Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd

Diplomová práce

Problematika duálního systému a uplatnění absolventů odborných a technických oborů v daném regionu

Bc. Vlastimil SCHILLER

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Vlastimil Schiller

Podnikání a administrativa

Název práce

Problematika duálního systému a uplatnění absolventů odborných a technických oborů v daném regionu

Název anglicky

Problems of the dual system and the employment of the graduates from vocational and technical branches in the stated region

---

Cíle práce

Cílem práce bude získat informace a následně provést analýzu problematiky ekonomického a politického stavu pracovního trhu v daném regionu – Pardubického kraje ve vztahu k uplatnění a zájmu žáků odborných a technických učňovských oborů a oborů zakončených maturitou na trhu práce v regionu. Dílčím cílem v rámci tématu bude analyzovat možnost a zájem o další studium v rámci možnosti celoživotního vzdělávání. V této práci bude jako další dílčí problematika popsána i míra zájmu a spolupráce vybraných regionálních firem o odborné a technické obory, obecné požadavky na technické obory a absolventy škol v regionu, míra nezaměstnanosti v regionu, podmínky absolvování rekvalifikačních kurzů, rozsah spolupráce ze strany místního úřadu práce a v neposlední řadě také zájem o zkoumané obory ze strany samotných žáků. Souvisejícími tématy bude i problematika vykonávání odborné praxe zejména ve vztahu k dostupnosti firem umožňujících vykonávat odbornou praxi, ekonomické a administrativní zatížení těchto firem. Dále pak spolupráce úřadu práce se školou, obecná problematika zaměstnanosti a specifikace žádaných typů oborů a další. Ekonomická problematika bude blíže popsána s ohledem na finanční politiku vzdělávacích kurzů včetně jejich dostupnosti, dále problematiku financování středních škol vyučujících technické obory a připravujících studenty na budoucí profesní zařazení. Nebude opomenuta ani ekonomická i legislativní problematika pracovního prostředí, dále pak možnosti absolventů s ukončeným vzděláním v klasických institucích, popř. rekvalifikantů ve smyslu podnikání OSVČ.

Metodika

Teoretická část a charakteristika prostředí vychází ze studia dokumentů. Šetření v terénu bude provedeno kvantitativním přístupem mezi žáky pomocí dotazníkového. Dále bude v terénu provedeno kvantitativní šetření pomocí polostandardizovaných rozhovorů s představiteli spolupracujících firem. Výsledky budou shrnuty, vyhodnoceny a diskutovány. Následně bude vyvozen závěr s případnými možnostmi optimalizace prostředí, konkrétními návrhy na změny v oblasti politické, ekonomické, operativní a další. Osnova práce: Úvod, Cíl a metodika, Teoretická část, Charakteristika prostředí, Terénní šetření, Zhodnocení výsledků a diskuse, Závěr, Seznam použitých zdrojů, Přílohy.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Vzdělávání, učení, zaměstnanost, nezaměstnanost, podnikání, celoživotní učení, celoživotní vzdělávání, andragogika, rekvalifikace, kurzy, duální systém, absolvent, technický obor, trh práce, úřad práce, finanční politika, politika zaměstnanosti, podnikatelská činnost, region.

Doporučené zdroje informací

BARANOVÁ, Helena. Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podia veku. 2012, Plzeň – Aleš Čeněk s.r.o. ISBN – 978-80-73-80-393-3

DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost. 2000, Praha: Karolinum, 374 s. . ISBN – 80-246-0139-7

MILANA, Marcella. The Palgrave international handbook on adult and lifelong education and learning. 2018, New York: Palgrave Macmillan. ISBN 9781137557827.

NETWORK OF INSTITUTES AND SCHOOLS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE, – POTŮČEK, M. *Veřejná politika.* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. ISBN 80-86429-50-4.

NOVÁK, Václav, VOKOUN, Marek, STELLNER, František, VOCHOZKA, Marek, ZEMAN, Robert. Trhy práce v České republice po roce 1989. 2016, Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o. EAN 9788086277813

PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii. 2014, Praha Beck, 203 s. EAN 9788074002700

SUTHERLAND, Peter, CROWTHER, Jim. Lifelong learning: concepts and contexts. 2006, London: Routledge. ISBN 0-415-35372-6.

ŠERÁK, Michal. Zájmové vzdělávání dospělých. 2009, Praha : Portál, 207 s. ISBN -978-80-7367-551-6

VETEŠKA, Jaroslav Přehled andragogiky – úvod do studia vzdělávání. 2016, Praha : Portál, 319 s. ISBN 978-80-262-1026-9

Předběžný termín obhajoby

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

Vedoucí práce

Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 11. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Problematika duálního systému a uplatnění absolventů odborných a technických oborů v daném regionu" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 11. 2019 _____

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí mé diplomové práce paní Ing. Pavle Varvažovské Ph. D. za její ochotu, odbornou pomoc, podnětné připomínky a cenné rady při zpracování diplomové práce. Dále bych rád poděkoval Mgr. Aleně Kuldové a Janě Pitterlové z Úřadu práce ČR a Ing. Miloslavě Drábkové , Mgr. Andree Peškové z Krajského úřadu Pardubického kraje za významnou pomoc a poskytnutí potřebných podkladů pro můj výzkum a PhDr.Lence Peškové,DiS. z ČZU za zpracování rešerše.

Problematika duálního systému a uplatnění absolventů odborných a technických oborů v daném regionu

Abstrakt

Cílem práce bude na základě získaných informací a následné analýzy, problematiky ekonomického a politického stavu pracovního trhu v daném regionu (Pardubický kraj) navrhnout možnosti novelizace duálního systému na regionální i národní úrovni. Problém bude řešen ve vztahu k uplatnění a zájmu žáků odborných a technických učňovských oborů a oborů zakončených maturitou na trhu práce v daném regionu, Dílčím cílem bude zjistit zájem žáků polytechnického vzdělávání o další studium v rámci možnosti celoživotního vzdělávání. Dále bude zjišťován zájem firem v regionu o duální systém vzdělávání (spolupráce firem se školami). Dalším dílčím cílem bude zjistit představy zástupců firem o úrovni absolventů odborných středních škol na požadovaný profil pro profesní praxi. Také bude zjišťován zájem o tuto spolupráci ze strany škol i firem. Zároveň bude zjišťována možnost uplatnění absolventů mimo vystudované obory, jak ze strany absolventů, tak ze strany Úřadu práce ČR v Pardubickém kraji. Souvisejícími tématy bude i problematika vykonávání odborné praxe zejména ve vztahu k dostupnosti firem umožňujících vykonávat odbornou praxi, ekonomické a administrativní zatížení těchto firem. Dále pak spolupráce úřadu práce se školou, obecná problematika zaměstnanosti a specifikace žádaných typů oborů a další.

Ekonomická problematika bude blíže diskutován s ohledem na finanční politiku vzdělávacích kurzů včetně jejich dostupnosti, dále problematiku financování středních škol vyučujících technické obory a připravujících studenty na budoucí profesní zařazení. Nebude opomenuta ani ekonomická i legislativní problematika pracovního prostředí, dále pak možnosti absolventů s ukončeným vzděláním v klasických institucích, popř. rekvalifikantů ve smyslu podnikání OSVČ.

Klíčová slova: Vzdělávání, učení, zaměstnanost, nezaměstnanost, podnikání, celoživotní učení, celoživotní vzdělávání, andragogika, rekvalifikace, kurzy, duální systém, absolvent, technický obor, trh práce, úřad práce, finanční politika, politika zaměstnanosti, podnikatelská činnost, region.

The issue of dual system and employment of graduates of technical and technical fields in the region

Abstract

The aim of the thesis is the economical and political situation in the labour market in Pardubicky region based on received information and the analysis, suggest the novelization possiblities of the dual system at a regional and national level. The issue will be solving in relation to the employment and interests of students of specialized and technical apprentice fields of study terminated with graduation in the labour market in this region. The partial aim of this thesis si to analyze students of polytechnic education their interest in further study within the lifelong education. The other partial aim of the thesis is to find out ideas of companies representatives about the level of graduates of vocational schools of the requested profile for the vocational practice. The interest in this cooperation from schools and companies will find out as well. At the same time the prossibility of graduates employment except for graduate fields will find out by graduates and by the Czech labour office in Pardubicky region. Related topics will be the practical training in relation to the availability of the companies their economical and administrative burden. Then the cooperation between the labour office and the school, general subject of employment and the specification of the desired fields etc.

The economical issue will be discussed considering the financial policy of educational courses including their availability then the funding of high schools teaching the technical fields and the student´s future vocational preparation. The thesis deals with the working environment economical and legislative factors and then student´s opportunities who terminated education in classical institutions eventually retrainers within the meaning of running a business.

Keywords: Education, studying, employment, unemployment, business, lifelong education, andragogy, retraining, courses, dual system, graduate, technical field of study, labour market, labour office, financial policy, employment policy, business activity, region.

Obsah

1. Úvod ... 12

2. Cíl práce a metodika ... 14
2.1. Cíl práce ... 14
2.2. Metodika ... 15

3. Teoretická východiska ... 16
3.1. Teoretická část ... 16
3.2. Terénní šetření ... 16

4. Teorie vzdělávání a zaměstnanosti ... 19
4.1. Vzdělávání ... 19
4.2. Celoživotní učení ... 20
4.3. Duální systém vzdělávání ... 21
4.4. Duální systém ... 23
4.5. Výběr vhodného typu studia ... 25
4.6. Zájem o obory po ukončení studia ... 26
4.7. Spolupráce mezi podniky a školou z pohledu statistik v sektorech ... 27

5. Spolupráce mezi podniky a školou obecně ... 29
5.1. Administrativní zatížení firem spolupracujících se školami ... 33

6. Problematika zaměstnanosti a státní politika zaměstnanosti ... 35
6.1. Problematika zaměstnanosti ... 35
6.2. Státní politika zaměstnanosti ... 36
6.3. Legislativní rámec problematiky zaměstnanosti ... 38
6.4. Podpora úřadu práce ve smyslu rekvalifikace a spolupráce se školami ... 42
6.5. Finanční politika vzdělávacích kurzů a jejich dostupnost ... 43
6.6. Operační programy ... 43

7. Absolventi na trhu práce v regionech ... 46
7.1. Studenti ... 50
7.2. Školy ... 52
7.3. Trh práce v ČR ... 53

8. Problematika financování středních škol vyučujících technické obory ... 55

9. Region Pardubického kraje ... 57
9.1. Zaměstnanost v Pardubickém kraji ... 57
9.2. Vzdělávání v Pardubickém kraji ... 58
9.3. Nabídka a podmínky absolvování rekvalifikačních kurzů v regionu ... 62
9.4. Obecné požadavky na technické obory a absolventy škol v regionu ... 65

9.5. Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji ... 66

10. Studium technických oborů v Pardubickém kraji ... 69

10.1. Problematika efektivní přípravy na budoucí profesi ... 69

10.2. Interview se zástupci firem a institucí ... 71

11. Vlastní výzkum ... 73

11.1. Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému ... 75

11.2. Formulace teoretické hypotézy ... 75

11.3. Formulace souboru pracovních hypotéz ... 76

11.4. Rozhodnutí o populaci a vzorku ... 76

11.5. Pilotní studie ... 77

11.6. Rozhodnutí o technice sběru informací ... 77

11.7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr ... 78

11.8. Předvýzkum ... 79

12. Sběr dat ... 82

12.1. Analýza dat – dotazník studentů ... 82

12.1.1. Střední odborné učiliště plynárenské Pardubice ... 82

12.1.2. Střední průmyslová škola stavební Pardubice ... 83

12.1.3. Střední průmyslová škola chemická ... 83

12.1.4. Střední odborné učiliště plynárenské Pardubice (podrobná analýza) ... 83

12.2. Analýza dat – dotazník firem ... 98

12.3. Interpretace, závěry, teoretické zobecnění ... 98

12.4. Doporučení školám ... 100

13. Závěr ... 102

14. Seznam použitých zdrojů ... 104

Seznam grafů

Graf 1: Míra nezaměstnanosti absolventů v krajském pohledu – denní studium (dubnové hodnoty)

Graf 2: Přijímací řízení 2018 - 2019

Graf 3: Podíl nezaměstnaných (k 30. 4. 2019)

Graf 4: Rozložení odvětví – Pardubický kraj

Graf 5: Přihlášky dle kategorií oborů

Graf 6: Stav volných pracovních míst k 31.12 2018 v pardubickém regionu.

Graf 7: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu

Graf 8: Počet jednotlivých školských zařízení.

Graf 9: Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji

Graf 10: Jak zaměstnavatelé spolupracují se školami (podíl firem, které realizují danou formu spolupráce)

Graf 11: Přehled zájmu o obory s odbornou praxí

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přínosy pracovního umístění v podniku.

Tabulka 2: Podíl žáků, kteří ve školním roce 2016/17 studují maturitní obor s odborným výcvikem.

Tabulka 3: Přechod absolventů středních škol na trh práce.

Tabulka 4: Typ vzdělání – školní rok 2018/2019.

Tabulka 5: Složení obyvatelstva v okresech ČR.

Tabulka 6: Normativ na pedagogického pracovníka.

Tabulka 7: Celková nezaměstnanost v krajském pohledu (k 30. 4. 2019).

Tabulka 8: Počet přihlášených volných míst podle požadavku na vzdělání.

Tabulka 9: Přehled škol.

Tabulky 10 – 39: Zpětná vazba respondentů (otázky 1 – 29).

Seznam použitých zkratek

ČR – Česká republika

MŠMT ČR - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

I-KAP - Implementace Krajského akčního plánu

CŽV – Celoživotní vzdělávání

MŠ – Mateřská škola

ZŠ – Základní škola

SOŠ – Střední odborná škola

SOU – Střední odborné učiliště

NSK – Národní soustava kvalifikací

EQF – Evropský rámec kvalifikací (European Qualifications Framework)

RgŠ – Regionální školství

ÚSC – Územně samosprávné celky

NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání

ESF – Evropský sociální fond

ÚP – Úřad práce

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

1. Úvod

Česká republika byla vždy v popředí žebříčku „Czech top 100“, nejvýznamnějších firem České republiky, jak dokládají všechna statistická šetření, média i včetně předních ekonomů, v oblasti technických a průmyslových podniků. Věkový průměr odborníků v těchto oborech se rapidně snižuje a tak je na místě, řešit problém s novými zaměstnanci, kteří nahradí stávající generaci a udrží tak tato odvětví v nastaveném standardu, nejen v rámci české ekonomiky, ale i v rámci postavení vůči státům Evropské unie.

Malý zájem o odborné a technické obory a všeobecně o polytechnické vzdělávání v posledních letech vykazuje klesající tendence. Je tedy nasnadě učinit potřebná opatření, která zvrátí tuto nepříznivou situaci. Řešením je podpora a rozvoj duálního vzdělávání, které bylo v devadesátých letech potlačeno a v současné době se prokazuje negativní vliv tohoto opatření. Zájem žáků základních škol ucházet se o technické obory, ovlivňuje několik faktorů a to vliv rodičů, přátel, kariérních poradců a učitelů. Volba oboru, kdy je žák motivován z důvodu vlastního zájmu o obor, přehledu o snadném uplatnění se v oboru na trhu práce, nebo výše finančního ohodnocení, je vzhledem k nízkému věku a malým zkušenostem v podstatě nemožná. Samotné rozhodování je pak výrazně ovlivněno motivací, jak ze strany vzdělávací nabídky – burza škol, tak ze strany institucí které mohou ovlivnit tento vývoj. Jedním z nástrojů jak zatraktivnit technické obory, v nichž schází odborníci je projekt I-KAP, který přiblíží a umožní žákům vyzkoušet polytechnické vzdělávání, zvýší odbornost pedagogů vyučujících technické obory a zvýší aktivity polytechnického vzdělávání v MŠ, ZŠ polytechnické vzdělávání zejména na středních školách. Základním a rozhodujícím předpokladem je rozvoj úzké spolupráce výrobních firem a škol.

Tato diplomová práce analyzuje současnou situaci požadavků firem na absolventy a požadavky absolventů, ve smyslu očekávání od zaměstnavatelů v pardubickém regionu. Dále pak analyzuje predikci trhu práce v daném regionu a možnosti plynulého přechodu absolventů ze vzdělávacího procesu, do procesu pracovního. Cílem kvalitativního šetření, je analyzovat možnosti uplatnění se na trhu práce v daném regionu, pro žáky a absolventy odborných a technických oborů. Dále pak monitorovat vlastní spolupráci firem se školami v regionu. Podporu a rozvoj polytechnického vzdělávání za strany Krajského úřadu Pardubického kraje, jakož to zřizovatele středních odborných škol. Stupeň úrovně spolupráce Úřadu práce ČR – krajská pobočka Pardubice se školami všech stupňů a získat

informace k řešení postupu nejen pro absolventy v situaci kdy se neuplatní ve svém vystudovaném oboru a zaevidují se na Úřadu práce ČR. Nabídka rekvalifikací publikována ze strany institucí, které mají akreditaci poskytovat toto rozšiřující vzdělání, je další z možností řešení snižování nezaměstnanosti v regionu. Udržet tak pardubický region v rámci uplatnění absolventů a minimální nezaměstnanosti v popředí statistik v rámci krajů České republiky.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Cílem práce je charakterizovat stávající ekonomický a politický stav pracovního trhu Pardubického kraje v souvislosti s uplatňováním duálního systému vzdělávání v rámci polytechnického vzdělávání na úrovni regionální i národní. Výzkumem, prokázat že spoluprácí firem se vzdělávacími institucemi a implementací duálního systému v rámci odborného vzdělávání v ČR, založeného na spolupráci sociálních partnerů, firem a škol je možné navýšit počet kvalifikovaných absolventů vybavených odborností a kompetencemi které firmy v současné době požadují, vzhledem na měnící se požadavky trhu práce. Výzkumem prokázat nebo vyvrátit fakt, že zavedením a začleněním jednotlivých prvků duálního vzdělávání do systému odborného vzdělávání v ČR bude přínosem ekonomickým a zejména sociálním v podobě snižování nezaměstnanosti v ČR a v jednotlivých krajích ČR. Součástí výzkumu je i šetření úpadku nezájmu o střední odborné vzdělání zakončené výučním listem nebo úplné střední vzdělání zakončené maturitou. Důvody tohoto negativního stavu budou šetřeny pomocí dotazníkového šetření, jak ze strany žáků SOU a SOŠ, tak ze strany firem v daném regionu. Výzkumem dále analyzovat u sociálních partnerů, kterými jsou Krajský úřad, Úřad práce Pardubického kraje a zástupců institucí, kterými jsou řemeslnická a obchodnická sdružení tzv. cechy odborných a technických oborů, jaké možnosti mají v souvislosti s inovací duálního systému, který byl v minulosti uplatňován v určitém období i v ČR. Dále pak poukázat na některé země EU, zejména Německa a Rakouska, které úspěšně využívají tento systém.

Práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou, ve které je diskutována problematika daného tématu ve všeobecné rovině s odbornou literaturou a druhá část práce je zaměřena na terénní šetření u homogenizovaných institucí a respondentů, kterých se dotýká téma výzkumu.

Výsledky šetření budou diskutovány formou potvrzení či vyvrácení hypotéz daného tématu. Dále budou uvedeny možnosti a případná opatření firmám, školám a sociálním partnerům v pardubickém regionu tak aby podpora a zavedení duálního systému vzdělávání bylo přínosné pro žáky, kteří přecházejí ze škol na pracovní trh, pro vzdělávací instituce ve formě zkvalitnění vzdělávacího procesu, dále pak pro firmy které získají do budoucna kvalitní lidský zdroj splňující požadované kompetence a v poslední řadě pro celou společnost ČR která tak bude patřit k ekonomicky vyspělým zemím.

2.2. Metodika

Teoretická část a charakteristika prostředí vychází ze studia odborné literatury. Šetření v terénu bude provedeno kvantitativním přístupem mezi žáky pomocí dotazníkového šetření. Dále bude v terénu provedeno kvantitativní šetření pomocí polostandardizovaných rozhovorů s představiteli spolupracujících firem a zainteresovaných institucí. Výsledky budou shrnuty, vyhodnoceny a diskutovány. Následně bude vyvozen závěr s případnými možnostmi optimalizace prostředí, konkrétními návrhy na změny v oblasti politické, ekonomické, operativní a další. Osnova práce: Úvod, Cíl a metodika, Teoretická část, Charakteristika prostředí, Terénní šetření, Zhodnocení výsledků a diskuse, Závěr, Seznam použitých zdrojů, Přílohy.

3. Teoretická východiska

V teoretické části jsou zahrnuty poznatky o aktuálním stavu problematiky oblastí v souladu řešení tématu této práce v obecné rovině. Je zde popsán stav trhu práce, problematiku vzdělávání v ČR, od jednotlivých autorů a institucí které se zabývají problematikou která je klíčová pro tuto práci, na úrovni národní která ovlivňuje ekonomickou a sociální politiku pro jednotlivé kraje ČR.

3.1. Teoretická část

Cílem práce bude na základě získaných informací a následné analýzy, problematiky ekonomického a politického stavu pracovního trhu v daném regionu (Pardubický kraj) navrhnout možnosti novelizace duálního systému na regionální i národní úrovni. Problém bude řešen ve vztahu k uplatnění a zájmu žáků odborných a technických učňovských oborů a oborů zakončených maturitou na trhu práce v daném regionu, Dílčím cílem bude zjistit zájem žáků polytechnického vzdělávání o další studium v rámci možnosti celoživotního vzdělávání. Dále bude zjišťován zájem firem v regionu o duální systém vzdělávání (spolupráce firem se školami). Dalším dílčím cílem bude zjistit představy zástupců firem o úrovni absolventů odborných středních škol na požadovaný profil pro profesní praxi. Také bude zjišťován zájem o tuto spolupráci ze strany škol i firem. Zároveň bude zjišťována možnost uplatnění absolventů mimo vystudované obory, jak ze strany absolventů, tak ze strany Úřadu práce ČR v Pardubickém kraji. Souvisejícími tématy bude i problematika vykonávání odborné praxe zejména ve vztahu k dostupnosti firem umožňujících vykonávat odbornou praxi, ekonomické a administrativní zatížení těchto firem. Dále pak spolupráce úřadu práce se školou, obecná problematika zaměstnanosti a specifikace žádaných typů oborů a další.

Ekonomická problematika bude blíže diskutován s ohledem na finanční politiku vzdělávacích kurzů včetně jejich dostupnosti, dále problematiku financování středních škol vyučujících technické obory a připravujících studenty na budoucí profesní zařazení. Nebude opomenuta ani ekonomická i legislativní problematika pracovního prostředí, dále pak možnosti absolventů s ukončeným vzděláním v klasických institucích, popř. rekvalifikantů ve smyslu podnikání OSVČ.

3.2. Terénní šetření

Kvantitativní šetření

Zkoumaný vzorek, žáci odborný a technických oborů SOU Plynárenského v Pardubicích, Střední průmyslové školy stavební Pardubice a Střední průmyslové školy chemické. Pro dosažení reprezentativity vzorku pro kvantitativní šetření, byl zvolen výběr respondentů účelový. Šetření formou dotazníku, pro zjištění názorů, postojů, informovanosti o možnostech uplatnění se na trhu práce.

Kvalitativní šetření

Pro kvalitativní šetření byl vybrán soubor institucí, které jsou homogenizované, pro téma výzkumu. Vize aktérů – firmy, Krajský úřad Pardubického kraje, Magistrát města Pardubic, Úřad práce, Cech topenářů a instalatérů České republiky a střední odborné školy a učiliště, poskytující polytechnické vzdělávání.

Terénní šetření, polostandardizované rozhovory které poskytly výše uvedené instituce, byly zpracovány transkriptem a následně vyhodnoceny. S poskytnutím interview a následným použitím získaných informací pro výzkum souhlasily všechny uvedené instituce, ale se zveřejněním transkriptu rozhovorů souhlasily pouze dvě firmy spolupracující se školami a transkripty těchto polostandardizovaných rozhovorů jsou součástí příloh.

Metodika šetření

Výsledky výzkumu budou shrnuty, vyhodnoceny a následně bude vyvozen závěr s případnými možnostmi optimalizace prostředí. Konkrétními možnosti na změny v oblasti politické, ekonomické, operativní budou popsány v kapitole 12. 3. této práce. Daná doporučení, která vyplývají z výzkumu, jsou podstatou pro vytvoření rovnováhy mezi požadavky firem, které se potýkají v současnosti s nedostatkem odborníků v odborných a technických oborech a trhu práce, který vychází ze změn a vývoje nových technologií v daných oborech. Důležitým mezičlánkem, je dotazníkové šetření u žáků, kteří jsou pro budoucí vývoj stávající situace a pro vývoj v budoucnosti podstatou, jak pro vývoj duálního systému v ČR, tak pro rozvoj pracovního trhu na regionální i národní úrovni.

Jednotlivé kroky pro zpracování sociologického výzkumu této práce, vychází z metodologické učebnice od autora Miroslava Dismana[1].

[1] Jak se vyrábí sociologická znalost (Disman, 2002, s. 120)

- formulace teoretického či praktického sociálního problému.
- formulace teoretické hypotézy,
- formulace souboru pracovních hypotéz,
- rozhodnutí o populaci a vzorku,
- pilotní studie,
- rozhodnutí o technice sběru dat,
- konstrukce nástrojů pro sběr,
- předvýzkum,
- sběr dat,
- analýza dat,

Interpretace, závěry, teoretické zobecnění.

Jednotlivé kroky sociologického výzkumu související s vypracováním analýzy problematiky daného tématu této práce jsou blíže popsány v kapitole 11. až 12.3.

4. Teorie vzdělávání a zaměstnanosti

4.1. Vzdělávání

Vzdělávání začíná po narození a pokračuje během celého života. Je otázkou, zda je pro vzdělání přínosnější studium jako takové nebo úsilí, úspěchy a neúspěchy běžného života. Na procesu vzdělávání se každopádně nepodílí jednotlivec sám, ale na jeho vzdělání se podílí i rodina, nejbližší okolí, společnost, formální škola nebo vzdělávací zařízení, které dotyčný navštěvuje. Vzdělávání se dělí dle věku člověka do etap:

- Primární vzdělávání – 3-6 let (předškolní vzdělávání), 6 – 15 (základní vzdělávání),
- Sekundární vzdělávání – střední školství, jehož účelem je budoucí profesní uplatnění),
- Terciální vzdělávání – 19 let a více, které si klade za cíl prohloubení kvalifikace specializovaným studiem,
- Kvartérní vzdělávání,
- Celoživotní vzdělávání.

Za vzdělávací systém v České republice zodpovídá a řídí jako orgán státní správy Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a mezi jeho hlavní úkoly patří:

- odpovědnost za stav, koncepci a rozvoj vzdělávací soustavy,
- přerozdělování finančních prostředků ze státního rozpočtu,
- stanovení kvalifikačních předpokladů a pracovních podmínek učitelů,
- určení rámcového obsahu předškolního až středního vzdělávání,
- schvalování vzdělávacích programů vyšších odborných škol.

Kompetence krajů je vymezena v rozsahu:

- zřizování středních škol,
- zřizování konzervatoří,
- zřizování vyšších odborných škol.

Do působnosti obcí pak patří:

- zřizování mateřských škol,
- zřizování základních škol,
- zajišťování povinné školní docházky.

4.2. Celoživotní učení

Celoživotní učení případně i celoživotní vzdělávání lze chápat jako studium, které probíhá kdykoli během života. Je tedy vnímáno jako nepřetržitý proces rozvoje vědomostí, intelektových schopností nebo praktických dovedností nad rámec počáteční fáze vzdělávání jedince. Toto vzdělávání nemusí mít nutně organizovanou formu, ale může probíhat i v rámci vybraných individuální zájmových činností nebo spontánně. Možnosti celoživotního učení lze shrnout do tří forem, profesní, distanční a universitu třetího věku. Profesní formou jsou míněny všechny formy vzdělávání realizované v průběhu aktivního pracovního života, tedy po ukončení odborného vzdělávání a přípravy na budoucí povolání prostřednictvím školského systému. V případě distanční formy se míní jakákoli forma multimediálního studia, při které není vyučující a studující v nepřetržitém kontaktu. Universitou třetího věku jsou výukové aktivity převážně vysokých škol specializujících se na výuku seniorů.

Přesně je definován pojem celoživotního učení ve Slovníku akademických pojmů takto: *„Zahrnuje veškeré studium v průběhu života – tj. povinnou i nepovinnou školní docházku, kurzy, rekvalifikace, výcviky apod. Realizuje ho řada VŠ i jiných organizací, jsou zaměřeny na různé cílové skupiny (např. univerzity třetího věku na seniory), nabízejí kurzy s různým zaměřením. CŽV na VŠ většinou poskytuje vzdělání vysokoškolského typu, ale nemůže v něm být udělen akademický titul, některé programy jsou realizovány v rámci akreditovaného programu, ale studenti CŽV nemají právní postavení studenta a musí za studium platit. Po absolvování všech programů v rámci celoživotního vzdělávání obdrží absolventi osvědčení dle § 29 zákona č. 563/2004 Sb.“* [2]

Strategie celoživotního učení ČR MŠMT 2007

Jedná se o publikaci, která je strategickým dokumentem schváleným vládou usnesením č. 761/2007. Publikace vznikla ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání a jejím klíčovým cílem je posloužit jako plnohodnotný zdroj informací pro odbornou i širokou veřejnost. V první části je definováno samotné pojetí celoživotního učení a další část je analytická. Zásadní částí je strategická část, ve které jsou již definovány potřebné postupy, které by měly vést ke zlepšení aktuální situace. Poslední část

[2] Vysoké školy – Celoživotní vzdělávání: https//www.vysokeskoly.cz

se pak zabývá provazbou vytyčených strategických směrů a návrhů opatření Strategie celoživotního učení s operačními programy ČR pro období 2007-2013.

K tomu, aby se vytyčené kroky uvedly do praxe, slouží implementační plán strategie celoživotního učení. Za zmínku s ohledem na téma diplomové práce stojí alespoň souhrnný přehled vymezených bodů, plánů, pravidel a úkolů:

- Pojetí celoživotního učení,
    - vývoj koncepce celoživotního učení,
    - celoživotní učení pro 21. století ve strategických dokumentech EU,
    - celoživotní učení pro 21. století ve strategických dokumentech ČR,
- Analytická část,
    - kontextová analýza,
    - analýza současné situace v rozvoji celoživotního učení – např. celkové charakteristiky, identifikace problémů v oblasti všeobecného, odborného a dalšího vzdělávání,
    - současné výsledky – SWOT analýza,
- Strategická část,
    - hlavní strategické směry – např. uznání, prostupnost, rovný přístup, funkční gramotnost, sociální partnerství, simulace poptávky a další,
- Provázanost strategických směrů, návrhů opatření strategie pro období 2017 – 2013,
    - priority Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
    - priority Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

4.3. Duální systém vzdělávání

V obecné rovině duální systém vzdělávání lze definovat jako propojení teorie s praxí. Česko-německá obchodní a průmyslová komora definuje duální systém vzdělávání takto: *„Duální systém je možno definovat jako systematické propojení teoretické výuky a praktické profesní přípravy, čímž je zabezpečena velká efektivita vzdělávání. V podniku se student/učeň naučí, jak se vyrovnat s měnícími se požadavky podnikové praxe, na druhé*

straně se ale i dozví, jak rozličné sociální vztahy existují v pracovním prostředí. Přitom je podporována samostatnost a vědomí zodpovědnosti"[3]

Přínosy, které z tohoto vzdělávání vyplývají, jsou shrnuty v následující tabulce, která byla zpracována v rámci projektu Podpora spolupráce škol a firem pod názvem „Pospolu" pod záštitou Národního ústavu pro odborné vzdělávání.

Tabulka 1: Přínosy pracovního umístění v podniku

Přínosy pracovního umístění v podniku (učení praxí v podniku)	
Žák/student	Rozvoj zručnosti a vysoké profesní odbornosti
	Rozvíjí dovednosti a kompetence požadované pro výkon práce v podniku, včetně přenositelných (komunikace, týmová práce, řešení problémů)
	Více informací o kariérních možnostech
	Rozvoj kariérních manažerských dovedností
	Zlepšení sebevědomí a motivace
	První pracovní zkušenost, která usnadňuje vstup na pracovní trh
Zaměstnavatel	Pozitivní dopad na zabezpečení kvalifikovaných pracovníků potřebných v podniku
	Školení na míru zaměřené na rozvoj kompetencí potřebných pro podnik
	Pozitivní dopad na nábor a udržení pracovníků
Poskytovatel odborného vzdělání a výcviku = škola	Zlepšení atraktivity programů odborného vzdělání a výcviku
	Lepší kvalita programů odborného vzdělání a výcviku a lepší kvalita výstupů učení
	Posílení významnosti odborného vzdělání a výcviku a vstřícnosti vůči němu
	Pozitivní dopad na kompetence a rozvoj učitelů
	Lepší spolupráce mezi odbornými školami a podniky
Společnost	Kvalifikovaní pracovníci, jejichž kompetence lépe odpovídají potřebám pracovního trhu
	Pozitivní přínos pro zaměstnanost mladých
	Kombinované řízení odborného vzdělání a výcviku
	Přínos pro inovativnost a kreativitu
	Potenciál zesílit společenské zapojení a zlepšit rovné příležitosti

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

3 NÁROVNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁNÍ, Analýza systému odborného vzdělávání v Evropě a ve světě [online]. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Studie_dualni_systemy_FIN.pdf.

4.4. Duální systém

Duální systém lze charakterizovat jako dvojitou formu vzdělávání – teoretickou a praktickou část. Úřad vlády, odbor informací a analýz vydal na základě jednoho ze závazků koaliční smlouvy závazek, který je součástí i programového prohlášení: „*...prosazení takových opatření, která umožní větší sepětí středního odborného školství s potřebami trhu práce…*“.[4] V koncepci realizace duálního systému se blíže ve vazbě na Českou republiku zabývá těmito oblastmi:

- struktura uchazečů o zaměstnání a nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání se středním odborným vzděláním s výučním listem
- vývoj počtu absolventů a jejich nezaměstnanost v rámci oborů se středním odborným vzděláním s výučním listem
- celkový počet a vývoj struktury žáků nově přijímaných do oborů kategorie středního vzdělávání s výučním listem
- požadavky zaměstnavatelů na kvalifikace uchazečů o zaměstnání
- typy odborného vzdělávání
- vývoj a současnost odborného vzdělávání na území ČR
- duální systémy odborného vzdělávání
- předpoklady přínosu duálního systému odborného vzdělávání do prostředí školství a odborného vzdělávání v prostření ČR.

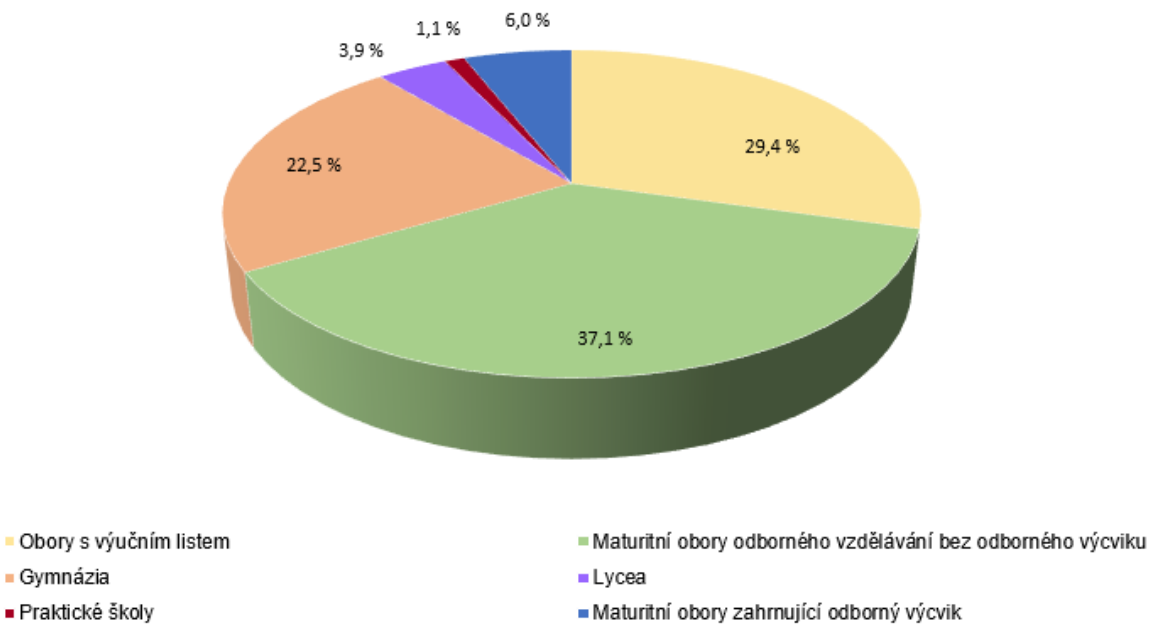
Evropské země, které využívají tradiční duální systém, jakými jsou Německo, Rakousko, Dánsko, Nizozemsko, Švýcarsko prokazatelně vykazují nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů odborných a technických oborů a z hlediska HDP patří k nejbohatším zemím Evropy. Pro Českou republiku kde v současné době schází samostatný zákon o odborném vzdělávání, který je pro rozvoj spolupráce firem se školami jednou z největších bariér v rozvoji a funkčnosti duálního systému. Inspirací pro rozvoj duálního systému v České republice by mohly být země jako Slovensko, Rakousko a Německo, kde proběhla hluboká reforma odborného vzdělávání a byla zakotvena v legislativě. Německá Hlavní rada pro odborné vzdělávání, nebo Rakouský Federální

[4] VLÁDA, Duální systém [online]. Dostupné z https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-11/Jak-zamestnavatele-spolupracuji-se-skolami/1.

poradní sbor pro záležitosti učňovství, které je zastoupeno členy výrobních firem, odbory jednotlivých spolkových zemí a spolkové vlády, kteří analyzují vývoj a potřeby trhu práce a mají tak možnost vznášet podněty reforem stávajícího duálního systému, podněty na úpravu stávajících nebo vznik nových učňovských oborů a tím pokrýt požadavky firem které se potýkají s nedostatkem odborníků.

Následující graf znázorňuje podíl jednotlivých oborů v České republice, ze kterého je zjevné, že zájem o maturitní obory, které zahrnují odbornou praxi, je opravdu nízký, a to 6% ze všech oborů. Příčinou tohoto propadu je malá motivace a osvěta již na základních školách jak žáků, tak jejich rodičů při rozhodování se o výběru budoucího studia a výběru povolání. Pardubický kraj v tomto vykazuje průměrné hodnoty absolventů, kteří studují maturitní obor s odborným výcvikem.

Graf 11: Přehled zájmu o obory s odbornou praxí



Zdroj: http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani

O maturitní obory, které zároveň zahrnují i odborný výcvik, je relativně největší zájem ve Zlínském kraji – zde na ně v tomto školním roce nastoupilo 9,1 % všech prváků. Následují Jihomoravský a Olomoucký kraj, kde si tyto obory zvolilo více než 7 % všech středoškoláků. V celé České republice je studuje 6 % žáků prvních ročníků středních škol.

Tabulka 2: Podíl žáků, kteří ve školním roce 2016/17 studují maturitní obor s odborným výcvikem

Kraj	Podíl
Zlínský	9,1 %
Jihomoravský	7,4 %
Olomoucký	7,2 %
Moravskoslezský	6,8 %
Plzeňský	6,7 %
Vysočina	6,5 %
Pardubický	6,2 %
Jihočeský	5,7 %
Hl. m. Praha	5,6 %
Královéhradecký	5,4 %
Liberecký	4,6 %
Středočeský	4,4 %
Karlovarský	4,2 %
Ústecký	4 %

Zdroj: http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani

4.5. Výběr vhodného typu studia

Často slýcháme, že stát platí draze vzdělání, aniž si zkontroluje, jaký to má efekt. Otázkou je, jak lze ohodnotit současnou kvalitu uchazečů o vyučení a jaká připadají v úvahu systémová opatření, která by do učňovských oborů přivedla studijně lepší žáky. Problémem je, že kvalita uchazečů je v zásadě velmi nízká a z pohledu minulých let má spíše zhoršující se tendenci. Jedná se o problém většiny učňovských škol. Bohužel se v současné době nikdo nezamýšlí nad systémovým řešením. Již několik let i z důvodu nevhodně nastavené politiky pro financování škol, vázané na počet studentů je prioritou naplnit kapacity tříd na středních školách. Částečným důvodem je také zhoršující se populační vývoj. Tato skutečnost má za následek tendenci získávat na střední školy více studentů i z řad těch, kteří by se ve velké míře lépe realizovali spíše v učňovských oborech. Ve výsledku pak střední školy nejen nabírají žáky, kteří se na daný typ studia nehodí, ale také je tendence k mírnějšímu hodnocení po dobu celého studia z důvodu úspěšného ukončení maturitní zkouškou. Dost častým problémem je i skutečnost, že rodiče žáků dobře neznají jejich předpoklady pro daný typ školy, nebo příslušný obor. Případně mají na žáky přehnané nároky. Student, který je umístěn na obor, který je pro něj náročný, neplní jeho představy o budoucím povolání nebo se v něm špatně realizuje s ohledem na své

možnosti a schopnosti pak ani po ukončení studia nemá zájem v daném oboru setrvat. Jaké je řešení? Jednou z možností může být například zavedení systému, který by např. formou dotazníku na základních školách odpověděl na otázky, jaké jsou dispozice žáků, jaké jsou schopnosti rozhodující o volbě směru dalšího studia (technický obor, humanitní), jaké jsou jejich osobní preference a představy o budoucím zaměstnání, možná i poskytl zpětnou vazbu základním školám k efektivitě výuky. Tento systém vyhodnocení by současně mohl být garantován a spravován MŠMT. Jeho smyslem by bylo jednak rozřazení žáků dle jejich možností a současně i zjednodušení práce učitelů na středních školách kde díky velkému rozdílu mezi studijně nejsilnějším a nejslabším žákem ve třídách dochází zejména v prvním ročníku k problémům se sjednocením výuky. Často pak žáci se zájmem o studium doplácejí na problémy s těmi, kteří zájem nemají a mají v některých případech i kázeňské problémy.

4.6. Zájem o obory po ukončení studia

Dalším tématem k diskusi je zpětný efekt nevhodné volby typu studia v předešlém bodu. Ze statistik vyplývá, že téměř třetina populace pracuje mimo obor, který vystudovala a to zejména těch se středním vzděláním. Jsou sice obory, kde jsou absolventi více věrní příslušnému resortu jako například zdravotnictví, ekonomické obory nebo strojírenství, nicméně v celkovém průměru jde o třetinu populace. Jednou z nevýhod učňovských oborů oproti maturitnímu vzdělání je ta, že v učňovských oborech se žáci připravují na specifický typ profese, přičemž využití takto profesně připravených žáků na trhu práce umožňuje aprobaci pouze pro vybrané obory, ve kterých mohou získané vzdělání uplatnit. Kdežto absolventi maturitních oborů jsou školení na výkon svého povolání v širších profilacích, jinými slovy jsou připraveni pro větší škálu uplatnění. Z tohoto důvodu se lépe realizují v budoucích pracovních pozicích – mají pro výkon své práce adekvátní odbornost. Lepší šanci pro uplatnění ve svém oboru mají maturanti i proto, že díky jejich širšímu vzdělání na ně nedopadají tolik změny na trhu práce především ve smyslu „upadání“ některých profesí, snižování zájmu o vybraná řemesla.

4.7. Spolupráce mezi podniky a školou z pohledu statistik v sektorech

Jak už v této práci několikrát uvádím, jednou z cest k dosažení vhodné úrovně znalostí, schopností a dovedností absolventů na trhu práce je efektivní vazba mezi zaměstnavateli a školami. Následně bych rád uvedl výsledky dotazníkového šetření z roku 2018, ve kterých byla získána zpětná vazba nejen od personálních agentur ale také zaměstnavatelů ze sektoru průmyslu, stavebnictví, zemědělství a služeb. K jakékoli formě spolupráce se současně přihlásilo pouze 60% respondentů. Celé 2/5 tedy se školami vůbec nespolupracují. Nejvíce aktivní ve spolupráci jsou spíše velké firmy a spolupráce je realizována zpravidla ve více formách (praxe, inzerce volných míst, exkurze, podílení se na výuce, sponzoring žáků aj.

Nejčastějšími formami spolupráce firem se školou je:

- praxe žáků a studentů v rámci výuky, které na závěr firma vyhodnotí,
- exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti,
- praxe žáků a studentů v rámci výuky – kterou firma nevyhodnocuje.

Z pohledu jednotlivých odvětví je situace následující. Sektor průmyslu a stavebnictví (v níže uvedeném grafu jako sekundér):

- praxe žáků a studentů v rámci výuky, které na závěr firma vyhodnotí,
- exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti,
- praxe žáků a studentů v rámci výuky – kterou firma nevyhodnocuje.

V porovnání s ostatními sektory také průmyslové podniky mnohem častěji inzerují přímo na školách volná pracovní místa. Významnou formou se však zaměřují i na sponzorování škol nebo žáků a studentů často spojenou i s poskytováním materiálu pro výuku nebo součinnost v různých projektech škol.

Sektor služeb a zemědělský sektor (v níže uvedeném grafu jako terciér):

- praxe žáků a studentů v rámci výuky, které na závěr firma vyhodnotí,
- praxe žáků a studentů v rámci výuky – kterou firma nevyhodnocuje.

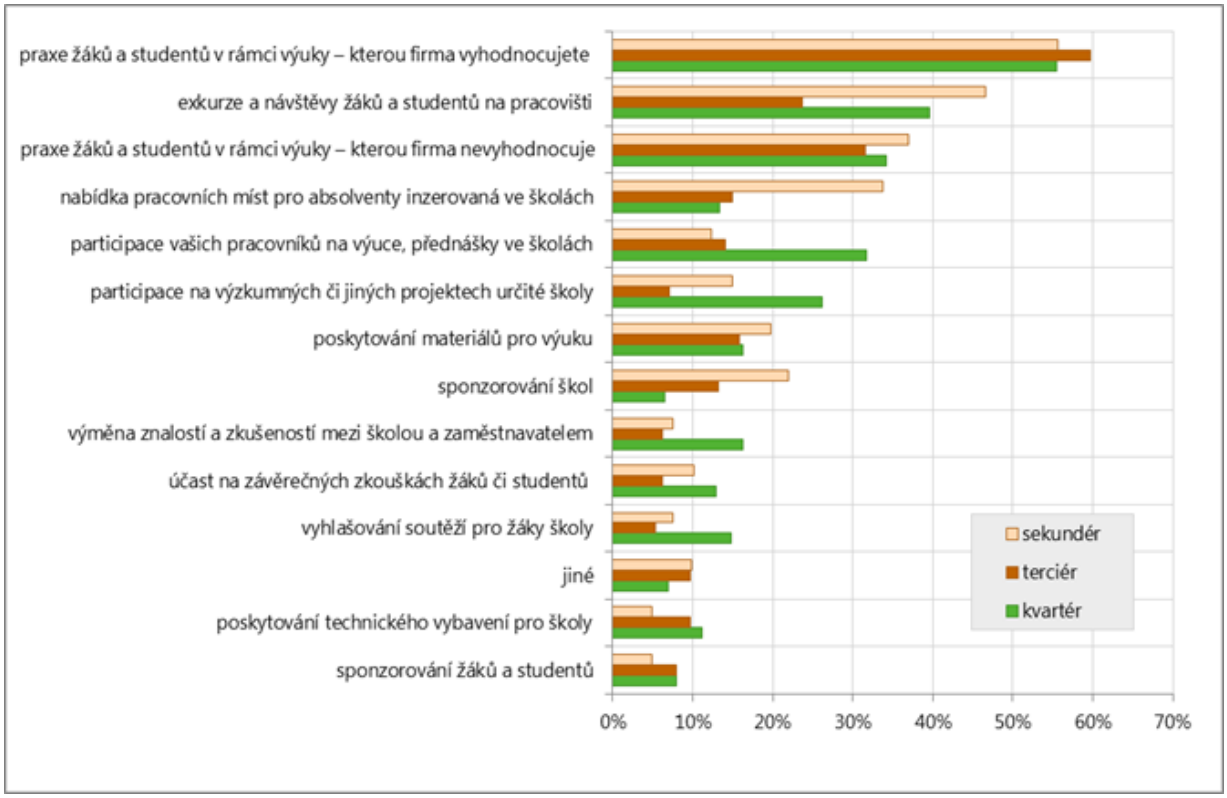
V porovnání s ostatními sektory zaměstnavatelé z oblasti služeb umožňují exkurze na pracovišti v mnohem menší míře.

Firmy působící v oblasti informací, financí, vědy a vzdělávání (v níže uvedeném grafu jako kvartér):

- praxe žáků a studentů v rámci výuky, které na závěr firma vyhodnotí,
- exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti,
- praxe žáků a studentů v rámci výuky – kterou pak firma nevyhodnocuje.

V porovnání s ostatními sektory dochází častěji k participaci pracovníků na výuce, ale i na výzkumných či jiných projektech školy.

Graf 10: Jak zaměstnavatelé spolupracují se školami (podíl firem, které realizují danou formu spolupráce)



Zdroj: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-11/Jak-zamestnavatele-spolupracuji-se-skolami/1

5. Spolupráce mezi podniky a školou obecně

Největším a často probíraným problémem je spolupráce středních škol a učilišť s podniky, které zajišťují odbornou praxi v daném oboru, pro který se studenti připravují. Primárním problém je že pod touto efektivní kooperací každá ze zúčastněných stran představuje a očekává něco jiného.

Po roce 1989 začala éra boje o spolupráci, protože nerentabilní velké podniky začaly krachovat. Ty s lepším výrobním programem byly z části vytunelovány a ve výsledku zbyla pouze malá část těch, ve kterých bylo možné spolupráci efektivně realizovat. Jejich přirozenou součástí byla učňovská střediska, která následně prošla demilitací pod zřizovatele – stát. Nejprve na ministerstvu průmyslu, dále pak ministerstvu hospodářství a následně v případě zemědělských učilišť také ministerstvem zemědělství. Následně pak došlo na transformaci do učňovských škol a středních odborných škol s populárnější oborovou nabídkou.

V roce 1996 převzalo záštitu nad vedením praxe ministerstvo školství a následně pak od roku 2002 přičemž kraje o reálné potřebě profesní části výuky ví jen velmi málo a do problematiky nemají dostatek informací.

Se vznikem krajů byl zaznamenán určitý pokus o obnovu odborného školství. Nejprve na úrovni krajů vznikaly nejrůznější komise a pracovní skupiny, které sledovaly kromě dílčích vizí jeden hlavní cíl sladit oborovou strukturu středních škol regionu s potřebou místních firem v co nejdelším časovém horizontu. Dramatický rozvoj těchto aktivit nastal po vstupu České republiky do EU, který přinesl i možnost čerpání prostředků z velkých finančních zdrojů. Díky následující globální ekonomické krizi pak rostl postupem času zájem zaměstnavatelů o dění ve středním odborném školství.
Klíčovým rokem byl rok 2009, kdy zájem o spolupráci s firmami ze strany odborných škol vyústil do Akčního plánu podpory odborného vzdělávání, který zavedlo ministerstvo školství a který se podařilo z velké části splnit.

V dnešní době nejsou výjimkou školy, kterým se podařilo uzavřít dlouhodobou spolupráci s firmami a to od malých živnostníků až po nadnárodní společnosti. Důležitou fází dnešní doby je snaha zavést tzv. Duální systém, kterému se budu věnovat v jedné z kapitol této práce a který byl úspěšně zaveden v německy mluvících zemích. Základním principem tohoto systému je, že učeň je zaměstnancem firmy, která kompletně odpovídá za jeho profesní přípravu a zároveň také žákem školy, která má na starost jeho všeobecnou

přípravu. Klíčovým je tedy žák, kterého si firma vychovává jako budoucího zaměstnance a nikoli jako levnou pracovní sílu.

Průvodce firmy k navázání spolupráce se školou

Průvodce k navázání spolupráce se školou je návod jak dle zodpovězení následujících otázek získá firma jakýsi návod pro rozhodnutí a následné plánování komunikace se školou:

1. Proč se do spolupráce pouštět – znalost důvodů a znalost cílů, kterých má být spoluprací dosaženo a v jakém časovém horizontu (krátkodobý, střednědobý, dlouhodobý):
   - otestovat spolupráci s konkrétní školou,
   - pilotní příprava žáků na první školní rok případně i zapojení žáků v konkrétní zakázce, brigády…,
   - školou nábor a výchova svých pracovníků mimo jiné i v oblasti firemní kultury a hodnot,
   - stabilní přísun nových pracovníků do firmy (generační výměna),
   - podíl firmy na výchově mládeže v daném oboru a regionu, zvýšení kvality výuky,
   - podpora učení a profesního růstu zaměstnanců při práci s žáky (dobrá pověst).
2. Efektivní a strategická volba školy – zřizovateli většiny veřejných středních škol jsou kraje. Z tohoto důvodu jsou jejich priority, financování a skladba oborů provázané s krajskou strategií a politikou. U soukromých škol hrají roli priority vlastníků a managementu:
   - selekce škol, které jsou v dojezdové vzdálenosti a učí vhodné nebo příbuzné obory,
   - informovanost o sektorových dohodách v příslušném regionu,
   - reference o škole, zkušenost s tímto typem spolupráce, získání kompetentních osob pro jednání o spolupráci.
3. Co může firma škole nabídnout – klíčové body jsou:
   - lidé (odborníci v oboru),
   - technologie,

- dobrá pověst,
- finance – klíčové pro dlouhodobou a úspěšnou spolupráci,
- motivace žáků,

4. Jaké formy spolupráce připadají v úvahu.
5. Co je třeba udělat pro smluvní navázání spolupráce. [5]

K výše uvedeným bodům 4 a 5 Průvodce firmy k navázání spolupráce se školou bych rád doplnil následující.

Nejčastější formy spolupráce českých škol a firem, které mají význam pro firmy i jako řešení problému s nedostatkem odborníků na trhu práce zmiňovaných oborů jsou:

- praktické vyučování, které je realizované v dané firmě a umožňuje tak žákům získat potřebné praktické dovednosti a to jak v rámci odborného výcviku, tak absolvování odborné praxe, která je většinou podmínkou pro splnění požadavků ukončení čtyřletých maturitních oborů. Tato spolupráce zahrnuje dvě varianty, kdy firmy vyhodnocují produktivní práci žáků a finančně je odměňují a variantu kdy firmy v rámci výuky žáky a studenty neodměňují. V druhém případě pouze klasifikují realizaci odborného výcviku a odborné praxe, která je součástí splnění podmínek pro dokončení studia a je současně v kompetenci škol,
- další možností spolupráce je umožnění školám pořádání exkurzí pro žáky v daných firmách, což umožňuje žákům získat odpověď na otázku, zda jimi zvolený obor splňuje jejich očekávání či nikoli,
- spolupráce školy a firem, při zapojení odborníků z praxe do výuky. Tuto formu spolupráce využívá až polovina škol v České republice,
- zástupci firmy mají možnost být přítomni u závěrečných zkoušek, zasedat v maturitních komisích a mít tak možnost porovnat přípravu žáků ze strany školy s požadovaným profilem žáků, které firma potřebuje,
- spolupráce, která je nabízena ze strany odborných firem a je požadována ze strany škol probíhá formou stáží učitelů, kteří vyučují odborné předměty a mají tak možnost sledovat nové trendy a technologie v daných oborech, ve firmách,
- společné organizování výstav a veletrhů ve spolupráci škol a firem je také pro řešení a zvrácení negativní situace na trhu práce zmiňovaných oborů velmi účinná,

[5] Více na www.publi.cz - průvodce

- firmy často školám nabízejí volnočasové aktivity a soutěže pro žáky přímo na školách nebo ve svých školících centrech. Jako příklad uvedu z vlastní zkušenosti akci Den s Innogy, která se probíhá každoročně ve Středním odborném učilišti Plynárenském, v rámci které mají žáci možnost získat informace a zkušenosti od odborníků, kteří se zabývají realizací nových plynovodů. Součástí akce je i demonstrace možných řešení závad a havárií již stávajících plynových rozvodů, včetně problematiky BOZP a první pomoci při úrazech, které jsou spojené s tímto oborem v plynárenství,
- další velmi účinnou motivací pro žáky odborných a technických oborů je nabídka stipendijních programů. V příloze jsou jako příklad propagační materiály firmy INNOGY k jednomu ze stipendijních programů. Firmy dále nabízejí sponzorské programy pro žáky, které se týkají jak sportu, tak realizací různých projektů např. projekt ENERSOL,
- efektivní se ukazuje i spolupráce, kdy firmy daným školám zapůjčí zařízení využívající moderních technologií v daných oborech,
- poslední formou spolupráce škol a firem, kterou bych zmínil je podpora výuky a vzdělávání v daných oborech dotovaná jak finančně tak materiálně ze strany firem. Tato spolupráce nahrazuje nedostatek finančních prostředků, které školy získávají od zřizovatelů škol a jsou velice omezeny.

Kroky, které nutí k navázání spolupráce, vyplývají zejména z primární problematiky, kterou je demografická situace České republiky, v jejímž důsledku mají školy, jak v pardubickém tak v ostatních regionech problém naplnit kapacity z pohledu počtu žáků i z pohledu různorodosti vyučovaných oborů, stanovených zřizovatelem formou kvót - počet žáků pro splnění otevření vyučovaného oboru. Možnou spolupráci ovlivňuje monitoring na trhu práce ze strany firem i ze strany škol, která je velice silně regionálně podmíněna. Velikou roli k navázání spolupráce ze strany firem, hraje ekonomická situace. Firma musí zvážit své ekonomické možnosti mimo jiné i v návaznosti na preferenci krátkodobé nebo dlouhodobé spolupráce. Souvislé a dlouhodobé formy spolupráce se školami realizují zejména dominantní firmy na českém trhu, jakými jsou mimo jiné také INNOGY a GASCO, se kterými spolupracuji při získání statistik v této práci.

Vlastní podmínky spolupráce pak vyplývají ze zákona a školy a firmy mají dále možnost upravit spolupráci tak, aby splňovala zákonodárné podmínky i podmínky školy vyplývající z interních předpisů a smluv daných firem. Problematikou mapování

a analýzou spoluprací škol se zabývá projekt POSPOLU – podpora spolupráce škol a firem, v odborném vzdělávání, který realizuje ministerstvo školství a tělovýchovy mládeže _MŠMT, ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání současně poskytuje statistické údaje v pardubickém regionu, tak i v ostatních regionech České republiky. Tuto spolupráci zajišťovala organizace zřízená Ministerstvem průmyslu, která v roce 1992 přešla pod záštitu Ministerstva hospodářství. Toto ministerstvo vycházelo z potřeb na trhu práce pro zajištění dostatku kvalifikovaných odborníků v odborných a technických oborech tak i monitorovalo množství učňovských o odborných škol v České republice. Následně v roce 1996 se stává zřizovatelem Ministerstvo školství a dochází tak k negativnímu zlomovému zvratu z plně vyhovujícího a fungujícího duálního systému, který je popsán v níže uvedené kapitole. 4.4.

Aby znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol splňovaly kritéria a požadavky trhu práce, je důkladné propojení zaměstnavatelské a vzdělávací sféry, jak v Pardubickém regionu, tak i napříč celou Českou republikou klíčové. Spolupráce výrobních podniků se školami je jednou z cest jak navrátit dostatek odborníků do výrobní sféry odborných a technických firem. Naproti tomu žákům a studentům tak umožní seznámení se s reálným pracovním prostředím v oboru, který se rozhodli studovat a doplnili si tak své teoretické a praktické znalosti a dovednosti.

5.1. Administrativní zatížení firem spolupracujících se školami

Posílení spolupráce firem a škol je jedna z možností jak přivést lépe připravené absolventy odborných a technických oborů na trh práce konkrétně do výrobních firem které se potýkají s nedostatkem odborníků odborných a technických profesí, snížit tak nezaměstnanost nejen v pardubickém regionu, ale i posílit tak konkurenceschopnost české ekonomiky.

Tímto strategickým řešením dané problematiky se zabývají nejen firmy, školy ale i Ministerstvo průmyslu a obchodu za podpory Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které iniciovalo návrh do poslanecké sněmovny na úpravu daňových zvýhodnění pro firmy spolupracujících se školami na odborném vzdělávání. Toto zvýhodnění bylo schváleno v roce 2013 a firmy a podnikatelé spolupracující se školami mají tak možnost daňových úlev, které je pro ně motivující a řeší problematiku jak rozhodování žáků při výběru mezi odbornými a technickými obory vzdělávání, které jsou

perspektivní a potřebné pro pokrytí nedostatku těchto oborů na trhu práce. Schválením daňových úlev pro spolupracující firmy také částečně řeší kvalitu odborného vzdělávání a tím usnadňuje přechod absolventů nejen odborných a technických oborů na trh práce.

Vlastní spolupráce mezi firmou a školou je podřízena jednak osobním jednáním, ale zejména pak uzavřením vlastní smlouvy o spolupráci, která musí splňovat právní ošetření, zejména z důvodu nezletilých žáků. Smlouva o zajištění praktického vyučování a zařazení do individuálního odborného výcviku – praxe, ve firmě musí obsahovat – konkrétní název a adresu zainteresované školy a firmy:

- předmět smlouvy,
- čas plnění smlouvy,
- cena a způsob úhrady,
- ostatní ujednání,
- ukončení smlouvy,
- závěrečné ustanovení.

Další částí spolupráce ze strany firmy je prověření instruktora OV. Konkrétní vzor smlouvy a formuláře mezi školou SOU Plynárenské Pardubice a firmou INNOGY , jsou součástí příloh této diplomové práce.

6. Problematika zaměstnanosti a státní politika zaměstnanosti

6.1. Problematika zaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti

Na zaměstnanost jako jakýkoli typ trhu, v tomto případě trhu práce, působí stejné ekonomické faktory. Nezaměstnanost se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti, který využívá parametru míry nezaměstnanosti, počtu nezaměstnaných a počtu zaměstnaných v daném sledovaném celku. Z pohledu tohoto ukazatele se za nezaměstnaného považuje ten, kdo práci nemá, ale aktivně ji hledá. Ukazatelé výpočtu ovšem vycházejí ze statistik úřadů práce, čili kalkulují s objemem registrovaných uchazečů o zaměstnání. Reálná výše nezaměstnanosti je tedy v praxi o něco vyšší než hodnota vycházející z registrovaných ukazatelů. Z tohoto důvodu je třeba rozdělovat populaci na:

- ekonomicky aktivní (zaměstnaní – práci mají a nezaměstnaní – práci hledají),
- ekonomicky neaktivní (nezaměstnaní, kteří jsou neochotni nebo neschopni pracovat).

Nezaměstnanost lze dále rozdělovat z hlediska příčiny vzniku, času a dobrovolnosti nezaměstnaných.

Příčina vzniku:

- frikční nezaměstnanost (osoby, které opustili původní místo a zatím nenašli nové),
- strukturální nezaměstnanost (souvisí s přirozeným vývojem trhu práce a je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, změny v odvětví ve smyslu zúžení nebo expanze tzn. změny v poptávce po vybraných profesích). V dlouhodobějším období si vynucuje větší zájem o rekvalifikace,
- cyklická nezaměstnanost (souvisí s plošným poklesem ekonomiky, jehož důsledkem je úbytek poptávky ve všech odvětvích),
- sezónní nezaměstnanost (souvisí se změnami ročního období, v jejichž důsledku dochází k oslabení zaměstnanosti s ohledem na sezónnost profesí (stavebnictví, zemědělství,….).

Hledisko času:

- krátkodobá nezaměstnanost (bez závažných dopadů),
- dlouhodobá nezaměstnanost (dopady ekonomické, existenční, případně ztráta aktivní kvalifikace, atd.).

Hledisko dobrovolnosti:

- dobrovolná nezaměstnanost (souvisí zpravidla s většími požadavky na mzdové ohodnocení, než je trhem nabízené),
- nedobrovolná nezaměstnanost (souvisí se snahou práci získat ale bez pozitivního výsledku, postihuje mimochodem lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné),
- obě výše uvedené skupiny se mezi sebou hůře odlišují, protože v obou případech jde o registrovaného uchazeče o budoucí zaměstnání,
- špatně se odlišují, neboť i dobrovolně nezaměstnaní jsou často registrováni na ÚP. Registrovaná míra nezaměstnanosti tedy zčásti obsahuje i nezaměstnanost dobrovolnou.

6.2. Státní politika zaměstnanosti

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce. Státní politika zaměstnanosti se rozděluje na aktivní a na pasivní politiku zaměstnanosti, ke které svým dílem přispívá každý občan České republiky formou příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Cíle státní politiky zaměstnanosti vztahující se ke zlepšení pracovního trhu jsou:

- zabezpečení práva občanů na zaměstnání,
- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- přilákání a motivace více lidí k nástupu do zaměstnání a zároveň udržení takto získaného zaměstnání,
- profesní začlenění pracovníků, kteří své zaměstnání ztratili díky např. ekonomickým změnám v zemi nebo regionu,
- nabídka profesního poradenství pro nezaměstnané,
- nabídka a zajištění rekvalifikací a zajištění státní podpory,
- redukce nezaměstnanosti a snížení státních sociálních příspěvků,

- podporu uplatnění absolventů středních a vysokých škol, zdravotně postižených a dalších skupin lidí znevýhodněných na trhu práce.

„Nástroje politiky pracovního trhu řeší klasické dilema sociálního státu mezi „systémovým ekvilibriem“ (flexibilitou a funkčností mechanismu pracovního trhu), a „sociálním ekvilibriem“ (tedy rovností šancí na pracovním trhu). Úplné srovnání šancí by ovšem zničilo zájem strany poptávky (zaměstnavatelů) na směně a znamenalo by destrukci této směny. Politika pracovního trhu tedy musí řešit problém optimalizace jeho fungování jako ekonomického systému i jako sociální instituce současně“ [6].

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (aktive amployment policy) je *„snaha státu o rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce, případně o poskytnutí pracovního místa těm, kdo ještě nepracovali a mají se získáním práce obtíže. Je součástí státní politiky zaměstnanosti. 20 Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy a zřizování společensky účelných pracovních míst. Tato nově zřizovaná místa jsou u nás dotovaná úřady práce. Další formou aktivní politiky zaměstnanosti jsou praktikantská místa ve státní správě či odborné praxe absolventů škol – i tyto formy dotuje úřad práce“* [7]. Jedním ze základních cílů sociální politiky státu je tedy dosažení produktivní, svobodně zvolené ale především plné zaměstnanosti. Stát se aktivně podílí na začlenění jednotlivců do pracovního procesu. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou tedy zejména veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, zprostředkovatelské služby, absolventská a praktikantská místa, intenzivní poradenské kurzy, výcviky a kurzy, podpora mobility pracovních sil, chráněné dílny či dotace na zkrácenou pracovní dobu.

Těmito nástroji ve vztahu k absolventům jsou veškeré nástroje, které pomáhají k uplatnění v pracovním procesu znevýhodněné mládeži např. prostředky zaměřené na předčasné odchody absolventů ze školy, nebo prostředky sloužící pro nezaměstnané absolventy, absolventská a praktikantská místa, rekvalifikace. Zejména v případě

[6] Syrovátka, 1995, s. 36-37

[7] Matoušek, 2003, s. 25

rekvalifikace mají přednost právě absolventi, jelikož těmto má být ze zákona věnována zvýšená péče.

Absolventská a praktikantská místa mohou zaměstnavatelé pro absolventy vytvářet za určitých podmínek, z nichž jednou je, že zaměstnavatel zaměstná absolventa v jeho oboru, tedy v tom, kterému se vyučil. Zaměstnavatel pak získává dotace, jejichž výše je závislá na dosaženém vzdělání absolventa a podle obecné schopnosti umístit se s jeho profesí na trhu práce ať v rámci regionu nebo celého státu. Poskytnutí dotace na zřízení praktikantského či asistentského místa má bohužel mnoho dalších podmínek, např. zaměstnavatel uzavře s absolventem pracovní poměr na dobu neurčitou, popřípadě na dobu určitou se uzavře dohoda na 1 rok. Další z podmínek je, že týdenní pracovní doba může být maximálně 43 hodin. Dále musí zaměstnavatel sjednat program odborné praxe k získání praktických zkušeností pro budoucí výkon dané pracovní pozice. V případě, že zaměstnavatelé nedodrží dané podmínky, vystavují se riziku, že bude nutné přidělené dotace vrátit. Cílem praktikantského místa či asistentského místa je pomoci absolventům získat dostatečnou praxi ve svém oboru a tím jim usnadnit uplatnění na trhu práce. Absolventská místa jsou považována za nejefektivnější formu aktivní politiky zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti

Stát „pasivně“ poskytuje finance a nesnaží se řešit danou situaci jedince. Dále pak poskytuje dávky v nezaměstnanosti formou podpory, která je určena ke krátkodobému získání finančních prostředků.

6.3. Legislativní rámec problematiky zaměstnanosti

Legislativní rámec problematiky zaměstnanosti zajišťují právní předpisy, ze kterých bych uvedl zejména:

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád**, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole**, ve znění pozdějších předpisů.

Dnem 23. 7. 2004 nabyl platnosti zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti**,** který se zabývá mimo jiné problematikou zaměstnanosti občanů České republiky. Dále v součinnosti s právem Evropského společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a prevencí proti nezaměstnanosti. V dřívějším politickém režimu Československé socialistické republiky byla povinnost být zaměstnán uplatňována vůči všem občanům. V současnosti je pojetí zaměstnanosti jako právo na práci, které je ukotveno v Zákoníku práce.

„Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci z následujících důvodů - pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů“ [8].

Zákon o zaměstnanosti upravuje především státní politiku zaměstnanosti v České republice, která zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,

[8] Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 19

- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty působící na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Při realizaci státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Úřad práce České republiky.

Zákoník práce pokrývá zejména tyto činnosti:

- upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které jsou pracovněprávními vztahy,

- upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů,
- upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

I zákoník práce upravuje problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace, z něhož bych rád uvedl alespoň základní definice pojmů rovného zacházení a diskriminace. *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které*

vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“[9].

6.4. Podpora úřadu práce ve smyslu rekvalifikace a spolupráce se školami

Absolventi, kteří se neuplatní na trhu práce ve svém vystudovaném oboru, mají možnost absolvovat rekvalifikační kurzy a to to na vlastní náklady kde mají možnost vyhledat rekvalifikační kurz na webovém portálu EU-DAT, nebo v databázi MŠMT které uděluje akreditace pro rekvalifikační kurzy - http://dak.msmt.cz,, a jsou přístupné pro širokou veřejnost na internetu. Dále pak za podpory úřadu práce, který pokud splní žadatel požadovaná kritéria rekvalifikaci, hradí a to do výše až 50000kč. Finance poskytuje stát ze státního rozpočtu České republiky a dále se na spolufinancování podílí Evropský fond sociálních věcí, v rámci operačního programu - „Zaměstnanost“. Aktivní politiku zaměstnanosti pak řeší a upravují následující předpisy:

- par. 50 a násl, § 108 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů,
- Sdělení MPSV č. 311/2018 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 pro účely zákona o zaměstnanosti.

[9] ZÁKONY PRO LIDI, Zákon o zaměstnanosti [online]. Dostupné z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

6.5. Finanční politika vzdělávacích kurzů a jejich dostupnost

Ceny rekvalifikačních kurzů s akreditací od MŠMT se výrazně liší a to z několika důvodů, které je potřebné zohlednit. Jsou to zejména vstupní potřeby absolventů rekvalifikačních kurzů. Dále pak výdaje, které je potřeba uhradit např. licenční poplatky nových verzí MS - Office, materiál pro přípravu absolventů, odbornou literaturu. Další kritéria proč se ceny kurzů liší, jsou důvody k jakému posunu má u absolventů dojít v rámci dovedností, znalostí a postojů. Zdali se jedná o začátečníky, či pokročilé absolventy. Nemalé výdaje požaduje i absolvování praxí v reálném prostředí za účasti rektora, náklady se snižují, pokud postačí e-learningový kurz či webinář. Dalšímu navýšení dochází, pokud se jedná o unikátní kurzy s licencovaným know how a v neposlední řadě se jedná o výdaje na zakončení kurzu profesní zkouškou před autorizovanou komisí. Financování kurzů, pokud se jedná o uchazeče o zaměstnání na úřadu práce a splňují požadovaná kritéria, se hradí ze státního rozpočtu a Evropského fondu v rámci operačního programu „Zaměstnanost“.

6.6. Operační programy

Jako doplnění problematiky zaměstnanosti z pohledu podpory EU je na místě uvést dva Operační programy EU na podporu zaměstnanosti a to Operační program Zaměstnanost a Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání.

Operační program Zaměstnanost

Řídícím orgánem tohoto programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí přičemž tento program pokračuje od roku 2014 již třetí etapou. Předešlé etapy probíhaly v letech 2004 - 2006 a 2007 – 2013. Účelem programu je mimo jiné naplnění článku 174 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví, že za účelem posilování hospodářské, sociální a územní soudržnosti se Unie má zaměřit na snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů a na snížení zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů nebo ostrovů, přičemž zvláštní pozornost má být věnována venkovským oblastem, oblastem postiženým průmyslovými přeměnami a regionům, které jsou závažně a trvale znevýhodněny přírodními nebo demografickými podmínkami.

Operační program pokrývá tyto oblasti podpory:

- zaměstnanosti,
- rovných příležitostí žen a mužů,
- adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- dalšího vzdělávání,
- sociálního začleňování a boje s chudobou,
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb,
- podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

Program je rozložen do čtyř prioritních os a to:

- Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,
- Sociální začleňování a boj s chudobou,
- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce,
- Efektivní veřejná správa.

Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

Řídícím orgánem tohoto programu je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Jedná se o víceletý tématický program, jehož cílem je přispět k posunu České republiky směrem k ekonomice založené na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle, na produkci kvalitních výsledků výzkumu a jejich využití pro zvýšení konkurenceschopnosti ČR.

Pro roky 2014 – 2020 je program rozložen do čtyř prioritních os a to:

1. Posilování kapacit pro kvalitní výzkum,
2. Rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj**,**
3. Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání,
4. Technická pomoc.

Pro Pardubický kraj byly výše poskytnutých dotací, zveřejněných k 31. 7. 2019 následující:

- nejmenší projekt: 106.812,- Kč,

- největší projekt: 143,037.520,46 Kč,

celkový součet poskytnuté dotace: 3 906,864.587,54 Kč. [10]

Jedním z významných projektů v pardubickém regionu je Prohloubení spolupráce odborných škol a zaměstnavatelů v Pardubickém kraji. Obecnými cílem tohoto projektu je rozvoj Pardubického kraje prostřednictvím modernizace systému středoškolského vzdělávání. Projekt má regionální charakter a pokrývá rovnoměrně celou rozlohu Pardubického kraje, včetně rozmanitosti oborové skladby středních škol, které jsou zapojeny jako partneři projektu.

Specifickým cílem je zlepšení kompetencí pedagogických pracovníků škol zřizovaných krajem. Zcela konkrétními cíli jsou podpora spolupráce škol a zaměstnavatelů při vzdělávání učitelů odborných předmětů a učitelů praktického vyučování při realizaci odborných stáží a exkurzí zmiňované cílové skupiny. Dalším cílem je ukázat vybrané skupině pedagogických pracovníků, jak funguje spolupráce školy a podniků v zahraničí a to prostřednictvím třídenní stáže. V rámci přípravy na tuto akci budou všichni zúčastnění proškoleni v odborné terminologii v cizím jazyce. Podstatným smyslem projektu je rozvoj sociálního partnerství mezi školou a firmou.

Plánovanými výstupy tohoto projektu by měly být následující:

- realizované stáže a pracovní workshopy, které zvýší odbornou způsobilost minimálně 231 učitelů odborných předmětů a učitelů odborného výcviku, a tím se i zvýší odborná příprava absolventů školy,
- využitím zkušeností stáží ve výuce budou studenti seznámeni s problematikou podniků v regionu a to jim umožní lepší uplatnitelnost na trhu práce,
- školy rozšíří kooperaci s firmami,
- vytvoří se soubory dobré praxe v oborech vzdělávání a to strojírenství, elektro a ICT, automobilní a dopravní, činnost služeb, zemědělská výroba a stavební výroba.

[10] Více na: https://opvvv.msmt.cz/clanek/projekty-op-vvv-v-krajich.htm?a=1

7. Absolventi na trhu práce v regionech

Jednou z důležitých etap života nejen absolventů středních škol je přechod z procesu vzdělávání na trh práce a zahájení své profesní kariéry. Nezaměstnanost absolventů, kteří se neuplatní na trhu práce a nemají tak možnost plynulého přestupu z těchto důležitých životních fází, negativně ovlivňuje zájem a snahu aktivně se podílet na hledání zaměstnání a v neposlední řadě vede i ke ztrátě pracovních návyků absolventů.

Pozvolný přechod absolventů ovlivňuje celá řada faktorů, ke kterým patří ekonomické podmínky na trhu práce, školská soustava zejména pak problematika duálního systému, sociální politika České republiky a zejména pak charakteristiky trhu práce v daných regionech. Ekonomicky vyspělé země, které mají vysoce institucionalizované vazby mezi odborným vzděláváním a trhem práce vykazují velmi nízké procento nezaměstnaných absolventů oproti zemím, které kladou důraz spíše na flexibilitu trhu práce nežli na propojení vzdělávacích zařízení s trhem práce a zejména pak propojení výrobních firem se vzdělávacími institucemi. Úspěšné zahájení pracovní kariéry a tím i lepší ekonomickou situaci, ve formě vyšších výdělků, vykazují země jako je Německo, Rakousko s vysoce standardizovaným systémem odborného vzdělávání, kterým je právě duální systém. Prospěšnost této vazby, mezi vzděláním a profesní přípravou jednoznačně vykazuje lepší zaměstnatelnost absolventů a s ním související aspekty, kterými jsou stabilita zaměstnání, ochrana před nezaměstnaností a úspěšné rozvíjení pracovní kariéry absolventů.

Míru nezaměstnanosti absolventů v České republice, podle kategorie kódu jednotlivých oborů má klesající tendence jak je patrné z následující tabulky a to zejména ve studijních oborech kategorie H, L a M.

Tabulka 3: Přechod absolventů středních škol na trh práce.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Střední s VL – kat. E	12,7%	25,3%	32,1%	31,3%	29,2%	35,6%	26,0%	21,7%	16,0%	12,9%	8,7%
Střední s VL – kat. H	6,2%	12,0%	17,7%	17,1%	15,1%	26,2%	16,5%	12,6%	9,1%	6,2%	4,4%
Střední s MZ a odb. výcv. – L0	7,5%	10,5%	17,0%	16,0%	12,4%	19,3%	14,2%	13,2%	10,6%	6,3%	4,6%
Nástavbové st. – kat. L5	8,0%	13,1%	21,7%	20,6%	17,6%	29,6%	29,6%	15,2%	10,6%	8,9%	5,3%
Střední s MZ – kat. M	5,7%	7,8%	10,6%	11,4%	9,0%	14,8%	14,8%	9,6%	7,5%	5,2%	3,7%

Zdroj: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-153

Uplatnění absolventů

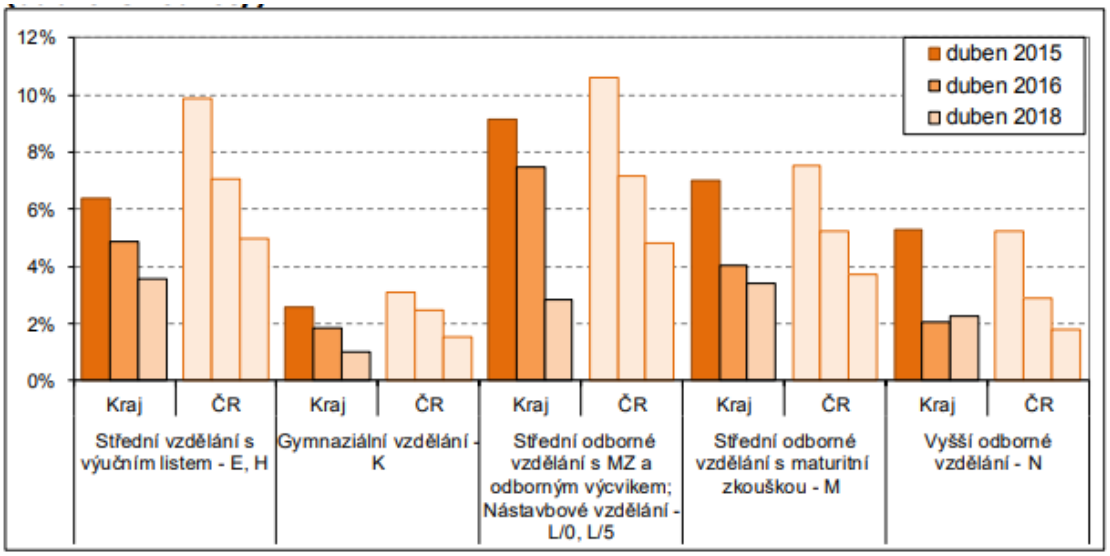
Jistota uplatnění absolventů na trhu práce, jak vyplývá z analýzy dotazníkového šetření, které bylo použito v této diplomové práci, z pohledu respondentů spočívá již při volbě studia, zda si zvolí maturitní či učební obor. Až 90% respondentů se domnívá, že získání maturity jim usnadní vstup na trh práce a to i bez nutnosti pokračovat v terciárním studiu. Toto rozhodnutí však ovlivňuje mnoho faktorů a to jednoznačně, špatný prospěch již ze základních škol, obavy z nezvládnutí konkrétních předmětů, zejména pak matematiky, nezvládnutí státní části maturity. Dalšími faktory, které ovlivňují uplatnění absolventů na trhu práce je ekonomická/finanční/ situace rodiny žáka, sociální zázemí, které má vliv na uplatnění absolventů z pohledu výběru kratšího vzdělání, urychlení vzdělání a tak rychlý vstup na trh práce.

Absolventi, kteří přecházejí do pracovního prostředí, spadají do rizikové skupiny z důvodu nedostatečné praxe v daných oborech, toto řeší právě zmiňovaný duální systém, který lépe připraví žáky již během studia na poznání pracovního prostředí, získání kompetencí a právě potřebné získání požadované praxe ze stran zaměstnavatelů. Systém jim umožňuje získat i pracovní kontakty a orientaci na pracovním trhu.

Z výsledku dotazníkového šetření vyplývá i fakt, že dochází k prodlužování doby přechodu ze škol do pracovního procesu, tento proces se v současné době stává velice rozvolněný. Žáci prodlužují záměrně tento přechod a to tím že kombinují různé formy pracovních a studijních aktivit, tento trend negativně ovlivňuje jejich profesní kariéru ve vystudovaném oboru a to tím že dochází k opakovaným odchodům z pracovního trhu a návratům do vzdělávacího procesu a tím ke snižování možností získat požadovanou praxi a získat tak pevnou pozici v daném oboru a stát se odborníkem v primárně vystudovaném oboru.

Pardubický region vykazuje ze statistického šetření pokles nezaměstnaných absolventů, jedním z důvodů je fakt že se v současnosti prohlubuje propracovanost duálního systému v pardubickém regionu a firmy se podílejí na přípravě svých potencionálních zaměstnanců již v době studia.

Graf 1: Míra nezaměstnanosti absolventů v krajském pohledu – denní studium (dubnové hodnoty)



Zdroj:
http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/Nezamestnanost/09_PardubickyNZ_2018.pdf

Nezaměstnanost absolventů a role úřadu práce (statistiky, dávky)

Úřad práce ČR – krajská pobočka Pardubice, realizuje mnoho projektů podporujících usnadnění plynulého přestupu pro absolventy středních škol, z procesu vzdělávání na pracovní trh. Jedním ze stěžejních projektů, který vede ke snížení nezaměstnanosti v regionu a zvýšení samotné zaměstnatelnosti rizikové skupiny, kterou jsou právě absolventi středních škol a odborných učilišť. Název tohoto projektu je Záruky pro mladé v Pardubickém kraji, který je realizován a navazuje na úspěšný projekt, kterým byla realizace Odborných praxí pro mladé lidi do 30. let. Doba realizace projektu je od 1.2 2016 do 31.12 2021. Projekt je financován ze státního rozpočtu České republiky a z Evropského sociálního fondu konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost. Cílem tohoto projektu, který je jeden z mnoha, který vznikl ve spolupráci ÚP – krajská pobočka Pardubického kraje a Krajským Úřadem odboru školství je zlepšení postavení cílové skupiny na trhu práce, zvýšení uplatnění na trhu práce pomocí nástrojů a aktivit daného projektu, kterými jsou klasické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a mnoho nástrojů inovativních. Registrační číslo projektu je CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000012.

Způsoby a přístup ke hledání zaměstnání a uplatnění na trhu práce

Absolventi, kteří absolvovali odbornou praxi ve firmě, ať již jako povinnost která byla podmínkou pro úspěšné ukončení studovaného oboru, nebo jako součást povinného

odborného výcviku a získali tak potřebnou praxi, mají oproti absolventům, kteří tuto praxi neabsolvovali, snazší vstup na trh práce a je pro ně mnohem jednodušší najít si zaměstnání. Některé firmy, které spolupracují s vybranými školami, již v průběhu realizace odborných praxí přímo uzavírají pracovní smlouvy s žáky, kteří pak po úspěšném zakončení studia nastoupí u daných firem jako zaměstnanci, kteří jsou seznámení s pracovním prostředím firmy a byli firmou připravení dle specifických požadavků, které výrobní firma potřebuje.

Absolventi, kteří se potýkají i přes aktivní snahu získat zaměstnání ve svém nebo příbuzném oboru s neuplatněním se na trhu práce, mají možnost řešit svou situaci za pomoci Úřadu práce ČR, kde se zaregistrují jako uchazeči o zaměstnání, ve spádové oblasti dle trvalého bydliště, bez ohledu ve kterém městě studium absolvovali. Zde je jim přidělen konzultant, se kterým pak řeší své uplatnění na trhu práce, případně již zmiňovanou rekvalifikaci.

Vzájemná očekávání zaměstnavatel (firma) vs. Absolvent

Toto vzájemné očekávání se dají nazvat střetem generací. Střední odborné vzdělávání připravuje pracovníky pro výkon náročných a odborných povolání, středních odborných činností a nižších vedoucích funkcí. Délka studia těchto oborů kategorie L, je stanovena na čtyři roky. Zaměstnavatelé očekávají od absolventů jednak odborné znalosti a zvládání dalších širších dovedností, které jak vyplývá z průzkumu u firem na připravenost absolventů, z větší míry chybí. Možnost jak tuto negativní situaci zvrátit, ze strany firem je právě prohlubování duálního systému, který vede k řešení a zejména ke zkvalitnění připravenosti absolventů z pohledu úzkých profesních dovedností v daném oboru a dále pak zaměstnavatelé upřednostňují absolventy, kteří disponují širokými profesními dovednostmi a mají vystudované dva, nebo tři příbuzné obory. Dále z analýzy vyplývá malá časová dotace na absolvování odborných praxí a tím absence odborných zkušeností a pracovních návyků.

Mladí absolventi, kteří jsou ovlivněny zejména sociálními médii, očekávají pak od zaměstnavatelů motivaci ve formě výše mzdy, atraktivních benefitů, kreativní pracovní náplně, zahraničních stáží apod. Z dotazníkového šetření vyplývá, že jen 20% žáků si uvědomuje nutnost kariérního růstu a následné zlepšování své pracovní kariéry, po získání potřebné praxe v oboru.

Možnosti odborné studentské praxe ve firmách (možnosti, daňová omezení, související administrativa, hodnocení.

Absolvování odborných praxí, mají možnost žáci získat od školy, která jim tuto praxi zajistí u firmy, která má smluvní vztah s danou školou, dále pak přímo firmou která realizuje nábor formou zapojení odborníků z praxe na vybraných školách. Firmy, které spolupracují se školami ve smyslu duálního systému, jsou pak daňově zvýhodněné odpočtem v rámci odborného vzdělávání. Žáci jsou pak zvýhodněni nezdaněním svých finančních příjmů, za produktivní činnost v rámci absolvování odborného výcviku nebo v rámci absolvování odborné praxe.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP"), aktuálně nabízí čtyři výrazné speciální daňové výhody žáků a studentů, které ve třech případech zvyšují jejich čistý příjem a ve dvou přispívají k většímu zájmu a vstřícnosti firem právě o tyto potenciálně své budoucí zaměstnance:

- nezdaňování příjmů za práci z praktického vyučování a praktické přípravy,
- sleva na dani z příjmů fyzických osob u studenta připravujícího se na budoucí povolání,
- motivační příspěvek žáka/studenta připravujícího se na výkon profese pro danou firmu,
- rozpočet na podporu odborného vzdělávání snižující základ daně dotyčné firmy.

7.1. Studenti

Zájem studentů o odborné a technické obory má od devadesátých let minulého století stále klesající tendenci. Tento pokles má přímý dopad na dostatek a kvalitu odborníků těchto velmi poptávaných oborů a to nejen v Pardubickém regionu, ale i v celé České republice. Poptávka po tzv. černých řemeslech v současné době převyšuje nabídku, což má negativní dopad nejen na kvalitu odborníků, kteří jsou přijímáni jako nekvalifikovaní zaměstnanci. Dalším negativním důsledkem je skutečnost, že častou jsou do pracovního poměru přijímáni zaměstnanci z východních států, kteří jak vyplývá z rozhovoru se stavitelem panem Žákem z firmy MARTELO Group, stojí firmy nemalé peníze. Firmy hradí náklady související se zaškolením pracovníků, zajištěním nejrůznějších odborných kurzů, atd. Významnou nákladovou položkou je také školení z důvodu ověření platnosti osvědčení pro výkon dané pozice. Zaměstnavatel je povinen podrobit zaměstnance školení,

které je certifikuje pro české prostředí zejména proto, že vlastní certifikaci z jejich původní země, jejíž normy mohou být odlišné. Tyto skutečnosti způsobují i zvýšení mzdových/fakturačních nákladů na straně investorů. Touto problematikou se zabývám ve své diplomové práci cílenou analýzou, formou dotazníkového šetření a to jak z pohledu firem, studentů, tak i dalších zainteresovaných institucí. Tato problematika řeší nejen otázku duálního systému, který je z mého pohledu jednou z možností narovnání tohoto stavu na trhu práce. Analýza by měla také upozornit na důvody nezájmu žáků o tyto odborně zaměřené a technické obory a navrhnout tak možnost změny, která by zvýšila zájem o nedostatkové obory. Jak vyplývá ze statistik z veřejné databáze ČSÚ, tak je prokazatelné, že počty žáků a studentů mají od roku 2012 klesající tendenci ve smyslu zájmu o vyšší odborné vzdělávání formou denního studia.

V celorepublikové statistice je na konci školního roku 2018/2019 s rozdělením dle typu vzdělání přehled následující[11]:

Tabulka 4: Typ vzdělání – školní rok 2018/2019

	Celkem studentů	
	Z toho denní forma studia	Počet absolventů předešlého roku
Nižší střední vzdělání	2 612	614
Střední s výučním listem	87 437	22 244
Střední s maturitní zkouškou	315 000	53 020

Zdroj: Vlastní

Podklady pro zpracování tabulky vychází ze statistiky MŠMT, přičemž k výše uvedeným statistikám stojí za doplnění, že:

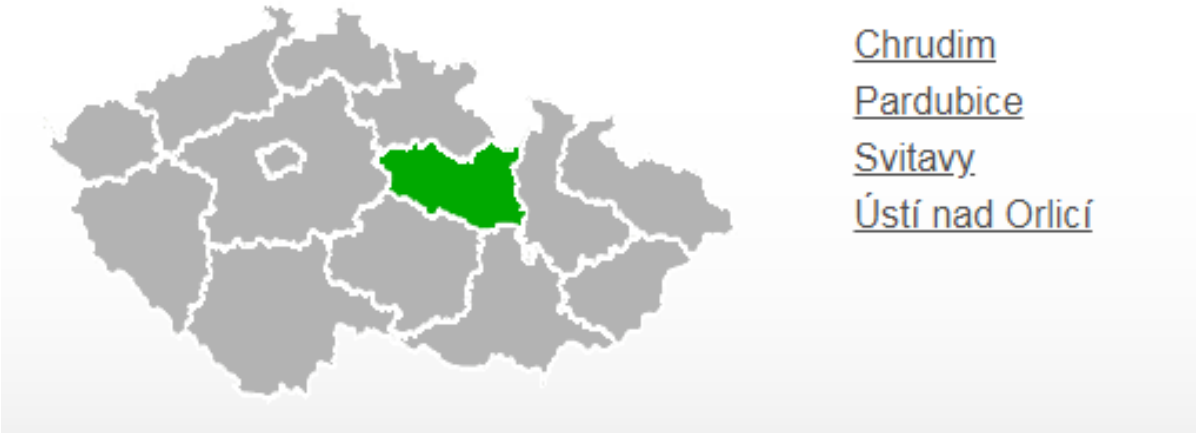
- celkový počet škol byl 1 308,
- celkový počet tříd byl 19 266.

[11] Více ke statistikám dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak

7.2. Školy

Problematika odborných a technických středních škol, které jsou závislé na zájmu uchazečů a to zejména z důvodu systému financování ze strany státu a zřizovatelů těchto škol, se týká celé České republiky. V Pardubickém regionu se odbor školství zabývá hledáním řešení, jak tuto situaci zvrátit a tím dochází ke slučování škol, aby situace byla ekonomicky únosná nejen pro samotné školy, ale i pro zmiňované zřizovatele. Využívají tak zejména motivační projekty ekonomicky podporované dotacemi z evropských fondů. Ze statistik vyplývá, že klesající tendence zájmu je patrná z následující statistiky a to od školního roku 2007/2008 především v počtu přijímaných žáků na střední odborné vzdělávání. Tyto statistiky mají, jak prokazuje aktualizace v následujícím grafu Pardubického regionu pro školní rok 2018/19 prokazatelně rostoucí tendenci. Zvyšuje se zejména zájem o odborné a technické střední vzdělávání, zejména nabízené motivační a stipendijní programy nejen ze strany zřizovatelů, ale i ze strany daných škol. Tento zvrat je výsledkem dlouhodobého procesu, který bude zřejmý v následujících letech. Jde o tyto okresy v pardubickém regionu.

Graf 2: Přijímací řízení 2018 - 2019



Zdroj: http://www.uokome.cz/images/2018-2019/prijimaci_rizeni_2018-2019.pdf

V České republice je dle evidence z roku 2018 celkem 1 308 škol středních, nabízejících studijní obory s výučním listem i maturitou. Z toho podíl pro Pardubický kraj je 75 škol, z nichž každým rokem odchází noví absolventi do praxe nebo za dalším

vzděláním. V roce 2018 byl celkový počet absolventů pro Pardubický kraj 21 796, z nichž 20 802 absolvovalo denní formu studia.

7.3. Trh práce v ČR

Názory ekonomů k situaci v ČR na počátku tohoto roku hodnotí trh práce v České republice jako stabilně napjatý. Jako pozitivní lze hodnotit míru nezaměstnanosti, která již oproti poslednímu měření neroste. Ačkoli manažerská obec zejména v oblasti průmyslu považuje nedostatek pracovníků stále jako problém pro rozvoj firem ovšem nejde o problém s prioritou jedna. Naopak se nedostatek pracovníků posunul až na druhém místo, přičemž na prvním je po dlouhé době problém s poptávkou. V každém případě to neznamená, že by se situace na trhu práce stabilizovala. Naopak rezervy v oblasti volných pracovních sil se postupem vyčerpávají a v zásadě se stále snižuje počet dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří byli bez práce déle než rok. Postupem času se zvyšujícím počtem zaměstnaných žen, dostává ženská populace do lepších statistik než mužská. Po velmi dlouhé době je totiž větší procento nezaměstnaných mužů než žen. V souhrnu dle statistik je v prvním pololetí roku 2019 o 500 nezaměstnaných můžu více než žen.

Statistika je specifická i tím, že nezaměstnanost se snížila zejména v kategorii „Husákových dětí“ tzn. generace, které je nyní mezi 45-49 lety. Naproti tomu ročníky pod touto věkovou kategorií nezaměstnanost nesnížili, naopak trh práce oslabili. Vedle těchto statistik roste také podíl lidí předdůchodového a důchodového věku na trhu práce. Platí tedy, že pracuje především střední a starší generace. Naproti tomu mladí se buď déle připravují na budoucí zaměstnání, nebo volí životní styl, v němž práce není natolik vysokou prioritou.

Pro informaci uvádím část statistiky za rok 2018 v rámci ČR a následně také dílčí informace vázané na Pardubický kraj

Z pohledu statistik je za rok 2018 Pardubický kraj v celkovém žebříčku čtrnácti krajů s průměrnou mzdou dvanáctý v pořadí (výše platu 28 687 Kč) a jedenáctý v pořadí co se týče průměrného počtu zaměstnanců (184 500). Pokud porovnám s kraji s podobnou zalidněností např. Pardubický kraj a Liberecký kraj. Liberecký kraj má nižší počet zaměstnaných (13tý v celkovém pořadí) ovšem s vyšší průměrnou mzdou (7mý v celkovém pořadí). Následně Královéhradecký kraj má jak vyšší počet zaměstnaných (10tý v celkovém pořadí) tak vyšší průměrnou mzdu (8mý v celkovém pořadí).

Tabulka 5: Složení obyvatelstva v okresech ČR

Územní jednotka	Průměrná mzda v Kč	Meziroční index v %		Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2018**	Průměrný evidenční počet zaměstnanců za rok 2018 přepočtený na plně zaměstnané v tis.
		nominální mzdy	reálné mzdy*		
Hlavní město Praha	40 011	107,2	105,0	1,9	834,1
Středočeský kraj	32 492	108,8	106,6	2,6	409,4
Jihočeský kraj	28 808	108,2	106,0	2,4	221,6
Plzeňský kraj	30 722	107,5	105,3	2,1	214,7
Karlovarský kraj	28 003	108,0	105,8	2,9	90,5
Ústecký kraj	29 404	108,4	106,2	4,5	248,9
Liberecký kraj	29 725	108,1	105,9	3,2	148,7
Královéhradecký kraj	29 434	108,8	106,6	2,3	201,1
Pardubický kraj	28 687	107,8	105,6	2,2	184,5
Kraj Vysočina	29 301	108,1	105,9	3,0	175,1
Jihomoravský kraj	30 778	108,0	105,8	3,9	464,9
Olomoucký kraj	28 705	108,8	106,6	3,4	222,7
Zlínský kraj	28 374	108,6	106,4	2,6	209,0
Moravskoslezský kraj	28 801	107,7	105,5	4,7	438,2
Celkem ČR	**31 868**	**107,5**	**105,3**	**3,1**	**4 071,0**

Zdroj: https://www.mpsv.cz/web/cz/statisticka-rocenka-z-oblasti-prace-a-socialnich-veci

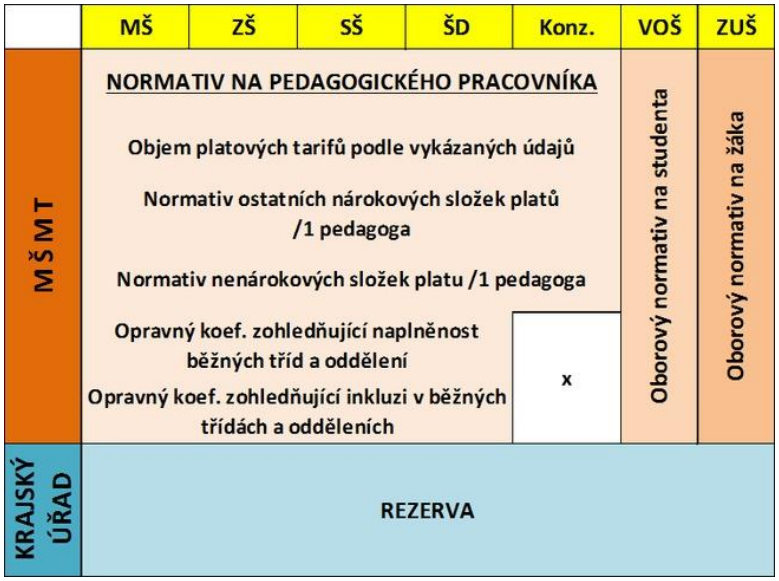
8. Problematika financování středních škol vyučujících technické obory

Problematiku regionálního financování nejen středních škol, které jsou odborně a technicky zaměřené upravuje od 1.1 2020 reforma a úprava zákonu, které by mělo vyřešit nerovnoměrné přerozdělování peněz ze státního rozpočtu pro jednotlivé kraje a tím i podpořit řešení odborné školství, které se potýká nejen s nedostatkem financí, ale i s nedostatkem absolventů technických oborů které vyplývá z nepříznivého vývoje demografického nedostatku počtu žáků. Současný a nový systém principu financování je popsán níže – informace poskytl krajský úřad odbor školství Pardubického kraje s odkazem na webový portál MŠMT. Školení k reformě financování regionálního školství, které připravilo Ministerstvo školství tělovýchovy a mládeže pro ředitele a zástupce škol v Pardubickém kraji se konalo v květnu 2019. Novela zákonu vejde v platnost od 1. 1. 2020.

Reforma se soustřeďuje na oblast financování škol a školských zařízení zřizovaných kraji, obcemi a svazky obcí (dále jen „RgŠ ÚSC“). Principy financování soukromých a církevních škol zůstávají stejné jako dosud.

Koncepce novely financování pedagogické činnosti ze státního rozpočtu, pro jednotlivé stupně vzdělávacích institucích a dalších typů škol je součástí příloh, které poskytl krajský úřad Pardubice – odbor školství a je dostupný na webovém portálu. Součástí přílohy je charakteristika novely financování a srovnání systémů financování v současnosti se základními principy aktualizovaného systému. Podstatou novely je změna způsobu financování, ze současného financování, kdy normativ stanovená krajským úřadem na žáka je nahrazen normativem na pedagogického pracovníka a počet odučených hodin. Princip financování, objem platových tarifů a jednotlivé složky platu, jsou znázorněny v následujícím schématu.

Tabulka 6: Normativ na pedagogického pracovníka



Zdroj: http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/reforma-financovani-regionalniho-skolstvi

Součástí příloh je i plné znění právních předpisů se zapracováním novel, které vydalo MŠMT v nové vyhlášce a směrnici.

9. Region Pardubického kraje

9.1. Zaměstnanost v Pardubickém kraji

Důvod pro výběr Pardubického kraje pro mě byl jednoznačný. V kraji působím ve školství již od roku 2008. Nejprve jako mistr odborného výcviku a následně také jako učitel odborných předmětů v SOU Plynárenském v Pardubicích. V naší škole se potýkáme velmi často s problémem zajištění odborné praxe v soukromých firmách pro naše studenty.

Pardubický kraj měl ke dni 31. 12. 2016 celkem 517 tis. obyvatel čili. 4,9% z celé populace České republiky. Co se týče zaměstnanosti, eviduje Pardubický kraj spíše průměrné celorepublikové statistiky. [12] V posledních letech má výše nezaměstnanosti spíše klesající tendenci, např. jak uvádí tabulka za roky 2012 – 2016 níže.

Tabulka 7: Celková nezaměstnanost v krajském pohledu (k 30. 4. 2019)

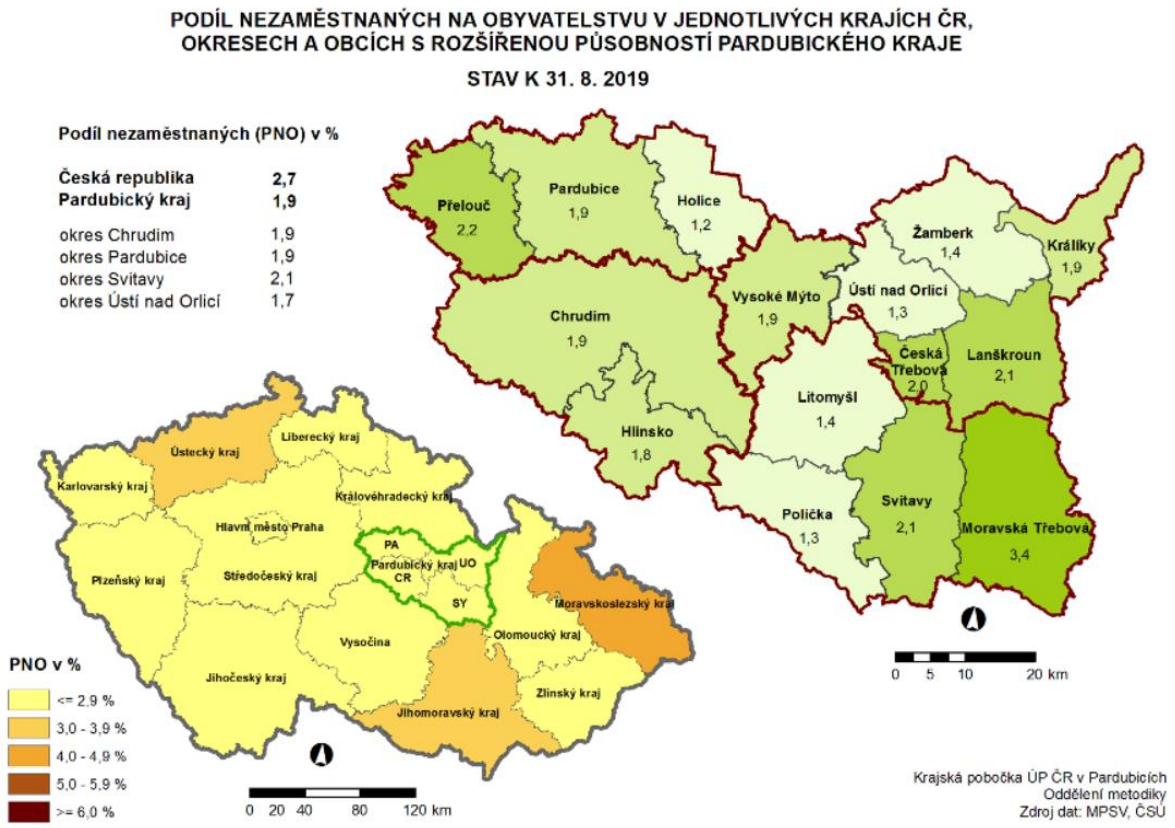
Pardubický kraj	Počet dosažitelných[1] nezaměstnaných ve věku 15-64 let	**Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu %**	ČR %
2012	-	**-**	6,6%
2013	25 165	**7,2%**	7,7%
2014	23 825	**6,9%**	7,9%
2015	18 080	**5,3%**	6,7%
2016	15 102	**4,4%**	5,7%

Pozn.: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel

Zdroj: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak

[12] Více na: www.businessinfo.cz

Graf 3: Podíl nezaměstnaných (k 30. 4. 2019)



Zdroj: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak

9.2. Vzdělávání v Pardubickém kraji

Centrum celoživotního vzdělávání v Pardubickém kraji.

Jako podporu celoživotního vzdělávání v Pardubickém kraji zřídilo Zastupitelstvo Pardubického kraje k 1. lednu 2006 příspěvkovou organizaci s názvem Centrum celoživotního vzdělávání – zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Pardubického kraje. Účelem zřízení bylo poskytování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení (podle § 115 Zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání) a celoživotním vzdělávání – pořádání odborných kurzů, školení, vzdělávacích akcí včetně lektorské činnosti.

Hlavním cílem je organizovat a poskytovat především v rámci Pardubického kraje systematickou, komplexní a vzájemně koordinovanou nabídku celoživotního vzdělávání a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Organizace pomáhá školám a školským zařízením v regionu Pardubického kraje plnit výchovně vzdělávací úkoly a současně

podporuje a rozšiřuje příležitosti občanů kraje pro získávání znalostí a dovedností, podporuje rozvoj celoživotního vzdělávání a přispívá tak nejenom k rozvoji vzdělávání, ale i ke zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel kraje. Snahou organizace je také spolupracovat se sociálními partnery a všemi zainteresovanými orgány a organizacemi – spolupráce se zaměřuje také na efektivní přípravu projektů, které umožní čerpat prostředky z evropských strukturálních fondů (ESF).

V této kapitole je uveden přehled škol nabízejících dané obory včetně grafického znázornění jednotlivých typů odvětví v okresech daného kraje.

Státní sektor

- Průmyslová střední škola Letohrad
- Střední průmyslová škola Chrudim
- Vyšší odborná škola a Střední škola technická Česká Třebová
- Střední škola a základní škola Žamberk
- Střední průmyslová škola chemická Pardubice
- Střední škola automobilní Ústí nad Orlicí
- Střední odborné učiliště plynárenské Pardubice
- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště technické, Třemošnice
- Odborné učiliště Chroustovice, Zámek 1
- Střední škola uměleckoprůmyslová Ústí nad Orlicí
- Střední odborná škola a Střední odborné učiliště obchodu a služeb, Chrudim
- Gymnázium, Polička, nábřeží Svobody 306
- Vyšší odborná škola a střední škola zdravotnická a sociální Ústí nad Orlicí

Soukromý sektor

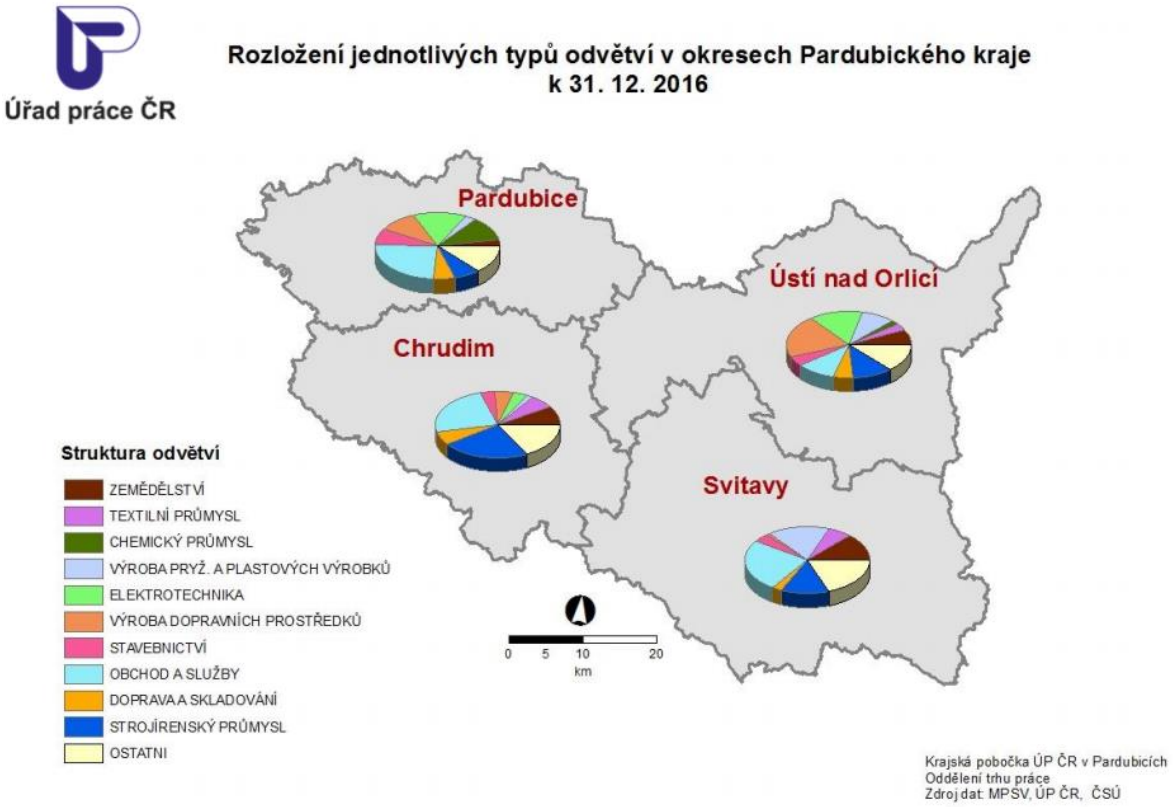
- EDUCA Pardubice - Střední odborná škola, s. r. o.
- DELTA - Střední škola informatiky a ekonomie, s. r. o. Pardubice
- Bohemia - Hotelová škola a Střední pedagogická škola a Základní škola s.r.o.

Veřejný sektor: Obchodní akademie a Střední odborná škola cestovního ruchu Choceň

Vojenský sektor: Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany

Církevní sektor: Gymnázium Suverénního řádu maltézských rytířů ve Skutči

Graf 4: Rozložení odvětví – Pardubický kraj



Zdroj: https://www.zschocho.cz/

Současně bych uvedl nově nabízené obory v pardubickém regionu pro školní rok 2019/2020. Průzkum na trhu práce v Pardubickém regionu prokázal, jaká je poptávka po technických oborech v posledních letech není opomíjena a zájem o technické obory má vzestupné tendence a na toto zareagovaly dvě školy v pardubickém regionu a to nabídkou nových technických oborů kterými jsou:

- tepelná čerpadla a vzduchotechnika, kategorie oboru L které nově nabízí střední odborné učiliště plynárenské Pardubice,
- technické lyceum se zaměřením na letectví - letecká technika, nebo letecký provoz kategorie oboru M, které nabízí gymnázium a letecká střední škola Moravská Třebová.

Zájem o technické obory vyplývá i ze zpracovaného grafu.

Graf 5: Přihlášky dle kategorií oborů

Zdroj: https://slideplayer.cz/slide/17281087/

Každý obor v České republice má svůj kód, který se skládá z číslic a obsahuje i jedno písmeno které popisuje kategorii oboru a které označuje a rozděluje obory podle náročnosti následovně:

- K – Gymnázia, všeobecné vzdělání s přípravou pro studium na vysokou školu,
- C – nabídka oborů pro studenty s vážným zdravotním postižením, doba trvání studia je dvouletá nebo jednoletá a to bez výučního listu potvrzená jen vydáním závěrečným potvrzením o absolvování studia,
- D – tříleté obory zakončené vydáním vysvědčením o absolvování závěrečné zkoušky,
- J – dvouleté obory pro žáky problémové s nezájmem o studium,
- E – jednoduché studijní obory zakončené výučním listem přednostně pro žáky s lehčím zdravotním postižením a horšími učebními schopnostmi,
- H – složitější odborné a technické obory, zakončené výučním listem,
- M – čtyřleté studijní obory – střední odborné vzdělávání bez výučního listu, zakončené maturitním vysvědčením/E a H/,

- L – čtyřleté obory s větší časovou dotací na odbornou praxi, zakončené jak výučním listem, tak maturitním vysvědčením.

9.3. Nabídka a podmínky absolvování rekvalifikačních kurzů v regionu

Rozpadem duálního systému v 90. letech minulém století v České republice se stále prohlubuje nedostatek kvalitních řemeslníků. Z důvodů politického, ekonomického prostředí a následně i rychlého vývoje ve stavebnictví, strojírenství a průmyslu, reaguje trh práce poptávkou po řemeslnících těchto odborných a technických kvalifikací. Tyto změny nutí absolventy nepreferovaných oborů k rozšíření své odbornosti pomocí rekvalifikačních kurzů. Statistiku o počtu nabízených pracovních míst v pardubickém regionu, podle dosaženého vzdělání je zpracován v následující tabulce.

Tabulka 8: Počet přihlášených volných míst podle požadavku na vzdělání.

ISCED97	31. 12. 2017			31. 12. 2018		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ místa	uchazeči	volná místa	uchaz./ místa
bez vzděl. a neúplné zákl. vzd.	456	194	2,4	525	812	0,6
základní vzdělání	2 347	14 029	0,2	1 625	28 006	0,1
nižší střední vzdělání	13	131	0,1	8	167	0,0
nižší střední odborné (SO)	316	624	0,5	254	894	0,3
SO s výučním listem	4 009	3 568	1,1	3 060	4 152	0,7
Stř. nebo SO bez matur. i vyuč.	51	70	0,7	31	148	0,2
ÚSV	239	194	1,2	202	174	1,2
ÚSO s vyučením i maturitou	425	240	1,8	332	293	1,1
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	1 603	511	3,1	1 311	548	2,4
vyšší odborné vzdělání	90	88	1,0	72	109	0,7
bakalářské	177	51	3,5	151	37	4,1
vysokoškolské	414	253	1,6	330	250	1,3
doktorské	12	0	---	13	0	---
Celkem	**10 152**	**19 953**	**0,5**	**7 914**	**35 590**	**0,2**

Zdroj: https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni_PAK_2018.pdf/685c60bf-f45d-67de-ca25-292b0feb7fe8

V roce 2018 Úřad práce ČR – krajská pobočka Pardubice, zpracoval přehled nabízených pracovních míst a z následujícího grafu, je patrné že nedostatek zaměstnanců vykazuje na druhé příčce právě obor stavebnictví.

Graf 6: Stav volných pracovních míst k 31.12 2018 v pardubickém regionu.

Zdroj: https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni_PAK_2018.pdf/685c60bf-f45d-67de-ca25-292b0feb7fe8

Přehled o statistice nezaměstnaných osob v okrese Pardubice v roce 2018, je zpracován v následující tabulce z veřejného zdroje Úřadu práce ČR krajské pobočky Pardubice, která zpracovala a vydala zprávu o situaci na krajském trhu práce pardubického regionu.

Graf 7: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu

Zdroj: https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni_PAK_2018.pdf/685c60bf-f45d-67de-ca25-292b0feb7fe8

Řešením důsledků změn na trhu práce je forma rekvalifikačních kurzů, které jsou zakončené zkouškou a osvědčením. Absolventi těchto rekvalifikačních kurzů mohou využít možnosti rozšířit svou profesní kvalifikaci, nebo zcela změnit své profesní zaměření a to na žádané a poptávané obory.

Tyto rekvalifikace mají možnost zájemci absolvovat v klasických školních zařízeních, která mají akreditaci od MŠMT a kurzy organizují. Tyto kurzy jsou zpoplatněné a jejich cena se pohybuje v řádu od 10 000,- Kč do 30 000,- Kč. Tyto finanční prostředky jsou pak použity např. na materiál pro praktickou výuku, studijní materiály – skripta, literaturu pro dané obory, nebo pokrývají různá osvědčení, jakými jsou např. svářecí kurzy, nebo technické normy - vyhlášky 50 pro elektrotechniky, vyhlášky 77 pro výcvik obsluhy stavebních strojů, řidičská oprávnění různých skupin C, T, D, E, ADR apod. Toto kurzovné nehradí stát, ale přímo žadatel o rekvalifikaci. Žadatelé o rekvalifikace, kteří spadají do „ohrožených“ na trhu práce, jakými jsou například osoby se zdravotním omezením, absolventi bez požadované praxe, osoby ohrožené ztrátou zaměstnání z důvodu nadbytečnosti či věku, řeší nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Tímto nástrojem je Zákon o zaměstnanosti č. 435 sb. pozdějších předpisů z roku 2004, §22 a §33. Dále lze využít veřejné databáze akcí dalšího vzdělávání, konkrétně webový portál EU DAT. Tyto rekvalifikační kurzy nejsou hrazeny státem ale samotným absolventem.

Druhou možností pro realizaci rekvalifikace je využití pomoci ze strany úřadu práce. Pomoc lze využít pro nové absolventy, kteří se neuplatní na trhu práce ve svém vystudovaném oboru, tak pro uchazeče, kteří se potýkají se ztrátou zaměstnání.

Pro kvalitativní šetření bylo v této práci využito terénní šetření na Úřadu práce ČR – pobočky Pardubice. Problematikou uplatnění se na trhu práce nových absolventů odborných a technických oborů, řeší odbor poradenství a dalšího vzdělávání. Ke sběru dat zde bylo použito polostandardizovaného rozhovoru s vedoucí oddělení paní Mgr. Alenou Kuldovou, která poskytla potřebné informace k postupu získávání rekvalifikací pro absolventy technických oborů. Dále se k problematice rekvalifikací vyjádřila paní Jana Pitterlová, odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání. Bylo schváleno použití těchto informací pro zpracování diplomové práce ve smyslu dodržení GDPR.

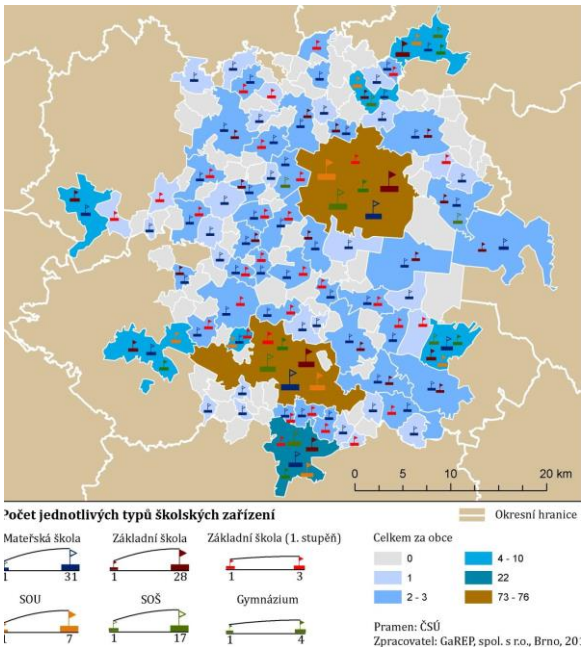
Rekvalifikace jsou rozděleny do dvou základních skupin a to na rekvalifikace zabezpečované a zvolené. Tyto rekvalifikace jsou hrazeny ze státního rozpočtu, nebo čerpáním z Evropských fondů v rámci operačního programu – Zaměstnanost. Rekvalifikaci

může provádět instituce (komerční firma) ve smluvním vztahu s Úřadem práce ČR, která požádá o akreditaci u MŠMT a žádost je schválena. MŠMT uděluje akreditaci podle kritérií skupiny A – na pracovní činnost, B – sociální služby zákon 108/2006 Sb, zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších zákonů, C – škola v rámci oboru vzdělávání, D – technické normy např. vyhláška 50 elektro. Rekvalifikací není zvýšen stupeň vzdělání. Problematika a postupy absolvování jsou popsány podrobněji v příloze č. 3, včetně ekonomické politiky a jsou čerpány z Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Pardubice.

9.4. Obecné požadavky na technické obory a absolventy škol v regionu

V Pardubicích, jak vyplývá z níže uvedené tabulky, převládají školská zařízení, které poskytují výuku technických oborů, jakými jsou doprava, chemie, elektronika a informatika. V Hradci Králové převládají obory zaměřené především na přírodovědné obory – jakými jsou medicína, farmacie. V obou městech, jsou tyto nabízené obory doplněny humanitními obory, včetně oborů ekonomických. Postrádají však obory zaměřené na stavebnictví, technické obory zaměřené na problematiku technického zařízení budov – topení, voda, plyn, elektro., které výrobní firmy v tomto regionu požadují.

Graf 8: Počet jednotlivých školských zařízení.



Zdroj: https://www.pardubice.eu/urad/radnice/zastupitelstvo/zapisy-z-jednani/2018/zapis-z-xl-zasedani-zmp-dne-22-03-2018/?file=39950&page=4454778&do=download

Další součástí statistik je seznam středních škol v pardubickém regionu s počtem žáků, kteří absolvovali studium na těchto školách v letech 2014 až 2018.

Tabulka 9: Přehled škol

Střední školy v Pardubickém kraji v letech 2014 až 2018 (bez konzervatoře)
Pramen: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Školy celkem	**73**	**74**	**74**	**75**	**74**
Třídy celkem[1)]	**928**	**931**	**941**	**936**	**956**
v tom					
střední vzdělávání	15	15	17	19	13
střední vzdělávání s výučním listem[2)]	274	280	280	256	272
střední vzdělávání s maturitní zkouškou (všeobecné)	224	224	224	224	224
střední vzdělávání s maturitní zkouškou (odborné)[2)]	385	386	394	408	417
nástavbové studium	30	26	26	29	30
Žáci celkem	**21 739**	**21 720**	**21 829**	**21 796**	**21 870**
v tom					
střední vzdělávání	92	101	112	110	104
střední vzdělávání s výučním listem[2)]	5 462	5 376	5 260	5 095	5 089
střední vzdělávání s maturitní zkouškou (všeobecné)	5 939	6 003	6 044	5 944	5 994
střední vzdělávání s maturitní zkouškou (odborné)[2)]	9 419	9 499	9 654	9 925	10 008
nástavbové studium	827	741	759	722	675

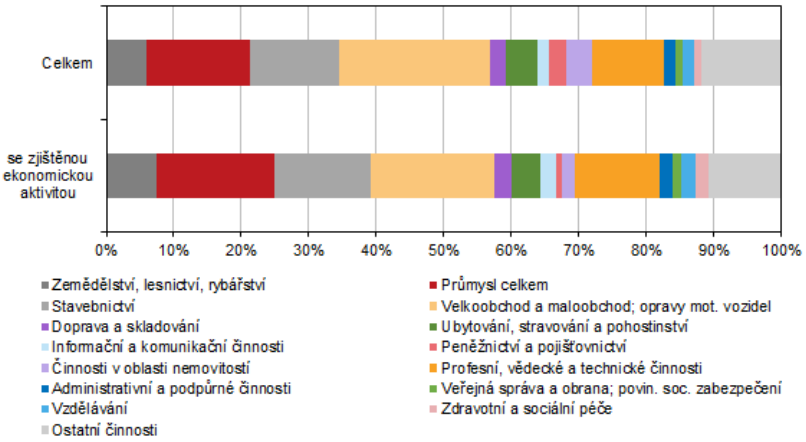
[1)] třídy v denní formě vzdělávání
[2)] včetně zkráceného studia

Zdroj: https://www.klickevzdelani.cz/Verejnost/Ze-zivota-skol/Maturita-a-zaverecne-zkousky/category/manazerske-aktuality

9.5. Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji

Pardubický kraj z pohledu ekonomických subjektů vykazuje dle statistik 122 tisíc těchto subjektů sídlících v daném regionu. Rok 2018 vykazuje nárůst podnikatelů – živnostníků, podléhajících živnostenskému zákonu – živnostníků o 1,4%. Oproti tzv. svobodným povoláním došlo k úbytku fyzických osob nepodléhajících živnostenskému zákonu a pokles byl zaznamenán i u fyzických osob ze zahraničí a to zejména z tzv. východního bloku.

Graf 9: Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji



Zdroj: https://www.czso.cz/csu/xe/ekonomicke-subjekty-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2018

Statistiky podle spektra oborů

Možnost vzdělání v Pardubickém kraji pro žáky končící základní školu z pohledu druhu studia je následující:

- střední vzdělání bez výučního listu a maturity,
- střední vzdělání s výučním listem,
- střední vzdělání s maturitou,
- nástavbové studium,
- vyšší odborné vzdělání,
- vyšší odborné vzdělání v konzervatořích.

Žáci mají možnost volby po absolvování svého zvoleného oboru, získat další vzdělání a mají možnost volit formu studia.

Krajský úřad v Pardubicích, nabízí webový portál pro širokou veřejnost, pracovníky ve školství, management škol a především pro žáky, kde najdou potřebné informace ze škol v daném regionu, aktivity školských zařízení, studijní materiály v podobě e-learningu a nástroje pro komunikaci managementu škol se zřizovatelem a to pod názvem Školský portál Pardubického kraje.

E-learning není jen vzdělávací systém ve smyslu prosté výuky, ale také komunikační prostředek vhodný do moderních podniků i pro státní správu. E-learning umožňuje pracovníkům rychle asimilovat nové informace a naučit se novým dovednostem, aby obstáli v rychle se měnícím ekonomickém i společenském prostředí. To vše díky moderním technologiím komunikačních sítí, které nabízejí snadnou dostupnost obsahu i jeho variabilitu.

Dotační programy

Málo žáků v patnácti letech ví, jaké profesi se chce věnovat a zde je prostor pro zvrácení nepříznivé situace, pro výrobní firmy, které požadují kvalitní řemeslníky ve výrobní sféře, kterých je nedostatek nejen v pardubickém regionu, zejména ve stavebnictví a souvisejících oborů jakými jsou technická zařízení budov.

Výrobní firmy mají možnost uplatnit daňové zvýhodnění při využití duálního systému – spolupráce firem se školou. Dále mají možnost spolupracovat s krajským úřadem, odborem školství a úřadem práce ČR - krajské pobočky v Pardubicích, které nabízí mnoho dotačních programů. Zejména pak navyšování stipendijního programu, pro obory, které se v pardubickém regionu potýkají s nedostatkem odborníků. ÚP-ČR pak poskytuje programy pro základní školy – jakými jsou. Orientace ve studiu a v povoláních, interaktivní program k volbě povolání, orientace na trhu práce a další.

10. Studium technických oborů v Pardubickém kraji

10.1. Problematika efektivní přípravy na budoucí profesi

Než přistoupím k samotné problematice dotazníku, rád bych se pozastavil nad důležitými oblastmi, které mají dopad na výsledek zkoumání a spektrum otázek. Jedná se o oblast výběru vhodného typu studia, efektivita spolupráce mezi firmou a školou v otázkách odborné praxe a stále více aktuální Duální systém.

Jak vyplývá z názorů, které poskytli odborníci firem MARTELO GROUP a GASCO, odstoupení od formy spolupráce na principu duálního systému a následné převzetí učňovského systému ministerstvem školství v roce 1996, mělo negativní dopad především na získávání odborníků pro resort stavebnictví a technického zařízení budov. Tento negativní dopad potvrzuje také závěrečná zpráva z výběrového šetření zaměstnavatelů MŠMT ČR, kterou zpracovala firma TROXIMA s. r. o v roce 2013. Z této zprávy bych rád uvedl část, která je z mého pohledu zásadní:

„Vzdělávací (pedagogický) aspekt

Do této oblasti patří především závěry z průzkumu názorů zaměstnavatelů, které se týkají nedostatků absolventů odborných škol. K nejvíce pociťovaným nedostatkům patří nedostatečné komunikační dovednosti, znalost cizích jazyků a schopnost nést zodpovědnost.

Obecně tedy v této oblasti můžeme hovořit o kvalitě absolventů odborných škol, v rámci které je nutno vzít do úvahy dva základní faktory: ***oborovou strukturu škol*** *a* ***úroveň výstupů vzdělávacího procesu****. Oběma faktorům je zapotřebí věnovat do budoucnosti velkou pozornost. Oba dva totiž mají zásadní vliv na absolventa odborných oborů, který pak nastupuje do pracovního procesu u zaměstnavatelů.*

Je skutečností, že průzkumy absolventů vzdělávacího systému v České republice obecně vykazují opakující se trendy – ***nedostatky v komunikačních a prezentačních dovednostech*** *(obecně soft-skills),* ***nedostatečná znalost cizích jazyků*** *a určité* ***osobnostní předpoklady a vlastnosti*** *– nést zodpovědnost, učinit zásadní rozhodnutí, pracovat pod tlakem atd.*

Vzhledem k tomu, že se tyto nedostatky projevují napříč vzdělávací soustavou ČR, je zřejmé, že se jedná o hlubší problém celého vzdělávacího systému. Jedná se nejen o obsah

*výuky, ale především o její **formu**, která by umožňovala posílení rozvoje soft-skills a některých vybraných osobnostních předpokladů.*
Jakákoliv doporučení v této oblasti jsou nesmírně složitá a jdou nad rámec tohoto dokumentu. Stejně tak je jasné, že pro tuto oblast nejsou důležité legislativní změny ani změny ve financování, ale jedná o hluboké systémové změny, jejichž dopady se mohou projevit až po několika letech či dokonce desítkách let. Za úvahu by jistě stálo zaměřit se na to, jakým způsobem hodnotí dovednosti a kompetence svých absolventů v systémech, které jsou českému vzdělávacímu způsobu blízké – tj. především systém německý a rakouský. Dále třeba například systém slovenský či maďarský, které zase byly podobně jako český vzdělávací systém poznamenány obdobím komunistického režimu.
Bylo by vhodné se zaměřit na to, zda ve vzdělávacích systémech jiných zemí proběhly nejen změny kurikula ve smyslu obsahovém, ale zda proběhly také zásadní úpravy ve formě a metodách výuky. A především to, zda a jak se příslušené změny projevily v hodnocení kvality absolventů jednotlivých škol.
Z hlediska zlepšení jazykových dovedností se již dlouhou dobu po vzoru především severských zemí hovoří o zrušení či omezení dabingu alespoň ve veřejnoprávní televizi, ale tento krok zatím nebyl realizován.“ [13]

Výsledky ze zpracování níže uvedeného grafu v bodu 10. 1. potvrzují, že firmy i přes složitost zákonů jsou ochotny spolupodílet se na přípravě budoucích absolventů a svých potencionálních zaměstnanců. Oslovení odborníci se také shodují na nutnosti zvýšit časovou dotaci pro přípravu žáků v rámci odborného výcviku a odborných praxí, které jsou z jejich zkušeností nejefektivnějšími kroky, jak tuto situaci řešit a pro budoucnost napravit. Toto opět potvrzuje i průzkum, který provedlo MŠMT ČR u zaměstnanců, kteří uvedli v dotazníkovém šetření, že zvýšení časové dotace na přípravu žáků z pohledu podílu odborné přípravy ve firmě je jednou z priorit a stěžejním bodem pro řešení tohoto problému.

13 NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁNÍ, Pospolu [online]. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Souhrnna_analyticka_studie_FIN.pdf.

10.2. Interview se zástupci firem a institucí

Firmami, které spolupracují s odbornými učilišti a školami a mají dlouholeté zkušenosti ve smyslu spolupráce a realizace duálního systému jsou firmy INNOGY a GASCO. Spolupracují zejména se středním odborným učilištěm Plynárenským v Pardubicích, které se specializuje na výuku technických oborů ze stavebnictví a je jedinou školou v České republice, která poskytuje ucelené vzdělávání v oboru plynárenství a příbuzných oborech, jakými jsou stavebně-montážní práce pro realizaci technického zařízení budov. Těmito obory jsou topení, voda, plyn, elektroinstalace a odtah spalin v oboru kominík. Pro její jedinečnost tak Pardubický kraj tuto školu zařadil do skupiny prestižních školských zařízení. Škola spolupracuje na duálním systému s malými středními i velkými podniky jakými jsou například firmy INNOGY a GASCO. Tyto firmy nejen že spolupracují ve smyslu zaměstnávání učňů, ale jsou i sponzory pro tuto školu jak finančními tak materiálními. Právě tyto firmy, které mají letité zkušenosti s uplatňováním odborných praxí pro učně, jsem oslovil pro získání kvalitativních informací, které použiji pro analýzu dat statistik a problematiky v empirické části mé diplomové práce o uplatněním absolventů na trhu práce. Rozhovor pro účely této studie poskytl stavbyvedoucí pan Jaroslav Lauterkranc z již zmíněné firmy GASCO, který ve firmě pracuje již 17 let v útvaru výroby (realizace plynárenských staveb, přípojky, logistiky). Celou transkripci rozhovoru uvádím v příloze č. 1.

Dlouholetá spolupráce s výrobními firmou, také probíhá mezi středním odborným učilištěm plynárenským Pardubice a firmou MARTELO Group z Chlumce nad Cidlinou, která poskytuje širokou škálu služeb v odborné a technické sféře. Ohledně technického zařízení budou a jsou přední českou firmou, která má dvacetiletou zkušenost v tomto technickém oboru. Tato firma sleduje vývoj a nové trendy v technice a požadavky na trhu práce v pardubickém regionu a své zkušenosti uplatňuje v projektu se zmiňovaným učilištěm propojení teorie a praxe. Tato firma poskytuje učilišti nejen finanční a materiální prostředky pro zkvalitnění výuky ale firma se hlavně zabývá problematikou nedostatkem odborníků v technických oborech ve své firmě ale i nedostatkem těchto odborníků na trhu práce v pardubickém regionu. Je jednou ze zainteresovaných firem řešících nově se rozvíjející duální systém spolupráce firem se školou a poskytující odborné praxe pro žáky plynárenského učiliště. Odborník z této firmy byl ochoten poskytnout strukturovaný rozhovor a souhlasil s jeho transkriptem pro kvalitativní šetření mé diplomové práce. Je

stavbyvedoucí ve firmě MARTELO Group a na této pozici pracuje již devět let a má mnoho zkušeností s problematikou duálního systému a zejména pak s vlastní zkušeností v poskytování odborných praxí pro žáky. Jeho poznatky zkušenosti a názory jsou zaznamenány v transkriptu následujícího rozhovoru a budou také použity pro šetření v mé diplomové práci zabývající se touto problematikou. Celou transkripci rozhovoru uvádím v příloze č. 2.

11. Vlastní výzkum

Pro účely zpracování výzkumu jsem si vybral právě školy, které vyučují odborné a technické obory. Bližší informace k nim jsou následující:

Střední odborné učiliště plynárenské Pardubice

Adresa: Poděbradská 93, 530 09 Pardubice II-Polabiny, telefon: 466 798 641

Teoretická výuka a odborný výcvik probíhají v těchto učebních a studijních oborech:

- Kominík – 1., 2. a 3. ročník,
- Instalatér – 1., 2 a 3. ročník,
- Mechanik plynových zařízení – 1., 2. a 3. ročník,
- Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení – 1., 2. a 3. ročník (s možností získání výučního listu v oboru vzdělání Instalatér),
- Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení – 4. ročník,
- Technik plynových zařízení a tepelných soustav – 1. a 2. ročník.

Střední průmyslová škola stavební Pardubice

Adresa: Sokolovská 150, 533 54 Rybitví, telefon: 466 680 339

Učební obory:

- Dlaždičské práce,
- Kamnář a stavitel krbů,
- Malíř, lakýrník a tapetář,
- Montér suchých staveb,
- Pokrývač,
- Tesař a konstruktér střech,
- Truhlář,
- Umělecký kovář a zámečník,
- Zámečník a strojní mechanik,
- Zedník, obkladač a sádrokartonář.

Střední průmyslová škola chemická Pardubice

Adresa: Poděbradská 94, 530 09 Pardubice, telefon: 464 629 668

Vzdělávání pro rozšíření kvalifikace v oboru chemie

Kvalifikační úroveň NSK – EQF: 3

- Chemik – úplná profesní kvalifikace,
- Chemik pro obsluhu zařízení (profesní kvalifikace) 250 hodin – Základní vzdělání,
- Chemik – laborant (profesní kvalifikace) 200 hodin – Základní vzdělání

Kvalifikační úroveň NSK – EQF: 4

- Chemický technik – úplná profesní kvalifikace,
- Chemický technik operátor (profesní kvalifikace) 100 hodin,
- Chemický technik mistr (profesní kvalifikace) 120 hodin,
- Chemický technik technolog (profesní kvalifikace) 200 hodin Minimálně střední vzdělání s výučním listem v chemickém oboru a minimálně 2 roky praxe v chemickém provozu,
- Chemický technik analytik (profesní kvalifikace) 120 hodin,
- Chemický technik manažer provozu (profesní kvalifikace) 200 hodin.

Vzdělávání pro rozšíření kvalifikace v dalších oborech

Kvalifikační úroveň NSK – EQF: 2

- Strážný 60 hodin Základní vzdělání.

Kvalifikační úroveň NSK – EQF: 4

- Detektiv koncipient 60 hodin Střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- Kosmetička (profesní kvalifikace) 300 hodin Minimálně střední vzdělání. Platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství,
- Vizážistka (profesní kvalifikace) 50 hodin Minimálně střední vzdělání. Platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství.

Kvalifikační úroveň NSK – EQF: 3

- Manikérka a nehtová designérka (profesní kvalifikace) 140 hodin Minimálně střední vzdělání. Platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství,

- Pedikérka a nehtová designérka (profesní kvalifikace) 100 hodin Minimálně střední vzdělání. Platný zdravotní průkaz pro práci v potravinářství.

Podrobné výsledky za jednotlivé školy jsou uvedeny v přílohách včetně případných komentářů k výsledkům v přílohách 4 – 6.

11.1. Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému

Vzdělání je jedním z nejdůležitějších mezníků, který představuje vykonávaná profese a úroveň finančního ohodnocení. Tyto faktory určují také sociální postavení absolventa ve společnosti. Dalším faktorem pro výběr povolání i možnost pokračovat v terciálním vzdělávání kde je důležitou skutečností i to, zda absolvent získal nebo může získat maturitní vzdělání. Ačkoli se v současné době významným způsobem zlepšila pozice také v oblasti řemesel u absolventů učňovských oborů a došlo k výraznému poklesu nezaměstnanosti, stále zůstávají rozdíly ve finančním ohodnocení, charakteru vykonávané práce i profesní perspektivě v závislosti na úrovni získaného vzdělání.
Zatímco ze strany rodičů, kteří mají sami vyšší vzdělání a jeho výhody si uvědomují, výrazně roste tlak na vyšší úroveň vzdělání dítěte, část žáků z méně podnětného prostředí si raději volí jednodušší studijní dráhu a svůj studijní potenciál dostatečně nevyužívá. Z hlediska individuální spokojenosti i využití společenského potenciálu je přitom podstatné, aby zvolená vzdělávací dráha, úroveň získaného vzdělání i vystudovaný obor co nejvíce odpovídaly možnostem a zájmům žáků a studentů.

Pro účely tohoto šetření jsem se rozhodl zpracovat anketní dotazník tří škol v Pardubickém regionu z důvodu zjištění, jaký přístup mají studenti v daných školách, jaká byla jejich motivace k volbě oboru, jaká motivace vládne v průběhu studia kdy je jeho součástí také odborná práce. Současně jak je vnímána budoucí profesní dráha dnešních studentů a žáků.

11.2. Formulace teoretické hypotézy

Výzkumným problémem této diplomové práce je problematika duálního systému, který vyplývá z nedostatku zájmu firem o spolupráci se středními školami, podílet se na přípravě žáků pro dotčené výrobní firmy nejen v pardubickém regionu ale v celé České

republice. Šetření se opírá zejména o zkušenosti tohoto systému v zahraničí, zejména Německa a Rakouska a přizpůsobit tento systém pro podmínky v České republice. Další důvody pro vytvoření hypotéz dané problematiky, kterou je model duálního vzdělávání je skutečnost, že jde zainteresovaným subjektům, kterými jsou Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo hospodářství a Ministerstvo školství, ve spolupráci s krajskými subjekty o návrat k již osvědčenému ale v současné době špatně nastavenému modelu, učňovskému školství kdy žáci absolvovali týden teoretické výuky a týden absolvovali praktickou výuku ve většině případů u svého budoucího zaměstnavatele.

Zavedením duálního systému a vytvoření zákonu o středním vzdělávání v České republice je přínosem posílení ekonomiky a snížení nezaměstnanosti. Systém by byl přínosem pro všechny zúčastněné subjekty a to ze strany firem, které získají kvalifikované odborníky a z pohledu škol má duální systém přínos ve smyslu z efektivnění výuky. Pro žáky má přínos zejména získání požadované praxe a orientace na trhu práce a tím plynulý přechod ze vzdělávacího procesu do procesu profesního.

11.3. Formulace souboru pracovních hypotéz

Spolupráce s MŠMT ČR a Svazem průmyslu a dopravy je jedna z priorit všech předních politických stran v České republice, které se zavazují v předvolebních kampaních o podporu polytechnické výchovy na školách a duálního vzdělávání. Analýza rozboru zkušeností o této spolupráci firem se školami v pardubickém regionu, je jedním z cílů této práce.

11.4. Rozhodnutí o populaci a vzorku

Jelikož pracuji již jedenáctým rokem jako mistr odborného výcviku a učitel odborných předmětů ve škole zaměřující se na technické obory vím, s jakými problémy se denně potýkáme jak ve vztahu k zajištění kvalitního studia, tak v podpoře a motivaci nejen stávajících žáků a studentů, ale i těch potenciálních, kteří se rozhodují, nebo v blízké době budou rozhodovat o budoucím povolání.

Na počátku stojí vždy různé faktory, které toto rozhodování ovlivňují. Působí zde jednak rodina, která slouží pro dospívající lidi jako vzor, dále pak pohled na vzdělání jako takové.

Výběr respondentů kteří byli použity k naplnění druhého cíle, kterým je analýza názorů a postojů žáků na priority při výběru studia, jejich spokojenost a zkušenost

s odbornou kvalitou průběh studia, dále pak zkušenosti s absolvováním odborných praxí a průběhem odborného vyučování je vybrán ze střeních odborných škol a učilišť v Pardubicích a to kategorie oborů H, M a L. Žáci IV. ročníků kteří, jsou již absolventy oborů kategorie M, byli testováni dotazníkovým šetřením, jehož analýza byla použita k vytvoření výstupů jaká očekávání mají žáci od zaměstnavatelů po přechodu z procesu vzdělávání na trh práce, jakou mají představu o své profesní kariéře a jak se orientují na trhu práce a v politice zaměstnanosti. V dotazníkovém šetření byly použity pozitivní, negativní i neutrální formy tvrzení. (Disman, M., 2014). Varianty škálování při zpracování vyhodnocení dotazníků, jsem jako autor této práce vybral tak, aby co nejvíce korespondovaly s problematikou daného výzkumu.

11.5. Pilotní studie

Pilotní studie se opírá o odbornou literaturu Miroslava Dismana, který v knize „Jak se vyrábí sociologická znalost“ popisuje důležité kroky pro sociologické šetření tak, aby splňovalo v závěru šetření validitu a reliabilitu při zpracování závěrečných hypotéz dané problematiky.

11.6. Rozhodnutí o technice sběru informací

Jako techniku sběru informací využiji v případě dotazníku studentům a žákům kvantitativní formu šetření, jejímž účelem získat co nejvíce respondentů pro vyplnění dotazníku a tím dosáhnout statistických údajů, které bude možné chápat jako většinový názor studentů a žáků vybraných škol. V případě školy, ve které působím, jsem získal zpětnou vazbu od cca 50% studentů. V případě SPŠ Chemické byl získán výstup od 35% studentů a žáků. SPŠ Stavební do mé statistiky přispěla součinností s 15% respondentů.
Pro kvalitativní formu šetření jsem si připravil dotazník, který dodává pohled protistrany tedy firmy, které spolupracují se školami ve smyslu zajištění odborného výcviku. Tento pohled na druhou stranu demonstruje také některé důvody aktuálního stavu a úskalí, které musí řešit firmy při získávání nových pracovníků a přípravě studentů a žáků na budoucí povolání.

11.7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr

Pro účely zpracování sběru dat pro výzkum, byl vytvořen dotazník pro:

- studenty s názvem **Postoje studentů ve vztahu ke zvolenému oboru.**
- firmy s názvem **Zkušenosti v realizaci duálního systému v praxi.**

Postoje studentů ve vztahu ke zvolenému oboru**.**

Výsledky dotazníku pro studenty budou podkladem pro zpracování výzkumu postojů a očekávání studentů středních odborných učilišť a středních odborných škol technických oborů v pardubickém regionu, po absolvování zvoleného oboru vzhledem ke zkušenostem z doby studia a aktuální situaci na trhu práce. Dotazník je zcela anonymní a výsledky dotazníkového šetření budou použity pro empirickou část této diplomové práce.

Dotazníkové šetření je rozděleno do čtyř sekcí, v první sekci je respondentům předložena část, která se týká problematiky volby předmětu, která je rozhodujícím faktorem při volbě budoucího zaměstnání. Tato část dotazníkového šetření směřuje k problematice nezájmu o technické a odborné vzdělávání a všeobecně řeší problematiku, proč dnešní mládež nemá zájem o učňovské školství a to i v případě, že je zakončeno maturitní zkouškou. Zájem o technické o odborné vzdělávání se snaží podpořit zástupci pardubického kraje primátor Pardubic, školský úřad Pardubického kraje a odbor školství, krajský úřad, krajská hospodářská komora, zástupci Cechu topenářů a instalatérů ČR a to mnoha projekty. Zejména pak projektem Technohrátky, který je zaměřen na spolupráci základních škol s institucemi zaměřeních na výuku technického vzdělávání. Projekt probouzí zájem o technické vzdělávání u žáků devátých ročníků základních škol, kteří se rozhodují o výběru budoucího zaměstnání. Projekt by měl napomoci problematice nedostatku absolventů technických oborů nejen v pardubickém regionu a zvrátit tak odklon od nešťastného trendu 90. let minulého století kdy se preferovaly humanitní obory.

Druhá sekce dotazníkového šetření Poznatky z průběhu studia je zaměřena na vlastní průběh studia, kde je šetřena problematika kvalita a odbornost vyučujících technické obory z pohledu studentů. Dále je toto dotazníkové šetření zaměřeno na problematiku vybavenosti škol, jak materiálními tak finančními prostředky. Řešení problematiky legislativy pro absolvování ať už povinné praxe tak odborné praxe v reálné firmě, náhled a postoje studentů studujících technický obor ať už učňovská tak i obor technický zakončený maturitní zkouškou. Výsledky dotazníkového šetření této sekce jsou stěžejní pro stanovení

hypotézy, jaká opatření je potřené učinit a s jakými problémy se potýkají studenti v této problematice.

Třetí sekce dotazníkového šetření Postoje a názory absolventů studovaného oboru je zaměřena na již vystudované absolventy, kteří absolvovali ať již odborný povinný výcvik nebo odbornou praxi ve firmě a je podkladem pro vyhodnocení problematiky proč absolventi technických oborů opouštějí svůj primárně zvolený a vystudovaný obor a uplatňují se v jiných odvětví, když na trhu práce jsou absolventi technických oborů velmi žádaní a mnohdy nástupní plat převyšuje nástupní plat vystudovaného pedagoga s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Výstupem je rozbor představ absolventů o svém budoucím zaměstnavateli v porovnání s realitou. Vzorový dotazník pro studenty je součástí příloh této práce.

Zkušenosti v realizaci duálního systému v praxi

Dotazníkové šetření čtvrté sekce je analýza a monitoring problematiky legislativy a kvalita absolventů nastupujících do firem zabývajících se technickými pozicemi na trhu práce v pardubickém regionu. Dále pak rozborem problémů vlastních firem s náborem studentů pro své specifické odborné zaměření. Problémy spolupráce se školami při absolvování odborných praxí studentů. Dále pak analýza nezájmu studentů o technické a odborné obory a projektů, které směřují k motivaci studentů zejména pak stipendijní motivace, která by řešila malý zájem o tyto obory a profil absolventů pro danou firmu.

11.8. Předvýzkum

Response prvotní pilotáže v rámci předvýzkumu zpracování mé diplomové práce vychází z dlouholetých zkušeností, nabitých v mé profesi učitele kde se s otázkou přípravy žáků setkávám nejen při výuce teorie odborných předmětů, ale vycházím i z vlastních zkušeností, které jsem získal z osmileté praxe učitele odborného výcviku a měl tak možnost porovnat úroveň výuky odborného výcviku s realizací odborných praxí probíhajících ve firmách. V rámci předvýzkumu jsem tak měl možnost oslovit firmy a zaměstnavatele, kteří tuto spolupráci umožnují a v druhé fázi pilotní studie jsem oslovil firmy, které nově spolupracují nebo mají o tuto spolupráci zájem. Firmy a zaměstnavatelé byli velice vstřícní a při pilotní studii v rámci předvýzkumu mi přislíbili a následně umožnili provést jek dotazníkové šetření, které bylo anonymní, tak souhlasili s umožněním

strukturovaných rozhovorů, které byli ochotny poskytnout pro šetření mé diplomové práce a následně souhlasili s jejich transkripcí a uveřejněním v mé diplomové práci.
Získávání informací v terénu tj. prvotní systém kontaktování firem byl realizován telefonickým kontaktem a e-mailovou korespondencí, kde byly domluveny v rámci časových možností termíny osobních schůzek.

Druhým krokem a druhou pilotní studii pro předvýzkum bylo oslovení respondentů, kteří jsou stěžejním článkem v rámci studie mé diplomové práce a to jsou vlastní žáci a studenti odborných a technických oborů, kteří toto vzdělání absolvují a jsou tak potencionálními zaměstnanci v těchto oborech. Výhodou pro oslovení těchto respondentů bylo to, že pracuji v již zmíněné profesi učitele odborných předmětů a to na středním odborném učilišti plynárenském již jedenáct let. Měl jsem tedy možnost vybrat malý vzorek respondentů středního odborného učiliště pro vytvoření hypotéz mé diplomové práce a pro pilotní studii při přípravě dotazníkového šetření, ve třídách před vlastním oslovením všech zainteresovaných respondentů z tří vybraných učilišť a škol v pardubickém regionu, které vyučují žáky v oborech, kterých se na trhu práce nedostává.
Velmi důležitým krokem je vypracování rešerše relevantní literatury k danému problému. Pro zpracování rešerše na problematiku tématu mé diplomové práce jsem oslovil paní doktorku Lenku Peškovou z ČZU – poradce v oblasti vyhledávání informací a tvorby rešerší.

Společně jsme pak na studijním a informačním centrum ČZU v Praze vybrali dostatečné množství zdrojů a literatury zabývající se problematikou mé diplomové práce a to v odborné databázi SCOPUS.

Mezi pilotáží a hlavní vlnou sběru dat byla ponechána časová rezerva. Tato rezerva byla využita k úpravě dílčích chyb, které se projevily při předložení dotazníků v předvýzkumu respondentům například číslování otázek a odpovědí, gramatické chyby a další. Vážnější chyby jako je nesrozumitelnost otázek, náročnost otázek pro respondenty byly v předvýzkumu označeny samotnými respondenty a v období mezi hlavní vlnou sběru dat byly upraveny tak, aby v dotazníkovém šetření byly relevantní a dotazník splňoval podmínky validity. Současně byl kladen důraz na to, aby výstupy mohly být použity pro kvalitativní analýzu, která je využita pro interpretaci problematiky vyplývající z diplomové práce.

Další instituce, které byly osloveny pro kvalitativní šetření, jsou Úřad práce ČR, krajská pobočka Pardubice – oddělení rekvalifikačních kurzů Ing. Žaneta Maková, vedoucí

oddělení projektů EU a Mgr. Ing. Lucie Drbalová projektová manažerka, které poskytly jak všeobecné informace, tak konkrétní možnosti a postupy jaké mají zájemci o rekvalifikační kurzy v pardubickém regionu. Další terénní šetření pro zpracování tématu diplomové práce bylo šetření na Krajském úřadu Pardubického kraje, odboru školství, kultury a sportu u vedoucí odboru Ing. Miloslavy Drábkové a Mgr. Andrei Peškové z oddělení pro střední a vyšší odborné, technické vzdělávání, které poskytly informace formou polostrukturovaných rozhovorů z pohledu odborníků, ohledně financování a rozpočtu pro školské instituce v pardubickém regionu, a to zejména pro SOŠ a SOU v regionu Pardubice, vyučující odborné a technické obory které jsou stěžejní pro naplnění obsahu a cílů diplomové práce.

12. Sběr dat

Problematika hlavní vlny sběru dat byla řešena svépomocí a to na SOU Plynárenském předložením dotazníku žákům všech ročníků a oborů, které tato škola vyučuje. Dalším krokem byla osobní návštěva ve školách, které byly osloveny ke spolupráci a jejich souhlas s realizací mého výzkumu. Na těchto školách ředitelé vybrali koordinátory, kteří kontrolovali, zda vzorek respondentů splňuje požadovaná kriteria a následně kontrolovali vyplnění předložených dotazníků. Dotazníky pak shromáždili a poskytli mi tak potřebné informace pro výzkum. Období dotazníkového šetření je v rozmezí měsíců září a říjen 2019.

Čištění dat, jakými jsou kontrola obsahu odpovědí, kontrola chybějících odpovědí z nashromážděných dotazníků je velice časově náročná, ale ušetří mnoho času při zpracování analýzy. Důležitým ukazatelem je posouzení zda chybějící odpovědi jsou náhodné, nebo systematické a mají tak vliv na výsledky mého šetření. Zjistit tak zda pro zpracování mých hypotéz existuje empirický podklad, který je možno použít pro interpretaci mého šetření v diplomové práci.

12.1. Analýza dat – dotazník studentů

Za jednotlivé školy následně uvádím statistiky tak, aby bylo zřejmé v jakých otázkách a jak odpovídali respondenti s ohledem na typu oboru a ročníku, který studují. Přehled výsledků dotazníkového šetření poskytuje informace z pohledu:

- preferencí v % (kde byl důraz, kde nikoli),
- tématických oblastí (jaká byla skladba respondentů, jaký podíl na statistice mají jednotlivé obory),
- odlišnosti v názorech s ohledu na typ oboru a ročníku.

12.1.1. Střední odborné učiliště plynárenské Pardubice

Na sběru dat se podílely 4 ročníky učebních oborů s tímto rozklíčováním:

- A – II ročník, obor Technik plynových zařízení a tepelných soustav,
- B – IV ročník, obor Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení,
- C – III ročník, obor Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení,
- D – II ročník, obor Mechanik instalatérských a elektrotechnických zařízení.

Celkový počet respondentů byl 82, přičemž ve vybraných otázkách nemusela být přípustná pouze jedna varianta odpovědi. Využil jsem výstupu z II, III i IV ročníku a sběr statistik byl z více různých oborů.

12.1.2. Střední průmyslová škola stavební Pardubice

Na sběru dat se podílely 4 ročníky učebních oborů s tímto rozklíčováním:

- A – III ročník, obory Tesař a konstruktér střech, Truhlář, Obkladač a sádrokartonář, Zámečník a strojní mechanik,
- B – II ročník, obory Truhlář, Zámečník a strojní mechanik,
- C – IV ročník, obor Pozemní stavitelství a CAD/BIM programování,
- D – III ročník, obor Pozemní stavitelství a interiérový design.

Celkový počet respondentů byl 59, přičemž ve vybraných otázkách nemusela být přípustná pouze jedna varianta odpovědi. Využil jsem výstupu z II, III i IV ročníku a sběr statistik byl z více různých oborů.

12.1.3. Střední průmyslová škola chemická

Na sběru dat se podílely 3 ročníky učebních oborů s tímto rozklíčováním:

- A – IV ročník, obor Bezpečnostně právní činnost,
- B – IV ročník, obor Požární ochrana,
- C – II ročník, obor Aplikovaná chemie,
- D – I ročník, obor Kadeřník.

Celkový počet respondentů byl 60, přičemž ve vybraných otázkách nemusela být přípustná pouze jedna varianta odpovědi. Využil jsem výstupu z II, III i IV ročníku a sběr statistik byl z více různých oborů.

12.1.4. Střední odborné učiliště plynárenské Pardubice (podrobná analýza)

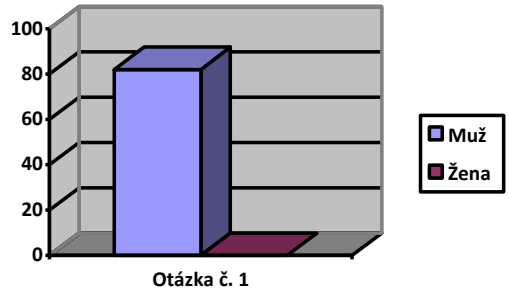
Následně uvádím podrobné výsledky dotazníkového šetření, které byly předloženy respondentům vybraných SOŠ a SOU, které jsou zaměřeny na výuku polytechnických

oborů a jsou předmětem výzkumu. Dotazníkové šetření bylo zvoleno z důvodu velkého množství respondentů a výsledky dotazníku jednotlivých škol byly následně přeneseny z papírové podoby do podoby elektronické, pro snazší vyhodnocení a tím menší chybovost. Zpracování dotazníků a postup přepisu, uvádím pro výzkum SOU plynárenské Pardubice.

Oblast základních informací

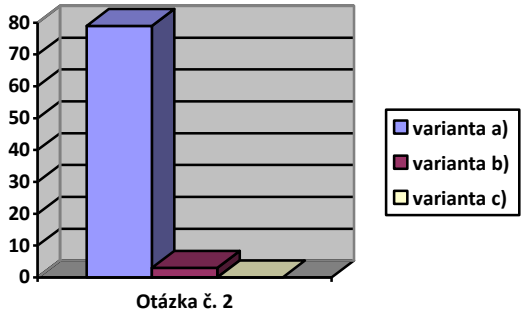
Tabulka č. 1: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 1.)

1	**Pohlaví**	**muž**	**žena**
A		14	
B		24	
C		15	
D		29	
Celkem		82	



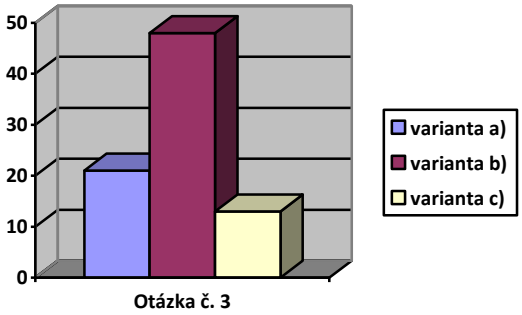
Tabulka č. 2: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 2.)

2	**Věk**	15-20	20-25	25-30
A		11	3	
B		24		
C		15		
D		29		
Celkem		79	3	



Tabulka č. 3: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 3.)

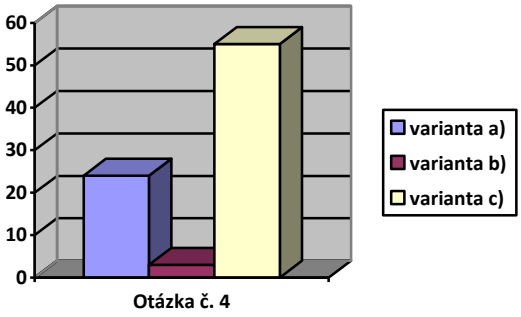
3	**Proč jsem si vybral obor, který studuji**	a) o obor jsem se sám zajímal	b) byl mi doporučen	c) rodinný příslušník pracuje v tomtéž oboru
A		5	8	1
B		4	17	3
C		3	8	4
D		9	15	5
Celkem		21	48	13



Studenti ve velké míře přijmou obor, který jim byl doporučen. Svoji roli hraje z části vlastní výběr a v minoritní míře jsou při výběru ovlivnění rodinným příslušníkem v tomtéž nebo příbuzném oboru.

Tabulka č. 4: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 4.)

4	**Při výběru jsem byl inspirován**	a) firmou zabývající se tímto oborem	b) odbornou literaturou	c) informace z jiného zdroje (web, tisk, …)
A		6	1	7
B		6		18
C		5		10
D		7	2	20
Celkem		24	3	55

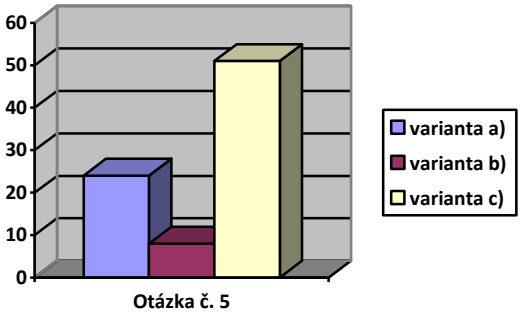


Zdroj: Vlastní

Dle předpokladu hrají velkou roli při sběru informací především masmédia s předpokladem, že klíčovou roli hraje především internet.

Tabulka č. 5: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 5.)

5	**V tomto oboru jsem**	a) chtěl/a vždy pracovat	b) nechtěl/a pracovat	c) bylo to přání rodičů/volil/a jsem ze svých možností
A		3	1	10
B		2	3	21
C		6	2	7
D		13	2	14
Celkem		24	8	51

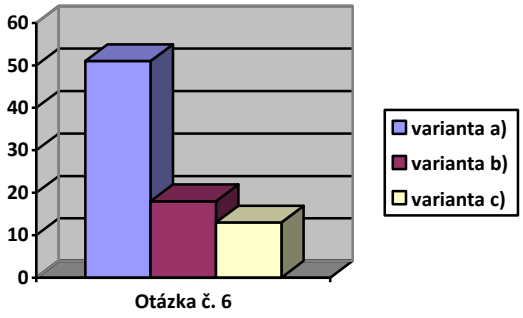


Zdroj: Vlastní

Jak již bylo zjištěno, tak ačkoli často dali studenti při rozhodování na doporučení svého okolí, ve významné míře šlo doporučení z řad rodičů a zohledněny byly ve finále i vlastní možnosti/schopnosti a další předpoklady.

Tabulka č. 6: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 6.)

6	**Při vyplnění přihlášky na ZŠ mi pomohl**	a) rodič	b) třídní učitel, jiná osoba	c) přihlášku jsem si vyplnil/a sám
A		7		7
B		10	11	3
C		14	1	
D		20	6	3
Celkem		51	18	13

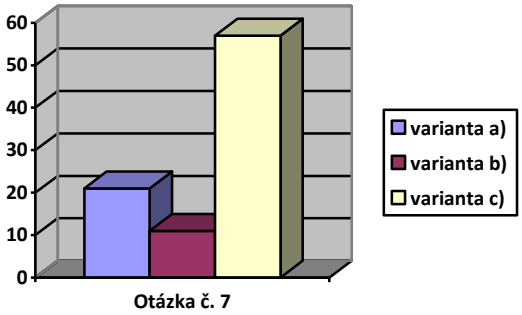


Zdroj: Vlastní

Výsledek byl dle předpokladu s tím, že svou dílčí roli hrála v tomto případě i škola.

Tabulka č. 7: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 7.)

7	**O zvoleném oboru jsem získal informace**	a) z masmédií a internetu	b) na základní škole	C/ na exkurzi
A		5	2	7
B		5	3	17
C		4	4	11
D		7	2	22
Celkem		21	11	57

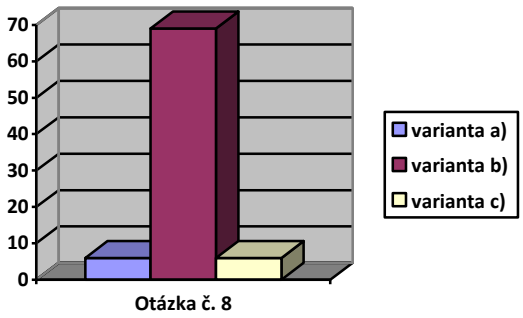


Zdroj: Vlastní

Konkrétní informace o již zvoleném oboru byly získány z exkurzí. V tomto případě se ukázalo, že organizace exkurzí na základních školách může zásadním způsobem přispět k informovanosti budoucích uchazečů o nabízené obory.

Tabulka č. 8: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 8.)

8	**Zajímala mě problematika zvoleného oboru**	a) ano velmi	b)rád/a pracuji manuálně	c) k oboru mě vedla rodina
A		2	10	2
B		2	20	2
C		1	12	1
D		1	27	1
Celkem		6	69	6

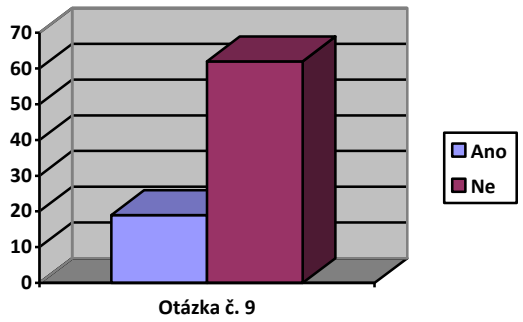


Zdroj: Vlastní

Pozitivním výsledkem v této otázce je, že student rozhoduje dle svých preferencí, o tom co je mu bližší (jsem studijní typ nebo nejsem….).

Tabulka č. 9: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 9.)

9	**Pracuje někdo z rodinných příslušníků v oboru, který jsem si zvolil?**	a) Ano	Ne
A		1	13
B		3	21
C		7	7
D		8	21
Celkem		19	62



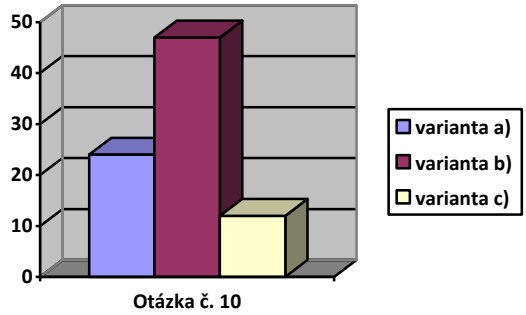
Zdroj: Vlastní

V této otázce se zpětnou kontrolou potvrzuje výsledek v otázce č. 3.

Poznatky z průběhu studia

Tabulka č. 10: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 10.)

10	**Splnilo studium zvoleného oboru mé očekávání?**	a) ano splnilo	b) nejsem si jistý	c) ne, nesplnilo
A		3	10	1
B		12	10	2
C			10	4
D		9	17	3
Celkem		24	47	12

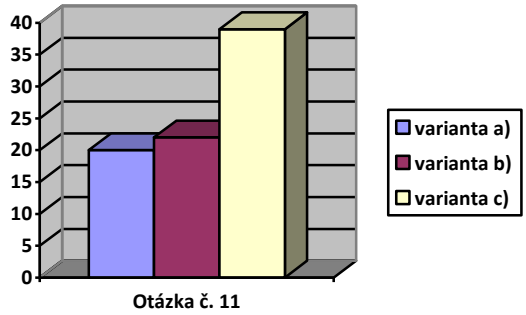


Zdroj: Vlastní

Ne zcela pozitivním výsledkem je, že z pohledu vlastních očekávání studenti ještě tápou – není jasné, zda obor splnil jejich očekávání, přičemž statistika se neliší ve vazbě na délku studia. Dalo by se předpokládat, že vyšší ročníky by mohly mít více vyjasněný názor na studium.

Tabulka č. 11: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 11.)

11	**Měl jsem možnost vykonávat praxi během studia?**	a) jen povinný odborný výcvik	b) škola mi zajistila odbornou praxi	c) v oboru jsem pracoval i brigádně
A		2	3	9
B		2	2	20
C		6	2	6
D		10	15	4
Celkem		20	22	39

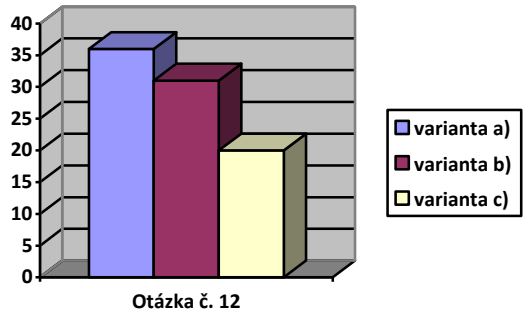


Zdroj: Vlastní

I přesto, že studenti absolvují praxi nebo odborný výcvik mají zájem v oboru pracovat i formou brigády. S ohledem na celkový počet respondentů byla v tomto případě zapojena formou brigády celá polovina všech respondentů.

Tabulka č. 12: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 12.)

12	**Praxi, jsem získal z vlastní iniciativy, nebo mi byla nabídnuta školou?**	a) pracoval jsem ve firmě	b) praxi mi nabídla firma, při realizaci projektu odborník v praxi	c) škola mi zajistila odbornou praxi
A		8	6	6
B		10	12	2
C		10	2	2
D		8	11	10
Celkem		36	31	20

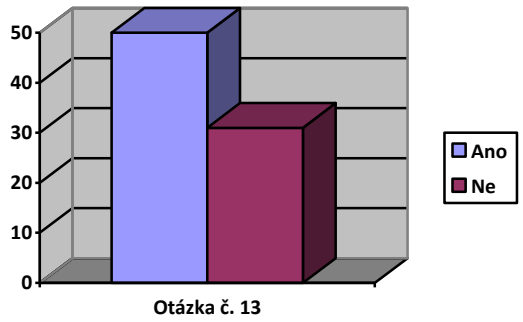


Zdroj: Vlastní

Díky angažovanosti firem ať už v rámci projektu nebo mimo něj, jsou studenti zapojeni do praxe. Škola hraje v tomto případě roli pouze z necelých 18%.

Tabulka č. 13: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 13.)

13	**Případnou letní brigádu jsem absolvoval ve firmě týkající se studovaného oboru?**	a) Ano	b) Ne
A		5	9
B		19	5
C		11	3
D		15	14
Celkem		50	31

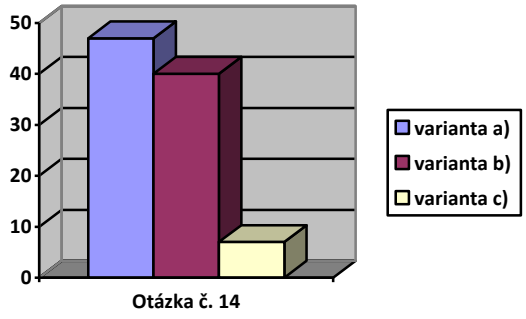


Zdroj: Vlastní

Výsledek je v souladu s otázkou č. 11 – studenti mají poměrně velký zájem o realizaci ve zvoleném oboru formou brigád. Tato míra zapojení může mít vzejít i z účasti na odborném výcviku nebo odborné praxi. Firmám se studenti osvědčí a získají tak nabídku na další zapojení v provozu.

Tabulka č. 14: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 14.)

14	**Praxi jsem vykonával s pocitem osobnostního rozvoje ve zvoleném oboru nebo z povinnosti?**	a) ano, získal jsem zkušenosti v daném oboru	b) ne, praxi jsem vykonával jako podmínku dokončení studia	c) nevidím se v budoucnu v daném oboru
A		12	14	1
B		11	11	2
C		7	5	2
D		17	10	2
Celkem		47	40	7

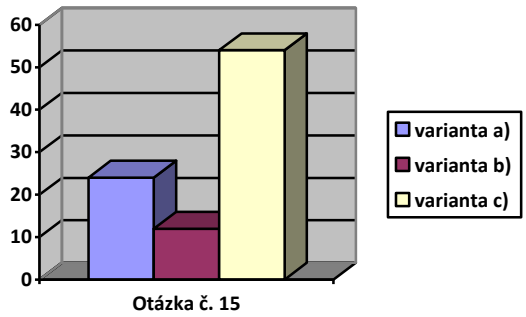


Zdroj: Vlastní

Ačkoli praxe je z velké části chápána jako povinnost, pozitivní je, že pouze malá část studentů se již během období studia nevidí v jiné profesi.

Tabulka č. 15: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 15.)

15	**Zajímal jsem se o nové poznatky v oboru, který studuji?**	a) ano, ve firmě zabývající se tímto oborem	b) nezajímal jsem se	c) ano, poznatky jsem získal jinou cestou (např. u odborníka, který vedl mou odbornou praxi)
A		4	1	14
B		5	2	17
C		6	6	6
D		9	3	17
Celkem		24	12	54

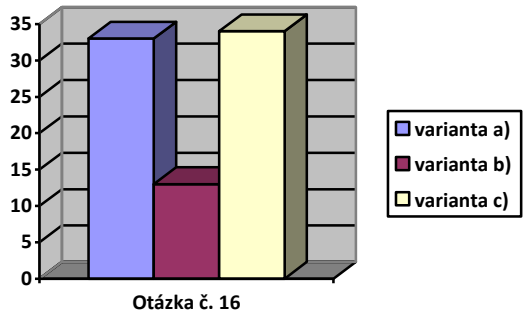


Zdroj: Vlastní

V tomto případě se opět stejně jako exkurze a praxe ukazuje, že pod odborným vedením získává student podstatné zkušenosti pro svůj obor a vnímá je současně jako přínosné pro jeho další studium a profesní rozvoj.

Tabulka č. 16: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 16.)

16	**Ovlivnila škola můj názor na studovaný obor?**	a) ano, velice pozitivně	b) ano, ale negativně	c) neovlivnila
A		3	0	11
B		11	3	10
C			6	8
D		20	4	5
Celkem		33	13	34

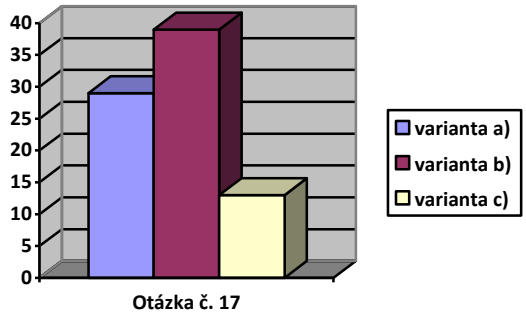


Zdroj: Vlastní

Oproti otázce č. 15 je zřejmé, že exkurze, praxe, brigáda a odborné vedení má významnější dopad na názor o daném oboru nebo teoretická část studia. Tento výsledek je bohužel neuspokojivý jelikož i teoretická výuka má přinést důležité informace a měla by hrát taktéž významnou roli. Tím spíše, že podíl času strávený teoretickou výukou většinou převyšuje podíl praxe ve firmách. V tomto případě vidím potenciál pro zlepšení – rozšíření teoretické výuky, zatraktivnění vyučovaných odborných předmětů, zapojení odborníků z práce do výuky, využití odborných pomůcek a materiálů při výuce a další.

Tabulka č. 17: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 17.)

17	**Byl jsem spokojen s teoretickou výukou a odbornosti učitelů technických předmětů?**	a) ano, učitelé mě při teoretické výuce zaujali	b) byl/a jsem málo motivovaný učitelem	c) nebyl jsem spokojen
A		5	9	
B		1	19	4
C		5	4	5
D		18	7	4
Celkem		29	39	13



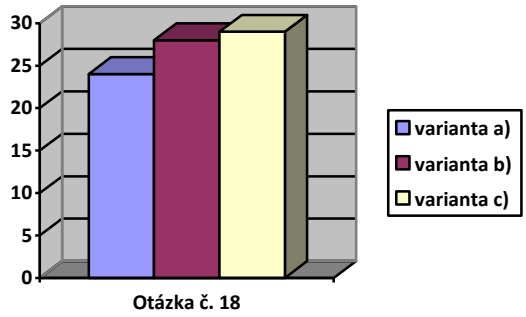
Zdroj: Vlastní

Výsledek v této otázce pouze podporuje výstup otázky č. 16. Pro teoretickou výuku odborných předmětů je potenciál pro zlepšení a zatraktivnění výuky dalšími nástroji.

Postoje a názory studentů studovaného oboru

Tabulka č. 18: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 18.)

18	**Zůstanu v oboru, který jsem vystudoval?**	a) ano, zcela jistě	b) rozhodnutí zvažuji	c) nezůstanu
A		8	3	3
B		2	10	12
C		4	5	5
D		10	10	9
Celkem		24	28	29

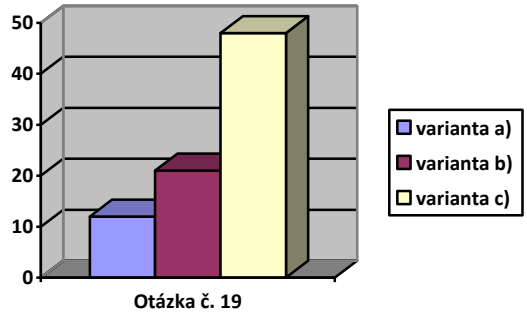


Zdroj: Vlastní

Výsledek v této otázce poněkud nepodporuje výsledek otázky č. 14, nicméně lze vyhodnotit, že ačkoli praxí studenti získali dostatek informací o oboru, byť se v něm nevidí v budoucnu jen minoritní část, o obor se zájem snižuje s blížícím se koncem studia. Nejvíce skeptičtí jsou studenti IV. ročníku.

Tabulka č. 19: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 19.)

19	**Zvažuji terciární studium?**	a) ano	b) ne	c) ještě se rozhoduji
A		3	1	10
B		4	5	15
C		2	5	7
D		3	10	16
Celkem		12	21	48

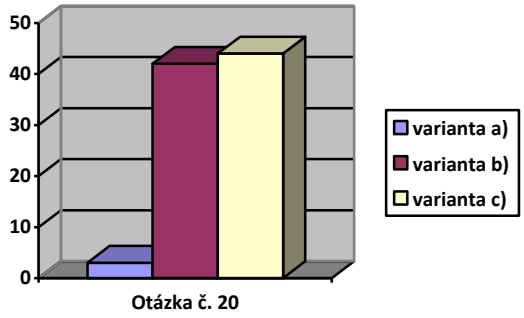


Zdroj: Vlastní

V rámci současného studia není mezi studenty jasno o další případné realizaci v terciálním studiu. Ačkoli tomu tak v tomto případě není, přesnější názor by se u studentů vyšších ročníků dal logicky předpokládat.

Tabulka č. 20: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 20.)

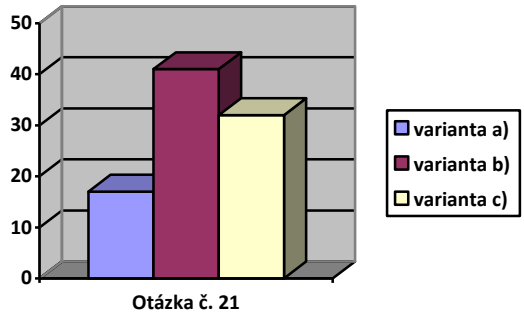
20	**Zvažuji být zaměstnancem nebo OSVČ?**	a) chci být zaměstnancem	b) chci podnikat	c) nejsem si jist zkušenostmi a praxí pro práci OSVČ
A			7	13
B		1	6	20
C		1	5	7
D		1	24	4
Celkem		3	42	44



Zdroj: Vlastní

Téměř polovina respondentů má zájem o profesní dráhu formou podnikatelské činnosti. Dá se předpokládat, že svůj profesní rozvoj vidí spíše v soukromnické sféře. Otázkou je zda tento názor vede spíše ke snaze získat statut nezávislosti na silnějším zaměstnavateli byť se zapojením do větších zakázek a projektů. Nebo jde o snahu mít vlastní firmu a být odborníkem pro menší zakázky a řídit si svůj pracovní režim dle osobních preferencí.

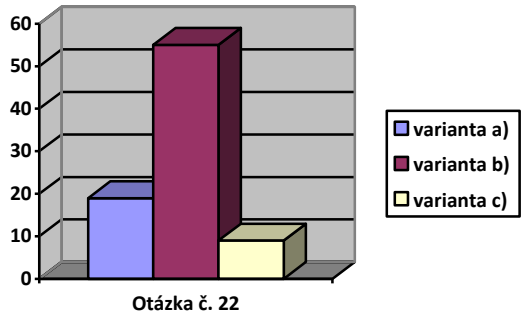
Tabulka č. 21: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 21.)

21	**Jsem si jistý, že mám dost zkušeností pro uplatnění se na trhu práce?** 	a) ano, jsem si jistý/á. O můj obor je na trhu práce zájem	b) uvítal bych zaškolení u dané firmy nebo další rozšíření znalostí	c) teoretické zkušenosti a znalosti převyšují ty praktické
A		4	9	4
B		3	11	16
C		1	11	2
D		9	10	10
Celkem		17	41	32

Zdroj: Vlastní

Studenti v tomto výsledku vnímají svůj potenciál jako silnější v oblasti teoretické přípravy na budoucí profesi ale ne zcela dostatečnou praktickou přípravu. I přes aktuální stav na trhu práce v regionu kdy je poměrně zájem o zkoumané obory nepanuje mezi studenty přesvědčení, že se na trhu po ukončení studia snadno uplatní.

Tabulka č. 22: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 22.)

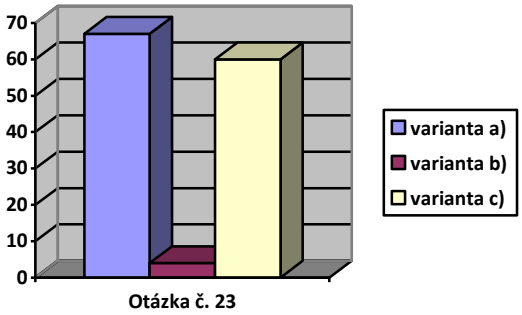
22	**Nastoupím do zaměstnání u zaměstnavatele, kde jsem absolvoval praxi?** 	a) ano, s firmou jsem případně již uzavřel smlouvu	b) ne, v žádném případě, půjdu do jiné firmy	c) ne, firma nepřijímá nové zaměstnance
A		2	12	2
B		4	16	4
C		6	7	1
D		7	20	2
Celkem		19	55	9

Zdroj: Vlastní

V tomto případě by bylo nutné bližší zkoumání, z jakého důvodu není zájem o setrvání ve firmách, které studenty připravují v rámci praxe na budoucí profesi. To vše i přesto, že v předešlých otázkách vnímají svoje působení ve firmách a pod dozorem odborníka z praxe jako velmi přínosné. Svoji roli může hrát i věková kategorie studentů a snaha jít mimo jiné i za změnou jako takovou. V rámci praxe mohlo být dosaženo dostatečného

přehledu o provozu dané firmy a pro studenty s potřebou dalšího rozvoje by mohlo setrvání ve stejné firmě znamenat minimální progres.

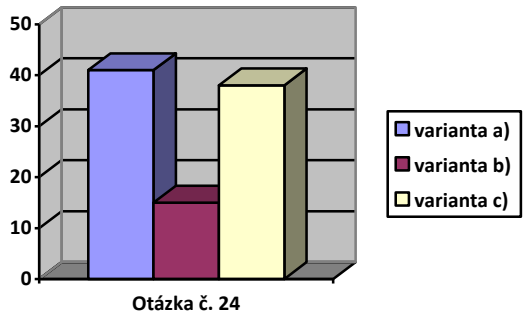
Tabulka č. 23: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 23.)

C	**Jsem ochoten podstoupit případné školení, kurz, rekvalifikaci v daném oboru?** 	a) ano, počítám s tím	b) ne, nechci se dále vzdělávat	c) pokud to bude podmínkou setrvání v oboru tak ano
A		13		1
B		17	3	20
C		10		14
D		27	1	25
Celkem		67	4	60

Zdroj: Vlastní

Pozitivním výsledkem je skutečnost, že studenti se nebrání dalšímu rozvoji znalostí a dovedností v oboru ať už z podnětu zaměstnavatele tak z vlastní potřeby rozvoje.

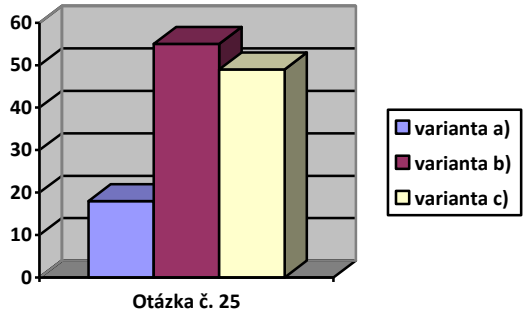
Tabulka č. 24: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 24.)

24	**Jaké nároky a podmínky očekáváte od budoucího zaměstnavatele?** 	a) kvalitu práce a odbornost	b) dodržování pracovní doby a BOZP	c) časovou flexibilitu
A		9	3	4
B		10	3	11
C		10	4	11
D		12	5	12
Celkem		41	15	38

Zdroj: Vlastní

Studenti upřednostňují odbornost, kvalitu a současně i flexibilitu v pracovním zařazení. Potřeba flexibility může hrát svoji roli s ohledem na zájem velké části respondentů o podnikatelskou činnost.

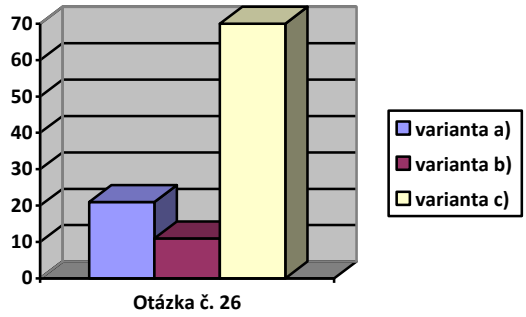
Tabulka č. 25: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 25.)

25	**Myslíte si, že po ukončení studia se budete potýkat s výběrem zaměstnavatele z důvodu nedostatečné praxe?** 	a) ne, získal jsem dostačující zkušenosti v rámci odborné praxe	b) ano, zcela jistě při absolvování odborné praxe jsem nezískal dostatečné zkušenosti	c) nevím, nejsem si svou praxí jistý
A		3	3	8
B		3	21	21
C		1	14	10
D		11	17	10
Celkem		18	55	49

Zdroj: Vlastní

Výsledek je v souladu s otázkou č. 21. Studenti si nejsou jistí i přes aktuální stav na trhu práce a zájem o technické obory, svým snadným zapojením do praxe. Ve významné míře i hodnotí své znalosti z praxe jako nedostatečné ačkoli v předešlých otázkách hodnotí praxi jako takovou za přínosnou část studia. V zásadě se tyto dvě skutečnosti nevylučují, nicméně studentům stále chybí sebejistota v připravenosti pro vstup na trh práce.

Tabulka č. 26: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 26.)

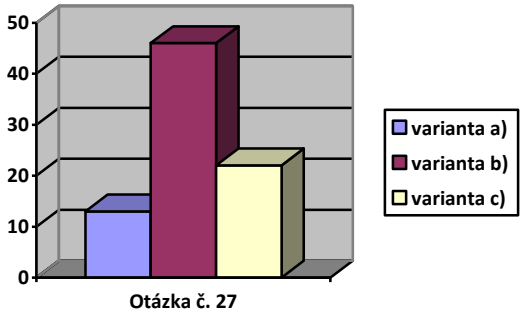
26	**Akceptujete ze strany zaměstnavatele nižší ohodnocení z důvodu nedostatečné praxe?** 	a) ano, zcela jistě	b) ne, v žádném případě	c) ano, ale jen po zkušební dobu
A		2		14
B		12	3	22
C		4	3	13
D		3	5	21
Celkem		21	11	70

Zdroj: Vlastní

Respondenti logicky reagují na standardní mechanismus využívaný při stanovení odměny za práci po ukončení studia a po získání určité praxe na dané pracovní pozici.

Tabulka č. 27: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 27.)

27	**Jakou máte představu o výdělku?**	a) 20 000-29 000 kč	b) 30 000-40 000 kč	c) více
A		5	2	7
B		1	20	3
C		5	7	2
D		2	17	10
Celkem		13	46	22

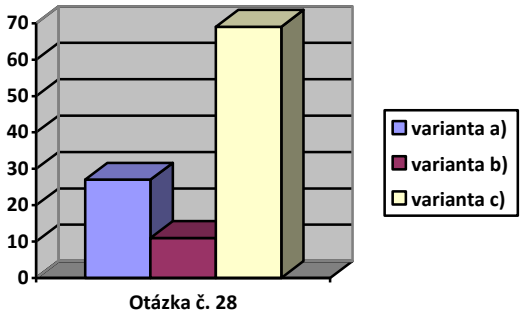


Zdroj: Vlastní

V případě této otázky je s ohledem na aktuální situaci na pracovním trhu představa do určité míry poněkud nadsazená. Otázkou je jaká míra respondentů klonících se k variantě b) je podíl těch, kteří mají zájem o podnikatelskou činnost.

Tabulka č. 28: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 28.)

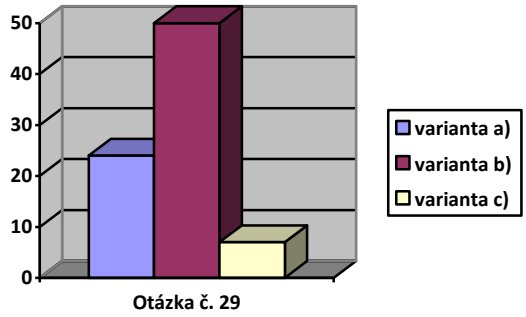
28	**Jste ochotni v rámci celoživotního vzdělávání dále studovat?**	a) ano	b) ne, již nechci studovat	c) ano, ale jen pokud to bude podmínkou výkonu profese
A		6	1	11
B		5	1	23
C		5	5	12
D		11	4	23
Celkem		27	11	69



Zdroj: Vlastní

Ochota dále studovat je u většiny respondentů podmíněna potřebou dané pozice. Dá se předpokládat, že se tedy akceptace studia omezuje spíše na odborné kurzy, než na klasický terciální typ studia ve smyslu vysokoškolského vzdělání.

Tabulka č. 29: zpětná vazba respondentů (Otázka č. 29.)

29	**Vítáte možnost nabídky odborné praxe zajištěné školou?** 	a) ne, raději bych si firmu zvolil sám	b) ano, zejména pokud škola s firmou dlouhodobě spolupracuje	c) je mi to jedno
A		5	8	1
B		7	13	4
C		5	8	1
D		7	21	1
Celkem		24	50	7

Zdroj: Vlastní

V tomto případě je výsledek vnímán jako pozitivní a efektivní z pohledu především spolupráce firmy se školou.

12.2. Analýza dat – dotazník firem

Výsledky dotazníků firem jsou uvedeny v přílohách této práce. Z výzkumu dotazníkovým šetřením u firem, které již tuto spolupráci realizují, bylo prokázáno, že zavedení duálního systému v ČR, je klíčovým aspektem, který povede k pozitivnímu vývoji ČR z pohledu, ekonomického, politického a sociálního.

12.3. Interpretace, závěry, teoretické zobecnění

V ekonomických a sociálních ukazatelích, především ekonomickou sílou z pohledu růstu HDP na obyvatele, nezaměstnanosti a úrovně regionálního růstu trhu práce, pardubický region osciluje k průměrným regionům České republiky. Z hlediska úspěšnosti regionálních metropolí, jak vyplývá z analytických šetření, je daný region poměrně heterogenní, především vývojem trhu práce, potřebami výrobních firem a jejich jednotlivých oblastí z pohledu high-tech. Mezi úspěšné regionální metropole regionu se řadí Pardubice, kde ekonomická výkonnost konverguje k evropskému průměru, jak vyplývá z kvalitativního šetření v této práci u daných institucí. Z pohledu ekonomického rozvoje regionu, spolupráce firem se školami a projektů na podporu polytechnického vzdělávání IKAP – Krajský úřad Pardubického kraje a z pohledu predikce trhu práce, měnící se struktura trhu práce, monitoringu požadavků firem na absolventy středního

odborného vzdělání, úspěšnosti přechodu absolventů škol na trh práce pak – Úřad práce ČR – krajská pobočka Pardubice. Duální systém, jak vyplývá z dotazníkového šetření uvedených firem, je stěžejní pro budoucnost a rozvoj výrobních firem. Inovaci tohoto systému je potřebné řešit jak na úrovni národní, tak na úrovni regionální především úpravou a zavedením zákonu o odborném vzdělávání v ČR, řešením snížení a zjednodušení legislativního zatížení firem a škol, úpravou daňové politiky pro zainteresované strany, soustředěnou podporou jednotlivých regionů ze strany státu.

Zvýšení zájmu o polytechnické vzdělávání jak vyplývá z dotazníkového šetření žáků, jmenovaných středních škol a středních odborných učilišť v Pardubicích, je zvyšování odbornosti a kompetencí pedagogických pracovníků jak ZŠ, tak SŠ tak, aby žáci byli více motivováni a viděli v těchto oborech úspěšnou kariérní a profesní budoucnost. Tyto postoje a názory žáků lze ovlivnit kvalitním a odborným přístupem pedagogů, již v předškolním, primárním i sekundárním vzděláváním. Krajský úřad Pardubického kraje - odbor školství v této souvislosti realizuje mnoho projektů, právě na podporu zvýšení zájmů o polytechnické vzdělávání a rozvoje duálního vyučování a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, zejména projekt spolufinancovaný z Evropského fondu „Zaměstnanost“, pod názvem „Šablony“ Velmi důležitou roli, mezi vzdělávacím a pracovním procesem hrají rodiče, kteří mají primární možnost ovlivnit zájem dětí o řemeslné a technické obory. Důležitost a možnosti spolupráce mezi školou a rodinou, jednoznačně prokazuje výzkum v příručce sociologie vzdělávání amerických autorů (Epstein,Jl a Sanders, MG 2000). Z výzkumného šetření této práce jednoznačně vyplývá, nezbytné propojení a rozvíjení sociálního partnerství subjektů, které se podílejí na řešení dané problematiky v přímé souvislosti s výukovým a vzdělávacím procesem, tak subjektů které se podílejí nepřímo na vzdělávacím procesu, ale ostatními formami sociálního partnerství a jsou nepostradatelné, například instituce zřizující poradenská centra pro firmy a školská zařízení, instituce veřejné správy a další.

Pro zavedení funkčního duálního systému vzdělávání v České republice se kladně vyjadřují jak firmy, tak školy. Navrácení tohoto systému, který již byl v minulosti u nás zaveden a reformou v 90 letech minulého století se od něho ustoupilo, je jako klíčový krok stanovit příslušný zákonný rámec. Česká republika se může inspirovat u vysoce propracovaných zahraničních duálních systémů (Německo, Rakousko a další), které vykazují velice příznivé statistiky ekonomického růstu a výše nezaměstnanosti, ale v žádném případě nelze převzít komplexní model duálního systému z dané země. Lze

převzít jen komponenty z daného systému, které vyhovují naší ekonomické a politické situaci v zemi. Přizpůsobit tak tento systém potřebám českého prostředí je potřebná spolupráce sociálních partnerů jak na úrovni regionální tak národní. Duální vzdělávání resp. Implementací duálního systému výuky pro odborné vzdělávání je řešením jednak strukturální problematika nezaměstnanosti absolventů těchto oborů tak zajištění dostatku odborníků požadovaných profesních profilů ze strany firem.

12.4. Doporučení školám

Pro zajištění a upevňování ekonomického a sociálního růstu pardubického regionu a snižování nezaměstnanosti, jak bylo zjištěno průzkumem a následnou analýzou průzkumu této práce je důležité efektivní spolupráce jednotlivých institucí na regionální a národní úrovni.

Průzkum prokázal veliký zájem o duální systém vzdělávání jak ze strany firem, tak ze strany škol. Firmy si uvědomují, že vynaložené úsilí, finanční a materiální prostředky jsou investice, které jim zajistí budoucnost a kvalitní potenciál ve formě lidských zdrojů a jsou jistotou pro zajištění dostatku kvalitních odborníků, absolventů polytechnických oborů, kteří budou mít požadované kvality a kompetence. Dotazníkové šetření u respondentů uvedených SOŠ a SOU, potvrdilo nezájem o odborné a technické obory a z analýzy šetření vyplývá, že respondenti jsou málo motivováni k výběru těchto oborů a jsou ovlivněni jak rodiči, tak sociálními masmédii při výběru budoucího studia tím, že studovat řemeslné a technické obory jim nezajistí kvalitní profesní a životní úroveň. Analýzou zkušeností, zahraničních států, které jsou v popředí ekonomicky vyspělých zemí, je zjevné, že právě přebytek absolventů a tím i větší mírou nezaměstnanosti se potýkají právě absolventi humanitních oborů.

Dalším důležitým zjištěním z obou průzkumů vyplývá že, že žáci nemají požadovanou praxi, která by jim zajistila plynulý přechod ze škol do pracovního procesu. Jako důvod žáci uvádějí nižší kvalitu a malou časovou dotaci odborného vyučování, krátké absolvování odborných praxí ve firmách. Dalším zjištěním je fakt, že žáci jdou tyto obory studovat z donucení rodičů a z důvodů špatných studijních výsledků, to pak zapříčiní, že žáci jsou demotivováni, studium ukončí předčasně, nebo po ukončení odchází do pracovního procesu mimo vystudovaný obor. Firmy pak uvádějí, že žáci se nechtějí podřídit požadavkům firem zejména pak pracovním návykům, mají malou rozhodovací schopnost a nejsou motivováni ani možností finančního ohodnocení. Žáci odmítají nést

zodpovědnost za svá rozhodnutí. Mají velmi malé komunikační a prezentační schopností. Velmi častým argumentem nezájmu o spolupráci je finanční a legislativní zatížení jak firem, tak škol. Příkladem je konkrétní pracovní smlouva o spolupráci mezi firmou, školou a nezletilým žákem, která je součástí příloh.

Doporučení, která jsou potřebná a vyplývají z průzkumu této práce, se dají rozdělit do dvou úrovní a to na institucionální a systémovou úroveň. Pro zavedení a efektivní využití duálního systému a tím prohloubení kvality a intenzity spolupráce mezi zaměstnavateli a školami v České republice, je potřebné dospět k legislativním úpravám, zejména pak vytvořením a zavedením nového zákonu o středním vzdělávání v ČR, který v České legislativě chybí. Zefektivnění spolupráce se školami ze strany firem by mělo vést k přínosům, v podobě daňových úlev a odpočtů pro firmy, které se školami spolupracují. Zvýšení uznatelných nákladů a osvobození stipendijních programů od povinných odvodů Firmy by se měli více podílet na tvorbě průřezových témat při tvorbě ŠVP a konkretizovat tak požadavky které očekávají od absolventů. Nabízet školám působení odborníků z praxe ve výuce.

Doporučení pro školy v daném regionu, která by vedla k řešení nedostatku absolventů v odborných a technických školách a zvýšila kvalitu absolventů, je následující:
V rámci regionálního jednání se zřizovateli škol jednat o úpravě oborových struktur škol, v rámci predikce pracovního trhu v daném regionu. Dále pak věnovat velikou pozornost úrovni výstupů vzdělávacího procesu a zajistit tak v rámci projektu IKAP, kvalitní a odbornou připravenost pedagogických pracovníků, kteří nejvíce ovlivňují kvalitu absolventů.

Opatření pro ostatní zainteresované národní a regionální instituce, které se podílejí na prohlubování spolupráce a zavedení duálního systému vzdělávání v ČR, jsou především vést patřičná jednání o úpravě legislativy, která spolupráci usnadňuje. Z průzkumu oslovených firem však vyplývá, že současná situace legislativního zatížení těchto firem není až tak zatěžující a shodují se v názoru, že opatření, která jsou potřebná k usnadnění spolupráce a zavedení duální výuky do praxe jsou jiného zaměření, například sponzorství aktivit škol ze strany firem. V současné době je hodnota daru, odpočtu u fyzických osob 15% ze základu daně a u právnických osob je 10% základu daně. Motivací pro žáky, kteří vykonávají produktivní práci ve firmách v rámci odborných praxí je, že příjmy za tuto práci jsou osvobozeny od daně z příjmů a od pojistného na sociální zabezpečením a zdravotním pojištění.

13. Závěr

Z výsledků mého průzkumu vyplývá, že plynulý přechod absolventů středních škol se zaměřením na odborné a technické obory v pardubickém regionu do praxe je ovlivněn mnoha faktory. Touto problematikou se zabývají již řadu let pracovníci Národního ústavu odborného vzdělávání (dále jen NUOV). Analýza mého dotazníkového šetření v porovnání s výsledky, ke kterým došli zaměstnanci NUOV v roce 2009 (Skácelová a Vojtěch), se s odstupem deseti let velice liší. Zejména z důvodu měnících se ekonomických, politických a sociálních faktorů v České republice. Požadavky zaměstnavatelů v regionech se mění v souladu s vývojem moderních technologií a změnou ekonomické situace v ČR. Výzkum prokázal, že propojenost spolupráce firem se školami je rozhodujícím faktorem, jak udržet v regionech rovnováhu mezi požadovanými obory na trhu práce a zefektivnit středoškolské polytechnické vzdělávání. Právě zavedení duálního systému v České republice, je jedna z možností jak současný negativní stav s nedostatkem absolventů odborných a technických oborů zvrátit. Dále se mým průzkumem potvrdilo, že sami absolventi si uvědomují své nedostatečné kompetence a dovednosti, které získali během studia na učňovských a středních školách. Absolventi sami v průzkumu potvrdili, že duální výuka a absolvování odborných praxí ve firmách v průběhu studia je jedinou možností, jak získat odbornou praxi a tím kompetence, které v současné době zaměstnavatelé požadují.

Důležitým krokem, který by posunul zavedení duálního systému, je vytvoření zákona o duálním vzdělávání, který stále v České republice schází. Z výsledků průzkumu v této práci je zřejmé, že firmy se spolupráce se školou obávají právě z důvodu nejasností v právních otázkách.

Dalším zjištěním se potvrdilo, že získané teoretické znalosti ve škole nejsou v praxi zcela využitelné. Naopak k získávání odborných dovedností na školách se vyjadřují negativně – nejčastějším nedostatkem je neadekvátní motivace ze strany učitelů odborného výcviku. Dále uvádějí, že nejvíce zkušeností získali právě při absolvování odborných praxí ve firmách, kde měli možnost hlouběji poznat problematiku zvoleného oboru. Z tohoto zjištění vyplývá doporučení školám polytechnického vzdělávání, že musí využít všechny dostupné mechanizmy, které povedou ke zvyšování odbornosti právě učitelů odborného výcviku a učitelů odborných předmětů. Výzkum dále prokázal, že u žáků, kteří absolvují odbornou praxi ve firmách, ve většině případů schází komunikační a vyjadřovací schopnosti. Z mého pohledu tento problém pramení právě z úrovně vzdělávacího procesu

daných škol a s ním stále častěji diskutovaná problematika čtenářské gramotnosti. Žáci pak uvádějí, že výuka je dostatečně nemotivuje a je pro ně málo zajímavá, protože probíhá nejčastěji frontálními metodami. Mé doporučení školám je zkvalitnění jak teoretického tak praktického vyučování zavedením konstruktivistických prvků a výukových metod do výuky, kdy se žáci více samostatně podílejí na výuce a učitel je spíše v roli koordinátora.

K uplatnění na trhu práce uvádějí žáci, kteří měli možnost absolvovat odbornou praxi, že pro ně bude díky této zkušenosti přechod ze školy do pracovního procesu o mnoho snazší. Pokud se ve svém oboru neuplatní, uvádějí, že k hledání zaměstnání využijí úřadu práce, protože se o této možnosti dozvěděli v průběhu studia díky propojení informací a spolupráce mezi úřadem práce se školou. Studie prokázala že, zavedení systému duálního vzdělávání do Českého školství je pro ekonomický a sociální rozvoj nejen pardubického regionu nezbytné. Zároveň řeší nedostatek a rovnoměrné vyvážení absolventů a zaměstnanců v odvětvích, které se v současnosti potýkají s nedostatkem lidských zdrojů pro výrobní firmy a s ohledem na budoucí předpokládaný vývoj ekonomického prostředí ČR (ex-ante).

14. Seznam použitých zdrojů

Literatura

BARANOVÁ, Helena. Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podia veku. 2012, Plzeň – Aleš Čeněk s.r.o.

ISBN – 978-80-73-80-393-3.

DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost. 2000, Praha: Karolinum, 374 s.

ISBN – 80-246-0139-7.

HUMBÁLEK, Michal. Diskriminace na trhu práce. 2008, Praha: 145 s.

ISBN – 978-80-254-2662-3.

MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. 2003, Praha: Portál.

ISBN 80-7178-549-0.

NOVÁK, Václav, VOKOUN, Marek, STELLNER, František, VOCHOZKA, Marek, ZEMAN, Robert. Trhy práce v České republice po roce 1989. 2016, Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o.

EAN 9788086277813

EPSTEIN, J. L., SANDERS, M. G. Connecting home, school, and community: New directions for social research. 2000, New York: In M. Hallinan (Ed.), Handbook of sociology of education. New York, NY: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

PP. 285-306

PALÍŠKOVÁ, Marcela. Trh práce v Evropské unii. 2014, Praha Beck, 203 s.

EAN 9788074002700

POTŮČEK, Martin. Veřejná politika. 2006, SLON, 396 s.

ISBN 978-80-86429-50-2.

ŠERÁK, Michal. Zájmové vzdělávání dospělých. 2009, Praha: Portál, 207 s.

ISBN -978-80-7367-551-6

MILANA, Marcella. The Palgrave international handbook on adult and lifelong education and learning. 2018, New York: Palgrave Macmillan.

ISBN 9781137557827.

SIROVÁTKA, Tomáš. Politika pracovního trhu. Brno: Masarykova Univerzita Brno, 1995.

ISBN 80-210-1251-X.

SUTHERLAND, Peter. CROWTHER, Jim. Lifelong learning: concepts and contexts. 2006, London: Routledge.
ISBN 0-415-35372-6.
VETEŠKA, Jaroslav. Přehled andragogiky – úvod do studia vzdělávání. 2016, Praha: Portál, 319 s.
ISBN 978-80-262-1026-9

Webové zdroje

BUSINESS INFO, Pardubický kraj [online]. 2019 [cit. 14. 07. 2019]. Dostupné z https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-pardubickeho-kraje-7262.html.
ELEKTRONICKÉ UČEBNICE, Podnikání a svět práce [online]. 2019 [cit. 20. 09. 2019]. Dostupné z http://www.el-ucebnice.cz/html/podnikani/files/0_0_Titulka_1.html.
EURYDICE, Česká republika Overview [online]. 2019 [cit. 10. 08. 2019]. Dostupné z https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/czech-republic_cs.
EULER, Dieter, Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung [online]. 2013 [cit. 10. 09. 2019]. Dostupné z: http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/2013_study_german_vet_system.pdf
EVROPSKÁ UNIE, Programy [online]. 2019 [cit. 02. 10. 2019]. Dostupné z https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost.
CENTRUM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, DVPP Pardubického kraje [online]. 2019 [cit. 24. 10. 2019]. Dostupné z http: http://www.ccvpardubice.cz/.
ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Vzdělávání, Statistiky [online]. 2019 [cit. 05. 11. 2019]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/1-vzdelavani.
DANĚ, ÚČETNICTVÍ, Odborná studentská praxe ve firmě z pohledu daňového [online]. 2019 [cit. 13. 09. 2019]. Dostupné z https://www.du.cz/33/odborna-studentska-praxe-ve-firme-z-pohledu-danoveho-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yI3D7CgZBvFKI9AnipFJq5AQ/.
INFO ABSOLVENT, Jak zaměstnavatelé spolupracují se školami [online]. 2014 [cit. 24. 10. 2019]. https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-11/Jak-zamestnavatele-spolupracuji-se-skolami/1.
MASARYKOVA UNIVERSITA, Projekty [online]. 2019 [cit. 24. 10. 2019]. Dostupné z https://projekty.rect.muni.cz/.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Další vzdělávání [online]. 2019 [cit. 17. 09. 2019]. Dostupné z http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Reforma financování regionálního školství [online]. 2019 [cit. 22. 08. 2019]. Dostupné z http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/reforma-financovani-regionalniho-skolstvi

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020 [online]. 2019 [cit. 11. 08. 2019]. Dostupné z http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyrocni-zpravy-o-stavu-a-rozvoji-vzdelavani-v-ceske-1

MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, VEDY, VÝZKUMU A ŠPORTU SLOVENSKEJ REPUBLIKY, Faktory úspechu při duálnom vzdělávaní [online]. 2019 [cit. 17. 11. 2019]. Dostupné z https://www.minedu.sk/data/att/5842.pdf.

MPSV, Ročenky [online]. 2018 [cit. 10. 07. 2019]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/web/cz/statisticka-rocenka-z-oblasti-prace-a-socialnich-veci.

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁNÍ, Pospolu [online]. 2013 [cit. 10. 07. 2019]. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/POSPOLU/Souhrnna_analyticka_studie_FIN.pdf.

NUV, Pospolu – Duální systémy vzdělávání [online]. 2015 [cit. 15. 10. 2019]. Dostupné z http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani.

OPERAČNÍ PROGRAM, Výzkum, vývoj a vzdělávání [online]. 2019 [cit. 17. 09. 2019]. Dostupné https://opvvv.msmt.cz/clanek/projekty-op-vvv-v-krajich.htm?a=1.

PARDUBICE EU, Radnice [online]. 2019 [cit. 05. 11. 2019.2019]. Dostupné z https://www.pardubice.eu/urad/radnice/zastupitelstvo/zapisy-z-jednani/2018/zapis-z-xl-zasedani-zmp-dne-22-03-2018/?file=39950&page=4454778&do=download.

PARDUBICKÝ KRAJ, Dotační programy [online]. 2019 [cit. 05. 09. 2019]. Dostupné z https://www.pardubickykraj.cz/404.aspx.

PARDUBICKÝ KRAJ, Přijímací řízení ve školním roce 2018/2019 [online]. 2018 [cit. 10. 07. 2019]. Dostupné z https://slideplayer.cz/slide/17281087/.

PARDUBICKÝ KRAJ, Realizované projekty EU [online]. 2019 [cit. 05. 11. 2019.2019]. Dostupné z https://www.pardubickykraj.cz/realizovane-projekty-eu/61392/prohloubeni-spoluprace-odbornych-skol-a-zamestnavatelu-v-pardubickem-kraji.

PUBLI, Průvodce firmy k navázání spolupráce se školou [online]. 2019 [cit. 12. 08. 2019]. https://publi.cz/books/262/files/pospolu/pruvodce2.pdf?openin.

SEZNAM ŠKOL EU, Seznamy [online]. 2019 [cit. 05. 10. 2019]. Dostupné z http://www.seznamskol.eu/.

SOCR ČR, Zaměstnanost [online]. 2019 [cit. 15. 09. 2019]. Dostupné z http://www.socr.cz/clanek/zamestnanost-trh-prace-se-uz-nerozpina-tolik-jako-driv/.

SYSTÉM ONLINE, Svět informačních technologií [online]. 2019 [cit. 09. 10. 2019]. Dostupné z https://www.zschocho.cz/.

ŠKOLA A KLÍČ K ŽIVOTU, Úřad práce [online]. 2019 [cit. 05. 11. 2019]. Dostupné z https://www.zschocho.cz/.

ÚŘAD PRÁCE, Zaměstnanost [online]. rok [cit. 06. 10. 2019]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/documents/37855/913051/Rocni_PAK_2018.pdf/685c60bf-f45d-67de-ca25-292b0feb7fe8.

VLÁDA, Duální systém [online]. 2015 [cit. 15. 10. 2019]. Dostupné z https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-11/Jak-zamestnavatele-spolupracuji-se-skolami/1.

VYSOKÉ ŠKOLY, Celoživotní vzdělávání [online]. 2019 [cit. 23. 10. 2019]. Dostupné z https://www.vysokeskoly.cz/akademicky-slovnik/heslo/celozivotni-vzdelavani-2.

ZÁKONY PRO LIDI, Zákon o zaměstnanosti [online]. 2019 [cit. 23. 10. 2019]. Dostupné z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435.

Přílohy

Příloha 1: Rozhovor se zástupcem firmy GASCO

Příloha 2: Rozhovor se zástupcem firmy MARTELO Group

Příloha 3: Rekvalifikace – informace

Příloha 4: Dotazník – Postoje studentů ve vztahu ke zvolenému oboru

Příloha 5: Dotazník – Zkušenosti v realizaci duálního systému v praxi

Příloha 6: Dotazník – Střední průmyslová škola stavební Pardubice

Příloha 7: Dotazník – Střední průmyslová škola chemická

Příloha 8: Dotazník – firma GASCO

Příloha 9: Dotazník – firma INNOGY

Příloha 10: Smlouva o zařazení žáků do individuálního odborného výcviku

Příloha 11: Propagační materiály firmy INNOGY.