišťují také kvalifikace jejich zaměstnanců.

Zohlednění popisu kvalifikací při aktualizaci kurikula byl rovněž jeden z cílů Strategie 2020.

B) Využití PK v počátečním vzdělávání

Pokud je ŠVP sladěn s příslušnými standardy NSK, má zletilý žák, který studium nedokončí, možnost složit zkoušku pro příslušnou profesní kvalifikaci a nezůstane pro trh práce zcela bez kvalifikace. Škola může v rámci nebo nad rámec svého ŠVP nabízet obsah příslušné PK jako určitý nadstandard, který absolventa zvyhodňuje na trhu práce. Prostřednictvím postupného skládání PK se navíc skrze úplnou profesní kvalifikaci v některých oborech otevírá alternativní cesta k získání výučního listu.

4.2.5 Pokusné ověřování modelu L a H

Pro rodiče žáků i žáky samotné je často zásadní spíše dosažení maturity nežli studium konkrétního oboru. Identifikace žáků se zvoleným oborem vzdělání je často velmi nízká.

V roce 2012 bylo vyhlášeno pokusné ověřování, které navazuje na úpravu § 58 odst. 5 školského zákona účinnou od 1. ledna 2012 na základě novely č. 472/2011 Sb. Ta umožňuje získat v oborech vzdělání kategorie L0 vedle maturitního stupně vzdělání také stupeň vzdělání s výučním listem po 3. ročníku složením závěrečné zkoušky podle jednotného zadání. Zájem středních škol zapojit se do pokusného ověřování byl velmi vysoký. Z původních 7 zapojených se po šesti letech jejich počet vyšplhal na 63, k září 2018 existovalo z původních 9 dokonce 29 komplementárních dvojic oborů vzdělání. Žák, který z nějakého důvodu nezíská maturitní zkoušku, odchází díky modelu L0 a H do praxe jako kvalifikovaný absolvent s výučním listem. Najde pak uplatnění na trhu práce i při případném předčasném ukončení školy. Je pravděpodobné, že tyto výsledky se promítnou do připravované revize soustavy oborů vzdělání.

4.2.6 Pořádání studentské soutěže

Soutěže žáků jsou jedním ze způsobů, jak zviditelnit a zatraktivnit odborné vzdělávání, posílit motivaci žáků a současně ukázat, jaké odborné dovednosti mohou žáci na středních odborných školách získat. V České republice se jich koná celá řada a žáci se v minulosti měli možnost účastnit také prestižních mezinárodních soutěží, jako například Euroskills, na které se museli kvalifikovat úspěchem v národních kolech. Některé soutěže se konají ve spolupráci s cechy (např. Cech malířů, natěračů a tapetářů, Cech podlahářů) či jinými profesními uskupeními a existují i takové, v nichž své dovednosti poměřují žáci přímo s profesionály (Sollertia). Přidanou hodnotou některých klání je společenská využitelnost jejich výstupů (např. Lipová ratolest), která může odborné vzdělávání zviditelnit a zatraktivnit v očích široké veřejnosti.

⁴² verze z června 2020: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/podnety-k-navrhu-textu-strategie-2030-a-implementacnich>

⁴³ údaj k 31.7.2020, zdroj NSK

4.2.7 Realizace profilové maturitní zkoušky u zaměstnavatele

Profilová část maturitní zkoušky je významným zdrojem informací o tom, jak je žák připraven pro výkon povolání a pracovních činností i pro další vzdělávání příslušného směru. Probíhá plně v kompetenci ředitele školy, který volí v souladu s příslušným RVP její formu a témata. Jednou z možných forem je tzv. praktická zkouška, která ověřuje, jak je žák připraven na výkon konkrétních činností vymezených v profilu absolventa, jak si osvojil požadované odborné dovednosti a související klíčové kompetence. Koná-li se praktická zkouška u zaměstnavatele, může být navíc „praktická“ i v tom smyslu, že jejím výsledkem je reálný produkt nebo služba.

Variantou k realizaci profilové maturitní zkoušky u zaměstnavatele může být profilová maturitní zkouška formou maturitní práce s obhajobou, která může být postavena na základě firemního zadání nebo v přímé souvislosti s odbornou praxí žáka. Určitou výhodou je, že v této formě může být součástí zkoušky praktická zkušenost žáka za delší časový úsek.

4.2.8 Realizace praktické závěrečné zkoušky ve firmě/podniku

V oborech s výučním listem se praktická zkouška koná při závěrečné zkoušce podle témat stanovených v jednotné závěrečné zkoušce. Pokud se praktická zkouška odehrává na pracovišti zaměstnavatele, resp. firmy/podniku, zaměstnavatel se aktivně podílí na přípravě a realizaci jejího konkrétního obsahu. Ve spolupráci se školou je pak zajištěno, aby zkouška proběhla v souladu s obecně platnými stanovami zkušební dokumentace (např. pokud jde o soulad jejího obsahu s RVP oboru, kritéria hodnocení atd.).

4.2.9 Motivující odměna za produktivní práci a další motivační příspěvky

Pokud žák vykonává v souladu s ŠVP produktivní činnost, která organizaci (firmě) přináší příjem nebo hospodářský prospěch, náleží mu nárok na odměnu, kterou poskytuje škola nebo firma podle toho, komu plynou z produktivní činnosti příjmy. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy. Od 1. ledna 2014 jsou příjmy žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy osvobozeny od daně z příjmů.

4.2.10 Zapojení žáků a absolventů do chodu školy

Obrovským přínosem pro každou školu je udržování kontaktů a pěstování další návazné spolupráce s absolventy. Přínos spočívá ve zpětné vazbě, kterou k obsahu vzdělání mohou škole poskytnout, v přenosu jejich poznatků do prostředí školy nebo když se podaří zapojit je do vzdělávacího procesu i organizačního zajištění chodu školy, ale také jako ambasadory atraktivity odborného vzdělávání a uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Právě osobní příběh a poselství je blízké věkové skupině žáků 16-19 let. Absolventi škol mohou také představovat sociální partnery školy, kteří nabízejí nebo zajišťují praktické vyučování pro žáky. Obdobně lze s úspěchem pracovat i se stávajícími žáky školy, což mezi školami zatím není tak rozšířené.

4.3 Rozvoj odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli pro gymnázia

Jak již bylo řečeno v úvodu (kapitola 1.1.2.), při tvorbě ŠAP mohou oblast spolupráce se zaměstnavateli zahrnout do svého akčního plánu i gymnázia, která formálně do odborného vzdělávání nepatří. Konkrétně se gymnáziím nabízejí následující aktivity, které lze rozvíjet:

- a) **Spolupráce s vybranými zaměstnavateli** (např. vědeckými a výzkumnými institucemi) v rámci specializovaných odborně zaměřených volitelných předmětů, formou exkurzí, projektových dnů nebo účasti odborníka ve výuce (v tandemu s učitelem nebo samostatně)
- b) **Spolupráce s místní samosprávou a dalšími veřejnými institucemi** (muzea, knihovny, kulturní památky atp.) na organizaci jejich akcí – kombinace projektově organizované výuky v různých předmětech, kterých se daná aktivita dotýká, dobrovolné volnočasové aktivity žáků a možnosti placené brigády žáků (např. žák gymnázia působící jako průvodce pro veřejnost, vedoucí

kroužku pro žáky ZŠ či spoluorganizátor soutěže). Uvedené aktivity mohou v rámci ŠAP naplňovat zároveň rozvoj podnikavosti či polytechnického vzdělávání.

- c) **Zahraniční spolupráce** sloužící primárně jako doplněk výuky cizích jazyků zahrnuje často i exkurze u zaměstnavatelů a další formy setkání se světem práce v zahraničí.

Podotýkáme, že není vyloučeno, a je dokonce žádoucí, aby konkrétní aktivita, například projektový den u zaměstnavatele, plnila též cíle z oblasti rozvoje podnikavosti, polytechnického vzdělávání či kariérového poradenství. S těmito oblastmi je odborné vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli nejvíce provázána.

4.4 Analýza potřeb na školách – výsledky ze šetření v roce 2016

Z celorepublikového reportu⁴⁴ vyplývají pro oblast odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli následující zjištění:

Školy (především SOŠ, SOU a VOŠ) vykonávají největší množství aktivit na pokročilé úrovni formou systematické spolupráce se zaměstnavateli. Vzhledem k akcentaci důležitosti této oblasti chce většina škol systematickou spolupráci se zaměstnavateli dále rozvíjet, podporovat ji dalšími dílčími aktivitami a posunout se na nejvyšší možnou úroveň.

Z konkrétních aktivit školy nejčastěji zajišťují odborný výcvik nebo praxe žáků na pracovištích zaměstnavatelů. Školy se ve větší míře podílí na spolupráci se základními školami na pracovních výchovách a ukázkách aktivit oborů, organizují přednášky odborníků z praxe, případně obstarávají účast z řad zástupců zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách.

V rozvíjení oblasti odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli je pro školy největší překážkou finanční náročnost zdravotních prohlídek a pojištění žáků před vstupem na pracoviště zaměstnavatele. Dalšími zmiňovanými překážkami ve spolupráci se zaměstnavateli jsou omezené možnosti firem přizpůsobit se vzdělávacím potřebám žáků (SOU, SOŠ, VOŠ a praktické školy) a nedostatečná disciplinovanost a motivace žáků pro práci v reálném pracovním prostředí, s tou se potýkají především SOU, SOŠ a do určité míry také VOŠ. Určitý problém pak z globálního hlediska představuje také deklarovaný nezájem ze strany firem o spolupráci se školami.

Gymnázia, praktické školy a konzervatoře se také častěji potýkají s omezenou dostupností firem, které by byly vhodné z hlediska zaměření školy a nabídky vyučovaných oborů. Opatření, která by školám v oblasti rozvoje odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli nejvíce pomohla, se primárně týkají finančního zajištění spolupráce se zaměstnavateli a úhrad nákladů odvíjejících se od realizace odborného výcviku a výuky odborných předmětů na pracovištích zaměstnavatelů. Školy zdůrazňují především potřebu zajištění financí na organizaci, pomůcky, pojištění a dojíždění k zaměstnavatelům na odborný výcvik nebo odborné předměty, stáže žáků v zahraničních firmách, které by zároveň podpořily výuku cizích jazyků, zajištění finančních prostředků pro praxe žáků (především úhrady zdravotních prohlídek), odborný výcvik nebo praxe žáků na pracovištích zaměstnavatelů, stáže pro pedagogy na pracovištích a moderních provozech a účast odborníků z praxe ve výuce.

⁴⁴ http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/setreni_I_vlna/P_KAP_celorepublikovy_report_16_final.pdf

5 ROLE KRAJE v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli

Kraje mají v odborném vzdělávání dvojí roli, a to na jedné straně jako zřizovatelé většiny veřejných středních škol a VOŠ, na straně druhé jako samosprávný celek odpovědný za rozvoj celého regionu včetně oblasti vzdělávání. Rozvoj vzdělávání z krajské perspektivy často spočívá v podpoře škol v jejich aktivitách, jsou zde ovšem i témata, v nichž je role kraje nezastupitelná.

5.1 Optimalizace sítě škol a oborové struktury s ohledem na potřeby trhu práce

Vhodné slučování škol a regulace oborů tak, aby na jedné straně zůstala zachována oborová nabídka v rozumné dojezdové vzdálenosti, aby školy měly dostatek žáků a nebyly z ekonomických důvodů tlačeny k tomu přijmout a vzdělání poskytnout každému žákovi, bez ohledu na jeho skutečnou motivaci pro obor a studijní výsledky, je jednoznačně v rukou kraje. V odborném vzdělávání platí více než kde jinde, že kraj investuje nemalé prostředky do vybavení a údržby škol a měl by proto mít zájem, aby takto investované prostředky byly efektivně využity – což bez optimalizace sítě škol a nastavení oborové struktury v souladu s potřebami trhu práce není možné.

V jednotlivých krajích byla síť škol optimalizována, a to v různém rozsahu a s různým úspěchem. Vždy ale s většími či menšími počátečními problémy. Přesto se však po odeznění emocí s odstupem času ukazuje, že optimalizace může být ku prospěchu jak kraji, tak samotným školám.

5.2 Zajištění kvality odborného vzdělávání z pozice kraje

Kraj jako zřizovatel škol by měl sledovat proces zajišťování kvality ve školách. Toto úzce souvisí i se strategickým plánováním, při kterém je podstatné také směřování k úplnému cyklu pro zajišťování kvality (plánování – realizace – vyhodnocení – revize). Nezbytná je také celková podpora kultury kvality, a to nejen při zajišťování vzdělávacího procesu uvnitř školy, ale i ve spolupráci se zaměstnavateli, která je ze strany podniků zcela dobrovolná. Kraj v tomto ohledu může plnit významnou roli zprostředkovatele i supervizora zároveň. Podnikům by měly být zřejmé benefity, které jim plynou z kvalitní přípravy budoucích absolventů. A to nejen ve smyslu získání zaměstnanců, ale i možnosti spolupodílet se na jejich odborném rozvoji i na možnosti ovlivňovat jejich pracovní postoje a návyky. Je tedy nezbytné, aby i firmy měly povědomí o tom, že příprava na pracovišti by měla mít jistá pravidla a kraj se snažil působit v tom smyslu, aby toto povědomí zvyšoval.

5.3 Koordinace aktivit škol a zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání

Kraj může organizovat pravidelná setkávání se zástupci cechů, podniků, regionálních hospodářských komor, regionálních kanceláří Czechinvestu či Svazu průmyslu; jejich cílem je mimo jiné podněcovat zaměstnavatele k aktivnější účasti na vzdělávání a vysvětlovat, jaké jim z toho plynou výhody. Může také oceňovat zapojené podniky či instruktory, vyčleňovat finanční prostředky, např. na spolufinancování společných projektů škol a podniků nebo na další odborné vzdělávání učitelů (i mimo akreditované kurzy DVPP), poskytovat stipendia žákům vybraných oborů či koordinovat účast podniků na náborových aktivitách škol.

Rodičovské veřejnosti by měl kraj poskytovat ucelené informace o aktuálním stavu trhu práce v regionu a ve spolupráci s úřadem práce a zaměstnavateli též o trendech v této oblasti s cílem sladit poptávku

po oborech s reálnými možnostmi budoucího uplatnění. S tím souvisí popularizace oborů, které dlouhodobě trpí nedostatkem žáků, ačkoli o jejich absolventy je ze strany zaměstnavatelů velký zájem.

6 ODBORNÉ vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli a předčasné odchody ze vzdělávání

Počet předčasných odchodů ze vzdělávání se prokazatelně zvyšuje. Důvodů a příčin, které vedou mladé lidi k opuštění školy před jejím absolvováním, existuje mnoho. Někdy se týkají školní atmosféry, jindy špatné volby oboru anebo může být jedním z mnoha důvodů například neúspěch v konkrétním předmětu či vzdělávací oblasti.

Vedle velkého množství důvodů a příčin **existuje také velké množství opatření**, která mohou pomoci tyto překážky překonat. Výraznou pomocí je funkční podpůrný systém na straně školy (např. individuální kariérové poradenství). **Problematickou předčasných odchodů ze vzdělávání a jejich prevence** však nelze omezit jen na jednu formu podpory – **prostupuje totiž veškerým děním ve škole.**

Příčiny, důvody i opatření lze proto hledat a nalézt také ve všech devíti oblastech intervence krajského akčního plánování (KAP). Přiblížení se žákům prostřednictvím digitálních technologií (oblast intervence Digitální kompetence) či atraktivním studiem cizích jazyků výjezdy do zahraničí (Rozvoj výuky cizích jazyků) jsou jen malou ukázkou, zda a jak lze **prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání podpořit v rámci každé jedné oblasti** ([více k tématu předčasných odchodů ze vzdělávání ve vztahu ke všem devíti oblastem intervence zde](#)).

Níže naleznete **pohled na téma předčasných odchodů ze vzdělávání ve vztahu k oblasti intervence Odbornému vzdělávání a spolupráci škol a zaměstnavatelů.** Text hledá odpovědi na otázky, proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází a jak podpořit jejich prevenci, a nabízí příklad z praxe, který prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání podporuje.

6.1 Proč k předčasným odchodům v této oblasti intervence dochází?

Ve vztahu odborného vzdělávání a předčasných odchodů lze na prvním místě uvést zejména **špatnou volbu oboru či stupně vzdělání.** Jak už je zmíněno v úvodu, setkáváme se s ní zde většinou při rozhodování mezi volbou maturitního či nematuritního oboru.

K nevhodné volbě stupně vzdělání i konkrétního oboru přispívá mj. skutečnost, že **žáci mají někdy neúplné či zkreslené představy o možnostech uplatnění a pracovních podmínkách typických pro zvolený obor.** Tento rozpor mezi očekáváním a realitou se projevuje většinou až v průběhu praxe v reálném pracovním prostředí. Žáci jsou nepříjemně překvapeni, že kadeřnice musí dlouhé hodiny stát, kosmetičky trápí krční páteř a stavební práce si žádají dobrou fyzickou kondici.

Problematické může být také **nekvalitní vedení žáka ze strany spolupracujícího zaměstnavatele.** Důvodem bývá nejen častá fluktuace zaměstnanců v některých sektorech, ale i nedostatečně kvalifikovaný personál. Vedle profesní odbornosti v souvisejícím oboru je důležitá i přirozená autorita a respekt instruktora, ale také určité „pedagogické“ dovednosti (zásada názornosti, spojení teorie s praxí, princip přiměřenosti a princip zpětné vazby) a v neposlední řadě i měkké kompetence. Mezery v dovednostech instruktorů praktického vyučování, kteří jsou zodpovědní za vedení žáků na pracovišti,

se vždy negativně odrazí ve výchovně vzdělávacím procesu. Žáci proto mohou paradoxně ve firmě získat také špatné pracovní návyky.

Nespokojenost žáků s praktickým vyučováním může souviset rovněž s absencí odměny za jejich produktivní činnost. Kombinace výše uvedeného s **chybějící či nedostatečnou podporou** (např. formou individuálního kariérového poradenství, doučování apod.) vede často k **neuspokojivým výsledkům učení, absencím**, školnímu neúspěchu, který může vyústit v předčasný odchod ze školy či ze vzdělávání.

Nejen neúspěšní žáci sahají po **pracovních nabídkách zvoucích k lákavé kariéře bez nutnosti ukončeného vzdělání** či dosažení kvalifikace. Podobné nabídky přijímají i žáci s dobrými školními výsledky, kteří tak řeší svou či rodinnou **socioekonomickou situaci**.

6.2 Jak prevenci předčasných odchodů v této oblasti intervence podpořit?

Zkresleným představám žáků o zvoleném oboru lze předejít pouze jejich **lepší informovaností**. Běžnou praxí škol jsou dny otevřených dveří. Ty ale poskytují zejména obecné informace. Zorganizovat lze však také **aktivitu, které vedou k hlubšímu seznámení žáka s náplní oborů i kulturou školy: projektové dny, kroužky či tematické soutěže**, a to ve spolupráci nejen základních a středních škol, ale i s **partnery z řad zaměstnavatelů**. Kroužky pro žáky základních škol mohou být vedeny učiteli odborných předmětů střední školy, externisty z řad spolupracujících zaměstnavatelů, ale také stávajícími žáky (podpora podnikavých žáků), kteří si touto cestou upevní svou sounáležitost se zvoleným oborem. Žáci základních škol se tak blíže seznámí s chodem i kulturou školy a náplní zvoleného oboru.

Mezi další podpurná opatření patří **spolupráce žáků s absolventy a úspěšnými lidmi v oboru z řad spolupracujících zaměstnavatelů**. Propojení studia s terénem zvyšuje motivaci žáků – díky osobním a profesním příběhům úspěšných absolventů se mohou žáci přesvědčit, že dokončit školu se vyplatí. Také **zaměstnavatelé, u kterých žáci mj. absolvují svou odbornou praxi, hrají stěžejní roli v motivaci žáků setrvat ve zvoleném oboru**. Kvalita vedení praktické výuky má zásadní vliv na celé studium. Lze ji podpořit proškolením instruktorů z firem v základech pedagogiky, psychologie, BOZP i v kurikulární oblasti – znalosti školního vzdělávacího programu a profilu absolventa. Vzdělávání instruktorů nabízejí přímo spolupracující školy, popř. lze využít profesní kvalifikaci *Instruktor u poskytovatele praktického vyučování*. Kvalitně vedená praxe může motivovaným žákům pomoci kompenzovat pocity frustrace z neuspokojivých výsledků v teoretické části studia a udržet tak jejich motivaci vzdělání dokončit. **Atraktivitu studia i zážitek úspěchu** lze podpořit také soutěжами, výjezdy do zahraničí, stážemi, možnostmi pracovat na reálných zakázkách či nabídkou zajímavých kurzů.

Vhodné nastavení spolupráce a budování vztahů se zaměstnavateli je klíčové i v dalších aspektech. Jedním z nich je společné **sdílení hodnoty důležitosti ukončeného vzdělání či kvalifikace**. To v praxi znamená např. dohodu se zaměstnavateli, že nebudou řešit nedostatek stálé pracovní síly zaměstnáváním žáků bez možnosti řádného dokončení studia. Dobře nastavená spolupráce školy a zaměstnavatelů funguje také jako **osvěta** – zaměstnavatelé mohou svůj postoj k důležitosti dokončeného vzdělání šířit dál v rámci svých profesních asociací, cechů či oblastních a regionálních hospodářských komor. Zaměstnavatel může rovněž **motivačním příspěvkem nebo nabídkou placené brigády** pomoci konkrétnímu žákovi v tíživé životní situaci dokončit studium. Využívanou možností je také **nabídka placených praxí v průběhu studia**.

6.3 Příklady z praxe

V řadě středních škol, které nabízejí např. gastronomicky zaměřené obory, ***se žáci mohou účastnit základních i specializačních kurzů*** baristických, barmanských nebo sommeliérských, po jejichž úspěšném absolvování získávají certifikát, někdy i s mezinárodní platností. Kurzy jsou zpravidla vedené renomovanými odborníky a zájemcům z řad žáků školy je poskytnuto cenové zvýhodnění účasti.

Jako formu zatraktivnění výuky školy oceňují také ***vstupy odborníků z praxe***. Osvědčená a na školách již poměrně častá je ***účast žáků v soutěžích na národní/mezinárodní úrovni, třeba i takových, které podporují trvale udržitelnou hodnotu a zviditelňují výstupy pro širokou veřejnost***. Rovněž možnost ***vyjíždět v průběhu studia na stáže do zahraniční*** (včetně dlouhodobých stáží na renomovaných pracovištích) patří mezi faktory, jež hrají nezanedbatelnou roli nejen při volbě konkrétní školy a oboru.

Atraktivní vzdělávací program, který zahrnuje ***prostor pro individuální rozvoj žáků***, má rozhodující vliv nejen na volbu oboru či školy. ***Zážitek úspěchu, pocitu přesahu a vlastní hodnoty hraje významnou roli v rozhodování o tom, zda ve vzdělávání setrvat či jej předčasně ukončit***.