



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



Národní ústav pro vzdělávání/IPs Podpora krajského akčního plánování /P-KAP/ 6. června 2017

ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A SPOLUPRÁCE ŠKOL SE ZAMĚSTNAVATELI

POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP verze pro realizační týmy krajských projektů KAP (IPo KAP)

Tato verze pojetí tematické oblasti v projektu P-KAP je určena realizačním týmům krajských projektů, které vytvářejí, realizují nebo vyhodnocují krajské akční plány rozvoje vzdělávání. Evropskou, národní, krajskou a školskou úroveň modelu akčního plánování propojují tzv. „povinné oblasti intervence“, kterými jsou:

- Podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativě
- Podpora polytechnického vzdělávání (přírodovědné, technické, environmentální)
- Podpora odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli
- Rozvoj kariérového poradenství
- Rozvoj škol jako center celoživotního učení
- Podpora inkluze

Projekt P-KAP přináší pojetí všech uvedených klíčových oblastí. Materiály poskytují základní poznatky využitelné zejména při realizaci krajských akčních plánů. Know-how v rámci jednotlivých témat bude dále rozšiřováno a konkretizováno, a to zejména na seminářích, které projekt P-KAP připravuje pro krajské týmy KAP.

Obsah

Obsah	2
1. DEFINICE tematické oblasti/oblasti intervence	4
1.1. Definice tematické oblasti a klíčových pojmů	4
1.2. Definice v projektu P-KAP.....	4
2. VÝCHODISKA pro tematickou oblast.....	4
2.1. Vzdělávací systém ČR v oblasti počátečního vzdělávání	4
2.1.1. Vzdělávání ve středních školách v ČR	5
2.1.2. Role a postavení vyšších odborných škol.....	5
2.2. Zahraniční srovnání	5
2.2.1. Work based learnig	6
2.2.2. Duální vzdělávání	6
2.2.3. Financování odborného vzdělávání	7
2.3. Legislativní rámec spolupráce škol se zaměstnavateli	7
2.3.1. Školská legislativa.....	7
2.3.2. Daňové úlevy.....	8
2.3.3. Právní rámec pobytu žáka na pracovišti zaměstnavatele.....	8
2.4. Národní strategické a koncepční dokumenty	9
3. VÝVOJ v tematické oblasti.....	9
3.1. Nedávná historie	9
3.2. Současnost.....	10
3.3. Budoucnost/trendy	10
3.3.1. Scénáře budoucího vývoje v ČR	10
3.3.2. Trendy a tendence	11
4. CHARAKTERISTIKA oblasti intervence	11
4.1. Výchozí situace a předpoklady rozvoje	11
4.2. Možné aktivity škol v oblasti spolupráce se zaměstnavateli.....	12
4.2.1. Praktické vyučování u zaměstnavatele	12
4.2.2. Kvalitní personální zajištění odborného vzdělávání a spolupráce	14
4.2.3. Exkurze u zaměstnavatele.....	15
4.2.4. Společná tvorba výukových materiálů	15
4.2.5. Využití kvalifikačních standardů NSK v počátečním vzdělávání.....	15
4.2.6. Pokusné ověřování LOaH.....	16

4.2.7.	Pořádání studentské soutěže.....	16
4.2.8.	Realizace profilové maturitní zkoušky u zaměstnavatele.....	16
4.2.9.	Realizace praktické závěrečné zkoušky ve firmě/podniku	16
4.2.10.	Motivující odměna za produktivní práci a další motivační příspěvky	17
4.2.11.	Zapojení žáků a absolventů do chodu školy.....	17
4.3.	Rozvoj odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli pro gymnázia	17
5.	Role kraje v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce se zaměstnavateli.....	17
5.1.	Optimalizace sítě škol a oborové struktury s ohledem na potřeby trhu práce	17
5.2.	Zajištění kvality odborného vzdělávání z pozice kraje	18
5.3.	Koordinace aktivit škol a zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání	18

1. DEFINICE tematické oblasti/oblasti intervence

1.1. Definice tematické oblasti a klíčových pojmů

Odborné nebo též profesní 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 zajištění uplatnitelnosti 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, ale také výzkumné, vzdělávací a veřejnoprávní instituce.

1.2. Definice v projektu P-KAP

Podpora projektu P-KAP v oblasti odborného vzdělávání a spolupráce škol se zaměstnavateli je 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 na trhu práce.

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, ale současně potřeby a specifika regionálního trhu práce, a to v souladu se záměrem rozvoje dané školy. Zcela jistě by se však nemělo jednat o rigidní dokument, ale o živý materiál, se kterým se v průběhu času pracuje a který mají možnost ovlivňovat sociální partneři školy včetně zaměstnavatelů.

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.

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 jeden 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 (dvojcísli, např. 23 pro Strojírenství).⁴

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.

- Silnou stránkou VOŠ je, že jejich absolventi dobře nacházejí uplatnění v oboru, který studovali.⁵
- 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.

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

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.

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>

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 republice tedy sice patří prvenství mezi členskými zeměmi EU co do počtu osob, které vstupují do počátečního odborného vzdělávání (73 %), avšak srovnatelný objem praktického vyučování s duálním systémem v sousedních zemích mají ovšem pouze obory E, H a L/O, kam směřuje 36 % populačního ročníku.

2.2.1. Work based learnig

Akcent na praktičnost odborného vzdělávání v sobě nese další v Evropě etablovaný pojem, a sice „work-based learnig“, 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 provozovna, školní dílny atp.), kde ovšem žáci mohou rovněž alespoň částečně pracovat na zakázkách/zadání od zaměstnavatelů.⁶

Evropská unie v posledních letech klade důraz na podporu učení se prací 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 a odborné přípravy a trhu práce, se obvykle vyznačují nízkou nezaměstnaností mladých lidí a vysokou hospodářskou konkurenceschopností.⁷ Jedním z pěti střednědobých cílů stanovených pro období 2015–2020 na setkání zástupců ministerstev členských států v Rize je právě podpora učení se prací.

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.⁸ Překážkou zavedení duálního systému v ČR je dále silný akcent kladený na všeobecně vzdělávací složku i ve středním odborném školství. Tím spíše je žádoucí rozvíjet spolupráci škol a zaměstnavatelů ve stávajícím systému a posilovat v něm tzv. **prvky duálního vzdělávání**. To v praxi

⁶ 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>

⁷ Stanovisko Poradního výboru pro odborné vzdělávání (ACVT) předložené Evropské komisi k tématu „Společná vize kvalitní a účinné učňovské přípravy a učení se prací“ 2. prosince 2016

⁸ 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.

znamená aktivní zapojení zaměstnavatelů do vzdělávacího procesu žáka na základě dobrovolnosti, které se děje na základě smlouvy zaměstnavatele se školou.

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 vzniklá v rámci projektu POSPOLU rozlišuje čtyři modely financování podle toho, jakou měrou a formou se jednotliví aktéři podílejí.⁹

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.

2.3. Legislativní rámec spolupráce škol se zaměstnavateli

2.3.1. Školská 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)¹⁰ 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 ukládají¹¹, aby při tvorbě ŠVP vycházely z požadavků trhu práce popsaných ve standardech profesních kvalifikací NSK.
- 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.¹²

⁹ Viz. Analýza systémů odborného vzdělání v Evropě a ve světě, str. 16

http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_FIN.pdf.

¹⁰ NSK ustanovil zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

¹¹ Viz. „Požadavky na odborné vzdělávání a způsobilosti (kompetence) absolventů vycházejí z požadavků trhu práce popsaných v profesních profilech a kvalifikačních standardech, na jejichž zpracování se podíleli představitelé zaměstnavatelů“

¹² 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

- 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).
- 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.¹³

2.3.2. Daňové úlevy

Stát zaměstnavatele k účasti 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 podílu 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.¹⁴

2.3.3. Právní rámec pobytu žáka na pracovišti zaměstnavatele

Na žáka, který absoluuje 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.

školy v oblasti praktického vyučování. Viz <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>

¹³ 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.

¹⁴ 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>

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 2013.¹⁵

Nejvýznamnějším současným dokumentem vzdělávací politiky ČR je **Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020**¹⁶, 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,
- **podpora 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.¹⁷ 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.

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 zprůhledněny a těžké praktické 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),
- **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

¹⁵ <http://www.msmt.cz/file/27137/>

¹⁶ <http://www.vzdelavani2020.cz>

¹⁷ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>

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,
- 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.

3.2. Současnost

Aktuální stav a možnosti spolupráce škol se zaměstnavateli jsou podrobně rozvedeny v kapitole 1.4 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 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),
- existuje celá řada příkladů komplexně rozvinuté spolupráce (viz dále kapitola 2),
- neexistuje jednotný model a návod pro financování spolupráce,
- liší se míra řízení soustavy vzdělávání v jednotlivých krajích (stav optimalizace sítě škol a oborové struktury).

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 2015:¹⁸

- **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 ochotni vůdčí roli v odborném vzdělávání převzít)

¹⁸ 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.

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.

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 sblížení počátečního a dalšího vzdělávání – v ČR reprezentované sblížením RVP/ŠVP a kvalifikačních standardů Národní soustavy kvalifikací (NSK)¹⁹,
- 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.²⁰

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 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**²¹ pořádaná od roku 2014 Klubem personalistů, vyhlášení **Roku**

¹⁹ 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 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.

²⁰ MŠMT navrhlo v této souvislosti na jaře 2017 posílení platových tříd učitelů odborného výcviku/praktického vyučování. Viz návrh novely nařízení vlády, č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě; účinnost novely by měla být od 1. ledna 2018.

²¹ 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

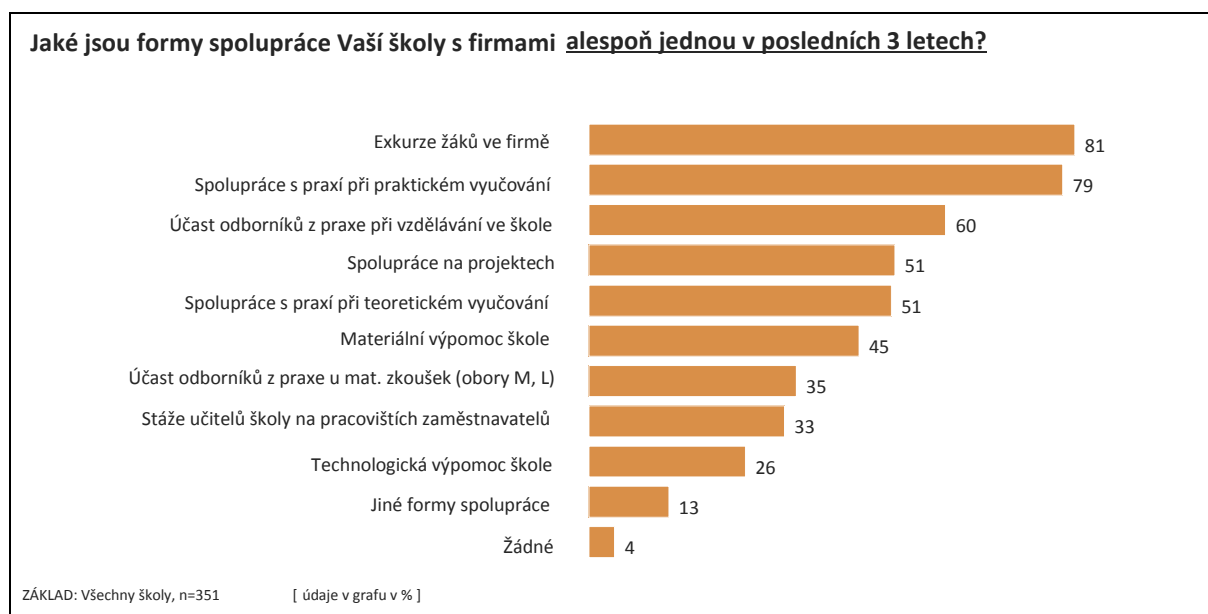
průmyslu a technického vzdělávání 2015,²² celonárodní kampaň Svazu průmyslu a dopravy ČR a partnerských organizací mj. na podporu kvalitního technického vzdělávání, navazující **Rok řemesel 2016** pořádaný Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR,²³ a celá řada soutěží a dalších akcí pro žáky středních odborných škol, které zaměstnavatelé pořádají.

Každá škola přemýšlí 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.

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.²⁴



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.²⁵ Ve spolupráci

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/>

²² Viz <http://www.rokprumyslu.eu/o-projektu/>

²³ Viz více <http://rokremesel.cz/o-projektu>

²⁴ <http://www.nuv.cz/pospolu/dotaznikove-setreni>

²⁵ 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

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 vícetýdenních 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 střídat 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 přitom 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.

rozdíly a následně jednat o rozsahu a obsahu té části praktického vyučování, za kterou má partnerská firma převzít odpovědnost.

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.

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. 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 proškolit.²⁶

V dubnu 2017 byla schválena profesní kvalifikace **Instruktor u poskytovatele praktického vyučování**. Role instruktora může být příležitostí pro zkušené odborníky, kteří již nezvládají fyzickou náročnost své profese a chtějí se firmě uplatnit před odchodem do důchodu či po nástupu do něj i jiným způsobem.

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 aktivit pro žáky

²⁶ Viz již dříve zmiňované Metodické doporučení MŠMT k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování, dostupné na <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/metodicke-doporuceni-k-zabezpeceni-jednotneho-postupu-pri>

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, 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. Nežádá učitelé odborných předmětů své odborné znalosti rozvíjejí spíše jen samostudiem, při exkurzích, ale bez pravidelnějšího kontaktu s reálnou praxí.

Nejdiskutovanějšími oblastmi jsou finanční otázky realizace, zajištění suplování, časové hledisko vzhledem k organizaci školního roku, ale také např. provázení s připravovaným kariérním řádem.

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.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. 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). 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. Způsobnost dosažená získáním stupně vzdělání v určitém oboru vzdělání je v NSK jako alespoň jedna úplná profesní kvalifikace.

Mezi téměř 1300 autorizovanými osobami figuruje mnoho středních odborných škol, které uvedeným způsobem na objednávku firem zajišťují také kvalifikace jejich zaměstnanců.

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 zvýhodňuje na trhu práce. Prostřednictvím postupného skládání PK se navíc skrze úplnou profesní kvalifikaci v některých oborech otevírá alternativní cesta k získání výučního listu.

4.2.6. Pokusné ověřování LOaH

Pro rodiče žáků 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 pokusné ověřování stále roste. V roce 2016 bylo do pokusného ověřování zapojeno 50 středních škol, v roce 2017 jejich počet dále stoupl na 58. Žák, který z nějakého důvodu nezíská maturitní zkoušku, odchází díky modelu L a H do praxe jako kvalifikovaný absolvent s výučním listem. Najde pak uplatnění na trhu práce i při případném předčasném ukončení školy.

4.2.7. Pořádání studentské soutěže

Soutěže žáků jsou jedním ze způsobů, jak zviditelnit 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 účastní také mezinárodních soutěží, jako například Euroskills. Některé soutěže se konají ve spolupráci s cechy či jinými profesními uskupeními a existují i takové, v nichž své dovednosti poměřují žáci přímo s profesionály. Přidanou hodnotou některých klání je společenská využitelnost jejich výstupů.

4.2.8. 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.

4.2.9. Realizace praktické závěrečné zkoušky ve firmě/podniku

V oborech s výučním listem se praktická zkouška koná při závěrečné zkoušce podle témat stanovených v jednotné zkušební dokumentaci. Pokud se praktická zkouška odehrává na pracovišti zaměstnavatele resp. firmy/podniku, zaměstnavatel se aktivně podílí na stanovení 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.).

4.2.10. 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.

4.2.11. 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. 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 odborného vzdělávání a 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.

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. Přes to 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.